

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

**AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL: UNA PERSPECTIVA
PSICOPEDAGÓGICA¹**

Karen Eliana Castellanos Molina²

Directora de trabajo de grado:

Cruz Elena Vergara Medina

Magister en Psicología y Salud Mental

Universidad Pontificia Bolivariana

Maestría en Psicopedagogía

Medellín, Colombia

2018

¹ Artículo de divulgación de resultados de investigación para optar al título de: Magister en Psicopedagogía. Escuela de Ciencias Sociales y Educación. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, Colombia. 2017-2018.

² Licenciada en Educación Especial. Candidata a Magister en Psicopedagogía. Docente y Coordinadora Académica de la Corporación Ser Especial.

**Declaración de originalidad
(Obligatorio para**

25 de octubre de 2018

Karen Eliana Castellanos Molina

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad” Art. 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

Firma

KAREN CASTELLANOS M.

Resumen

Este artículo, presenta el resultado de una investigación, que tuvo como objetivo describir los factores psicopedagógicos facilitadores y obstaculizadores para el empleo de tres adultos con autismo, pertenecientes a una institución educativa de la ciudad de Medellín, durante el período 2017-2018. La investigación se orientó bajo la modalidad de estudio de caso, en una metodología cualitativa, en la que se usaron técnicas de recolección de información como, el grupo focal, la entrevista semiestructurada y la evaluación psicopedagógica. La población participante estuvo conformada por las familias y los profesionales de apoyo de los tres estudiantes con autismo, estos últimos ocuparon el lugar de actores principales.

Como resultados significativos de la investigación se destacan, entre los factores facilitadores, la importancia de escuchar la voz de las personas con autismo al momento de diseñar planes de inclusión laboral, y, el papel de la psicopedagogía como disciplina que permite orientar las intervenciones en lo que se refiere al empleo de esta población. Como factores obstaculizadores, se encuentran entre otros, el miedo de los padres frente a lo que implica que sus hijos asuman una vida laboral, la exclusión social y escolar, y la relación del sujeto autista con la autoridad.

En síntesis, el artículo permite visualizar que los tres adultos con autismo tienen un saber al cual hay que aproximarse y saberse servir de él para orientar procesos de acceso al empleo, en los que prime el respeto por sus modos particulares de ser y estar en el mundo.

Palabras clave: Autismo, empleo, factores psicopedagógicos, formación para el trabajo, inclusión laboral, psicopedagogía.

Abstract

This article presents the results of an investigation that aimed to describe the psychopedagogical factors facilitating and hindering the employment of three adults with autism, belonging to an educational institution in the city of Medellin, during the period 2017-2018. The research was oriented under the modality of case study, in a qualitative methodology, in which information gathering techniques were used, such as the focus group, the semistructured interview and the psychopedagogical evaluation. The participating population was conformed by the families and the support professionals of the three students with autism,

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

the last taking the place of main actors.

As significant results of the research stand out, among the facilitating factors, the importance of listening to the voice of people with autism when designing work inclusion plans, and, the role of psychopedagogy as a discipline that allows interventions to be oriented in terms of the employment of this population. As hindering factors, they are among others, the fear of the parents in front of which it implies that their children assume a labor life, the social and scholastic exclusion, and the relation of the autistic subject with the authority.

In summary, the article makes it possible to visualize that the three adults with autism have a knowledge to be approached and know how to use it to guide processes of access to employment, in which the respect for their particular ways of being and being in the world prevails.

Key words: Autism, employment, labor inclusion, psychopedagogy, psychopedagogical factors, training for work.

Introducción

Realizando un breve recorrido histórico acerca de los modos en los que se ha entendido el trastorno del espectro autista (TEA), se encuentra que, éste ha sido abordado desde diferentes puntos de vista, tanto explicativos como de intervención. En el año 1911, Eugen Bleuler utilizó el término *autismo* por primera vez, refiriéndose a “un trastorno del pensamiento de algunos pacientes esquizofrénicos, con dificultades para el contacto afectivo con el resto de las personas.” (García, 2008, p.13). Este, fue el comienzo del uso del término, y desde esta época han surgido aportes de diferentes disciplinas y autores.

En 1943, Leo Kanner, lo nombró como *síndrome de autismo*, y describió por primera vez, tres rasgos comunes en un grupo de 11 niños autistas, estos fueron: “a) La incapacidad para relacionarse normalmente con las personas y las situaciones; b) Deficiencias y alteraciones en la comunicación y el lenguaje; y c) La inflexibilidad.” (García, 2008, p. 17). De forma coincidente con los postulados de Kanner, en 1944, el médico vienés Hans Asperger, señaló características similares sobre el autismo, nombrándolas en términos de “limitaciones en las relaciones sociales; pautas expresivas y comunicativas alteradas y otras

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

anomalías lingüísticas; así como el carácter obsesivo de sus pensamientos y acciones.”
(García, 2008, p.18)

Los aportes de ambos clínicos, marcaron un hito histórico en el estudio del autismo, en el período comprendido entre 1943 y 1963, durante el cual, el autismo fue considerado como un trastorno emocional, ocasionado por la incapacidad de los padres para establecer relaciones adecuadas con sus hijos. En épocas posteriores, se comenzó a establecer un acercamiento a tesis explicativas soportadas en una posible asociación del autismo con trastornos de origen cognitivo, y, en el período histórico de 1983 hasta finales del siglo XX, el autismo apareció por primera vez en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales -DSM- en su cuarta versión, como un trastorno generalizado del desarrollo.

A su vez, surgieron algunas teorías brillantes sobre el autismo, una de ellas es la de la *Teoría de la Mente*, propuesta por Baron-Cohen, Leslie y Frith (1985), “esta teoría sostiene que hay una dificultad en la comprensión de los estados mentales de uno mismo y de los demás y que esto limita gravemente la comprensión de muchas situaciones sociales cotidianas” (García, 2008, p.20), además, estos autores sostienen que este aspecto está muy afectado en las personas con autismo, lo que explicaría en gran parte las dificultades en las relaciones sociales y el lenguaje pragmático.

En postulados más recientes, se resalta el énfasis que se ha puesto en asuntos diagnósticos y terapéuticos; en la revisión y actualización del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, en su quinta edición (DSM-5), la Asociación Americana de Psiquiatría (APA), nombra al autismo como: Trastorno del espectro autista, incluido dentro de los trastornos del neurodesarrollo, al respecto, se sugieren aspectos específicos y diferenciales de este trastorno, descritos como:

Déficits persistentes en la comunicación social y la interacción social en múltiples contextos, incluidos los déficits de la reciprocidad social, los comportamientos comunicativos no verbales usados para la interacción social y las habilidades para desarrollar, mantener y entender las relaciones. Además de los déficits de la comunicación social, el diagnóstico del trastorno del espectro autista requiere la presencia de patrones de comportamiento, intereses o actividades de tipo restrictivo o repetitivo. (Asociación Americana de Psiquiatría, [APA], 2014, p.31.)

Gracias a la incorporación de este trastorno en las tipologías diagnósticas oficiales, se ha evidenciado un creciente interés y una enorme visibilidad social frente al autismo, además, al ser considerado generalmente dentro de la categoría de discapacidades intelectuales y del desarrollo, se puede decir que, las luchas por los derechos en favor de las

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

personas con discapacidad lideradas por movimientos sociales, han influido en gran parte en el interés por conocer lo que sucede con quienes tienen un diagnóstico de este tipo.

Sin embargo, se halla que “la gran mayoría de los esfuerzos y recursos se dirigen, hasta el momento, a un período evolutivo muy concreto: la infancia, olvidando tanto la adolescencia como su larga vida adulta” (López y Rivas, 2014, p.27), por lo cual, “se sabe muy poco sobre la edad avanzada en el trastorno del espectro autista.” (Asociación Americana de Psiquiatría, [APA], 2014, p.56)

De este desconocimiento, se desprenden algunos problemas visibles en la juventud y la adultez de las personas con autismo, en lo que concierne a las posibilidades para tener un empleo en el futuro; en la búsqueda de antecedentes acerca de la inclusión de personas con este trastorno en el ámbito laboral, se enuncian las barreras y los significantes sociales en torno a las posibilidades y capacidades de este colectivo para el empleo, entre los que se destacan: “la ignorancia, las actitudes negativas, los entornos inaccesibles y las leyes y políticas insuficientes o mal diseñadas.” (Gavranic, 2014, p.20).

Realizando un rastreo de las investigaciones, propuestas y planes llevados a cabo sobre el empleo de las personas con autismo, se determinan hallazgos en el ámbito internacional, nacional y local. En la esfera *internacional*, se descubre que se han realizado trabajos principalmente en España, desde los que se han trazado proyectos y programas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual mediante la inclusión social y laboral.

Se halla que, autores como Alomar y Cabré (2005), se centraron en estudiar las historias laborales y personales de diez jóvenes pertenecientes a uno de los proyectos líderes en la inclusión laboral en España –proyecto Aura-, a partir de las cuales se identifican algunos factores que inciden positivamente sobre los procesos de inserción laboral, entre los que se encuentran tareas claras y bien definidas, conocimiento de los horarios, designación de trabajos útiles y necesarios, y acompañamiento por parte del preparador laboral, del supervisor y de la familia.

De modo similar, Pallisera, Fullana y Vila (2005), desde el departamento de pedagogía de la Universidad de Girona en Cataluña, desarrollaron tres investigaciones descriptivas centradas en la integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios a través del trabajo con apoyo, entre los hallazgos importantes, se hace énfasis especial en el papel de la familia para potenciar la autonomía, y la formación desde el periodo

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

de escolarización en aspectos como: las habilidades socio-personales, la organización y la resolución de problemas en el puesto de trabajo.

En concordancia con la importancia de la formación, estos mismos autores, Pallisera, Fullana y Vila (2012) proponen un estudio breve en el que conciben la inclusión laboral como un reto para la orientación psicopedagógica; en este estudio, se sugiere que, del trabajo que se realice en la educación secundaria, va a depender en gran medida que estos jóvenes tengan mayores oportunidades para una futura inclusión laboral. Sin embargo, en el ámbito español específicamente, se encuentran algunas dificultades para que exista interrelación entre las acciones formativas y orientadoras del ámbito educativo y los requisitos del escenario laboral.

En lo que respecta a las estrategias de vinculación laboral, se encuentra una investigación realizada por Egidio, Cerillo y Camina (2009), en la que implementan y evalúan un programa de formación para la inserción laboral mediante el Empleo con Apoyo (ECA), en la que participaron todos los sectores implicados: alumnos, profesores, padres, estudiantes y colaboradores. Los autores concluyen que, el desarrollo de programas específicos desde la estrategia de ECA, pueden ser una vía para facilitar la integración laboral, en aspectos como: las competencias laborales específicas, su aplicación en el entorno laboral y el establecimiento de adecuadas relaciones de trabajo.

Con respecto a la metodología de ECA, se localizan también investigaciones en el contexto iberoamericano, lideradas por Jordán de Urríes (2011), con el fin de realizar análisis breves del tema; algo que permite reportar la existencia de programas que se basan en esta modalidad de formación y consecución de un empleo en Argentina, Venezuela y Brasil. Por otro lado, en el contexto Iberoamericano, Vidal, Cornejo y Arroyo (2012), realizaron un estudio de corte cualitativo en Chile, para la realización de una revisión documental del ECA y el análisis de la viabilidad de su implementación en este país.

Por su parte, en el ámbito *nacional*, Garavito (2014), desarrolló un estudio desde la Universidad Nacional de Colombia, en este, se hizo un análisis documental basado en los referentes global y sectorial de la política pública de discapacidad en Colombia, relacionados con la concepción de discapacidad y la inclusión laboral.

En lo que respecta a las experiencias de ECA que hacen de este un hecho real en Colombia, de acuerdo con el informe de la Fundación Emplea (2012), se encuentran: *a) El*

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

Pacto de Productividad, b) La Corporación Síndrome de Down, c) La Corporación JABES Unifee, d) La Red de Empleo con Apoyo, y d) Best Buddies Colombia.

En el contexto *local* (Medellín), se reportan los antecedentes de programas de formación para el trabajo que se han ofertado desde la Corporación Ser Especial ³, institución a la que pertenecen los adultos con autismo con los que se realizó esta investigación; al respecto, se encuentra que, desde sus inicios hasta ahora, la Corporación ha diseñado y puesto en marcha talleres prevocacionales, vocacionales y de formación para el empleo, con el fin de posibilitar la inclusión sociolaboral de jóvenes y adultos en riesgo de exclusión, dentro de esta población, se inscribe el autismo, al cual se han dedicado grandes esfuerzos tanto desde la investigación como desde la práctica, partiendo de un enfoque psicopedagógico.

En la actualidad, se ofrece una formación para el trabajo desde el programa que ha sido denominado: *Vinculados*, que cuenta con un plan de estudios propio en el que se contemplan áreas relacionadas con las habilidades cognitivas, comunicativas, de emprendimiento, aptitudes psicosociales, y de formación técnica en artes (escultura, pintura y fotografía).

Como medio posible para acceder al mundo laboral, se plantean estrategias de empleo con apoyo, entendidas como:

El producto de una actividad de emprendimiento que permita constituir empresas, familiares o multifamiliares que, con el acompañamiento de la institución, representen y oferten los servicios y productos de los estudiantes a través de exposiciones, ferias y eventos culturales diseñados para tal fin. (Corporación Ser Especial, [PAI], 2017).

Como parte estructural del programa, se proponen unos principios y estrategias que marcan la ruta de intervención psicopedagógica con los jóvenes y adultos que pertenecen a él, sin embargo, en lo que se refiere específicamente al autismo, se reconoce que, si bien quienes tienen este diagnóstico comparten algunas características comunes entre sí, es importante pensar en las particularidades de cada uno en términos cognitivos, psíquicos y emocionales.

En razón de esto, la Corporación Ser Especial basándose en lo que propone el psicoanálisis, principalmente en lo planteado por autores como Jean Claude Maleval, concibe

³ La Corporación Ser Especial, es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, que brinda atención integral a niños, niñas, jóvenes y adultos en riesgo de exclusión social, escolar y laboral. En razón de esto, privilegia la implementación y ejecución de programas de desarrollo psicopedagógico.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

al autismo como una estructura psíquica independiente, lo que le ha permitido a la institución hallar nuevas vías de abordaje. De esta forma, se puede decir que:

El autismo es concebido como un efecto de estructura [...] donde hay una desvinculación o falta de registro del Otro⁴, a diferencia de la psicosis esquizofrénica o paranoica donde el sujeto logra hacer vínculo con el Otro, con unos elementos más convencionales o civilizados. (Agudelo, 2012, p.95). De este modo, “el autismo es pensado desde su especificidad, como una estructura clínica independiente, con un funcionamiento singular, diferencial del campo de las psicosis y las esquizofrenias.” (Gutiérrez, 2014, p.3).

Desde esta lógica, comprendiendo la importancia de respetar la singularidad y la forma particular de estar en el mundo de cada una de las personas con autismo, se llevó a cabo este acercamiento investigativo, con el objetivo de describir los factores posibilitadores y obstaculizadores para el empleo, presentes en tres adultos con autismo en proceso de formación para el trabajo, como base para establecer posibles rutas de acción e psicopedagógica para su inclusión laboral.

De este modo, entendiendo que la inclusión “hace referencia al acceso, permanencia y promoción de toda la población a los bienes y servicios sociales, bajo el principio de equidad, que implica convivir armoniosamente (sin negar la existencia de conflicto) en la diversidad y la pluralidad” (Mejía, 2008, p.3), es un aspecto que no se reduce al ámbito escolar, sino que alcanza diferentes niveles de la sociedad, entre los que se encuentra lo que concierne al empleo, la inclusión laboral, y el trabajo -conceptos que se admiten como similares desde una perspectiva de desarrollo-, en tanto son instrumentos que:

Garantizan no sólo la inserción laboral sino el ejercicio de los derechos de ciudadanía, en tanto que la posesión de un trabajo constituye un medio de supervivencia económica y un factor de desarrollo de la vida (social, política, cultural, personal...), que funciona como fuente de salud y de enfermedad, de bienestar y malestar físico, psíquico y social. (Blanch, 1990; Salanova, Gracia y Peiró, 1996, citados en Dapía y Fernández, 2016, p. 518).

Sumado a esto, la importancia de pensar en el empleo de esta población en la etapa específica de la adultez, surge porque, se encuentra que, si bien se han desarrollado investigaciones y propuestas para el empleo de las personas con autismo, la mayoría de estas se dirigen a una etapa específica: la juventud, pero, en pocos casos se hallan trabajos dirigidos específicamente a la edad adulta, y, como se ha tratado de clarificar, la inclusión no puede reducirse a un solo nivel.

⁴ El Otro escrito con mayúscula, hace referencia, según explica Vergara (2008), “al representante de la cultura, la ley, la norma, las figuras representativas para un sujeto.” (p. 162); a su vez que, el otro con minúscula, alude a los otros, entendidos como: compañeros, pares, iguales.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

Partiendo de estos postulados y atendiendo a que se busca indagar específicamente por los factores facilitadores y obstaculizadores para el empleo de adultos con autismo desde una perspectiva psicopedagógica, es preciso delimitar lo que se entiende por psicopedagogía como campo disciplinar que se convierte en el referente bajo el cual se desarrolla esta investigación.

En primera instancia, es importante decir que, en la definición de psicopedagogía se da una confluencia de posturas teóricas que han sido aportadas por diferentes disciplinas, como son la psicología, la pedagogía, e incluso la medicina; dichas concepciones, se han centrado en:

Procesos relacionados con la manera como aprenden y se desarrollan las personas, las dificultades que encuentra el individuo en el proceso de adquisición de nuevos aprendizajes, las intervenciones encausadas a apoyar o superar obstáculos y en términos generales, con las actividades pensadas y proyectadas hacia el logro de aprendizajes cada vez mejores. (Henaó, Ramírez y Ramírez, 2006, p.217)

En común acuerdo con esta concepción, autores como César Coll Salvador e Isabel Solé, han construido desde el ámbito de la psicología educativa lo que se entiende por acción psicopedagógica, que está dirigida a la orientación en el “desarrollo de autoesquemas, pautas de crianza, educación compensatoria, prevención de conductas disruptivas, habilidades para la vida, etc., y organización -evaluación de acciones administrativas.” (Solé, 2002). Por tal motivo, “la acción psicopedagógica está directamente vinculada con el análisis, planificación, desarrollo y modificación de procesos educativos.” (Coll, 1996, Citado en Henaó et al., 2006, p.217).

Lo anterior, indica que, la acción psicopedagógica no se limita al contexto educativo formal, sino que también incluye ámbitos como: el familiar, el vocacional, el empresarial, y el comunitario. En este caso, la psicopedagogía se convierte en la base para identificar las necesidades y posibilidades laborales, como soportes para analizar y planificar acciones psicopedagógicas para el empleo, atendiendo a lo que se plantea desde la evaluación e intervención psicopedagógica, en tanto es:

Un proceso sistemático de recogida de información, valoración y toma de decisiones acerca de un sujeto o grupo de sujetos -constituidos en alguna unidad- e integrado/s en situaciones de enseñanza-aprendizaje; atendiendo por un lado a los ejes bio-psico-sociales por los cuales está constituido el ser humano, y por otro a los factores ambientales que influyen en sus relaciones con la realidad -tanto en su desarrollo (personal, social y escolar) como en sus percepciones, motivos y comportamientos-; entendiendo estos ejes y factores en una interrelación recíproca, y cuya finalidad última es siempre la formación del propio sujeto a través de un proceso de intervención orientadora. (Donoso, 1995, p.1).

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

Bajo esta premisa, los factores a los que se hace referencia en esta investigación, son concebidos desde un modelo mixto dentro del que se enmarca el enfoque psicopedagógico comunitario y sistémico, que consiste en “una orientación, acción e intervención como un proceso de optimización y transformación social, dirigido a las personas a lo largo del ciclo vital, desarrollada a través de una acción, social y educativa, sistemática y planificada.” (Álvarez, 2002, citado en Juárez, 2012, p.201), dichos factores, permean las diferentes esferas de la vida de un ser humano, como: la personal, la social, la familiar, la educativa, y la vocacional.

Para el caso específico de esta investigación, los factores posibilitadores y obstaculizadores, son concebidos como, circunstancias o influencias que contribuyen a producir un resultado, bien sea que posibiliten, es decir que colaboren o incidan para garantizar el éxito de un proceso, o, por el contrario, que obstaculicen, es decir que impidan, dificulten o entorpezcan dichos resultados.

En común acuerdo con esto, darle prioridad a lo que tiene que ver con estos factores en relación directa con los procesos de empleo e inclusión laboral de los adultos con autismo, se da porque se pretende establecer una base sólida para pensar en planes, proyectos y programas que sean diseñados de acuerdo con lo que realmente quieren y necesitan estos adultos en su vida, sin limitarlo necesariamente a estrategias de empleo con apoyo, metodología en la que se han centrado la mayoría de investigaciones y trabajos a nivel internacional, nacional y local.

Metodología

Tipo de investigación:

Para reconocer la realidad social de la población con la que se trabajó, esta investigación estuvo guiada por el paradigma cualitativo que “consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos: es un modo de encarar el mundo de la interioridad de los sujetos sociales y de las relaciones que establecen con los contextos y con otros actores sociales.” (Galeano, 2004, p.16).

Se utilizó el método de Estudio de Casos, entendido como “el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Stake, 1998, p.11); al tener un interés particular, se realizó

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

“un estudio intrínseco de casos” (Stake, 1998, p.16) a corto plazo, por medio del cual “se debe investigar, una situación paradójica, una necesidad de comprensión general” (Stake, 1998, p.11), en esta investigación específicamente, se describen los factores psicopedagógicos facilitadores y obstaculizadores para el empleo de los adultos con autismo del grupo Vinculados de la Corporación Ser Especial, para lo cual, se siguió la propuesta de evaluación e intervención psicopedagógica.

Población:

Para la realización de la investigación, se eligieron como principales actores a tres adultos con autismo del grupo Vinculados “B”, de la Corporación Ser Especial de la ciudad de Medellín. Para la selección de los participantes, se tomaron en consideración dos criterios de inclusión: el primero, la edad, que debía estar comprendida entre los 39 y 45 años - respondiendo a la edad adulta-; como segundo criterio, se tuvo en cuenta el diagnóstico de autismo.

Así mismo, se contó con la participación de diez familias con hijos, hermanos y/o sobrinos con diagnóstico de autismo, o de discapacidades del desarrollo; y, con cuatro profesionales de apoyo de la Corporación, que hacen parte del equipo psicopedagógico.

La elección de la población se realizó de manera intencionada, de acuerdo con la vivencia, acercamiento y/o interés por el tema del autismo. Todos los actores participaron de manera voluntaria.

Técnicas e instrumentos de recolección de información:

Con la totalidad de los participantes, se aplicaron algunas técnicas de recolección de información, para identificar e interpretar las necesidades, los intereses y las condiciones psicopedagógicas de los adultos con autismo con respecto al empleo.

Las técnicas e instrumentos de recolección de información que se utilizaron, fueron:

- La observación participante, que según Atkinson y Hammersley (1994) “es un modo de estar en el mundo característico de los investigadores” y que se trata de “la integración del observador en el espacio de la comunidad observada.” (Citados en Callejo, 2002, p. 413). Esta técnica, se llevó a cabo dentro del contexto de la Corporación, para observar e interactuar tanto con los adultos con autismo, como con los profesionales de apoyo.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

- La entrevista semiestructurada, que tiene como propósito “obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el fin de lograr interpretaciones fidedignas del significado que tienen los fenómenos descritos.” (Kvale, 1996, citado en Martínez, 2006). Este instrumento, fue aplicado a cuatro profesionales de apoyo que trabajan directamente con los adultos con autismo, así como con algunas familias en encuentros individuales.

- El grupo focal, que es “una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador” [...], y que tiene por objetivo principal, “hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes.” (Escobar y Bonilla, 2009, p.52). Para el desarrollo de esta técnica, se contó con la participación de diez familias.

- Finalmente, la evaluación psicopedagógica, entendida como “un proceso intrínseco intencional y sistemático, a través del cual se obtiene información fiable y válida para retroalimentar un proceso de toma de decisiones.” (Álvarez, 2010, párr. 5), para esto, se tienen en cuenta “todos los condicionantes individuales, sociales y ambientales que rodean al sujeto.” (Álvarez, 2010, párr. 6).

En este caso, la evaluación estuvo dirigida a los adultos con autismo, para identificar las necesidades y posibilidades para el empleo, así como los factores posibilitadores y obstaculizadores en el proceso; al presentarse como un proceso sistémico, se tuvo en cuenta, además, la información aportada por los demás agentes: las familias y los profesionales de apoyo.

En la evaluación psicopedagógica, se valoraron factores psicopedagógicos relacionados principalmente con lo que concierne a las aptitudes psicosociales que se requieren en el mundo laboral, estos son: acompañamiento familiar, auto-concepto, tolerancia a la frustración, motivación, y relación con la autoridad. Estos fueron definidos gracias a algunas características y necesidades comunes que se identificaron previamente en los tres adultos con autismo.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

Procedimiento:

Las siguientes, corresponden a las fases que se llevaron a cabo durante todo el proceso, y que se plantearon en común acuerdo con la pregunta y los objetivos de investigación:

- Fase N°1: Convocatoria a los participantes de la investigación; encuentros de reconocimiento mutuo, y firma de consentimientos y asentimientos informados, para estipular los aspectos de acceso, permiso, alcances y objetivos.
- Fase N°2: Recolección de la información mediante las diferentes técnicas e instrumentos, con el objetivo principal de identificar las necesidades e intereses de los adultos con autismo del grupo Vinculados B de la Corporación Ser Especial, con respecto al empleo, considerando los criterios aportados por la propia persona, su familia y los profesionales de apoyo.
- Fase N°3: Proceso transversal de sistematización, análisis e interpretación de la información recolectada durante la aplicación de las diferentes técnicas e instrumentos, con el objetivo principal de analizar las condiciones psicopedagógicas para el empleo de los adultos con autismo, y la organización de la información en categorías.
- Fase N°4: Elaboración del informe final, teniendo en consideración los insumos construidos en las fases previas.

Sistematización, análisis e interpretación de la información:

El proceso de sistematización, se realizó de forma transversal durante todo el proceso de la investigación, para esto, se tomaron notas de campo; además, se hicieron grabaciones de audio y video durante la aplicación de las diversas técnicas; dichas grabaciones, fueron transcritas tal cual, para facilitar los procesos posteriores.

De igual modo, el proceso de análisis, se llevó a cabo durante todo el proceso, tomando en consideración que “no existe un momento determinado en el que se inicie el análisis de datos. Analizar consiste en dar sentido a las primeras impresiones, así como a los resúmenes finales.” (Stake, 1998, p.67). Para esto, se analizó la información obtenida en los diferentes momentos, con el fin de favorecer la comprensión de las situaciones y hallazgos emergentes durante todo el trabajo de campo.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

En lo que respecta a la interpretación, para este estudio de caso que es intrínseco, se utilizaron dos formas de interpretación: “la interpretación directa de los ejemplos individuales, y la suma de ejemplos hasta que se pudo decir algo sobre ellos como conjunto o clase” (Stake, 1998, p.69), mediante esto, fue posible: “secuenciar la acción, categorizar las propiedades y hacer recuentos para sumarlos de forma intuitiva.” (Stake, 1998, p.69)

La interpretación directa, se empleó para revisar los materiales escritos, lo que facilitó la interpretación de forma rápida por medio de la escritura de las impresiones, teniendo en cuenta todo el contexto. Por su parte, *la suma categórica*, se implementó al final del proceso, mediante la revisión, reflexión y triangulación.

Se utilizó el proceso de “triangulación metodológica” (Stake, 1998, p.99), que permitió relacionar las observaciones y los registros escritos de la aplicación de los diferentes instrumentos. Para esto, se emplearon técnicas sólidas –tablas de datos-, que posibilitaron aislar las repeticiones y establecer las correspondencias más pertinentes, para finalmente organizar la información en categorías de análisis, herramientas principales al momento de elaborar el informe final de los hallazgos.

Consideraciones éticas:

Las consideraciones éticas de la presente investigación, fueron formuladas a partir de la Resolución 008430/93 del Ministerio de Salud (Colombia). De acuerdo con lo estipulado en la misma, se clasifica este proceso investigativo dentro de la categoría de investigación *sin riesgo*, debido a que, no se realizó “ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales.” (Colombia. Ministerio de Salud, 1993, p.2).

Los participantes cooperaron en procedimientos comunes en los que no se trataron aspectos sensitivos de su conducta; dichos procedimientos, fueron socializados previamente, tanto a nivel institucional, como con cada uno de los actores, para esto, se hizo uso de los consentimientos y asentimientos informados, que en todos los casos fueron aprobados.

Para efectos de protección de la privacidad, los nombres de los participantes se mantienen bajo el anonimato, por lo cual, se le asignaron códigos de reconocimiento a los diferentes actores de la investigación, de este modo, los profesionales de apoyo son representados por la letra A, los adultos con autismo por la B, y las familias por la F, cada uno de estos códigos, está acompañado por un número, de acuerdo con el orden de

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

participación. El nombre de la Corporación se utiliza por autorización del representante legal, con el fin de proporcionar mayor comprensión investigativa y metodológica.

Resultados

De acuerdo con la información recolectada por medio de las diferentes técnicas e instrumentos, se encuentran algunos hallazgos, que permiten responder a los objetivos trazados en este ejercicio investigativo, y que, se agrupan en las siguientes categorías: Familia e inclusión laboral; de la inclusión escolar a la inclusión laboral; las necesidades y los retos para los programas de formación socio-ocupacional y para el trabajo; y finalmente, las rutas posibles para el empleo de los adultos con autismo.

Dentro de cada una de las categorías, se identificaron las percepciones y criterios aportados por los propios adultos, sus familias y por los profesionales de apoyo, por lo cual, sus voces aparecen de forma directa e indirecta en la descripción de los diferentes resultados:

Familia e inclusión laboral de los adultos con autismo:

Esta categoría, se deriva de la coincidencia encontrada en los distintos criterios aportados por los diferentes actores, quienes reconocen la incidencia subjetiva que tiene el papel de la familia en todo lo que está relacionado con los procesos de empleo de los adultos con autismo.

La información recolectada, permite reconocer que, cada familia se posiciona de una forma diferente con respecto a su hijo con autismo, y que, de esto, se desprenden en gran medida las formas en las que son concebidos los procesos de empleo.

De los aportes hechos por las familias, se encuentra que, aparecen respuestas como el miedo y la angustia, cuando se preguntan por el futuro de sus hijos, principalmente en lo que podría suceder si ellos como figuras paternas faltasen, en este punto, la mayoría se plantea interrogantes como el siguiente: “¿Qué va a pasar con mi hijo cuando yo no esté?”. Al respecto, se puede decir que, en estas familias, existe mayor preocupación por el tema de la muerte de un acudiente, que es quien les provee a estas personas todo lo necesario a nivel económico, por lo cual, el tema de la consecución de un empleo, pasa a un segundo plano.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

Las familias reconocen que la dimensión laboral es un asunto complejo para sus hijos, por las altas demandas sociales que se han impuesto al momento de acceder al mercado de trabajo, y, que se incrementan aún más cuando se tiene un diagnóstico de autismo.

Algunos nombran, por ejemplo: *“En el mercado laboral hay una situación competitiva muy alta, si es difícil ubicarlos en el colegio, estas dificultades se incrementan aún más para encontrar un trabajo, por eso, a nosotros no da miedo que él trabaje, porque no reconoce cuando le quieren hacer daño, y hemos evidenciado que las personas suelen excluirlos, se burlan de ellos y no les pagan lo que corresponde.”*

Por ello, las madres –especialmente-, tienen dificultad para hablar sobre las posibilidades laborales de sus hijos, primordialmente si lo piensan desde el plano de la independencia en la edad adulta, ya que, consideran que para que estos sujetos puedan acceder a un empleo, necesariamente deben contar con la presencia de una figura familiar que los acompañe; este acompañamiento, es nombrado por ellos en términos de supervisión y orientación.

Sin embargo, si se tienen en cuenta las respuestas que aparecen en la mayoría de las familias sobre lo que tiene que ver con las posibilidades para el futuro, se puede inferir que, existe una tendencia familiar a pensar que las personas con autismo requieren no tanto del apoyo, si no de la asistencia permanente, y esta asistencia, es entendida en la vía de suministrarles un bienestar material, dentro del que se pueden agrupar elementos como: la vivienda, la alimentación y los ingresos.

En línea con estas ideas, surge el hecho de que, pese a que las familias hablan insistentemente de la importancia de brindarles apoyo a sus hijos en los procesos de formación socio-ocupacional y para el trabajo, esto no coincide con la percepción que tienen los sujetos autistas vinculados a la Corporación, ni con la realidad diaria de la participación de las familias.

En este contexto, cuando se le pregunta a uno de los adultos con autismo por el apoyo que le brinda su familia para alcanzar sus sueños laborales, responde: *“quiero tener mi propio negocio, pero estoy solo en eso, mi familia me tiene muy abandonado”*, al respecto, sus familiares más cercanos opinan que es complejo para ellos acompañarlo, porque están muy ocupados trabajando para poder responder por todas las obligaciones del hogar.

Al parecer, el apoyo familiar se da de manera especial en la infancia, para el desarrollo de habilidades básicas de autocuidado y para el aprendizaje de nociones

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

elementales de lectoescritura y matemáticas; sin embargo, se observa que, en la medida que los hijos con autismo crecen, las familias no priorizan el acompañamiento, de esto da cuenta la apreciación que los profesionales tienen sobre la participación de los padres en los procesos relacionados con los hijos autistas mayores:

“Las familias no asisten de la misma manera ante los llamados institucionales, ni participan de las actividades en las que se busca que sus hijos expongan los resultados de sus procesos de formación. Además, les cuesta facilitarles el logro de habilidades de independencia como: la toma de decisiones, la movilidad por la ciudad, y el uso de espacios comunitarios.”

Así, aunque dentro de los procesos de formación que se proponen dentro de la Corporación, se le da un papel fundamental al acompañamiento de las familias, debido a que, la metodología de vinculación laboral que se propone es desde el empleo con apoyo, comprendido entre la familia y la institución; es común encontrar que, los padres y las madres brindan estos soportes principalmente en la niñez, pero, disminuyen en la edad adulta.

Esto puede obedecer a varias razones, en primer lugar, porque en la adultez, las personas con autismo logran ser más independientes en actividades de la vida diaria; por otro lado, debido a que las familias de estos adultos se encuentran en una edad avanzada, por lo cual, no pueden atender de la misma forma ni a los llamados institucionales, ni a las demandas de sus hijos, un hecho que lleva a que su papel dentro los procesos formativos se vea reducido a un asunto económico.

De esta manera, el hecho de que la formación de los adultos con autismo no sea vista como un proceso de corresponsabilidad por parte de la familia, se convierte en un factor obstaculizador para los procesos de empleo, porque toda la responsabilidad es delegada a la Corporación, y lo que se entiende por empleo con apoyo a nivel institucional, no es posible, por lo cual, las posibilidades de pensar en algún tipo de vinculación laboral para estos adultos, quedan borradas, y se extiende más bien la idea de una prolongación de la vida institucional, en una entidad que es percibida como protectora.

Por otro lado, se evidencia que, en las familias existe un temor frente a lo que significa que sus hijos sean independientes, principalmente en lo que tiene que ver con asuntos de movilidad, relaciones con personas que no son cercanas a sus contextos, y proyectos de acercamiento a la comunidad, esto, bajo la justificación de que quienes no los conocen, pueden excluirlos; esta idea indica que, son las mismas familias quienes se han encargado en muchos casos de negar la participación de sus hijos en espacios sociales, a

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

pesar de que ellos son adultos con capacidad para desenvolverse con autonomía en estos entornos.

Este discurso familiar, ha incidido en la manera como los adultos con autismo han ido construyendo su relación con la posibilidad de tener un empleo; en los adultos entrevistados se identifican respuestas que dan cuenta de esto: “*si trabajo mi mamá va a sufrir*”; “*de pronto mi mamá se preocupa*”; “*¿y si me roban?, es que hay mucho peligro.*” Estos discursos, dejan entrever que, estos adultos, se ubican en una posición de dependencia del Otro, en tanto la familia les ha transmitido discursos basados en el miedo y la inseguridad, lo que sumado a su condición psíquica les impide sostener una elección autónoma con relación a la posibilidad de ubicarse laboralmente.

Finalmente, es importante decir que, si bien se encuentra que el papel de la familia dentro de los procesos de empleo, se evalúa como un factor obstaculizador, esto no se puede nombrar como un asunto general para todos, ya que, cada familia se enfrenta a este hecho de forma distinta; dentro de algunas lógicas familiares encontradas, se visualizan algunos factores posibilitadores, en el sentido que se han construido vínculos de menos sobreprotección que facilitaron que sus hijos desarrollaran habilidades sociales necesarias para una inclusión laboral; sin embargo, esto resulta insuficiente para los autistas del grupo participante de esta investigación, teniendo en cuenta que en su momento las familias no contaron con orientación profesional, ni era su objetivo preparar a sus hijos para la vida laboral.

De la inclusión escolar a la inclusión laboral:

La definición de esta categoría, se deduce de los testimonios dados por los participantes de la investigación, quienes nombran de manera reiterativa las dificultades manifiestas dentro de los procesos escolares de los sujetos con autismo, un aspecto que influye en diferentes áreas de la vida de estas personas y que puede convertirse en un factor obstaculizador para el empleo en la edad adulta.

En primer lugar, las familias y los adultos con autismo, se refieren a los procesos escolares en un plano específico de la educación formal, mencionando que, la escuela, no cuenta ni con los medios, ni con las estrategias pertinentes para acoger en su lógica institucional a los sujetos con autismo. Uno de los argumentos que permite justificar esta idea

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

es que, debido a que las personas que hacen parte del sistema educativo, no comprenden la forma particular de estar en el mundo de estos estudiantes, los rechazan porque no actúan como es esperado a nivel social.

En este punto, las familias hacen alusión concretamente a los pares de sus hijos, quienes son percibidos como los primeros causantes de sufrimientos emocionales en un sistema complejo como es la escuela; sobre esto, la madre de uno de los adultos con autismo, relata:

“Los niños son muy crueles. A mi hijo lo maltrataron mucho en el colegio, le decían mongólico, yo me sentía desesperada. [...] Fue un proceso difícil, él logro llegar hasta octavo, y después, no quiso volver a estudiar, decidió no volver a salir, no quiso hacer nada y se quedó encerrado en la casa.”

Condiciones similares a esta, son reportadas por la mayoría de los padres de familia, quienes nombran en términos de un *batallar*, a los procesos escolares; este entramado de situaciones, presentan diferentes retos para las familias, quienes, en primer lugar, deben hacer frente a la posición de aislamiento que deciden tomar sus hijos; y, por otra parte, porque son ellos quienes deben encargarse de su formación, encontrado los recursos necesarios para ello.

Ante esto, se presenta un panorama complejo, pues la escuela, no se presenta solo como un lugar en el que confluyen aspectos sociales, sino, que es un espacio de orden académico, permeado por asuntos como la enseñanza y la evaluación, que generalmente son iguales para todos, por lo cual, los estudiantes con autismo se topan con muchas dificultades, pues la escuela no está preparada para atender a la diversidad.

Aun cuando se han adelantado acciones tendientes a asegurar el derecho a la educación de esta población, se continúan encontrando puntos de quiebre en la escuela, principalmente porque los maestros no están formados para responder a la multiplicidad de características de sus estudiantes, y, en el caso de los adultos con autismo participantes en esta investigación, esta dificultad fue aún más notable, debido a que en su niñez y juventud, se contaba con menos recursos y conocimientos sobre el tema, un factor que inevitablemente ha tenido repercusiones sobre sus procesos de empleo.

Al respecto, B2, un adulto con autismo, comparte un poco acerca de su experiencia respecto a sus procesos educativos: *“yo no pude estudiar, porque en esa época no había escuelas especiales para mí, y en las escuelas a las que iban mis hermanos, me rechazaban.*

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

A mí no me recibieron en ninguna parte, por eso, fue mi abuela la que me enseñó todo lo que sé, principalmente a leer y escribir.”

En este contexto, se encuentra un factor obstaculizador para los procesos de empleo de esta población, ya que, si bien la familia se encarga de formarlos en habilidades para la vida y en nociones básicas de lectoescritura y pensamiento lógico matemático, la realidad es que, para poder aspirar a un trabajo, se exigen mayores competencias, que en esta cultura en particular, deben ser certificadas por una institución de educación regular; por ello, cuando los adultos con autismo no cuentan con esta certificación, tienen menos posibilidades de ingresar al mercado laboral.

De la mano con esto, se halla que, luego del fracaso y/o la deserción escolar, o en ausencia de programas educativos, las personas con autismo permanecen por un tiempo prolongado en su hogar, y, cuando las familias o ellos mismos se interesan por buscar instituciones especializadas en el tema, para facilitar procesos socio-ocupacionales, o para terminar sus estudios formales, ya han superado la etapa de la juventud, es decir, están en extraedad, generalmente en una edad adulta.

Se encuentra entonces que, B3 –adulto con autismo-, comenzó a cursar sus estudios de primaria y bachillerato en un programa educativo especializado, aproximadamente a sus 37 años; actualmente tiene 45 y está terminando el grado once, su deseo es realizar un curso o una técnica que lo prepare de manera rápida para poder acceder más adelante a un empleo. Esta misma situación, se presenta en el caso de los otros dos adultos con autismo, quienes comenzaron sus procesos de educación para el trabajo y el desarrollo humano en una edad que oscilaba entre los 35 y los 37 años.

En razón de esto, se evidencia que, pese a las habilidades cognitivas y a los deseos con los que cuentan estos adultos, y que les permitirían hacer parte del sistema laboral, el factor de la extraedad se convierte en un componente obstaculizador para los procesos de empleo.

Por un lado, porque la fase de formación debe darse a un ritmo más lento, en esto coinciden los profesionales de apoyo, quienes opinan que, debido a la edad de estos sujetos, el entrenamiento en las áreas técnicas y sociales, tienen un mayor grado de dificultad y requieren de apoyos con mayor intensidad y frecuencia, un hecho que lleva a que otras fases como la búsqueda y adaptación al puesto de trabajo, se retrasen. Por otro lado, las familias reportan que, en la búsqueda de programas para la formación de sus hijos, descubrieron

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

instituciones gratuitas, pero, a las que no pudieron ingresar, en razón de que este beneficio no cubre sino determinado rango de edad, que no cobija la adultez de esta población.

Estas situaciones permiten dar cuenta una vez más de que la extraedad se convierte en un factor obstaculizador de los procesos de formación y acceso al empleo, que conlleva a que las familias deban acudir a organizaciones de carácter privado, en las que se incrementan los costos económicos, y en las que de igual modo se da la deserción, ya que, se agotan los recursos para solventar los gastos que es necesario cubrir.

Sumado a este panorama, el hecho de que los estudiantes con autismo abandonen la escuela, e ingresen de forma tardía a otros procesos de formación, lleva a que haya menos probabilidades de conseguir un empleo –en el ámbito formal y en un plano de igualdad de condiciones-, si se tiene en cuenta que, en esta sociedad, es complejo que una persona en la edad adulta y sin la suficiente experiencia certificada, ingrese al mercado laboral; y, si esto es así para quienes no tienen algún tipo de discapacidad, para quienes tienen autismo, la brecha aumenta aún más.

En efecto, se puede decir que, la inclusión escolar pensada para las personas con autismo, presenta algunos inconvenientes, entre estos, aparecen las relaciones sociales y las estrategias empleadas al interior de las aulas de clase, dentro de las cuales no se tienen en cuenta sus intereses y particularidades, lo que trae como consecuencia que no logren adaptarse a las demandas, los tiempos y los ritmos que se imponen en la escuela, y a que aparezcan respuestas como: la deserción, el fracaso escolar y el aislamiento.

Estas situaciones, tienen un impacto directo en los procesos de empleo, pues a pesar de que estos adultos cuentan con habilidades que les permitirían tener un trabajo, desde los sistemas de educación temprana, no se proveen los medios suficientes para preparar a estos sujetos para que puedan ingresar al mundo laboral, ni para responder a las demandas sociales, de formación y de certificación que se han tejido a nivel cultural en torno a los sistemas de producción.

Necesidades y retos para los programas de formación socio-ocupacional y para el trabajo de los adultos con autismo.

Esta categoría surge porque, al indagar específicamente por los procesos de empleo de las personas con autismo, los diferentes participantes coinciden en señalar algunas

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

necesidades y retos susceptibles de tener en cuenta dentro de las áreas y/o dimensiones que se ofertan en el marco de los programas de formación socio-ocupacional y para el trabajo de estos adultos.

A partir de los criterios aportados por docentes y psicólogos que trabajan directamente con estos adultos, se establece que, un factor que facilita los procesos de empleo, es el hecho de que quienes forman parte de su red apoyo, comprendan que las personas con autismo no son solo personas a entrenar, sino que, tienen una subjetividad particular y un modo singular de ser y hacer en su vida.

Pensado de esta forma, una de las necesidades principales que se plantea para los programas de formación para el trabajo, es que exista un conocimiento real de cómo perciben, sienten y experimentan el mundo estos sujetos, esto implica, por ejemplo que, las instituciones tengan en cuenta los objetos privilegiados, las rituales y los intereses específicos de cada uno de ellos, en tanto estos posibilitan que las personas con autismo logren soportar de forma más tranquila la angustia que les puede causar el contacto con el Otro.

En el caso de los adultos del grupo Vinculados, se encuentra que, cada uno tiene intereses específicos que están directamente relacionados con labores u oficios, como: hacer aseo, clasificar basuras, elaborar elementos de bisutería, y, adelantar actividades de secretariado; por lo cual, a partir de ellos se pueden ofrecer opciones de formación para el empleo.

Pensado en esta lógica, uno de los profesionales de apoyo, sugiere: *“si se articula bien el interés específico, el proceso formativo, y el entorno, tal vez se pueda dar la inclusión laboral.”* Esto indica que, no es suficiente con la identificación de intereses específicos, es preciso que se establezcan estrategias psicopedagógicas con objetivos claros, tendientes a encaminar dichos intereses hacia algo que pueda ser funcional dentro del contexto escolar, y luego, en un ámbito laboral.

En esta misma línea, los profesionales de apoyo y las familias, concuerdan en decir que, teniendo en cuenta la condición psíquica de estos sujetos, es necesario atender de forma prioritaria todo lo que está relacionado con las habilidades sociales, ya que se, encuentran algunas dificultades dentro de esta dimensión, tales como: inconvenientes para usar el lenguaje de acuerdo a las demandas del entorno, la inflexibilidad ante los cambios, y algunos impedimentos para responder a ciertas normas establecidas a nivel cultural.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

Partiendo de la idea de que estas habilidades se requieren dentro del contexto laboral, y que pueden convertirse en un factor obstaculizador en aspectos como las interacciones con los compañeros, y, para comprender los ritmos y tiempos establecidos en el lugar de trabajo, es primordial que sea un área que se incluya dentro de los procesos de acompañamiento psicopedagógico. Al respecto, una de las docentes de los adultos con autismo, sugiere:

“Cognitivamente, los adultos con autismo pueden responder, pero, en la parte emocional, en aspectos como aceptar al Otro, de soportar su presencia, hay más dificultades; por eso, hay que fortalecer más las habilidades sociales, principalmente en lo que tiene que ver con las normas que deben seguir, y el comportamiento que hay que tener en determinados empleos.”

En consecuencia con la necesidad expresada por las familias y los profesionales de apoyo, se indagó por medio de la evaluación psicopedagógica aplicada a los adultos con autismo, por algunas aptitudes psicosociales importantes para el empleo. Los factores evaluados fueron: el auto-concepto, la tolerancia a la frustración, la relación con la autoridad y la motivación.

Luego de realizar una valoración de estos, se identificaron como factores psicopedagógicos obstaculizadores para los procesos de empleo, los siguientes: el auto-concepto y la tolerancia a la frustración. En el primero, se reconoce una incapacidad para aceptar las propias limitaciones, especialmente en lo que tiene que ver en las relaciones con los demás, ya que, la mayoría del tiempo, entienden que son los otros los culpables de sus errores, lo que lleva a que asuman una posición de inflexibilidad.

En lo relacionado con la tolerancia a la frustración, se valora que, es complejo para ellos admitir que no son capaces de hacer algo, especialmente si esto tiene que ver con actividades académicas, al respecto, se evidencia que hay impedimentos para acatar sugerencias sobre cómo hacer o mejorar una actividad o producto específico, y, generalmente recurren al aislamiento, al enojo, o al uso de objetos y/o intereses privilegiados por ellos, como mecanismos de defensa ante situaciones que implican pérdida.

De otro lado, se encontró como un factor posibilitador la motivación. Sobre este, se puede decir que, se halla un alto interés por las clases y talleres que se ofertan desde el programa de formación para el trabajo –Vinculados–, debido a que perciben estos espacios como una oportunidad para alcanzar sus metas laborales, lo que incide en que sean constantes, disciplinados y responsables con las tareas y compromisos que se les asignan.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

En lo que respecta a la relación con la autoridad, se halla que es un factor que toma una doble vía: puede presentarse como facilitador y como obstaculizador. En este sentido, es facilitador porque dentro de los espacios de formación que se ofertan en la Corporación, estos adultos pueden acatar los límites que son establecidos por figuras de autoridad, como los docentes, sin embargo, la mayoría de las veces, las reglas deben darse en un entorno impersonal, y, de manera anticipada y escrita; este hecho, en un entorno laboral, puede convertirse en un factor obstaculizador, si se tiene en cuenta que generalmente es un jefe quien representa la ley de manera directa, lo que puede incidir en que estos sujetos se sientan invadidos por la palabra del Otro, y a que, por ende, no comprendan las normas, ni las acaten.

Sumado a esto, todos los actores de la investigación, especialmente los profesionales de apoyo y los propios adultos con autismo, expresan que es importante que se incluya dentro de los procesos de formación, todo lo que tiene que ver con las habilidades prácticas de la vida diaria, para favorecer el desempeño y la independencia en contextos reales y comunitarios.

De ello resulta necesario admitir que, es preciso tener en cuenta que estas habilidades no pueden pensarse solo en términos del autocuidado -la higiene, la alimentación, el vestido- ya que, estos adultos son totalmente independientes y responsables en su realización, por lo cual, en un programa de formación para el empleo, es urgente que se diseñen planes de estudio en los que se incluyan indicadores de logro tendientes a fortalecer competencias más funcionales, una madre hace referencia a esto en los siguientes términos: *“Es importante que ellos logren ser independientes en algunas cosas como: saber cuánto les tienen que devolver en una tienda, aprenderse un número de teléfono, hacer una llamada, y, desplazarse por algunos espacios de la ciudad sin confundir unas calles con otras.”*

De lo aportado por esta madre, y de lo que es nombrado de forma reiterativa por los diferentes actores, se infiere que, las habilidades prácticas para la vida diaria que deben tenerse en consideración dentro de un programa de formación, son las siguientes: el uso de las matemáticas de forma convencional, la movilidad por la ciudad de forma autónoma, y el manejo de herramientas tecnológicas (el computador, el celular, los programas virtuales); se considera que todos estos aspectos son susceptibles de ser usados en un entorno laboral, además de que son fundamentales para pensar en una transición a la vida adulta.

De este modo, la convergencia de recursos cognitivos, emocionales, psicosociales y técnicos, se convierte en un factor facilitador dentro de los procesos de empleo, en tanto

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

posibilitan que estos adultos puedan desempeñarse de forma autónoma y asertiva en diferentes contextos, y de acuerdo con su edad cronológica, a la vez que pueden hacer un despliegue de las destrezas adquiridas a nivel teórico y práctico.

Rutas posibles para el empleo de los adultos con autismo:

A partir de los criterios aportados por los adultos con autismo, sus familias y los profesionales de apoyo, se identificaron algunas necesidades e intereses para el empleo, tomando esto como base, se definen en esta categoría algunas rutas posibles para pensar la inclusión laboral de esta población en dos vías posibles: los empleos rutinarios y el arte.

En lo que tiene que ver con los empleos rutinarios, los profesionales de apoyo coinciden en proponer esta alternativa como una salida potente para pensar en la inclusión laboral de los sujetos con autismo, ya que, para ellos, las rutinas son esenciales. Al respecto, un profesional enumera algunas habilidades para empleos de este tipo: *“estos muchachos tienen facilidad para realizar actividades que son operativas, repetitivas, y concretas, y que están ubicadas en situaciones fijas.”* De modo similar, una madre aporta: *“Mi hijo es muy rígido, quiere hacer siempre lo mismo de la misma manera y es muy perfeccionista, cualidades que le podrían servir para trabajar.”*

Adicional a esto, se establece que, cuando las actividades son dadas por otros y mostradas en forma secuencial y escrita, existen mayores probabilidades de que obtengan buenos resultados, por ello, se sugiere que se utilicen estrategias como: agendas de trabajo, manuales de funciones, descripción detallada y acompañada con imágenes, así como tareas con unas metas y un final bien definido; esto para facilitar mayor comprensión sobre las tareas a desarrollar, y para asegurar la permanencia y la culminación de las mismas.

En lo referido al arte, como otra forma posible para el empleo de los adultos con autismo, se deduce que, este es un factor posibilitador, ya que, en los dichos recopilados, el arte emerge con potencia en tanto, tal como lo expone uno de los profesionales *“el arte tiene mucho potencial en dos asuntos, como generador de interés, porque la mayoría de las veces a ellos les gusta el arte, y también como producto posible a mercadear en el ámbito laboral.”* Así mismo, otra de las personas entrevistadas, opina que por medio del arte los autistas pueden hacer uso de las habilidades visuales y de memoria fotográfica que los caracteriza.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

En esta misma lógica, la mayoría de familias identifican en sus hijos destrezas para el arte, especialmente para la música, el dibujo y la pintura, sin embargo, constantemente se preguntan por la manera cómo estas capacidades se puedan convertir en competencias a utilizar en el entorno laboral.

Al respecto, los profesionales de apoyo sugieren que, el arte se puede convertir en una forma posible para el ingreso al mundo laboral, siempre y cuando se cuente con el acompañamiento institucional y de la familia, en tanto, se requieren de estrategias de emprendimiento para que esto sea viable. Entre las formas posibles para que el trabajo artístico sea posible, se destacan: la creación de empresas familiares, las ventas por internet, y la participación en galerías y eventos de arte.

De acuerdo con estas dos primeras formas que se proponen para el empleo de los adultos con autismo, se desprende una conclusión valiosa, y es que, la mayoría de las veces estos sujetos requieren de una orientación y apoyo constante, lo que indica que, no se puede pensar en trabajos en igualdad de condiciones para esta población, ya que, es importante que se tengan en cuenta las condiciones que requiere cada uno. En este asunto hacen mucha precisión las familias y los profesionales de apoyo, quienes insisten en que no todos los adultos con autismo tienen los mismos intereses laborales, habilidades sociales, afectivas y cognitivas, por lo cual, no es posible pensar en trabajos estandarizados e idénticos para todos.

Una de las apreciaciones que permite justificar este argumento, es la que sugiere uno de los profesionales de apoyo, cuando dice:

“Creo que es posible que los adultos con autismo puedan ser incluidos laboralmente, pero nunca en condiciones de igualdad, porque, de todas maneras, el autismo es una condición que marca muchos aspectos de la vida de un sujeto, y es un asunto que va a ser así por siempre, por ejemplo, cuando se revisan los casos de los autistas que han logrado insertarse de forma exitosa en el mundo laboral, ellos mismos testimonian de los esfuerzos permanentes que tienen que hacer.”

Los profesionales de apoyo, concuerdan en decir que, los esfuerzos que deben realizar los adultos con autismo para ingresar al mundo laboral, están relacionados específicamente con lo que implica para ellos a nivel social y emocional estar en un contexto permeado por múltiples relaciones y significados, si se tiene en cuenta que en los sujetos autistas, el discurso y las relaciones pueden caracterizarse por estar vacíos de significación, por lo cual, pretender que estén incluidos en condiciones de igualdad, sería forzarlos a algo para lo que posiblemente no estén preparados.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

De lo anterior, se puede inferir que, es necesario analizar en el caso por caso los deseos y las posibilidades reales para el empleo y la vinculación en entornos ordinarios de trabajo. Al respecto, en los tres adultos con autismo del grupo Vinculados de la Corporación, se encuentran intereses laborales diferentes, así como factores personales, sociales y ambientales distintos para responder a sus procesos formativos y para pensar en la consecución de un posible empleo. De forma breve, se describen a continuación algunas apreciaciones dadas por ellos:

B1: *“Quiero ser experto en bisutería, tener mi propia empresa y ayudarle a mi mamá y a otras personas que tienen discapacidad.” “Quiero ser mi propio jefe, no me gustaría tener un jefe porque no podría ser yo mismo.”*

B1, mantiene material para elaborar accesorios y demanda constantemente la realización de talleres en los que él pueda practicar lo aprendido, manifiesta, además, interés por aprender técnicas nuevas.

B2: *“Aspiro a trabajar en casas limpiando, brindando ayuda a otras personas y ofreciendo servicios de aseo a todas partes a donde vaya.”*

B2, recurre al uso de objetos de aseo y, a prácticas de limpieza en momentos de angustia, además, disfruta apoyando labores de esta índole en la Corporación. La familia reporta que en su casa y en lugares que visita se muestra complacido en ayudar en actividades de aseo.

B3: *“Pienso que puedo ser secretario o cajero, si fuera posible.” “Para mí es difícil ser doctor, arquitecto, o maestro.”*

En B3, se observa un discurso poco consecuente con sus actos cotidianos, mientras refiere decir querer ser secretario, en su comportamiento diario B3 se ocupa de clasificar y ordenar la basura; al escucharlo, los profesionales dicen que él, replica en lo que dice, aquello que ha observado en el contexto cercano.

Se observa en los dichos anteriores que, en los dos primeros casos, sus intereses coinciden con las dos primeras rutas posibles para el empleo halladas en esta categoría: el arte y los empleos rutinarios, lo que indica que ambas formas se convierten en un factor facilitador de los procesos de empleo en ellos; en el tercer caso, no es posible ubicar específicamente interés por el arte, pero sí por el trabajo rutinario; esto se deduce, no de su discurso, sino de lo observado en el día a día en su actuar, al repetir la rutina de ordenar las

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

basuras. Este acto puede convertirse en una alternativa de ubicación laboral, no como secretario, pero si en una labor de reciclaje.

En el tercer caso en particular, se identifican algunas dificultades para comprender las aptitudes psicosociales, a B3 le cuesta incorporar habilidades indispensables como la cordialidad y la sonrisa, aspectos relevantes a la hora de atender público o relacionarse con otras personas; se refiere a este último aspecto de la siguiente manera, *“es complicado para mí entender esto, porque yo no tengo sonrisa.”*

De acuerdo con esto, se puede decir que, los adultos con autismo, tienen posibilidades cognitivas que les permitirían desempeñarse en empleos relacionados con el arte, así como para los rutinarios; las dificultades, se presentan en todo lo que corresponde a las habilidades sociales, especialmente, en lo que tiene que ver con la atención directa a personas, así, como para tener una relación amable con las figuras que representan la ley de forma constante, tal y como se puede evidenciar en lo aportado por B1 cuando se refiere específicamente a la figura de un jefe.

En línea con esto, es preciso decir que, es importante pensar en estrategias de vinculación laboral diferentes para los adultos entrevistados; en el primer caso, se convertiría en un factor facilitador, el poder tener un negocio propio a partir de estrategias de emprendimiento, ya que, se establece que no es viable pensar en una inserción laboral en entornos ordinarios por la relación que existe con la autoridad.

Por su parte, en los casos de B2 y de B3, sería válido plantear estrategias de empleo con apoyo, pensadas desde el acompañamiento familiar y el trabajo comunitario, y/o, desde empresas con las que se puedan establecer alianzas interinstitucionales. Al respecto, es importante decir que, particularmente en el caso de B3, es preciso que exista una orientación psicopedagógica con un enfoque vocacional, con el fin de que puede ubicarse en un empleo que esté acorde con sus habilidades y con los intereses manifiestos en los quehaceres diarios.

De modo similar, es necesario que en lo que respecta a las estrategias de empleo con apoyo, se cuente con la orientación del equipo de profesionales de la Corporación, para brindar asesoría y acompañamiento psicopedagógico en aspectos como: las adaptaciones a realizar en el puesto de trabajo, y procesos de acceso al empleo que posibiliten una mejor calidad de vida en la medida que se tengan en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas de cada uno.

Discusión

A partir de los hallazgos encontrados y la categorización antes descrita, se presentan en este apartado algunas consideraciones que permiten argumentar y sustentar los resultados encontrados durante la investigación.

En primera instancia se desprende que, si la subjetividad es entendida como “una construcción social, cultural y política” (Fossati y Busani, 2004, p. 2), los adultos con autismo, permanecen en una posición de alta dependencia subjetiva del Otro, quien la mayoría de las veces dictamina lo que cree que es correcto, necesario y querido. En el marco de esta investigación, el Otro es representado por instituciones como la familia y la escuela, que inciden y a la vez son causantes de algunas de las posiciones que asumen estos sujetos.

En el caso de los adultos con autismo que participaron en esta investigación, se identifica una adhesión a los discursos dados por figuras que representan la ley, que, en esta investigación, se presentan como las familias, quienes, en términos de como lo nombra Sibilia (2012), “exigen la tenencia de ciertos rasgos y la ejecución de determinadas operaciones” (p.22), que están relacionadas directamente con la obediencia de sus demandas, principalmente en lo que tiene que ver con permanecer a su lado de forma prolongada, evitar salir solos, y, realizar únicamente las actividades programadas dentro de la agenda familiar; desde este lugar, los adultos con autismo, deben ceñirse a las decisiones que dictaminan siempre los otros, lugar desde el que es posible que estos sujetos justifiquen respuestas como el miedo y la angustia frente a sus procesos de empleo y de independencia en la vida adulta.

Particularmente desde la escuela, se halla que, los sujetos con autismo, desde que son niños, “son sometidos cada vez con más frecuencia a técnicas de reeducación que ignoran sus temores y sus angustias, para las cuales el trabajo se orienta solo en función de su obediencia.” (Maleval, 2011 p.24), condiciones bajo las cuales, no se proporcionan las herramientas para aprender para la vida, ni para desarrollar capacidades que les permita desenvolverse de forma efectiva en dimensiones como la social, la escolar y la laboral.

De ello resulta necesario admitir que, la educación y formación para el trabajo, inicia mucho antes de la vida adulta, por lo cual, tal y como lo propone Laurent (2013) citando el testimonio de algunos autistas adultos, los programas educativos no deben ser controlados por las familias de las personas con autismo, para él, los autistas deben ser los primeros en tenerse en cuenta y sostiene que: “la defensa de los intereses de los autistas

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

implica que ellos puedan participar a todos los niveles de las decisiones que les conciernen, e insiste en la necesidad del consentimiento del sujeto.” (p. 190)

Así, el escuchar a los propios sujetos con autismo, se convierte en uno de los referentes fundamentales para iniciar de manera anticipada la preparación para su vida laboral, posición desde la que se ubica la Corporación Ser Especial, que en concordancia con los planteamientos que hace el psicoanálisis desde autores como Maleval (2011) “pretende escuchar a los autistas.” (Citado en Amariles, 2018, p. 249)

En el caso específico de esta investigación, el escuchar la voz de estos adultos transversalizada por los criterios aportados por actores como las familias y los profesionales, se valora de forma positiva, en tanto permite pensar en otros modos posibles de ser y hacer en su vida, que se alejan de lo que se ha concebido tradicionalmente como el asistencialismo. De otro lado, posibilitó la identificación de algunos factores psicopedagógicos facilitadores y obstaculizadores para su empleo.

Dentro de estos factores, se hallan asuntos clave a la hora de pensar en procesos de formación socio-ocupacional y para el trabajo, de lo que se desprende en primer lugar que, se precisa de un modelo de intervención epistémico y práctico que permita establecer la relación que existe entre la subjetividad y el saber, es decir, que no se reduzca simplemente a pensar en lo instructivo, pues tal y como indica Maleval (2011): “lo educativo no basta para tratar al autista. Hace falta algo más.” (p.26).

Bajo esta tesitura, se presenta entonces la psicopedagogía, que, entendida desde un enfoque sistémico, tiene en cuenta a todos los condicionantes individuales, sociales y contextuales que permean al sujeto, algo que lleva a que:

Se ejerza una acción indirecta de carácter preventivo y de desarrollo, posibilitando la adquisición de conocimientos y habilidades para resolver problemas; se basa en una visión ecológica de la intervención, y por lo tanto concibe insuficiente el abordaje del sujeto sin tener en cuenta el medio que lo circunda. (Álvarez y Bisquerra, citados en Ramírez, Henao y Ramírez, 2006, p. 220).

Desde este enfoque, el empleo, entendido como un “factor de desarrollo de la vida social, política, cultural, personal...” (Blanch et al. 1996, citados en Dapía y Fernández, 2016, p. 518), debe contemplar en cada caso aspectos particulares que tengan en consideración los intereses, las necesidades y las condiciones psicopedagógicas de cada adulto con autismo.

A partir de la interrelación de estos factores y de las condiciones específicas identificadas en esta investigación, es posible entender en primera medida que, los intereses

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

específicos, se convierten en uno de los puntos de partida para pensar en ofertas de formación laboral, en tanto que, al ser complejizados, pueden transformarse en “una zona fronteriza, que puede ser franqueada y convertirse en el lugar donde pueden producirse contactos e intercambios” (Laurent, 2013, citado en Amariles, 2018, p.251), de ahí que, posibilitan el diálogo entre los aspectos técnicos, emocionales y sociales susceptibles de tener en cuenta dentro de un proceso de formación para el trabajo.

Dentro de los intereses específicos de los adultos con autismo, se identifican dos grandes categorías: el arte y los trabajos que implican repetición, esto, coincide con lo planteado por Temple Grandin (1999) –autista de alto funcionamiento–, quien en su lista de empleos posibles para las personas con autismo, propone los rutinarios y los artísticos, dentro de los cuales se enmarcan los intereses laborales mencionados por los adultos con autismo del grupo Vinculados, la necesidad de dichos aspectos, puede darse en parte por lo que propone Maleval (2011), cuando dice:

Los sujetos autistas suelen estructurar su posición en el mundo a través de signos fijos; lo que explica que muchos de ellos sean rígidos en cuanto a la realización de las actividades, suelen pacificarse con las rutinas, procedimientos o instrucciones...” (Citado en Amariles, 2018, p. 250)

Tener en cuenta estos aspectos, en la lectura particular del caso por caso, da origen a intervenciones psicopedagógicas, en tanto se articulan los objetivos adaptativos de la pedagogía, con los aspectos subjetivos leídos desde la psicología. A partir del planteamiento de dichas intervenciones, se reconoce que, al igual que ocurre en una fase de formación, en el período de vinculación a un posible empleo, no se pueden pensar en procesos iguales para todos los sujetos con autismo.

En el caso de esta investigación, y como tendencia en las investigaciones a nivel internacional y nacional, se hallan procesos de vinculación dirigidos principalmente desde el empleo con apoyo (ECA), entendido desde autores como Wehman (1987), como “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad” (Citado en Jordán de Urríes, 2010, p.1), para lo cual es preciso utilizar una formación sistémica y servicios de seguimiento.

Si bien esta estrategia se presenta como una metodología valiosa para los procesos de empleo de las personas con autismo, es preciso decir que, como se ha venido insistiendo, al interior de cada proceso, es necesario atender a las particularidades de cada caso, con el fin de delimitar las adaptaciones que se requieren dentro de los entornos de actuación. Es

importante decir además que, el empleo con apoyo no debe pensarse exclusivamente desde empresas ordinarias, sino también desde la familia y en entornos comunitarios.

Como otra vía posible para el empleo, aparece en este estudio de caso el emprendimiento, que, comprendido desde una perspectiva empresarial, “conduce al desarrollo, la promoción y comercialización de productos o servicios que satisfagan las expectativas y necesidades de las personas” (Ministerio de Educación Nacional, [MEN], 2012, p.15). De este modo, si bien es una metodología que no aparece con fuerza en las investigaciones y programas que se adelantan con esta población, en el caso de los adultos del grupo Vinculados, se convierte en una herramienta facilitadora si se tiene en cuenta la relación que estos sujetos tienen con la ley, así como por la necesidad que ellos mismos nombran de tener negocios propios.

Finalmente, se puede decir que, sea cual sea la ruta de acción psicopedagógica que se establezca para el empleo de los adultos con autismo, se precisa de un modelo que permita articular de forma respetuosa todo lo relacionado con las habilidades técnicas y los ritmos psíquicos y emocionales de cada sujeto, para esto, es necesario que se diseñen intervenciones que respondan a las características, habilidades, intereses y necesidades particulares, como bases para pensar en el cumplimiento de roles acordes a la edad, las habilidades y el entorno social en el que se desenvuelve cada uno.

Conclusiones

En esta investigación, se describieron los factores psicopedagógicos facilitadores y obstaculizadores para el empleo de los adultos con autismo del grupo Vinculados de la Corporación Ser Especial, para lo cual, se consideraron los criterios aportados por la propia persona, su familia y los profesionales de apoyo, con base en esto, se proponen algunas conclusiones en concordancia con los objetivos planteados en el marco de este estudio de caso:

1. Es preciso identificar los factores psicopedagógicos de cada sujeto autista que se enfrenta a procesos de empleo, porque si bien todos comparten algunas características y modos de aprender y de concebir el mundo, cada uno subjetiviza estas formas de manera diferente, por lo cual, hay que valorar a partir de su

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

experiencia, de sus intereses específicos y de sus destrezas, qué es lo que le posibilita o le obstaculiza a cada uno incluirse laboralmente.

2. Las premisas básicas para diseñar los procesos de formación socio-ocupacional y para el trabajo, deben estar sustentadas en las necesidades y las condiciones de los adultos con autismo; en esta investigación, se encuentra que, se convierten en aspectos clave, el comprender la forma en la que estos sujetos perciben, sienten y experimentan el mundo; así como la importancia de tener en consideración los intereses específicos a la hora de ofrecer opciones de formación y acceso al mercado laboral.

Atendiendo a que en cada caso se identifican aspectos singulares, se infiere que, se deben implementar estrategias de vinculación laboral diferentes, que permitan responder a los factores psicopedagógicos encontrados desde un enfoque sistémico, dentro de este proceso, se convierte en un imperativo el escuchar la voz de los propios sujetos con autismo, para reconocer la posición subjetiva desde la que se ubican en el mundo, como la base para la planificación y puesta en marcha de estrategias de intervención ajustadas a sus particularidades.

3. La preparación para la vida laboral, comienza mucho antes de la adultez, lo que autoriza a concluir que, es necesario que desde una edad temprana, se realicen evaluaciones psicopedagógicas que permitan identificar los estilos y ritmos de aprendizaje, las oportunidades, las destrezas y las fragilidades de cada sujeto, como herramientas indispensables para dirigir procesos de orientación vocacional, que desde un enfoque pronóstico-preventivo, permitan aumentar las probabilidades de éxito en los procesos de empleo en la edad adulta.

4. Teniendo en cuenta que la relación del sujeto autista con la ley, con la autoridad, resulta ser un factor obstaculizador dentro de los procesos de empleo, en tanto, como se ha abordado a lo largo del texto, el Otro que representa una norma, que pone límites, le resulta invasor -por lo que para algunos es importante que se les hable en voz baja, que no se les dirija la mirada directa, o simplemente que la norma esté en un manual, no en una persona- queda como punto de partida, retomar la relación del sujeto con la autoridad, para proponer nuevas investigaciones que se ocupen de indagar y visualizar posibles maneras de ofrecer vinculación laboral o de empleo para las personas con autismo.

5. En lo que respecta a las familias, que aparecen como uno de los pilares fundamentales dentro de los procesos de empleo, es común encontrar que tienen miedo y están angustiadas por no tener garantías sobre el futuro de sus hijos, por lo cual, se requiere procesos de orientación psicopedagógica dirigidos a estas, no solo para capacitarlas en cuanto a las estrategias y métodos a utilizar, sino también para darles la palabra, entendida como una herramienta que facilita la elaboración subjetiva de su sufrimiento.

6. Finalmente, si se tienen en cuenta las necesidades, intereses y las condiciones psicopedagógicas para el empleo, es ineludible decir que, los sujetos con autismo, no cuentan con los recursos psíquicos y emocionales para adaptarse por sí solos a las demandas laborales, por lo cual, es fundamental que exista un diálogo de saberes constante entre la familia, la Corporación, y, si es requerido, con instituciones externas -que en algunos casos pueden hacer las veces de posibles empleadores-, con el fin de delimitar rutas de acción psicopedagógica que se ajusten a las particularidades halladas, como herramientas para facilitar que estos adultos puedan alcanzar de algún modo posible la aspiración de tener un trabajo y ser medianamente independientes.

Referencias

- Agudelo, D. (2012). Retardo mental, psicosis y autismo. En: G, Sierra, *Necesidades educativas especiales: Intervención pedagógica, psicológica y familiar*. (pp. 83-100). Medellín: Editorial Corporación Ser Especial.
- Alomar, E., y Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. *Revista Síndrome de Down*, 22, 118-124. Recuperado de: http://sid.usal.es/idos/F8/ART11605/trabajo_jovenes_discapacidad_intelectual.pdf
- Álvarez, J. (2010). La evaluación psicopedagógica. *Temas para la Educación. Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza*, (7), (sin paginación).
- Amariles, W. (2018). Fortalezas y puentes levadizos. Otra manera de abordar el autismo. En: G, Sierra, *¿Cómo responden a la pérdida y a la prohibición los niños y adolescentes hoy? De la posición desafiante a la condición patológica*. (pp. 243-274). Medellín: Editorial Corporación Ser Especial.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

- Asociación Americana de Psiquiatría, [APA]. (2014). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales: DSM- 5*. (5a.ed.) España y Latinoamérica: Editorial Médica Panamericana.
- Callejo, J. (2002). Observación, entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Rev Esp Salud Pública*, 76(5), 409-422.
- Colombia. Ministerio de Salud. *Resolución N° 008430*. (4 de octubre de 1993). Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Santafé de Bogotá, D.C, pp. 1-12.
- Corporación Ser Especial. (2017). Proyecto de Atención Institucional (PAI).
- Dapía, M., y Fernández, M. (2016). La Búsqueda Activa de Empleo en el colectivo universitario: conocimientos y prácticas. *Revista Española de Pedagogía*, LXXIV (265), 517-542).
- Donoso, T. (1995). *Evaluación psicopedagógica: consideraciones acerca del concepto y del proceso*. Universidad de Barcelona.
- Egido, I., Cerrillo, R., & Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *REOP 20* (2), 135-146.
- Escobar, J., y Bonilla, F. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9(1), 51-67.
- Fossati, M., y Busani, M. (2004). Cuerpo, aprendizaje y poder en la escuela. *Revista Pilquen, sección psicopedagogía*, 4 (1), 1-13.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. (1ª. ed.). Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=Xkb78OSRMI8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Garavito, D. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

García, A. (2008). *Espectro autista: definición, evaluación e intervención educativa*. (1ª. Ed.). Mérida: Recursos Didácticos.

Gavranic, M. (2014). *El Empleo con Apoyo. Inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger y Autismo de Alto Funcionamiento*. (Trabajo final de grado). Universidad de la República de Uruguay, Uruguay. Recuperado de: http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/vercion_final_tfg_mariela_gavranic_-_copy_2.pdf

Grandin, T. (1999) *Elección del trabajo correcto para personas con Autismo o Síndrome de Asperger*. Recuperado de: http://espectroautista.info/tg_trabajo.html

Gutiérrez, M. (2014). El psicoanálisis de orientación lacaniana en el tratamiento del autismo. *Revista Affectio Societatis*, 11(21), 1-8.

Henao, G., Ramírez, L., y Ramírez, C. (2006). Qué es la intervención psicopedagógica: definición, principios y componentes. *AGO. USB*. 6 (2), 147-315. Recuperado de: [http://200.48.31.85/documentos/psicologia/Agora%20Diez%20\(Tema%204%20Que%20es%20la%20Intervencion%20Psicopedagogica\).pdf](http://200.48.31.85/documentos/psicologia/Agora%20Diez%20(Tema%204%20Que%20es%20la%20Intervencion%20Psicopedagogica).pdf)

Jordán de Urries, F. (2010). Empleo con Apoyo. Universidad de Salamanca. INICO. Recuperado de: http://gredos.usal.es/xmlui/bitstream/handle/10366/113096/INICO_JordandeUrries_FB_empleo10.pdf?sequence=3

Jordán de Urríes, F. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 1, (4) 21-40. Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/ART19391/jordan_psicologia.pdf

Juárez, M. (2012). Aproximaciones a una Psicopedagogía Comunitaria: reflexiones, aportes y desafíos. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 7(2), 200-210.

Laurent, E. (2013). *La batalla del autismo: de la clínica a la política*. (1a ed.) - Buenos Aires: Grama Ediciones.

López, S., y Rivas, R. (2014). El trastorno del espectro del autismo: Retos, oportunidades y necesidades. *Informes Psicológicos*, 14 (2), 13-31.

Maleval, J. (2011). *El autista y su voz*. (1ª.ed). Madrid: Editorial Gredos.

AUTISMO E INCLUSIÓN LABORAL

- Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa (Síntesis conceptual). *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 9 (1), 123-146.
- Mejía, D. (2008). *Contextualización y conceptualización de la inclusión educativa*. Tomado de: Herramientas de flexibilidad curricular. Una apuesta a la inclusión educativa. Texto inédito.
- Ministerio de Educación Nacional, [MEN]. (2012). *La cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos*. Recuperado de:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-287822_archivo_pdf.pdf
- Pallisera, M., Fullana, J., y Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa*, 23 (2), 295-313. Recuperado de:
<http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/110171/104781>
- Pallisera, M., Fullana, J., y Vila, M. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 23 (1), 85-93. Recuperado de:
http://www.redalyc.org/pdf/3382/Resumenes/Resumen_338230790008_1.pdf
- Sibilia, P. (2012). *¿Redes o paredes?: La escuela en tiempos de dispersión*. (1ª Ed.) Buenos Aires: Tinta Fresca (digital).
- Stake, R. (1998). *Investigación con estudio de casos*. (1ª. Ed). Madrid: Ediciones Morata, S.L.
- Vergara, C. (2008). Del desencuentro en la pareja a la vida escolar de los hijos. En: G, Sierra, *Los hijos del divorcio: de la ruptura de la pareja y los posibles efectos en niños y adolescentes*. (pp. 159-182). Medellín: Editorial Corporación Ser Especial.
- Vidal, R., Cornejo, C., y Arroyo, L. (2012) La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, 2, 93-102. Recuperado de:
<file:///C:/Users/Equipo/Downloads/La%20Inserci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Pdc%20intelectual%20en%20Chile.pdf>