



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

**TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA:
UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA A SU SITUACIÓN LABORAL**

TUTOR

Prof. Lennin Lucena.

AUTOR

Kelly Montilla

CARACAS, SEPTIEMBRE DE 2018



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

**Trastorno del Espectro Autista: una aproximación cualitativa a su situación
laboral**

(Trabajo Especial de Grado presentado ante la Escuela de Psicología, como requisito parcial para optar al título de Licenciado(a) en Psicología).

TUTOR

Prof. Lennin Lucena

AUTOR

Kelly Montilla¹

Caracas, Septiembre de 2018

Kelly Montilla, Departamento de Psicología Clínica, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela. Para correspondencia con relación al presente trabajo de investigación, favor comunicarse a la siguiente dirección: kellymontilla92@gmail.com

AGRADECIMIENTOS

Tantas personas a quienes agradecer este logro tan dulce y tan amargo a la vez.

Mamá eres mi pilar ¡gracias! gracias por tu guiso, por tus gritos, por tu preocupación, por tu escucha, por tu cariño y por tus abrazos que son los más cálidos del mundo. Gracias mamá por tu comprensión, por recordar las entregas que a veces ni yo recordaba.

Gracias papá por ser el mejor hombre del mundo para mí, agradezco cada gesto, cada dulce, cada sonrisa, cada abrazo. Eres el ser más amable que conozco en la vida, tan humilde y trabajador, gracias por darme todo lo que tengo. Gracias por permitirme ser tu orgullo.

Hermanito, no estás ahorita conmigo físicamente y no sabes cuánto me duele, quiero que estés conmigo ¡regresa pronto! Tú al igual que nuestros padres has sido uno de los “actores principales” en este logro. Créeme que no sabe igual sin ti. Te quiero mucho Eberth.

Mi amiga, te fuiste Massielita ¿y mi cartel? Eres la alegría y las lágrimas en este trabajo, Gracias por cada detalle, por toda la atención que me diste. ¡Quiero verte de nuevo y darte un abrazo!

Les doy las gracias a mis amigos que ha sido una parte fundamental en mi vida y en mí transitar por la universidad. Agradezco, entrar a la carrera en ese momento y conocerlos a ustedes, han corrido conmigo durante todo este tiempo, me han dado ánimo, conseguido números, entregado cartas, inscrito en curso, etc. Son parte de ese grupo de hormiguitas que me han ayudado a ser lo que soy.

Gracias Prof. Lennin, por cada corrección oportuna. Agradezco y agradeceré siempre su sinceridad porque me han hecho crecer como persona y como profesional. Ha sido el mejor asesor de prácticas y tutor de tesis que he podido tener, como profesional siempre le estaré agradecida, en especial haberme enseñado a tener confianza en mí. Considero que son pocos los profesores que actualmente se interesan por sus alumnos como usted lo hace. Gracias.

Gracias prof. Paul, por ser mi asesor metodológico y por cada recomendación en las pasantías, aunque no querías que te agradeciera, es justo y necesario.

Gracias Santorito por intentar enseñarme a no complicarme tanto, sigue intentando. Quien quita y algún día lo logres. Gracias por ser el profesor que no me dejó dormir durante mis primeros tres semestres de la carrera por tantos trabajos que enviabas.

Hay muchas más personas a las que agradecer, mi madrina, mi abuela, mis hermanos de otra madre, José, Paola y Vicente, son esos hermanos maravillosamente imperfectos que junto con Eberth me regaló mi madre y mi tío.

Y por último, pero no menos importante, Gracias a todas las personas que accedieron a participar en esta investigación, no saben cuanto me han enseñado. El mundo del Autismo es maravilloso. Y como me dijo la mamá de mi Samuelito “una cosa es leer sobre el Autismo y otra cosa es vivirlo”. Gracias por permitirme ser parte de la vida de Samuel y conocer a estas personas que tienen tanto que dar pero que son tan olvidadas.

Este logro selo dedico a mis padres, hermanos y a la memoria de mi amiga Massiel.

Resumen
**Trastorno del espectro autista: una aproximación cualitativa a su situación
laboral**

Autora: Montilla, K.

Tutor: Lucena, L.

El Trastorno del Espectro Autista (TEA) cuenta con una gran documentación y explicaciones para su tratamiento, sin embargo, estos avances se han volcado hacia la etapa infantil, dejando de lado a la población adulta y por tanto las actividades en las que se ven implicados. Por esta razón, el objetivo de esta investigación fue comprender la situación laboral de un grupo de personas con TEA. Para esto se utilizó la metodología cualitativa, con los diseños emergente y proyectado. La información se recolectó por medio de la entrevista semi-estructurada a las personas que actúan de forma directa en este proceso, por lo tanto, el grupo estuvo conformado por cinco (5) supervisores directos en la empresa dos (2) entrenadores o responsables de la inserción laboral y 6 personas con TEA. Las modalidades de empleo bajo las cuales se contactaron a estos participantes fueron: empleo protegido, empleo con apoyo y empleo independiente. El estudio de los datos se realizó a través del análisis de contenido. De los resultados emergieron tres categorías principales: limitantes en la inserción laboral, interacción con los sistemas de apoyo en la inserción y asumiéndolo como una responsabilidad social. A estas se le suma una categoría central: Concepción de las personas con TEA en el ámbito laboral. A partir del análisis de estas categorías se encontró que las concepciones incapacitantes son el principal elemento, se logró concluir que en la interacción que establecen tanto los supervisores como los entrenadores con las personas con TEA prevalecen ideas y creencias incapacitantes que dificultan su crecimiento personal en la inserción laboral. Asimismo, los participantes que se encuentran bajo empleo protegido pueden encontrarse carentes de interacciones que propicien su desarrollo personal y autonomía. Mientras que aquellos que se encuentran en otra modalidad de empleo con apoyo o independiente pueden conseguirse con más oportunidades de alcanzar la inclusión laboral. Si bien en esta investigación se visibilizó a las empresas e instituciones que han adoptado esta postura y están trabajando por y para las personas con discapacidad, del discurso de los participantes surge la necesidad de formar más profesionales en el área de inserción laboral de personas con TEA.

Palabras clave: TEA, discapacidad, inclusión, inserción, laboral, incapacitante, concepciones.

Abstract
Autism Spectrum Disorder: a qualitative approach to your work situation

Author: Montilla, K.

Tutor: Lucena, L.

The Autism Spectrum Disorder (ASD) has a great documentation and explanations for its treatment, however, these advances have been turned towards the infant stage, leaving aside the adult population and therefore the activities in which they are involved. For this reason, the objective of this research was to understand the employment situation of a group of people with ASD. For this, the qualitative methodology was used, with the emerging and projected designs. The information was collected through the semi-structured interview to the people who act directly in this process, therefore, the group was formed by five (5) direct supervisors in the company two (2) coaches or responsible for the labor insertion and six (6) people with ASD. The employment modalities under which these participants were contacted were: protected employment, supported employment and independent employment. The study of the data was done through content analysis. Out of the results, three main categories emerged: limitations on labor insertion, interaction with support systems in insertion and assuming it as a social responsibility. To these is added a central category: Conception of people with ASD in the workplace. From the analysis of these categories it was found that the incapacitating conceptions are the main element, it was concluded that in the interaction established by both the supervisors and the coaches with people with ASD, disabling ideas and beliefs prevail that hinder their personal growth in the labor insertion Likewise, participants who are under protected employment may find themselves lacking in interactions that foster their personal development and autonomy. While those who are in another form of employment with support or independent can be achieved with more opportunities to achieve labor inclusion. Although this research made visible the companies and institutions that have adopted this position and are working for and for people with disabilities, from the discourse of the participants there is a need to train more professionals in the area of labor insertion of people with ASD.

Keywords: ASD, disability, inclusion, insertion, labor, incapacitating, conceptions

Índice general

AGRADECIMIENTOS	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Índice de anexos	iv
I. INTRODUCCIÓN	5
II. MARCO REFERENCIAL	8
2.1. La discapacidad.....	8
2.1.1. Antecedentes históricos.....	8
2.1.2 Modelos de la discapacidad.	9
2.1.3. Definición de discapacidad.	11
2.1.4. Clasificación de la discapacidad	12
2.2 Trastorno del Espectro Autista.....	13
2.2.1 Historia del concepto y clasificación.	13
2.2.2. Modelos explicativos del TEA.....	17
2.2.3. Características actuales del diagnóstico en el DSM-V.....	22
2.2.4 Prevalencia.	25
2.2.5 Autismo en la adultez.....	26
2.3. Inserción Laboral.	28
2.3.1 Inclusión laboral y discapacidad.	28
2.3.2. Inserción laboral y TEA.	29
2.3.3. Fundaciones para la inserción laboral para personas con discapacidad en Venezuela.....	31
2.4. Marco Legal.	33
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	35
IV. OBJETIVOS	42
4.1. Objetivo General.....	42
4.2. Objetivos específicos.	42
V. MARCO METODOLÓGICO.	43

5.1 Método.....	43
5.2. Diseño de Investigación.....	44
5.3. Participantes.....	45
5.3.1. Criterios de selección.....	45
5.4 Técnicas de recolección de información.....	48
5.5 Técnica para el análisis de la información.....	48
5.6 Unidad de Análisis.....	51
5.7. Contexto.....	51
5.8. Recursos.....	52
5.9. Procedimiento.....	52
5.9.1. Fase Preparatoria.....	52
5.9.2. Fase de recolección.....	55
5.5.3. Fase de análisis.....	56
VI. RESULTADOS.....	60
6.1 Caracterización de los participantes entrevistados.....	60
6.2 Categorizar la información encontrada sobre la inserción laboral.....	64
6.2.1 Categoría central: Concepción sobre la situación laboral de las personas con TEA.....	65
6.2.2. Primera categoría principal: Percepción de las personas con TEA en el ámbito laboral.....	68
6.2.3 Segunda categoría principal: Manifestaciones de las concepciones asociadas a la inserción laboral.....	70
6.2.4. Tercera categoría principal: Implicaciones de las concepciones asociadas a las personas con TEA en el campo laboral.....	74
6.2.5. Cuarta categoría principal: Participación de los sistemas de apoyo.....	78
6.2.6. Quinta categoría principal: Limitantes en la inserción laboral.....	83
VII. DISCUSIÓN.....	86
VIII- CONCLUSIONES.....	100
IX.- LIMITACIONES.....	103
X.- RECOMENDACIONES.....	104
X.I.- REFERENCIAS.....	106
XII.- ANEXOS.....	114

Índice de tablas

Tabla 1. Trastorno del Espectro Autista: Criterios Diagnósticos según el DSM-V (2013) .	22
Tabla 2. Niveles de gravedad del trastorno del espectro autista según el DSM-V (2013)....	24
Tabla 3. Características de entrenadores y los supervisores entrevistados.	47
Tabla 4. Características de participante con TEA.	47
Tabla 5. Definición de las categoría y subcategorías asociadas la situación laboral de las personas con TEA.	58
Tabla 6. Tabla de frecuencia de los principales actores en la inserción laboral de un grupo de personas con TEA.	60
Tabla 7. Tabla de contingencia entre grado de apoyo y modalidad de apoyo.	63
Tabla 8. Categorización emergente del análisis cualitativo de contenido.	64

Índice de figuras

Figura 1. Procedimiento general de la técnica análisis cualitativo de contenido (Cáceres, 2003).....	57
Figura 2. Distribución de los actores principales en la situación laboral de las personas con TEA.	61
Figura 3. Modalidades de empleo en los que se encontraban laborando los entrevistados.	61
Figura 4. Experiencia de los participantes con TEA en otra modalidad de empleo.	62
Figura 5. Entrenamiento previo que reciben los entrenadores y supervisores.	62
Figura 6. Entrenamiento previo recibido por los participantes con TEA.	63
Figura 7. Representación gráfica de la interacción entre las categorías y subcategorías (Redes de códigos atlas. ti 8).	65
Figura 8. Subcategorías de la categoría principal: manifestaciones de las concepciones asociadas a la inserción laboral.	70
Figura 9. Participación de los sistemas de apoyo.	78

Índice de anexos

Anexo 1. Guion de entrevistas para los participantes con TEA.	114
Anexo 2. Guion de entrevistas para los entrenadores o responsables en la inserción laboral.	116
Anexo 3. Guion de entrevista a los supervisores directos.	117
Anexo 4. Entrevista a participante N° 1 (E.1)	118
Anexo 5. Entrevista a participante N° 2 (E.2)	121
Anexo 6. Entrevista a participante N° 3 (E.3)	128
Anexo 7. Entrevista a participante N° 4 (E.4).	132
Anexo 8. Entrevista a participante N° 5 (E.5)	143
Anexo 9. Entrevista a participante N° 6 (E.6).	148
Anexo 10. Entrevista a participante N° 7 (E.7)	156
Anexo 11. Entrevista a participante N° 8 (E.8).	168
Anexo 12. Entrevista a participante N° 9 (E.9)	175
Anexo 13. Entrevista a participante N° 10 (E.10)	182
Anexo 14. Entrevista a participante N° 11 (E.11)	187
Anexo 15. Entrevista a participante N° 12 (E.12)	190
Anexo 16. Entrevista a participante N° 13 (E.13)	192
Anexo 17. Notas de campo.....	195
Anexo 18. Solicitud para realizar entrevistas a los participantes de Fundacodise.	197
Anexo 19. Solicitud de permiso para realizar entrevistas a los participantes de ASODECO.	198
Anexo 20. Convenimiento informado sobre la confidencialidad en las entrevistas de ASODECO.	199

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el tema de la discapacidad ha adquirido mucha relevancia social, en parte, esto se debe a que según la Organización Mundial de la Salud (2011) más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi doscientos millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. Por lo que se ha comenzado a concientizar sobre la necesidad de aprovechar las capacidades y conocimientos de estas personas, permitiéndoles desarrollarse y darle un aporte a la economía (OMS, 2011).

En lo que concierne a Venezuela, en el censo que se llevó a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2011, se arrojó que el 5,38 % de la población venezolana expresó tener algún tipo de discapacidad. Dentro de esta población se encuentran las personas que cursan el Trastorno del Espectro Autista (TEA), colectivo más vulnerable a la exclusión, ya que *algunos* fenotípicamente no aparentan una discapacidad. Muchos profesionales, especialmente los psicólogos, han procurado producir innumerables escritos sobre las dificultades que presentan estas personas, y así comprender como manifiestan las emociones, la comunicación social, la interacción con su entorno, entre otros.

Sin embargo, esta documentación no es tan amplia cuando se intenta caracterizar la transición que implica la infancia-adulthood en el Espectro Autista. Si bien, la adolescencia es un período de cambios difíciles incluso para niños sin un diagnóstico lo es más para las personas con TEA, debido a que características como la lucha por ser independientes y enfrentarse a la responsabilidad de la vida adulta también se presentan, pero con muchas más dificultades, ¿motivo?, son diferentes las razones por las cuales este proceso es más complejo y estresante para las personas con TEA.

Al revisar las diferencias se encontró que, la historia, la caracterización del diagnóstico, el desconocimiento de las capacidades, o hasta los criterios de clasificación para adquirir algunos servicios públicos son algunas de las principales razones que nutren el día a día de la dinámica con la que se maneja una persona con TEA durante la adultez. Sin embargo, existen más factores que solo pueden ser vislumbrados una vez que se investiga sobre el tema.

En este sentido, partiendo de la metodología cualitativa esta investigación se apoyó del análisis de contenido para alcanzar el objetivo de comprender la situación laboral de un grupo de personas con TEA. Y a su vez, conocer las dificultades y oportunidades que tienen estas personas en la inserción laboral, utilizando una serie de términos que requieren su explicación antes de continuar.

En principio, es importante aclarar una confusión común que existe entre los términos inclusión e integración. Por inclusión se entiende el proceso que implica la exigencia de centrarse en las capacidades y transformaciones profundas en los sistemas de apoyo. Por su parte, la integración supone una inserción parcial llegando a acuerdos entre las personas involucradas, donde la persona se integra a lo que la sociedad y el contexto le ofrecen (Arnaiz, 2003; Urríes, 2003; Muñoz, 2005).

Aclarar estos dos términos exige definir: “sistemas de apoyo”, el cual adopta una definición que surge a partir del análisis efectuado en esta investigación, y que da cuenta de todas las personas, instituciones y empresas que forman parte del contexto del participante con TEA. Dentro de este sistema clasifican los familiares y su papel en la socialización, se habla de las instituciones y fundaciones como potencializadores de las capacidades de estas personas y de las empresas como los promotores del desarrollo personal y profesional.

Por lo tanto, se entiende por *inclusión laboral*, un proceso más amplio que la inclusión social, donde la persona se encuentra en igualdad de oportunidades, beneficios y participación en la empresa. En consecuencia, se puede hablar de este constructo cuando las personas establezcan una interacción con los sistemas de apoyo que le proporcionen el acceso al trabajo bajo todos estos criterios.

Asimismo, se parte del concepto de interacción propuesto por Kantor (1980) en el que éste no se ve como variables dependientes o independientes, ni se le da una mayor importancia a lo biológico o a lo ambiental, sino que parte del supuesto de un intercambio bidireccional en el que confluyen distintos elementos que posibilitan el fenómeno.

Dentro de estos elementos destacan a su vez, las ideas o creencias asociadas a las personas con TEA, entendidas como los mapas internos que permiten dar sentido a la

realidad y que se construyen a través de la experiencia (Beck, 1995). Este término es relevante, ya que, para comprender la situación laboral de las personas con TEA, es esencial considerar que las participantes en esta compleja interacción se ven mediados en parte por las creencias que tienen arraigadas. Por ejemplo, las creencias limitantes promoverán en las personas, la tendencia a evitar que los empleados realicen ciertas acciones que están dentro de sus posibilidades.

Ahora bien, teniendo en cuenta estos aspectos, esta investigación fue desarrollada a partir de cinco (5) apartados. El primero de ellos, corresponde al marco referencial, donde se abordan diferentes tópicos relacionados con la discapacidad y el Trastorno del Espectro Autista, se desarrolla su historia, modelos explicativos actualmente predominantes y sistema de clasificación. Asimismo, cuenta con una sección que incluye todos los términos relacionados con la inclusión laboral de las personas con TEA y también el sistema legal venezolano que los ampara.

En segundo lugar, se presenta el planteamiento del problema donde se indica la importancia y relevancia de la investigación, así como los objetivos de investigación que surgen de dicha problemática. En consecuencia, con la finalidad de responder a estos objetivos, el trabajo se enmarcó dentro de una metodología cualitativa, por lo que el tercer apartado da cuenta del tipo de investigación, diseño, técnica, unidad de análisis y procedimiento que se llevó a cabo para obtener los resultados que son descritos en el cuarto apartado.

En este, se muestran resultados cuantitativos con la distribución de las frecuencias y datos cualitativos a partir del análisis de contenido. De este último, emergen cinco (5) categorías principales: Percepción de las personas con TEA en el ámbito laboral, Participación de los sistemas de apoyo y Limitantes en la inserción laboral. Y una categoría central: Concepción sobre la situación laboral de las personas con TEA. Las cuales fueron descritas en este apartado y analizadas exhaustivamente en la quinto y ultima sección, en la que se encuentran tanto las discusiones, como las limitaciones y recomendaciones fundadas del análisis.

II. MARCO REFERENCIAL

2.1. La discapacidad.

Indagar el acontecer histórico relacionado con la discapacidad es una tarea que puede implicar una gran inversión de tiempo. Sin embargo, la argumentación en esta investigación tiene un carácter general más que específico, puesto que lo que interesa comprender es un tipo de discapacidad como lo es el Trastorno del Espectro Autista (TEA). En este sentido, debido a que tanto en el marco legal en Venezuela como en lo que respecta a inclusión laboral no existen criterios para este Trastorno en específico, sino aspectos desde su expresión general como discapacidad, se procede a conocer algunos aspectos relevantes del concepto y lo que implica una discapacidad.

2.1.1. Antecedentes históricos.

Las personas con discapacidad (PcD) han pasado a través de la historia desde el desprecio hasta la compasión, pasando por toda una serie de actitudes estrechamente relacionadas con su período histórico (Fernández, 2009). Para Palacios (2008), tales acciones han traído consigo importantes implicaciones en la vida de las personas con discapacidad. Por ello, se hace necesario realizar una breve revisión histórica sobre el concepto de discapacidad, que permita establecer un acercamiento significativo a todo lo que implica el término y el relacionarse con una persona con discapacidad.

De acuerdo a Palacios (2008) los cambios en cómo la sociedad específicamente la occidental ha entendido la discapacidad se mueven entre dos extremos: la enfermedad y el pecado. En la antigüedad las personas con algún tipo de discapacidad, al no encontrarse dentro de los cánones de belleza, eran duramente castigadas (Amate, 2006). Por lo tanto, durante este período se excluía de forma severa todas las formas de discapacidad (Pérez, 2012). Para más adelante, con el establecimiento de las doctrinas judeo-cristianas, las PcD pasaron a ser víctimas de infanticidio, abandonadas o internadas indistintamente con otros enfermos (Fernández, 2009).

Posteriormente, dentro del catolicismo de la Edad Media la discapacidad pasó a ser descrita y explicada como un “castigo divino”. Tales defectos según Aramayo (2005) fueron concebidos como producto del *pecado* entre sus padres, pensamientos que se

conservaron durante la Edad Moderna y que se transformaron en una concepción patologizante durante la edad contemporánea, tras la creación del primer hospital para personas con discapacidad en Wuzburg, Prusia en 1812 (Aramayo, 2005; Fernández, 2009), muy parecido a un sanatorio mental.

Es para el siglo XX, que se empiezan a notar avances significativos en Estados Unidos con los progresos científicos en el diagnóstico y tratamiento, y en Inglaterra, con el nacimiento de grupos activistas de personas con discapacidad. Asimismo, se potencia la educación especial, y con ella, pequeñas pero importantes contribuciones hacia los programas de inclusión e integración, gracias al auge de los movimientos asociativos de las personas con discapacidad (Fernández, 2009).

Asimismo, es importante señalar que para este mismo siglo ocurre el primer acercamiento a una definición de discapacidad por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), describiéndola a partir de una tríada que integra: la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía. Sin embargo, la contextualización se cristaliza en el año 1980 en la “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías” (CIDDM) (Pérez, 2012).

Actualmente, el abordaje de la discapacidad corresponde a un análisis interdisciplinario, orientado a un plan de integración e inclusión social que parte de la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud” (CIF) (Fernández, 2009). Este análisis ha dado apertura a diferentes posturas frente a la conceptualización y tratamiento de la discapacidad, desarrollando diferentes modelos explicativos-descriptivos que serán descritos en el siguiente apartado.

2.1.2 Modelos de la discapacidad.

Debido al gran interés que ha producido el tema de la discapacidad en distintas disciplinas, se han estructurado desde cada una de ellas ciertos modelos explicativos-descriptivos que a grandes rasgos intentan caracterizar y dar porción de una intervención lo más completa posible, entre estos modelos se encuentran:

- *El modelo tradicional*: Este modelo se circunscribe bajo dos submodelos: (1) la marginación, que consistió en aislar de la sociedad a las personas con discapacidad por

considerarlas objetos de maleficio y (2) el eugenésico, que consistió en utilizar prácticas como el infanticidio o la esterilización forzada para prescindir de la persona (Aramayo, 2005).

- *El modelo médico–rehabilitador*. Se centra en tratar la discapacidad como una enfermedad individual que se debe curar-rehabilitar mediante la debida atención sanitaria. Su sustento ideológico descansa en la dicotomía normal–anormal que deviene de premisas estadísticas, caracterizando a la persona como lisiada, enferma, minusválida o discapacitada (Silva, 2015; Palacios y Romañach, 2006).

- *El modelo social*. Sostiene que es la sociedad la que discapacita a la persona, infravalorándola, porque desde ella se le imponen las barreras que les impiden constituirse como sujetos de deberes (Aramayo, 2005). Desde esta postura es posible cuestionar el reduccionismo biomédico al que fue sometida la discapacidad, entendiéndola únicamente como una patología. A partir de este modelo se han promovido cambios en la superestructura, logrando transformaciones en la legislación de derechos humanos y en las políticas sociales.

- *El modelo de la diversidad funcional*. Este modelo toma como término central el de “dignidad” apoyándose en una explicación tanto en la bioética como el derecho. Por lo tanto, asume que la dignidad de las personas es una característica inherente a ellas y no tiene que ver con su capacidad o capacidades. En este sentido, las prácticas lingüísticas de valía o capacidad quedan totalmente desechadas de las prácticas discapacitantes asociadas a su abordaje (Silva, 2015; Palacios y Romañach, 2006).

- *Modelo conductual*. Desde el conductismo autores como Ribes (1974), Bijou y Dunitz-Johnson (1981) emplean el término “retardo en el desarrollo” para hacer referencia a lo que se entiende desde otras disciplinas como discapacidad, partiendo de que la persona puede tener alguna lesión que haya producido cambios en el organismo, y posteriormente incida en el desarrollo de conductas socialmente esperadas.

Esta breve descripción acerca de los modelos de discapacidad pone en evidencia que, la concepción de lo que se entiende por persona con discapacidad va a variar dependiendo del paradigma en el que se posiciona el investigador. No obstante, debido a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo desarrollados desde el modelo social, se ha conferido un carácter universal a la definición de discapacidad y que será descrito a continuación.

2.1.3. Definición de discapacidad.

Hasta ahora se ha vislumbrado una breve gama de modelos y perspectivas que se han desarrollado a través de la historia que acompaña la construcción explicativa y descriptiva de lo que es la discapacidad como tal. Sin embargo, una de las más conocidas y utilizadas es la ofrecida por la OMS (2001) donde la misma es entendida como “un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales” (p. 206).

Esta definición enfatiza el déficit como resultado de una interacción individuo-ambiente, por lo que el término “retardo en el desarrollo” descrito por Ribes (1974) da cuenta de una serie de puntos que pueden ser relevantes al momento de comprender el concepto de discapacidad:

Consiste en un déficit conductual que se establece por comparación con las normas que corresponderían al caso. Este déficit se considera no como consecuencia de la falta de maduración por la acción de las variables biológicas y del paso del tiempo exclusivamente, sino que se interpreta como el producto de la interacción de los determinantes biológicos del pasado y actuales, la historia previa de reforzamiento y condiciones ambientales momentáneas (Ribes, 1974, p. 20).

Consecuentemente, la discapacidad implicaría una limitación en funciones y estructuras corporales, como consecuencia de una falta de maduración que esta mediada por la acción de factores contextuales, los cuales posibilitan o dificultan el funcionamiento socialmente esperado en el desempeño de estas personas. Por su parte dentro del contexto venezolano, donde se enmarca esta investigación, se cuenta con la definición proporcionada en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 5, que indica:

Es la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo (...) que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación de las

personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente (p. 2).

Este concepto, aunque presenta algunas incoherencias en el uso de términos (Córdoba, 2017), implica al igual que el de OMS, y de Ribes (1974) una concepción interaccionista o relacional necesaria para que existan estos déficits en cuanto a convenciones sociales lo cual está en concordancia con este tipo de estudio. A su vez, tal como se mencionó anteriormente el abordaje de la discapacidad desde esta concepción ha estado orientado según Fernández (2009), a un plan de integración e inclusión social por parte de la CIF, el cual será descrito en el siguiente apartado.

2.1.4. Clasificación de la discapacidad

En Venezuela, la clasificación de la discapacidad está delimitada por las entidades como la “Ley para las Personas con Discapacidad” (2007) y la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud” (OMS, 2001). El programa de Atención para Personas con Discapacidad (PASDIS) se respalda en dicho clasificador para realizarlo a nivel gubernamental, esta categorización consta de tres grupos:

- *Discapacidades Físicas*: Las cuales están relacionadas con el cuerpo, miembros y órganos en general, originadas en los sistemas musculoesquelético, nervioso, aparato respiratorio, sistema cardiovascular, sistema hematopoyético, aparato digestivo, aparato urogenital, sistema endocrino, piel y neoplasias. Es decir, condición que denota una disminución o limitación de la capacidad física, o para ejecutar alguna actividad corporal sin considerar sus habilidades cognitivas.

- *Discapacidades sensoriales*: Originadas en el aparato visual, oído, garganta y estructura relacionada con el lenguaje. Del tipo auditiva: presencia de una condición que afecta la capacidad para oír para la cual existen diversos criterios o tipologías de pérdida auditiva. Y del tipo visual, la cual se refiere a una condición de disminución o pérdida de la capacidad visual, causando ligera o máxima dificultad para identificar imágenes. Puede variar por condiciones específicas y características individuales de la persona.

- *Discapacidad Intelectual*: condición de origen orgánico o ambiental, asociada o no a otras condiciones en que el funcionamiento intelectual en general es inferior al

promedio. Entendiendo por “inteligencia” la capacidad mental general. Presentando especial dificultad en la comprensión de ideas complejas, así como en la capacidad de razonar (formulación hipótesis y resolución de problemas).

En el artículo 7 de Ley para Personas con Discapacidad (2007) se especifica que esta clasificación le compete al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, quienes revisan, reconocen y validan las evaluaciones, informes y certificados de discapacidad que la persona tenga, de no tenerla los especialistas emiten un diagnóstico para luego determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad (Linares, 2016).

Una vez que se obtiene esta información, los profesionales clasifican a las personas en una de estas clasificaciones emitidas por la OMS (2001). Particularmente, cabe destacar este último grupo que se denomina discapacidad mental y se divide en intelectual y psicosocial. Este término resulta difícil de definir de forma unificada, debido a que presenta un alto número de patologías de muy diferente índole, con mayor o menor gravedad. Sin embargo, estas se engloban en esta categoría, incluyendo enfermedades de origen patológico como la esquizofrenia o la bipolaridad junto a trastornos de neurodesarrollo como el Trastorno del Espectro Autista, ultimo que será detallado a continuación.

2.2 Trastorno del Espectro Autista.

2.2.1 Historia del concepto y clasificación.

El concepto de lo que hoy es llamado Trastorno del Espectro Autista (TEA), conlleva una larga trayectoria que data desde hace aproximadamente 70 años, donde su característica más sobresaliente es el cambio en su concepción diagnóstica como cuadro clínico y las importantes consecuencias que esto ha significado en la descripción de la población a nivel internacional, así como en los estudios estadísticos actuales sobre su prevalencia.

Actualmente, la OMS (2017) define el concepto de TEA como un conjunto de alteraciones heterogéneas a nivel del neurodesarrollo que inicia en la infancia y permanece durante toda la vida. Implica alteraciones en la interacción social, en la comunicación y en la flexibilidad conductual, cognitiva y de intereses y que por tanto

es considerado desde el concepto antes expuesto como una discapacidad. Sin embargo, para llegar a este concepto, el mismo ha tenido una serie de transformaciones. Dividido en tres períodos que según Riviére (1997) engloban de forma general la historia y que pueden ser complementados por dos etapas expuestas por García (2008):

-*Primer período*: Este primer período abarca las leyendas y mitos sobre individuos con comportamientos peculiares, muy similares a lo que en la actualidad se conocen como rasgos autistas y que datan desde antes del siglo XX. En este sentido, leyendas en la India y Malta, los “Idiotas benditos” en Rusia, Víctor el niño salvaje del Aveyron y el caso descrito por John Haslam son los más relevantes por su trascendencia científica y literaria, los cuales datan aproximadamente del año 1799 (Frith, 1991). Son algunas de las narraciones y descripciones que fueron definidas clínicamente como “idiotez”, “demencia infantil”, “esquizofrenia infantil”, entre otros, asociándolos con formas tempranas de psicopatologías adultas (López, Rivas y Taboada, 2007).

- *Segundo período (1942 – 1963)*: El segundo período descrito por Riviére (1997) inicia con las publicaciones de Leo Kanner, psiquiatra austríaco radicado en los Estados Unidos, quien en 1943 utilizó el término “autismo” para describir por primera vez este síndrome de manera formal y en detalle. Señaló que se trataba de una incapacidad para relacionarse con otros, con alteraciones del lenguaje que variaban desde el mutismo total hasta la producción de relatos sin significado y movimientos repetitivos sin finalidad específica (Bonilla y Cheskel, 2016).

Casi paralelamente, Hans Asperger, psiquiatra y pediatra austríaco, publicó en 1944 el artículo *Die Autistischen Psychopathen*, basado en la observación de cuatro niños con características similares, entre ellas graves alteraciones motoras y sociales, aunque aparentemente buenas habilidades verbales (descritos como pequeños profesores), lo cual lo diferenciaba significativamente de las explicadas por Kanner (Bonilla y Cheskel, 2016). Debido a que este trabajo fue publicado en idioma alemán y se encontraban durante la segunda guerra mundial, al contrario del artículo de Kanner, que fue en inglés, este permaneció oculto hasta 1991, cuando Lonna Wing lo tradujo al idioma inglés, remplazando el término psicopatía autista por lo que hoy se conoce como síndrome de Asperger (Bonilla y Cheskel, 2016).

- *Tercer período (1963-1983)*: En los años 60 del siglo pasado comienza el tercer período planteado por Rivière (1997), donde se vinculó por primera vez la etiología del autismo a una condición biológica. Aproximadamente para 1963, se abandona la hipótesis de trastorno emocional que se manejaba hasta la fecha debido a los estudios posteriores de Kanner. Y se sustituye por tesis explicativas que relacionaban el TEA con trastornos del tipo biológico (Garrabé, 2012).

En 1977 se publicaron los primeros estudios que relacionaron lesiones cerebrales y predisposición genética al autismo. Y en 1979 Lorna Wing en conjunto con Judith Gould realiza un trabajo donde desarrolla su primera definición “moderna” del autismo, en la misma hace referencia al diagnóstico como un continuo más que como una categoría diagnóstica, es decir, como un conjunto de síntomas que se puede asociar a distintos trastornos y niveles intelectuales, esta definición servirá de base para el término “espectro” que se desarrolla posteriormente. En 1980, con la publicación del DSM-III (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Tercera edición*), se acuñó el término autismo infantil. Y se atribuyeron seis condiciones, que debían estar presente en su totalidad (Artigas-Pallarés y Paula, 2012).

- *Cuarto período (1983- finales del siglo XX)*: En 1987, la revisión de la tercera edición del DSM, por su parte, supuso un cambio radical no solo en los criterios sino también en el término, pasando de autismo infantil a Trastorno Autista. Quedando incorporado a la condición de “trastorno”, el término que se usa en los manuales para definir genéricamente los problemas mentales, marcando una distancia conceptual con la terminología propia de los problemas médicos de etiología y fisiopatología conocida total o parcialmente (Garrabé, 2012).

Luego, el DSM III-R (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Tercera edición- revisión*) amplió la versión anterior al delimitar los criterios diagnósticos, cada uno de los cuales fue descrito minuciosamente y con gran detalle (Garrabé, 2012). Además, de que se incorporaban al texto ejemplos concretos que aclaraban cuando un criterio se debía considerar positivo. En el DSM III-R se contemplaba el autismo como una categoría única. Consecutivamente, en los años 1994 y 2000 aparecieron respectivamente el DSM-IV y el DSM IV-TR, que, aunque no

planteaban modificaciones sustanciales entre ellos, representaron un nuevo cambio (Reynoso, Rangel y Melgar, 2017).

Por una parte, se definieron cinco categorías de autismo: trastorno autista, trastorno de Asperger, trastorno de Rett, trastorno desintegrativo infantil y trastorno generalizado del desarrollo no especificado. Además, se incorporó el término trastornos generalizados del desarrollo, como denominación genérica para englobar los subtipos de autismo. Todo ello comportó un cambio en el panorama. Quizás la repercusión más importante de esta revisión del DSM, fue el espectacular incremento en el diagnóstico de autismo (Reynoso y cols., 2017).

- *Quinto período (inicios del siglo XXI y actualidad)*: En 2013, el DSM-V (última versión del DSM), produce un cambio fundamental en la nomenclatura, destierra el nombre de trastornos generalizados del desarrollo y ubica dentro de los trastornos del neurodesarrollo el Trastornos del Espectro Autista (Bonilla y Cheskel, 2016). La idea de espectro involucra a los cuadros que con distintos matices estarían reflejando una misma red causal.

Otro cambio significativo en esta nueva versión del DSM, es el reconocimiento del Autismo dentro de los trastornos del neurodesarrollo, alejándose de la antigua conceptualización de Trastorno Generalizado del Desarrollo (TGD). Caracterizando al TEA a partir de las deficiencias en el desarrollo que producen limitaciones en áreas específicas o limitaciones globales a nivel personal, social, académico, laboral, etc. Según los niveles de severidad: Nivel 1: necesita ayuda; Nivel 2: necesita ayuda notable; Nivel 3: necesita ayuda muy notable (Echeburúa, Salaberría y Cruz-Sáez, 2014).

De esta manera, los múltiples cambios que se han dado en el transcurrir de la historia han llevado a los investigadores a formularse distintas teorías explicativas del TEA. Ya que si bien, gracias a este recorrido histórico ha surgido una conceptualización universal, antes mencionada (OMS, 2017), este también ha dado apertura a distintas explicaciones que serán descritas en el apartado siguiente.

2.2.2. Modelos explicativos del TEA.

Actualmente las investigaciones científicas apuntan a varios orígenes, que pueden o no coincidir. Es por este motivo, que diferentes autores intentan describir el trastorno psicológico global subyacente a la sintomatología comportamental que se observa en las personas con TEA. Como se ha venido desglosando, el Autismo propuesto en los años 50, apuntaba a posturas afectivas-ambientalistas, en las cuales se buscaba explicar el mismo como un error característico de personalidad de los padres o por interacción entre estos (Peralta, 2015).

En consecuencia, en 1964 Bernard Rimland, padre de un niño con Autismo, presentó el primer argumento sólido que negaba la relación del Autismo con el vínculo parento-filial, asociándolo con una condición biológica (Project Autism, 2010). De esta forma, empezaron a surgir otras líneas de investigaciones que se centraron en el estudio de las relaciones interpersonales, los trastornos del lenguaje y la comunicación, en las peculiaridades del comportamiento rígido e inflexible y en el análisis de conductas desadaptadas. Dirigiendo la intervención terapéutica al desarrollo de procedimientos de modificación de conducta con el fin de reducir las funciones alteradas de estos niños.

A partir de los años 60 del siglo pasado con la clasificación del DSM-III, los investigadores empiezan a proponer teorías explicativas del Autismo, y partiendo del conocimiento que tenían hasta entonces, los primeros enfoques desarrollados fueron de carácter biológico (Peralta, 2015). Por lo que es conveniente comenzar este apartado con las investigaciones en esta área, para avanzar a los modelos psicológicos que intentan explicar el TEA y finalizar con los modelos predominantes actualmente que son de orientación cognitiva.

2.2.2.1. Modelo médico (*Bases biológicas del Autismo*).

Las teorías biológicas proponen que al ser el TEA una psicopatología de aparición temprana, sus causas deben ser de origen biológico (Peralta, 2015). Entre las investigaciones más relevantes, se ha encontrado que algunos síntomas de este trastorno provienen de desajustes en el sistema nervioso central. Por lo que se han desarrollado varios modelos explicativos que van guiados por las neurociencias, entre los más

novedosos se encuentran las *explicaciones neuroendocrinas*. Este modelo hace mención a la relación que existe entre el TEA y el aparato digestivo.

La atención médica de las alteraciones metabólicas, inmunológicas, infecciosas, micóticas y enzimáticas que se presentan en el autismo ha traído muchas discusiones y oponentes acerca de las dietas que los especialistas sugieren, algunos han considerado que las mejorías reportadas por los padres son tan solo anécdotas o ilusiones de esos padres que desean ver a su hijo salir del autismo (Negrón, 1999).

A su vez, se han realizado investigaciones sobre la intoxicación por metales pesados y sus efectos en niños con la base genética que permita que desarrollen los síntomas característicos del autismo. Se ha hablado del autismo como una forma de intoxicación por Mercurio en las inyecciones de timerosal. De momento no existe acuerdo para definir el carácter primario o secundario de estas alteraciones. Sin embargo, como se mencionó, es conocido que diversas alteraciones cerebrales se acompañan de cuadros digestivos y viceversa (Quigley y Hurley, 2000).

Por su parte, cuando se compara el volumen cerebral de niños con autismo y sin autismo se evidencia una gran diferencia (Talero, Martínez, Mercado, Ovalle, Velásquez, Zarruk, 2003). Se ha observado un incremento de volumen total cerebral, específicamente en la amígdala, cerebelo e hipocampo, presentándose por lo general en la primera y segunda infancia ya que durante la adolescencia hay un estancamiento del crecimiento acelerado de las estructuras del cerebro en los niños con Autismo (Talero y Cols., 2003).

Existen muchas investigaciones que han dado aportes a la explicación neurológica (Ornitz y Ritvo, 1986; Paluszny, 2002), sin embargo, actualmente prevalecen dos explicaciones de carácter neuropsicológico (Carneli-Nieto, 2009) en primer lugar se encuentra *la teoría del déficit de la función ejecutiva*, la cual fue formulada por Pennington, Ozonoff, y Russell en 1996-1997 y plantean cómo alteraciones en las funciones ejecutivas pueden explicar trastornos como el TEA, el déficit de atención/hiperactividad, trastorno obsesivo compulsivo, entre otros (Baron-Cohen, 2010).

Esto se debe a que las alteraciones en el lóbulo frontal (área principal donde se operan las funciones ejecutivas) están directamente relacionadas con deficiencias en la planificación, flexibilidad cognitiva, inhibición de respuesta, habilidades mentalistas y sentido de la actividad; las cuales son definidos detalladamente por Martos-Pérez y Paula-Pérez, (2011). En segundo lugar, se encuentra *la teoría de las neuronas tipo espejo* la cual se explica a partir de las evidencias científicas que existen sobre los factores neurobiológicos de los trastornos de la comunicación y su relación entre las neuronas espejos. De esa manera, Ramachandran y Oberman (2006) observaron que las neuronas en espejo tienen precisamente las mismas funciones que parecen estar alteradas en las personas que cursan el TEA. Lo que permite interpretar las interacciones complejas en la comunicación.

Por su parte, los otros signos cardinales de este trastorno –ausencia de empatía, déficit del lenguaje, pobre imitación, etc.– constituirían también el tipo de manifestaciones esperables si hubiera una disfunción en las neuronas en espejo (Cornelio-Nieto, 2009). Por ende, tanto la teoría de las neuronas espejos y las funciones ejecutivas en relación con el Trastorno del Espectro Autista resultan ser atractivas, no solo porque sus modelos van guiados a enmarcar un origen del trastorno, sino también porque intentan explicar su compleja interacción (Martos-Pérez y Paula-Pérez, 2011; Cornelio-Nieto, 2009; Ramachandran y Oberman, 2006).

2.2.2.2. *Modelo psicológico*

Dado que la palabra Autismo fue acuñada por primera vez por el psiquiatra Eugene Bleuler, las primeras explicaciones que se realizaron acerca de este trastorno se enmarcaron bajo una corriente médica, razón por la cual los enfoques psicológicos inmersos en este medio empezaron a proponer teorías acerca de esta patología. Es así como las primeras explicaciones psicológicas de este espectro son efectuadas bajo un *enfoque psicoanalítico*.

Desde el psicoanálisis el TEA se explica como una forma “desviada” del desarrollo, Peralta (2015), uno de los más conocidos autores de este enfoque, expone la propuesta Lacaniana, en la cual concibe el autismo como una psicosis infantil, entendiendo esta psicosis diferente a la psicosis en adultos. Así, su propuesta explicativa, parte del

vínculo madre-hijo que impide la relación con un tercero, lo cual imposibilita la existencia de un triángulo edípico, que impedirá que el niño atraviese por todas las etapas psicosexuales existentes y por tanto, pase de ser sujeto a individuo.

Para Peralta (2015) la relación simbiótica entre madre-hijo hace que el niño crea que es el falo de su madre; y al ser imposible la relación, el infante crecerá sin un discurso que le permita escapar de esa realidad. Por su parte, en lo que respecta a *las teorías conductuales*, estas no tienen propuestas dirigidas a dar respuesta en cuanto al origen del TEA.

Entre los autores que han intentado dar una perspectiva desde este enfoque se encuentra Kantor (1980), quien presenta una serie de explicaciones que hacen referencia a las interacciones organismo-ambiente, que pueden explicar la interacción y que pueden ser analizadas en el marco de una teoría de campo integrado que él denomina segmento psicológico.

Para Kantor (1980), la importancia de cualquier comportamiento (incluyendo los presentes en el TEA) no radica en la génesis sino en el desarrollo ontogénico porque se trata de interacciones con objetos con los cuales el organismo ha mantenido contactos previos (Historia interconductual). Desde esta teoría no existen variables dependientes o independientes, no se le da un mayor peso a lo biológico o al entorno, sino a todo lo que participan en pro o en contra de las interacciones que constituyen el evento psicológico. Dado que, el objeto principal de este enfoque es la modificación de la conducta, la relevancia de ese modelo en el TEA es el diseño y aplicación de tratamientos para conductas específicas.

A su vez, otro autor que si bien no explica ni menciona la discapacidad es Aron Beck (1995), sin embargo, el expone desde su teoría cognitiva argumentos que podrían ser trasladados al estudio de la interacción entre las personas. Dentro de los elementos que él explica se encuentran las creencias o ideas asociadas a un objeto, persona o si mismo que tiene un individuo.

Este autor, indica que el comportamiento humano se ve mediado en gran parte por las creencias que se adquieren desde la infancia y que por ende se van desarrollando en la adultez. El define estas creencias como un mapa interno que tienen las personas y

que establecen criterios bajo los cuales la persona funciona (Beck, 1995). En este sentido, se empiezan a construir definiciones como “pensamiento incapacitante”. Es decir, constructos que se van formando desde la infancia y que luego hace que cada persona tenga una definición distinta para la discapacidad.

2.2.2.3 Modelo cognitivo

Por su parte el modelo cognitivo nace como consecuencia del desarrollo y de las evoluciones teóricas de las diferentes escuelas psicológicas. El TEA desde este enfoque, parte desde dos teorías diferentes que actualmente al igual que la teoría de las funciones ejecutivas y de neuronas espejo expuestas en el modelo médico, representa las cuatro teorías explicativas que prevalecen en las investigaciones sobre el TEA, estas teorías son: la teoría de la mente y la teoría de coherencia central.

La Teoría de la mente o Intersubjetividad terciaria parte del concepto de teoría de la mente, sigue siguiendo la base para explicar la mayoría de las teorías cognitivas que ofrecen explicaciones para el comportamiento de las personas con TEA (Rowe, Bullock, Polkey y Morris, 2001). El termino teoría de la mente hace referencia a la capacidad que poseen los seres humanos para atribuir a sí mismos y a sus iguales, diferentes estados mentales (Hobson, 1993), es decir, a la habilidad de representar creencias, intenciones y estados mentales de otros (Rowe, y cols. 2001).

Baron-cohen, Leslie y Frith (1985) fueron algunos de los principales exponentes de esta teoría, en su intento por explicar el autismo se basa en las deficiencias que tienen los niños con TEA en los distintos procesos cognitivos. Dicho déficit se caracteriza por la inflexibilidad y la incapacidad de realizar procesos de simbolización. Asimismo, se presentan debilidades en el desarrollo de habilidades intersubjetivas secundarias. Razón por la cual, estas personas no tienen noción de los otros como sujetos, ya que no les es posible acceder cognitivamente al mundo que los rodea, ni las atribuciones o representaciones de terceros (Baron-cohen, Leslie y Frith, 1985).

Básicamente, la propone que el autismo no se puede definir únicamente desde lo afectivo o cognoscitivo, sino que debe estudiarse desde una perspectiva integradora. Por lo tanto, el punto central de las dificultades de relación y de lenguaje se debe a que

el individuo no es consciente de que en su mente se está representando un fenómeno o suceso (Baron-cohen, Leslie y Frith, 1985).

Por su parte la cuarta teoría predominante es la propuesta por Uta Frith, denominada *Teoría de la coherencia central*, esta sugiere que una falta de coherencia central en los niños con autismo, puede explicar algunos de los déficits no explicados por la teoría de la mente (Happé y Frith, 2006).

Por lo tanto, las personas que cursan con el TEA tienen ventajas significativas en aquellas tareas en las que es útil un procesamiento preferente de las partes sobre el todo, pero manifiestan desventajas considerables en las que requieren una interpretación de los elementos individuales en función del contexto y del significado global. La coherencia central permite captar lo esencial de una historia, identificar con facilidad lo relevante de lo superfluo en una situación, reconocer el sentido de palabras ambiguas según el contexto, etc., (Frith, 1989).

Por consiguiente, presentar una coherencia central débil significa tener un estilo cognitivo caracterizado por la tendencia al procesamiento de detalles, que implica darse cuenta de conexiones no habitualmente percibidas por otras personas, y por la dificultad para integrar la información en un todo coherente (Frith, 1989).

2.2.3. Características actuales del diagnóstico en el DSM-V

Si bien, aún existen varios modelos explicativos del Autismo, lo que concierne al diagnóstico, este se ha regido por el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM) el cual se encuentra en su quinta versión. Introduciendo diversas modificaciones con respecto a su versión anterior y el cual se rige bajo los siguientes criterios de diagnóstico para el Trastorno del Espectro Autista (TEA):

Tabla 1. *Trastorno del Espectro Autista: Criterios Diagnósticos según el DSM-V (2013)*

Debe cumplir los criterios A, B, C y D: A. Déficit persistentes en la comunicación y en la interacción social en diversos contextos, no atribuibles a un retraso general del desarrollo, manifestando simultáneamente los tres déficits siguientes: 1. Déficit en la reciprocidad social y emocional; que pueden abarcar desde un acercamiento social anormal y una incapacidad para mantener la alternancia en una
--

conversación, pasando por la reducción de intereses, emociones y afectos compartidos, hasta la ausencia total de iniciativa en la interacción social.

2. Déficits en las conductas de comunicación no verbal que se usan en la comunicación social; que pueden abarcar desde una comunicación poco integrada, tanto verbal como no verbal, pasando por anomalías en el contacto visual y en el lenguaje corporal, o déficits en la comprensión y uso de la comunicación no verbal, hasta la falta total de expresiones o gestos faciales.

3. Déficits en el desarrollo y mantenimiento de relaciones adecuadas al nivel de desarrollo (más allá de las establecidas con los cuidadores); que pueden abarcar desde dificultades para mantener un comportamiento apropiado a los diferentes contextos sociales, pasando por las dificultades para compartir juegos imaginativos, hasta la aparente ausencia de interés en las otras personas.

B. Patrones de comportamiento, intereses o actividades restringidas y repetitivas que se manifiestan al menos en dos de los siguientes puntos:

1. Habla, movimientos o manipulación de objetos estereotipada o repetitiva (estereotipias motrices simples, ecolalia, manipulación repetitiva de objetos o frases idiosincráticas).

2. Excesiva fijación con las rutinas, los patrones ritualizados de conducta verbal y no verbal, o excesiva resistencia al cambio (como rituales motores, insistencia en seguir la misma ruta o tomar la misma comida, preguntas repetitivas o extrema incomodidad motivada por pequeños cambios).

3. Intereses altamente restrictivos y fijos de intensidad desmesurada (como una fuerte vinculación o preocupación por objetos inusuales y por intereses excesivamente circunscritos y perseverantes).

4. Hiper o hipo reactividad a los estímulos sensoriales o inusual interés en aspectos sensoriales del entorno (como aparente indiferencia al dolor/calor/frío, respuesta adversa a sonidos o texturas específicas, sentido del olfato o del tacto exacerbado, fascinación por las luces o los objetos que ruedan).

C. Los síntomas deben estar presentes en la primera infancia (pero pueden no llegar a manifestarse plenamente hasta que las demandas sociales exceden las limitadas capacidades).

D. La conjunción de síntomas limita y discapacita para el funcionamiento cotidiano.

Tal como se muestra en la tabla 1, entre las modificaciones más relevantes en esta nueva revisión, radica en primer lugar, las alteraciones persistentes en la comunicación social y en la interacción social alrededor de múltiples contextos. Lo que lleva al segundo aspecto, los niveles de gravedad, estos hacen mención a los patrones restrictivos y repetitivos de comportamiento, mostrado en la tabla 2.

Y en tercer lugar, los síntomas que deben estar presentes en las primeras fases del período de desarrollo, así como que estos deben causar un deterioro clínicamente significativo a nivel social, laboral u otras áreas consideradas importantes en el funcionamiento habitual de una persona promedio. Por lo tanto, con esta nueva clasificación se intenta dar una imagen más amplia del trastorno, entendida esta como una discapacidad.

Tabla 2. *Niveles de gravedad del trastorno del espectro autista según el DSM-V (2013)*

Nivel de gravedad	Comunicación social	Comportamientos restringidos y repetitivos
Grado 3: “Necesita ayuda muy notable”	Deficiencias graves en habilidades de comunicación social verbal y no verbal que causan alteraciones marcadas en el funcionamiento, con un inicio muy limitado de interacciones sociales y una respuesta mínima a la apertura social de los otros	Inflexibilidad del comportamiento, extrema dificultad para afrontar cambios u otros comportamientos restringidos/repetitivos que interfieren notablemente con el funcionamiento en todos los ámbitos. Ansiedad/dificultad intensa al cambiar el foco de interés o la conducta
Grado 2: “Necesita ayuda notable”	Deficiencias notables en habilidades de comunicación social verbal y no verbal; problemas sociales que son aparentes incluso con apoyos; inicio limitado de interacciones sociales y respuestas reducidas a la apertura social de otros	Inflexibilidad del comportamiento, dificultades para afrontar el cambio u otras conductas restringidas/ repetitivas aparecen con la frecuencia suficiente como para ser obvias a un observador no entrenado e interfieren con el funcionamiento en una variedad de contextos. Ansiedad o dificultad al cambiar el foco de interés o la conducta.
Grado 1: “Necesita ayuda”	Sin ayuda, las dificultades de comunicación social causan alteraciones importantes. Dificultad para iniciar interacciones sociales y ejemplos claros de respuestas atípicas o fallidas a la apertura social de otros. Puede parecer que su interés por interactuar socialmente está disminuido	La inflexibilidad del comportamiento causa una interferencia significativa en el funcionamiento en uno o más contextos. Los problemas de organización y planificación dificultan la autonomía

En esta misma línea de ideas, es imperativo hacer alusión a la concepción que se tiene sobre el Autismo como una discapacidad. Ya que existe una confusión en cuanto a si el TEA es una discapacidad o no. Por lo tanto, antes de continuar es importante aclarar este punto. La discapacidad tiene significados distintos en diferentes momentos históricos, por ejemplo, en esta investigación el concepto manejado por los entrevistados, gira en torno a la incapacidad y/o dificultad para desempeñar las mismas funciones que la mayoría de las personas pueden realizar y con la misma facilidad que ellos. Estas funciones pueden cambiar según el momento, el lugar, las personas del entorno y el autor (Ley para las Personas con Discapacidad, 2007; OMS, 2001; Ribes, 1974).

En decir, necesitar ayuda para caminar cuando en tu entorno la mayoría de las personas lo hacen con facilidad, sin duda alguna es una discapacidad, ya que implica la dificultad o incapacidad de poder realizar algo que para el común de las personas es fácil de hacer. Pero, algo como no poder desenvolverse con soltura a la intemperie durante largo tiempo, causa duda cuando se asocia a discapacidad ¿A qué se debe esto? Efectivamente el no poder caminar es algo, evidente, visible, algo más tangible, el no

poder relacionarse con las personas con soltura puede ser visto como “una forma de ser”.

Sucede también con las tareas cotidianas que se realizan con facilidad, como bañarse, ir al trabajo, trabajar 40 horas semanales, mantener lazos sociales mutuamente beneficiosos, etc., las personas por lo general ejecutan y reaccionan a estas actividades de distintas formas, entonces ¿Cuándo se habla de una discapacidad? Sencillo, cuando para realizar una actividad en específico (caminar, relacionarse, ver, etc.) se tienen limitaciones que requieren una ayuda técnica y/o realizar más esfuerzo en su interacción con el ambiente, ahí es donde radica la discapacidad en el Autismo, aunado a esto, las personas con la condición presentan graves alteraciones en el sistema sensorial, percibiendo algunos sentidos de forma más intensa que otros (DSM-V, 2013).

2.2.4 Prevalencia.

El estudio de la prevalencia y la incidencia del TEA a lo largo de la historia, habla de un aumento vertiginoso en el número de casos diagnosticados. Según Ehlers, Gillberg y Wing, (1999) Estados Unidos, país que ha desarrollado mayor cantidad de estudios epidemiológicos al respecto, se ha registrado que a mediados de los años 70 del siglo pasado, la prevalencia se estimaba en 1/5000, diez años después en 1/2500, y para mediados de los 90 del siglo pasado se ubica en 1/200.

Desde estas primeras investigaciones, se estima que la prevalencia ha aumentado entre veinte y treinta veces estos números. Para ese momento, estudios europeos estimaban una prevalencia de 1 por cada 2500 niños (Ehlers, Gillberg y Wing, 1999) y para el año 2000, los estimados de extensas encuestas establecían un rango entre 1% y 2% de la población europea (Lai, Lombardo y Baron-Cohen, 2013). Para el 2017 la OMS reportó que uno de cada 160 niños con diagnosticados con TEA, en el 2018 esta cifra se mantiene (OMS, 2018). Por su parte los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades CDC (2017), reportan que uno de cada 68 niños posee esta discapacidad en Estados Unidos.

En Venezuela, el panorama se ha desarrollado de manera similar a la escala internacional. La historia es considerablemente más corta, ya que el tema del TEA no

fue conocido ampliamente en el país hasta el año 1978. Es un hecho que Venezuela no cuenta con estadísticas confiables del TEA, a pesar de existir diversas instituciones, en su mayoría privadas, dedicadas a su tratamiento y diagnóstico (Aramayo 2005). Es probable que las Instituciones privadas manejen estadísticas y registros internos de sus pacientes, sin embargo, estas organizaciones no manejan exclusivamente pacientes con autismo, presentando estadísticas que incluyen múltiples condiciones de trastornos del neurodesarrollo asociadas o no a otra patología.

Es importante resaltar que, aunque no existan estadísticos exactos que den cuenta de la situación de estas personas, en Venezuela se han realizado esfuerzos en las últimas décadas, a través de los Centros de Atención Integral para Personas con Autismo-CAIPA, los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) y los centros dispensadores de salud que atienden a la población infantil a través de las distintas especialidades pediátricas. También los familiares y los profesionales del área han creado asociaciones, como CEPIA, SOVENIA, GRUPO REDAPSI, FUNDACION NUEVO DIA, entre otros, para ofrecer servicios de atención especializada dirigidos a personas con autismo y a sus familiares.

2.2.5 Autismo en la adultez.

A pesar de la deficiencia estadística en la prevalencia del trastorno, este es bastante conocido en comparación a décadas pasadas. Sin embargo, este incremento se ha direccionado hacia la etapa infantil y no tanto a la adolescencia o adultez de las personas que se encuentran cursando el TEA. En consecuencia, y partiendo de la idea de que la transición a la vida adulta supone la inclusión en la sociedad como miembro activo de pleno derecho en todas las dimensiones de la vida humana, y entre ellas la laboral, se considera pertinente conocer el proceso de adaptación que pasa de la niñez a la vida adulta en las personas con TEA.

El conocimiento real de las características de las personas con TEA desde una perspectiva evolutiva, se puede apreciar en la sintomatología durante el paso de la niñez a la adolescencia, donde según Benites (2010, p. 54) se pueden apreciar las siguientes características:

- ✓ Disminución en la excitación, rabietas y autoagresiones.
- ✓ La adquisición de habilidades intelectuales y de una mayor autonomía y desarrollo del lenguaje.
- ✓ La comunicación se hace menos dificultosa y se mejoran las habilidades básicas de relación.
- ✓ La conducta se hace más propositiva.

Aunque en la adolescencia se puede esperar una evolución positiva hay que tener en cuenta que esta es muy variable en cada persona en particular, en algunos casos es mucho más reducida que en otros. Sin embargo, todos mantienen las alteraciones, aunque la mayoría de los casos en forma reducida (Benites, 2010). Esto se debe a que en la adolescencia todos los jóvenes dentro del trastorno o no, tienen cambios tanto físicos como emocionales.

A pesar de que en la adolescencia, los cambios físicos no son diferentes en comparación con los jóvenes que no cursan el TEA, existen otras variaciones más de tipo emocional, entre ellas la más relevante es el desarrollo de la independencia. Ya que estos no tienden a “rebelarse” ante los padres o buscar separarse de ellos, por el contrario, este tipo de independencia se convierte en algo bastante limitado por lo que requiere de otra serie de entrenamiento en este proceso evolutivo.

Sin embargo, cada caso es diferente por lo que las personas con autismo que no presenten graves problemas cognitivos y no tengan asociada ninguna otra patología, *tienen grandes probabilidades de mantener una vida adulta relativamente normal y autónoma*, con un trabajo estable y una familia. Así lo demuestra un estudio realizado por la *Washington University* de Estados Unidos (Ortiz, 2016).

Dicho estudio, publicado en el *Journal of Autism and Developmental Disorders*, analizó el comportamiento entre la adolescencia y la adultez de 241 personas con Autismo y concluyó que los síntomas de este trastorno se modificaban aproximadamente cada 4 años y medio. Según estos investigadores, en un porcentaje inferior los signos empeoraron, mientras que en un elevado porcentaje las conductas mejoraron notablemente.

Sin embargo, durante la adultez la mayoría de las personas con TEA sigue requiriendo ayuda profesional. Por otro lado, según Martos-Pérez y cols (2013) aunque se observan mejoras en bastantes personas con autismo en la adolescencia y en la adultez, también se encuentran períodos de agravamiento o, en algunas personas no se observa ningún tipo de mejora. Para (Martos-Pérez y cols, 2013) la evidencia indica una tendencia de bajada en las habilidades manipulativas, al mismo tiempo que una modesta mejora en las habilidades verbales. Pero para que ocurra esto, el adulto requiere de una serie de elementos sociales y familiares que facilitan la adquisición de una identidad adulta y que Benites (2010, p.55) enlista:

- ✓ Facilitar el acceso a una gama de recursos residenciales en condiciones adecuadas de protección y apoyo.
- ✓ Utilización de una gama de recursos estructurados y protegidos de carácter ocupacional, ya sea empleo con apoyo o empleo ordinario.
- ✓ La necesidad de favorecer el acceso a una educación permanente con apoyos adecuados y a una participación en la vida comunitaria.

Hay una serie de situaciones o aspectos que favorecen la transición de la adolescencia a la vida adulta, entre ellas se encuentra la inserción laboral. Si bien es cierto que en los últimos años se ha observado mejoras en las legislaciones a favor de las personas con discapacidad, debido a lo nuevo, también hay muchas deficiencias.

Según García (2008), una de las áreas de necesidad es la falta de conocimiento y manejo por parte de los padres y proveedores de servicios de salud para atender los retos que presentan los adolescentes con autismo. Esta autora hace mención de un estudio de necesidades realizado en la Universidad Autónoma de Madrid, en dicho estudio los padres señalaban que sus hijos no podrían estar solos y vivir de forma independiente, por lo que este periodo les causa gran estrés. Para ellos la solución era crear residencias con las condiciones óptimas para que ellos vivieran bajo el cuidado de especialistas.

2.3. Inserción Laboral.

2.3.1 Inclusión laboral y discapacidad.

Cuando se habla de inserción laboral inevitablemente se deben aclarar varios términos, entre ellos se encuentra el de inclusión e inserción laboral. Por lo tanto, se considera inclusión laboral la definición ofrecida por Verdugo y Urríes (2003, p.1):

Un proceso en el cual se debe tener como objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas en donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En consecuencia, la inclusión laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social. Esta inserción es total e incondicional a diferencia de otro término que tiende a confundirse; la integración, el cual propone una inserción parcial y condicionada. La inclusión exige rupturas en los sistemas mientras que la integración pide concesiones a los sistemas con miras a producir cambios que beneficien prioritariamente a las personas con discapacidad (Muñoz, 2005).

En este sentido, hablar de inclusión y discapacidad parece estar estrechamente relacionado. Según Muñoz (2005) en la sociedad actual no se puede negar el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, esto se debe a que se ha demostrado que la mayoría de las personas que se encuentran bajo esta condición son capaces de desarrollar habilidades y destrezas si se les da la formación adecuada y necesaria para optar a un trabajo.

Particularmente en Venezuela, del total de personas que en el Censo 2011 respondieron a la encuesta (27.019.815), una porción importante 5,38%, declaró tener al menos una discapacidad (1.454.845), de los cuales el 0,3% se identificó con algún tipo de discapacidad Mental-Intelectual (donde se incluye el Trastorno del Espectro Autista) (INE, 2013). Sin embargo, para la fecha, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) no ha presentado información actualizada de ningún tipo que permita determinar las políticas públicas en materia de tipos de discapacidad, empleo, educación, salud, vivienda, cultura, servicios públicos, transporte, etc. (Kujawa, 2017).

2.3.2. Inserción laboral y TEA.

Para Flores (1999) aquellas personas con TEA que desarrollan habilidades sociables aceptables, pueden llegar a ser autosuficientes. Siempre y cuando reciban la educación y apoyo que requieren para desarrollar sus habilidades laborales y competencias de forma satisfactoria. No obstante, esto pocas veces se logra debido a que su independencia casi siempre es subestimada.

Hasta hace tan solo unos años, no se planteaba ni siquiera la idea de que las personas con Trastorno del Espectro Autista pudieran llegar a trabajar. Pero la creciente sensibilización de la sociedad por el fomento de empleo de las personas con discapacidad, que incluye a las primeras, ha permitido en ocasiones, situaciones favorables y una nueva construcción social en la que las personas con discapacidad dejan de ser receptores pasivos de los cuidados y pasan a ser miembros activos de la sociedad (Sánchez, 2003).

Esta transición con éxito requiere de ayuda y apoyo y para esto se deben evaluar detalladamente las competencias y habilidades laborales de cada persona para su inserción en un trabajo adecuado. Si bien, según Martos-Pérez y cols (2013), las personas con TEA tienden a mantenerse bajo habilidades aisladas, el promover formas de vivir independientes de los demás adultos, en ocasiones posibilita mejores oportunidades en la vida. Aunque parece que este entrenamiento comienza en la adolescencia lo recomendable es iniciarlo desde la infancia, realizando actividades domésticas y de autonomía personal.

De modo que para que la independencia tenga éxito, se debe llevar un largo trabajo que comienza en la infancia, y continúa con la evaluación las habilidades actuales y potencialidades en el ámbito laboral (Sánchez, 2003). Sin embargo, aun con todos los preparativos y apoyos que se puedan realizar por sus cuidadores. Muchos individuos con TEA permanecen desempleados, debido a que son discriminadas en el campo laboral y limitados en oportunidades de desarrollar sus capacidades, ya que le asignan trabajos inferiores a sus habilidades y potencial (Rosa, 2016).

En estudios realizados a nivel internacional específicamente sobre el empleo y personas con TEA (National Autistic Society, 2016), manifiestan un lento avance en relación con el empleo para el resto de las personas. En el año 2007, en el Reino Unido

sólo el 15% disponía de un empleo a tiempo completo. Casi diez años más tarde (2016) este porcentaje se mantenía prácticamente invariable, situándose en el 16%. Asimismo, el 77% de las personas con TEA que fueron consultadas se encontraban en situación de desempleo, aunque el 53% manifestaba el deseo de trabajar.

Aun España, que es un país con gran interés en esta población, así como en la investigación, tenía para el 2016 al 80% de las personas con TEA sin empleo (Rosa, 2016). Es decir, aunque se conoce que uno de cada 160 personas tiene TEA, la sociedad no entiende lo que realmente significa vivir con el Espectro. Y aunque para la fecha se desconocen las cifras de personas empleadas con TEA en España, se conoce que han generado múltiples programas de apoyo y promoción en la inserción laboral de esta población.

Caso distinto en Venezuela, si bien también existen fundaciones (mencionadas a continuación) que trabajan para el bienestar de este colectivo, aún falta generar más investigación sobre el autismo en la adultez, sus implicaciones en la independencia y sus oportunidades laborales y de desarrollo personal. Esto se debe en parte, a la situación actual del país con problemas de carácter económico y cultural que ha desviado la importancia que amerita el mercado laboral y aún más olvidado el papel que pueden jugar las personas con discapacidad en este ámbito.

2.3.3. Fundaciones para la inserción laboral para personas con discapacidad en Venezuela.

Los programas de inserción laboral tanto en Venezuela como a nivel internacional se manejan bajo dos modalidades de empleo cuyas características permiten ajustes y adaptaciones que tanto las personas con discapacidad como los compañeros del entorno laboral deben asumir para establecer una relación productiva dirigida al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización (Iglesias y Polanco, 2009). Estos modelos consideran las habilidades concretas que una persona con discapacidad tiene para llevar a cabo acciones y tareas específicas y son conocidos como un empleo protegido y empleo con apoyo.

El empleo protegido se lleva a cabo en instituciones encargadas de la inserción laboral de personas con discapacidad para que puedan realizar un trabajo productivo,

participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y las prestaciones de servicio de ajuste personal y social. Estos centros especiales de empleo pueden ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre y cuando estén sujetas a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo (Iglesias y Polanco, 2009).

Por su parte, el empleo con apoyo destaca la importancia o formación hacia el trabajo, así como al entorno laboral como las dos variables que permiten la integración real. A diferencia del empleo protegido, según Iglesias y Polanco (2009) este permite la posibilidad de ser parte de una organización ordinaria, es decir, que en su nómina la mayoría de los empleados son personas sin discapacidad. En el proceso de integración, intervienen distintos actores siendo la empresa y su colectivo humano, así como la persona con discapacidad los que deben adecuarse a la situación laboral.

Se destacan dentro de los actores, la persona con discapacidad, el mediador o tutor laboral que se encargará de entrenar y enseñar las tareas que debe realizar dentro del entorno laboral, es decir, el aprendizaje es en el sitio de trabajo y por último, los empleados y dentro de ese grupo, el apoyo natural, quien se convertirá en la persona de apoyo al retirarse el mediador laboral (Rodríguez, Azpeitia, Fernández-Prida, Lozano y Trello, 2010).

A continuación, con el fin de otorgar un conocimiento más claro sobre las principales instituciones gubernamentales y no gubernamentales del Área Metropolitana de Caracas que desarrollan programas de inserción laboral bajo la modalidad empleo con apoyo, se toma en cuenta una recolección realizada por Trujillo (2012) y Nuñez y Pabón (2009):

2.3.3.1. Instituciones gubernamentales.

En Venezuela, el Consejo Nacional para las personas con Discapacidad (CONAPDIS), es el ente que orienta, regula y supervisa las acciones que las empresas públicas y privadas deben ejercer para cumplir con la normativa legal que protege a las

personas bajo esta condición. Dentro de sus funciones se destaca la de promocionar cursos y talleres de capacitación (Trujillo, 2012).

2.3.3.2. Instituciones no gubernamentales.

Dentro de las instituciones que trabajan con personas que cursan el TEA, resaltan dos instituciones. La primera es la Asociación para el Desarrollo de Educación Especial Complementaria (ASODECO), considerada una asociación sin fines de lucro que tiene como propósito fundamental, la búsqueda constante del mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, incluyendo a las personas con TEA, a través de la integración laboral como medio de dignificación y crecimiento del ser humano (Nuñez y Pabon, 2009). Para alcanzar este fin cuenta con la participación activa de la familia, las empresas, la comunidad y de profesionales altamente calificados para el diseño, implementación y evaluación de programas que garanticen una formación integral y una efectiva integración socio-laboral (Nuñez y Pabon, 2009).

La segunda fundación es FUNDACODISE (Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales), esta también es una asociación sin fines de lucro dedicada a la investigación, formación de los recursos humanos y prestación de servicios con el propósito de cooperar en el desarrollo integral de sociedades especiales. Su finalidad es proveer a los jóvenes adultos la oportunidad de formarse para la vida y el trabajo integrando la formación en autonomía personal, prelación e incorporación laboral mediante el desarrollo de competencias personas sociales y laborales.

2.4. Marco Legal.

Existe una serie de leyes, lineamientos y convenios, los cuales promueven la creación y fomento de condiciones de igualdad y oportunidades para las personas con discapacidad. Una de ellas es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en la que la inserción laboral de las personas con discapacidad está recogida en el Capítulo V de los Derechos Sociales y de la Familia, artículos 81 y 87 donde se expresa que toda persona con o sin discapacidad tiene el derecho y el deber de trabajar, a fin de que todos obtengan una ocupación productiva que les proporcione una existencia digna y decorosa y les garantice el pleno ejercicio de este derecho.

También es necesario tomar en consideración el derecho al trabajo visto como el medio adecuado para el desarrollo de las facultades físicas y mentales del trabajador, consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establecido en el artículo 89. Con respecto a estos artículos, Combellas (2001), señala que esta igualdad en términos formales no es suficiente para garantizar las mismas oportunidades de estos individuos que muchas veces se encuentran infrautilizados. Se trata, entonces, de integrar a personas dependientes, sin la autonomía suficiente para desenvolverse en su hábitat (García, Ortega y Rocco, 2004).

Asimismo, existe también una “ley para personas con discapacidad”, la cual establece las condiciones para el desarrollo integral de las personas con discapacidad (Ley para Personas con Discapacidad, 2007). Estas “condiciones” se encuentran en el capítulo III de la ley, específicamente en los artículos 26 (Políticas laborales); 27 (Formación para el trabajo); 28 (empleo para personas con discapacidad) 29 (empleo con apoyo integral) y 30 (Inserción y reinserción laboral) (Ley para Personas con discapacidad, 2007).

Dentro de estos artículos destaca la importancia de los talleres, programas y cursos en el proceso de inserción. Asimismo, tanto las empresas públicas como privadas deberán incorporar a sus plantales de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente de su nómina total sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados o empleadas, obreros u obreras. De esta manera, el artículo 29 expresa que las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia.

En resumen, no sólo es cuestión de dar cumplimiento a las diversas normativas que son obligatorias, sino de realizar un trabajo en conjunto para comprender por qué se hace esto y entender la importancia que tiene la vida laboral en el desarrollo de las personas con discapacidad (incluidas entre estas las personas dentro del Trastorno del Espectro Autista) y el aporte a la economía del país que estas personas pueden hacer (Iglesias y Polanco, 2009).

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El Trastorno del Espectro Autista (TEA) se ha convertido en un desafío para la comunidad científica desde diversas disciplinas, debido a su naturaleza como fenómeno biopsicosocial, del cual se desconocen aún aspectos prioritarios como su etiología o tratamiento, por lo que su abordaje es el foco de numerosas discusiones teóricas y metodológicas. Tanto es así, que para mayo del 2013 se realizaron cambios introducidos en el DSM-V, los cuales a su vez están en revisión y en proceso de aceptación por los profesionales del área (Echeburúa, Salaberría y Cruz-Sáez, 2014).

Esto se debe a que en la actualidad existen datos e investigaciones contradictorias que no han logrado aclarar temas de gran relevancia para este trastorno (Muñoz y Jaramillo, 2015). No obstante, lo que sí se tiene claro hasta el momento, es el recorrido por el que ha transitado la conceptualización y el diagnóstico del mismo, los cuales implican una amplia historia que radica en las primeras descripciones del trastorno, hechas en 1943 casi simultáneamente por L. Kanner y H. Asperger, quienes desde un desconocimiento bilateral de sus investigaciones, dan inicio a una polémica en la adjudicación causal de los síntomas de esta patología tan compleja y lo convierten en una temática de intenso debate (Valdez, 2005).

Sin embargo, aunque fue mencionado por estos autores no fue hasta veinte años después que se relacionó por primera vez la etiología del autismo a una condición biológica. Y posteriormente en 1980, con la publicación del DSM-III (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Tercera edición) se asignó el término autismo infantil, el cual fue cambiado por primera vez a “trastorno autista” en 1987, con la revisión de esta tercera edición. Luego, con la publicación del DSM-IV se cambió nuevamente el término a “trastorno generalizado del desarrollo no específico” y el término Síndrome de Asperger (Reynoso, Rangel, y Melgar, 2017).

Consecutivo a este avance, la percepción del autismo como un trastorno del desarrollo motivó a los investigadores a estudiar cuál o cuáles de los procesos mentales que se desarrollan en la infancia sufría la alteración que tenía como resultado el trastorno autista. Dentro de la cantidad de artículos producidos, se halló el concepto de Teoría de la Mente por Premack y Woodruff (1978), constructo teórico que ha aportado

de manera significativa a la comprensión de la mente del ser humano, y que actualmente se encuentra en un creciente desarrollo con las alteraciones presentadas por las personas con el TEA.

Asimismo, el espíritu investigativo estimulado por esta teoría y la definición del Autismo como un continuo llevó a plantearse niveles de afectación y combinaciones según variables cognitivas y socio-culturales, dando apertura a los cambios presentados en el DSM-V en el cual se modificó nuevamente del término “Autismo” a “Espectro Autista” quedando como “Trastorno de Espectro Autista” ya que este responde a la dispersión observada en los síntomas, es decir, a las discrepancias en sus manifestaciones y niveles de afectación aun cuando estas eran agrupadas dentro de un término diagnóstico (Muñoz y Jaramillo, 2015).

Dentro de las modificaciones más relevantes para esta investigación, se encuentra la nueva especificación en cuanto a los niveles de severidad que se pueden presentar dentro del espectro, entre los cuales se contemplan: Nivel 1: necesita ayuda; Nivel 2: necesita ayuda notable; Nivel 3: necesita ayuda muy notable (Echeburúa, Salaberría y Cruz-Sáez, 2014). Debido a que una de las ventajas de estas especificaciones es la organización que se ha dado en cuanto a las investigaciones derivadas.

Ya que esto ha llevado a la producción de conocimiento en cuanto a las capacidades y destrezas de estas personas, tanto desde el punto de vista social como profesional. No obstante, al parecer no ha sido suficiente ya que estos mismos avances han acarreado deficiencias con respecto al diagnóstico del espectro, la discriminación, debido al desconocimiento que todavía existe en la sociedad y/o la falta de apoyo para poder ampliar el desarrollo de las habilidades necesarias para el éxito de la inclusión social, específicamente en el área laboral (Muñoz y cols, 2015).

Particularmente con este último, ya que la actual clasificación implica que una parte del colectivo de personas con TEA está capacitada para realizar trabajos de calidad, ser eficientes y competitivos, siempre y cuando se le preste el apoyo y los recursos que son necesarios y se flexibilicen las opciones de acceso al empleo. No obstante, esta población tiene dificultades para su inserción laboral en el mercado ordinario ya que todavía existe un gran desconocimiento sobre esta discapacidad (Lindón, 2007).

Esto se debe a que la mayoría de las asociaciones de autismo son entidades relativamente jóvenes que fueron creadas con una base de usuarios en edad infantil donde pocos se planteaban la posibilidad de que pudieran llegar a trabajar en un futuro. Por lo que, hasta hace muy poco, no existían programas adecuados para la atención de estas personas en el mundo laboral (Lindón, 2007).

Es así como, estudios realizados en Europa y en España (Saldaña, Álvarez, Labatón, López, Moreno y Rojano, 2009; Muñoz, Fernández, Belinchón, Sellán, Díaz, Hernandos, y Muñoz, 2008; Autismo en España, 2017) revelan que entre el 76 y el 90 por ciento de las personas adultas con TEA no desarrollan ninguna actividad productiva o laboral, y que su integración social y comunitaria es muy limitada, compleja y mínima en la actualidad. Sin embargo, es importante destacar que las personas con TEA tienen numerosas habilidades que les permiten ser excelentes personas trabajadoras.

Por esta razón, en España se han comenzado a generar múltiples iniciativas como el proyecto denominado “Estudio de investigación social sobre el empleo de las personas con TEA en el contexto español” que a la par con el proyecto “Formación en habilidades sociolaborales de personas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA)” nacen de la identificación de una necesidad débilmente cubierta: la situación de desempleo, la escasa incorporación al mercado de trabajo de las personas con TEA al llegar a la vida adulta y, en definitiva, la falta de oportunidades para tener una vida independiente (Autismo España, 2017).

En E.E.U.U también se han desarrollado múltiples investigaciones con respecto a la realidad laboral de las personas con TEA. Tal es el caso de un experimento realizado por Ameri, Schur, Adya, Bentley, McKay y Kruse (2015), investigadores de la Oficina Nacional de Investigaciones Económicas de EEUU, en el cual se encontró que existe gran discriminación laboral hacia las personas con discapacidad. Entre las personas en edad de trabajar con discapacidades, sólo el 34% se emplea, comparado con el 74% de las personas sin discapacidad (Houtenville, Brucker y Lauer, 2014).

Esto puede deberse a varios factores, por ejemplo, en este mismo estudio se demostró que los empleadores pueden creer, con o sin razón, que las personas con

discapacidades son menos productivas, en promedio y toman decisiones individuales de contratación con base a esas creencias (Ameri y cols. 2015). Por lo tanto, la incertidumbre que muchos empleadores expresan sobre el futuro desempeño de las personas con discapacidad y los costos potenciales de permanencia hace que la discriminación sea más probable.

Si bien no hay evidencia estadística que demuestre que los empleadores ejercen discriminación en el contexto de la discapacidad, estudios anteriores realizados en Francia y Bélgica, ya han mostrado que tanto los empleadores como los compañeros de trabajo suelen tener prejuicios y, en general, falta de conocimiento acerca de las personas con discapacidad, lo que contribuye a rechazarlos cuando solicitan empleo (Ameri y cols, 2015).

En Venezuela por su parte, hablar de la realidad laboral de las personas con TEA se convierte en un campo delicado y poco conocido ya que actualmente no se cuenta con estadísticos que den cuenta sobre el estatus laboral de estas personas (Boza, 2004). Según este autor, el tema económico generalmente es desplazado, dándole mayor relevancia a las dificultades en la política monetaria y fiscal. Por esta razón, parten de lo que a través de la estabilización macroeconómica y el crecimiento económico sostenido se mejoraría la situación laboral del venezolano y se reduciría considerablemente el desempleo (Boza, 2004).

Por lo tanto, la captación de las personas con TEA o con discapacidad en Venezuela ha sido dejada a un segundo plano (Vielma, 2013; Iglesias y Polanco, 2009). Ya que apenas en 1990 es que son tomados en cuenta por primera vez en el censo realizado, que ha ido evolucionando hasta el último censo en el 2011. Inclusive, en los años 80 según Vielma (2013) no existían políticas de inclusión de las personas con discapacidad, por lo tanto, sus derechos eran infringidos de forma evidente, además de que en los tratados, pactos y convenios internacionales que prevalecían en Venezuela no eran suscritas las personas con Discapacidad.

Actualmente, esta situación ha cambiado en lo que respecta a la inclusión laboral para las personas con discapacidad (Iglesias y Polanco, 2009) incluyendo a las personas con TEA. No obstante, no se trata simplemente de tener una serie de normas o artículos

en papel, ni siquiera simplemente de cumplir con dichas normas, sino de aumentar el reconocimiento de esta población, para así, aumentar la conciencia con respecto a las mismas.

Por el momento en Venezuela, la responsabilidad de promover, coadyuvar y ejecutar planes, políticas y estrategias dirigidas esencialmente de manera participativa y protagónica a la inclusión e integración de las Personas con Discapacidad (PcD) en la sociedad no sólo en el ámbito laboral, sino en todo lo relativo al mejoramiento de su calidad de vida le corresponde al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) quienes aseguran esto al entregar un certificado de discapacidad del cual subyacen una serie de derechos entre ellas la inclusión laboral.

Aparte de CONAPDIS son diversas las asociaciones en el país que ofrecen formación a las personas con discapacidad intelectual o psicosocial, con la intención de que éstas puedan trabajar. Tal es el caso de la ONG, Asociación Civil para el Desarrollo de la Educación Complementaria (ASODECO), quienes han desarrollado a través de sus coordinaciones de Enlace Empresarial y Captación y Desarrollo, una serie de programas y servicios dirigidos a la inclusión laboral de personas a través de formación laboral. Estas organizaciones a su vez funcionan como canalizadores para la selección y entrenamiento de estas personas en puestos adecuados. Permitiendo que no se incumpla la Ley y los empleadores que desean contratar a las personas conozcan sobre las tareas que deben asignar dependiendo de su capacidad (Muñoz y cols., 2009).

Sin embargo, esto no siempre es así, aunque existen estas instituciones los empleadores en ocasiones asignan tareas repetitivas o inferiores a la capacidad y habilidad de la persona (Muñoz y cols, 2009). Es por esto que para poder entender la situación laboral de estas personas es necesario incluir dentro del panorama tanto la participación de los empleadores como el de los entrenadores que se encargan de formar a la persona en el proceso de inserción.

En consecuencia, tal como lo expone Muñoz y cols (2009) aunque, el estado establece la obligatoriedad de condiciones y oportunidades que les permita a las personas con algún tipo de discapacidad ser actores protagónicos de su independencia, aún existen múltiples deficiencias (Flores, 2010). Mismas en las que están implicadas

otras personas que por su relevancia en el proceso, pueden ser considerados actores principales junto a las personas con TEA.

Dentro de las dificultades, también se hallan las limitaciones que tiene el Censo en el país ya que no pueden abarcar todas las variables que implica el diagnóstico, según la OMS aproximadamente el 15% de la población mundial están aquejadas por la discapacidad en alguna forma. Sin embargo, desde el CONAPDIS se maneja solo el 5,38% de esta población, esto se debe a que no abarcaba la gran variedad que existe entre las personas con discapacidad. Por lo tanto, no se pueden precisar diagnósticos más puntuales como el TEA, ya que el medio por el cual se recolecta la información es a través de una pregunta: *¿tiene alguna de las siguientes deficiencias, condiciones o discapacidades?* (INE, 2013).

En tal sentido, la pregunta aceptaba más de una opción de respuesta por parte de la persona registrada, opciones no excluyentes entre sí y entre las cuales destacaban: Visual, Auditiva, Neurológica, Músculo esquelética, Voz y Habla, Cardiovascular, Mental-intelectual, Respiratoria, Mental- psicosocial. Del total de personas que participaron en el Censo 2011 (27.019.815), el 5,38% (1.454.845) respondieron a la pregunta de deficiencia, condición o discapacidad declarando tener al menos una discapacidad.

Sin embargo, aparte de estos números, para la fecha el CONAPDIS no ha presentado información actualizada de ningún tipo que permita determinar las políticas públicas en materia de discapacidad, empleo, educación, salud, vivienda, cultura, servicios públicos, transporte, etc. (Kujawa, 2017). Mucho menos, cuál es la cantidad de personas que están dentro del TEA en Venezuela. En lo que respecta a esta población solo se conoce que uno de cada 160 niños es diagnosticado con TEA a nivel mundial, y en Venezuela la información que si fue suministrada por el INE (2013) en su boletín demográfico, es que este Trastorno se encuentra en la categoría de “discapacidad intelectual” como discapacidad Mental psicosocial junto a enfermedades como la esquizofrenia, trastorno bipolar, psicosis, entre otras.

Esta categoría se manifiesta a través de deficiencias o trastornos de la conciencia, comportamiento, razonamiento, estados de ánimo, afectividad, y/o comprensión de la

realidad (irritabilidad, depresión, inestabilidad emocional crónica). Lo que parece entonces ser un retroceso en la historia del Autismo, en vista de que este se encuentra junto a la esquizofrenia estableciendo semejanzas con los postulados de Kanner en 1943.

La poca claridad del sistema de clasificación en Venezuela al incluir esta población en la categoría discapacidad mental-psicosocial, trae como consecuencia, la dificultad que esto representa al tratar de establecer una independencia parcial o completa por parte de las personas dentro del TEA. Debido a que, para ingresar en el campo laboral la persona necesita como mínimo un Certificado de discapacidad que emite CONAPDIS y que se enmarca bajo las categorías antes mencionadas.

Por lo que pareciera entonces, que aparte de las dificultades que presentan las personas dentro de su diagnóstico del DSM-V también se le suma la existencia de privaciones de oportunidades de independencia, cuando las personas con TEA intentan establecer contacto con el ámbito laboral ya que esto depende en gran parte del certificado de discapacidad que emite CONAPDIS y por ende de las carencias que se han venido acarreado en el proceso de “inclusión”.

Por esta razón, lo que insta a esta investigación es conocer la realidad laboral que estas personas experimentan, no sólo por la importancia que ha cobrado el tema internacionalmente, sino también por la situación social y laboral que domina el territorio nacional y que parte de una falta de reconocimiento de estas personas aun dentro de la clasificación elaborada por los responsables de su inclusión; así como los diversos obstáculos con los que se encuentran antes y después de la contratación, ya sea por el tipo de incorporación que tienen las personas en el ámbito laboral o por los prejuicios que se manejan en la actualidad por los empleadores o jefes directos.

Por consiguiente, no es un misterio la existencia de fallas y privaciones en la relación que establecen las personas con TEA en el ámbito laboral ya que las condiciones laborales no parecen ser muy favorables. Sin embargo, ¿hasta qué punto esto los está afectando en su desarrollo personal? Es por ello que al tratar de establecer una aproximación a esta temática poco explorada en Venezuela surge la siguiente

interrogante: ¿Cómo se comprende la situación laboral de un grupo de personas diagnosticadas con Trastornos del Espectro Autista?

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Comprender la situación laboral de un grupo de personas diagnosticadas con el Trastorno del Espectro Autista.

4.2. Objetivos específicos.

- ✓ Conocer la percepción que tienen los actores principales de las personas con Trastorno del Espectro Autista en el campo laboral.
- ✓ Analizar la percepción de los actores principales sobre la inserción laboral de un grupo de personas con Trastorno del Espectro Autista.
- ✓ Identificar las limitaciones que presenta un grupo de personas con Trastorno del Espectro Autista en el ámbito laboral.

V. MARCO METODOLÓGICO.

5.1 Método.

La presente investigación se enmarcó dentro de un enfoque cualitativo el cual busca comprender y profundizar fenómenos de índole social, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto. Se refiere por lo tanto a un proceso que brinda la posibilidad de abordar un objeto de estudio que proviene de la experiencia personal de sus protagonistas (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Tal como lo definen Strauss y Corbin (2002) “el método cualitativo se puede usar para obtener detalles complejos de algunos fenómenos, tales como sentimientos, procesos de pensamiento y emociones, difíciles de extraer o de aprehender por métodos de investigación más convencionales” (p.13). Por lo tanto, esta metodología se marca unos objetivos concretos que consisten en “descubrir la estructura específica de lo que ocurre en la realidad... se buscan más los significados atribuidos por los actores a situaciones concretas” (Ruíz, 2012, pp. 23-24).

Los estudios cualitativos se caracterizan por: (a) tener como objetivo la captación y reconstrucción del significado; (b) utilizar básicamente el lenguaje, de manera conceptual y metafórica; (c) captar la información de manera flexible y desestructurada; (d) proceder de manera más inductiva que deductiva; (e) la orientación no es particularista y generalizadora sino holística (Ruiz, 2012).

En consecuencia, esta metodología es la más adecuada para la aproximación de este fenómeno dadas sus características, ya que permite aportar el carácter exploratorio bajo el cual está adscrita esta investigación. Debido a que, tal y como indica Taylor y Bogdan, (1994) y Hernández, Fernández y Baptista (2006) y señaló anteriormente Ruiz (2012) la investigación cualitativa se caracteriza por una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas).

De esta manera, este método implica el estudio en profundidad de la realidad desde la comprensión del individuo, el cual se concibe como sujeto protagonista e interactivo

que comparte los significados y códigos a través del lenguaje. Por lo tanto, se acopla perfectamente con la visión simbólica que caracteriza el paradigma interpretativo o constructivista (Popkewitz,1988; Ramos, 2015).

Ya que, esta visión tiene como propósito acercarse a una realidad desconocida para su comprensión y reconstrucción de la realidad previa (Guba y Lincoln, 2002 cp. Ramos, 2015, p. 15). No intenta controlar, predecir o transformar el mundo real, sino comprenderlo desde la perspectiva de sus propios actores (Flores,2004). Siendo esta realidad la situación laboral de las personas con TEA y sus actores principales: los supervisores o jefes directos, entrenadores y participantes con TEA.

5.2. Diseño de Investigación.

En lo que respecta al diseño de investigación, este hace referencia al abordaje general que se utiliza en el proceso de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Por consiguiente, desde este enfoque el diseño implica la integración de todas las decisiones y acciones del investigador durante el proceso de recolección (Vieytes, 2009). Asumiendo en principio, que es de tipo transversal ya que los datos obtenidos en las entrevistas solo son válidos en un tiempo y espacio en específico (Cuenya y Ruetti, 2010).

En este sentido, el diseño emergente fue el más adecuado ya que permite la comprensión del fenómeno desde las proposiciones que surgen de los datos obtenidos en la investigación sin restarle importancia a la información teórica previa (Stratuss y Corbin, 2002; Creswell, 2005). Por lo tanto, es el procedimiento el que genera el entendimiento y desde el cual, gracias a su flexibilidad, se toman las decisiones y se hacen las modificaciones pertinentes.

No obstante, aunque el modelo de diseño emergente tiene estas características sumamente útiles, no lo son tanto en las circunstancias de investigación aplicada o que precisan de un tiempo menor, como es el caso de esta investigación ya que se trató de un Trabajo Final de Grado. Por esta razón, se partió desde un diseño emergente y proyectado, el cual permitió obtener proposiciones teóricas a partir de los datos obtenidos por medio de etapas definidas en tiempo-espacio.

5.3. Participantes

La información fue recolectada por medio de entrevistas semiestructuradas realizadas a los actores principales de la inserción laboral de las personas con TEA, los cuales son: (1) personas que estén diagnosticadas con Trastorno del Espectro Autista que se encuentren trabajando o en búsqueda de empleo; (2) familiares o responsables en el proceso de inserción laboral de estas personas con TEA y (3) jefes directos o supervisores de las personas con TEA previamente entrevistadas.

Se considera que estos tres participantes son los protagonistas ya que comparten un conjunto de significados que construyen la situación laboral de la persona con TEA. En principio, fueron contactados a través de fundaciones y organizaciones que se encargaron de seleccionar a las personas que cumplían con los criterios de selección, para luego efectuar la técnica bola de nieve.

5.3.1. Criterios de selección

La selección de los participantes se basó en la propuesta Teórica-Intencional realizada por Taylor y Bogdan (1994) donde lo más importante fue el potencial y disponibilidad de cada persona para ayudar a recolectar la información, más que en el número de personas a entrevistar. De esta forma, la selección de participantes se sustenta en cuatro criterios mencionados por Sánchez (2000, cp. Córdoba 2017, p. 80):

- ✓ Emergente. Se puede seleccionar a los participantes durante el transcurso o desarrollo de la investigación, considerando además que la información que se recolecta va definiendo los patrones de su avance.
- ✓ Serial. Todas las informaciones de los participantes se analizan antes de dar inicio a la entrevista siguiente, de modo que pueda detectarse una máxima variación que permita obtener informaciones novedosas.
- ✓ Se ajusta permanentemente en función de los temas que van surgiendo.
- ✓ Concluye una vez que la información comienza a repetirse (criterio de saturación de la información o saturación teórica).

Los participantes antes descritos fueron contactados por medio de instituciones tales como: ASODECO y FUNDACODISE. Y luego fue puesta en práctica la técnica

de bola de nieve o cadena en la que a partir de los primeros entrevistados se fueron identificando otros que pudieran proveer información sobre la temática (Pineda–Báez, Pedraza–Ortiz y Moreno, 2011, cp. Córdoba, 2017 p-81). En ambos casos, a petición de las fundaciones e instituciones se guardó completa confidencialidad de las empresas que participan en el proceso.

La selección de los participantes dentro de estas instituciones a su vez se basó en los niveles de gravedad desarrollados por el manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales (DSM-V), el cual se reduce a los niveles de apoyo que necesita la persona que cursa TEA:

-Requiere ayuda muy notable (Grado 3): persona con muy pocas palabras inteligibles que raramente inicia interacciones sociales. Existen personas que pueden establecer una conversación, pero con dificultad por lo incomprensible que puede llegar a ser el lenguaje.

-Requiere ayuda notable (Grado 2): una persona que habla con frases sencillas, cuya capacidad para interactuar se limita a intereses restringidos y que manifiesta comportamientos atípicos a nivel no verbal.

-Requiere de apoyo (Grado 1): una persona que es capaz de hablar usando frases completas e implicarse en la comunicación pero que a veces falla en el flujo de ida y vuelta de las conversaciones y cuyos intentos por hacer amigos son atípicos y generalmente fracasan.

Tomando estos criterios, las personas encargadas de hacer el enlace, bajo previa indicación del investigador, realizaron una selección de su personal, tomando como criterio con mayor importancia, el que la persona con TEA posea por lo menos un lenguaje moderado y pueda mantener una conversación, con lenguaje comprensivo y expresivo conservado. En consecuencia, el grupo de participantes quedó conformado de la siguiente manera:

Tabla 3. Características de entrenadores y los supervisores entrevistados.

Código	Tipo de participante.	Modalidad de empleo.	Tiempo en el empleo
E.2	Entrenadora	Apoyo	3 años.
E.3	Supervisor	Apoyo	2 años
E.5	Supervisora	Protegido	2 años
E.7	Entrenadora	Apoyo	5 años
E.8	Supervisora	Apoyo	4 años
E.10	Supervisor	Independiente	4 años
E.13	Supervisora	Protegido	3 años

Tabla 4. Características de participante con TEA.

Código	Nivel de gravedad (DSM-V)	Modalidad de empleo.	Otra modalidad de empleo	Entrenamiento	Tiempo en el empleo
E1.	2	Apoyo	No	ASODECO	9 años
E.4	2	Protegido	Independiente	FUNDACODISE	14 años
E.6	1	Apoyo	Independiente	Programa engranados ASODECO	7 años
E.9	1	Independiente	Independiente		4 años
E.11	2	Protegido	Independiente	Programa engranados ASODECO	3 años
E.12	3	Protegido	Independiente	ASODECO	15 años

El orden de los participantes fue asignado según el orden cronológico en el que se realizaron las entrevistas. Se entrevistaron personas que se encuentran en las siguientes modalidades de empleo:

- Empleo protegido: El participante con TEA tiene un entrenamiento y seguimiento constante, labora dentro de la fundación u organización que le brinda el apoyo y pertenece a la nómina de empresas asociadas con la institución.

-Empleo con Apoyo: el participante con TEA tiene un entrenamiento y posteriormente se integra a la empresa asociada con la fundación u organización, la cual brinda el apoyo por medio de seguimientos quincenales o mensuales según el nivel de apoyo.

-Independiente: aquellos participantes que trabajan en empresas privadas sin ningún tipo de entrenamiento previo para la inclusión laboral.

Asimismo, para clasificar a los participantes según el nivel de apoyo se tomó como sustento teórico los niveles de gravedad desarrollados en el DSM-V. No hubo exclusión

de ninguno de los niveles, más que el criterio de selección, referente al nivel de comprensión y expresión conservado. Estos criterios, fueron informados a los responsables de las instituciones encargadas del enlace, de modo que ellos lo tomaran en cuenta al momento de seleccionar a los participantes. De igual forma, también se realizó un primer acercamiento hacia los participantes para comprobar su lenguaje, a través de intervenciones informales cortas.

5.4 Técnicas de recolección de información.

La técnica de recolección utilizada en esta investigación fue la *entrevista semiestructurada* entendida como “los encuentros, cara a cara, entre el investigador y los informantes, en busca de la comprensión de las perspectivas que ellos tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones tal como la expresan con sus propias palabras” (Taylor y Bogdan, 1994, p. 101). Para ello, inicialmente se elaboraron tres guiones de entrevistas (anexos 1; 2; 3) que fueron modificados paulatinamente, según las necesidades que se fueron encontrando en las entrevistas con los participantes.

Respecto a esto último, Wiesenfeld (1996), plantea que esta estrategia es útil porque en la medida que se desarrolla la investigación permite discriminar y filtrar la selección de participantes y garantiza una mayor amplitud de la información. Asimismo, a medida que se realizaron las entrevistas estas se fueron validando debido a la triangulación de información que permitió la relación directa entre los participantes, debido a que las preguntas no variaron en gran medida y se estaba buscando información de una situación en común.

5.5 Técnica para el análisis de la información.

Tal como se mencionó en el diseño de investigación y en consonancia con el objetivo de investigación el método cualitativo responde a las necesidades metodológicas en las que se enmarca. En este sentido, la corriente de pensamiento condicionará los procedimientos de estudio que siga la investigación ya que cada paradigma defiende una concepción diferente de lo “qué es” la investigación, “cómo” investigar y “qué” investigar.

En contexto, desde este método se despliegan una serie de técnicas que permiten dar cuenta del fenómeno. Entre ellas se encuentra *la observación no estructurada*, esta técnica tiene la particularidad de no contar con un esquema o plan premeditado referente a los elementos que se deben observar y recoge todo tipo de información sin discriminación. Por ende, el investigador utiliza como estrategia de recolección lo que es denominado cuaderno o diario de campo (Goode, y Hatt, 1975).

La observación no estructurada generalmente se utiliza como una técnica de recolección de datos para estudios exploratorios como este, ya que permite definir con más precisión el problema por medio de las notas de campo (Goode, y Hatt, 1975). La otra técnica utilizada bajo esta metodología fue el análisis cualitativo de contenido, una de las estrategias más utilizadas por excelencia. El curso del análisis que se lleva a cabo obtiene, de este modo, mayor profundidad y riqueza analítica que se complementa con la observación (Baudino y Reising, 2000; Buendía, 1994; Pérez, 1994; Rodríguez, 1996); y al mismo tiempo generar información válida y confiable, comprensible intersubjetivamente (MacQueen, McLellan, Kay y Milstein, 1996; Carey, Morgan y Oxtoby, 1998).

El análisis de contenido, desde el enfoque cualitativo, necesariamente se prescribe a suposiciones sobre la forma de hacer y comprender la ciencia (Briones, 1988; Pérez, 1994.) En principio, dentro del contexto de trabajo cualitativo de análisis, las guías de trabajo y los indicadores pueden estar definidos de un modo suficientemente flexible como para no obstruir la emergencia de la información seleccionada, en especial considerando que ésta es una de las propiedades más poderosas del trabajo cualitativo.

En efecto, todas las investigaciones comienzan desde cierto número de temas o supuestos no muy definidos que sirven para orientar la investigación, pero ellos no son obstáculo a la hora de modificarlos o reemplazarlos por otros que se ajusten mejor a los hallazgos ulteriores (Briones, 1988; Rodríguez, 1996). Por lo tanto, esta técnica cuenta como unidad de Análisis los segmentos de información, que podrán codificarse y en definitiva categorizarse. A la hora de clasificar, el investigador debe proceder pacientemente, para poder dividir el texto, contabilizar y verificar las unidades de clasificación correctamente.

De este modo la operación puede llamarse codificación, ya que puede organizarse colectivamente la información. Desde el análisis de contenido por lo general se procede con la codificación abierta, la cual permite trabajar sobre el contenido manifiesto o explícito del discurso y es lo que se efectuó en esta investigación. Una vez que los datos habían sido segmentados y agrupados, se identificaron los grupos, recibiendo el nombre de códigos, los cuales adoptaron la forma de conceptos conocidos o palabras utilizadas (código en vivo) por alguno de los entrevistados (Cáceres, 2003).

En consecuencia, el procedimiento abierto del análisis de contenido recibe este nombre pues no necesariamente debe estar sujeto a categorías previas. Correspondiendo a un procedimiento exploratorio o descriptivo, mientras que su contrario “codificación cerrada” concierne a la verificación de hipótesis (Briones, 1988). Como esta investigación no parte de ninguna hipótesis y en virtud de la información surge de forma emergente, la técnica fue utilizada con la codificación abierta.

Dentro de esta codificación, como estrategia analítica se implementó el “análisis temático”, siendo el más utilizado y el cual consiste en efectuar un pre-análisis de los temas de un texto con el fin de darle dimensiones utilizables, las cuales permitirán la comparación con otros textos tratados de la misma manera (Cáceres, 2003). Esto permite establecer los criterios de selección y diferenciar temas principales y secundarios que luego se convertirán en las categorías y subcategorías con lo que se nutrirá el análisis.

Para finalizar, es conveniente señalar que la categorización emergente, a través de la codificación abierta, tiene una diferencia con respecto a las clasificaciones establecidas en el análisis de contenido tradicional, tienen un énfasis especial en lo que respecta a construcción teórica. Sin embargo, este no es el caso de esta investigación, donde lo que se busca es categorizar con interpretaciones emergentes en este contexto, para trabajar con el “contenido manifiesto” es decir, con la información explícita, en tanto permita comprender la situación de estas personas más que el general una teoría (Cáceres, 2003).

5.6 Unidad de Análisis.

En correspondencia a la técnica de recolección, se tomó como unidad de análisis aquellos fragmentos de cada entrevista en los que se expresó una descripción de la situación laboral de las personas con TEA. Para esto se transcribieron todas las grabaciones identificando a cada participante con la letra E de “entrevista” seguida por el número que indica la posición en la que fue realizada, por ejemplo E1; E2;E3...

Luego del preanálisis correspondiente al análisis cualitativo (Cáceres, 2003) se empiezan a establecer los criterios con los que se seleccionaran los fragmentos. Cáceres (2003), reconoce dos tipos de unidades de análisis, aquellos fragmentos de base gramatical, como las palabras claves o palabras generales que penden de su disposición dentro del texto y su significado; las frases, el párrafo o tema, donde la unidad de análisis es un grupo de palabras reunidas gramáticamente. Y por otra parte, las unidades de análisis de base no gramatical en las cuales no se consideran segmentaciones del material.

Esta investigación toma como unidad de análisis aquellos fragmentos de base gramatical los cuales fueron seleccionados a partir de sus frases y temas. Estos segmentos, fueron identificados con la inicial de la entrevista seguida de la posición en la que fueron efectuadas (E1, E2). A su vez, estas están acompañadas de un número que hace referencia a la línea donde comienza el fragmento (Anexos del 4-16).

5.7. Contexto

Por ser una investigación cualitativa y al ser la técnica de recolección la entrevista semiestructurada, estas fueron realizadas en el contexto donde laboran los participantes. Llevando a cabo trece (13) entrevistas en diversos ambientes: dos (2) de ellas en la Fundación para la Cooperación del Desarrollo Integral de Sociedades Especiales (FUNDACODISE), tres (3) en la Asociación Civil para el desarrollo de educación especial Complementaria (ASODECO) y ocho (8) en empresas privadas con o sin convenio con las instituciones anteriores, que bajo la petición de estas instituciones serán mantenidas en el anonimato. Para poder realizarlas, se pasó un permiso con las dos primeras instituciones (anexo 18-20) y con las empresas privadas se llegaron a acuerdos informales previamente conversados.

5.8. Recursos.

Los recursos son todos aquellos materiales y/o dispositivos que fueron utilizados antes durante y después de la recolección de información y que sirvieron para el análisis cualitativo del contenido recolectado. Dentro de ellos destacan los siguientes:

- **Guion de entrevista:** tres formatos en los que se encontraban datos para identificar a los participantes y los temas tratados en la entrevista (anexos 1; 2; 3).

- **Grabador/Reproductor de Audio Digital (MP3):** dispositivo a través del cual se pueda grabar, almacenar y reproducir las entrevistas para su transcripción.

- **Otranscribe.com:** página web destinada a facilitar el proceso de transcripción de entrevistas. En la misma, se puede subir el audio y ajustar la velocidad para escribir manualmente el contenido.

- **Excel v.2010:** es una aplicación del paquete Microsoft Office que permite organizar y analizar datos en hojas de cálculo, gráficos y mapas (MediActive, 2010). Empleado para las tablas y gráficos de los datos descriptivos.

- **ATLAS.ti 8:** programa para el análisis cualitativo de grandes cuerpos de datos textuales, gráficos y de vídeo (San Martín, 2014).

- **Computadora:** donde se instaló el programa Atlas.ti 8, se transcribieron todas las entrevistas y se analizaron.

- **Hojas blancas:** donde se imprimieron materiales como cartas de aceptación, consentimientos informados y guiones de entrevista.

- **Impresora.** Para imprimir todo el material fotocopiado que se necesitara.

- **Cuaderno de campo:** donde se llevó el registro de las fechas, lugares y contactos que fueron visitados, así como imprevistos y cambios conductuales a los que no se puede acceder con las grabaciones, pero si por la observación.

5.9. Procedimiento

5.9.1. Fase Preparatoria

5.9.1.1. *Exploración y esquematización de aquellas instituciones del área Metropolitana de Caracas que sirven como enlace entre las empresas y las personas con TEA que desean trabajar:* para esta parte de la investigación se realizó un primer encuentro con las fundaciones e instituciones que trabajan para la inserción laboral de

las personas con Trastorno del Espectro Autista en el área Metropolitana de Caracas. Comenzando con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) quienes son los encargados de orientar, regular y supervisar las acciones que las empresas públicas y privadas deben ejercer para cumplir con la normativa legal que protege a las personas bajo esta condición en Venezuela.

Debido a que la clasificación de esta institución no tiene criterios específicos para las personas con Trastorno del Espectro Autista y que a estos los incluye dentro de su clasificación como Discapacidad Mental junto a otros trastornos, no se seleccionó a los participantes que podían ser contactados por esta institución. Sin embargo, dentro de las funciones de CONAPDIS destaca la promoción de cursos y talleres de capacitación, en su página web a su vez presenta un registro de las instituciones a nivel nacional que atienden a las personas con discapacidad de los cuales se seleccionaron los siguientes para el proceso de entrevista inicial:

- ASODECO: ha desarrollado un programa de transición laboral para personas con discapacidad intelectual compuesto de dos fases, una previa de capacitación y prácticas para los aprendices, la segunda dirigida a la realización de un trabajo dentro de su centro ocupacional o en una empresa externa. En su centro se desarrollan actividades que son remuneradas económicamente como piñatería, cocina, cerámica, manualidades, madera, autolavado, oficina, archivo, Fotocopiado, entre otras. En esta institución se desarrollan las modalidades de empleo protegido y empleo con apoyo.

- FUNDACODISE: Es una asociación sin fines de lucro dedicada a la investigación, formación de los recursos humanos y prestación de servicios con el propósito de cooperar en el desarrollo integral de sociedades especiales. Su finalidad es proveer a los jóvenes adultos la oportunidad de formarse para la vida y el trabajo integrando la formación en autonomía personal, prelación e incorporación laboral mediante el desarrollo de competencias personas sociales y laborales (Nuñez y Pabón, 2009).

5.9.1.2. Contacto inicial con ASODECO Y FUNDACODISE para su delimitación y selección.

El contacto inicial con las instituciones se realizó por medio de un correo electrónico y/o vía telefónica con el fin de corroborar la siguiente información: existencia de apoyo a personas con TEA, accesibilidad de visitas y posteriores entrevistas con personal y personas con el diagnóstico.

5.9.1.3. Aproximación a los participantes y elaboración de guiones de entrevista:

Se visitaron las instituciones con el fin de aproximarse a los participantes para realizar los guiones de entrevista semiestructurada. La primera visita fue a FUNDACODISE donde se conversó con la terapeuta ocupacional encargada, ella explicó la modalidad de trabajo (empleo protegido) con el que trabajan y seleccionó a las personas con el diagnóstico que podían responder a la entrevista, es decir, que tengan conservado el lenguaje comprensivo y expresivo, la visita finalizó con la observación de las personas que cursan el TEA y que se encontraban laborando en ese momento.

La segunda institución en visitar fue ASODECO, durante este primer encuentro se conversó con la psicóloga encargada. Con ella se revisaron los objetivos de la investigación y también se seleccionó a las personas que cumplían con el perfil para la investigación. Concretando la primera entrevista y proporcionando el contacto con la persona encargada de la supervisión del participante. En ambas instituciones este primer contacto se realizó con el propósito de conocer el discurso con el cual se debía manejar las entrevistas y así dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación ya que es indispensable la elaboración de un guion para la recolección de datos.

Una vez que se obtuvo esta información experiencial junto a la información teórica se formularon las preguntas que conformarían cada una de las tres entrevistas. Una vez formuladas las preguntas, los guiones (anexo 1; 2; 3) presentaron similitudes y particularidades entre ellos. Por ejemplo, las preguntas dirigidas a indagar la situación actual tanto general como individual del entrevistado con TEA fueron las mismas para los tres tipos de participantes.

Mientras que el guion de entrevista para la persona con TEA fue el único donde se evaluó: 1. La formación académica del participante; 2. La participación social y comunitaria; 3. La motivación y expectativas laborales; 4. Experiencia laboral. De igual forma la entrevista dirigida a los entrenadores o responsables en la inclusión laboral

contiene un apartado extra que corresponde al proceso inicial en el proceso de inclusión.

Esta distribución de apartados dentro de las entrevistas se hizo con el propósito de conocer la información desde los actores principales de cada situación ya que lo que se busca es conocer y no contrastar la información. Una vez que estos guiones de entrevista estuvieron completos, se envió al asesor de la investigación con el fin de recibir correcciones. Realizadas las modificaciones a los guiones según las sugerencias del tutor o asesor se contactaron a las instituciones para pautar fecha, hora y lugar de la entrevista.

5.9.2. Fase de recolección.

Este apartado corresponde a la recolección de los datos por lo tanto se procede a realizar una descripción secuencial de las entrevistas. La misma incluye una serie de actividades para contactar a las personas y para realizar las entrevistas. En principio se contactó a ASODECO y FUNDACODISE. Esta última fue la primera institución contactada, se efectuó una visita en la cual se conversó de la modalidad de empleo con la cual trabajan, los objetivos de la investigación y se observó a los participantes con TEA que se encontraban en el lugar.

Luego de esta visita se realizaron las entrevistas semiestructuradas, las mismas estuvieron sustentadas tanto en información teórica como de la experiencia adquirida con personas con Trastornos del Espectro Autista. Una vez realizadas las correcciones, la segunda institución (ASODECO) hizo el contacto para realizar la primera visita. En este encuentro se contactó a la entrenadora y se pauto la visita. Luego de una semana, se logró concertar las entrevistas en horas de la mañana, se entrevistaron tres personas (E.1; E.2; E.3), las entrevistas fueron grabadas en audio mp3, la entrevista con el participante con TEA se efectuó bajo el acompañamiento de la entrenadora.

Tres días después, se visitó nuevamente FUNDACODISE, durante este encuentro se entrevistó al segundo participante con TEA (E.4), no se logró entrevistar a los entrenadores o supervisores debido a que asistían a exámenes prevacacionales, por lo que se concertó otro día. Durante esa mañana se logró conversar con la directora de la fundación y formó sus comentarios, los mismos son parte de la entrevista cuatro (E.4-II).

Transcurrida una semana se volvió a visitar a la fundación con el fin de entrevistar a la supervisora de la cuarta participante (E.4), esa mañana se llevó a cabo la entrevista cinco (E.5). Luego de esto y debido a que las instituciones no contaban con más personal que cumpliera con los criterios de esta investigación se comunicó a la fundación “buena voluntad” y se realizaron dos visitas y se mantuvo contacto vía correo electrónico, sin embargo, no se logró concertar una entrevista ya que el personal con las características para esta investigación había emigrado del país.

En consecuencia, se comenzó a utilizar el efecto “bola de nieve” para ubicar al resto de los participantes, por lo tanto, el tutor asesor contactó a un participante que cumplía con los criterios de selección. A su vez, se llamó a una persona que trabaja en el entrenamiento de habilidades para la vida con personas con discapacidad, él sirvió como mediador para que la investigadora conversara con una persona que está diagnosticada con TEA. Cuando se llama a este participante, indica que no había trabajado antes por lo que no podía ayudar, sin embargo, proporcionó los números telefónicos de la participante seis (E.6).

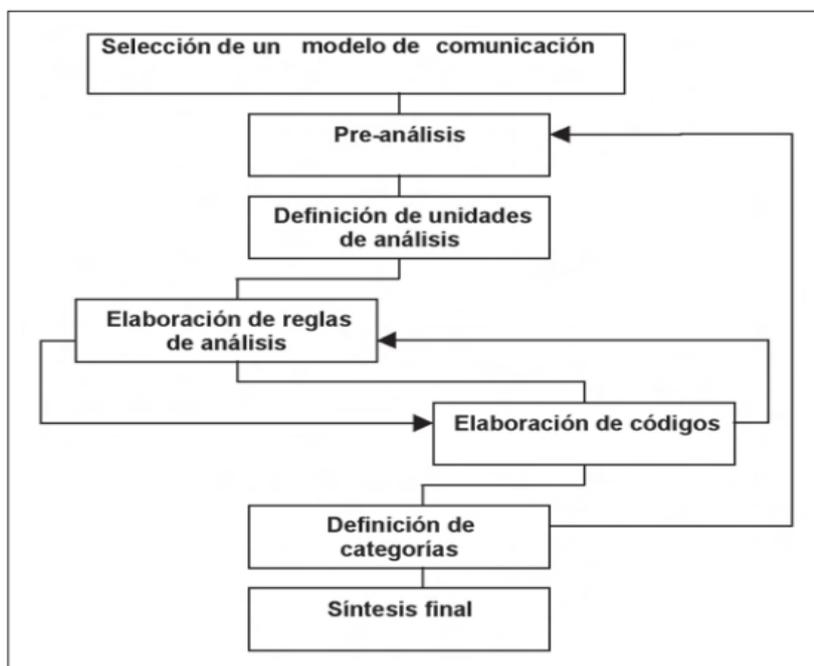
Esta persona estuvo dispuesta a participar en la entrevista y luego de una semana y cuatro días se logró realizar las entrevistas siete y ocho (E.7; E.8), en horas de la mañana, también se efectuó la entrevista con el participante nueve (E.9) y su supervisor (E.10). Luego de dos semanas, la institución ASODECO estableció un nuevo contacto para informar que contaba con dos participantes que perfilaban. Consiguiendo las entrevistas once, doce y trece (E.11; E.12; E.13), correspondiendo el número 13 a la supervisora actual de los dos participantes con TEA. Estas entrevistas fueron transcritas de igual forma que las anteriores y con ellas se logró la saturación de información.

5.5.3. Fase de análisis

Esta fase correspondió a la reunión y análisis de todos los datos recolectados en la fase previa antes descrita. Todas las entrevistas fueron grabadas en audio mp3 y luego transcritas de forma manual en la página *otranscribe.com*. Éstas fueron transcritas lo más literal posible, con modificaciones de forma en las entrevistas de los participantes ya que en ocasiones era difícil de comprender el discurso, debido a la dificultad en el lenguaje que algunos presentaban. Respondiendo a las fases del análisis

cualitativo expuesto por Cáceres (2003), una vez recolectada y transcrita la información se realizó el procedimiento analítico que se muestra en la figura 1.

Figura 1. Procedimiento general de la técnica análisis cualitativo de contenido



* Basado en el modelo por pasos del desarrollo deductivo-inductivo del análisis de contenido propuesto por Mayring (2000).

(Cáceres, 2003)

Cabe acotar que luego de transcribir las entrevistas por medio de la página web, estas fueron cargadas en el programa *Atlas.ti* 8, donde se efectuó todo el proceso de pre-análisis y análisis posterior. Por ende, a medida que se iban transcribiendo se fue efectuado el pre-análisis a cada texto, implementando la estrategia “análisis temático” con el que se logró: 1. Identificar el criterio de “saturación de información” o saturación teórica y 2. Establecer los criterios de selección para la unidad de análisis.

Una vez saturada la información y establecido el criterio de selección para la unidad de análisis (fragmento con base gramatical) se procedió a realizar la codificación abierta, es decir, a disponer el material emergente separando el contenido en virtud de dicha unidad, de modo tal de agrupar todo aquel que parezca guardar relación mientras que otros conjuntos de datos conformaron otros grupos.

Luego de haber clasificado todo el material disponible, las reglas de análisis habían surgido, es decir a medida que el investigador fue clasificando se fue desarrollando un criterio de clasificación que excluía o incluía contenido de manera más o menos sistemática. A medida que los datos estaban siendo segmentados y agrupados conforme a las reglas de análisis, se fueron asignando etiquetas a cada grupo. En total surgieron 17 códigos entre ellos dos fueron generados en vivo, es decir, a partir de frases que contenían las entrevistas y el resto fueron codificaciones abiertas.

A partir de estos 17 códigos, se desarrollaron las categorías, agrupando los códigos existentes en seis familias que guardaban entre sí una relación de dependencia o contracción. Estas familias de códigos fueron denominadas categorías principales, y a su vez se subdividieron en subcategorías que en principio conformaban los diecisiete códigos. Una vez que se tenían estas categorías y subcategorías, el programa permitió crear redes entre los códigos, con la cual se logró identificar que una de las categorías principales estaba cumpliendo la función de categoría central. Quedando la categorización de la siguiente manera:

Tabla 5. *Definición de las categoría y subcategorías asociadas la situación laboral de las personas con TEA.*

Categoría Central			
<i>Concepción sobre la situación laboral de las personas con TEA</i>			
Ideas o creencias asociadas a la situación laboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista.			
Subcategorías	<i>Como una obligatoriedad legal</i>	<i>Como una responsabilidad social</i>	
Definición	Una mirada limitada de las potencialidades y beneficios que puede aportar la persona con TEA en el ámbito laboral. Implica, por lo tanto, una relación estrictamente legal.	Una mirada positiva de la condición dentro de la inserción. Incluye, opiniones y creencias que están direccionadas al desarrollo personal de la persona con TEA centrándose en las potencialidades.	
Categorías principales	Definiciones	Subcategorías	Definiciones
Primera categoría: <i>Percepción de la persona con TEA en el ámbito laboral</i>	Construcción de la persona con TEA en el campo laboral.	<i>El niño</i>	Connotaciones infantiles para describir el desempeño y las expectativas que se tienen de la persona con TEA en el campo laboral.
		<i>El adulto</i>	Las potencialidades como punto de referencia para describir el desempeño y las expectativas que se tienen de las personas con TEA en el campo laboral.
Segunda categoría: <i>Manifestaciones de las concepciones asociadas a la inserción laboral.</i>	Se consideran todas aquellas conductas acompañadas de creencias o ideas que visibilizan la postura en las que se	<i>Conducta incapacitante</i>	Verbalizaciones y acciones que no permiten el crecimiento de la persona con TEA.
		<i>Conducta inclusiva</i>	Modificaciones conductuales y verbales que facilitan el crecimiento personal y profesional

	encuentran los actores.		de la persona con TEA.
		<i>Conductas adaptativas</i>	Modificaciones que realzan la empresa, los trabajadores y las personas con TEA. Esto a nivel conductual y ambiental.
Tercera Categoría: <i>Implicaciones de las concepciones asociadas a la inserción laboral.</i>	Daños o beneficios que pueden tener estas concepciones tanto en la promoción y desarrollo de la persona como en la sociedad.	<i>Promoción y desarrollo personal.</i>	Oportunidades, beneficios y /o limitaciones que propician o no el crecimiento personal y laboral de la persona. Implica, ascensos, establecimientos de relaciones sociales estables y satisfacción laboral.
		<i>Desarrollo social.</i>	Desarrollo del capital humano. Implica un cambio en las relaciones de individuos, grupos e instituciones Apuntado principalmente al Desarrollo económico y humano.
Cuarta categoría: <i>Participación de los sistemas de apoyo.</i>	Relación o influencia recíproca entre los sistemas de apoyo en la inserción laboral. Los cuales incluye a familiares, instituciones, empresas y compañeros.	<i>La familia</i>	Influencia positiva o negativa que pueden ejercer los familiares en el desarrollo de las personas durante en proceso de Inserción laboral.
		<i>Relaciones interpersonales</i>	Interacción diaria con los compañeros de trabajo, familiares, entrenadores y supervisores.
		<i>Relación de la empresa con la persona con TEA.</i>	Interacción que establece la empresa con la persona con TEA. Implica, oportunidades que ofrecen la empresa y medios por los cuales se comunica con la persona.
Quinta categoría: <i>Limitantes en la inserción laboral.</i>	Conductas, situaciones y creencias que puedan ser consideradas como un obstáculo para la inserción laboral de estas personas.	<i>Desprofesionalización.</i>	Falta de profesionales en el proceso de inserción, así como en la divulgación del Trastorno por parte de la empresa.
		<i>Ignorancia del diagnóstico.</i>	Desconocimiento de las características del diagnóstico.
		<i>Situación del país</i>	Problemáticas de origen económico y social en Venezuela que funcionan como agente obstaculizador para el desarrollo de las personas.

De esta manera, la categorización en la fase de análisis quedó conformada por una (1) categoría central, cinco (5) categorías principales y trece (13) subcategorías. La primera y tercera categoría principal se subdividieron en dos (2) subcategorías, mientras que el resto estuvo compuesto por tres (3) subcategorías respectivamente.

VI. RESULTADOS

Este apartado esta destinado a reflejar los resultados obtenidos en el trabajo de campo. Asimismo, al partir de un diseño emergente y proyectado, debe acotarse que los datos agregados a continuación no son generalizables a la población en la cual se encuentran los participantes. Por el contrario, en esta sección se describiran los datos con el fin de codificar la información necesaria para comprender la situación laboral del grupo de personas con Trastorno del Espectro Autista a través de la perspectiva de sus actores principales.

Con respecto a esto último, se realizará una caracterización de los participantes, entre los datos descritos se encontrará el perfil de cada uno, las modalidades de empleo en las que se encontraban, el entrenamiento recibido y los niveles de gravedad de acuerdo con el manual diagnóstico estadístico de trastornos mentales DSM-V presente en las personas con TEA. Luego se realizara una descripción de las categorías emergentes en el analisis de contenido.

6.1 Caracterización de los participantes entrevistados.

Este apartado está destinado a caracterizar de forma cuantitativa los resultados obtenidos en las entrevistas. Tal como se muestra en la tabla 6 se entrevistaron a seis (6) personas que cursan el TEA, dos (2) entrenadores o responsables en la inserción laboral y cinco (5) supervisores o jefes directos. Para un total de de trece (13) entrevistas.

Tabla 6. *Tabla de frecuencia de los principales actores en la inserción laboral de un grupo de personas con TEA.*

Entrevistados	Frecuencia
Participantes con TEA	6
Entrenadores	2
Supervisores	5
Total	13

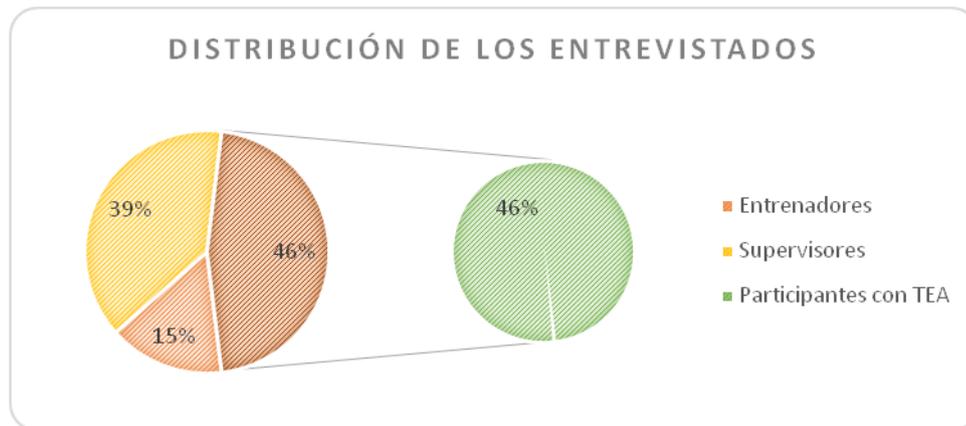


Figura 2. Distribución de los actores principales en la situación laboral de las personas con TEA.

En la figura 2 se muestra la distribución de los entrevistados, el 15% corresponde a los entrenadores responsables de la inclusión laboral de algunas de las personas con TEA, el 39% a los supervisores y/o jefes directos en el lugar de trabajo y el resto (46%) representa al porcentaje de personas con TEA. La diferencia en los porcentajes se debe a la modalidad de empleo en la que se encontraban los trabajadores, ya que algunos no contaban con un entrenador para la inserción y en otros casos el supervisor era al mismo tiempo el entrenador (empleo protegido).

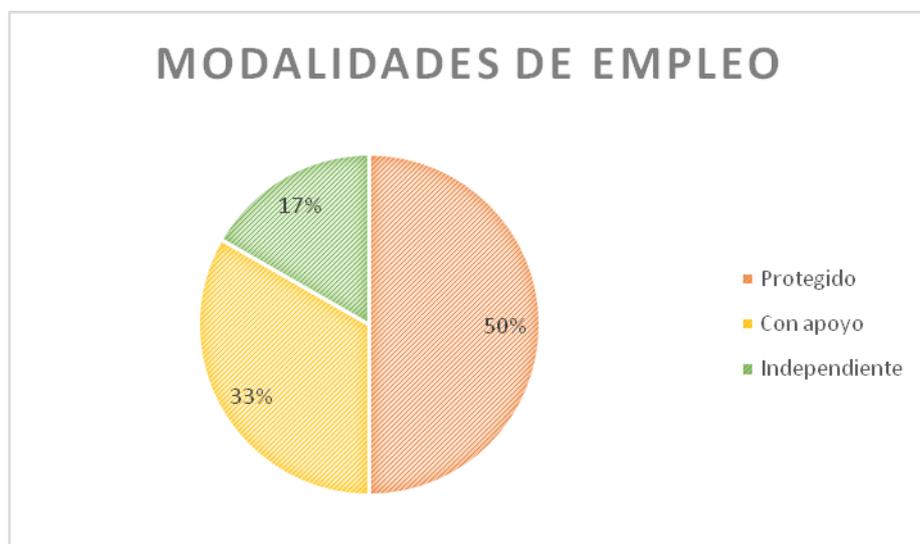


Figura 3. Modalidades de empleo en los que se encontraban laborando los entrevistados.

Por su parte, los participantes con TEA, se encuentran trabajando bajo distintas modalidades de empleo; la distribución en porcentajes se muestra en la figura 3, el 50% corresponde a las personas que están trabajando bajo la modalidad de empleo protegido,

el 33% representa a los que están trabajando bajo empleo con apoyo y el 17% se trata de los participantes que trabajan de forma independiente, es decir, sin ningún tipo de entrenamiento o seguimiento por parte de alguna institución encargada de inserción laboral.

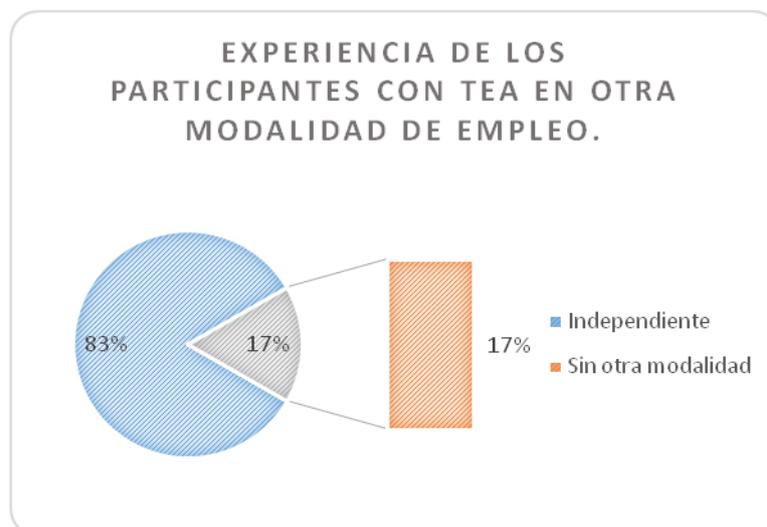


Figura 4. Experiencia de los participantes con TEA en otra modalidad de empleo.

Asimismo, en lo que respecta a la práctica laboral de las personas con TEA (figura 4), éstas reportaron tener experiencia en trabajos de forma independiente en un 83%, es decir, sin seguimiento institucional. Por su parte el resto (17%) indicó que se han mantenido desde sus inicios en la misma modalidad de empleo.



Figura 5. Entrenamiento previo que reciben los entrenadores y supervisores.

Respecto al nivel de entrenamiento previo que recibieron los entrenadores y supervisores, tal como se observa en la figura 5, el 67% no contó con ningún tipo de entrenamiento antes del contacto con las personas con TEA en el ámbito laboral. Encontrando en este porcentaje, tanto supervisores como entrenadores, los cuales son

en su mayoría padres de personas con algún tipo de discapacidad. El otro 33% corresponde a los que sí tuvieron algún tipo de entrenamiento, ya sea por la empresa o porque son profesionales en el área.



Figura 6. Entrenamiento previo recibido por los participantes con TEA.

A su vez, también se puede describir el porcentaje de los participantes que recibieron un entrenamiento previo en la inserción laboral, tal como se observa en la figura 6, el 83% de los entrevistados con TEA se formaron en un programa de inserción laboral mientras que el 17% no participaron o recibieron entrenamiento previo en ningún programa.

Por su parte, la tabla 7, muestra la frecuencia con respecto al nivel o grado de apoyo que requiere el participante con TEA y la modalidad de empleo en la cual estaba inmerso.

Tabla 7. Tabla de contingencia entre grado de apoyo y modalidad de apoyo

		Modalidad De Empleo			Total
		Protegido	Apoyo	Independiente	
Grado De Apoyo	Necesita ayuda muy notable	1	0	0	1
	Necesita ayuda notable	2	1	0	3
	Apoyo notable	0	1	1	2
Total		3	2	1	6

Por lo tanto, y entendiendo esto último, la tabla 7 muestra que el participante con el grado “necesita ayuda muy notable” se encontraba bajo empleo protegido, no obstante, este pertenece al 83% que han tenido experiencia laboral en otras modalidades. El que se mantenga en empleo protegido se debe a otros elementos que serán detallados y discutidos más adelante.

De los participantes que tenían una clasificación “necesita ayuda notable”, dos se encontraban en empleo protegido y uno de ellos en empleo con apoyo, por su parte, aquellos que requieren “apoyo notable”, uno se encontraba bajo empleo con apoyo y el otro labora de forma independiente. Con estos datos se logra identificar los niveles de gravedad de las personas con TEA que se encuentran laborando.

En consecuencia, luego de describir estos resultados de forma cuantitativa el siguiente apartado tiene como finalidad, realizar una descripción cualitativa del contenido de las entrevistas, para así conocer la percepción de los actores principales en la inserción laboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista.

6.2 Categorizar la información encontrada sobre la inserción laboral.

Esta sección muestra de forma descriptiva las categorías obtenidas del análisis de las entrevistas que exponen opiniones sobre la inserción laboral de las personas con TEA y dan cuenta de su estado actual. Tal como se observa en la tabla 8, luego del procedimiento correspondiente al análisis de contenido, se estableció una categoría central y cinco (5) categorías principales.

Tabla 8. *Categorización emergente del análisis cualitativo de contenido.*

Categoría central	
<i>Concepción sobre la situación laboral de las personas con TEA</i>	
Subcategorías	<i>Como una obligatoriedad legal</i>
Subcategorías	<i>Como una responsabilidad social</i>
Categorías principales	Subcategorías
Primera categoría: <i>Percepción de las personas con TEA en el ámbito laboral.</i>	<i>El niño</i>
	<i>El adulto</i>
Segunda categoría: <i>Manifestaciones de las concepciones asociadas a la inserción laboral.</i>	<i>Conducta incapacitante</i>
	<i>Conducta inclusiva</i>
	<i>Conductas adaptativas</i>
Tercera Categoría: <i>Implicaciones de las concepciones asociadas a las personas con TEA en el campo laboral.</i>	<i>Promoción y desarrollo personal.</i>
	<i>Desarrollo social.</i>
Cuarta categoría: <i>Participación de los sistemas de apoyo.</i>	<i>La familia</i>
	<i>Relaciones interpersonales</i>
	<i>Relación de la empresa con la persona con TEA.</i>
Quinta categoría: <i>Limitantes en la inserción laboral.</i>	<i>Desprofesionalización.</i>
	<i>Ignorancia del diagnóstico.</i>
	<i>Situación del país</i>

6.2.1 Categoría central: Concepción sobre la situación laboral de las personas con TEA

En el contenido de las entrevistas se encontró dos posturas marcadas en cuanto a cómo se concibe la situación laboral de las personas con TEA, una está centrada en la discapacidad y otra en los beneficios personales que puede generar este escenario. Ambos casos estuvieron mediados por todas aquellas ideas y creencias asociadas al aporte que podrían hacer las personas con TEA dentro del campo laboral, así como la percepción que se tiene de esta población. Por consiguiente, la categoría “*Concepción sobre la situación laboral de las personas con TEA*” cumple el papel de categoría central en esta investigación.

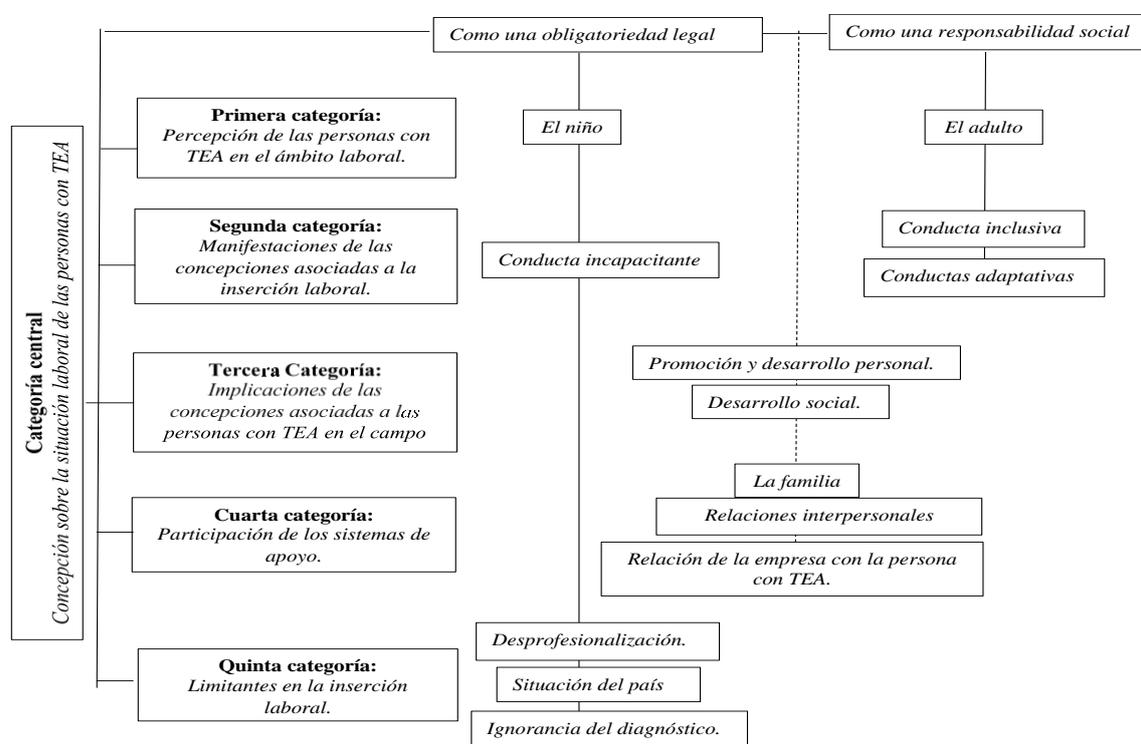


Figura 7. Representación gráfica de la interacción entre las categorías y subcategorías.

La figura 7 muestra las múltiples conexiones entre las categorías que demuestra como las “Concepción sobre la situación laboral de las personas con TEA” trasciende al resto de las categorías, convirtiéndose en filtro para las siguientes categorías. A continuación, se presentarán los siguientes fragmentos de entrevistas que representan esta categoría central:

E.2- 207-208: ellos lo ven de una manera muy subjetiva, o sea, les da como lastima, como cosita entonces es muy bravo para un jefe de esos... a veces no saben cómo tratarlo

E.5-194-199: Si bueno, ellos nunca van a poder solos, en principio no, no debería ser, tendrían que estar, o sea, ser súper funcionales... que si los hay y bueno nada... que puedan entrar al mundo laboral. Por ejemplo, aquí tenemos a un chico que es profesor de inglés y él es autista y... ¿por qué él no está dando clases de inglés? porque hay algo en el ambiente que choca con él y lo alteran y entonces bueno... no están allá fuera, está aquí porque él es autista.

E.8-36-40: de poder internarlo dentro del campo laboral, de que sean productivos, de que ayuden en su casa, que se sientan útiles.

E.4-II-389-391: nosotros todo lo pagamos los papás, la ventaja es que si nos tocara ahorita... ellos toda su vida tienen que estar institucionalizados... sí no tenemos con qué pagar una institución, entonces con lo que ellos ganas ellos aportan y tenemos un alivio.

E.8- 211-212: porque creemos firmemente en la diversidad y en la inclusión, como te decía no es un tema de papel es algo que vivimos diariamente.

Tal como se evidencia en los fragmentos, las ideas y concepciones que tienen los entrevistados sobre la situación laboral de las personas con TEA se encuentra en dos polos. Una que define a la persona desde sus limitaciones y otra que los concibe desde sus potencialidades. Por lo tanto, que el participante con TEA pueda presentar complicaciones o no en el proceso de inclusión, dependa del lugar en que se posicione la persona ante este fenómeno. Por esta razón, se despliegan de esta categorías dos subcategorías que hacen referencia a la forma en que se concibe a la persona, ya sea como una obligatoriedad legal o como una responsabilidad social.

6.2.1.1. Como una obligatoriedad legal.

Esta subcategoría engloba las ideas o creencias verbalizadas por los participantes que conciben a la persona con TEA desde sus limitaciones y por ende comprenden el proceso de inserción *como una obligatoriedad legal*, donde se cumple con los beneficios estipulados por la Ley, pero no se contemplan las potencialidades de la persona como un aporte al desarrollo de la empresa. Algunos de los Verbatums que se desprender del discurso de estos participantes son mostrados a continuación:

E.2-263-268: ...les dan una beca. Ellos no reconocen sobre eso, porque yo pensé en algún momento, “bueno un chamo como N podría pasar a caja ya que hay chicos que tienen la habilidad... si los entrenan y le dan la oportunidad pueden”, pero ellos no entran dentro de esa fundación, no los han incluido, de repente no los ven...porque para ellos, ellos son APV y se quedaran APV, o sea, él se va a jubilar siendo APV.

E.3-103-106: eh, de crecimiento como tal es muy difícil, porque como decirte son muchas responsabilidades, son muchas cosas juntas y en su situación él no podría

tomar esas responsabilidades, porque son demasiadas cosas y la operatividad automáticamente será más perjudicial para él.

E.5-96-106: yo creo que el mayor beneficio que recibe la empresa es la cuestión está de los impuestos, de que ya no le pagarían tanto...la ley dicen que las empresas deben tener empleados no menos del 5% con discapacidad, entonces al ellos tener esto muchachos empleados...Normalmente, estas empresas, este, un porcentaje de esas cosas que los muchachos hacen aquí van a la empresa porque la empresa la solicitan porque la empresas la piden, sin embargo he oído que algunas empresas no se están llevando su producción porque ellos están pagándole el sueldo a una persona para que ellos hagan su trabajo, le corresponde llevarse su trabajo pero algunas veces no se la llevan otras veces si se lo llevan por ejemplo los diciembres ellos piden su producción para hacerle regalos a los demás trabajadores que si están en la empresa allá como tal otros no...

Las personas que perciben a los empleados con TEA desde sus limitaciones no consideran a esta persona como alguien que puede dar un aporte al campo laboral, por lo tanto, señalan como único beneficio, el cumplimiento legal, específicamente el artículo 28 de la Ley para personas con Discapacidad, en el que se exige que el 5% de la nómina debe ser ocupado por personas con discapacidad.

6.2.1.2. Como responsabilidad social.

Esta subcategoría emergió de una codificación en vivo realizada con el programa Atlas. Ti 8, ya que tres de los entrevistados hicieron referencia a la diferencia que existe si la inserción laboral se asume *como una responsabilidad social* o como solo el cumplimiento de la ley. Implica una postura en la que se percibe a la persona desde sus habilidades y potencialidades como aporte a la economía.

A continuación, se expondrán una serie de fragmentos en los que se expresa esta visión. Esta categoría fue considerada como una subcategoría de la categoría central debido a que el hecho de que las personas puedan asumir la inserción laboral de las personas con TEA como una responsabilidad social dependerá de la percepción que se tenga de la discapacidad.

E.7-338-339: la empresa lo asume como un acto de responsabilidad y de aporte a la sociedad y no como meramente una obligatoriedad legal.

E.6-119-121: ... después de que entre a la empresa recibí el entrenamiento que duró un año, donde me ofrecieron varias herramientas no solo administrativas sino también personales.

E.6-263-268: aprendo y me dan la apertura para aprender he aprendido cosas nuevas otras son rutinarias, este... he... mis compañeras me comprenden y me apoyan, este... me asesoran este... también las cosas que hago acá y bueno las funciones que

tengo e incluso los beneficios que tenemos todos en la empresa e incluso las actividades de responsabilidad social.

E.10-49-53: ...es un tema de respeto, es igual con el caso cuando entró D, éramos puros hombres y entonces tenemos puras conversaciones de hombres y no le parábamos tanto, pero ahora cuando entra D, tenías que evitar algunos temas porque ella podría sentirse incómoda y ellos lo ven como un tema de respeto porque la idea no es hacerlos sentir mal.

E.8-186-190: ...es darle la oportunidad a la gente a pertenecer a algo, estar incluido y de ser capaces de aportar un ingreso a sus hogares ¿no?, y esa parte social es lo que se queda la empresa...una empresa que fue más allá de la ley fue más allá de cumplir un porcentaje de personas... porque creemos firmemente en la diversidad y en la inclusión como te decía no es un tema de papel es algo que vivimos diariamente.

El tema de responsabilidad social es entendido en esta investigación como el nivel de compromiso que asumen los miembros de las empresas hacía las personas con discapacidad. En este caso, las habilidades de las personas, así como sus intereses son el punto de referencia para las empresas y para los participantes al momento de obtener los mejores resultados en el ámbito laboral.

6.2.2. Primera categoría principal: Percepción de las personas con TEA en el ámbito laboral.

Esta categoría se refiere a las concepciones que de algún modo se construyeron en el pasado y actualmente funcionan como criterio de interacción para los actores principales en el proceso de inserción laboral. Dentro de las entrevistas, se encontraron dos subcategorías que están estrechamente ligadas con la forma en que se entiende la situación laboral de las personas con TEA. Sin embargo, estas subdivisiones hacen mención a la percepción que tienen los actores principales sobre las personas con TEA dentro y fuera del campo laboral.

6.2.2.1 *El niño.*

Tal como lo expresa el título, algunas de las personas entrevistadas entienden a los participantes con TEA como “niño”. Es decir, independientemente de la edad que tenga el participante, éste es comprendido como un niño. Bajo esta premisa, se presentaron dos escenarios, no excluyentes entre sí. En primer lugar, se encuentran las concepciones de las personas que los rodean (entrenadores, familiares, empleadores), y en segundo lugar las implicaciones que tienen estas atribuciones en el autoconcepto que construye

la persona con TEA. La dinámica que se establece entre los actores principales cuando se percibe a la persona con TEA desde esta postura, se puede evidenciar en varias de las entrevistas:

E.3 – 4-27: La empresa es muy amplia porque muchas tiendas tienden a tener entre dos o tres niños y todos tienen situaciones diferentes ok!... yo llevo más de 15 tiendas y hay niños con situaciones completamente diferentes.

E.6-: M.A es una niña "niña" totalmente diferente.

E.12-42: Bueno, eso es complicado, eso ellos no me pueden tener allá.

E.14-27-29: Bueno, que yo quiero trabajar en otro sitio quiero trabajar fuera y el mi dijo que no (su padre) ...un transporte me busca. Cuando no puede... mi papá me viene a buscar.

En los casos donde familiares, empleadores o entrenadores se referían a los participantes con TEA como “niños”, se demostró una postura de minusvalía por parte de las personas con TEA, en la que dentro de su discurso predominaba “no puedo” “es complicado” “es difícil”. A su vez, estas creencias asociadas a los participantes, luego son manifestadas por medio de “conductas incapacitantes” (subcategoría que se revisará más adelante).

6.2.2.2 *El adulto.*

Como segunda postura, se encuentran los entrevistados que conciben a las personas con TEA desde los deberes y derechos de un adulto. Es decir, en correspondencia a la edad del participante. Las personas que los perciben desde su interés de adultos, son capaces de entender este proceso desde la responsabilidad social. Por lo tanto, esta subcategoría comprende todas las opiniones que describen a las personas con TEA desde sus intereses como persona.

E.6 – 288: me dan la apertura para aprender, he aprendido cosas nuevas.

E.6: Bueno sí, es importante que sigan reclutando a las personas TEA porque tenemos unas cualidades que van a ser un valor agregado a las empresas.

E.7: Bueno M.A para el momento que comenzó con el programa de engranado era licenciada en publicidad y mercadeo y bueno vimos que tenía talento para , tenía muy buena redacción aun cuando con las características particulares de la condición es una persona muy sociable le gusta mucho los eventos sociales las actividades culturales que son características que pudimos notar, que son intereses muy particulares muy propios y que son como puntos de partida para explorar sus intereses entonces, en el caso de ella vimos que ella encajaba perfectamente con lo que necesita para ese momento el departamento de comunicación.

E.8-186-188: ...es darle la oportunidad a la gente de pertenecer a algo, estar incluido y de ser capaces de aportar un ingreso a sus hogares.

E.9: ...esto el ambiente me gustó mucho más la parte social y en el parte tecnológico que tiene que ver con esta rama me he tratado de desenvolver en esta área tecnológica.

A diferencia de la anterior subcategoría, los participantes que son tratados como adultos, demostraron un mayor reconocimiento de sus capacidades. Cuando los empleadores y entrenadores tomaron en cuenta los intereses y capacidades de la persona para hacer la asignación de trabajo, los participantes se expresaron con un mayor interés por su desarrollo personal y profesional. El percibir al participante como un adulto o como un niño propicia una serie de conductas que se entienden como las manifestaciones de todas las preconcepciones descritas hasta el momento.

6.2.3 Segunda categoría principal: Manifestaciones de las concepciones asociadas a la inserción laboral.

Esta categoría comprende aquellas conductas que posibilitan o dificultan la inclusión laboral, así como las modificaciones que se realizan en el contexto una vez que la persona con TEA se encuentra trabajando. Estas representaciones conductuales son entendidas como las *Manifestaciones de las concepciones asociadas a la inserción laboral*.

Por lo tanto, las subcategorías que la conforman permiten esclarecer las subcategorías anteriores, ya que las manifestaciones conductuales dependerán o estarán mediadas en gran medida por la postura que tenga la persona frente a esta situación. En consecuencia, se encontraron tres manifestaciones conductuales tal como se expresa en la figura 8.

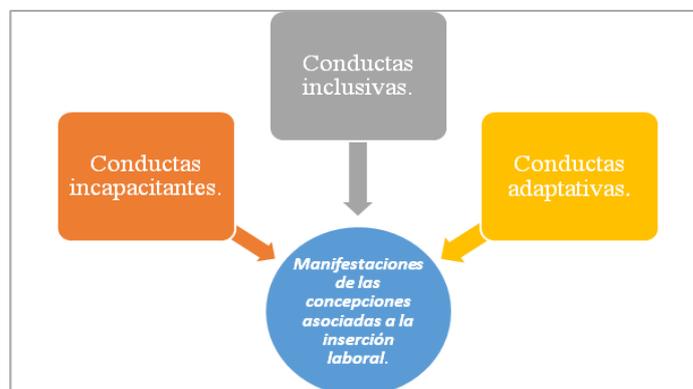


Figura 8. Subcategorías de la categoría principal: manifestaciones de las concepciones asociadas a la inserción laboral.

6.2.3.1 Conducta incapacitante.

Las conductas más frecuentes fueron las incapacitantes, estas engloban todas aquellas opiniones y acciones que se centran en las limitaciones de la persona. Conductas que están estrechamente ligadas con las creencias de que el TEA es una discapacidad infantil. Estas conductas son las manifestaciones de las creencias asociadas a las personas con TEA, en las que los conciben como “niños eternos”.

Al igual que las anteriores subcategorías, esta cuenta con una serie de fragmentos que de una u otra forma demuestran la forma como fueron o son vistos las personas con TEA en el ámbito laboral.

E.3- 111-112: él no podría...él le costaría mucho y sería una sobrecarga para él... en tal caso que pudiera.

E.3- 4-5: muchas tiendas tienden a tener entre dos o tres niños y todos tienen situaciones diferentes.

E.5- 194: ... si bueno, ellos nunca van a poder solos.

E.4-II- 430-431: ...Si y ¿ya qué nos queda? hacer residencias...residencias donde duerman y todo claro, un sitio donde vivir porque si se le muere la mamá ¿qué es lo que va a hacer?

E.3-103-106: ... eh, de crecimiento como tal es muy difícil, porque como decirte son muchas responsabilidades, son muchas cosas juntas y en su situación él no podría tomar esas responsabilidades porque son demasiadas cosas y la operatividad automáticamente será más perjudicial para él.

E.4-122-123: ... entonces lo único que me ponían hacer era sacar punta, y sacar punta, y sacar punta, nada más eso. Todos los días sacar punta.

E.7-371-372: ... el trato era más de protección, además de que el equipo era predominantemente de mujeres o de Sres. entonces las mujeres eran madre y los hombres eran padres.

6.2.3.2 Conducta inclusiva.

Al igual que la subcategoría “como una responsabilidad social”, esta surgió de una codificación en vivo, es decir, de un extracto de una de las entrevistas, presentada a continuación:

E.7-483-486: Principalmente, no viendo a nuestros semejantes desde las diferencias si no de saber que si somos diferentes pero que también somos iguales... entonces buscar ese punto de encuentro, ese es el primer paso, para poder manejarnos desde una *conducta inclusiva*.

La “*conducta inclusiva*” surge cuando ambas partes en la inserción intentan conseguir un punto de encuentro entre ambas realidades. Los entrevistados que tienen esta postura reconocen que existe ignorancia del diagnóstico y que es importante el conocimiento, existe una valoración ética y empática hacia las personas con discapacidad. Por lo tanto, las conductas inclusivas están relacionadas con las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento de las habilidades y la comprensión de las necesidades de las personas con TEA.

E.7-446-452:...informarnos, si dos o tres personas tienen el interés de informarse en temas relacionados con discapacidad entonces esas personas lo replican a dos más y ya son cuatro informados y con esos granitos de arena se llena un frasco que puede ser gigante... entender que hay muchas entidades como ASODECO, FUNDACODISE que apoyan a las personas con discapacidad y que no solo trabajan para la inclusión laboral sino también para la educación, para la inclusión social... ese pequeño mundito que ya no sea más pequeño, que lo vean como una *responsabilidad social*.

E.5-114-117: Mira yo pienso, que primero que nada preparándose, estudiando, informándose y bueno eso también parte de la casa, porque yo mamá tengo un chico con discapacidad y no lo doy a conocer en la sociedad, desde la comunidad desde lo más pequeño.

E.6-230-336: ...apoyo de mi equipo, apoyo, si bueno comprensión, asesoría y bueno también me hacen seguimiento y eso es muy importante también... y bueno los beneficios que tiene la empresa...aprendo y me dan la apertura para aprender, he aprendido cosas nuevas otras son rutinarias, este... he... mis compañeras me comprenden y me apoyan, este... me asesoran.

E.6-304-306: Bueno, como están conscientes de mi diagnóstico me dan consejos como para yo comprender mejor, por ejemplo, si me dan una instrucción son más concretas y eso es bueno porque me ayuda a comprender.

E.9: ...aquí somos un equipo y les hago pregunta si tengo dudas, le pregunto cuál es el protocolo, qué tengo que hacer, qué es lo que no tengo que hacer y me dicen revisa esta actividad así lo tienes que hacer.

E.10-184-185: ... lo tratamos como una persona normal que ingresa, o sea, un compañero más.

E.8-44-52:...entender como es el trato, hasta donde se puede llegar o probar con el llegado, cómo trabajar nosotras nuevas, con una persona así, este, si ese es parte del entrenamiento...entonces en lugar de enfocarse en la discapacidad pues te explican todas las habilidades de acuerdo a su... de su condición... es darle la oportunidad a la gente a pertenecer a algo, estar incluido y de ser capaces de aportar un ingreso a sus hogares ¿no?, y esa parte social es lo que se queda la empresa... los beneficios creo que son muchos yo creo que te hace una empresa más humana yo creo que te hace una empresa donde tenemos como principio la diversidad y la inclusión y no es algo que está en el papel porque es algo que vivimos día a día.

6.2.3.3 Conductas adaptativas

Mantener estas conductas inclusivas o incapacitante llevan a manifestar “*conductas adaptativas*” las cuales se entienden como todas aquellas modificaciones que han realizado las empresas y las personas con TEA tras la experiencia laboral que han tenido. Desde esta subcategoría las adaptaciones se refieren a los cambios conductuales que han ejecutado los actores principales, por ejemplo, las estrategias que utilizan las personas con TEA para autorregularse o las conductas que emiten los compañeros de trabajo para modificar el contexto laboral y posibilitar la interacción con estas personas.

A continuación, se muestran algunos fragmentos de las entrevistas que describen grosso modo los programas que han implementado las empresas implicadas. Algunas permitiendo adaptaciones que facilitan la inclusión laboral y otras que contribuyen a una integración.

E.7-80-83: *En reuniones de equipo de trabajo focos group se hacía digamos como un compartir de ideas de cómo el equipo podía apoyar a cada trabajador con discapacidad o con autismo y cuáles eran esos talentos que esa persona con autismo podía aportar a este equipo de trabajo.*

E.8-102-104: *...tú puedes ser muy rígido, tú puedes tener autismo y ser muy rígido pero la empresa no se va a ajustar perfectamente a ti ni tú te vas a adaptar 100% a la empresa.*

E.1-67-68: *Y yo comencé a trabajar aquí medio tiempo, pero yo insistí, insistí hasta que logré trabajar tiempo completo.*

E.6-119-121: *...después que entré a la empresa recibí el entrenamiento que duró un año donde me ofrecieron varias *herramientas* no solo administrativas sino también *personales*.*

E.4-326-328: *Bueno, a veces les contesto mal, sin querer los trato mal y los maltrato, no es que les pego ni nada, pero es como que le digo las cosas... *yo tengo un truco*, que cuando quiero estar tranquila le digo Profa. Quiero estar en mi espacio.*

E.8-82-85: *...O sea al principio para mí fue sumamente retador porque bueno yo no veo en ella un nivel de autismo demasiado es que ella es muy diferente, entonces *yo tuve que trabajar mucho la paciencia* y entender cómo es su dinámica, pero ya después bueno, se te hace como rutinario ya ahorita pues chévere nos manejamos súper bien.*

E.10-42-47: *Claro se le habló al personal previo al ingreso, las condiciones que él tenía, que si de repente *evaluar las palabras que se dicen a veces* por lo menos un chalequeo o un bullying cualquier cosa así porque él se puede sentir ofendido y la idea es que aquí estemos integrados, y de hecho él está aquí como cualquier otra persona normal sin ningún tipo de atención o por ejemplo, que le hagan sentir como que lo sobreprotegen, tampoco, lo vemos como un trabajador más.*

E.6-73-78: *Pero nada más por el hecho de no haberme dicho que eso era confidencial o sea nos hubiésemos ahorrado ese problema que yo no lo sabía y mucho menos lo intuía y fue error también de ellos no haberme informado... y me*

dijeron algo que es que ellos esperaban que yo me ofreciera o me acercara a las personas y ofreciera mi ayuda, *oye yo no sabía eso, entonces yo no sabía que ellos estaban esperando eso de mí*, no tenía clara mis funciones y aparte de eso me pagaban mal...

Las conductas adaptativas contemplan tanto las manifestadas por los compañeros de trabajo y la empresa, es decir, los talleres y entrenamientos, así como las modificaciones que han tenido que hacer los participantes en cuanto a sus dificultades en las habilidades sociales y alteraciones sensoriales. Por lo general, en las entrevistas se encontró que existían más modificaciones externas (compañeros, empresas) cuando se emitían conductas inclusivas y caso contrario ocurría cuando las experiencias eran poco agradables para los participantes.

6.2.4. Tercera categoría principal: Implicaciones de las concepciones asociadas a las personas con TEA en el campo laboral.

Se consideran como implicaciones aquellas consecuencias que inciden directamente en el desarrollo personal, su estabilidad laboral y el desarrollo de la sociedad. Por ejemplo, son pocos los avances que tiene la persona con TEA cuando esta se perciba desde sus limitaciones. Por lo tanto, la concepción asociada a las personas con TEA en el campo laboral incidirá directamente en el desarrollo personal y la estabilidad laboral de la misma.

6.2.4.1. *Promoción y desarrollo personal.*

Esta subcategoría emergió desde una codificación abierta, generada a partir de las entrevistas. En la misma, se logró identificar que la palabra utilizada con mayor frecuencia para definir los beneficios personales que tiene las personas con TEA al estar trabajando es la “independencia” entendida esta por las personas entrevistadas como la posibilidad de que la persona puede actuar sola, sin depender de otras personas, capaz de tomar decisiones y tener cierto grado de independencia financiera.

Por lo tanto, “*la promoción y el desarrollo personal*” dentro de esta investigación incluye actividades que impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, implica generar las mismas oportunidades de empleo y acceso a puestos de trabajos acorde a sus habilidades. A continuación, se muestra algunos fragmentos:

E.2-174-177: ... hay chicos que tienen la habilidad que si los entrenan y le dan la oportunidad puede, pero ellos no entran dentro de esa fundación, no los han incluido, de repente no les ven... porque para ellos, ellos son APV y se quedarán APV o sea él se va a jubilar siendo APV.

E.3 125-128: ...aquí hay capacitación, pero es principalmente para personal básico, hacer inventario o ese tipo de cosas para el desarrollo, sería luego de un determinado tiempo... que se capacita, pero dependiendo de las habilidades y cualidades que tenga la persona y el compromiso que pueda denostar.

E.4-22-23: Sí me gusta porque me enseña a ser más así... mejor y me ayuda a ser más independiente.

E.4-259-261: ...todo el tiempo me encerraban quería ser más independiente ganar mi propio dinero y no pedir dinero a mamá, a papá dinero, entonces me compro mis cosas, me distraigo la mente, la mente la tengo activa.

E.5-76-78: Que ella esté como auxiliar es como una motivación que la fundación le da para que ella se sienta un poco más comprometida... y que salió un poco más de la rutina, así como que subió un escaloncito.

E.6-235: Si tienen varias cosas que me ha ayudado a crecer como persona.

E.7- 243-246: ...él se atrevía a hacer propuestas para hacer su trabajo diferente para el no cansarse tanto obviamente, porque ellos también se cansan, era un trabajo muy mecánico y se agotaba de ser tan mecánico tan tedioso y el de repente se le ocurrió que podía ser diferente y el mismo propuso su plan de trabajo.

E.8-277-278: ...la capacidad de formarse en algo que les gusta, yo por ejemplo les daría la oportunidad...

E.10-33-37: Lo que pasa es que él fue evolucionando en base a cuando él se inició, él inició como una... como para pasar encuestas llamando a los clientes, él llenaba las indicaciones en base a la información que le daban los clientes y esa información nos las daba a nosotros, he... el procedimiento lo hacía muy bien y se le fue dando otros tipos de tareas...nos apoyó con técnicas de sistema.

6.2.4.2. Estabilidad laboral.

La subcategoría “*estabilidad laboral*” surge de la entrevista nº 6, esta participante perteneció al programa de integración laboral “engranados”. Antes de conocer su diagnóstico encontró múltiples rechazos laborales por las características particulares relacionadas al diagnóstico, en su entrevista hizo mención de la inestabilidad laboral que experimentó por tres o cuatro años, asimismo, la triada entre los actores principales permitió validar esta información y no solo eso, si no conocer la perspectiva de los tres participantes ante la inestabilidad laboral de esta persona.

Luego de conseguir este código, se logró visualizar que todos los entrevistados que tuvieron experiencia laboral de forma independiente sufrieron un periodo de inestabilidad laboral en sus vidas debido a las creencias asociadas al diagnóstico y por

ende a la forma en cómo se abordó la inserción. Entre los fragmentos de las entrevistas más relevantes que describen esta inestabilidad se encuentran los siguientes:

E.6-46-51: ...fue como más o menos tres o cuatro años, durante ese tiempo yo diría que era inestable laboralmente a veces pasaba más tiempo desempleada que trabajando ¿no? y nunca duraba el año... por muchas razones, porque o me aburría o no me gustaba o algunas cosas no tenían nada que ver con mi carrera o no duraba el periodo de prueba o me botaban o renunciaba, o sea siempre había alguna razón por las cuales yo no duraba y era **frustrante**.

E.6-142-144: ... si en parte por... digamos que ya pude... este... pagar mis cosas apoyo a mis papás en algunos gastos y ya estoy estable y de hecho esto da **estabilidad emocional**.

E.7-19-24: ...con algunos intentos que no dieron fruto, debido a que tenía ciertas particularidades de acuerdo a su comportamiento que no eran comprendidas por el común de las personas, que digamos ...que los equipos de trabajo a los que pertenecía no comprendían como era su funcionamiento y cuáles eran los apoyos que ella requería y que ellos podían brindarle, al carecer de esta información su experiencia laboral por supuesto que no iba a ser exitosa.

E.7-134-137: ...siempre la palabra que usaba para describir esta experiencia fue **frustrante** porque nunca logró encajar en los equipos de trabajo siempre era excluida porque no sabían cómo atraerla a los intereses del resto del equipo y siempre la veían desde la diferencia.

E.7-424-428: Independencia, esa es la principal, e independencia no solamente económica que es una de las metas humanas más significativas, independencia en todos los sentidos es el sentirse capaz, el sentirse apto para ser productivo el sentir que pertenece a un equipo, es independencia, pertenencia, desarrollo de capacidades, habilidades, resiliencia.

E. 9-99-102: ...luego cuando me gradué y comencé a buscar trabajo, que era la idea de comenzar a trabajar así completo...ya comenzó a pasar un **rechazo**, que hay personas que tienen poca experiencia y bueno eso fue más que todo en empresas privadas, me empezaron a rechazar y me sentí un poco **frustrado**.

E.10-38-40: ...la ventaja de esta empresa es que la rotación de personal es mínima entonces los tres años que tiene él... los otros tienen cuatro o los mismos tres, creo que el más reciente tiene tres que es contemporáneo con él y ya somos como familia.

El rechazo y la frustración son elementos que describen esta subcategoría, puesto que las personas al intentar ingresar en el campo laboral de forma independiente consiguieron solo experiencia negativa. Con excepción de la Entrevista 9 (E.9), que aún se encuentra trabajando bajo esta modalidad de manera satisfactoria, el resto de los participantes al tener el constante rechazo y por ende encontrarse dentro de una inestabilidad laboral, acudieron a fundaciones encargadas de la inserción para trabajar bajo otra modalidad de empleo.

6.2.4.3. Desarrollo social.

Esta subcategoría hace referencia a las implicaciones positivas que puede tener la sociedad siempre y cuando se perciba la inserción laboral como un tema de responsabilidad social. Cuando la empresa se posiciona bajo esta perspectiva, se crea un efecto directo en sus trabajadores y consigue consecuencias positivas tanto en su ambiente laboral como en la economía de la empresa. Dentro de las ganancias de la que los participantes hacen mención se encuentra el capital humano que han recibido la empresa en este proceso.

E.7-249-253: ...siempre nos reportaban "desde que esta esta persona acá, el equipo está más motivado, el equipo está más proactivo" además de que se entiende un ejemplo diferente, quizás el jefe es el primero en llegar a la oficina, supongamos, es el primero en llegar el último en irse y yo como trabajadora tengo ese ejemplo bueno si, si mi jefe lo hace yo también tengo que hacerlo.

E.5. -76: ...ellos se exigen a ellos mismos y se dan a demostrar que pueden dar más.

E.10: Bueno los beneficios laborales excelentes porque E es una persona muy responsable creo que en base a la condición que tiene es una persona muy correcta en sus cosas entonces, a él le gusta hacer la cosas bien, de hecho siempre pregunta... tiene muchas iniciativas, de hecho una de las cosas que nos llamaba la atención con otras personas que han estado aquí y que no tienen una condición es que el siempre de repente tiene un momento que no tiene nada que hacer y siempre dice "tienes algo en que pueda ayudar?" "¿qué más puedo hacer?" " otra persona no hace nada y le pagan.

E.7- 74-79: ...alguien lo había notado que había una falla ahí, pero como era una falla de céntimos una diferencia casi imperceptibles o casi mínima, nadie le había hecho caso, cuando K nota toda la cantidad de dinero que se había perdido en tantos años, con solo una pérdida de unos cuantos céntimos... primero nota el error, encuentra la solución he inmediatamente lo reporta, entonces ella había hecho en tres días el trabajo que otro haría en tres meses y segundo en esos días consiguió ese error...

Las empresas, al tener trabajadores con estas particularidades pueden obtener beneficios que van más allá de lo estipulado en la Ley, como lo es la responsabilidad y compromiso que van desarrollando debido al esfuerzo que hacen para seguir en el ámbito laboral.

En las entrevistas donde se asumió la inserción como una responsabilidad social e individual, se vislumbraron beneficios a nivel del capital humano y desarrollo personal del resto de los trabajadores. El tener a una persona con TEA dentro de las instalaciones creó un impacto en la productividad y estilos de interacción en los demás empleados

que no se presentaron en los casos donde este proceso era visto como una obligatoriedad legal.

6.2.5. Cuarta categoría principal: Participación de los sistemas de apoyo.

La cuarta categoría principal hace referencia al mundo de interacciones que establecen las personas con Trastorno del Espectro Autista y los sistemas de apoyo en la inserción laboral, entendidos estos últimos como empleadores, entrenadores, compañeros de trabajo y familiares. Tal como las otras categorías, esta se ve mediada directamente por la forma en cómo es percibida la persona con TEA y está relacionada con tres subcategorías presentadas en la figura 9.

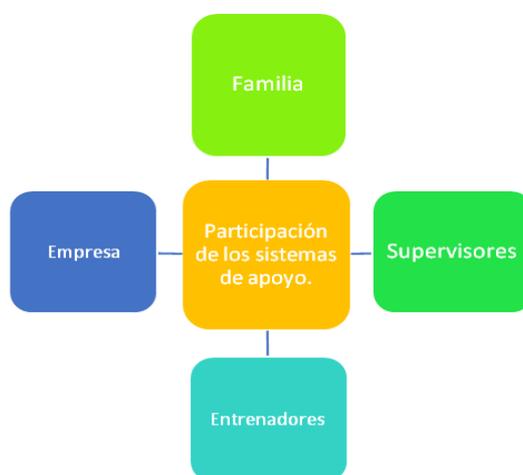


Figura 9. Participación de los sistemas de apoyo.

En consecuencia, los fragmentos de las entrevistas que describen en esta interacción fluctúan dependiendo de la concepción que se tiene de las personas con TEA. Por lo tanto, los sistemas de apoyo son todas las personas o instituciones que puedan proporcionar la ayuda necesaria para que la persona desarrolle por sí misma una actividad laboral. En algunos discursos, la interacción entre los sistemas de apoyo y los participantes tienen una connotación positiva, abriendo canales de desarrollo personal y profesional; en otros casos debido a las creencias incapacitantes bajo la cual se enmarca la persona, esta interacción se convierte en otra limitante en el proceso de inserción.

6.2.5.1 La familia.

Uno de los elementos que se repitió en la mayoría de los discursos analizados, fue el papel que tiene la familia tanto en el proceso de reconocimiento de la persona con TEA en la sociedad como su desarrollo en el ámbito laboral. En algunos casos actuando como facilitador del proceso mientras que en otros servían como obstaculizadores. Sin embargo, en todas las entrevistas se logró extraer que de una u otra forma el impacto que tiene la familia en la inserción laboral es sumamente importante. Ya sea porque necesiten de su aprobación para poder trabajar o porque sirven de soporte en el proceso de independencia. Los siguientes fragmentos dan muestra de esto:

E.5- 167-177: ...porque cuando yo llego a la parada de la camioneta con mi hijo...y yo voy todos los días a la misma parada... ahí hay una cantidad de gente que me está viendo, que yo estoy viniendo y a medida que ellos me vean...ya esa es la sociedad yo lo estoy mostrando, cuando la gente se empieza a dar cuenta que tienen una condición de discapacidad ya empieza a verlo diferente porque si ellos hacen una pataleta ya ellos saben que no es porque él lo quiere hacer, sino porque no tiene un medicamento o porque de repente se le olvidó algo y no lo trajo y cuando hace la pataleta a alguno le va a llamar la atención y tu ahí, tienes la oportunidad de explicarle "mira es por esto y por esto", si la ocasión lo amerita, y al otro día me lo voy a conseguir y el ahora viene tranquilo "a ahora está tranquilo" de esa forma se va dando la interacción. Entonces es la familia...

E.4.-149-154: Y entonces mi papá me dijo: ¿Qué paso?, pero mi papá cuando pasan esas cosas se pone bravo, explota, entonces mi papá entró a la oficina le dijo gritando: Cómo puede ser posible por qué no la aceptaron, me dijo que habla con dificultad, pero eso ¿Qué tiene que ver?, me puede enseñar a ellos y el a mí, se van a perder una muchacha única, con discapacidad, y yo sé, y me siento muy mal y muy triste y muy bravo.

E.4.- 290-291: No, ahí nunca me pagaron... a mí me pagaban, bueno yo me enteraba cuando mi papá me pagaba.

E.4-II.- 446-449: ...un oficio, si porque en medio de todo, saben hacer lo que hacen, cada uno y lo que te digo, el tiempo para la familia de un respiro, me puedo ir a trabajar tranquila sé que mi hija está en un lugar hasta la tarde tranquila y puedo trabajar en algo con lo que pueda pagar otras cosas que tengo que pagarle a ella.

E.11.- 26-27: Bueno, que yo quiero trabajar en otro sitio, quiero trabajar fuera y el mi dijo que no.

E.13.- 47-51: También es parte de la decisión familiar, que los mismos padres no lo aceptan y no lo dejan, por el mismo temor, miedo, desconfianza. Recordándote pues, que ellos necesitan esa parte de permisología para que ellos puedan ser incluidos. Sin no hay apoyo de la familia, por más que se vean las capacidades necesitamos esta aceptación por parte de los representantes.

El rol de la familia adopta dos tonalidades a través de las entrevistas, en algunos casos estos padres funcionan como entes concientizadores de las potencialidades que

tienen sus hijos y por lo tanto luchan por los derechos y deberes que les corresponden por ser personas adultas dentro de esta sociedad.

Y en el otro extremo, se encuentran aquellos padres que visualizan a sus hijos desde sus limitaciones, llegando a concebirlos como una carga, tanto para la sociedad como para ellos, y que por ende ven la inserción como “un espacio de tiempo” en el que ellos pueden liberarse de esta carga y ocuparse de otras cosas o simplemente descansar tan cómo se expresa en la 2da parte de la entrevista cuatro.

6.2.5.2. Relaciones interpersonales

Esta subcategoría, hace referencia a las relaciones y/o tipos de interacción que establece el participante con TEA tanto con sus empleadores como con sus compañeros de trabajo. Si bien, las personas con este diagnóstico presentan dificultades en las interacciones sociales, ya que al momento de establecer una relación tiene un mayor peso el tipo de concepción que se tenga de la persona y el conocimiento que se maneje del diagnóstico. Ambos factores guiarán la interacción tal como se muestra en los siguientes fragmentos:

E.2-226-229: ...o sea, a él le gusta molestar, pero no le gusta que lo molesten, entonces, cuando le toca a él, él lo toma literal... entonces, no saben cómo tratarlo y estos juegos pesados a veces son mal intencionados yo creo que también son muchos muchachos que son de bajos recursos.

E.7-58-59: ...el mantener esta interacción, aunque sea por pequeños minutos, por corto tiempo, diario, ya había cierto reconocimiento.

E.7-299-303: ...cuando alguna persona iba a corregirlo decían: "tú me estas corrigiendo porque yo tengo una discapacidad" entonces, había esa impresión ante la corrección de los otros compañeros, eso había que manejarlo muy bien y como empresa pues tenían que prepararse para eso y tenían que contar con un personal preparado permanentemente para poder cubrir todas estas situaciones.

E.1-99: ... siempre se metía conmigo, siempre se burlaban de mi forma de hablar y un día aquí en el comedor J me comenzó a tirarme besitos y yo me molesté y yo que casi casi que me fui a los golpes.

E.4: ...las maestras se burlaban, no me importa que los niños se ríen, pero la maestra es una burla y hablaban.

E.7-298-102: ...más apoyo requería el equipo que la propia persona con discapacidad, porque ya la persona con discapacidad sabe cómo funciona y que necesita, ya viene de ese proceso de entrenamiento, de autoconocimiento, el equipo de trabajo está aprendiendo a convivir con alguien que lo ve desde la diferencia, entonces el apoyo que brindamos o el apoyo que solicitaban era a ellos.

E.10-122-131: Yo creo es que él a veces, bueno... creo que le puede pasar a cualquier persona pero a él de repente por su condición se le dificulta más... que

cuando tiene como que algún problema personal o en su casa, se le nota que le afecta bastante y eso es lo que te comento, entonces siempre le preguntamos "tienes algún problema" por ejemplo, en estos días por el tema del efectivo, entonces, anda preocupado y, o le damos el permiso o entre todos le damos. Lo ayudamos con eso porque es un tema personal que lo agobia, lo agobia mucho y a veces tiene como mucha responsabilidad y se presiona, entonces sería importante que el dentro de su condición aprendiera a manejar eso pues, claro que también es la presión del momento pues, pero no sé, no sé si hay manera que el aprenda a manejar una noticia familiar, pero de resto todo bien.

E.6-285-287: Bueno, digamos que me cuesta comunicarme un poquito con personas que tienen autoridad, por ejemplo, mi supervisora o su mano derecha, pero es algo que debo como que trabajar.

6.2.5.3. Relación de la empresa con la persona con TEA.

La “*relación de la empresa con la persona con TEA*” es una subcategoría que está estrechamente ligada con los sistemas de apoyo; entiéndase las instituciones, compañeros, familiares, entre otros. Sin embargo, este código hace referencia específicamente a la relación que establece la empresa con el empleado diagnosticado con TEA.

En este sentido, dentro del hilo discursivo de los actores principales se estableció en varias de las entrevistas, una cadena de relaciones que establece la empresa para llegar a la persona con TEA. Con frecuencia, los empleadores establecían una conexión directa con padres e instituciones encargadas del entrenamiento, dejando que ellos se encargaran de transmitir la información a los empleados con TEA.

Por su parte, las empresas que toman el proceso como una responsabilidad social no dependen de esta cadena de relaciones para transmitir la información a sus empleados. Por el contrario, ellos establecen un contacto directo, anunciando los cambios y quejas directamente a la persona. Cabe acotar, que existe una correspondencia entre la forma de relacionarse y la manera en cómo se perciben a las personas con TEA.

Las empresas que reconocen la inserción laboral como un proceso de responsabilidad social, conciben a la persona como un adulto capaz, con limitaciones y potencialidades que van más allá de su diagnóstico. Mientras que aquellos que difieren de esta postura y entienden este proceso como una obligatoriedad legal, perciben a las

personas como niños incapaces. En consecuencia, estos prefieren establecer una relación con sus padres y/o entrenadores. He aquí algunos de los fragmentos que describen esta subcategoría:

E.3-258-260: La empresa en ese sentido es muy amigable con sus trabajadores, ellos comparten los fines de semana y terapias de grupo, grupos de recreación y ellos van a esos grupos, o sea, ellos están incluidos en todo... beneficios todos...

E.2-263-267: ...le dan una beca. Ellos no reconocen sobre eso, porque yo pensé en algún momento bueno un chamo como N podría pasar a caja que hay chicos que tienen la habilidad que si los entrenan y le dan la oportunidad pueden, pero ellos no entran dentro de esa fundación, no los han incluido, de repente no les ven... Porque para ellos, ellos son APV y se quedaran APV o sea él se va a jubilar siendo APV.

E.3-41-46: No, el enlace siempre se hace directamente con la fundación por qué ellos ya saben más o menos, saben en dónde ubicarlos de acuerdo a sus necesidades y acorde también a donde viven, porque entendemos que es muy difícil para ellos el trasladarse y es preferible que estén cerca de su casa...en los que él a tenido que requerir otro apoyo hemos tenido que verificar por medio del papá, por medio de la persona de la fundación.

E.5-96-106: yo creo que el mayor beneficio que recibe la empresa es la cuestión está de los impuestos de que ya no les pagarían tanto...la ley dicen que las empresas deben tener empleados no menos del 5% con discapacidad, entonces al ellos tener esto muchachos empleados... Normalmente, estas empresas este, un porcentaje de esas cosas que los muchachos hacen aquí van a la empresa porque la empresa la solicitan, porque la empresas la piden, sin embargo, he oído que algunas empresas no se están llevando su producción porque ellos están pagándole el sueldo a una persona para que ellos hagan su trabajo le corresponde llevarse su trabajo, pero algunas veces no se la llevan, otras veces si se lo llevan, por ejemplo, los diciembres ellos piden su producción para hacerle regalos a los demás trabajadores que si están en la empresa allá como tal, otros no...

Por su parte, en lo que respecta a los beneficios, las empresas que se mantienen al margen de la ley se limitan a solo otorgar los beneficios, como: seguro, sueldo, vacaciones entre otros. Para estos empleadores, la función que tiene la persona con TEA es cubrir el 5% de personas con discapacidad que necesitan en nómina. Por otro lado, se encuentran las personas que van más allá de lo estipulado por la ley y se encargan no solo de otorgarle los beneficios que tiene cualquier trabajador.

Estas empresas, se encargan de que la experiencia laboral de estas personas y de todos sus empleados, sin excepciones, sea lo más enriquecedor posible, como lo es el caso de las entrevistas 6 y 9 (E.6; E.9). A su vez, el que la empresa se relaciones de una u otra forma con la persona con TEA tiene implicaciones significativas en como el resto de los compañeros perciben al empleado con discapacidad.

6.2.6. Quinta categoría principal: Limitantes en la inserción laboral.

Esta última categoría principal aglomera todas las verbalizaciones, opiniones e ideas que se ven mediadas por las creencias que incapacitan a las personas con TEA. Por lo tanto, hace referencia a todo un despliegue de conductas que pueden interferir en el desarrollo personal y profesional. Este código surge como codificación abierta tras presentarse con una frecuencia significativa en la mayoría de las entrevistas.

6.2.6.1. Desprofesionalización.

Esta subcategoría emerge de la necesidad latente que reportaron los entrevistados. Principalmente, se refiere a la falta de profesionales especializados en esta área, tanto al momento de realizar el entrenamiento a supervisores y jefes directos como al proceso de entrenamiento para los participantes en su inserción. Si bien esto no se dio en todos los casos, existió un porcentaje que notificó, no recibir información previa o en su defecto tener acceso a ella por medio de un personal no capacitado, tal como se muestra en los siguientes fragmentos:

E.7-344: ...el programa se empezó con personas de baja formación.

E.5-126-128: ... soy mamá de un chico con discapacidad, pero mi chico tiene sordo-ceguera y claro nunca pesé llegar a un lugar así yo solo conocía a los sordos y nunca pensé llegar a un lugar así y se ve que hay muchos y que todos son muy especiales.

E.7-358: ... entonces que faltaría aquí, profesionalizarlos.

E.6-334: ...que haya más especialistas que hagan seguimiento.

E.10- 159-160: No, informal, no sé cómo lo obtuvo, pero sé que estaba documentada del caso de E (haciendo referencia a la información suministrada antes de la inserción).

Los entrevistados que reportaron la desprofesionalización como una necesidad se encontraban asociados a empresas que se caracterizaron por entender el proceso como una obligatoriedad legal. Mientras que aquellas empresas que conciben la inserción como una inclusión laboral, cuentan con los profesionales adecuados en la empresa.

6.2.6.2. Ignorancia del diagnóstico.

Por su parte esta subcategoría hace referencia a dos limitaciones que fueron consideradas por los entrevistados. En primer lugar, se encuentra el desconocimiento del diagnóstico por parte de los compañeros y empleadores, el cual tiene implicaciones

en el establecimiento de las relaciones. Es decir, dentro de las entrevistas se encontró que las personas estableces relaciones más agradables con las personas con TEA.

Cuando los compañeros de trabajo conocen sobre las características del diagnóstico, son capaces de crear un contacto con la persona sin emitir conductas incapacitantes, ya que conocen sus limitaciones y que deben hacer para brindar el apoyo necesario. Por el contrario, aquellas personas que no tenían información clara sobre el TEA fueron los entrevistados dispensadores de conductas incapacitantes.

En segundo lugar, se encuentra las limitaciones que encontraron las persona con TEA al recibir un diagnóstico tardío. Tres de los seis entrevistados con TEA, reportaron conocer su diagnóstico en edad adulta, por lo que describieron sus primeros intentos laborales como “frustrantes”. Una vez que conocieron su diagnóstico, estos lograron contactar instituciones y entendieron como manejar las alteraciones que tienen debido a su condición, facilitando un poco más el proceso de inserción laboral. Algunos de los fragmentos de las entrevistas que dan cuenta del impacto que tiene la ignorancia del trastorno se presentan a continuación:

E.5-143-149:... porque muchas veces ellos son maltratados, muchas veces le hacen bullying, afectando su parte emocional, entonces ellos se retiran y no lo hacen más... “me retiro”, por eso es que ellos siempre necesitan un apoyo, y yo pienso que la educación es lo mejor, educar tanto a la familia como a la persona que desea darle un trabajo a una persona con una condición como esta, o sea, cualquier empresa no puede contratar a una persona que tenga una condición sin tener ni la más mínima idea de con lo que se va a encontrar.

E.7-125-128: ...no todas las personas con Autismo se alteran, no todas las personas con Autismo van a ser agresivas o van a reaccionar de mala manera ante un estímulo que no esperaban, entonces era entrenar al equipo en esto, más apoyo para el equipo que para la propia persona.

E.5-114-117: Mira yo pienso que primero que nada preparándose, estudiando, informándose y bueno, eso también parte de la casa, porque yo mamá tengo un chico con discapacidad y no lo doy a conocer en la sociedad, desde la comunidad desde lo más pequeño.

E.3-13-16: Bueno... mira... el conocimiento que manejamos es el conocimiento básico el de cuando llega la visitadora... mmm... cuando introducen al personal en cuanto a la situación de él. N es una persona que debe estar constantemente medicada, N está acostumbrado en mantener una rutina...

E.3-163-167: ... hay mucho desconocimiento de la capacidad que tienen ellos, eh... hay tiendas en las que la gente ha maltratado a un empleado porque al tener una condición especial no cree que le pueda solventar, solucionar la situación que está representando, ok. Hay mucha falta de información, entonces, la gente los

menosprecia porque no sabe las capacidades que pueda tener o las respuestas que te pueda dar.

6.2.6.3 Situación del país

Al realizar las entrevistas, se encontraron factores sociales como la situación económica y de inseguridad que está presentando Venezuela y sus implicaciones en la inserción laboral de personas con TEA. El problema económico por el que está pasando el país es justificación para algunos empleadores cuando se refieren a la contratación de las personas con TEA como una pérdida monetaria, por su parte, el tema de la inseguridad determina una de las limitaciones en el desplazamiento de varios de las participantes restringiendo su independencia.

E.2-184-188: ...ellos tienen la capacidad de comprar aquí, entonces llegaron unas pastillas anticonceptivas y ellos tienen un margen para comprar las cosas que llegan los trabajadores y él utilizó la tarjeta de otra persona, usó el cupo de otra persona, pero para comprar eso, para revenderla supongo y lo botaron... han sido o manipulados por la familia o para llevarse cosas reguladas.

E.1-43-45: ...mi mamá ella se fue para Miami por cinco meses para trabajar allá para ganar en dólares, porque aquí la plata no le alcanzaba aquí el sueldo no le alcanzaba... yo me quedo solo en mi casa sin ningún problema sin chistar sin contestar.

E.9-190-192: ...el sueldo, los bonos y este año pusieron unos bonos administrativos aquí de la oficina. Aquí en la oficina nada más y así estamos por lo momento a pesar de la economía que estamos presentado ahorita, hay que entender eso.

E.4-191-194: Me da miedo por la situación del país. Me da miedo, está un poco peligroso, algunos días quiero, pero mi papá no quiere, y mi mamá tampoco... También mucha cola, y en esa cola sudo, empiezo a sudar, pero mucho y me pongo de mal humor y entonces no me gusta.

E.4-II-456-458: ...ellos no saben que los van a matar y no entregan el celular, porque no entregan el celular porque es el único medio que tienen para comunicarse con sus padres.

E.5-106-108: ...es decir yo empresa te contrato a ti como persona con discapacidad, pero a “la vez tengo que tenerte a ti como un grúa” ... entonces tengo que pagarles a dos personas

Tal como se ha descrito, existen distintos factores que facilitan o dificultan el proceso de inserción laboral para las personas con TEA. Por ende, conocer estos aspectos se convierte en el componente medular para comprender este fenómeno. De esta manera, la información suministrada en este apartado permite generar las discusiones con las que se busca comprender la situación laboral de las personas con TEA que fueron entrevistadas.

VII. DISCUSIÓN

Hasta ahora se ha brindado una descripción categorial para ofrecer un panorama general de los resultados hallados. En el mismo, fue evidente encontrar entre las categorías, vínculos y relaciones que posicionan el tema en cuestión como un fenómeno social ya que en su desarrollo emergieron un conjunto de procesos psicosociales. En este sentido, la metodología cualitativa fue la más pertinente para cumplir con los objetivos de esta investigación.

Por su parte, el análisis de contenido como técnica por excelencia de esta metodología, permitió dar cuenta de las categorías y subcategorías que pronto serán el aspecto medular de este apartado. Ahora bien, entrando en contexto desde hace algunos años se ha desarrollado, implementando y evaluando algunas propuestas para promover la inserción laboral de las personas con TEA (Rosa, 2016).

Para el 2016, en España se lograron observar avances significativos en los conceptos de inclusión y equidad, permitiendo ejecutar iniciativas en el campo laboral que facilitaron la obtención de puestos de trabajos remunerados para las personas con TEA (Rosa, 2016). Estos empleos, a su vez, pueden ser también ocupados por una persona sin discapacidad, evitando situaciones de discriminación (Sánchez, 2003; Rosa, 2016; Vidriales, Hernández y Plaza Sanz, 2018).

En Venezuela por su parte, hace algunas décadas se crearon redes de apoyo a través de varios centros que ofrecen servicios de atención especializada a personas con TEA y a sus familiares. En el área laboral de forma más general, algunas instituciones se han encargado de la inserción laboral de PcD. Dentro de ellas se incluyen las personas con TEA que desean trabajar. Algunas de estas instituciones son: ASODECO, FUNDACODISE, Buena Voluntad y entidades gubernamentales como CONAPDIS.

No obstante, en comparación con países europeos, Venezuela aún se encuentra en proceso de iniciación en cuanto a tópicos relacionados al Trastorno del Espectro Autista. Entre ellos, se encuentra la situación laboral de estas personas y una serie de aspectos relacionados a ella, los cuales son vislumbrados en esta investigación a través de las categorías generadas en el análisis de contenido.

En este mismo hilo de ideas, es pertinente comenzar este análisis con la categoría que sirvió como columna vertebral de esta investigación, entiéndase, las “*concepciones asociadas a la situación laboral de la persona con TEA*”. Se comprende por “concepción” como todas aquellas creencias o ideas que a través del discurso revelan la postura que adoptan los actores principales (supervisores, entrenadores, personas con TEA) ante este fenómeno. Es decir, el sentir, actuar y pensar, así como sus historias de interacción los cuales les han facilitado u obstaculizado su actuar en el campo laboral.

De esta manera, que se dé o no uno de estos escenarios dependerá de la postura en la que se posicione el actor. Es por ello, que de esta categoría central surgieron dos subcategorías, que son las dos formas en que ellos perciben la situación laboral de estas personas. Por un lado, se encuentran los participantes que lo conciben *como una obligatoriedad legal*, es decir, observan a la persona desde sus limitaciones y por lo tanto marcan una diferencia en cuanto al resto de los trabajadores.

Desde esta concepción, todo lo que implica la situación laboral de las personas con TEA, es considerado como una “integración laboral” es decir, los empleadores integra a la persona en el contexto, pero desde sus diferencias, resaltando sus limitaciones (Arnaiz, 2003; Urríes, 2003; Muñoz, 2005). La entrevista tres (3), es una muestra clara de esto:

E.3-103-106: ...eh, de crecimiento como tal es muy difícil, porque como decirte, son muchas responsabilidades, son muchas cosas juntas y en su situación él no podría tomar esas responsabilidades porque son demasiadas cosas y la operatividad automáticamente será más perjudicial para él.

E.3- 111-112: él no podría...él le costaría mucho y sería una sobrecarga para él, en tal caso que pudiera.

Los actores que asumen la inserción laboral de las personas con TEA, desde una mirada incapacitante accionan de forma negativa en el desarrollo tanto personal como profesional del individuo y por lo tanto limitan su participación en el progreso de la empresa. A su vez, estas acciones tildadas por los mismos entrevistados como negativas están relacionadas con la *percepción que se tiene de las personas con TEA*.

Por consiguiente, aquellos empleadores que comprenden la situación laboral de las personas con TEA como una obligatoriedad legal se manejan bajo concepciones

previamente establecidas, en las que se percibe a los empleados con esta condición como “*niños eternos*”. Por ende, dentro del campo laboral estas personas pasas a convertirse en una carga para los empleadores, compañeros y sus padres.

El concebir a la persona con TEA como un niño, acarrea una serie de conductas incapacitantes e implicaciones negativas en su proceso laboral. Entre ellas destacaron, las limitaciones en cuanto a asignaciones de responsabilidad y la falta de participación de la persona en su propio proceso. Por su parte aquellas personas que conciben la inserción laboral desde la segunda subcategoría, es decir, *como una responsabilidad social*, tienen una percepción más positiva de las personas con TEA, ya que se centran en las potencialidades de “*el adulto*” que contratan.

Un reflejo de esto se dio al momento de establecer el contacto para las entrevistas. Los participantes que se encuentran limitados bajo esta visión incapacitante tuvieron una participación pasiva, es decir, el contacto previo se hizo directamente con los supervisores y/o entrenadores, quienes se encargaron de realizar todos los preparativos para el día de la entrevista. Por el contrario, los participantes que se encuentran rodeados de una perspectiva más positiva, asumieron una participación activa, encargándose de informar sobre las entrevistas a su supervisor y/o entrenador y organizar el encuentro.

Es importante resaltar que las empresas que se identifican bajo esta última visión, se enfocan en las habilidades e intereses de todos sus trabajadores y no solo en las personas con discapacidad, lo que genera un proceso de “*inclusión laboral*” más que la integración. Asimismo, esto facilita un aporte por parte de la persona con TEA en la empresa, lo que a su vez crea un impacto en el resto de los trabajadores.

En las entrevistas registradas se encontró que el resto de los empleados se sienten más motivados y la dinámica es más productiva para la empresa cuando las personas con TEA tienen una participación activa en la compañía. Ya que éstas representan lo que significa la perseverancia y el esfuerzo y por lo tanto crean un impacto de tal forma que el resto de los empleados trabajan con mejor disposición durante la jornada laboral. Este aspecto se puede evidenciar en la entrevista 7 (E.7), en uno de los fragmentos:

E.7-249-253: ...siempre nos reportaban "desde que está esta persona acá, el equipo está más motivado, el equipo está más proactivo" además de que se entiende un ejemplo diferente, quizás el jefe es el primero en llegar a la oficina, supongamos, es el primero en llegar el último en irse y yo como trabajadora tengo ese ejemplo bueno si, si mi jefe lo hace yo también tengo que hacerlo.

En consecuencia, el que una persona aun cuando necesita ciertos niveles de apoyos aporte su 100% en el proceso, es fuente de motivación para el resto de los empleados. No obstante, para que esto se dé, la empresa debe realizar ciertas actividades que permitan la sensibilización y divulgación del proceso. Son estos elementos los que permiten manifestar la postura que han asumido los actores principales en esta situación.

Por lo tanto, una de las categorías principales hace mención a aquellas "*manifestaciones de las concepciones asociadas a la inserción laboral*" considerándose todas aquellas representaciones conductuales que permiten registrar las creencias que facilitan o no el crecimiento de las personas con TEA, así como las conductas adaptativas que ejecutan para modificar el contexto.

Dentro de las manifestaciones se encuentran las *conductas incapacitantes*, es decir, aquellas verbalizaciones y acciones que limitan el crecimiento personal y profesional de la persona con TEA que se encuentra contratadas. Las verbalizaciones fueron documentadas por medio del discurso de los entrevistados mientras que algunas de las acciones se lograron observar y registrar a través de un cuaderno de campo.

El primer aspecto se refiere a las manifestaciones verbales que dan cuenta de los límites que tiene la persona. Los actores principales que se manejan bajo este discurso, obstaculizan el desarrollo de la persona aun antes de ponerla en práctica. Los empleadores que comprendían el proceso de inserción como una obligatoriedad legal, no permitían que las personas con TEA asumieran más responsabilidad de la que ya tenían hasta el momento, llegando incluso a asignarles trabajos que ameritan un menor esfuerzo. Tal como lo expresa los siguientes fragmentos:

E.3- 111-112: él no podría...él le costaría mucho y sería una sobrecarga para él en tal caso que pudiera.

E.4-122-123: "entonces lo único que me ponían hacer es sacar punta, y sacar punta, y sacar punta, nada más eso. Todos los días sacar punta".

E.12-42: Bueno, eso es complicado, eso... ellos no me pueden tener allá.

En el caso del participante 12, este se encuentra bajo la modalidad de empleo protegido y representa la postura que asume la persona con TEA cuando se encuentra rodeado de estas conductas incapacitantes. En este caso el percibe la modalidad de empleo con apoyo como algo complicado a pesar de que estuvo empleado de forma independiente en una tienda de venta de películas por varios años hasta que la misma cerró.

Esto apunta a otro aspecto relevante, aunque en sus inicios el objetivo principal del empleo protegido era ayudar a personas con discapacidad a conseguir un empleo ordinario (Urríes, 2003). A partir de las entrevistas se ha observado que los familiares han adoptado esta modalidad como un refugio para sus hijos más que como un proceso de inserción laboral. Por lo tanto, las personas con TEA se asumen a nivel psicológico como incapaces para poder trabajar en una empresa de forma independiente o con apoyo como es el caso del participante 12.

Este estilo sobreprotector que implementan los padres tiene un impacto no solo a nivel psicológico sino a nivel social debido a que el empleo protegido que ellos asumen como un refugio implica un menor contacto con el resto de la sociedad. Al cumplir un horario en instituciones donde solo interactúa con otras personas que tienen su condición u otra discapacidad y con supervisores que conocen del TEA, limitan su círculo de conocidos a personas que ya están familiarizados con el diagnóstico y no permiten que el resto de la sociedad se sensibilice ante esta condición.

Por otro lado, algunas de las empresas también toman ventaja de esta modalidad de empleo, ya que la misma da apertura a que el proceso se realice bajo un intercambio monetario en el que el participante recibe un pago y la empresa recibe a alguien en la nómina. En el medio de este intercambio, se encuentra el trabajo que ejecuta la persona, el cual puede ser valorado o no dependiendo del empleador.

Este tipo de acciones sustenta las creencias incapacitantes en las que se manejan personas como el entrevistado tres (E.3). En el verbatim expuesto, él indica que el entrevistado uno (E.1) no podría tener más responsabilidad, esto se debe a que desconoce las habilidades de su empleado. A su vez, dentro de los registros de campo (Anexo 17) se encuentra que al momento de llegar a la tienda el participante se

encontraba revisando las facturas en la puerta. Según su supervisor (E.3) este puesto de trabajo es el que acostumbra ocupar a pesar de que no corresponde al puesto de APV (Asistente de Piso de Venta) que desempeña desde hace nueve años y aun cuando su entrenadora (E.2) indicó que él es excelente con la clasificación de los medicamentos, por lo que pudiera ser considerado para el puesto de asistente en farmacia.

En la situación de este mismo participante, tanto el supervisor como la entrenadora se referían a él (E.1) y en general a las personas con TEA como “niños” aun cuando el entrevistado uno (E.1) tiene 33 años. Esta infantilización es una de las manifestaciones de la subcategoría “*niños eternos*” y tiene implicaciones en la distribución de responsabilidades, las cuales se ajustan a las actividades que puede manejar un niño. A su vez, esto también tiene un impacto tanto en el desarrollo de la autonomía como en la independencia de la persona y por esta razón, los adultos que son infantilizados se encuentran bajo constante apoyo y supervisión.

Por ejemplo, las personas que son infantilizadas no son capaces de tomar sus propias decisiones aun en el proceso de entrevista, o en la solicitud de algún cambio o molestia en el trabajo. Estas personas se hacen completamente dependientes de sus padres en el hogar y de sus entrenadores y supervisores en el trabajo, perdiendo cualquier posibilidad de autonomía y desarrollo ya que no se conciben a sí mismos como personas capaces, ya sea, para adquirir un ascenso o cambiar a otra modalidad de empleo.

Caso contrario se evidencia cuando los actores asumen la inserción como una responsabilidad social, ya que en vez de manifestar conductas incapacitantes ellos crean un plan de acción que implica tanto adaptaciones como *conductas inclusivas* las cuales engloban todas las modificaciones individuales y estructurales que se hacen para la promoción y desarrollo de la persona con TEA. En el discurso de los entrevistados destaca el siguiente segmento:

E.8-44-52:...entender como es el trato, hasta donde se puede llegar o probar con el llegado, cómo trabajar nosotras nuevas, con una persona así, este, si ese es parte del entrenamiento...entonces en lugar de enfocarse en la discapacidad pues te explican todas las habilidades de acuerdo a su... de su condición... es darle la oportunidad a la gente a pertenecer a algo, estar incluido y de ser capaces de aportar un ingreso a sus hogares ¿no?, y esa parte social es lo que se queda la empresa... los beneficios

creo que son muchos yo creo que te hace una empresa más humana, yo creo que te hace una empresa donde tenemos como principio la diversidad y la inclusión y no es algo que está en el papel porque es algo que vivimos día a día.

Según Martos-Pérez y cols (2013), las personas con TEA tienden a mantenerse bajo comportamientos aislados, es decir, establecen poca interacción con otras personas. Por lo que el promover una vida adulta independiente, puede en ocasiones, incrementar sus posibilidades de mejorar sus habilidades sociales. Esto puede lograrse tanto con las conductas inclusivas como con *conductas adaptativas* ya que aumentan las posibilidades de que la persona cree estrategias en su interacción social, trabaje de acuerdo a sus habilidades e intereses y se sienta incluida en su ambiente laboral.

Tanto las conductas inclusivas como las adaptativas, permiten la horizontalidad en las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito laboral. Cuando los entrevistados emitían conductas inclusivas, es decir, atendían sus necesidades teniendo en cuenta sus habilidades, el ambiente laboral es más ameno para los trabajadores en general. No solo para la persona con TEA ya que, en el caso de algunas empresas las adaptaciones no estaban guiadas solo a ellos.

En este sentido, se han mencionado que estas conductas tienen un fuertes impacto en el desarrollo y/o desenvolvimiento de la persona. Estas implicaciones son englobadas en la tercera categoría principal, en la cual se presenta la incidencia directa que tienen estas manifestaciones en el desarrollo personal, estabilidad laboral y más indirectamente en el desarrollo social económico del país. En principio, cuando las personas emitían conductas inclusivas en el contexto laboral facilitaban en gran medida el desarrollo de las habilidades de la persona. Mientras que las conductas incapacitantes tenían un impacto negativo en su desarrollo.

En la entrevista seis (6) se logra observar como interactuarán estas tres subcategorías y cómo estas se relacionan con las anteriores:

E.6-46-51: ...fue como más o menos tres o cuatro años, durante ese tiempo yo diría que era inestable laboralmente a veces pasaba más tiempo desempleada que trabajando ¿no? y nunca duraba el año... por muchas razones, porque o me aburría o no me gustaba o algunas cosas no tenían nada que ver con mi carrera o no duraba el

periodo de prueba o me botaban o renunciaba, o sea siempre había alguna razón por las cuales yo no duraba y era **frustrante**.

E.6-119-121: ... después de que entre a la empresa recibí el entrenamiento que duró un año, donde me ofrecieron varias herramientas no solo administrativas sino también personales.

E.6-235: Si tienen varias cosas que me ha ayudado a crecer como persona.

E.6-343-345: quizás mis habilidades en investigar ya que me enseñaron a hacer un expediente, entonces yo averigüé lo que pasó al inicio durante y después, y así voy copiando la información ahí puedo demostrar mis habilidades de investigación.

Durante el discurso de esta participante se observa cómo debido que no contaba con las adaptaciones pertinentes (talleres de sensibilización, conocimiento de las particularidades del diagnóstico, capacitaciones para el equipo de trabajo), al principio, se encontró con rechazos y trabajos subvalorados que no se acoplaban con sus intereses. Por lo que experimentó por algún tiempo un periodo de inestabilidad laboral en el que expresaba, sentirse frustrada.

Los rechazos por lo que atravesaron estas personas los afectaron a nivel emocional, en ocasiones como la entrevista cinco (E.5), esto fue el motivo para cambiar de modalidad de empleo. Cuando el rechazo es intenso y frecuente, los participantes empiezan a crear una aversión al campo laboral, lo mismo pasa con las personas regulares, sin embargo, con las personas con TEA, este rechazo puede trasladarse a un deterioro en las habilidades sociales debido a que esta es un área que se encuentra afectada por su diagnóstico.

Una vez que la entrevistada seis (E.6) se consiguió con esta empresa que tiene una mirada diferente de la discapacidad, la participante empezó a recibir herramientas que le permitieran adaptarse al campo laboral. Estas conductas inclusivas y adaptaciones permitieron el desarrollo no solo profesional sino personal, a diferencia de las personas que no contaban con estos cambios como era el caso del entrevistado uno (E.1).

E.2-176-177: Porque para ellos, ellos son APV y se quedarán APV o sea él se va a jubilar siendo APV.

APV o Asistente de Piso de Venta, es el puesto que se les da a varios de los participantes con TEA que trabajan en esta empresa, ya que cumplen con el perfil que solicitan para cubrir este puesto. Dentro de este perfil no se toman en cuenta las habilidades adicionales que puede tener la persona, como fue el caso del entrevistado

uno (E.1) quien tiene habilidades para clasificar medicamentos y que por esta razón podría encontrarse como asistente en la sección de farmacia, pero que por el contrario se encuentra realizando trabajos que ameritan un menor esfuerzo para él.

Por lo tanto, se hizo evidente que contar con las habilidades no es suficiente y es aquí donde cobra importancia *la participación de los sistemas de apoyo* que corresponde a la cuarta categoría principal. En principio, la entrevistada cinco (E.5) comenta algo que se repite en otras entrevistas (E.7 y E.8), “el papel de la familia como *sistema de apoyo* es realmente importante”, en lo que respecta al desarrollo de estas creencias a nivel social, ella comenta:

E.5- 167-177: ...porque cuando yo llego a la parada de la camioneta con mi hijo...y yo voy todos los días a la misma parada... ahí hay una cantidad de gente que me está viendo, que yo estoy viniendo y a medida que ellos me vean...ya esa es la sociedad yo lo estoy mostrando, cuando la gente se empieza a dar cuenta que tienen una condición de discapacidad ya empieza a verlo diferente porque si ellos hacen una pataleta ya ellos saben que no es porque él lo quiere hacer, sino porque no tiene un medicamento o porque de repente se le olvidó algo y no lo trajo y cuando hace la pataleta a alguno le va a llamar la atención y tu ahí, tienes la oportunidad de explicarle "mira es por esto y por esto", si la ocasión lo amerita, y al otro día me lo voy a conseguir y el ahora viene tranquilo "a ahora está tranquilo" de esa forma se va dando la interacción. Entonces es la familia...

Esta supervisora es madre de un niño con sordo-ceguera y antes de trabajar con la participante E.4, no sabía qué era el Trastorno de Espectro Autista. Con esta persona se lograron conseguir varios aspectos interesantes, uno de ellos es la relevancia de la familia como sistema de apoyo, entendiendo esto como todas aquellas instituciones y/o personas que puedan proporcionar la ayuda necesaria para que la persona desarrolle por sí misma una actividad laboral (Kujawa, 2017).

Sin bien, lo que se busca es que los sistemas de apoyo faciliten las ayudas necesarias para una inserción laboral exitosa, no siempre ocurre así. En algunas de las entrevistas se mostró la concepción que tienen los padres sobre la inserción laboral de sus hijos y aunque también se rigen por sus limitantes, estas tornan una particularidad en cuanto al papel que le otorgan al empleo protegido.

E.4-II-473-474: Residencias que duerman y todo claro, un sitio donde vivir porque si se le muere la mamá qué es lo que va a hacer.

E.4-II-477-481: ... lo que te digo, el tiempo para la familia de un respiro ...me puedo ir a trabajar tranquila porque sé que mi hija está en un lugar hasta la tarde, tranquila y puedo trabajar en algo con lo que pueda pagar otras cosas que tengo que pagarle a ella. Y ellos tienen su socialización aquí, ese concepto de que tienen que estar en un sitio limpio, eso se les recalca muchísimo, cosas de la vida diaria que son necesarias.

Esta representante, entiende el proceso de inserción no como una oportunidad de crecimiento o aporte a la economía del país, sino como un sitio donde su hijo puede estar durante un periodo de tiempo. Si bien, el enfoque de empleo protegido en principio se planteó como un espacio para desarrollar estrategias que luego le servirían al momento de pasar a otra modalidad de empleo, luego se fueron desarrollando excepciones para participantes con un nivel de severidad más alto, que por sus dificultades no pueden manejar los cambios que se presentan constantemente en el ámbito laboral (Urries, 2003).

Sin embargo, estas excepciones fueron aumentando cada vez más hasta conseguir lo registrado en las entrevistas. Dentro de la información recolectada hay evidencia de que los participantes que pueden trabajar de forma independiente o bajo empleo con apoyo, se encuentran trabajando bajo la modalidad de empleo protegido. En los discursos que apoyan esta situación se registra una concepción limitante en cuanto a las habilidades que puede desarrollar la persona:

E.5-211-216: si bueno, ellos nunca van a poder solos, en principios no, no debería ser, tendrían que estar o sea ser súper funcionales, que, si los hay y bueno nada, que puedan entrar al mundo laboral. Por ejemplo, aquí tenemos a un chico que es profesor de inglés y él es autista y ¿por qué él no está dando clases de inglés?, porque hay algo en el ambiente que choca con él y o alteran y entonces bueno no están allá fuera, está aquí... él es autista.

Asimismo, en las entrevistas efectuadas, se encontró que en aras de cumplir con el artículo 28 de la ley para las personas con discapacidad, las empresas contactan a las instituciones encargadas de la inserción laboral para poder cubrir el 5% que estipula la ley (Ley para personas con discapacidad, 2007).

Por lo tanto, cuando contratan a personas que se encuentran bajo modalidad de empleo protegido, *la relación que establece la empresa con las personas con TEA se*

convierte en un intercambio en el que la empresa no tiene que realizar ningún tipo de adaptación en su empresa porque la persona no labora en sus instalaciones.

Sin embargo, las modificaciones que también acota la ley en cuanto a sus habilidades, tareas que puedan ser desempeñadas por ellos, conformidad con sus posibilidades, supervisión y vigilancia, no son cumplidas en su totalidad por algunas empresas implicadas. Por ejemplo, el empleador (E.3) en varias ocasiones dentro de su discurso expresó que la asignación de responsabilidades y reclamos, lo hace directamente con la institución o con los representantes y no con el participante con TEA.

Este tipo de interacción que establece la empresa indica la concepción que tienen de la persona con TEA y en general de su inserción en el campo laboral. El hecho de no tomar en cuenta la autonomía que puede tener el empleado en la toma de decisiones son señales de las preconcepciones con las que se maneja el empleador y las cuales facilitan las conductas incapacitantes que limitan a la persona.

No obstante, la entrevista tres (E.3) corresponde a un caso de empleo con apoyo, cuando se compara este con uno en empleo protegido se encuentran otros estilos de interacción que establece la empresa, por ejemplo:

E.5- 86-90: “...un porcentaje de esas cosas que los muchachos hacen aquí van a la empresa porque la empresa la solicitan, porque la empresa la piden, sin embargo, he oído que algunas empresas no se están llevando su producción ... porque ellos están pagándole el sueldo a una persona para que ellos hagan su trabajo, le corresponde llevarse su trabajo, pero algunas veces no se la llevan otras veces si se lo llevan...”

En este caso, algunas empresas muestran poco interés por el papel o trabajo que estén desempeñando estas personas en las instituciones siempre y cuando pertenezcan a su nómina. Estableciendo una relación laboral que solo existe en el papel y que tienen un impacto significativo en la relación de los participantes con el resto de los empleados ya que este es distante o inexistente. Por lo tanto, las empresas que se posicionaron solo desde el cumplimiento legal, no emitieron conductas inclusivas.

Mientras que las empresas que establecieron una relación desde la responsabilidad social y cuentan con un personal sensibilizado facilitan una interacción horizontal entre

los compañeros de trabajo y las personas con TEA, es decir, se reconoce que todos los empleados tienen limitaciones y tienen potencialidades y esto no aplica solo para las personas con TEA o con discapacidad empleadas en la empresa sino para todas las contratadas. A su vez, establecer relaciones horizontales entre los empleados, les proporcionó a las empresas no solo ganancias a nivel de capital humano si no en productividad. Ya que, los empleados se sienten más motivados y son más productivos cuando se encuentran trabajando bajo esas adaptaciones.

Para finalizar, si bien se ha mencionado durante toda la discusión los diferentes elementos que obstaculizan el proceso de inserción exitosa, estos aspectos no han sido discutidos a profundidad. Por esta razón, la quinta categoría principal los engloba como *limitantes en la inserción laboral* de la cual se desprenden tres (3) subcategorías, la primera de ellas hace referencia a la falta de conocimiento o *ignorancia del diagnóstico*, esta subcategoría incide directamente en la concepción que se desarrolle sobre la persona con TEA en el ámbito laboral.

Por tanto, cuando se analiza el discurso de las personas que desconocen sobre el tema o que no han recibido la información necesaria (E.3-28) para tratar a la persona con discapacidad, se encuentran grandes diferencias cuando se compara con supervisores que han recibido un entrenamiento más completo, como en la entrevista ocho (E.8).

Estas diferencias radican al momento de relacionarse, ya que cuando existe una falta de conocimiento por lo general se manejan solo las limitaciones de la persona emitiendo conductas incapacitantes que obstaculizan el proceso de inserción. Esta falta de conocimiento tiene implicaciones en el desarrollo personal de la persona y su estabilidad laboral, ya que esta deficiencia impide que la persona reconozca las habilidades y potencialidades que puede tener la persona.

A su vez otro factor que facilita estas creencias, es el sistema de clasificación con el que cuenta el país para la inserción laboral, tanto el PASDIS como el CONAPDIS son los responsables en el proceso de acreditación de la discapacidad en el ámbito laboral. Para lo mismo, otorgan un certificado (carnet) que es un requisito para poder ser contratado bajo la modalidad de discapacidad. En dicha clasificación, las personas

con TEA son englobadas bajo la etiqueta “discapacidad mental” junto a otros diagnósticos como esquizofrenia y retardo mental.

Esto dificulta el conocimiento de las características particulares que definen el diagnóstico del TEA. Aunado a esto se encuentra la *desprofesionalización* que al igual que el desconocimiento, juega un papel importante en el desarrollo de las concepciones que se tiene del autismo en todos los ámbitos. Ya que las creencias según Beck (1995) se forman a partir de la información con la que cuenta la persona.

Cuando las personas que se encargan de transmitir esta información no están especializadas en el área, el conocimiento que adquieren los empleados que trabajan con las personas con TEA, se encuentra limitado. En varias entrevistas (E.3; E.5; **E.7**; E.10; E.11) este elemento fue representado de distintas maneras, en las entrevistas tres y diez (E.3, E.10) los participantes coincidieron en obtener información muy superficial, haciendo hincapié en que el motivo es porque las personas que transmitieron dicha información no estaban especializadas en el área.

La falta de profesionales en el área, en especial de psicólogos se evidenció en las entrevistas realizadas. El psicólogo como proveedor de información y estrategias para la inclusión se encuentra ausente en el proceso de entrenamiento y los participantes los expresan en sus discursos, **E.6-334-337**: “que haya más especialistas que hagan seguimiento. De igual forma, se nota una ausencia de especialistas para proveer herramientas que ayuden a desarrollar la autonomía e independencia del participante.

Esta situación se debe en parte a la realidad económica y social que está viviendo el país. Actualmente Venezuela está atravesando por complicaciones económicas que han obligado a distintos profesionales a emigrar”. Debido a la *situación del país* son pocos los profesionales que se están dedicando a esta área. **E.4-II 466-469**: “tendría que haber más centros de atención ya que el abanico es demasiado amplio... ya que no puedes poner a una persona con Asperger con otro que tiene un nivel más severo. Por ejemplo, yo estaba contando con que viniera a trabajar un psicólogo y se fue del país”.

Aunado a esto, se encuentra los múltiples problemas de transporte e inseguridad que hay en Venezuela. Estas fallas dificultan el proceso de inclusión laboral para las

personas con TEA, debido a que estas se ven prácticamente obligadas a usar servicios públicos que le generan angustia y activan sus alteraciones sensoriales.

Por consiguiente, la inseguridad, el problema de transporte y la economía sirven como limitantes en el desarrollo de la autonomía de las personas con TEA, en ocasiones algunos de los participantes deciden permanecer bajo empleo protegido, ya que pueden percibir un sueldo sin tener que exponerse a las problemáticas del país. **E.4-191:** “Me da miedo por la situación del país. Me da miedo, está un poco peligroso algunos días quiero, pero mi papá no quiere, y mi mamá tampoco... También mucha cola, y en esa cola sudo, empiezo a sudar, pero mucho y me pongo de mal humor y entonces no me gusta”.

Los sentimientos generados por la situación que está atravesando el país, el desarrollo de la autonomía, desconocimiento del diagnóstico, entre otros, son elementos que pueden ser abordados por expertos en el área. Sin embargo, durante esta investigación se evidenció un gran vacío por parte de estos profesionales, ya sea por la falta de profesionales en el país o por el desconocimiento que aún existe sobre la adultez de la persona con TEA.

En resumen, todos los elementos aquí discutidos confluyen en la categoría central bajo una de las dos posturas presentadas, el despliegue de conductas y sus implicaciones se encuentran estrechamente ligadas con la percepción que se tiene de las personas con TEA en el campo laboral. Las creencias que están asociadas a los participantes juntos al resto de los elementos que conforman las categorías permiten comprender la situación laboral de las personas con TEA como una responsabilidad social o como una obligatoriedad legal.

VIII- CONCLUSIONES.

En síntesis, más allá de ajustar la situación laboral de las personas con TEA al marco referencial que lo caracteriza, esta investigación se enfocó en ofrecer elementos que permitan mirar este fenómeno desde la perspectiva de los actores principales en este proceso. Permitiendo comprenderlo desde su realidad concreta con la finalidad de generar aportes que produzcan y promuevan el estudio del mismo.

En este sentido, y partiendo del análisis y la discusión de los resultados se puede llegar a las siguientes conclusiones. Primero, la situación laboral de las personas con TEA, son comprendidas por los entrevistados bajo dos perspectivas excluyentes entre sí, por un lado, existen actores que conciben este fenómeno como una obligatoriedad legal, lo que implica una serie de creencias y manifestaciones que dificultan este proceso para las personas con TEA.

Por otro lado, se encuentran las personas que asumen esta situación como una responsabilidad social, es decir, dentro de su empresa se desarrollan talleres de sensibilización sobre la discapacidad, trabajan para promover conductas inclusivas entre sus trabajadores, no hacen distinción entre sus empleados y apuntan a un proceso de inclusión.

Segundo, los participantes que trabajan bajo empleo protegido se encuentran carentes de interacciones que propicien su independencia y autonomía, así como de una inclusión social. Sin bien, es posible que estas personas no puedan ser independientes como trabajador regular u otra persona con TEA de alto funcionamiento, este puede alcanzar sus propios objetivos (Rosa, 2016). Sin embargo, estos participantes son limitados debido al desconocimiento y la desprofesionalización con la que se maneja la información.

A su vez, esta modalidad de empleo crea la posibilidad de emplear a la persona sin tener que hacer modificaciones en su empresa, facilita la concepción que se tiene sobre la inserción laboral como una obligatoriedad legal y provee una postura cómoda para el empleador, donde este puede cumplir con la ley y al mismo tiempo no generar ningún gasto adicional. Es decir, no tiene que emitir conductas adaptativas que promuevan la

inclusión laboral como talleres de sensibilización, contratar especialistas en el área y/o capacitarse para establecer una relación empresa-trabajador exitosa, entre otros.

Tercero, las personas que se encuentran en otra modalidad de empleo ya sea con apoyo o independiente pueden conseguirse con más oportunidades de alcanzar la inclusión laboral. Sin embargo, no existe una correlación directa entre inclusión y algunas de estas modalidades de empleo, ya que también depende de las ideas y creencias incapacitantes o inclusivas que prevalezcan en el contexto.

En el peor de los casos, esto puede limitar el crecimiento profesional y desarrollo de independencia. Tal es el caso, de los participantes que mantenían un mismo puesto por más de 12 años donde el común denominador era que las empresas depositaban toda la responsabilidad en las instituciones encargadas de la inserción, limitando lo más posible su relación con el participante.

Cuarto, en cuanto al tema de responsabilidad social, efectivamente existen empresas que en Venezuela adoptan el concepto de la inclusión laboral y lo aprehenden como un tema que va más allá de lo que estipula la ley para personas con discapacidad y que por lo tanto comienza desde cada individuo. Convirtiendo esto, hasta en políticas de su empresa. En estos casos, se puede notar un gran avance en la autonomía, independencia y desarrollo personal y profesional de los participantes, así como una mayor motivación laboral tanto para las personas con TEA como para el resto de los empleados.

Quinto, el estudio cualitativo de la interacción entre los actores principales permitió describir e identificar conductas que obstaculizan y/o facilitan el papel de las personas con TEA en el ámbito laboral. Como limitantes de la inserción se encuentran las conductas incapacitantes mediadas por ideas o creencias negativas hacia la discapacidad, el desconocimiento del diagnóstico y la desprofesionalización con la que se maneja el proceso. Por su parte, se cuenta con las instituciones y fundaciones que están trabajando con y para estas personas como elementos que facilitan la inclusión.

Sexto, aunque los “actores principales” no incluye a los padres, estos tuvieron una participación indirecta en todas las entrevistas, ya sea porque estén trabajando como

supervisores en las fundaciones o porque cumplan el papel de intermediarios entre la empresa y sus hijos. En cualquiera de los dos casos, la valoración que pueden atribuirle los padres al trabajo de sus hijos, está limitado por su visión paternalista y cuidadora. El tema de trabajar se convierte en un “respiro” a las obligaciones que como padre debe cumplir y no como un proceso de desarrollo personal para su hijo.

Séptimo, existe mucho desconocimiento y desprofesionalización sobre el tema. Según Ortiz (2016) los representantes de las personas con autismo sienten una gran incertidumbre en cuanto a que es lo que sigue para su hijo en la adultez. La investigación generada hacia esta población predomina en la etapa infantil de la condición, dejando de desarrollar plenamente las siguientes etapas evolutivas que van de la mano con el desarrollo social que les corresponden.

Octavo, a pesar de que existen dificultades muy marcadas en este campo, hay que aplaudir que existen fundaciones e instituciones que están trabajando día a día por y para las personas con TEA que quieran ingresar al mundo laboral. Asimismo, es sumamente gratificante como investigadora conseguirse con algunas empresas que van más allá de una obligatoriedad legal a pesar de la pobreza cultural por la cual está atravesando Venezuela.

Y por último, este tema tiene grandes implicaciones a nivel económico y social, dentro de las entrevistas se evidenció que la presencia de una persona con TEA en el ámbito laboral genera un ambiente más proactivo lo que mejora la productividad de la empresa. Este es un aspecto que es indispensable dadas las condiciones del país. A su vez, el aporte que tiene su inserción en el desarrollo del capital humano es un beneficio que solo las empresas que asumen este proceso como responsabilidad social conocen.

IX.- LIMITACIONES

Como cualquier otra investigación, esta contó con una serie de limitaciones, en principio el primer obstáculo fue al momento de conocer la evidencia teórica que existe sobre los adultos con TEA que se encuentran en el campo laboral. En efecto, se contó con mucha documentación de países europeos, pero pocas son las investigaciones que se han realizado sobre este tópico en países latinoamericanos y más específicamente en Venezuela.

Sin mencionar, que aun cuando países como España cuentan con una línea de investigación en temas sobre los adultos con TEA, estas son mínima en comparación con los avances teóricos que los especialistas han generado de la condición en la etapa infantil. En segundo lugar, acceder a los participantes, si bien los mismos fueron contactados con anticipación por medio de las instituciones encargadas de la inserción laboral. Al momento de realizar el segundo contacto, estas personas no se encontraban en el país. Esto se debe a que Venezuela está atravesando una crisis económica que obliga a muchas personas a abandonar este lugar, y las personas con TEA no son la excepción. Por lo tanto, esto redujo el número de participantes que cumplían con los criterios y que además se encontraran en Caracas.

Tercero, la ubicación de los participantes, en principio la investigación estaba destinada a personas residenciadas solo en el área metropolitana de Caracas, sin embargo, la deserción de participantes obligó a realizar modificaciones en cuanto a los límites de las entrevistas. Por esta razón, también se incluyeron empresas que pertenecen al estado Miranda. Entre los lugares visitados se encontraron: el cafetal (FUNDACODISE), las minas de Baruta (ASODECO), Santa Paula, Alta Florida y plaza Venezuela.

Y cuarto, el tiempo, debido a estas complicaciones en el acceso a los participantes, el periodo de recolección de información duro más de lo estipulado y recordando que este es un trabajo de grado para optar por una licenciatura que cuenta con tiempos finitos en el que debe ser desarrollado, el atraso en esta etapa se convirtió en una limitante.

X.- RECOMENDACIONES

Para finalizar, las siguientes recomendaciones van dirigidas a promover la investigación e intervención en esta área, en función de las necesidades recogidas por los participantes. En principio, es una necesidad tangible generar investigaciones en vías del desarrollo integral de las personas con TEA y la inclusión laboral una vez que son adultos.

En este sentido, es importante visualizarlo como un problema social que también les compete a los profesionales en el área. Ya que, en su mayoría, la responsabilidad la están asumiendo los padres, dando su mejor aporte, pero no suficiente para este proceso. Durante la investigación se observó la gran necesidad de realizar talleres de sensibilización para los padres, ya que aun cuando conviven diariamente con sus hijos siguen concibiéndolos desde la minusvalía e incapacidad.

En este particular, debido a la desprofesionalización con el que se ha estado manejando este proceso, es indispensable que existan más profesionales que se especialicen en esta área y que por tanto generen programas de inclusión laboral para personas con TEA en los que se incluyan adaptaciones para la empresas y equipos de trabajo que promuevan conductas inclusivas durante la jornada laboral.

Asimismo, el papel de las entidades públicas, es casi ausente en lo que respecta a la inserción laboral. Durante las entrevistas los participantes mencionaban a estas instituciones solo para señalar el cumplimiento en cuanto a la contratación del 5% de personas con discapacidad en su nómina. Por lo tanto, surgió la necesidad de recibir información del diagnóstico por parte de estas instituciones, así como, una lista o guía sobre las adaptaciones que tienen que hacer las empresas con sus empleados una vez que cumplen con la Ley.

Y por último, de la información recolectada en las entrevistas surgieron temas de los cuales se pueden generar investigaciones futuras a fin de incrementar la documentación en el área. Entre los tópicos más relevantes destacan:

- ✓ Relación entre las modalidades de empleo y la situación laboral de cada participante, así como su satisfacción laboral.
- ✓ Caracterización del sistema de creencias de los empleadores que influyen en la contratación de personas con TEA.
- ✓ Operatividad de los programas de inserción laboral para las personas con TEA en Venezuela.
- ✓ Relación entre las necesidades de apoyo de las personas con TEA y las modalidades de empleo.
- ✓ Perspectiva de los padres sobre la inserción laboral de sus hijos con Trastorno del Espectro Autista.

X.I.- REFERENCIAS

- Amate, A. (2006). *Discapacidad: lo que todos debemos saber*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M. Bentley, S., McKay, P., y Kruse, D (2015). The disability employment puzzle: a field experiment on employer hiring behavior. Recuperado el 27 de diciembre de 2017 desde <http://www.nber.org/papers/w21560>.
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5° ed.). Washington D.C..
- Artigas-Pallarès, J. y Paula, I. (2012). El autismo 70 años después de Leo Kanner y Hans Asperger. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.* 32 (115), 567-587.
- Aramayo, M. (2005). *La discapacidad, construcción de un modelo teórico venezolano*. Caracas: Universidad Central de Venezuela
- Ardila, A. Trujillo, M. y Wilches, N. (2008). *Teorías Explicativas del Autismo. Una revisión Teórica*. Recuperado el 30 de diciembre de 2017 desde <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/7493/124049.pdf?sequence=1>
- Arnáiz, P. (2003). *Educación Inclusiva: Una escuela para todos*. Málaga: Editorial Aljibe.
- ASODECO (2017). *Formación laboral*. Recuperado el 21 de mayo del 2017 en <http://www.asodeco.org.ve/formacion-laboral/>
- Autismo España. (2017). Las personas con autismo quieren y pueden trabajar. Recuperado el 02 de marzo de 2018 desde <http://www.autismo.org.es/actualidad/articulo/las-personas-con-autismo-quieren-y-pueden-trabajar>
- Baudino, V. y Reising, A. (2000) Algunas reflexiones sobre el proceso de investigación desde la práctica. *Cinta de moebio*, (9), Recuperado 18 de abril de 2018 desde: <http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/moebio/09/frames01.htm>
- Baron-Cohen, S. (2010). *Autismo y Síndrome de Asperger*. Madrid: Alianza Editorial.
- Benites, L. (2010). Del autismo infantil al adulto autista.
- Bijou, S y Dunitz-Johnson, E. (1981). Interbehavior analysis of developmental retardation. *The Psychological Records*, 31, 305-329.

- Bonilla, M. y Chaskel, R. (2016). Trastorno del espectro autista. *Precop SCP*. 15 (1) pp. 19-29.
- Boza, M. (2004) ¿Cómo es el Mercado venezolano? *Revista Debates IESA*, V. IX (3), p. 30-37. Caracas, Venezuela.
- Briones, G. (1988) *Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y las ciencias sociales*. Curso de educación a distancia. Módulo 5. Santiago:Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación.
- Buendía, L. (1994) *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- Campos, C. (2007). *Trastornos del espectro autista*. México: Manual Moderno.
- Carey, J., Morgan, M. y Oxtoby, M. (1996) Intercoder agreement in analysis of responses to open-ended interview questions: examples from tuberculosis research. *Cultural anthropology methods*, 8 (3), pp. 1-5.
- Combellas, R. (2001). *Derecho Constitucional. Una Introducción al Estudio de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Caracas- Venezuela: McGraw-Hill
- CONAPDIS, Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (2014). Boletín de mesa técnica de discapacidad en Venezuela. Recuperado el 20 de mayo de 2017 en <http://www.conapdis.gob.ve/>
- Córdoba, P. (2017). *Microcontingencias en las interacciones que establece el cuidador primario con la persona que se encuentra en situación de discapacidad*. Trabajo de Grado para Optar al Título de Licenciado en Psicología. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Cornelio-Nieto, J. (2009). Autismo infantil y neuronas en espejo. *Rev neurol* 48 (2) pp.27-29.
- Creswell, J. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fourth Edition*. California: SAGE Publications.
- Echeburúa, E., Salaberría, K. y Cruz-Sáez, M. (2014) Aportaciones y limitaciones del DSM-5 desde la Psicología Clínica. *Terapia psicológica.*, Vol. 32, (1), pp. 65-74

- Ehlers, S., Gillberg, C. y Wing, L. (1999). A Screening Questionnaire for Asperger Syndrome and Other High-Functioning Autism Spectrum Disorders in School Age Children. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 29 (2), 129-141.
- Fernández, J. (2009). Historia, capacidad y valía. En J. Ledesma (Ed.). *La imagen social de las personas con discapacidad*. (2ª ed.). (pp. 177–210). Madrid: Cinca.
- Frith U. (1989). *Autism: explaining the enigma*. Oxford: Basil Blackwell
- Frith, U. (1991). *Autismo: Hacia una explicación del enigma*. Madrid: Alianza Psicología.
- Flores, R. (2010). *Protección social para las personas con discapacidad: un abordaje del régimen jurídico venezolano*. Venezuela: Universidad Rafael Bellosó Chacín (URBE)
- Flores, Y. (1999). Evaluación y pronóstico del Autismo Infantil y de los síndromes relacionados. *Avances en psicología: Autismo y síndromes relacionados*. Pp. 21-24.
- Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. *Revista Digital Universitaria*, 5 (1), 2-9.
- García, A. (2008). *Espectro autista: definición, evaluación e intervención educativa*. Mérida, España: Consejería de Educación.
- García G.; Ortega M. y Rocco, V. (2004). *Algunas Características de la Población de Discapacitados en Venezuela: énfasis en su situación laboral*. Recuperado el 30 de enero de 2018 desde <http://es.slideshare.net/barrioabarrío/copia-de-copia-de-algunas-caracteristicas-de-la-poblacion-de>
- Garrabé, J. (2012). El autismo. Historia y clasificaciones. *Salud Mental* 35 pp. 257-261.
- Goode, W. y Hatt, P. (1975). *Métodos de Investigación Social*. México: Editorial Trillas.
- Guba, E., y Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. *Antología de métodos cualitativos en la investigación social*. pp. 113-145.
- Happé F, Frith U. (2006). The weak coherence account: detail-focused cognitive style in autism spectrum disorders. *J Autism Dev*. 1pp. 5-25.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, DF: McGraw-Hill.
- Houtenville, A., Brucker, D., y Lauer, E (2014). Annual Compendium of Disability Statistics: 2014. Durham, NH: University of New Hampshire, Institute on Disability.
- Hyman, S. (2013). New DSM-5 includes changes to autism criteria. *The Official News Magazine of The American Academy of Pediatrics*. Recuperado el 24 de septiembre de 2014 del sitio web, <http://aapnews.aapublications.org/>
- Hobson, R. (1993). *El autismo y el desarrollo de la mente*. Madrid: Alianza
- Iglesias, D. y Polanco, V. (2009). *Determinantes de la actitud hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas*. Tesis de pregrado. Universidad Católica Andrés Bello.
- Instituto Nacional de Estadística (2005). Indicadores Globales de la Fuerza de Trabajo. Recuperado el 20 de mayo de 2017 en <http://www.ine.gov.ve>.
- Instituto Nacional de Estadística (2013). *Boletín demográfico: la población con discapacidad*. Recuperado el 27 de abril de 2018 desde: http://www.ine.gob.ve/documentos/Boletines_Electronicos/Estadisticas_Demograficas/Boletin_Demografico/pdf/poblacion_con_discapacidad.pdf
- Kantor, J. R. (1980). *Psicología Interconductual. Un ejemplo de construcción científica sistemática*. México: Trillas.
- Kujawa, J. (2017) Población con discapacidad. Conapdis. Recuperado el 5 de noviembre de 2017 desde http://www.eluniversal.com/noticias/opinion/poblacion-con-discapacidad-conapdis_641731
- Lai, M., Lombardo, M., Baron-Cohen, S. (2013) Autism. *Lancet*. Recuperado el 28 de enero de 2018 desde <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24074734>
- Ley para Personas con Discapacidad. (2007). Gaceta Oficial de la República, 38598. Caracas, Venezuela.
- Lindón, L. (2007). *Derechos humanos y Discapacidad en España*. Madrid: CINCA.
- López, S., Rivas, R. y Taboada, E. (2007). Revisiones sobre el autismo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 555-570.

- López, S., Rivas, R. y Taboada, E. (2007). Revisiones sobre el autismo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 555-570.
- Macías D., Martín P. y Villagrán J. (2014). Aproximación al perfil de personalidad de adultos con trastorno del espectro autista mediante el MMPI-2: datos preliminares. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq*, 34 (124), 695-710.
- MacQueen, K., McLellan, E., Kay, K. & Milstein, B. (1998) Codebook development for team-based qualitative analysis. *Cultural anthropology methods*, 10 (2), pp.31-36.
- Martin, A. (2013). La nueva definición del Autismo en el DSM-5. Recuperado el 27 de diciembre de 2017 desde <http://autismomadrid.es/agenda/la-nueva-definicion-del-autismo-en-el-dsm-v/>
- Martos-Pérez, J. Freire-Prudencio, S. González-Navarro, A. Llorente-Comí, M. Ayuda-Pascual, R. (2013). Evolución y seguimiento de los trastornos del espectro autista. *Neurología*. 56 (1) pp. 61-66.
- Martos-Pérez J, Paula-Pérez I. (2011). Una aproximación a las funciones ejecutivas en el trastorno del espectro autista. *Rev Neurol*. 52 (1) pp.147-53
- MediActive. (2010). *Manual de Office 2010*. México D.F.: Alfaomega
- Moreno, C. (2013). El DSM-5 y la nueva clasificación de los TEA. Recuperado el 27 de diciembre de 2017 desde <http://autismomadrid.es/cermi/el-nuevo-dsm5/>
- Muñoz, J. Fernández, A. Belinchón, M. Sellán, Díaz, M. Hernandos, M. y Muñoz, S. (2008). Discapacidad intelectual y salud: Derechos, Desigualdades, Evidencias y Propuestas. España: FEAPS
- Muñoz, M., Pérez, E., Crespo, M., y Guillén, A. (2009). *Estigma y enfermedad mental: análisis del rechazo social que sufren las personas con enfermedad mental*. Madrid: Editorial Complutense, S.A.
- Muñoz, C. (2005). *Integración social de personas con discapacidad*. Curso de formación general, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Negrón, L. (2000). *Trastornos del desarrollo: modelos actuales*. II seminario internacional de Autismo. Caracas.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Ginebra: OMS.

- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Ginebra: OMS
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2017). *Trastorno de Espectro Autista*. Recuperado 08 de enero de 2018 desde <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/autism-spectrum-disorders/es/>.
- Ornitz, E. y Ritvo, E. (1968). Perceptual inconstancy in early infantile autism. *Archives of general psychiatry*. 18, pp. 76-98.
- Ortiz, T. (2016). El reto de los adultos con autismo. Recuperado el 27 de abril del 2018 desde <https://buenavida.pr/el-reto-de-los-adultos-con-autismo/>.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca.
- Palacios, A. y Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad de la diversidad funcional*. Valencia, España: Diversitas.
- Peralta, M. (2015). *El autismo desde dos enfoques: el modelo médico y el modelo psicoanalítico*. Trabajo de Grado para Optar al Título de Licenciado en Psicología. Facultad Autónoma del estado de México. México.
- Pérez, G. (1994) *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Tomo II. Técnicas de análisis de datos. Madrid: La Muralla S. A.
- Pérez, C. (2012). *Actitudes de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Metropolitana hacia las personas con discapacidad en el trimestre 2012-3*. Trabajo de grado no publicado, Universidad Metropolitana, Caracas.
- Pineda-Báez, C., Pedraza-Ortíz, A. y Moreno, I. (2011). *Efectividad de las estrategias de retención universitaria: la función del docente*. Educación y Educadores, Vol. 14, N° 1, pp. 120-135.
- Project Autism. (2010). *La Historia del Autismo*. Recuperado el 22 de enero de 2018 desde, <http://projectautism.org/es/qu%C3%A9-es-el-autismo/what-is-autism/history-of-autism.html>
- Quigley E. Hurley M. (2000) Autism and the Gastrointestinal. *The American Journal of Gastroenterology*. 95 (9). 2154-6

- Ramírez, L. (2013). Situación de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad en Venezuela. *Revista electrónica Lex laboro*. V. V pp. 43-61.
- Ramachandran, V. y Oberman, L. (2006) Broken Mirrors: A Theory of Autism *Scientific American*. 295(5), pp. 62-9
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Av. Psicol.* 23 (1), pp. 9-17.
- Reynoso, C. Rangel, M. y Melgar, V. (2017). El trastorno del espectro autista: aspectos etiológicos, diagnósticos y terapéuticos. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.* 55(2), pp. 214-22.
- Ribes, E. (1974). *Técnicas de modificación de conducta: su aplicación en el retardo en el desarrollo*. (2ª. Ed.). México: Trillas. (reimp. 2013).
- Rivière, A. (1997). *Desarrollo normal y Autismo: Definición, etiología, educación, familia, papel psicopedagógico en el autismo*. Curso de Desarrollo Normal y Autismo, celebrado en septiembre de 1997 en Tenerife, España. Recuperado el 18 de diciembre de 2018, del sitio web <http://www.autismo.com/scripts/articulo/smuestra.idc?n=tenerifel>
- Rodríguez, T., Azpeitia, A., Fernández-Prida, M., Lozano, A y Tello, M. (2010). *¿Cómo incorporar a una persona con discapacidad intelectual en la empresa? El programa de empleo con apoyo en la Fundación Prodis*. Madrid: Pirámide.
- Rosa, B. (2016). El 80% de los autistas en España no tienen trabajo. Recuperado el 16 de marzo del 2018 desde <https://www.actuall.com/solidaridad/el-80-de-los-autistas-en-espana-no-tiene-trabajo/>
- Rodríguez, G. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: EdicionesAljibe.
- Rowe, D., Bullock, P., Polkey, C., Morris, R. (2001). Theory of mind impairments and their relationship to executive functioning following frontal lobe excision. *Brain*, 124 (3)
- Saldaña, D., Álvarez, R., Lobatón S., Lopez A., Moreno, M. Rojano, M (2009) Objective and subjective quality of life in adults with autism spectrum disorders in southern Spain. *The National Autistic Society* Vol 13(3) 303–316.
- Sánchez, E. (2003). “Adultización” de los jóvenes con Autismo y/o necesidades de apoyo generalizado. Hacia una conversión necesaria. *Escuela abierta*. 6 pp. 85-127.

- Silva, T. (2015). *La familia de la persona con discapacidad mental: una intervención desde trabajo social*. Interacción y Perspectiva, Revista de Trabajo Social, Vol. 5, N° 1, pp. 113–129
- Stratuss, A. y Corbin, J. (2002) *Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Talero, C., Martines, L., Mercado, M., Ovalle, J., Velásquez, A., y Zarruk, J. (2003). Autismo. Estado del arte. *Rev. Cienc. Salud*. 1 (1) pp. 68-85
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1994) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- Trujillo, E. (2012). “*Gente con un espacio, un lugar en el mundo*” *Experiencia de integración laboral de personas con discapacidad intelectual*. Tesis de maestría en psicología del Desarrollo Humano. Universidad Central de Venezuela.
- Valdez, D. (2005). *Evaluar e intervenir en autismo*. Madrid: MACHADOS LIBROS.
- Vielma, J. (2013). La Inserción Laboral En Venezuela. Recuperado el 27 de diciembre de 2017 desde www.aporrea.org/actualidad/a174054.html.
- Verdugo, M. A. y Urríes, B. (2003). *Empleo con apoyo y salud mental*. NY: GLADNET Collection, Cornell University.
- Weitzman, E. y Miles, M. (1995). *Computer programs for qualitative data analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Witkin H, Moore C, Goodenough D, Cox P. (1977). Field dependent and field independent cognitive styles and their educational implications. *Review of Educational Research* 47, 1-64

XII.- ANEXOS

Anexo 1. Guion de entrevistas para los participantes con TEA.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA

INICIALES DE LA PERSONA	NIVEL DE APOYO (DSM-V)	NOMBRE DEL CONTACTO O FUNDACIÓN	FECHA DE ENTREVISTA	ENTREVISTADO POR:
			[Seleccionar la fecha]	kelly Montilla

FORMACIÓN

Estudios reglados y no reglados, actualización profesional, motivación, vivencia personal, motivo de abandono, capacitación actual para el desempeño.

1. ¿Cuál es tu nivel académico?
2. ¿Dónde estudiaste?
3. ¿Cuánto tiempo tardaste en comenzar a trabajar luego de terminar tus estudios?
4. ¿Participaste en algún programa de inserción laboral?
5. ¿En cuál participaste?
6. ¿Qué aprendiste a hacer ahí?
7. ¿Has tenido otra preparación?

PARTICIPACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA

Desplazamientos, responsabilidades en el hogar, realización de gestiones, administración económica, relaciones sociales, ocio y tiempo libre, vida comunitaria.

1. ¿Qué tipo de apoyo has recibido de tus familiares?
2. ¿Cuáles son tus responsabilidades en el hogar?
3. ¿Utilizas transporte público?
4. ¿Te diriges a los lugares solo o acompañado?
5. ¿Qué lugares te gusta ir?
6. ¿Con quienes vas a esos lugares?
7. ¿qué haces en tu tiempo libre?

MOTIVACIÓN Y EXPECTATIVAS LABORALES

Metas laborales y personales, valoración personal del trabajo, expectativas de consecución, intereses vocacionales, capacidades y limitaciones percibidas, motivación real por el trabajo y/o formación.

1. ¿Qué importancia le das al trabajo?
2. ¿Por qué le das esa importancia?
3. ¿Por qué buscaste trabajo?
4. ¿En que querías trabajar una vez que pensaste en hacerlo?
5. ¿Qué hiciste después de que decidiste comenzar a trabajar?
6. ¿Qué tipo de apoyo buscaste?
7. ¿cómo te sentiste en este proceso de preparación para sentir empleo?
8. ¿Cómo pensabas que iba a ser tu vida al conseguir trabajo?
9. ¿Qué tipo de trabajo no te gustaría hacer en tu vida?

EXPERIENCIA LABORAL

Empleos que ha tenido, anteriores y posteriores a la enfermedad, tipo de empleo, duración y horas diarias, tareas, motivo de baja, motivación pasada y actual, vivencia personal, dificultades asociadas, capacidad percibida actual y pasada

1. ¿Cuántos trabajos has tenido?
2. ¿Cómo te has sentido en los trabajos que has tenido? ¿Tiene alguna experiencia agradable o desagradable que me quisieras comentar?
3. ¿Qué hacías en los empleos que has tenido?
4. ¿Cuánto tiempo duraste trabajando ahí?
5. ¿Cuántas horas trabajabas al día?

6. ¿Tienes alguna vivencia en esos trabajos que me quieras contar?
7. ¿Qué aprendiste en esos trabajos?
8. ¿Por qué te retiraste de estos trabajos?
9. ¿Cuánto tiempo duraste sin empleo?
10. ¿Cómo conseguiste el nuevo empleo?
11. ¿Qué medios utilizaste para buscar trabajo?

SITUACIÓN LABORAL

1. Actualmente ¿estás trabajando?
2. ¿Desde hace cuando tiempo estas trabajando en este lugar?
3. ¿Cuáles son las funciones que cumples en tu trabajo?
4. ¿Cuántas con algún tipo de apoyo para hacer tus labores?
5. ¿Cuáles han sido los beneficios que has tenido en tu trabajo?
6. ¿Cuáles han sido las dificultades que has presentado en tu trabajo actual?
7. ¿Cómo has enfrentado estas dificultades?
6. ¿Cuáles son las cosas que te gustan de este trabajo?
7. ¿Qué cosas te gustaría que mejoraran en tu trabajo?

RELACIONES INTERPERSONALES

1. ¿Cómo es tu relación con tus compañeros de trabajo?
2. ¿Has tenido dificultades para relacionarte con ellos?
3. ¿tienes personas que consideras amigos dentro de estos compañeros de trabajo?
4. ¿Cómo es tu relación con tu jefe directo?
5. ¿Cuáles son las características que te gustan de tu jefe?
6. ¿Cuáles son las características que no te gustan de tu jefe?
7. ¿Qué ha sido lo más difícil para ti al relacionarte con las personas de tu trabajo?

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON TEA

1. ¿Cuáles son las ventajas que tienes debido a tu diagnóstico?
2. ¿Cuáles son las dificultades que has tenido debido a tu diagnóstico?
3. ¿Cuáles son las mayores dificultades que presentan las personas con TEA al intentar buscar empleo?
4. ¿Cómo podríamos ayudar como sociedad?
5. ¿cuáles son los servicios con lo que te gustaría contar para mejorar tu trabajo?

Anexo 2. Guion de entrevistas para los entrenadores o responsables en la inserción laboral.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA

INICIALES DE LA PERSONA	NIVEL DE APOYO (DSM-V)	NIVEL DE APOYO	FECHA DE ENTREVISTA	ENTREVISTADO POR:
			[Seleccionar la fecha]	kelly Montilla

DATOS INICIALES

1. ¿Cuál es nivel de apoyo que necesita (NOMBRE)?
2. ¿Cuáles son las responsabilidades que él tiene en su casa?
3. ¿Qué tal independiente cree usted que ha logrado ser (nombre)?
4. ¿Cómo tomaron la decisión de comenzar a trabajar?
5. ¿Cuál fue el primer paso que dieron?

PROCESO INICIAL

1. ¿Cómo inicia el proceso de búsqueda laboral?
2. ¿Quiénes participaron en el proceso?
3. ¿Qué aspectos tomaron en cuenta para buscar un trabajo?
4. ¿Cuánto tiempo duro el tiempo de entrenamiento?
5. Luego del proceso de entrenamiento ¿Cuál fue el proceso de selección de trabajo?

INCORPORACIÓN LABORAL

1. ¿En cuánto tiempo se incorporó a la empresa?
2. ¿Hubo un periodo de prueba en la empresa?
3. ¿Cómo se realizó la enseñanza de la rutina diaria de (NOMBRE)?
4. ¿Quiénes intervinieron en esta enseñanza?
5. ¿Usted lo ha acompañado en sus labores?
6. ¿Cada cuánto tiempo le hacen supervisión?
7. ¿Cómo ha sido la experiencia de él/ella en los trabajos que ha tenido?

SITUACIÓN LABORAL

1. ¿Cuáles son las funciones que cumple en el trabajo actual?
2. ¿Cuáles han sido los beneficios que ha tenido en su trabajo?
3. ¿Cuáles han sido las dificultades que ha presentado en su trabajo actual?
4. ¿Cómo él/ella ha enfrentado estas dificultades?
5. ¿Cuáles son las cosas que a él/ella le gustan de este trabajo?
6. ¿Qué cosas te gustaría que mejoraran en el trabajo de (NOMBRE)?

RELACIONES INTERPERSONALES

1. ¿Cómo es la relación de (nombre) con sus compañeros de trabajo?
2. ¿Ha tenido dificultades para relacionarte con ellos? ¿Cuáles?
3. ¿Él/ella tiene personas que consideras amigos dentro de estos compañeros de trabajo?
4. ¿Cómo es la relación con su jefe directo?

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON TEA

1. ¿Cuáles son las ventajas que tienen las personas con Trastorno del Espectro autista?
2. ¿Cuáles son las dificultades que tienen las personas con Trastorno del Espectro autista?
3. ¿Cuáles son las mayores dificultades que presentan las personas con TEA al intentar buscar empleo?
4. ¿Cómo podríamos ayudar como sociedad?
5. ¿Cuáles son los servicios con lo que te gustaría que contaran para mejorar su trabajo?
6. ¿Podría comentarme su experiencia como apoyo en este proceso laboral?
7. ¿Desea agregar algo más para completar la información?

Anexo 3. Guion de entrevista a los supervisores directos.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA

INICIALES DE LA PERSONA	NIVEL DE APOYO (DSM-V)	NIVEL DE APOYO	FECHA DE ENTREVISTA	ENTREVISTADO POR:
			[Seleccionar la fecha]	kelly Montilla

DATOS INICIALES

1. ¿Cuál es la experiencia que tiene su empresa con la inserción laboral de personas con discapacidad?
2. ¿Conocía usted sobre el Trastorno de Espectro Autista antes de que (NOMBRE) fuera contratado?
3. ¿Cómo ha sido la experiencia?

INCORPORACIÓN LABORAL

1. ¿En qué momento usted intervino en la incorporación de (NOMBRE)?
2. ¿Ha recibido algún tipo de entrenamiento previo antes de la contratación? ¿Cómo fue su experiencia?
3. ¿Se han realizado charlas de sensibilización con el resto del personal?
4. ¿Se realizó alguna reunión previa a la inserción laboral? Podría comentarme en líneas generales ¿Cuáles fueron los puntos a tratar?
5. ¿Cuál considera usted que fue la reacción por parte de resto de los trabajadores sobre la inserción laboral de (NOMBRE)?
6. ¿Usted ejecuta labores de seguimiento en el trabajo de (NOMBRE)?
7. ¿Ha colaborado con la enseñanza de la rutina diaria?
8. ¿Considera que el proceso de incorporación laboral es el más adecuado?

SITUACIÓN ACTUAL

1. ¿Cuáles son las funciones que cumple en el trabajo actual?
2. ¿Cuáles han sido los beneficios que ha tenido en su trabajo?
3. ¿Cuáles han sido las dificultades que ha presentado en su trabajo actual?
4. ¿Cómo él/ella ha enfrentado estas dificultades?
5. ¿Cuáles son las cosas que a él/ella le gustan de este trabajo?
6. ¿Qué cosas te gustaría que mejoraran en el trabajo de (NOMBRE)?

RELACIONES INTERPERSONALES

1. ¿Cómo es la relación de (nombre) con sus compañeros de trabajo?
2. ¿Ha tenido dificultades para relacionarte con ellos? ¿Cuáles?
3. ¿Él/ella tiene personas que consideras amigos dentro de estos compañeros de trabajo?
4. ¿Cómo es la relación con su jefe directo?

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON TEA

1. ¿Cuáles son las ventajas que ha tenido al contratar a (NOMBRE)?
2. ¿Cuáles son las dificultades que ha tenido al contratar a (NOMBRE)?
3. ¿Cómo cree que podríamos ayudar como sociedad a personas con este diagnóstico?
4. ¿Cuáles son los servicios con lo que te gustaría que contaran para mejorar su trabajo?
5. ¿Desea agregar algo más para completar la información?

Anexo 4. Entrevista a participante N° 1 (E.1)

Iniciales: N. J

Rol: Participante

Grado del Participante¹: 2

Tiempo con el participante: --

Modalidad de empleo: Con apoyo

Tiempo del participante en la empresa: 9 años

Otra modalidad: No

Fecha de la entrevista: 09-04-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-V)

(Esta entrevista se realizó bajo el acompañamiento de la entrenadora)

ENTREVISTA

- 1 **K:** Bien, quisiera comenzar por tus estudios ¿Terminaste el bachillerato?
- 2 **E.1:** Si, si yo soy bachiller en Humanidades yo hice un curso de inglés en el Losher hasta el
- 3 séptimo nivel un curso de hotelería y turismo, yo no hice las pasantías porque... porque no
- 4 estaba lo suficientemente preparado.
- 5 **K:** ¿Entonces, hiciste un curso de inglés en el Losher y un curso de hotelería?
- 6 **E.1:** Si, desde el 16 de febrero de 2004 día lunes el 15 de abril del 2005 día viernes.
- 7 **K:** Eres muy bueno para las fechas, ¡qué bueno!
- 8 **E.1:** Si de este año.
- 9 **K:** Luego que hiciste el curso de inglés y hotelería ¿Cómo te enteraste de ASODECO?
- 10 **E.1:** Bueno, eso porque yo en noveno grado yo no quería seguir estudiando porque la física y la
- 11 química son materias súper difíciles y entonces yo tenía una idea tonta de no seguir estudiando,
- 12 yo quería llegar hasta noveno grado, pero en semana santa Dios me toco y me dijo que yo tenía
- 13 que seguir estudiando y no podía quedarme en noveno grado y yo seguí estudiando.
- 14 **K:** ¿y quién hizo el contacto con ASODECO?
- 15 **E.1:** Ese contacto lo hizo mi mamá, porque mi mamá quería que yo trabajara.
- 16 **K:** y ¿tu quería trabajar?
- 17 **E.1:** Si yo también.
- 18 **K:** Y ¿qué hiciste en ASODECO?
- 19 **E.1:** Bueno, allí hice las casitas, las mantecas de cacao las etiquetas Orinoquia, las pegamos en
- 20 las botellas eso.
- 21 **K:** ¿Cuánto tiempo estuviste en ASOCDECO?
- 22 **E.1:** Yo estuve diez años en ASODECO y ya salí a trabajar el día 10 de febrero de 2009 día
- 23 martes.
- 24 **K:** ¿Cómo escogieron esta empresa? ¿Tú participaste?
- 25 **E.1:** No, porque yo quería era Recordland pero ASODECO no tiene contacto con Recordland y
- 26 entonces aquí ellos me abrieron otras alternativas como F.
- 27 **K:** Cuando comenzaste aquí ¿qué comenzaste a hacer?
- 28 **E.1:** Limpiar frentear.
- 29 **K:** ¿Que significa frentear?
- 30 **E.1:** Frentear significa pasar todos los productos para delante de manera ordenada.
- 31 **K:** A oK. ¿Y cómo pensabas que iba a ser tu vida cuando comenzarás a trabajar?
- 32 **E.1:** Bueno, yo pensaba que... que yo no iba a durar aquí porque tengo problema de agresividad
- 33 y yo pensaba que iba a tener problemas con mis compañeros, con mis jefas, con mis
- 34 supervisores y que yo no iba a ayudar aquí en F por eso.
- 35 **K:** ¿Y qué paso?
- 36 **E.1:** Que eso no fue así porque a mí todo el mundo me quiere me aprecia me respeta y ellos me
- 37 cantan “Napo Napo el súper Napoleón”.
- 38 **K:** Que bueno ¿qué tipo de apoyo recibiste de tu familia?
- 39 **E.1:** Mi mamá y mi papá. Ellos dos
- 40 **K:** Y ¿cómo es tu día a día?
- 41 **E.1:** Bueno, yo salgo solo, yo hago mercado con Victoria que es la ama de casa que trabaja en
- 42 mi casa porque hace menos de un año, mi mamá, ella se fue para Miami por cinco meses para

43 trabajar allá. Para ganar en dólares porque aquí la plata no le alcanzaba, aquí el sueldo no le
44 alcanzaba y mi mamá ello decidió ir a Miami y yo en esos cinco meses... yo aprendí a estar solo,
45 yo aprendí quedarme solo, a mi antes no me gustaba quedarme solo yo ahorita me quedo solo,
46 solo yo me quedo en mi casa sin ningún problema, cuando Victoria se va para su casa yo me
47 quedo solo en mi casa sin ningún problema sin chistar sin contestar. Yo me como toda la
48 comida, la pongo a calentar y como lo que come una persona normal.

49 **K:** ¿Y que más haces cuando estás solo en tu casa?

50 **E.1:** Dormir, me encanta dormir, me gusta ver el chavo el chapulín... lo veo por la televisión y
51 por YouTube.

52 **K:** ¿Y has usado transporte publico tu solo?

53 **E.1:** Si, pero se han metido conmigo, los autobuseros, porque como yo tengo problema para
54 montarme, ellos me han dicho, mongólico, enfermo... porque tardo para subirme y bajarme.

55 **K:** ¿Y cuantas veces lo has utilizado?

56 **E.1:** Eso fue en el 2004 que lo use para ir a la casa de mi abuelo a cuatro cuadras.

57 **K:** ¿Y cómo te sentiste en ese momento?

58 **E.1:** Mal

59 **K:** ¿Y qué hiciste?

60 **E.1:** Le dije que respetara.

61 **K:** Claro y ¿Ha que lugares te gusta ir a pasar un rato?

62 **E.1:** No entiendo... voy a margarita con mi papá, pero eso es en julio de vacaciones a la playa y
63 el castillo.

64 **K:** Ahora regresando al tema del trabajo ¿Cuándo comenzaste a trabajar porque pensabas que es
65 importante?

66 **E.1:** Porque, qué pasaría si mi mamá... ellos se llegaran a morir, como iba a hacer yo. Y yo
67 comencé a trabajar aquí medio tiempo, pero yo insistí, insistí hasta que logré trabajar tiempo
68 completo.

69 **K:** ¿Y porque insististe en trabajar tiempo completo?

70 **E.1:** Porque yo quería trabajar ocho horas, porque yo si podía porque yo soy un bachiller de la
71 República.

72 **K:** ¿Cuánto tiempo trabajaste medio tiempo?

73 **E.1:** Un año.

74 **K:** Eso quiere decir que tienes trabajando ocho años aquí tiempo completo ¿cuándo comenzaste
75 a trabajar tuviste algún entrenamiento?

76 **E.1:** Si ese entrenamiento duro un mes y me lo hizo la entrenadora A D, ella fue la que me
77 enseñó a surtir, a frentear, la que me enseñó a ordenar.

78 **K:** ¿De todo lo que aprendiste que es lo que menos te gusta o no quisieras hacer?

79 **E.1:** ¿Por qué?

80 **K:** Porque dentro de las labores siempre hay algo que no nos gusta mucho. ¿Cuál no te gusta a
81 tí?

82 **E.1:** A mí no me gusta limpiar yo limpio, pero no me gusta limpiar.

83 **K:** ¿Y has trabajado en algún otro trabajo?

84 **N.** Este es mi único trabajo.

85 **K:** ¿Estas funciones que me dijiste son las cosas que haces hoy en día?

86 **E.1:** Si, hoy estaba en seguridad y ayer estaba en seguridad y limpiar y el lunes solo limpiar.

87 **K:** ¿Y cuáles son las funciones específicas que tienes que hacer?

88 **E.2:** Él tiene el cargo de APV tiene que hacer limpieza, frenteo, atención al cliente, seguridad en
89 atención al cliente. Últimamente hemos tenido que hacer esto por contrato porque él se le
90 dificulta hacer lo que tiene que hacer porque no hace lo que no le gusta. A él le gusta trabajar
91 mucho en farmacia, porque hay gavetas el orden de las cajitas el conoce muchos medicamentos,
92 pero como no falta personal.

93 **K:** y ¿Te ayudan a hacer las cosas?

94 **E.1:** No

95 **K:** ¿Ha tenido dificultades en estos nueve años trabajando aquí?

96 **E.1:** ¿Cómo dificultades?

97 **K:** Problemas conflictos cosas que no te gustaron.

98 **E.1:** Si, varios compañeros que ya no están. Bueno yo en el 2011 yo tuve casi casi que golpear a
99 J, que lo mataron, siempre se metía conmigo siempre se burlaba de mi forma de hablar y un día
100 aquí en el comedor J me comenzó a tirarme besitos y yo me moleste y yo que casi casi que me
101 fui a los golpes. Con otro compañero que le pegué que yo le di un golpe en las escaleras.
102 **E.2:** Mas que por todo por burlas y por el juego pesado.
103 **E.1:** con D también con J con B.
104 **K:** Y ¿cuándo paso esto te llamaron la atención?
105 **E.1:** Si de ASODECO y también Rosimar.
106 **K:** ¿Y quién es Rosimar?
107 **E.1:** Bueno ella era una farmaceuta regente que trabajo aquí hace tiempo, que la cambiaron.
108 **K:** ¿La considerabas tu amiga?
109 **E.1:** si, pero yo me la llevo bien con los que están aquí.
110 **K:** y ¿cómo es tu trato con tu jefe actual?
111 **E.1:** bueno, ellos son una persona que me quieren que me aprecian que no hacen bromas
112 pesadas y ya.
113 **K:** ¿Te gusta cómo te trato?
114 **E.1:** Aquí me tratan como me tratan en el colegio muy querido por todos.
115 **K:** Ahora de forma general de las personas que están dentro del Trastorno del Espectro Autista.
116 ¿Cuáles son las cosas buenas consiguen al trabajar?
117 **E.1:** las cosas buenas que consiguen, bueno beneficios que hacen cosas solos.
118 **K:** ¿Y cuáles cosas malas consiguen?
119 **E.1:** No sé, pero lo más malo es que me digan enfermo a mi nadie no me ha tratado de enfermo
120 ni de mongólico aquí.
121 **K:** ¿Cómo podrían ayudar las demás personas a las personas con TEA?
122 **E.1:** bueno con tratamiento, con psiquiatra, con psicología, con médico psiquiatra y así.
123 **K:** ¿y las demás personas?
124 **E.1:** Principalmente con respeto, sin bullying sin burlas sin falta de respeto así.
125 **K:** Bueno muchas gracias por ayudarme ¿hay otra cosa que me quieras decir?
126 **E.1:** Cuando yo estudiaba en el colegio a mí me hacían bullying con las cucarachas porque yo le
127 tengo miedo a las cucarachas y un día en el jardín del colegio salió una cucaracha y yo me
128 asusté y yo empecé a pegar gritos y mis compañeros esa parte la agarraron de bullying y ellos
129 siempre se metían conmigo los mas grande que yo ellos se metían con lo de las cucarachas
130 todos los días.
131 **K:** ¿Y eso ha pasado en el trabajo?
132 **E.1:** Bueno, aquí salió una cucaracha y yo empecé a pegar gritos aquí en el comedor.
133 **K:** Y ¿cómo te trataron aquí?
134 **E.1:** no se burlaron de mi me sentí como me sentí en el colegio muy querido por todos.
135 **K:** Bueno Napo muchas gracias por ayudarme.

Anexo 5. Entrevista a participante N° 2 (E.2)

Iniciales: V.S

Rol: Entrenadora laboral.

Grado del Participante¹: 2

Tiempo con el participante: 3 años

Modalidad de empleo: Con apoyo

Tiempo del participante en la empresa: 9 años

Otra modalidad: No

Fecha de la entrevista: 09-04-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-V)

ENTREVISTA

- 1 **K:** Me comentabas que cuando haces el seguimiento tienes un formato, ¿me puedes
2 explicar?
- 3 **E.2:** Si, tiene una ponderación de sobresaliente, satisfactoria, aceptable, mejorar y débil,
4 yo lo paso nada más cuando entra un nuevo supervisor para que cuando llegue se
5 familiarice con eso. Pero de resto yo lo que hago es llenar atrás si hay alguna
6 eventualidad, las observaciones tanto del trabajador, como del supervisor o los
7 compañeros. Fíjate que llegue y los compañeros comenzaron a contarme cosas. La Sra.
8 que se me acerco fue porque él está teniendo ataques de pánico y le dieron dos ataques
9 de pánico en la calle.
- 10 **K:** ¿Cómo son esos ataques de pánico?
- 11 **E.2:** Se paraliza, la otra vez fue con las escaleras, trate de que subiera las escaleras y no,
12 empieza a temblar se pone a temblar se pone pálido me dice que no puede respirar es
13 totalmente nervioso. Pero entonces ya el farmaceuta regente, hable con él y llamo al
14 papá y le pregunto cómo estaba lo de la medicación y el papá le dijo que estaba todo
15 bien... Porque se cayó, se cayó, el por lo general es bastante torpe y parece que se cayó,
16 se tropezó y se cayó se dio muy duro en las rodillas y ahí como que... se... tiene miedo a
17 caerse. Se cayó por su casa, pero luego llego con miedo a subir las escaleras. Entonces
18 está sellando abajo... está sellando su asistencia abajo.
- 19 **K:** OK, ¿Conoces algunas de las actividades que N hace en su casa?
- 20 **E.2:** Si, nosotros tenemos una buena relación, él llega a su casa me llama y hablamos,
21 pero por lo general él es muy rutinario. Su vida es ir a trabajar y llegar a casa, ver
22 televisión y a dormir... y a comer. O sea el no sale a menos que le den vacaciones, que
23 el papá lo lleva a Margarita, él vive solo, con su mamá y una señora que lo cuida, pero
24 la mamá este último año le ha tocado salir a trabajar, la mamá es arquitecto, y le ha
25 tocado salir a trabajar, este... se va cinco meses, vuelve, los primeros meses fueron
26 bastante duro, a nivel emocional para el desarrollo una ... una especie de obsesión...
27 sexual... bueno yo lo digo así porque soy una psicóloga frustrada pero, pero lo que yo
28 veo es que él tenía mucho control emocional sexual con la mamá, la mamá hacía mucha
29 contención femenina, quedo solo, no sé si revisa Internet si ve ... Entonces empezó con
30 un tema de, de... sexual, que raro que no te dijo nada... “yo quiero perder la virginidad
31 yo le dije a mi mamá que yo quiero perder la virginidad yo quiero una mujer estoy
32 cansado de hacerme la paja” así mismo me decía. Tenemos una relación bastante
33 estrecha como veras, prácticamente de amistad, N es mi amigo pues. Aparte de que me
34 respeta mucho, cuando le tengo que llamar la atención lo hago muy respetuosamente,
35 pero parte de mi trabajo es hacerle contención psicológica pues, emocional, por lo
36 general el lo que hace es contarme sus problemas y la mayoría, de todos lo que tienen
37 discapacidad. Entonces, empezó a acosar a algunas chicas aquí a decirle cosas sexuales,
38 comentarios sexuales, bueno, eso fue al principio después ya como que le ha bajado
39 bastante a eso. Y ahora como que ya está tanto tiempo, que la mamá viene y la mamá se
40 va, trabaja tres meses vuelve se queda un mes y así y así va. Entonces él está solo con

41 una chica, pero él no tiene vida social, nada, nada o sea el no tiene amigos, o sea el
42 trabajo... él no tiene a nadie.

43 **K:** ¿Amigos serían las personas de aquí?

44 **E.2:** Si, los de aquí. Entonces, ¿qué es lo que pasa? de lo que él te comento, fíjate, él es
45 muy literal pero también sabe mentir bastante bien, él le gusta también chalequear, él le
46 encanta jugarse con los muchachos de aquí trabaja con muchos muchachos jóvenes, que
47 tienen el mismo cargo de él que van y vienen son chamos que de verdad, son chamos
48 que ven esto como un trabajo temporal. Entonces, a él le gusta jugarse “que hay... no sé
49 qué...” bueno esos juegos de hombre, “mariquita” esos juegos de empujar, o sea a él le
50 gusta molestar, pero no le gusta que lo molesten, entonces cuando le toca a él, él lo toma
51 literal, o sea literal para ti pero cuando tú le hechas broma a ellos no es, si no es literal.
52 Él tuvo varios problemas con eso, tuve que hablar con varios muchachos explicarles
53 cuál es su comprensión a nivel de abstracción “o sea tu le puedes decir, a ti te gustan los
54 hombres y él lo va a tomar literal, se va a molestar porque bueno...” sobre todo esos
55 juegos que los hombres tienen que son muy bobos, eso a él le gustaba y por eso se
56 prestaba, a veces buscaba para jugar y cuando llegaba un momento que no podía
57 manejar el juego se molestaba y de golpes, eso fue lo que le paso él, le dio un golpe a un
58 muchacho aquí.

59 **K:** ¿Y han tenido conflictos de ese tipo?

60 **E.2:** Si de este tipo, y los sexuales que pasaron el año pasado en el que le hacia los
61 comentarios a las muchachas, pasados de tono pues, pasado de tono sexuales. Llego un
62 montanteo que la gerente que tenía anteriormente era muy suave, entonces la chica, el
63 como que le gusto la chica, era una chica bonita pues, y le decía cosas sexuales.

64 **K:** ¿Qué tipo de cosas sexuales?

65 **E.2:** Este, que él se hacia la paja, que él quería tener una mujer, que él le gustaba las
66 cuquitas peluditas que no se afeitara, ese tipo de cosas, comentarios fuertes. Yo pienso
67 que... que él sabe muy bien que estaba haciendo mal, lo que pasa es que como se lo
68 permitían, de alguna manera la chica no sabía cómo manejar la situación le daba como
69 pena le decía ¡N ya! pero se reía, sabes le daba como risita, pero el vio como meterse,
70 pero después, es hombre, ¿sabes? Entonces, y él tiene una connotación machista dice
71 que las mujeres son solo para limpiar, para cocinar que a las mujeres son para... que las
72 mujeres no son gente, entonces, hace ese tipo de comentarios como chistosos, no sé si el
73 papa se lo dice o el hermano. La otra vez le dije, te vas a morir virgen porque aparte de
74 pichirre, machista, le dije te vas a morir virgen porque ninguna mujer te va a querer así
75 (risas) entonces se ríe, él tiene esa dualidad pero, este... eso se le quito de verdad que he
76 hablado últimamente con todas las muchachas y no ha pasado, tal vez si venia una
77 cliente bonita en faldita se la quedaba viendo, pero fue justo cuando la mamá se fue, lo
78 dejo solo, la mamá le controlaba el Internet, tal vez se para en la madrugada y ve
79 pornografía lo más seguro, yo ese tipo de preguntas así directas no se las hago,
80 simplemente hago contener el enlace que hago en el trabajo pero no le pregunto más
81 allá porque también es entrar en un campo que no es mi problema pues porque eso
82 como tal no es mi trabajo, pero bueno el sí, él es bien, sus problemas también tienen que
83 ver con aseo personal, un poco descuidado también desde que se fue la mamá.

84 **K:** Cosas que cubría la mamá y que ahora le corresponden a él.

85 **E.2:** Si, yo pienso que la muchacha que lo cuida tal vez no tiene el poder sobre él... él
86 tiene su carácter. Yo hable con su papá de lo del tema sexual, le dije mire señor N
87 quiere tener una mujer cosa que es su derecho, que hacemos en ese caso... ¿buscarle
88 una mujer paga para que él tenga esa experiencia sexual? porque hay que pagar, “si yo
89 lo he pensado lo hemos hablado pero yo quiero buscar una mujer y quiero revisarla yo”,
90 porque él es ginecólogo, “que no tenga ningún tipo de enfermedad”, bueno me parece

91 perfecto y que eso lo maneje la familia yo solo le estoy informando que él está
92 presentando una conducta inadecuada dentro del trabajo y hay que canalizarlo en el
93 hogar también, “sí, sí”. Estas son horas que él me dice: “mi papá quiere que yo me
94 muera virgen”, eso fue como hace dos años como un mes y pico de que se fue la mamá,
95 “mi papá quiere que yo me muera virgen porque mi papá no quiere que yo tenga una
96 mujer”. Entonces el Sr. me engaña, no se o no le interesa o no le pone su atención.

97 **K:** Claro, pero hasta qué punto él puede desarrollar un apego con esa persona.

98 **E.2:** Si claro, él me ha preguntado si en ASODECO hay chicas con Asperge, le dije si
99 hay varias hay bastantes chicas dentro del espectro ábrete una página de Facebook te
100 afilias a ASODECO te metes en ASODECO y le escribes a las chicas, pero no lo ha
101 hecho entonces, si él no me lo nombra yo me hago la loca, yo solamente toco el tema
102 cuando me habla de algo, pero es socialmente nulo, él es nulo, pero no le gusta las
103 chicas especiales, no le llama la atención le gustan las chicas bonitas y regulares y
104 jóvenes no le gustan las chicas de su edad.

105 **K:** ¿Tú conoces como ellos tomaron la decisión de que N comenzara a trabajar?

106 **E.2:** No, eso no lo manejo yo, lo único que sé es que él estuvo en la capacitación en
107 ASODECO, y la empresa tiene un contrato con ASODECO y lo integro, pero no,
108 porque tengo tres años trabajando con él, ahí hay un departamento en ASODECO bueno
109 había, de integración, bueno, el llenaba el perfil de hábitos para poder trabajar y tiene
110 toda la vida aquí, tiene nueve años aquí.

111 **K:** Y ¿sabes cómo es ese proceso cuando van a seleccionar la empresa?

112 **E.2:** Bueno, ese proceso lo hace M más que todo, yo creo que ella estuvo incluso en su
113 proceso de integración. Pero más que todo uno lo que necesita es un perfil, que ellos
114 tengan habilidades sociales básicas necesarios para poder trabajar y me imagino que él
115 las llenaba. De hecho, él es de los más habilidosos que yo tengo.

116 **K:** El tiempo que él se entrenó aquí fue de aproximadamente un mes

117 **E.2:** Si y él no necesitó reentrenamiento porque yo he tenido que hacer reentrenamiento
118 y él no ha recibido, él tiene esa debilidad que yo te dije pues porque como él es un poco
119 caprichoso a él hay que hablarle con mucha autoridad, con él hay que trabajar mucho
120 autoridad entonces ha pasado con muchos gerentes que he tenido anteriormente que
121 no... que no han tenido la autoridad suficiente, R tenía mucha autoridad pues, lo trataba
122 bien, pero con mucha seriedad entonces... pero él se resiste a hacer cosas que no le
123 gusta hacer o se hace el loco nosotros tenemos un tema que él le toca hacer la limpieza -
124 mantenimiento- y a veces para los anaqueles de abajo ellos tienen un banquito para
125 sentarse cuando yo llego esta tirado en el piso con las piernitas abiertas así limpiando yo
126 le dije ese no es, es tu rutina adecuado tienes que usar el banquito no sé qué y aparte
127 como él es motrizmente... es tan torpe entonces para pararse agarra de todo hasta
128 visualmente es... tú sabes bueno, claro esa es una tienda que la mayoría de la gente es
129 regular pues, mucho cliente regular entonces ya la gente lo conoce “epa napo” es parte
130 de la familia, pero yo le llamo muchísimo la atención por eso, nosotros hicimos un
131 contrato a partir de la APV porque yo veía que yo tenía que estar diciéndole que hiciera
132 esto, que hiciera lo otro entonces lo que no le gusta hacer no lo hace o lo hace mal o se
133 hace el loco para no hacerlo, de hecho lo mande a estudiar y aprendérselo de memoria
134 ¿qué hace un APV? porque como él es tan bueno “¡apréndetelo de memoria! para que
135 me lo recites”. No lo ha hecho y ya tiene meses pero bueno por lo menos me firmo el
136 contrato, pero funciona como contingencia porque los jefes si se quejaban de que no
137 estaba haciendo su trabajo pues, yo le digo pero si te gusta cobrar y cobrar igual que
138 todos los APV y si te gusta tener los beneficios pero tú que quieres... entonces ¡eres un
139 vivo! claro aprovechando yo se lo digo en su cara ¿te estas aprovechando de tu
140 condición ? para echar carro él sabe, el entiende perfectamente... te estas aprovechando

141 de tu condición para que la gente diga hay pobrecito ¿tú eres un pobrecito? ¡No! ¿tueras
142 un enfermo? ¡no! entonces cuando yo no hago mi trabajo es porque estoy enferma o
143 porque soy una irresponsable, entonces ¿tu estas enfermo o eres un irresponsable? ¡No!
144 ninguno de los dos... yo le hablo así de claro, le hablo muy fuerte porque el necesita
145 autoridad.

146 **K:** En este caso tú eres la figura de autoridad...

147 **E.2:** Si, si, de ASODECO sí, claro yo no puedo pasar por encima de la supervisora ni de
148 José ni de Mónica por lo general si yo ejerzo autoridad es por algún reclamo que hay
149 aquí... de la gente de aquí... o se yo no llego regañándolo si me dicen que todo está bien
150 lo felicito y hablamos de cómo está tu vida cómo está tu mamá pero si hay algún
151 reclamo entonces es donde yo tengo que ejercer autoridad pero directamente de lo que
152 ellos reclaman.

153 **K:** Y ¿todas estas personas que me has estado mencionando que son sus jefes directos,
154 son a los que él tiene que seguir indicaciones?

155 **E.2:** Si, si claro, 14:07

156 **K:** ¿No tiene uno en específico?

157 **E.2:** Si la gerente de tienda que es Mónica, el otro es subgerente en caso de que no esté
158 Mónica ni él está el regente, que es Julio, el Doctor regente porque él trabaja mucho en
159 farmacia a él lo ponen mucho a surtir farmacia porque tiene esa habilidad para los
160 nombres sabes para las cajas entonces claro no todos tienen a la habilidad que si de ver
161 los componentes de cada medicamento entonces él tiene mucha habilidad para eso,
162 entonces traen los surtidos, claro para esta época no están surtidas pero para esa época a
163 él lo sentaban a por ejemplo hay gavetas, que él sabía perfectamente como clasificar y
164 donde va cada medicamento entonces trabajaba mucho con Rosimar allá y ayudaba
165 mucho en eso entonces el ve a la gente de farmacia como un jefe pero jefe, jefe la
166 gerente de tienda.

167 **K:** Y ¿Cuándo hacen el entrenamiento lo hace una persona o varias?

168 **E.2:** Es una persona de ASODECO es un entrenador de ASODECO, un entrenador
169 laboral, le explican a ella y ella le explica a él. Yo lo he hecho, pero con otros
170 trabajadores tengo algunos que han necesitado hasta reentrenamiento entonces yo lo he
171 hecho.

172 **K:** ¿A él solo le haces la supervisión?

173 **E.2:** A él le hago solo la supervisión, hasta ahora solo seguimiento. Porque no ha
174 necesitado reentrenamiento porque él sabe muy lo que tiene que hacer si no lo hace yo
175 le llamo la atención, cuando lo hace de forma inadecuada.

176 **K:** ¿y en que consiste en entrenamiento?

177 **E.2:** Visitarlo, pasar el formato te lo sellan lo firman y pones las eventualidades en el
178 mes, por ejemplo hoy me dijo porque vienes tan temprano en el mes, el mes pasado el
179 estaba de vacaciones entonces me dice porque yo siempre vengo la última semana de
180 cada mes, este mes tengo una suplente porque yo me voy de viaje.

181 **K:** ¿Entonces, cuales son las funciones que el cumple aquí?

182 **E.2:** ellos tienen un un contrato de APV, lo único que él no hace es manejar caja hay
183 algunos APV que ascienden a la caja, que trabajan como cajeros bueno ellos no, ellos
184 no, no manejan dinero ni tarjetas de débito ni nada pero es mantenimiento, atención al
185 cliente surtido, frenteo y etiquetado, aquí tienen una maquinita para lo de los precios
186 que el bueno yo no sé, yo lo he visto haciéndolo pero no lo hace muy regularmente hay
187 unos que lo hacen acomodar las etiquetas, también lo hace porque él es muy hábil para
188 eso.

189 **K:** ¿Y porque no pasa a la caja?

190 **E.2:** Porque el contrato especial no... De hecho, el contrato especial que él tiene es de
191 cuatro horas es un APV de cuatro horas que no trabaja ni fines de semana ni feriados,
192 pero él es uno de los poco que yo tengo que trabaja horario completo fíjate porque el
193 insistió y se lo dieron pero no la caja no, el tema de dinero es muy delicado, si se
194 equivoca con una tarjeta, se pone nervioso es majar dinero ellos ninguno maneja caja
195 por políticas de la empresa.

196 **K:** y ¿Todos tienen el mismo cargo?

197 **E.2:** todos son APV, lo que te digo, mantenimiento, surtido y frenteo y atención al
198 cliente y también casi siempre en la puerta para ver que compraron para revisar los
199 bolsos.

200 **K:** ¿se basan en las habilidades?

201 **E.2:** Si, por lo general los supervisores ven las habilidades que tienen entonces lo ponen
202 ahí, tengo una que es excelente para limpiar y no hace más nada en la tienda.

203 **K:** ¿y por ejemplo si es bueno con los números?

204 **E.2:** Bueno hubo un caso de un muchacho, pero él no fue capacitado por ASODECO, a
205 veces la empresa lo contrata sin capacitarlo. Y una vez la gerente lo puso como asistente
206 de caja como para que ayudara a pasar tarjeta no sé qué. Y cometió fraude chama,
207 porque cuando empezaron los temas de la regulación de productos ellos tenían un
208 margen, ellos tienen la capacidad de comprar aquí, entonces llegaron unas pastillas
209 anticonceptivas y ellos tienen un margen para comprar las cosas que llegan los
210 trabajadores y el utilizo la tarjeta de otra persona, uso el cupo de otra persona, pero para
211 comprar eso, para revenderla supongo y lo botaron. O sea, porque tal vez no es la
212 habilidad numérica que pueda tener sino la capacidad de responsabilidad del de lo que
213 tiene que hacer, porque por ejemplo Napoleón lo pones en una caja y es una maravilla y
214 es la caja más rápida, pero hasta que nivel él puede manejar la responsabilidad de llevar
215 una caja. A él lo votaron, no midió el alcance de las consecuencias de usar la tarjeta de
216 otra persona para abrir el cupo.

217 20:40 En cuanto a esto de las consecuencias ¿N ha tenido consecuencias por sus
218 acciones aquí en la empresa?

219 **E.2:** No, más que todo no, en lo de los golpes no estaba sé que hubo reunión llamaron al
220 papa, llamaron a la familia hubo como un registro verbal y por escrito pero por lo
221 general es verbal yo soy la que a veces presiono por que lo hagan escrito, porque a
222 veces llega tarde y él me dice que llega tarde porque estaba viendo el chavo y se le hace
223 tarde, yo le digo o sea eres un irresponsable voy y le digo a la gerente, mira si él llega
224 tarde le levantas un acta porque él me dice en mi cara que es por ver el chavo. Pero no
225 sé a mí me parece que ellos son muy condescendiente con ellos o no quieren más
226 trabajo y lo dejan pasar lo ven como que no sé... cómo te explico... las veces que me han
227 votado a ellos ha sido dos y los dos casos han sido por cosas graves por robo o estafa y
228 sobre todo por productos regulados, cuando comenzó la regulación de productos pero a
229 ellos le llaman la atención no sé qué se ríen le hecha broma que tal pero a veces la que
230 le pone carácter soy yo, porque lo dejan lo dejan un poco como que el margen es muy
231 laxos porque yo trabajo con formatado con Arturo y lo veo así porque acuérdate que
232 claro la persona que maneja el conocimiento que maneja la información de la
233 discapacidad soy yo ellos lo ven de una manera muy subjetiva o sea les da como lastima
234 como cosita entonces es muy bravo para un jefe de esos a veces no saben cómo tratarlo,
235 eso también es responsabilidad de la empresa de no, porque todos los días llega un
236 trabajador nuevo y no saben cómo tratar a Napo me entiendes no conoce de su
237 condición cuales son limitaciones, entonces puede haber problemas porque entonces
238 entran y no bueno él es enfermito, entonces yo a veces le he dicho a la empresa
239 cónchale sería bueno que se pudieran dar talleres a los trabajadores sobre la condición

240 acerca de la condición bueno yo también hago eso a veces no, si llega uno nuevo le
241 explico miro lo que le pasa a él es esto y esto cuando tiene problemas con uno lo llamo
242 mira tengan cuidado con esto, pero lo hago porque lo quiero porque me gusta no porque
243 realmente este dentro del formato para nada, pura ética mía.

244 **K:** ¿Entonces estas serían una de los beneficios que podría brindarle la empresa a N?

245 **E.2:** Si, yo creo que estos talleres, no ha habido problemas muy grandes los problemas
246 que ha habido porque si bien han sido o manipulados por la familia o para llevarse cosas
247 reguladas. Yo soy bastante honesta Napoleón tiene afición con el chocolate es un poco
248 ansioso con los chocolates y a veces se ha agarrado chocolates, pero entonces bueno ¿lo
249 pagaste? si yo lo pague, bueno entonces lo controlas porque él lo paga, pero si es por el
250 pasara todo el día comiendo chocolate, pero paga sus cosas, él es incapaz de llevarse
251 nada ese sería el único motivo porque lo botara, pero no el sería incapaz.

252 **K:** Y ¿cuáles son las dificultades que se han presentado?

253 25:08: Esa, creo que cambian mucho de personal entonces para mí no es lo mismo,
254 entonces no saben cómo tratarlo y estoy juegos pesados a veces son mal intencionado
255 yo creo que también son muchos muchachos que son de bajos recursos bueno fíjate que
256 él te dijo que con quien tuvo el problema lo mataron, bueno entonces capaz era un
257 malandro, chamos que son un poco ignorantes entonces se juegan, no que tú eres
258 mongólico que tú eres no sé qué pero si, entre los trabajadores míos el que tiene más
259 conflictos sociales es Napo y es el único que tengo con esa condición. O sea, con el que
260 yo tardo más es con Napoleón porque Napoleón es... bueno su diagnóstico es... lo de las
261 relaciones sociales es... complicado es muy amoroso y todo, pero no tiene límites, no
262 tiene filtros.

263 **K:** Y aquí ¿Cómo lo han manejado?

264 **E.2:** No, bueno depende de la gente cuando estaba Rosimar chévere porque Rosimar la
265 controlaba después se fue Rosimar y entro una gerente bastante suave entonces
266 comenzó con el tema sexual y antes lo decía a voz populi yo le dije el tema de sexual es
267 completamente inadecuado en el trabajo de cualquier forma. Y Mónica es muy fuerte
268 hasta yo le tengo miedo, y este muchacho también lo maneja muy bien. Y los
269 muchachos que se juegan con él no los he vistos, los que le lanzan besos tu sabes sus
270 juegos y es que él se juega con ellos, pero después no puede parar porque claro le ganan
271 en el juego entiendes entonces ya se molesta. Pero es depende del muchacho que venga
272 porque cambian mucho el personal.

273 **K:** Y ¿cómo es su trato con sus jefes?

274 **E.2:** No, no la autoridad en la respeta mucho el reconoce la autoridad, pero te digo
275 depende de la persona que lo esté manejando porque para vacilarse algo es muy
276 inteligente él se estudia todos los calendarios del año o sino los relaciona, con los
277 números de teléfono

278 **K:** ¿cuáles son las ventajas que tienen en contratar a personas con TEA?

279 **E.2:** Cónchale yo creo como es un trabajo muy rutinario y es perfecto que dentro del
280 espectro mientras más lo ayudemos a vivir bueno y es bueno para la parte social. Yo
281 trabajé con un chico con Autismo bastante fuerte y le hice una rutina entre la parte
282 social, y el logro, pero yo fui la que empecé a este este, porque las otras solo se sentaban
283 alado de él.

284 **K:** Y en la parte de independecia ¿Cómo ha contribuido el tener un trabajo?

285 **E.2:** mucha porque él va y viene solo, el maneja su dinero él... su independecia, él
286 maneja su tarjeta, tiene contrato de APV total ahí es donde están los beneficios que tiene
287 una paga de APV pero trabaja un poquito menos.

288 **K:** ¿Cuáles son los servicios que le podría dar la empresa para mejorar?

289 **E.2:** La empresa en ese sentido es muy amigable con sus trabajadores, ellos tienen
290 compartir los fines de semana, y terapias de grupo, grupos de recreación y ellos van a
291 esos grupos o sea ellos están incluidos en todo, beneficios todo, todo. Lo único es que
292 yo la otra vez investigue un poco sobre que la empresa tiene una fundación que ayuda
293 en los estudios a sus trabajadores o sea tiene que ser un estudio con algo que sea para
294 avanzar dentro de la empresa, como contaduría, administración o sea algo que tenga que
295 ver... y ellos le pagan algo o sea le dan una beca. Ellos no reconocen sobre eso, porque
296 yo pensé en algún momento bueno un chamo como Napoleón podría pasar a caja que
297 hay chicos que tienen la habilidad que si los entrenan y le dan la oportunidad puede pero
298 ellos no entran dentro de esa fundación, no los han incluido de repente no les ven...
299 Porque para ellos, ellos son APV y se quedaran APV o sea él se va a jubilar siendo APV
300 de repente en otra empresa más pequeña si se pudiera. Pero si eso es lo único que veo,
301 de resto si, sus vacaciones su todo.

302 **K:** ¿Quisieras agregar algo más?

303 **E.2:** Bueno que te puedo decir, cónchale creo que no bueno Napo es un amor lo único
304 que me llama mucho para avisarme cuando está enfermo, pero es una forma de el de
305 sentirse responsable y bueno lo dejo porque se cómo es el peor de resto es una belleza
306 eso es lo que pienso cuando pienso en dejar el trabajo no solo con él con todos. Aunque
307 Napo es el único que tengo con TEA.

308 **K:** ¿Por qué crees que sea el único?

309 **E.2:** Cónchale creo porque tiene que ver más con ASODECO ellos son como más
310 retardo mental desde sus inicios, ellos tienen un programa... que se llama ASOTED que
311 todos los que tengan TEA entran allá y salen técnicos o asistentes en administración.

312 **K:** ¿y están todos ahí?

313 **E.2:** Si y empresas también, hacen un trabajo más administrativo es un trabajo como
314 que más fastidioso lo más fastidioso de lo administrativo.

315 **K:** ¿Algo más que quieras agregar?

316 **E.2:** No bueno nada cualquier cosa me avisas y en cuanto a la integración háblate con
317 Marianela.

318

Anexo 6. Entrevista a participante N° 3 (E.3)

Iniciales: J.B

Rol: Supervisor laboral.

Grado del Participante¹: 2

Tiempo con el participante: 2 años

Modalidad de empleo: Con apoyo

Tiempo del participante en la empresa: 9 años

Otra modalidad: No

Fecha de la entrevista: 09-04-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-V)

1
2 **K:** En principio me gustaría saber ¿cuál es la experiencia que tiene la empresa en la
3 inclusión de personas con discapacidad?

4 **E.3:** La empresa es muy amplia porque muchas tiendas tienden a tener entre dos o tres
5 niños y todos tienen situaciones diferentes ok! entonces tú tienes que acoplarte en
6 cuanto a los correctores tienes que acoplarte cada uno porque cada uno es diferente cada
7 uno tiene condiciones diferentes, claro esto es muy... cómo decirte... es gratificantes
8 porque muchas veces tienes eh muy pocas expectativas en cuanto a ellas porque tienes
9 distintas capacidades, cada uno tiene sus propias capacidades que te pueden sorprender
10 vez, eh... en el casi aquí N. es un chamo... es muy pila a pesar de su situación está muy
11 pendiente de todo es muy metódico y tiene esa capacidad de... él ejecuta las cosas tal
12 cual como se le enseña la primera vez ok.

13 **K:** En cuanto el Trastorno del Espectro Autista ¿cuál es la información que ustedes
14 manejan?

15 **E.3:** Bueno... mira el conocimiento que manejamos es el conocimiento básico el de
16 cuando llega la visitadora ah... cuando introducen al personal en cuanto a la situación de
17 él, N. es una persona que debe estar constantemente medicada, N esta acostumbrado en
18 mantener una rutina... principalmente es lo que tenemos hasta ahora con N. y claro,
19 llevarlo paso a paso poco a poco para que él vaya captando, y para que vaya pudiendo
20 como se dice, para que vaya teniendo eso en su ritmo diario, porque cuando cambia las
21 cosas, el torna a bajar rendimiento y ese tipo de cosas. Pero bueno lo básico es lo que
22 nos indica la empresa.

23 **K:** ¿Cuándo le dieron el puesto de subgerente le brindaron algún tipo de taller donde lo
24 informaran del trastorno?

25 **E.3:** No, no porque fíjate nosotros estamos constantemente en varias tiendas no estamos
26 en una sola tienda, yo llevo más de 15 tiendas y hay niños con situaciones
27 completamente diferentes y la inducción es la que nos dan a todos por igual tanto
28 personal base como personal supervisores por igual porque todos trabajamos al mismo
29 ritmo con los muchachos. Hay algunos que hay que exigirles más o exigirles menos de
30 acuerdo a su situación.

31 **K:** ¿Cómo es esta inducción?

32 **E.3:** Ehh... es principalmente una charla introductoria de cuando te traen a la persona te
33 dicen mira... la persona tiene este problema, pero tiene todas estas capacidades y tienen
34 que explicarle de determinada forma esta persona esta medicada o no esta medicada, es
35 lo principal que nos indican.

36 **K:** ¿Cada cuánto tiempo se dan estas inducciones?

37 **E.3:** fíjate, por lo general lo hacen cuando introducen al personal y los visitadores,
38 puedo decirte que ellos vienen mensualmente, te voy a dar un ejemplo V. viene
39 mensualmente y ella siempre habla con el supervisor que este de turno, por ejemplo yo
40 mañana no estoy aquí y esta otro supervisor ella se va hacer de cuenta que el supervisor
41 es completamente nuevo, no tiene por qué saber de nada de la condición se le va a
42 explicar todo desde cero que tipo de trastorno tiene N. y sobre el tipo de
43 comportamiento de él.

44 **K:** Entonces, en este caso se encarga ASODECO de hacer la inducción. ¿Y la empresa
45 tiene a otra persona encargada?

46 **E.3:** No, no el enlace siempre se hace directamente con la fundación por qué ellos ya
47 sabes más o menos saben en dónde ubicarlos de acuerdo a sus necesidades y acorde
48 también a donde viven, porque entendemos que es muy difícil para ellos el trasladarse y
49 es preferible que estén cerca de su casa.

50 **K:** ¿Ustedes tienen un perfil específico para la contratación?

51 **E.3:** Mira... no hay un perfil en específico porque no hay un perfil en específico,
52 principalmente que los chicos no sean tan maduros que tengan cierta edad por decirte,
53 ellos están hasta los 30 o 32 años. Pero no hay un perfil en específico porque si te vas a
54 cualquier tienda todos tienen distintas situaciones esta desde síndrome de Down,
55 autismo, retraso, y personas que tienen varias de estas condiciones juntas personas que
56 tienen problemas motores y no hay algo específico para ello. El entra por ASODECO,
57 siempre y cuando estén dispuestos... exista este compromiso entre el representante de
58 ellos y la fundación, y ellos se comprometen y van acoplándose.

59 **K:** Adicional a esto ¿piden algún tipo de certificado? por ejemplo el de condados.

60 **E.3:** Todo eso lo tramita directamente ASODECO lo administra directamente la parte
61 recursos humanos.

62 **K:** ¿Cuáles han sido los beneficios que han tenido en contratar a N.?

63 **E.3:** Como empresa, bueno sabemos que hay una normativa legal de inclusión, pero sin
64 embargo han habido muchos Beneficios en cuanto a ellos con el trato al público con que
65 hay veces que ellos tienen una cosa que no tienen los empleados por lo general y ellos
66 son más metódicos en este tipos de cosas que lamentablemente nosotros por la rutina no
67 lo abordamos.

68 **K:** ¿Cuáles son las dificultades que han tenido?

69 **E.3:** Mira dificultades es que todos los días es... tienes que estar dispuesto a aprender
70 algo nuevo con ellos porque tu aprendes de ellos y ellos aprenden de ti porque todos
71 tienen situaciones diferentes como te dije. No es que cada vez que cambies de tienda vas
72 a tratar con situaciones diferentes y cada uno de ellos es muy deferente, así tengan la
73 misma patología, tengan la misma situación es muy diferente por la cuestión de la
74 crianza la metodología con la que vienen y... los patrones que obstruyen su crianza.

75 **K:** ¿Quién es el encargado de realizar las supervisiones de N?

76 **E.3:** Todos los supervisores, aquí no hay nadie en específico, por eso te digo, cuando
77 van a dar la inducción se la dan a todos, porque puede ser tanto un supervisor como un
78 PV que yo pueda designarle, N. va a tener tantas actividades tú debes verificar que él las
79 cumpla. OK.

80 **K:** entiendo que él sabe cuáles son las actividades que deber hacer, pero ¿ustedes le
81 hacen algún seguimiento continuo para que las cumpla?

82 **E.3:** Mira en el caso del hay que hacerle seguimiento de que... él sabe lo que tiene que
83 hacer, pero a veces se distrae hay que hacerle seguimiento para ver que las esté
84 cumpliendo, pero él conoce plenamente sus funciones. Él sabe cuántos supervisores hay
85 en la tienda y él sabe cómo identificarlos.

86 **K:** ¿él ha tenido dificultades para relacionarse con sus compañeros?

87 **E.3:** Mira dificultades como tal... no ha tenido, pero... sí ha tenido momentos ¿sabes? en
88 los que el a tendió que requerir otro apoyo hemos tenido que verificar por medio del
89 papá por medio de la persona de la fundación. Que esto ocurre cuando principalmente
90 cuando hay que hacerle cambio de dosis con el medicamento y este tipo de cosas. Por
91 ejemplo: cuando hace poco lo que tuvo fue que calibrarle nuevamente la dosis, porque
92 tenía miedo a subir a las escaleras, temores, le daba vértigo y se sentía muy inseguro.

93 **K:** ¿Cuáles son los contactos que hacen en estos casos?

94 **E.3:** hacemos contacto con ASODECO y con el papá porque si no se activa uno se
95 activa el otro. La idea es garantizar que él pueda estar en sus plenas facultades en lo que
96 se hace en la tienda ok. Porque es un poco difícil porque en el caso de el que se va y se
97 viene solo, si al le da vértigo si al le da miedo cruzar una calle sí... hay que estar muy
98 pendiente de eso.

99 **K:** En cuanto al tema de la responsabilidad ¿Qué tan responsable es él?

100 **E.3:** Mira el por lo general siempre llega tarde... eh mentira siempre llega temprano hoy
101 fue que llego tarde por la situación de fuerza mayor que bueno, pero él siempre llega
102 temprano y es muy responsable en su horario ok. Pero es lo que te digo siempre hay que
103 hacerle seguimiento, porque el suele dispersarse en otras cosas... que también influye en
104 sus otros compañeros de su trabajo.

105 **K:** ¿Cómo influye?

106 **E.3:** El cuándo ve que hay una situación entre sus compañeros, ejemplo: compras “x”,
107 cualquier situación, cualquier situación en el que hagan inventario, él se distrae. Él se va
108 a otras funciones que no son las de él.

109 **K:** ¿Para estar en compañía con los demás?

110 **E.3:** No, por curiosidad por necesidad de aprender porque la ve algo y el aja porque esto
111 porque esto y quiere ir más allá muchas veces.

112 **K:** ¿Y él tiene oportunidades de crecimiento?

113 **E.3:** eh, de crecimiento como tal es muy difícil, porque como decirte son muchas
114 responsabilidades son muchas cosas juntas y en su situación él no podría tomar esas
115 responsabilidades porque son demasiadas cosas y la operatividad automáticamente será
116 más perjudicial para él.

117 **K:** ¿Y si recibe algún tipo de tratamiento?

118 **E.3:** mmm te diría que es muy difícil ok. Hay muchas personas que por decirte tienen
119 habilidades y reciben el entrenamiento y no llegan al desarrollo para desarrollar a la
120 gente, la empresa es muy exigente ok. Es un día diferente es un día a día donde tú te das
121 cuenta de la sobre carga de trabajo que la persona... es muy exigente, él no podría...él le
122 costaría mucho y sería una sobrecarga para él en tal caso que pudiera.

123 **K:** ¿La empresa tiene algún tipo de entrenamiento, capacitación o beca para los otros
124 empleados?

125 **E.3:** Fíjate, como decirte, aquí hay capacitación, pero es principalmente para personal
126 básico hacer inventario o este tipo de cosas para desarrollo seria luego de un
127 determinado tiempo que se capacita pero dependiendo de las habilidades y cualidades
128 que tenga la persona y el compromiso que pueda denostar, en cuanto a beneficiar él
129 tiene los mismo beneficios que cualquier empleado, los mismos beneficios que hay
130 como los planes de estudios, él tiene las posibilidades de optar por los planes de
131 estudios como cualquier otro empleado la empresa tiene planes de estudios como...
132 tanto como estudios básicos de sus hijos como estudios superiores de los colaboradores.

133 **K:** Es decir que si N. quisiera optar por estos beneficios ¿podría optar?

134 **E.3:** sí, podría optar. Claro que sí

135 **K:** En cuanto al trato con sus compañeros ¿Cómo es el trato de N. con sus compañeros?

136 **E.3:** Él no ha tenido dificultades con sus compañeros, tengo un año trabajando aquí y no
137 ha tenido dificultades. Y con los clientes como son gente que vive cerca ya lo conocen y
138 lo tratan bien... ya los conocen.

139 **K:** Ahora, personalmente ¿cuáles han sido las ventajas que has tenido al conocer a N.
140 dentro de la empresa?

141 **E.3:** Mira, lo que pasa es que... no solo N. yo creo que la ventaja viene cuando tu
142 trabajas con todos ellos, te das cuenta que ellos tienen mucho potencial de muchas
143 maneras diferentes... te das cuenta de que bueno... uno se sorprende porque uno no

144 espera se vuelva tan... tan bien... o sea que pueda socializar tan bien con los muchachos,
145 con el público ok. Yo creo que el principal mensaje es que ¿sabes? que te quita ese
146 paradigma de que cómo se pueden desarrollar dentro de las empresas, cómo va a ser su
147 actuación, de cómo pueden hacer actividades completas, o sea, todo esto tú vas
148 aprendiendo que sí, que ellos tienen muchas capacidades.

149 **K:** ¿y las desventajas?

150 **E.3:** Bueno... las desventajas, te genera un poco más de trabajo, ok. Pero ya con el día a
151 día, tú vas aprendiendo a llevarlo porque aquí si te das cuenta es un negocio de rapidez
152 de hagan esto, esto es hace, muy poca explicación y mucha practica para serte sincero y
153 con ellos tienes que frenarte y mira... vamos a empezar quiero que esto lo hagas de esta
154 manera, que lo hagas así, así de esta manera o sea tienes que ser muy explícito y tardas
155 un poco más de tiempo.

156 **K:** ¿y a nivel económico, la empresa tiene un gasto extra al contratar a una persona con
157 TEA?

158 **E.3:** Fíjate, no porque ellos tienen los mismos beneficios y el entrenamiento.

159 **K:** ¿Solo genera un gasto en cuanto a tiempo?

160 **E.3:** Si, pero o sea no está generando un gasto como tal, porque esto ya está
161 presupuestado, mientras este presupuestado un honorario y él vaya... o sea en su
162 aprendizaje o sea eso ya está listo, me entiendes no te va generar un gasto mayor porque
163 eso ya está presupuestado.

164 **K:** o, entonces entendiendo esto ¿qué otros beneficios consideran ustedes que podría
165 aportar la empresa o que está en desarrollo para las personas con TEA o discapacidad en
166 general?

167 **E.3:** Mira lo que pasa es que hay no sabría decirte como tal, porque la empresa como en
168 general, todos los beneficios que te está dando te lo está dando para el personal
169 completo, me entiendes. Por ejemplo, aquí hay muchas iniciativas, planes de estudio
170 becas bonificaciones, pero ellos están incluidos en todos esos al igual que el empleado
171 tiene todos los mismos beneficios. Entonces los beneficios que puedan salir más
172 adelante para los empleados en general igualmente le van a servir a ellos.

173 **K:** entiendo y en cuanto ¿a algún entrenamiento extra algún cuidado extra tanto a
174 ustedes como ellos?

175 **E.3:** Claro hasta el momento nada de eso está estipulado, solamente la comunicación
176 con ASODECO y aprendiendo bajo la marcha.

177 **K:** Ahora entendiendo de forma más general ¿cómo sociedad cuales son los beneficios o
178 las coas que tu podrías hacer para ayudar a las personas con TEA?

179 **E.3:** mira lo que pasa es que entendiendo esto como sociedad, lo primero sería cultura,
180 porque hay mucho desconocimiento de la capacidad que tienen ellos, eh... hay tiendas
181 en las que la gente a maltratado a un empleado porque al tener una condición especial
182 no cree que le pueda solventar, solucionar la situación que está representando, ok. Hay
183 mucha falta de información entonces, la gente los menos precia porque no sabe las
184 capacidades que pueda tener o las respuestas que te pueda dar.

185 **K:** ¿Algo más que quisiera agregar?

186 **E.3:** eh... no, porque estoy un poco complicado con el trabajo.

Anexo 7. Entrevista a participante N° 4 (E.4).

Iniciales: T.V

Rol: Participante

Grado del Participante¹: 2

Tiempo con el participante: ---

Modalidad de empleo:

Tiempo del participante en la empresa: 14

Protegido

años

Otra modalidad:

Fecha de la entrevista: 28-05-2018

Independiente

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-V)

ENTREVISTA

- 1 K: Entonces, ¿Te llamas T pero te gusta que te digan Tati?
2 **E.4:** Si verdad.
3 K: Cuéntame Tati, ¿Tu terminaste el colegio?, ¿A qué grado llegaste?
4 **E.4:** Yo llegue, estudie en, en estudio en el colegio Santa Rosa de Lima, no me gusto
5 porque me hacían bullying. Me maltrataban porque era diferente que ellos, me tiraban la
6 comida, me pateaban la comida, me hacían bullying.
7 K: Ok.
8 **E.4:** Y nada más llegue a segundo grado, porque la maestra también, la maestra me
9 ponía atrás, atrás en un rincón, en un rincón me ponía sola. Pero una de las mejores que
10 se comportaba en el salón, porque la maestra salía y los muchachos se tiraban al piso, yo
11 no.
12 K: Tú te portabas bien.
13 **E.4:** Si. Pero nunca tuvieron paciencia para enseñarme, solo pude llagar hasta segundo
14 grado.
15 K: Y te tuviste que retirar en segundo grado.
16 **E.4:** Si, porque yo le dije a mi mamá y a mi papá que no quería estar más ahí, no me
17 gusto.
18 K: No te gusto. Y ¿Continuaste los estudios en casa?
19 **E.4:** Mi hermana María ella me enseñó mu... Me termino de enseñar a leer así,
20 matemáticas, multiplicación y esas cosas. Entonces me ayudo ella, me enseñó.
21 K: O sea sabes leer, sabes escribir...
22 **E.4:** Bueno se inglés, pero me cuesta en ortografía, pero no importa.
23 K: Vas poco a poco.
24 **E.4:** Porque yo me compro en la librería libros de ortografía, no caligrafía, ortografía,
25 matemática, libros de niño, de preescolar, mi mamá me lo compra y yo hago actividades
26 con ellos. Si me gusta porque me enseña a ser más así mejor y me ayuda a ser más
27 independiente. Me gusta mucho escribir, o sea, también los libros eso, ¿sabes cuáles son
28 los libros esos? De, de estos de libros de colegios.
29 **E.4:** Porque de estos no me da pena.
30 K: Ok.
31 **E.4:** Yo practico con eso y me ayuda eso también.
32 K: y ¿Me dijiste que estudiaste en qué colegio?
33 **E.4:** Santa Rosa de Lima
34 K: Y ¿Eso que da cerca de tu casa?
35 **E.4:** “Eso queda en Santa Rosa de Lima.... En la autopista tú vas por la autopista...”
36 K: Ok y, ¿Cuándo empezaste a trabajar aquí?
37 **E.4:** No me acuerdo el año, pero a mí una muchacha llamada Diana, Diana Fernández
38 me recomendó el lugar, yo vine y o sea, me gustó mucho, estuve trabajando primero
39 haciendo bolsitas...hacia bolsas con ella y después estuve en un taller donde Emilio
40 pintaba bolsa, es si nunca estuve en la cocina, pero cocinar me gusta pero, dicen que

41 tengo que quitarme los zarcillos y cosas, entonces, no me gusta porque a mí me gusta
42 tener mis cosas yo, me gusta la cocina pero no uso mucho.
43 K: ¿Por qué tienes que dejar tus cosas en algún sitio?
44 E.4: Si, no me gusta.
45 K: Aja y ¿Por qué no te gusta?
46 E.4: Porque es algo mío, no me gusta, me gusta la cocina, pero solo un poquitico.
47 K: y, ¿Qué te gusta de la cocina?
48 E.4: ¿Ah?
49 K: ¿Qué te gusta de la cocina?
50 E.4: Bueno yo si quiero aprender a cocinar, pero cuando voy a cocinar, me gusta un
51 poco porque es un poquito más trabajo.
52 K: Ah, más trabajo
53 E.4: Si
54 K: y porque también te ayuda a ti para aprender a cocinar cuando estés sola en casa
55 ¿verdad?
56 E.4: Bueno es que con mi mamá no le gusta porque me da miedo que vaya no me deja,
57 esta atrás mío, entonces no me deja hacer.
58 K: Te pones nerviosa... y ¿Tú te pones nerviosa?
59 E.4: Si porque no me deja hacer, para cuando yo viaje a Estados Unidos no... Me... El
60 desayuno mis huevos revueltos, lo parto o no... lo revuelvo después le pongo el aceite
61 depende un poquito de aceite, lo muevo así, y ya, un poquito de aceite no mucho, y lo
62 revuelvo hasta que esté bien, yo medio...
63 K: Y lo haces.
64 E.4: Y yo lo hecho.
65 K: Aja y ¿Cuándo, Cuándo lo haces, ¿qué me dijiste?
66 E.4: Cuando voy a Estados Unidos.
67 K: Ah, tu viajas a Estados Unidos.
68 E.4: A veces.
69 K: ¿Y eso?,
70 E.4: A ver a mis sobrinitas.
71 K: Ah ok.
72 E.4: A ver a mis sobrinitas, ella me enseñó, un día hicimos arroz, el arroz no me
73 lo memorice mucho, pero poco a poco.
74 E.4: Lo bueno es que haya hay cosas rápidas para cocinar.
75 K: Mmm ok, mucha comida instantánea
76 E.4: Aja instantánea, comida hecha pero natural. Lo que hay que tratar no comida como
77 McDonald, pero más adelante me gustaría aprender a cocinar.
78 K: este, entonces has estado trabajando aquí desde hace tiempo ¿Recuerdas a tus
79 compañeros?
80 E.4: No me acuerdo, pero primero fui a ASODECO
81 K: Ah te inscribiste en "ASODECO".
82 E.4: Si, pero no me gusto el lugar porque es muy encerrado. Me sentí muy...
83 K: Déjame recordar que yo fui para allá, si yo creo que si
84 E.4: Que es así como encerrado... Entonces ella... ¿Qué te estaba diciendo?
85 K: Que estuviste en ASODECO
86 E.4: Si, yo estuve en ASODECO y no me gusto el lugar... en los salones, muchas rejas y
87 mucha gente.
88 K: Y ¿qué hiciste ahí?, ¿Cuánto tiempo duraste ahí?

89 **E.4:** estuve casi a 2 años también, estuve en cerámica, también ayudaba, pero se fueron
90 unas maestras que yo quería mucho y hubieron unas que no me convencieron mucho y
91 me salí.
92 **K:** he ingresaste aquí.
93 **E.4:** Ingrese aquí.
94 **K:** Y aquí te quedaste haciendo primero las bolsas....
95 **E.4:** las bolsas, haciendo bolsas, después la pintaban y después este año
96 me escogieron de auxiliar.
97 **K:** ¿cómo un acenso?
98 **E.4:** Si, de algún modo. Auxiliar como, me escogieron a medias y a más tiempo, los
99 superviso a mis amigos, los atiende, estoy pendiente de ellos estoy pendiente de ellos lo
100 llevo al baño, ellos mismo van al baño pero yo los llevo para que ellos vayan, les enseño
101 que ellos mismo se laven sus manos, porque hay algunos que se quedan aquí le ayudo a
102 la maestra Amarilis, que me da cosa que no esté aquí porque es a ella a la que yo ayudo.
103 **K:** Ah ok, tu eres la auxiliar de ella.
104 **E.4:** Si ella es la auxiliar de ella me voy al salón.
105 **K:** Tranquila que yo voy a seguir viendo, entonces capaz la próxima vez que venga ella
106 este.
107 **E.4:** Ok, entonces yo la ayude, hago lo que ella me pida, y a veces tengo mis días, pero
108 yo igual la ayudo
109 **K:** ¿Tienes tus días?
110 **E.4:** Si a veces no, no, no me siento con ganas, pero... en. Triste o depende.
111 **K:** Ah ok. Pero lo sigues ayudando.
112 **E.4:** Si yo lo ayudo.
113 **K:** Ok, ¿Has pensado trabajar afuera, otra empresa?
114 **E.4:** No.
115 **K:** ¿No te gusta?
116 **E.4:** No, porque no sentí que me van a tratar igual, porque aquí ya es como familia, yo
117 quiero mucho a todos mis amigos, es como mi familia me comprende y a veces me da
118 unas crisis y en otro lado me da una crisis, no me van a comprender. Más adelante si me
119 gustaría, yo a veces ayudar a niñitos especiales.
120 **K:** como auxiliar puede ser en un colegio especial.
121 **E.4:** Una escuela de puro niños especiales, porque yo sé cómo controlar, a veces se
122 cómo controlar muchachitos con "Autismo" como Daniel, si es un "Autismo" pero es
123 más alto que yo, un nivel más bajo que yo. Cada uno de nosotros tenemos un nivel
124 diferente. Pero me gusta porque ellos me ayudan, me quieren y me comprenden.
125 **K:** Entonces, ¿Si tú sales a trabajar y consigues un ambiente donde consigas a personas
126 que te quieran y te traten bien, te gustaría trabajar en ese lugar?
127 **E.4:** Si. Porque hace tiempo trabajaba en un preescolar, entonces no me acuerdo como
128 se llama, quedaba por las Mercedes.
129 **K:** Ah, tu trabajabas en otro lugar.
130 **E.4:** Si, entonces lo único que me ponían hacer es sacar punta, y sacar punta, y sacar
131 punta, nada más eso. Todos los días saca punta.
132 **K:** ¿No te ponían hacer más cosas?
133 **E.4:** No, en un momento de tanto sacar punta se me hincharon los dedos porque son
134 envases.
135 **K:** Claro.
136 **E.4:** Entonces en una semana de prueba, después el viernes fui a recepción y mi papa
137 me dijo Yo te acompaño y yo: No, no, no papi, entonces yo quería entrar sola, él me
138 quería acompañar, pero yo: No, no. Entonces entro a la escuela y yo le digo a la

139 directora: ¿Me aceptaron? Y la directora me dijo, así mismo como te lo estoy diciendo:
140 No, no te podemos aceptar por la manera en que tú hablas, la manera en que hablas tu
141 tono, el modo en que tú hablas y que hablas muy enredado y los muchachitos, los
142 niñitos te han imitado como hablas, y como caminas. Y yo: ¿Como que camino y como
143 hablo?, y ella: Si porque hablas enredado no se te entiende, y caminas con dificultad.
144 Entonces y yo bueno no importa. Entonces se perdieron a una profesora con
145 discapacidad que los ayude porque ustedes solo quieren aceptar a personas como los
146 otros.

147 K: Claro, porque es una oportunidad para los niños aprendan también, ¿verdad?

148 **E.4:** Si, pues son niños chiquitos, pero no importa. Y entonces mi papá me dijo: ¿Qué
149 paso?, pero mi papa cuando pasa esas cosas se pone bravo, explota, entonces mi papá
150 entra a la oficina le dijo gritando: Como puede ser posible porque no la aceptaron, me
151 dijo que habla con dificultad, pero eso ¿Qué tiene que ver?, me puede enseñar a ellos y
152 el a mí, se van a perder una muchacha con única, con discapacidad, y yo sé, y me siento
153 muy mal y muy triste y muy bravo, porque yo estudie en este colegio, muy triste y
154 bravo porque yo done muchas cosas para este colegio, para todos ustedes, y gracias a mí
155 que llegaron esos materiales y esas cosas que ustedes tienen que yo done. Que mi papá
156 dono, el daba dinero para ayudar el colegio, si para que se pintara la pared y todo eso ¿y
157 sabes qué? y le dije papi vámonos porque se puso muy bravo y muy nervioso

158 K: Y ¿Cómo te sentiste tú?

159 **E.4:** Muy mal, muy triste y muy brava y con mucho coraje, porque primero me ponían a
160 sacar punta, y se me había olvidado cuando era hora de receso como ahorita y vino un
161 niño así jugando pero muy brusco y vi a una maestra hablando y no estaba pendiente de
162 los niños, busque un libro, y les empecé a leer a los niños, y un grupito pequeños, le he
163 empezado a leer y los niñitos estaban fascinado cuando yo leía porque les leía suave y
164 despacio para que ellos entiendan, entonces sentí algo, me lo arrebataron y dice: a ti se
165 te prohibió coger los libros.

166 K: y ¿Quién te dijo eso?

167 **E.4:** Una maestra. Entonces yo dije: Bueno está prohibido pero ustedes no están
168 pendiente de los muchachos y los niñitos se estaban peleando y se estaban jugando muy
169 bruscamente y ustedes no estaban pendiente, y yo busque un libro para tranquilizarlos,
170 para que estuvieran relajado ¿oyó? así que también tienen que ver esas cosas y me lo
171 rebato así.

172 K: Y ¿Qué le estabas leyendo?

173 **E.4:** Un libro de niños como de preescolar, bueno no libros de adultos, como de niño,
174 un cuento les estaba enseñando una historia de unos niños o también le explica los
175 dibujos.

176 K: y ¿Te fuera gustado trabajar ahí?

177 **E.4:** Si, pero ya no.

178 K: Claro, después de ese incidente no. Pero, ¿Antes de eso te fuera gustado trabajar ahí?

179 **E.4:** sí, y yo le explicaba que deben ser buenos amigos que deben jugar juegos chéveres
180 y no agresivos, le empezaba a explicar, y ellos me decían ¿porque?, y le decía que no
181 porque después se convierte en malandros y después los mandan a matar en su casa.
182 Que eso era malo, que tienen que jugar damas como buenos amigos, compañeros y con
183 mucho cariño.

184 K: ¿Eso fue una semana que estuviste trabajando ahí?

185 **E.4:** Una semana de prueba, yo creo que una semana o dos trabaje.

186 K: Y ¿Cuál ha sido el apoyo que recibido de tu familia?, ¿Cómo ha sido ese apoyo?

187 **E.4:** A veces siento que me apoyan sino toda mi familia de estados unidos, que son mis
188 primitas que me apoyan a veces mi mamá y mi papá, no mucho un poco, pero más mis

189 sobrinos porque mis sobrinos me dijeron a veces le explica de todas las discapacidades
190 y me dijeron que iban a montar un lugar para personas con discapacidad aquí también
191 siento apoyo, sobre todo mama rebecca me ayuda y yo también le tengo ideas a ellos
192 para que mis compañeros aprendan a ser independientes.
193 K: Y ¿Qué cosas haces tú en tu casa?
194 **E.4:** Yo hago mi cama, limpio mi cuarto, lavo los platos, barrer después de barrer
195 coleteo, una vez a la semana limpio mi cuarto a fondo, saco los muebles del cuarto y
196 limpio a fondo, lo aspiro, limpio mi closet.
197 K: Ah y ayudas a tu mamá y a tu papá a la limpieza de tu casa.
198 **E.4:** Si, algunas veces.
199 K: Y ¿Vives con tu mamá y con tu papá?
200 **E.4:** No, con mi mamá. Mis padres son divorciados. Yo tengo mi propio cuarto pare ver
201 televisión, mi propio espacio. A veces me gusta estar sola en mi espacio, no me gusta
202 que muevan mis cosas me pongo mal o que lo agarren y lo dejen como lo deje porque
203 eso me estresa como tengo autismo no me gusta.
204 K: ¿Tú utilizas transporte público?
205 **E.4:** No quiero.
206 K: ¿Por qué no quieres?
207 **E.4:** Me da miedo por la situación del país. Me da miedo, está un poco peligroso
208 algunos días quiero, pero mi papa no quiere, y mi mamá tampoco. Porque a mí me viene
209 a buscar un señor en un transporte, entonces yo voy caminando sola en el centro
210 comercial, pero en camionetica por ahora no quiero porque, como están atracando, están
211 robando mucho me da miedo.
212 K: Si y también mucha cola.
213 **E.4:** También mucha cola, y en esa cola sudo, empiezo a sudar, pero mucho y me pongo
214 de mal humor y entonces no me gusta. El metro yo puedo ir con la maestra me siento
215 segura si ando con ella, porque la maestra Mirian con ella me enseña no me agarra la
216 mano, pero me siento segura íbamos en el metro hacíamos paseo, cuando
217 hacíamos paseo yo me iba donde ella, al encuentro, ellas me enseñaban, pero ahorita el
218 metro es muy peligroso, se forma mucha gente, la gente se empuja, se maltratan.
219 K: Este, y ¿Tú vas a algunos sitios sola?
220 **E.4:** A veces, al centro comercial, que vivo cerca, tengo que caminar unas cuadras, y
221 también hay dos caminos una que es subida y otra, pero yo voy a veces, pero más con
222 mi mama poco a poco.
223 K: Y ¿Cuándo vas sola vas a que a comprar a ver...?
224 **E.4:** A ver, a comprar, cuando se me antojo algo, me compro algo, pero ahorita cuesta
225 carísimo, todo está caro, una vez compre una tinita 200 mil o más, pero ahorita además
226 también el helado es rico pero tiene mucha grasa a veces me doy un gusto y me compro
227 mis papitas fritas. Con el dinero que me pagan aquí, porque cada uno de los que
228 trabajamos aquí tenemos un trabajo en una empresa.
229 K: Y ellos se encargan de pagarles a ustedes.
230 **E.4:** Si, a mí a veces me encargan unas bolsas. Los pintamos y la gente lo utiliza para
231 hacer bolsa y también para forrar los cuadernos.
232 K: Ok, entonces ¿Tú maneja el dinero que a ti te pagan?
233 **E.4:** Bueno con la tarjeta porque a mí me cuesta, cuanto me tienen que devolver, pero
234 con el punto es más fácil, con el punto, con mi tarjetica de cestatickets y ahí como mis
235 cosas.
236 K: ¿Les das algún porcentaje a tus padres?
237 **E.4:** A veces yo le compro cosas a mi mama y también colaboro con cosas.
238 K: Y ¿A qué lugares te gusta ir además del centro comercial?

239 **E.4:** A mí me gusta mucho pasear, y también a los centros comerciales, no sé a lugares
240 diferentes como al teatro, más que el cine, amo el teatro, porque me gusta ver la gente
241 actuar, me gusta mucho el teatro, al parque, caminar hacer ejercicio, o ir a casa de
242 compañeros a ver película a compartir, y venir aquí pero esto es como un trabajo, no un
243 paseo.

244 **K:** Y ¿Con quién vasa esos lugares?

245 **E.4:** Con mi mamá, a veces con mi mamá o a veces con mis amigos

246 **K:** Tienes amigos.

247 **E.4:** Si.

248 **K:** Y ¿son eres de aquí del trabajo?

249 **E.4:** A no de afuera

250 **K:** Ah ok, ¿viven cerca de tu casa?

251 **E.4:** Por mi casa o de otro lugar, y pero hay amigos mío que tienen discapacidad y el
252 maneja, cundo vamos con él a veces colaboramos dinero para la gasolina o para el
253 estacionamiento.

254 **K:** Y él es como tu transporte (risas).

255 **E.4:** Él es un amigo, pero nos ayuda.

256 **K:** Y ¿Qué haces en tu tiempo libre?

257 **E.4:** Limpio, me gusta hacer manualidades en mi espacio, pintar, hago mis libros de
258 ortografía, caligrafía, matemática, veo televisión, escucho música en la tv, depende de la
259 música que me gusta música de navidad, no sé. Sí, me gusta la música de clásica
260 también es muy bonita de ella es bella, música religiosa es muy bonita porque es muy
261 calmada, muy relajante.

262 **K:** Y, ¿Tu eres religiosa?, ¿Vas a la iglesia?

263 **E.4:** Si, a veces voy.

264 **K:** Pero ¿A cuál a la católica, evangélica...?

265 **E.4:** A la católica, pero yo tengo amigos míos que no creen en la virgen, pero igual son
266 mis amigos, pero no es que como no creen en la virgen no son amigos mío no señor. Y
267 tengo una amiga mía que ella es judía, pero es amiga mía, no importa la religión, pero es
268 amiga mía.

269 **K:** Bueno este, retomando lo del trabajo he, ¿Qué importancia le das a trabajar?

270 **E.4:** No entiendo.

271 **K:** ¿sientes que es necesario trabajar?, ¿Qué tan importante es?

272 **E.4:** Lo más importante para mí es que yo comparto con mis compañeros, les enseño y
273 los ayudo y también porque me pagan.

274 **K:** ¿Qué te ha enseñado trabajar a ti como persona?

275 **E.4:** se un poco más adulta, pero yo digo que uno no puede ser todo el tiempo adulto y a
276 ser más independiente me enseñó el trabajo, a estar más tranquila, ¿Entiendes?

277 **K:** El trabajo en el colegio ¿fue antes de entrar a ASODECO?

278 **E.4:** Antes de entrar a ASODECO

279 **K:** ¿Eso fue como tu primera experiencia laboral?

280 **E.4:** Si.

281 **K:** Ah ok y, ¿Por qué decidiste buscar trabajo?

282 **E.4:** Porque yo quiero, porque me aburría mucho en la casa, todo el tiempo me
283 encerraban quería ser más independiente ganar mi propio dinero y no pedir dinero a
284 mamá, a papá dinero, entonces me compro mis cosas, me distraigo la mente, la mente la
285 tengo activa.

286 **K:** Y pensaste en ese momento que lo que querías trabajar era en un colegio por los
287 niños y lo que me has comentado de que te gustan.

288 **E.4:** Si.

289 K: Bien, luego de que hiciste la semana de prueba en el colegio, ¿Qué hiciste?, ¿Qué
290 decisión tomaste?

291 **E.4:** Después de preescolar estuvimos ahí buscando en otros lugares, pero a mi papá le
292 daba miedo que en otro preescolar dijeran lo mismo, me busco este lugar que se llama
293 ASODECO, pero tampoco me gusto.

294 K: Duraste 2 años ahí, aproximadamente 2 años y luego, ¿Duraste un tiempo sin trabajar
295 o ingresaste directamente aquí?

296 **E.4:** No hay nunca me pagaron, a mí me pagaban, bueno yo me enteraba cuando mi papá
297 me pagaba.

298 K: Ah, te lo manejaba tu papá.

299 **E.4:** Si. No me pagaba la compañía, aquí si la compañía le paga a uno cuando entra un
300 muchacho nuevo después por un tiempo lo ponen en un lugar donde está el taller, y
301 después la empresa lo contrata y después es que le pagan.

302 K: Ok. Este, pero entonces vamos a ubicarnos así en los tiempos, este, tu estudiaste
303 hasta segundo grado, luego estudiaste en tu casa, ¿Cuándo tenías aproximadamente que
304 edad buscar un trabajo?, ¿Cuántos años tenías?

305 **E.4:** Cuando empecé estaba como señorita.

306 K: ¿Cómo unos 20 años?

307 **E.4:** Si.

308 K: Empezaste a buscar trabajo, te conseguiste con esta experiencia en el preescolar,
309 luego continuaste buscando trabajo en otro preescolar porque era el trabajo que tu
310 querías, pero tu papá tenía miedo que te volvieran a tratar mal, y ¿Luego de SODECO
311 duraste un tiempo sin trabajar y luego conseguiste en "FUNDACODISE" o
312 directamente en SODECO?

313 **E.4:** No, después de eso dure un tiempo sin hacer nada.

314 K: Sin trabajar. Y ¿Cuáles expectativas tenía al buscar trabajo?

315 **E.4:** ¿qué es eso?

316 K: ¿Cómo pensabas que iba a ser tu vida?

317 **E.4:** que iba a estar un poco nerviosa, pero yo siempre decía que si podía y me gusta
318 trabajar porque tengo la mente activa te, yo llego a las tres de la tarde, muchas veces a
319 hacer otras cosas, como otras cosas, para tener la mente ocupada.

320 K: ahora por ejemplo cuando fuiste a buscar trabajo en el preescolar ¿cómo pensaste que
321 iba a ser tu vida?

322 **E.4:** Muy feliz, muy feliz porque yo iba a hacer lo que me gusta que es estar con niños,
323 me gusta enseñar y ayudar y supervisarlos. Pero no me dejaban jugar con los niños, las
324 maestras se burlaban no me importa que los niños se ríen, pero la maestra es una burla y
325 hablaban.

326 K: Tú crees que, si tú buscas trabajo ahorita en un preescolar, ¿sea diferente?

327 **E.4:** Yo primero tengo que explicarles cual es mi condición cual es mi discapacidad
328 para que ellos me entiendan, ellas aprendan de mí y yo de ello, y sobre todo más de
329 ellos yo, pero por ahora me gusta estar aquí.

330 K: ¿en qué horario trabajaste en este colegio?

331 **E.4:** solo en la mañana, nada más hasta el mediodía y luego de eso llegaba a mi casa y
332 me aburría igual y todo el tiempo veía la tele pero a mí me gusta ser activa a mí no me
333 gusta estar acostada porque me siento muy inútil, activa caminar por ejemplo a la hora
334 de receso yo camino, me siento, camino, me siento para estar activa, yo en el 2011 fui a
335 Grecia a las olimpiadas especiales. Fuimos 38 atletas fui por natación, yo estuve
336 entrenando pechos y libre, entonces hubo un momento en el que tuve que competir y me
337 dijo la profe. Te toca espalda y le dije profe. Nunca entrene espalda y ella dijo Tati esa
338 es tu decisión y yo no lo pensé ni dos veces y dije sí, quiero competir me metí en la

339 piscina y no pensé, entonces cuando tocaron el pito nadaba de espalda entonces tenía
340 que tocar la pared y llegue de tercer lugar, y en el polideportivo teníamos competencias
341 antes, yo creo que lo más importante es competir y no ganar y disfrutar y bueno a veces
342 ganar.

343 K: y retomando el tema del trabajo ¿qué medios usaste para conseguir el trabajo en el
344 colegio?

345 E.4: No bueno mi papá porque como yo estudié ahí pero los profesores lo cambiaron,
346 pero mi papa dijo que como en el colegio me conocen, dijo mi papá y mi mamá de los
347 de la idea entonces ellos dijeron que vamos a ver porque cambiaron a las profes Tati,
348 pero vamos a ver porque ellos conocen tu discapacidad y todo entonces si te aceptan, y
349 estuve ahí y no me gusto.

350 K: y actualmente ¿cuáles son las funciones que cumples aquí?

351 E.4: bueno por ejemplo sacar la comida, estar pendiente de un grupo por ejemplo
352 Fabián el que grita y la hija de Massieu que no ve, bárbara alejando Camila, Suarez que
353 tiene Autismo. Porque algunas veces las maestras le dicen que hagan algo y no quieren
354 entonces yo los ayudo. A qué yo me siento muy amada como una familia a veces ellos
355 me llaman la atención, pero es por mi bien.

356 K: Y cuales han sido las dificultades que has conseguido en este trabajo.

357 E.4: Bueno, a veces les contesto mal, sin querer los trato mal y el maltrato no es que
358 les pego ni nada, pero es como le digo las cosas yo tengo un truco que cuando quiero
359 estar tranquila le digo profe. Quiero estar en mi espacio.

360 K: ¿y cómo es la relación con tus compañeros?

361 E.4: A mí me gusta compartir con todos, sobre todo con muchachos con niveles más
362 bajo porque me dan mucho más cariño, no habla, pero estoy con ellos y me dan cariño.

363 K: ¿y hay personas que consideres tus amigos?

364 E.4: Casi todos por ejemplo Morelly que es una muchacha con Autismo con gustos
365 distintos pero los respeto.

366 K: ¿y aquí quienes son tus jefes directos?

367 E.4: Mamá rebecca, Massieu y Amelia.

368 K: ¿y qué es lo que más te gusta de ellas?

369 E.4: que son muy cómicas y me echan broma siempre me dicen que si estoy eléctrica y
370 yo les digo que la quiero mucho todos los días le doy un detalle una galleta o un abrazo.

371 K: y ¿qué ha sido lo más difícil al relacionarte con las demás personas?

372 E.4: explicarles porque soy una persona con discapacidad una niña me dice que es
373 mentira porque no parece, pero hay parte que no me gusta.

374 K: ¿tú sientes que el Autismo es una discapacidad?

375 E.4: Si.

376 K: ¿por qué?

377 E.4: Porque no puedo manejar, no puedo estar en un lugar con mucha bulla porque me
378 causa estrés. Puedo vivir sola, pero con alguien para que me diga cómo ser
379 independiente. El autismo es una condición.

380 K: Ahora de forma general ¿cuáles son los beneficios que tienen las personas con TEA
381 cuando trabajan?

382 E.4: que los aceptan, a veces hay lugares donde los aceptan y le dan mucho amor.

383 K: ¿y que pueden aprender?

384 E.4: ser independiente, pero yo le enseño yo tengo una amiga que nunca la enseñaron a
385 vestirse y una vez la conocí a ella en un campamento me dijeron que iba a tener a tres
386 chicas para estar pendiente, entonces ella le digo vete a bañar y cuando mire y estaba
387 acostada y me dijo no se bañarme ni vestirme. Y yo le enseñe como buscar sus cosas y
388 como bañarse y vestirse en una semana, entonces le enseñaba cosas.

389 K: ¿y cómo te sentiste cuando le enseñaste?

390 **E.4:** Mucho, porque ella aprendió, bien me sentí con mucho cariño yo por un tiempo no

391 la pude ver porque la enseñaba. Hay que enseñarles a ellos mismos a ser independiente.

392 K: ¿cuáles son las dificultades cuando van a buscar trabajo?

393 **E.4:** sí que no saben cómo comprendernos, la mayoría no saben y no quieren

394 comprender.

395 K: y ¿qué recomendaciones le darías a estas personas?

396 **E.4:** Que busquen por Internet o que vengan un día aquí porque hay gente que se

397 adaptan como todo, pero hay otras que les entra por un oído y les sale por el otro.

398 K: ¿Y porque crees que pasa eso?

399 **E.4:** Porque ellos piensan que somos enfermos y nos ponen a hacer trabajos menos.

400 Muchas veces invitamos a colegios para que ellos aprendieran de nosotros.

401 K: Entonces entre las recomendaciones dirías que la gente debe buscar más

402 información.

403 **E.4:** Sí, pero hay gente que no quiere comprender, cuando los niños vienen de otros

404 lados nos miran, pero luego nos quieren. Yo he ido a empresas también, y no me gustan

405 que me digan pobrecitos no, nada de eso, nada de eso de no podemos.

406 K: y ¿qué le dirías a esas personas que dicen que no pueden?

407 **E.4:** Que, si podemos, si podemos trabajar, podemos trabajar a nuestra manera no

408 rápido como ustedes ero si a nuestra manera.

409 K: entonces ¿cómo podría ayudar la sociedad a las personas con TEA?

410 **E.4:** el mejor cariño que nos puede dar no es económico, es su cariño y que nos

411 comprendan que vengan para que ellos puedan comprendernos y puedan colaborar y

412 trabajen como pasantías aquí.

413 K: aquí en el servicio ¿te gustaría contar con otra cosa?

414 **E.4:** a mí me gustaría que pudieran comprar una cámara profesional para tomar fotos

415 jugando, trabajando para hacer un calendario y venderlo para tener para la fundación y

416 comparar materiales, porque no tenemos nada.

417

418 **INTERVENCIÓN DE DIRECTORA DE LA FNDACIÓE.4-II:**

419

420 **E.4-II:** Pero para imprimir el calendario se necesita mucha plata para imprimir el

421 calendario entonces tampoco hay para eso.

422 K: y ¿ustedes tienen patrocinadores o algo así?

423 **E.4-II:** No, nosotros todo lo pagamos los papás, la ventaja es que si nos tocara ahorita,

424 ellos toda su vida tienen que estar institucionalizados sí, no tenemos con que pagar una

425 institución, entonces con lo que ellos ganas ellos aportan y tenemos un alivio en la

426 institución. Lamentablemente, pero esa es nuestra realidad como padres, entonces es la

427 única ventaja real, palpable. que tiene una institución que los supervisa que los ayuda

428 que les enseña actividades de la vida diaria porque la idea es prepararlos para que

429 nosotros no estemos, que sean lo más independientes "posible" y que la persona que le

430 corresponda en ese momento sea un vigilante no un cuidador que eso es agotador.

431 ¿Cuántos años tienen tu Tati?

432 **E.4:** 38

433 **E.4-II:** 38 años siendo cuidador ya no tenemos fuerzas agotados de esta crisis que

434 estamos viviendo, que ellos estén aquí nos permite tener tiempo de hacer otras cosas

435 más productivas porque el grave problema de ellos es andar solos, y la mayoría de ellos

436 los traen y eso es doble pasaje. La mayoría usa transporte público. ¿Tú te imaginas?

437 ahorita es mucho más complicado.

438 K: Entonces esta inserción es vista por usted como una forma de prepararlos a ellos para
439 el futuro.

440 **E.4-II:** Claro, nosotros tenemos como las dos vertientes, la parte laboral como tal es en
441 la mañana de 8 a 2. Y luego entramos para habilidades para la vida diaria, aquí
442 manejamos lectura funcional lo que les sirva para manejarse un poco. Matemática, es
443 bastante difícil yo lleve mucho tiempo enseñándole los billetes y los cambiaron si para
444 uno es difícil para ellos... Bueno tú sabes. Entonces es bastante difícil, y no lo logran....
445 aunque hay personas con Autismo que por ejemplo Juan el todo te lo entiende, pero no
446 sabemos si hay una discapacidad intelectual pero su grave problema es conductual y las
447 relaciones y están felices aquí ellos se sienten a gusto, nadie los rechaza, pero hay una
448 gran cantidad de Autista que no les interesa y si no les interesa no les interesa.... Por
449 ejemplo, esta niña es un ligadito.

450 K: ¿le han hecho alguna evaluación?

451 **E.4-II:** Lo que pasa es que la familia se ha manejado con que tiene rasgos.

452 K: y ¿aquí tienen psicólogo?

453 **E.4-II:** Teníamos, pero se fue, tenemos es uno muy puntual para informes y es mamá.

454 K: y ¿ustedes piden alguna evaluación de por ejemplo conapdis?

455 **E.4-II:** Claro, todos ellos para poder estar aquí tienen que tener su carnet de conapdis y
456 deben traer su informe porque son mayores de edad y tenemos que alertar a los papás de
457 que tienen que tener una información completa. Si eso es uno de los primeros requisitos,
458 nosotros tenemos casos que ni de cédulas le pedimos hasta el registro militar y el
459 electoral.

460 K: ¿Bueno quisiera aportar algo más?

461 **E.4-II:** No bueno quería que te llevaras claro la importancia para las familias que
462 tenemos a hijos con discapacidad sabes tener estas ocho horas al día para hacer otras
463 cosas y no estar vigiando.

464 K: y ¿usted como padre cuales son las cosas que consideraría que tienen que hacer la
465 sociedad para ayudarlos?

466 **E.4-II:** tendría que haber más centros de atención ya que el abanico es demasiado
467 amplio ya que no puedes poner a una persona con Asperger con otro que tiene un nivel
468 más grave que no tiene lenguaje. Por ejemplo, yo estaba contando que viniera a trabajar
469 un psicólogo y se fue del país.

470 K: si es una situación un poco desbordante.

471 **E.4-II:** ¿Si y ya que nos queda? hacer residencias nosotros como papás.

472 K: ¿cómo residencias?

473 **E.4-II:** Residencias que duerman y todo claro, un sitio donde vivir porque si se le muere
474 la mamá que es lo que va a hacer.

475 K: Entonces este caso, esta institución está haciendo esta preparación con las
476 habilidades para la vida.

477 **E.4-II:** un oficio, si porque medio de todo sabes hacer lo que hacen cada uno y lo que te
478 digo el tiempo para la familia de un respiro, me puedo ir a trabajar tranquila sé que mi
479 hija está en un lugar hasta la tarde tranquila y puedo trabajar en algo con lo que pueda
480 pagar otras cosas que tengo que pagarle a ella. Y ellos tienen su socialización aquí, ese
481 concepto de que tienen que estar en un sitio limpio, eso se les recalca muchas cosas de
482 la vida diaria que son necesario.

483 K: ¿Teresa si sigue adquiriendo estas habilidades puede llegar a ser una de estas
484 personas que vive sola?

485 **E.4-II:** Con... depende...puede ser, pero no a corto plazo, porque ella es muy confiada y
486 entonces da como que no mide, entonces hay muchos problemas. Tu por ejemplo le
487 dices yo soy tu amigo y por ese deseo de tener un amigo se gasta todo el dinero,

488 entonces abusan, cuando uno dice abusan no se refiere solo a lo sexual, porque por
489 ejemplo cuando va a un mercado ella va a confiar lo que le dice la cajera, si ella va a
490 agarrar un transporte, que dudo mucho que pueda, porque no se distrae demasiado pero
491 si lograra hacerlo el del carro le puede llegar a decir págame 50 mil bolívares y ella lo
492 paga porque no maneja eso.

493 K: ¿el manejar el dinero puede ser una dificultad?

494 **E.4-II:** y el administrarlo, porque han llegado que los supuestos amigos le dicen mijito
495 brindarme el desayuno y nada más por el hecho de que tienen un supuesto amigo, se
496 gastan todo. Y papás queriendo que sus hijos sean normales le dan mucha libertad hasta
497 que se dan cuenta que ellos realmente no pueden.

498 K: ¿Y aquí le han impartido esta información?

499 **E.4-II:** Si, hasta un ladrón les traje, pero ellos no entregan el celular, ellos no saben que
500 los van a matar y no entregan el celular, porque no entregan el celular porque es el único
501 medio que tienen para comunicarse con sus padres, ellos no entienden el concepto de
502 contrato. Y todos ellos son así.

503 K: claro ¿algo más que agregar?

504 **E.4-II:** No eso, porque me interesa que Lennin trabaje eso con la discapacidad
505 intelectual también.

Anexo 8. Entrevista a participante N° 5 (E.5)

Iniciales: D.A

Rol: Entrenadora laboral.

Grado del Participante¹: 2

Tiempo con el participante: 2 años

Modalidad de empleo: Protegido

Tiempo del participante en la empresa: ---

Otra modalidad: Autónomo

Fecha de la entrevista: 28-05-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-v)

ENTREVISTA

- 1 K: ¿Hace cuánto tiempo está trabajando con TATI?
2 **E.5:** Ahorita, apenas desde enero porque antes ella estaba en otra unidad donde ella
3 duro muchísimo tiempo más.
4 K: ¿Y cuánto tiempo trabajo en la otra unidad?
5 **E.5:** uf no sé porque yo tengo aquí apenas dos años y ella comenzó conmigo a partir de
6 enero para acá.
7 K: En esta unidad, ¿dónde pintan las cajas?
8 **E.5:** Si, o sea nuestro fuerte es pintura sobre papel lo que pasa es que ahorita por la
9 cuestión de que nos falta materiales entonces estamos apoyando a la unidad de madera y
10 estamos tratando de que los muchachos estén trabajando con eso, con apoyo de nosotras
11 pues, pero sacando esas maderas que es un material que hay que sacar, pero
12 normalmente es pintura sobre papel y pintura en tela.
13 K: ¿Cuál es el nivel de apoyo que necesita Tati?
14 **E.5:** No bueno Tati es súper independiente más que todo el apoyo que Tati necesita a
15 veces es emocional porque por pequeñitas cosas eso la puede alterar un poquito. Pero a
16 nivel funcional de trabajo ella lo hace muy bien.
17 K: ¿Cuáles son las funciones que ella está cumpliendo actualmente?
18 **E.5:** ella cumple la función de auxiliar, ella como quien dice mi apoyo para con mis
19 demás compañeros que tienen más dificultades.
20 K: ¿Y cuáles son las actividades que ella realiza?
21 **E.5:** Ella por ejemplo a los chicos que no se concentran, o sea hay chicos que hay que
22 estar uno a uno con ellos o sea de repente le dan con la brocha y se paralizan, entonces
23 tú tienes que estar como empujándolos "vuélvele a dar" "falta por aquí" "dale la vuelta"
24 K: Instigándolos.
25 **E.5:** exacto, ese es más que todo el apoyo que ella brinda.
26 K: ¿Cuáles han sido los beneficios que has conseguido con Tati al trabajar toro este
27 tiempo?
28 **E.5:** Bueno, este uno de los beneficios más importantes es saber que ella también tiene
29 una condición de discapacidad y que ella teniendo ella su condición la comprensión de
30 ella hacia los demás chicos he se le hace como que... Esta como que, en los zapatos de
31 ella, entonces puede que ella tenga un nivel alto y ella trata de bajarlo, es como que si
32 ella sintiera lo que el participante está sintiendo y trata de como de... bajarle la
33 ansiedad.
34 K: ¿y cuáles son las dificultades que has tenido?
35 **E.5:** Bueno no hasta ahora la verdad no he tenido así exacto que ella se le suba el pico
36 porque no llego emocionalmente bien de casa, pero yo trato siempre de poner el
37 equilibrio de manera de que no se salga, pues de lo normal. Quizás decirle "sal respira,
38 retírate un poco y después vienes un poco mejor".
39 K: ¿Me podría comentar alguna experiencia relacionada a este tema?
40 **E.5:** bueno he... ¿cuándo fue? un día que vino no sé por qué bien de la casa que no
41 dormía bien, y entonces estaba la unidad como con bastantes muchachos y eso como

42 que a ella como que la... ella tenía muchas ganas de contarme pero al tener tantos chicos
43 pues yo tenía dejarla que espera y entonces cuando ellos tienen esa condición a veces no
44 comprenden o se bloquean de que hay que esperar... "claro porque yo también tengo
45 discapacidad y necesito atención" piensan ellos. Entonces en ese momento es cuando
46 ellos se bloquean y obvian que están los demás participantes. Bueno hay es cuando yo
47 la retiro y la saco "ve conversa con Amelia o conversa con Massiel y después vienes
48 cuando estés calmada vienes" es lo único que hago y ha funcionado y de hecho no ha
49 pasado más.

50 K: ¿Cómo ha enfrentado ella ha enfrentado las dificultades?

51 E.5: No bueno, o sea se le da el apoyo y se le dan las indicaciones por si le pasa en un
52 lugar que no se acá pues "te tienes que tranquilizar, no te puedes alterar, tienes que
53 tomar agua, no te puedes preocupar por esto ni por aquello " y darle a entender a ella
54 que si no es algo que está en tus manos no vale la pena que te mortifiques.

55 K: ¿Cuáles son las cosas que a ella le gustan de este trabajo?

56 E.5: poder ayudar a su compañero, el ayudarlos a ellos... el estar pendiente el ver en que
57 puede ayudar siempre eso a ella siempre la hace sentirse muy bien.

58 K: ¿Y cuáles son las cosas que le gustaría que mejorara del trabajo de ella?

59 E.5: No mira, bueno hasta ahora de verdad ella o sea en el poco tiempo. a lo mejor falta
60 que nos conozcamos más porque todavía falta mucho tiempo. Pero mientras tanto todo
61 ha ido fluyendo.

62 K: Ella cuando entraste a esta unidad en enero ¿ya tenía ese cargo de auxiliar?

63 E.5: No estaba reciente porque ella viene de una unidad de ser participante, entonces
64 cuando la cambian conmigo, yo necesitaba apoyo y el equipo decide que ella va a estar
65 conmigo pero ahora como auxiliar, o sea ella es participantes pero a ella se le dice que
66 es como auxiliar para que como que este como que un poquito por encima de los otros
67 porque su nivel lo da ella da para hacer eso, y por supuesto claro uno no le va a exigir
68 cosas que ella no va a dar por ejemplo yo tengo chicos que son muy pesados, eso no la
69 puedo poner a ella porque no la puedo poner a estar alzando fuerza o sea nos dividimos
70 el trabajo tu puedes con esto y yo puedo con estos por ejemplo la niñas tú las llevas al
71 baño porque sé que las niñas son más o sea a menos peligro y sé que ella se va a sentir
72 más cómoda. Entonces tratamos de dividirnos el trabajo y que se más cómoda para
73 ambas y que cada quien haga una parte.

74 K: Sin embargo, el sueldo que ella recibe es por participante y no como auxiliar.

75 E.5: Claro el sueldo que ella lo trabajo por lo que la empresa donde está contratada.

76 K: ¿Entonces ese sueldo es por el trabajo que ella realiza en esta unidad?

77 E.5: En este y en cualquier lugar de la fundación que este o sea ella en la empresa no sé
78 qué cargo ella este porque normalmente a los chicos normalmente en la empresa lo
79 ponen en un cargo, entonces no se ahorita cual es el cargo que ella tiene en la empresa y
80 eso a mí no me compete porque yo allá no llevo, sino que eso es una manera de
81 motivarlos a ellos. Que ella este como auxiliar es como una motivación que la
82 fundación le da para que ella se sienta un poco más comprometida y que salió un poco
83 más de la rutina, así como que subió un escaloncito. No sé si me puede entender.

84 K: Si, si... la duda particular que tengo es en cuanto a la relación que establece la
85 empresa con los participantes.

86 E.5: Normalmente, estas empresas este, un porcentaje de esas cosas que los muchachos
87 hacen aquí van a la empresa porque la empresa la solicitan porque la empresas la piden,
88 sin embargo he oído que algunas empresas no se están llevando su producción porque
89 ellos están pagándole el sueldo a una persona para ellos hagan su trabajo le corresponde
90 llevarse su trabajo pero algunas veces no se la llevan otras veces si se lo lleva por
91 ejemplo los diciembre ellos piden su producción para hacerle regalo a los demás

92 trabajadores que si están en la empresa allá como tal otros no, entonces lo donan aquí
93 hacemos vasares.
94 K: ¿Entonces a ellos porque le paga?
95 **E.5:** No, por estar aquí, el chico que no esté aquí no se le paga, ahí los padres tienen que
96 tomar una decisión. Lo normal es que si la empresa le está pagando ellos produzcan
97 además de que las empresas en cualquier momento vienen para acá y supervisan
98 entonces lo más normal es que ellos estén acá.
99 K: ¿Cuáles son los beneficios que recibe la empresa al contratar a Tati?
100 **E.5:** ¿Qué recibe la empresa?
101 K: aja.
102 **E.5:** Bueno este... yo creo que el mayor beneficio que recibe la empresa es la cuestión
103 está de los impuestos de que ya no le pagarían tanto al estado, sino que hacen su labor
104 social pagándole a los chamos con discapacidad. Sabes que eso el baja cuando ellos
105 en... la ley dicen que las empresas deben tener empleados no menos del 5% con
106 discapacidad entonces al ellos tener esto muchachos empleados, a ellos le baja lo que es
107 el pago del impuesto a lo que le correspondería pagar. Pero ya, yo creo que eso.
108 K: ¿y las dificultades?
109 **E.5:** ... no tienen dificultades y no están trabajando presencialmente allá porque las
110 empresas no están capacitadas para tenerlos a ellos allá. Porque o sea la ley también
111 dice lo del 5% de discapacidad, pero esa persona tiene que estar protegida verdad?
112 entonces que empresa tiene un personal capacitado para que atienda a una persona con
113 discapacidad allá adentro, es decir yo empresa te contrato a ti como persona con
114 discapacidad, pero a la vez tengo que tenerte a ti como un grúa entonces tengo que
115 pagarle a dos personas. En este caso la empresa también se beneficia porque en este
116 caso los cuidadores de los muchachos somos nosotros que no tenemos nada que ver con
117 la empresa, entonces en este caso la fundación les brinda a los muchachos la protección,
118 la protección que por estos casos la empresa no le va a brindar. No le va a brindar
119 porque no tienen la capacitación, no tienen las herramientas para tener a estos chicos
120 ahí.
121 K: ¿Cómo podría ayudar la sociedad ayudar a las personas con TEA?
122 **E.5:** Mira yo pienso que primero que nada preparándose estudiando informándose y
123 bueno eso también parte de la casa, porque yo mamá tengo un chico con discapacidad y
124 no lo doy a conocer en la sociedad, desde la comunidad desde lo más pequeño.
125 K: ¿Eso pasa con alguna de las familias que están aquí?
126 **E.5:** No, eso no pasa aquí, pero se conocen casos que por ese mismo temor que como lo
127 pudiesen tratar no lo sacan, entonces todo empieza en casa a medida que uno sale de
128 casa a buscar medidas a buscar ayuda a buscar de ¿cómo se llama es? vivir el día a día
129 que te permitan conocer a tu hijo.
130 K: ¿Y cuáles son los servicios que te gustaría que tuviera la fundación?
131 **E.5:** Bueno si, actividades recreativas o cosas que le ayuden a salir de la rutina. Sé que
132 antes lo tenían, pero ahorita por la situación país estamos en un tiempo de recesión que
133 nos afecta a todos.
134 K: ¿Cuáles son las ventajas que usted ha conseguido trabajando con personas con
135 discapacidad?
136 **E.5:** Mira para mí ha sido una experiencia de verdad este conocer como quien dice una
137 variedad de chico con discapacidad porque yo también soy mamá de un chico con
138 discapacidad, pero mi chico tiene sordo-ceguera y claro nunca pese llegar a un lugar así
139 yo solo conocía a los sordos y nunca pensé llagar a un lugar así y se ve que hay muchos
140 y que todos son muy especiales.
141 K: ¿Y es la primera vez que tiene contacto con otras discapacidades?

142 **E.5:** No bueno los veía en el colegio de mi hijo a niños con retardo algunos con rasgos
143 autista, pero convivir con ellos esta es la primera vez. Aquí hay una variedad una
144 mezcla

145 **K:** 18:54 Cuales consideraría usted que son las mayores dificultades que tiene una
146 persona con TEA al intentar a buscar trabajo?

147 **E.5:** Bueno, si nos ponemos a ver a estos chicos que están acá ninguno saldría a buscar
148 afuera en ningún lado, la fundación de verdad que les brinda una oportunidad
149 maravillosa a estos chicos porque a pesar de su condición ellos pueden tener lo que
150 muchos otros que si son funcionales no consiguen.

151 **K:** ¿Por qué no lo consiguen?

152 **E.5:** Me imagino que la gran dificultad que se le presenta a ellos es por el miedo, sabes
153 el miedo del empleador de tener a una persona con x o y circunstancia a nivel
154 neurológico, por ejemplo, entonces esa me imagino que sería una de las primeras
155 barreras. No el chico como tal, porque si tú te pones a ver si tú sabes cómo abordarlo,
156 pero es como vuelvo y te repito el empleador no tiene, no tiene como responder. Me
157 imagino que ese será el gran bloqueo con el que ellos se consiguen, porque muchas
158 veces ellos son maltratados muchas veces le hacen bullying afectando su parte
159 emocional entonces ellos se retiran y no lo hacen más me retiro, por eso es que ellos
160 siempre necesitan un apoyo y yo pienso que la educación es lo mejor educar tanto a la
161 familia como a la persona que desea darle un trabajo a una persona con una condición
162 como esta o sea cualquier empresa no puede contratar a una persona que tenga una
163 condición sin tener ni la más mínima idea de con lo que se va a encontrar. Porque por
164 ejemplo hoy puede estar bien y mañana puede estar mal y por ejemplo las presiones
165 laborales también son muy fuertes o sea que te obligan a sacar un trabajo en tales horas,
166 entonces estos son chicos que tal vez no rinden tanto tiempo este sabes a trabajar bajo
167 presión no podrían, sin embargo, McDonald emplea Arturo Wendy, emplea esos chicos
168 sin embargo estos chicos tienen que tener una condición muy leve para poder rendir sin
169 embargo mucho de ellos chocan. Sin embargo, fíjate que he oído que hay chicos que
170 trabajan más que los otros porque eso es otra cosa que se apoderan tanto de su trabajo,
171 ellos no se distraen de un chisme, no se distraen por los cuentos sin embargo así no son
172 todos. Para mi es el miedo del empleador lo que ellos puedan rendir sin embargo este,
173 ellos también dependen del nivel que tengan ellos se pueden sobreponer y saben que
174 este, ellos se exigen a ellos mismos y se dan a demostrar que pueden dar más.

175 **K:** Ahora como sociedad, ¿Cómo podríamos ayudar a las personas que tienen TEA?

176 **E.5:** Este como sociedad... yo vuelvo y te repito lo que te dije ahora o sea tiene que ser
177 tener la consciencia de que tiene el chico con esa condición y ir de la mano con él, abra
178 un día que lo suelta que lo deja ir solo pero mientras tanto necesita un acompañamiento
179 si soy yo como mamá que tiene que darlo a conocer... Porque de resto no veo otra si la
180 sabes dímela y yo lo anoto, si porque es la familia la que tiene que como quien dice es
181 la primera que da el empujo para que la sociedad lo conozca porque si no la sociedad no
182 lo conoce, no lo van a conocer en la camioneta, no lo van a conocer en metro no lo van
183 a conocer en el centro comercial no lo van a conocer en ningún lado, si yo no lo saco.
184 Porque cuando yo llego a la parada de la camioneta con mi hijo y que yo voy todos los
185 días a la misma parada ahí hay una cantidad de gente que me está viendo que yo estoy
186 viniendo y a medida que ellos me vean ya esa es la sociedad yo lo estoy mostrando,
187 cuando la gente se empieza a dar cuenta que tienen una condición de discapacidad ya
188 empieza a verlo diferente porque si ellos hacen una pataleta ya ellos saben que no es
189 porque él lo quiere hacer sino porque no tiene un medicamento o porque de repente se le
190 olvido algo y no lo trajo y cuando hace la pataleta a alguno le va a llamar la atención y
191 tu ahí tienes la oportunidad de explicarle "mira es por esto y por esto" si la ocasión lo

192 amerita, y al otro día me lo voy a conseguir y el ahora viene tranquilo "a ahora está
193 tranquilo" de esa forma se va dando la interacción. Entonces es la familia, todo viene
194 desde abajo. Ahora si de repente es un chico abandonado es la abuela es el tío, por mi
195 casa vive un chico con discapacidad que no sé lo que tiene, yo sé que convulsiona ese
196 niño vive encerrado todo el tiempo y encerrado, él no tiene un informe médico ni nada
197 porque la mamá me dice "no el médico me dijo que el convulsionaba y ya es mejor que
198 no salga para ningún lado que le de unas pastillas y no sé qué" se informan con eso
199 pensando que van a vivir toda la vida para ellos y eso no es así porque uno no es eterno
200 y uno no es eterno para los hijos hay que prepararlos para la vida.

201 K: Y de ahí la importancia de que consigan un trabajo.

202 **E.5:** y de ahí la importancia de que consigan un trabajo, de que puedan valerse por sí
203 mismo o sea tener sus propios beneficios ¿me entiendes? porque entonces me muero yo
204 y te dejo la carga a ti y tú que vas a hacer con ese paquete? si tu ni siquiera lo conoces o
205 yo no te informe o yo no te eduque por eso te digo es la familia. Y bueno la sociedad
206 pues tendrá que, bueno debería de haber políticas con esto de que el gobierno averigua
207 cuantas viseras tienen por dentro para las políticas, para las ayudas sociales ir
208 preparándose para ver estos casos especiales que están en estado de abandono que no
209 tienen a nadie que velen por ellos y todas esas cosas. Entonces es mi humilde opinión.

210 K: ¿Quisieras agregar algo más?

211 **E.5:** si bueno, ellos nunca van a poder solos en principios no, no debería ser tendrían
212 que estar o sea ser súper funcionales que, si los hay y bueno nada, que puedan entrar al
213 mundo laboral. Por ejemplo, aquí tenemos a un chico que es profesor de inglés y él es
214 autista y porque él no está dando clases de inglés, porque hay algo en el ambiente que
215 choca con él y o alteran y entonces bueno no están allá fuera, están aquí si él es autista.

216 K: Faltaría entonces un poco de información o entrenamiento para canalizar estas
217 conductas...

218 **E.5:** o escogerle a los alumnos que le va a dar clases porque están tan terribles ahorita
219 que entonces imagínate van a volver loco al profesor. Y bueno esas cosas esas
220 pequeñeces y como te digo... no es fácil o sea tratar de comprender a esos chicos no
221 todos son iguales, los que tienen un autismo leve pueden estudiar hacer muchas cosas,
222 los que son leves lo que quien dice tienen una salpicada nada más, pero los que son muy
223 alto tienen una mayor dificultad a nivel neurológico es como que más complejo esa es
224 mi humilde opinión.

225 K: Bueno ha sido un placer muchas gracias.

226 **E.5:** De nada.

Anexo 9. Entrevista a participante N° 6 (E.6).

Iniciales: M.R

Rol: Participante

Grado del Participante¹: 1

Tiempo con el participante: ---

Modalidad de empleo: Apoyo

Tiempo del participante en la empresa: 7 años

Otra modalidad: Autónomo

Fecha de la entrevista: 31-05-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-V)

ENTREVISTA

- 1 **K:** ¿Cuál es tu nivel académico?
- 2 **E.6:** Universitario, soy licenciado en publicidad.
- 3 **K:** ¿Hace cuánto tiempo te graduaste?
- 4 **E.6:** recibí mi título a mediados del 2008.
- 5 **K:** Bien, ¿en qué universidad?
- 6 **E.6:** Universidad Alejandro de Humbolt.
- 7 **K:** ¿Cómo fue tu experiencia mientras estudiaste en la universidad?
- 8 **E.6:** Bueno socialmente, bien comparada con el colegio que no me fue tan bien aunque
- 9 tenía esas dificultades para hacer amistades típico de esta condición además de que no
- 10 tenía el diagnóstico, bueno si iba bien estaba enfocada en mi carrera sacaba notas,
- 11 excelentes notas y bueno logre graduarme.
- 12 **K:** Cuando me dices que no sabías el diagnóstico ¿a qué edad recibes el diagnóstico?
- 13 **E.6:** a los 27 años y me gradué a los 24.
- 14 **K:** ¿y a que crees que se debió?
- 15 **E.6:** eso se debe a que no hay mucha información sobre el síndrome de Asperger ni del
- 16 Autismo ni de mucho menos, o sea de Autismo ni de otros tipos de trastornos del
- 17 Espectro Autista, la clasificación porque incluso ya desde que se mi diagnóstico por
- 18 supuesto estoy como que mucho más involucrada en el tema no solo del Autismo sino
- 19 de la discapacidad y ya dentro me entero que cada discapacidad tiene su propia
- 20 clasificación creo que este es un tema desconocido para las personas regulares, además
- 21 pues que yo por mi comportamiento particular yo pues, visite muchos psicólogos, no
- 22 sabría decirte porque nunca lleve la cuenta pero si yo recuerdo que me habían atendido
- 23 muchos psicólogos psiquiatras sobre todo psicólogo y no explicaban porque mi forma
- 24 tan particular pero ya cuando un psicólogo es especializado en Autismo ya tienes el
- 25 diagnóstico en cambio cuando no tienes esa especialización pues no, entonces por eso es
- 26 que tarde tanto en el diagnóstico.
- 27 **K:** ¿y cómo recibiste el diagnóstico?
- 28 **E.6:** Bueno, como lo recibí eso fue gracias a la telenovela la mujer perfecta, eso fue
- 29 porque en el año 2010 se estrena la novela y mis hermanas se ponen a ver la novela, yo
- 30 no la vi porque en ese momento estaba terminando mi curso de inglés en el CVA y
- 31 estaba como que muy enfocada preparándome tanto para el examen oral como escrito y
- 32 entonces ellas vieron la novela y vieron cómo era la forma de ser de Micaela Gómez y
- 33 al día siguiente una de mis dos hermanas, de hecho yo soy morocha y ella no tiene
- 34 asperger este la morocha estaba en su trabajo y empieza a ver los twist de la mujer
- 35 perfecta y Leonardo padrón explica que ella es así porque tiene el síndrome de Asperger
- 36 y mi hermana dice que es eso? cuando se mete en Internet y ve los rasgos
- 37 inmediatamente se da cuenta soy yo. Le dice a mi otra hermana y a mis padres, pero
- 38 como yo iba a estudiar afuera mi inglés, ellos dicen ya va, vamos a esperar. Cuando
- 39 regreso a Venezuela en noviembre de 2010 todavía no hallaban la manera de decírmelo
- 40 hasta que un día trabajando en una feria navideña y me da como un ataque de
- 41 malcriadez una pataleta que a veces me pasa y ahí mismo mi hermana se molesta y me
- 42 dice "sabes que, tú tienes síndrome de Asperger" y a pesar del shock que me produjo

43 ese mismo día en la noche me puse a averiguar y me di cuenta que los rasgos ok esta
44 soy yo, pero ya era diciembre, tenía que esperar a enero que se reintegraran los
45 especialistas para validar esa información en enero me recomendaron a una psicóloga
46 especialista en Autismo y me estuvo evaluando durante unos meses y ya en abril recibí
47 el diagnóstico de Asperger. Pero esa es la razón, no hay muchos especialistas.

48 **K:** Bien y ¿Cuánto tiempo tardaste después de terminar tu carrera?

49 **E.6:** Wau, eso fue como más o menos tres o cuatro años durante ese tiempo yo diría que
50 era inestable laboralmente a veces pasaba más tiempo desempleada que trabajando no?
51 y nunca duraba el año, por muchas razones, porque o me aburría o no me gustaba o no
52 algunas cosas no tenían nada que ver con mi carrera o no duraba el periodo de prueba o
53 me botaban o renunciaba o sea siempre había alguna razón por las cuales yo no duraba y
54 era frustrante porque yo veía a mi hermana morocha trabajando a la menor estudiando y
55 mis papas trabajando y yo sin hacer nada y yo recuerdo llegar a recorrer media Caracas
56 entregando currículos buscando empleo y mis padres detrás de mí "busca empleo, busca
57 empleo" así tu tengas que trabajar en una tienda tú tienes que buscar un empleo me
58 decía mi mamá entonces bueno buscaba empleo pero entonces también al mismo tiempo
59 era muy exigente porque no quería cualquier empleo pero en el sentido de que no quiero
60 trabajar en una tienda porque no quiero trabajar los fines de semana, o sea ya como que
61 más o menos tenía un perfil y me enfocaba por supuesto en mi carrera como licenciada
62 en publicidad.

63 **K:** ok, ¿me podrías comentar alguna experiencia que hayas tenido en esos trabajos?

64 **E.6:** Si, (risas) tengo varios, bueno la que me viene a la mente que tiene que ver bueno,
65 con el diagnóstico es que para las personas con Asperger es muy importante tener las
66 cosas claras desde un principio no sobre entenderlo. Mejor dicho a no dar por sentado
67 que ya lo sabemos por ejemplo yo recuerdo que yo trabajé en un laboratorio Venezolano
68 para apoyar temporalmente el área de recursos humanos entonces yo recuerdo que me
69 convocaron a las 8:30 de la mañana, este llego y me dicen vas a apoyar en recursos
70 Humanos, recuerdo que estaba apoyando en archivar los papeles y bueno se hizo las
71 cinco de la tarde y como no había terminado bueno lo deje tal como estaba para
72 continuar al día siguiente y yo no sabía que eso era confidencial ni mucho menos lo
73 intuí, entonces al día siguiente llegue pues un poquito tarde porque tenía como
74 referencia el día anterior a las 8:30 y dije pues mañana miércoles voy a llegar más
75 temprano y bueno desayuno y luego voy a recursos humanos y en eso me llaman a parte
76 me llaman la atención diciéndome que eso era confidencial que se había expuesto ese
77 material y que llego el dueño de la empresa y formo un lío, o sea después de que yo me
78 fui llego él y vio eso y formo un lío y al final me botaron. Pero nada más por el hecho
79 de haberme dicho que eso era confidencial o sea nos hubiésemos ahorrado ese problema
80 que yo no lo sabía y mucho menos lo intuía y fue error también de ellos no haberme
81 informado, afortunadamente en la empresa que estoy trabajando ahorita entrenan a todo
82 el personal sobre lo que es confidencial y lo que no porque ellos aquí toman muy en
83 cuenta lo que es la protección de información y eso es súper importante entonces ellos
84 como que constantemente están entrenando a la gente tanto a los nuevos como a los que
85 ya tenemos tiempo acerca de lo que es protección de información y eso es clave para la
86 empresa.

87 **K:** ¿Alguna otra experiencia?

88 **E.6:** Alguna otra experiencia... tengo varias, este, bueno había una ... yo recuerdo que
89 trabajé como representante en una empresa una agencia en publicidad pero tampoco me
90 gustaba porque no era muy hábil en venta tal vez no es lo mío, además que cuando
91 manejas material POP (cuando el material tiene la marca de la empresa), y pues no me
92 gustaba mucho porque yo vendía, algo así como que ofrecía en los puestos a esos donde

93 sacaban copias y tu llegas y vendes bolígrafos y tazas y yo les ofrecía el material y no
94 me gustaba mucho porque no es lo mío, recuerdo que una vez logre vender unas chapas
95 y más nada pero de resto no me gustaba y era muy frustrante y pues bueno, otra
96 anécdota. Después de hecho estuve trabajando en una empresa de medios como pasante
97 que aunque yo ya me había graduado yo dije no me importa ahí trabajo y lo agarre pero
98 agarre tres meses que era el periodo de prueba y no me fue tan bien porque mi jefe
99 estaba digamos que alado mío pero cuando él se ausentaba yo hacía lo que quería pero
100 es porque no tenía clara mis funciones y entonces después de eso que se terminó el
101 periodo de prueba no lo pase y me dijeron algo que es que ellos esperaban que yo me
102 ofreciera o me acercara a las personas y ofreciera mi ayuda, oye yo no sabía eso,
103 entonces yo no sabía que ellos estaban esperando eso de mí, no tenía clara mis
104 funciones y aparte de eso me pagaban mal que era por debajo del salario mínimo, y de
105 hecho después de que viene la anécdota del laboratorio y antes de trabajar acá estaba en
106 una reconocida ONG que tampoco me gustaba trabajar mucho porque digamos que me
107 gustaba la misión de esta reconocida ONG que tiene que ver con los derechos humanos
108 pero el cargo que me dieron era de recepcionista y me aburría y también me sentía inútil
109 y luego gracias a Dios salió el diagnóstico y por eso estoy acá.

110 **K:** y ¿cómo fue que gracias al diagnóstico estas acá?

111 **E.6:** Bueno, después del diagnóstico mejor dicho durante el proceso de diagnóstico
112 tuve varios empleo entre ellos los que te mencione, pero igualmente era muy frustrante
113 sentirme subempleada ahora cómo fue que llegue a Cargil esto fue nuevamente a la
114 telenovela, con eso busco información y luego comienzo la evaluación este recuerdo
115 que la primera cita estaba acompañada de mi mamá y mi psicóloga me comenta acerca
116 del programa "engranado" que es engranado "centro de formación e inclusión laboral
117 engranado" es un proyecto que lleva Cargil con ASODECO para ayudar a las personas
118 con discapacidad para formarse e insertarlas de manera exitosa. para cumplir con la ley
119 de personas con discapacidad que menciona que el mínimo de 5% de la nómina deben
120 ser personas con discapacidad, ellos al parecer quieren ir más allá y ellos se aliaron con
121 ASODECO y crearon la segunda corte, y bueno mi mamá le gusta la idea pero yo no
122 estaba interesada porque estaba trabajando en esta ONG pero ella desde que se interesa
123 contacta a una de las personas de ASODECO y yo le hago llegar mi curriculum y eso
124 fue como en marzo de 2011 que me hacen una entrevista para conocerme y luego me
125 hacen una entrevista con la muchacha de recursos humanos acá y bueno después reviso
126 la esperada llamada "mira quedaste en Cargil" y comencé aquí en mayo de 2012 y eso
127 me cambio la vida porque desde esa fecha para acá fue buena.

128 **K:** y ¿recibiste algún tipo de entrenamiento o solo la entrevista?

129 **E.6:** Este, yo después que entre a la empresa recibí el entrenamiento que duro un año
130 donde me ofrecieron varias herramientas no solo administrativas sino también
131 personales y nos enseñaban dos profesoras de ASODECO pero era aquí en la empresa
132 era abajo en piso cuatro, nos enseñaron como manejar la impresora algunas
133 herramientas de la computadora también algunas herramientas personales como lo es la
134 asertividad las habilidades sociales incluso recibimos lengua de señas para
135 comunicarnos con personas con discapacidad auditiva y este bueno recibimos muchas
136 herramientas y ya faltando aproximadamente tres meses para finalizar el curso hicimos
137 lo que serían las pasantías, esto sería más o menos como un diplomado solo que sin tesis
138 (risas) y ya cuando exacto terminas te gradúas y bueno después buscan gente para la
139 siguiente corte. Y actualmente están formando personas para otras empresas.

140 **K:** ok, bueno esto que me comentas es lo referente a la experiencia laboral que has
141 tenido hasta ahora en cuanto a tu familia ¿cómo ha sido el apoyo de ellos?

142 **E.6:** Bueno si me han apoyado y se han preocupado por mí, este por lo menos ya
143 antes de trabajar aquí ellos me presionaban "busca empleo" "busca empleo" y yo bueno,
144 este tengo empleo y luego ya no y era muy frustrante pero ya a partir de aquí están
145 fascinados con esta empresa. Estoy aquí también porque Cargil tiene programas con
146 otras fundaciones y también hay varias actividades de responsabilidad social y siempre
147 me anoto y bueno mis papás fascinados con lo que hago acá y este bueno se nota el
148 crecimiento.

149 **K:** y ¿consideras que gracias a esto eres una persona independiente?

150 **E.6:** Si, este en parte si lo que me falta es como aprender a cocinar, pero si porque ya
151 puedo trabajar, me siento bien, gano bien y me he puesto a comparar con los otros
152 trabajos es a lo que me refiero gano mejor que los otros trabajar este... este... me puedes
153 repetir la pregunta?

154 **K:** ¿que si te consideras independiente?

155 **E.6:** A ok, si en parte por digamos que ya puede este pagar mis cosas apoyo a mis
156 papás en algunos gastos y ya estoy estable y de hecho esto da estabilidad emocional.

157 **K:** Ok ¿y usas algún transporte público o manejas?

158 **E.6:** utilizo transporte publico utilizo camioneta o metro sola.

159 **K:** ¿Ha que lugares te gustaría ir?

160 **E.6:** bueno me gusta aquí en el parque del este... me gusta el Ávila... este... ir al cine...
161 y conocer incluso sitios de caracas que no conozca y conocer el mundo y Venezuela y
162 sobre todo china.

163 **K:** entonces ¿qué haces en tu tiempo libre?

164 **E.6:** Bueno, realmente hago muchas cosas además de estar acá yo soy miembro
165 fundador de la fundación asperger de Venezuela y por ejemplo el domingo pasado
166 recibimos un taller para ser voceros y por ejemplo voy a algunas actividades que hacen
167 ellos por ejemplo todos los meses hacen un grupo de apoyo, básicamente es una
168 herramienta que hace que compartan y se conozcan, también soy miembro fundador de
169 otra fundación que se está creando con otra compañera de trabajo se 312 Venezuela
170 donde ya terminamos la primera corte de lenguaje de señas venezolanas y se va a dictar
171 un taller de braille y además de eso colaboro con mi comunidad y comparto con mis
172 amigos y bueno hago muchas cosas.

173 **K:** ¿y en que horario se trabaja aquí?

174 **E.6:** de 8:00 am a 5:00 pm.

175 **K:** Bueno y retomando el tema del trabajo ¿qué te ha enseñado tu proceso laboral como
176 persona?

177 **E.6:** Bueno, que me ha enseñado... creo que ha ser perseverante y lo más importante
178 que me guste lo que hago y que si me gusta mi trabajo es muy importante porque si no,
179 será una tortura y si bueno este va a ser una tortura cuando estas en un trabajo que no te
180 gusta y que estas en un equipo que realmente te apoye y que entiendan de tu condición
181 porque te pueden asesorar y dar herramienta porque siempre es importante la inclusión.

182 **K:** ¿a qué te refieres a la importancia de la inclusión?

183 **E.6:** Bueno que las personas con discapacidad sean insertadas como debe ser al campo
184 laboral, que no estemos aisladas si no que estemos conviviendo con las demás
185 personas.

186 **K:** ¿Cuál sería la importancia que le darías al trabajo?

187 **E.6:** Si bueno, claro cuando trabajas más que tienes dinero empezando por ahí, este se
188 pueden brindar incluso herramientas más allá de la parte económica incluso como
189 persona por ejemplo aquí en Cargil he tenido la oportunidad de conocer a muchísima
190 gente incluso aliados que yo no sabía por ejemplo olimpiadas especiales y por ejemplo

191 conocer otros proveedores y siempre estar en un trabajo te va a brindar herramientas
192 tanto profesional como personal.

193 **K:** y ¿por qué buscaste trabajo?

194 **E.6:** es una buena pregunta, no sé si realmente era porque me estaba comparando
195 constantemente con las personas de mi familia que estaban trabajando y las veía como
196 personas exitosas y yo no. Y también como para tener dinero.

197 **K:** ¿y que querías trabajar cuando empezaste a buscar trabajo?

198 **E.6:** Bueno mi área, alguna empresa de publicidad por ejemplo cuando ves un
199 comercial hay muchas personas detrás que tienen que saber muchas características de
200 las personas a las que está dirigida en base a esa información la gente discute y es lo que
201 me gustaría hacer y en segundo lugar también me gustaría en producción de televisión
202 que también me gusta y también metí curriculum en agencias pero nada y bueno estoy
203 acá y me gusta lo que hago.

204 **K:** ¿Buscaste algún otro tipo de apoyo aparte del curriculum?

205 **E.6:** bueno si, me acuerdo que yo entre a uno de estos lugares como ferias de trabajo y
206 también por amistades de mis padres.

207 **K:** ¿Cuáles eran las expectativas que tenías al buscar trabajó?

208 **E.6:** bueno trabajar en mi área, y hacer algo que me gustara.

209 **K:** Sin embargo, te conseguiste con todo lo contrario ¿cómo te sentiste en ese
210 momento?

211 **E.6:** Frustrada.

212 **K:** ¿Cómo describirías esa palabra?

213 **E.6:** este, simplemente no representaba lo que yo quería lo que yo estaba esperando
214 sino porque tenía que trabajar y tener e ingreso y no lo que yo quería y era realmente
215 frustrante.

216 **K:** entiendo, ¿y cómo pensabas que iba a ser tu vida una vez que consiguieras trabajo?

217 **E.6:** Bueno, a lo mejor me veía en una agencia de publicidad o quizás en una
218 productora de televisión trabajando en lo que a mí me gusta.

219 **K:** ok, ¿y que trabajo si no haría nunca?

220 **E.6:** medico, enfermera abogado... las leyes no son para mí (risas) este, ingeniería no
221 me gustan los números si nada que tenga que ver con números este eso.

222 **K:** ¿Y aproximadamente cuantos trabajos has tenido?

223 **E.6:** Bueno déjame ver... este ya va a eso voy --- este yo creo que 9 y 10 con esta.

224 **K:** Ok, bueno me has contado varias experiencias ¿pero en cuál de ellas ha sido la más
225 desagradable?

226 **E.6:** la de la farmacia.

227 **K:** Y ¿agradable?

228 **E.6:** Esta.

229 **K:** a parte de esta ¿cuál ha sido la otra empresa donde has durado más tiempo?

230 **E.6:** La de mi papá este como oficinista dure como nueve meses más o menos.

231 **K:** ¿y él era tu jefe directo?

232 **E.6:** No, era el amigo más que recuerdo.

233 **K:** ¿Tú crees que había algún motivo por el cual no pasabas ese periodo de prueba?

234 **E.6:** este, esa es una buena pregunta, a lo mejor se deba a la motivación del trabajo
235 porque quizás a lo mejor quizás como no era lo mío yo estaba un poco desmotivada
236 porque no era lo que yo esperaba este creo que también la parte comunicativa, no había
237 comunicación de parte en parte y quizás no me sentía comprendida también... o sea
238 como que esperaban algo que yo no sabía, gracias a Dios que en esta empresa el primer
239 día me pasaron un papel diciendo estas son tus funciones ... y a mí me gusta porque ya
240 lo tengo claro a mí me gusta eso.

241 **K:** y ¿cuáles son las funciones que cumples aquí?

242 **E.6:** Bueno yo trabajo en como auxiliar administrativo en el área de comunicaciones,
243 mi departamento tiene tres áreas que son comunicaciones, responsabilidad social y
244 relaciones gubernamentales. Yo estoy básicamente para apoyar la parte de
245 comunicaciones que es actualizar la cartelera, apoyo para redactar la revista digital
246 interna, apoyo eventos que hace el departamento, tomo fotos, manejo material POP,
247 pero interno, este sí, apoyo al área de responsabilidad social por ejemplo Cargil tiene la
248 fundación Cargil donde apoya a instituciones con niños y ancianos en situación de
249 riesgo... entonces, yo consignaba documentos que son requisitos para las donaciones
250 hago las llamadas, renuevos las carta y solicito ayuda a las relaciones gubernamentales
251 pero más que todo al área de comunicaciones.

252 **K:** bien, ¿y cuáles son los tipos de beneficios que has obtenido trabajando aquí?

253 **E.6:** Wau, apoyo de mi equipo, apoyo si bueno comprensión, asesoría y bueno también
254 me hacen seguimiento y esto es muy importante también, y bueno los beneficios que
255 tiene la empresa y aprovecho, y bueno siento que conozco cada vez a más a más gente y
256 esta es una empresa donde hay mucha gente no como en otros que siempre son los
257 mismos diez pelagatos, siempre estas a conociendo a gente de afuera porque es a escala
258 nacional y conozco a gente que tiene otras fábricas o plantas en otras áreas de
259 Venezuela y a veces vienen para acá. Si tienen varias cosas que me ha ayudado a crecer
260 como persona.

261 **K:** Claro, ¿y las dificultades que has llagado a presentar en este trabajo?

262 44:39 **E.6:** dificultades, bueno yo cuando fui presidenta de fundasperven que fue entre
263 2013 -2015 a mí me afecto mucho porque fue una presión muy grande o sea era la
264 presidenta y mira me costó muchísimo manejarlo y equilibrarlo con el trabajo fue muy
265 cuesta arriba, tanto que me dijeron mira decídete o es la fundación o es el trabajo y me
266 decidí por el trabajo, no sé si fue por la parta de experiencia entre otros asuntos
267 personales pero fue muy muy difícil quizás la más difícil que viví acá.

268 **K:** ¿algún ejemplo de ese momento?

269 **E.6:** si, si este nosotros todos los años organizamos un evento llamado luces contra el
270 acoso donde es un evento para crear consciencia sobre el acoso, el acoso en general este,
271 y como yo soy una de esas personas que me cuesta tomas mucho decisiones pero es a
272 mí porque creo que a los Asperger le cuesta tomar decisiones pero más a mí, entonces
273 ahí era donde me presionaba la junta directiva diciéndome que tenemos que reunirnos
274 para organizar este evento y yo no les hacía mucho caso porque como era una presión
275 tan grande más bien lo que hacía era evadirla hasta que tres semanas antes del evento,
276 ok, vamos a reunirnos, ok entonces fue muy difícil no dormía y bien y este, este a veces
277 atendía llamadas durante mi jornada laboral. Hasta que mi jefa aquí me dijo "mira tienes
278 que tomar una decisión o es aquí o es la fundación" este ya bueno dije prefiero mi
279 trabajo y ya después afortunadamente faltaba un mes para entregar el cargo y ya estaba
280 realmente loca por entregar el cargo y bueno luego me sentí como "libre soy" y a partir
281 de ahí sigo trabajando con eso pero no en la junta directiva, chévere pero no me metan
282 es eso otra vez y fíjate que cuando entregue el cargo, mis compañeras se dieron cuenta
283 que la presión me estaba afectando porque mi rendimiento empezó a bajar y Lugo que
284 entregue el cargo mi sentimiento empezó a subir, pero era por el manejo de la presión.

285 **K:** Bueno en ese momento tomaste una decisión y fue este trabajo ¿cuáles son las cosas
286 que te gusta de este trabajo?

287 **E.6:** Bueno son muchas cosas, no solo porque es bastante curioso porque soy
288 publicistas y algunas cosas que hago parecen más de comunicadora social, pero aprendo
289 y me dan la apertura para aprender he aprendido cosas nuevas otras son rutinarias, este
290 he mis compañeras me comprenden y me apoyan este me asesoran este, también las

291 cosas que hago acá y bueno las funciones que tengo e incluso los beneficios que
292 tenemos todos en la empresa e incluso las actividades de responsabilidad social que a
293 mí me fascina que es muy raro que no me anote, y la cordialidad que hay acá.
294 **K:** y ¿cuáles son las cosas que te gustaría que mejoraran en la empresa?
295 **E.6:** ay no sé. No sé, no se me viene nada a la mente... bueno si sería bueno que me
296 subieran de cargo, pero wau si me daría miedo porque sería un nuevo reto, pero todo
297 está bien.
298 **K:** Y ¿has optado por otro cargo?
299 **E.6:** Bueno al correo de la empresa no envían como los vacantes de cargo, pero ninguno
300 me llama la atención, ninguno me gusta.
301 **K:** pero si te apuntas tendrías la oportunidad de subir de cargo.
302 **E.6:** Tal vez.
303 **K:** a ok, ¿cómo es tu relación con tus compañeros de trabajo?
304 **E.6:** este bueno es chévere, aunque a veces siento que pongo una pared no sé porque,
305 este quizás se deba a que eso lo estuve conversando con el psicólogo que cuando hay
306 una persona que tiene como que una autoridad quizás le tengo como esa reserva o sea
307 porque es una autoridad pero de esto nos va bien aquí echamos broma... nos reímos,
308 creo que me hace falta acércame un poquito más a ellos porque creo que
309 inconscientemente les pongo un muro pero la verdad es que la paso bien con ellos y es
310 divertido mi equipo de trabajo.
311 **K:** y ¿en algún momento se ha dificultado la relación con ellos?
312 **E.6:** Bueno, digamos que me cuesta comunicarme un poquito con personas que tienen
313 autoridad por ejemplo mi supervisora o su mano derecha, pero es algo que debo como
314 que trabajar.
315 **K:** ¿y consideras que tienes amigos aquí en la empresa?
316 **E.6:** Bueno, esa es una pregunta difícil... amigos creo que no.... serian buenos
317 compañeros de trabajo creo que amigos es otra categoría, bueno si hay algunos que
318 considero amigos pues, pero no son todos.
319 **K:** ¿y cómo es el trato son tu supervisor directo?
320 **E.6:** Bueno bien, pero la verdad me cuesta comunicarme con ella, pero ya estoy
321 trabajando con mi psicóloga para este derribar esa pared.
322 **K:** ¿Y cuáles son las características que te gustan de tu supervisora?
323 **E.6:** Wau, esa es una buena pregunta.... este, bueno primero me comprende este y sabes,
324 sabe de mi condición y cuando la tratas, es chévere y creo que tenemos cosas en común.
325 Y por lo menos cuando hablo con ella de manera cordial puede saber cosas de ella.
326 **K:** ¿y cuáles son las características de ella?
327 **E.6:** Es exigente, sí, pero está bien que sea exigente, pero es estricta también un
328 poquito estricta si tiene un carácter fuerte realmente.
329 **K:** Y ¿te exige igual que a los demás?
330 **E.6:** si yo creo que sí. Le tengo un poco de miedo.
331 **K:** ¿Cuáles son las ventajas que tienes a partir de tu diagnostico?
332 **E.6:** bueno, como están conscientes de mi diagnostico me dan consejos como para yo
333 comprender mejor por ejemplo si me dan una instrucción son más concretas y eso es
334 bueno porque me ayuda a comprender y eso me ayuda a mejorar como persona y por
335 ejemplo cuando me dan una instrucción larga me dicen que lo anote y está bien porque
336 así es más fácil para cuando me dan una instrucción larga.
337 **K:** y ¿las dificultades debido a tu condición?
338 **E.6:** bueno yo diría que la parte social incluso mucho antes del diagnóstico yo he ido
339 este mejorando por mí misma, porque he estado involucrada en actividades que a mí me
340 gustan por ejemplo, movimiento Cao u otras actividades, pero creo que me cuesta

341 mantener las amistades, creo que más que mantener es hacer seguimiento. Escribirle
342 algo así como ¿cómo estás? y tengo esa debilidad social.

343 **K:** Ahora de forma más general ¿Cuáles son las dificultades que tendría una persona
344 con TEA cuando intenta buscar trabajo?

345 **E.6:** Bueno la mayor de las dificultades sería, bueno tengo entendido que algunas
346 empresas tienen unas pruebas para ingresar y muchas veces fallamos quizás porque no
347 se ajustan nuestras cualidades creo que no se ajustan a las personas TEA y yo recuerdo
348 que yo hice varias de esas pruebas, y la mayor dificultad es la falta de información las
349 personas deberían estar informadas de cualquier tipo de discapacidad porque a lo mejor
350 pueden recibir a una persona que tiene síndrome de Down u otros niveles de
351 discapacidad intelectual quizás es porque hay una falta de empatía, comprensión y falta
352 de conocimiento.

353 **K:** entonces ¿cómo podríamos ayudarlos como sociedad?

354 **E.6:** Bueno, primero informándonos acerca del diagnóstico este creando campañas
355 acerca de las condiciones y tal vez no ser tan estrictos con nosotros al momento de
356 entrar, claro siempre es bueno reclutar a las mejores personas pero cuando se trate de
357 una persona TEA creo que es mejor buscar otras herramientas de selección comparadas
358 con personas reguladas, porque ser TEA es como tener un sistema operativo distinto es
359 como si ustedes fueran Windows y nosotros fuéramos Mac no es que seamos más o
360 menos si no que somos sistemas operativos diferentes y por lo tanto necesitamos
361 estrategias diferentes.

362 **K:** ¿Cuáles son los servicios a nivel social que se podrían brindar para mejor su trabajo?
363 en general.

364 **K:** Este, yo diría que empleo con apoyo es decir que hay más especialistas que hagan
365 seguimiento, pero claro si la persona TEA por más ayuda que reciba y no quiere
366 cambiar ya eso depende de ellos como persona. Pero creo que es bueno de hacer un
367 seguimiento por parte de los especialistas aparte de concientización acerca del asperger
368 para un aprendizaje mutuo.

369 **K:** y ya para finalizar ¿cuáles serían los beneficios que tiene la empresa al contratarte?

370 **E.6:** e, contratarme a mí, bueno mis habilidades (risas) este, bueno es por las
371 habilidades que me da el TEA como la buena memoria este la estructura a mí me han
372 dicho wau tiene una buena memoria, y por ejemplo el material lo tengo ordenado de
373 cierta manera y no me gustaría que me lo cambiaran (Risas) porque se dónde están mis
374 casas, quizás mis habilidades en investigar ya que me enseñaron a hacer un expediente
375 entonces yo averigua lo que paso al inicio durante y después, y así voy copiando la
376 información ahí puedo demostrar mis habilidades de investigación.

377 **K:** ¿Quisiera agregar algo más?

378 **E.6:** Bueno sí, es importante que sigan reclutando a las personas TEA porque tenemos
379 unas cualidades que van a ser un valor agregado a las empresas.

380 **K:** ¿Qué piensas de las personas que tienen un grado más bajo con autismo en cuanto a
381 la contratación?

382 **E.6:** Bueno fíjate hay una muchacha que tiene autismo moderado y es pianista y es una
383 muchacha que es buena en su trabajo también es médico y está perdiendo el lenguaje
384 capaz es por el estrés pero dicen que es la mejor médico del hospital pero es como te
385 dije es un proceso de ingreso diferente y hacerle un seguimiento según sus cualidades
386 por eso tienes una persona que es realmente buena en número ponla un en área donde se
387 pueda destacar así no hable busca las herramientas para que se comunique.

388 **K:** ¿Bueno, muchas gracias tienes algo que agregar?

389 **E.6:** Bueno estas invitadas a todos los eventos de fundasperven y 312 Venezuela (risas)

390 **K:** Gracias.

Anexo 10. Entrevista a participante N° 7 (E.7)

Iniciales: M. G

Rol: Entrenadora laboral.

Grado del Participante¹: 1

Tiempo con el participante: 7 años

Modalidad de empleo: Con apoyo

Tiempo del participante en la empresa: 7 años

Otra modalidad: No

Fecha de la entrevista: 01-06-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-V)

ENTREVISTA

1 K: Bien María me había dicho que ella pertenece a un proyecto que se llama engranado
2 y que va de la mano de una empresa que se llama Cargil, pero que ya no estás
3 trabajando en esta área sin embargo tú fuiste la entrono a ello o hizo el enlace al
4 momento de que ella entro así que me ¿podrías comentar como fue ese proceso?
5 **E.7:** Si bueno, engranados es un programa de formación e inclusión laboral para
6 personas discapacidad que fue el primero al menos en Latinoamérica, fue y creo que
7 sigue siendo en este estilo, existen centros de formación y centros de inclusión pero este
8 conjugaba las dos y era además para todo tipo de personas con discapacidad no están
9 enfocadas en no solo he con María, María Auxiliadora formo parte del segundo grupo
10 de este programa de formación y ella evidentemente tiene Trastorno del Espectro
11 Autista y este programa se llevó a cabo en alianza con ASODECO con Cargil de
12 Venezuela fue para la cuestión de la educación complementaria que Cargil de
13 Venezuela contrato los servicios de ASODECO para que le diera forma a ese programa,
14 yo inicie en él, y bueno hice todo lo que es estructura todo lo que se conoce hoy en
15 engranado, todo lo que se conoce hasta hoy fue desarrollado por mí durante los
16 primeros seis años y como te digo María Auxi formo parte de este segundo grupo ella
17 fue referida por un especialista en Autismo, si mal no recuerdo creo que fue la Dra.
18 Negrón conoció a ASODECO y luego ingreso en el programa, fue formada en el
19 programa este una formación teórico-práctico ella venia sin mayor experiencia laboral,
20 pues con algunos intentos que no dieron fruto, debido a que tenía ciertas
21 particularidades de acuerdo a su comportamiento que no eran comprendidas por el
22 común de las personas que no digamos que los equipos de trabajo a los que pertenecía
23 no comprendían como era su funcionamiento y cuáles eran los apoyos que ella requería
24 y que ellos podían brindarle, al carecer de esta información su experiencia laboral por
25 supuesto que no iba a ser exitosa y bueno, después de varios intentos decidió darse por
26 vencida por un tiempo hasta que comprendió bien porque ella tampoco conocía bien
27 porque su comportamiento, porque sus características, no sabía nada hasta que recibió el
28 diagnóstico he al recibir este diagnóstico pues ella nos comentaba siempre que, que fue
29 como venirse al mundo siempre nos comentaba que a raíz de recibir este diagnóstico
30 comprendió el por qué era como era y como debía comportarse para poder encajar un
31 poco más a la sociedad y específicamente al mundo laboral, he durante un año la
32 entrenamos de manera teórico-práctico no solamente en aspectos laborales, no
33 solamente en funciones operativas como tal si no en cuanto a comportamiento como he
34 tolerar la presión como manejar situaciones de estrés que cuando ves por lo menos una
35 actividad de desarrollo de formación de estos cursos o actividades formativas para las
36 empresas puedes ver el pul del actividades que manejan entonces puedes ver el manejo
37 del estrés, trabajo bajo presión, es decir una serie de cursos que realizan ahí para
38 personas regulares nosotros digamos que pudiéramos en aquel momento manejar
39 quisimos manejar contenido similar adaptado para personas con discapacidad
40 dependiendo del tipo de discapacidad que ellos presentan, en el caso de María Auxi y

41 otro como ella que tienen Autismo de alto funcionamiento, entonces bueno focalizados
42 en ella y en sus necesidades específicas y no porque tengan el mismo diagnóstico sus
43 necesidades de apoyo pueden ser totalmente diferentes y luego de un año de formación
44 teórico práctico ella pasó a una unidad funcional de la empresa, en área de
45 comunicación de la empresa y hasta donde he podido hacerle seguimiento se mantiene
46 en el área con bastante.. la clave ahí para que se pudiera mantener con éxito era primero
47 que ella se conociera que supiera que apoyos requería y cuando solicitarlo entonces el
48 conocimiento de sus necesidades de apoyo y manifestación oportunas de ellas, es decir,
49 saber que necesita y sabe en qué momento solicitarlo a la gente que está a su alrededor.
50 Y entrenar a su equipo de trabajo para que la conociera para que conociera el Autismo,
51 para que conociera como es María Auxiliadora, como son las personas con esta misma
52 condición saber que, aunque son iguales también son diferentes entre ellos, que tienen
53 necesidades de apoyo especial y que bueno que aun cuando tenga que necesitar este
54 apoyo no escapa de la realidad de todos los seres humanos todos necesitamos apoyo en
55 algo. Entonces, desde el punto de vista de sensibilización y de información se abordó
56 con todo el equipo de trabajo para que pudiera haber un engranaje entre las necesidades
57 de la organización las necesidades del departamento y las necesidades y capacidades de
58 María Auxi.

59 K: claro ¿quienes participaron en esta inserción? ¿Cómo fue ese proceso?

60 **E.7:** Iniciamos por primero con la convivencia, el centro de formación está insertado
61 dentro de la organización no es externo a ella sino que está dentro de la misma
62 edificación, este había una convivencia diaria es decir, todos los días de 8 a 5 de la tarde
63 he aun cuando cada quien está en sus espacios entonces coincidían en espacios en
64 común se manejaba el mismo comedor, los mismos pasillos, me entiendes, entonces el
65 mantener esta interacción aunque sea por pequeños minutos por cortos tiempo diaria ya
66 había cierto reconocimiento, he ese como el primer paso y bueno de ahí comienza la
67 sensibilización el saber tengo una persona con una condición especial tengo una persona
68 que se ve de esta manera y bueno la voy reconociendo voy sabiendo cómo es ya nos
69 damos cuenta desde mi mundo desde mi perspectiva desde la poca información que
70 tengo como trabajador, ese fue el primer paso el segundo paso.. te estoy hablando del
71 trabajo que se hizo con los compañeros ok, aquí en el trabajo... el segundo paso fue
72 charla de sensibilizarnos y formación sobre la discapacidad he inclusión que se dieron
73 de forma masiva para el evento el 98% de los trabajadores de la organización
74 incluyendo personal subcontratado asistieron a la charla fueron también a la formación
75 teórico-práctico muy vivencial y donde se informó cómo funcionan estas personas
76 cuáles son sus características cuales son los tipos de discapacidades cuales son digamos
77 las capacidades y aquellas potencialidades que puedan destacarse en ellos y las
78 necesidades de apoyo, como cada equipo puede apoyar a su trabajador con discapacidad,
79 una vez que todos los trabajadores o el 98% que se presentó para aquel momento
80 tuvieron esta información se procedió a ubicarlos, hacer el enlace entre las necesidades
81 del área con las capacidades de los estudiantes que teníamos con discapacidad, entonces
82 bueno tal cual como un proceso de selección en cualquier empresa tengo está vacante,
83 tengo estas necesidades acá, quien me cumple con este perfil, entonces María
84 auxiliadora, Jonathan Arieto, Karina Salazar bueno estas personas me cumplen con este
85 perfil entonces bueno vamos a ubicarlas en tal trabajo, ya teniendo información general
86 sobre la discapacidad y sobre autismo específicamente vamos a instruirlo como es esta
87 persona que tiene esta condición, esta condición que tiene autismo, porque más allá, que
88 el autismo en términos generales cada persona funciona diferente y siempre hacemos
89 ese énfasis entonces en reuniones de equipo de trabajo focus group se hacía digamos
90 como un compartir de ideas de como el equipo podía apoyar a cada trabajador con

91 discapacidad o con autismo y cuales eran esos talentos que esa persona con autismo
92 podían aportar a este equipo de trabajo.

93 K: Claro, ¿y qué aspecto de María Auxiliadora tomaron en cuenta para insertarla en este
94 lugar?

95 **E.7:** Bueno M.A para el momento que comenzó con el programa de engranado era
96 licenciada en publicidad y mercadeo y bueno vimos que tenía talento para , tenía muy
97 buena redacción aun cuando con las características particulares de la condición es una
98 persona muy sociable le gusta mucho los eventos sociales las actividades culturales que
99 son características que pudimos notar, que son intereses muy particulares muy propios y
100 que son como puntos de partida para explorar sus intereses entonces, en el caso de ella
101 vimos que ella encajaba perfectamente con lo que necesita para ese momento el
102 departamento de comunicación, entonces se necesitaba a una persona que acudiera a los
103 eventos de la empresa que toma las fotos que redactara las revistas he, los artículos de
104 las revistas que hiciera las entrevistas y bueno, María Auxiliadora encajo perfecto en
105 este perfil.

106 K: ¿ella tiene que cumplir algún tipo de rutina o es lo que le vaya pidiendo?

107 **E.7:** Ambas, hay como todo... hay algo que como que muchas veces es como un mito
108 que las personas con discapacidad deben tener una rutina exacta que no se puede salir
109 de ahí. Todos como trabajadores tenemos una agenda pero esa agenda es susceptible de
110 ser modificada en función de lo que vaya surgiendo durante el día, parte del
111 entrenamiento de engranado era eso, teníamos una planificación teníamos una agenda
112 pero como parte de nuestra planificación pedagógica le íbamos incorporando elementos
113 que fueran distorsionando esa planificación entonces así los íbamos adaptando a que
114 hay que ser flexibles, tu puedes ser muy rígido tu puedes tener autismo y ser muy rígido
115 pero la empresa no se va a ajustar perfectamente a ti ni tú te vas a adaptar 100% a la
116 empresa, hay que buscar un punto de equilibrio y entonces tratábamos de enseñarlos a
117 que buscaran ese punto de equilibrio, he entonces tal cual María le indicaron su puesto
118 de trabajo y el equipo de trabajo tenía una planificación pero esa planificación por "x" o
119 por "y" sufría alguna modificación a nivel emocional como parte de su condición eso
120 genera desestructura no, entonces eso desestructuraba un poco pero bueno era relajarse
121 entender que necesitaba hacer ahora, replanificar y avanzar entonces todas estas
122 herramientas se habíamos dado, entonces como persona con discapacidad no escapaba
123 de la realidad que tiene todo trabajador.

124 K: Esto en cuanto a la formación teórica, sin embargo, cuando ella ingresa ¿Tú le haces
125 algún tipo de acompañamiento?

126 **E.7:** Si parte de la formación es hacer el acompañamiento, la formación de engranada
127 dura exactamente doce meses, de esos doce meses nueve eran en el centro de formación
128 y el resto era una etapa que le llamábamos como prácticas laborales.

129 K: Unas pasantías.

130 **E.7:** Exactamente, ellos iban entonces al trabajo he y luego cumplían sus funciones y
131 nosotros íbamos haciendo el acompañamiento tanto a ellos como a su equipo de trabajo
132 muchas veces se presentaba el caso tanto con María como a otros con Autismo de
133 diferentes niveles, que más apoyo requería el equipo que la propia persona con
134 discapacidad, porque ya la persona con discapacidad sabe cómo funciona y que necesita
135 ya viene de ese proceso de entrenamiento de autoconocimiento el equipo de trabajo está
136 aprendiendo a convivir con alguien que lo ve desde la diferencia entonces el apoyo que
137 brindamos o el apoyo que solicitaban ellos era ¿cómo hago para verlo diferente a mí? a
138 veces me identifico con ella pero.. Y ese era un comentario muy frecuente "sí que ella
139 es muy estructurada como yo pero entonces me da miedo no se cambiarle algo a la
140 planificación porque si se altera" o sea no todas las personas con Autismo se alteran, no

141 todas las personas con Autismo van a ser agresivas o van a reaccionar de mala manera
142 ante un estímulo que no esperaban, entonces era entrenar al equipo en esto, más apoyo
143 para el equipo que para la propia persona y hacer seguimiento al ¿cómo te sientes?
144 ¿Estás en el lugar apropiado? ¿Las actividades necesitan adaptación de acuerdo a tus
145 necesidades de funcionamiento, a tus características de funcionamiento? bueno, si
146 necesitas adaptaciones ayudamos al equipo de trabajo a hacer las adaptaciones, este l
147 puesto de trabajo como tal necesita adaptaciones para ellos, también los ayudábamos
148 para eso.

149 K: y ¿Qué conoces de sus trabajos anteriores?

150 **E.7:** ella usa mucho la palabra "frustrante" en términos frustrante porque tuvo algunos
151 acercamientos, pero no duraron más de dos meses, y siempre la palabra que usaba para
152 describir esta experiencia fue frustrante porque nunca logro encajar en los equipos de
153 trabajo siempre era excluida porque no sabían cómo traerla a los intereses del resto del
154 equipo y siempre la veían desde la diferencias "tú eres diferente a nosotros, bueno los
155 diferentes esta por allá y nosotros los iguales estamos aquí" esta es como una tendencia
156 que tenemos los seres humanos, a vernos desde las diferencias y no escapaba ella de eso,
157 además las actividades estaban muy por debajo de su nivel de funcionamiento, y muy
158 por debajo de su conocimiento profesional entonces bueno ella se era una licenciada de
159 publicidad y mercadeo y ellos necesitaban a una persona que atendiera un están de venta
160 de franelas para la empresa entonces vamos a poner a María Auxiliadora a vender
161 franelas entonces bueno, yo sé hacer otras cosas porque no puedo hacer otras cosas? no,
162 porque tú tienes autismo, entonces no encontraba ese lugar donde pudiera encajar social
163 y laboralmente y por eso siempre usaba la palabra de que era frustrante.

164 K: ok, ¿y cuáles son las funciones que cumple actualmente en esta empresa?

165 **E.7:** Bueno, sus funciones actuales específicas no te las podría decir porque ya son dos
166 años que no tengo trabajando ahí aunque tengo contacto con ellos, pero sé que al
167 momento de ser incluida he ella cubría todos los eventos de la empresa, por ejemplo
168 todas las grabaciones de las cortes después de ella, las pudo hacer ella, tomar las fotos
169 de todos los eventos, redactar las notas para publicaciones mensuales o semanales, hacia
170 contacto con otras empresas, era el enlace corporativos enlace empresarial con otras
171 empresas ah... y bueno apoyo logístico en todos los eventos que tuviera la empresa
172 incluso apoyo en la fundación e apoyo en actividades de voluntariado, ella es una de los
173 equipos de voluntariado de las empresas y hacen mucha labor social, y ella participa en
174 todas esas actividades de labor social es parte de esas características particulares este
175 intereses personales, todo lo relacionado con comunicaciones internas.

176 K: que se parece un poco a lo que ella había estudiado.

177 **E.7:** Si, precisamente ese fue uno de los motivos por los cuales ella se inició ahí, ella
178 tenía una formación profesional, además forma parte de sus intereses personales, de sus
179 talentos entonces que más, es perfecto.

180 K: Este Cargil hace este enlace con ASODECO para incluir a personas dentro de su
181 empresa ¿Hay otras empresas aliadas?

182 **E.7:** Si, engranado empezó como iniciativa de Cargil y ASODECO para el segundo año
183 se unió Nestlé al tercer set unió Bimbo, para el cuarto años sale Nestlé y se mantiene
184 Cargil y Bimbo se mantuvo esa alianza por cinco años y entiendo hasta ahora que solo
185 esta Cargil. Para el momento que salí de ahí, para el 2016, estaba Cargil y Bimbo.

186 K: Y ¿Cuáles son los beneficios que ha traído la empresa para María Auxiliadora?

187 **E.7:** Beneficios a nivel de crecimiento de desarrollo personal, aun cuando se mantiene
188 en el departamento de comunicaciones María Auxiliadora es una niña "niña" totalmente
189 diferente a la que yo conocí a la que yo conocí en el 2011 en engranado, totalmente
190 diferente es una persona mucho más sociable mucho más políticamente correcta, que es

191 una de las habilidades que le cuesta más a las personas con Autismo, lo políticamente
192 correcto, ellos son muy directos y no tienen ese filtro que impide retirar lo inapropiado
193 en un momento inoportuno, no se sabía cuándo se está en confianza, un juego de doble
194 sentido, eso les cuesta entenderlo María Auxiliadora está un poco más despierta en eso,
195 y eso hace que se desenvuelva más en los ambientes sociales a nivel laboral se ha
196 desarrollado muchísimo, ella ejerce su profesión y tenía para el momento que ingreso
197 varios años de graduada y no había podido ejercer y estaba subvalorada totalmente, una
198 vez que entra al departamento de comunicaciones ella se empodera de sus habilidades y
199 avanza y es muy proactiva, que también es una característica que les cuesta desarrollar
200 tener la iniciativa tomar la iniciativa y tener pro actividad les cuesta, necesitan apoyo
201 para eso y María Auxiliadora lo ha logrado, y bueno se ha preocupado desarrollarse más
202 a nivel profesional a enriquecerse ha estudiado más, se involucra en actividades extra
203 laboral sin temor a ser inapropiado entonces a nivel de crecimiento personal y laboral
204 profesional, ha sido totalmente enriquecedor para ella.

205 K: y ¿Cuáles han sido las dificultades que ella ha enfrentado en la empresa?

206 **E.7:** Un poco la adaptación en términos sociales, para la mayoría de las personas es una
207 de las necesidades el encargarse, el sentirse parte de... entonces en esto de encajar y
208 sentirse parte de este quipo también ella se veía dese la diferencia, entonces trato de
209 imitar conductas que no eran de ella que no se le dieron porque no eran características
210 de ella era una copia, entonces se le dio un entrenamiento para que viera que aun con
211 sus características como ser humano y como Autista ella podía encajar perfectamente
212 entonces, las principales dificultades era el hecho de encajar y también el hecho de
213 acostumbrarse a una dinámica tan movida como la tiene Cargil y para ese momento que
214 comenzaron a ajustarse los controles gubernamentales y siempre había algo inesperado,
215 había una revisión llegaba la guardia nacional, eso los alteraba muchísimo el adaptarse a
216 esas situaciones bastante inesperados para todos, porque a todos nos causaba un poco de
217 angustia el ver a la guardia Nacional metida ahí como si hubiese una bomba este para
218 ella fue mucho más para ella y las personas con Autismo en general, salíamos a ver
219 como estaban y todos muy angustiados, todos salían a buscar como la protección de los
220 profesores porque se sentían bastante angustiados. Entonces manejar esas situaciones de
221 angustia de estrés se le dificultó, sin embargo, ya hoy fluye tranquilamente pues ya
222 después de tantos años ya esa se acostumbró a eso.

223 K: si, ¿a ella le hacen algún seguimiento actualmente?

224 **E.7:** No, actualmente entiendo que no se le hace ningún seguimiento ya que cuando
225 ellos lograron adaptarse a su espacio de trabajo al equipo pues ya se suprime el
226 seguimiento simplemente se está atento, el equipo de trabajo está atento y ASODECO
227 está presto a brindar el apoyo cuando el equipo de trabajo lo solicite, generalmente
228 sucede cuando hay un miembro nuevo que ahorita por la alta rotación que hay en las
229 empresas me imagino que habrá aumentado la frecuencia pero ese seguimiento en los
230 últimos tres años paso a ser mensual, asistía la psicólogo hacia una entrevista evaluaba
231 como está la situación había una intervención de desarrollo organizacional para evaluar
232 cómo estaba la situación, ¿cuáles eran los apoyos que necesitaba María Auxiliadora y el
233 equipo? si lo necesitaban por separado o funcionaria bien en conjunto, para brindar un
234 solo foco de apoyo. Ya después, entiendo que para este último año ya no se le hace
235 seguimiento.

236 K: Ahora bien, ¿Cuáles son las ventajas que tiene la empresa en contratar personas con
237 discapacidad o personas con Autismo?

238 **E.7:** Bueno mira, en primer lugar, siempre se habla de lo que exige la ley, la ley te exige
239 que tengas como mínimo un 5% de empleados con discapacidad en nómina, ese es uno
240 de los principales digamos que el más tangible. Luego están los beneficios digamos que

241 más intangibles, desde mi punto de vista, porque cuando se tiene una persona con
242 discapacidad en un quipo hay mayor sensibilización hay más cercanía humana hacia el
243 otro y cuando nos sensibilizamos, logramos escaparnos un poquito de nuestra realidad
244 para ponernos en la realidad del otro y cuando nos sensibilizamos ante nuestros
245 semejantes eso nos enriquece. entonces cuando esta una persona con discapacidad en
246 el equipo, eso se logra con mayor discapacidad e por ejemplo en el caso de María
247 Auxiliadora y los otros en otras empresas, siempre nos reportaban "desde que esta esta
248 persona acá, el equipo está más motivado, el equipo está más proactivo" además que se
249 entiende un ejemplo diferente, quizás el jefe es el primero en llegar a la oficina
250 supongamos es el primero en llegar el último en irse y yo como trabajadora tengo ese
251 ejemplo bueno si, si mi jefe lo hace yo también tengo que hacerlo, como un
252 compromiso con el jefe "como un compromiso con el jefe" pero las personas con
253 discapacidad tienen como aspecto común, el compromiso sobre todo cuando se tienen
254 historias tan rudas como las de esas personas que tuve la oportunidad de conocer en
255 engranados, todos tienen historias familiares historia de vida muy rudas, entonces el
256 tener esta oportunidad de ser incluidos en una empresa que los toma en cuenta como
257 iguales y no desde su diferencia los hace comprometerse, entonces lo hace mucho más
258 disciplinado, mucho más apegados a las normal entonces la persona regular dice "si él
259 puede entonces yo también puedo hacerlo entonces es como un ejemplo que se va
260 normalizando y se nombra mucha más armonía.

261 K: ¿Podrías comentarme algunas de estas experiencias laborales que conoces de los
262 otros muchachos?

263 **E.7:** De personas con discapacidad o personas con Autismo.

264 K: De personas con Autismo.

265 **E.7:** A ver... digamos que Carlos Eduardo porque fue la primera persona que incluimos,
266 la primera persona en ser incluida y era una persona muy rígida muy estructurada muy
267 estricta, y al finalizar la formación me sorprendía su nivel de flexibilidad que no me lo
268 esperaba para su condición, luego de un año, dos años dentro de la empresa sus niveles
269 de flexibilidad por supuesto que aumentaron, he su nivel de independencia además, ya
270 no requería apoyo para comprar un dulce en la feria si no que iba el solo y compraba su
271 dulce el decidía que quería pagaba, este y todo eso lo aprendió durante su estadía en
272 engranado en Cargil, él se atrevía a hacer propuestas para hacer su trabajo diferente para
273 el no cansarse tanto obviamente, porque ellos también se cansan, era un trabajo muy
274 mecánico y se agotaba de ser tan mecánico tan tedioso y el de repente se le ocurrió que
275 podía ser diferente y el mismo propuso su plan de trabajo o sea él una persona muy
276 callada el habla estrictamente lo necesario y un día llegó con una hojita, un horario tipo
277 escolar y se lo puso a su supervisor ¿qué es esto Carlo? mi horario de trabajo, ahora
278 quiero trabajar así para no cansarme tanto y nada se lo aprobaron porque funciono,
279 entonces el ser proactivo lo desarrollo muy bien, simplemente por tener la oportunidad
280 de trabajar igual Karina ese fue un caso que me impacto muchísimo, ella es licenciada
281 en contaduría egresada de la universidad Simón Rodríguez tenía como más o menos
282 cinco años de graduada para e momento, y no había ejercido hasta el momento porque
283 tiene características más marcadas de Autismo y la empresa.. primero ninguna empresa
284 por sus características físicas por ser tan tímida por ser tan retraída, las diferentes áreas
285 se reusaban a aceptarla como pasante entonces al equipo de talento humano como a las
286 dos profesoras a cardo entre ellas yo, bueno nos dimos a la tarea de buscar en todos los
287 departamentos en donde la aceptaran, independientemente de las funciones que
288 cumpliera, nosotros confiábamos que no importa que Karina estuviera sacando copias,
289 ella iba a buscar la forma de hacer notar su talento, efectivamente así fue. Ella empezó
290 en el departamento de comercio exterior, cargando unos datos, tan mecánico como

291 copiar de una hoja impresa a una base de datos en un sistema que tenían, ella se dio
292 cuenta al cargar esos datos que la empresa venía arrastrando una falla de era dinero lo
293 que manejaban, un error de unos céntimos y eso había sido durante varios años y eso
294 había arrojado un nivel de perdida bastante significativo para el momento que estaba
295 Karina, alguien lo había notado que había una falla ahí pero como era una falla de
296 céntimos una diferencia casi imperceptibles o casi mínima, nadie le había hecho caso
297 cuando Karina nota toda la cantidad de dinero que se había perdido en tantos años, con
298 solo una pérdida de unos cuantos céntimos, primero nota el error, encuentra la solución
299 he inmediatamente lo reporta, entonces ella había hecho en tres días el trabajo que otro
300 haría en tres meses y segundo en esos días consiguió ese error, a partir de eso más nunca
301 la quisieron sacar pues no la quisieron soltar de comercio exterior, y eso fue bastante
302 satisfactorio para todos nosotros.

303 K: que bueno y ¿en cuanto a las dificultades que tiene la empresa?

304 **E.7:** Bueno una de las principales dificultades que pudimos notar es que no hay
305 preparación a nivel social en cuanto a la atención a las personas con discapacidad,
306 primero hay un desconocimiento que es la discapacidad, cuáles son los tipos de
307 discapacidad todavía se le sigue diciendo el retrasado mental, el discapacitado, el ciego,
308 el autista, el loquito y no se todo el tiempo escuchamos ese tipo de expresión he,
309 muchas veces encontramos expresiones mucho más inapropiadas que si una persona con
310 Autismo, se le queda viendo a una chica es un acosador a pero si es alguien regular
311 entonces es normal pero por el hecho de que tiene Autismo ya es un acosador. Entonces,
312 al no haber ese conocimiento, esa preparación a nivel social no va a ver la preparación a
313 nivel social obviamente la empresa se va a ver en la necesidad de sensibilizar y formar a
314 su equipo y es un trabajo bastante arduo porque sabes, es tratar de eliminar una cantidad
315 de prejuicios que viene formando durante años, entonces no es de la noche a la mañana
316 que estos prejuicios se van y esas ideas se van a cambiar y por lo tanto requiere un
317 trabajo de hormiguita estar ahí, algo muy constante. Otra dificultad, que pudiera
318 presentarse es que las personas con discapacidad tienen historias de vida bastante rudas
319 que son básicamente de exclusión, de ser incluidos o no familiarmente pero socialmente
320 no, o de ser aceptados en un espacio muy reducido en una parte muy pequeña de la
321 sociedad pero incluso la familia se niega a que ellos tienen una condición, por ejemplo
322 Karina ella es huérfana sus padres murieron cuando ella era muy joven murieron de
323 cáncer ambos, la cría un tío que tiene Autismo también, pero él se niego a aceptar que
324 tiene Autismo he entonces una persona con Autismo criada por otra persona con
325 Autismo o se ahí hay factores que son bastante determinantes, el que ella se diera cuenta
326 de que ella misma se diera cuenta de que ella tenía una condición de que había algo
327 diferente a ella que por sí sola buscara apoyo para saber que tenía, sin ningún apoyo, sin
328 apoyo familiar ni apoyo de nadie ella solita, cuando vienen estas historias tan rudas, de
329 exclusión y de sobreprotección también porque la sobreprotección familiar y social
330 también perjudica entonces la empresa tiene que saber y tiene que luchar para que esta
331 historia de vida no interfiera con sus procesos laborales, por ejemplo muchas veces
332 pasaba que cuando ellos necesitan ser corregidos porque cualquier persona se equivoca
333 entonces cuando alguna persona iba a corregirlo decían "tú me estas corrigiendo porque
334 yo tengo una discapacidad" entonces había esa impresión ante la corrección de los otros
335 compañeros, eso había que manejarlo muy bien y como empresa pues tenían que
336 prepararse para eso y tenían que contar con un personal preparado permanentemente
337 para poder cubrir todas esta situaciones, además de que es un corto importante porque la
338 empresa por sí sola no es apta para asumir todo eso por eso busca la alianza de
339 ASODECO entonces eso tiene un costo entonces ese costo tiene un peso para la
340 empresa. Otra dificultad que pudiera mencionarte es el hecho de que tiene un tope o sea

341 aun cuando las personas con discapacidad son ampliamente funcionales en muchos
342 ámbitos cada quien dentro de sus capacidades de sus potencialidad, todos los seres
343 humanos tenemos un tope, tenemos cierto nivel de alcance en unas área cierto nivel de
344 alcance en otras áreas, entonces la empresa tiene sus necesidades también, entonces
345 muchas veces el trabajo que hace una persona con discapacidad pero necesita abarcar
346 otras áreas que no va a poder o que por su condición no va a poder hacer entonces hay
347 que buscar a otro personal que trabaje en conjunto entonces saber cómo organizarse
348 como reestructurar la organización para que funcionen personas regulares con personas
349 con discapacidad es un trabajo también de hormiguita que hay que ir haciendo y que no
350 solo ya inicie el programa y ya, no si no que tiene que ver con todo un trabajo de
351 formación que va mucho antes de iniciar ese proceso formativo, entonces sentar esas
352 bases conlleva a un trabajo bastante riguroso, conjuntamente con todas las demás
353 funciones que debe tener cada quien porque no se van a dedicar exclusivamente a
354 discapacidad tiene otras hay un foto que atender la empresa tiene sus necesidades y sus
355 objetivos entonces incluir el objetivo de discapacidad dentro de su objetivo general
356 requiere preparación requiere mucho nivel de compromiso.

357 K: ¿Por qué Cargil decide hacer toda **esta** inversión y no limitarse a lo que estipula la
358 ley?

359 41:16 **E.7:** Porque siempre se habló de no solo cumplir con la ley, cuando se trabaja con
360 personas con discapacidad bajo un régimen de apoyo integral, este tipo de inclusión ...
361 primero no es inclusión es integración segundo no es funcional para todas las personas
362 con discapacidad, porque para una persona como María, como Karina o como todos los
363 que están en Cargil, no se van a adaptar a estar haciendo trabajo rutinarios trabajos de
364 poco peso dentro de una institución educativa, que es básicamente educativa, entonces
365 necesitan abrirse a otros espacios no. En este sentido, Cargil no lo vio como un mero
366 cumplimiento de la ley si no como un tema de responsabilidad social empresarial,
367 cuando la empresa ve la inclusión de personas con discapacidad no como que tengo que
368 cumplir con la ley como un tema de obligatoriedad legal, si no como un tema de
369 responsabilidad social y que lo lleva no como una responsabilidad global como empresa
370 si no que lo lleva a un nivel de responsabilidad personal, cada uno de los trabajadores de
371 la empresa tiene responsabilidad de conocer la discapacidad, de conocer a cada una de
372 estas personas de saber cómo funcionan de multiplicar esa información y de apoyar en
373 este proceso de inclusión que no es netamente laboral, es social, es familiar es incluso
374 educativa, académica porque muchos de allí no estaba estudiando, entonces empezaron
375 a trabajar empezaron a desenvolverse en un ambiente entonces tomaron ya las riendas
376 de su vida y están estudiando algunos se han graduado. En fin, saber que en la empresa
377 lo asumen como un acto de responsabilidad y de porte a la sociedad y no como
378 meramente una obligatoriedad legal.

379 K: Bueno, dentro de todo esto parece que el programa es muy bueno y parece ser que
380 esta funcionando, sin embargo ¿sentirías que le faltaría algún otro servicio con el que
381 pudieran mejorar?

382 **E.7:** Si, si en engranado hay muchas cosas por hacer. Hay que incluir mucha más
383 materia profesionalizarlo más, el programa se empezó con personas de baja formación
384 académica de hecho todos eran bachilleres, o algunos incluso tenían cuarto quinto grado
385 he algunos no lo habían culminado, se inició así y esa fue la base luego fue creciendo a
386 medida que fue creciendo las expectativas de la empresa y las necesidades del grupo,
387 entonces se fue concluyendo a medida que iba avanzando el grupo no quisimos
388 estandarizarlo.

389 K: ¿Cuándo te refieres a profesionalizar te refieres a las personas que estaban en el
390 programa o los entrenadores?

391 **E.7:** Ambos, es decir, fue creciendo el grupo en cuanto a necesidades en cuanto a
392 expectativa ¿ok? a nivel de funcionamiento y los entrenadores que éramos para el
393 momento éramos Orosco y yo pues vimos que no podíamos darle a un segundo grupo
394 donde teníamos licenciados como Karina, Jonathan María, no podíamos darle las
395 mismas actividades que al grupo anterior y tuvimos que reconstruirlo con mayor carga,
396 mayor pesa académico y así fue cada grupo fue creciendo el grupo en cuanto a niveles
397 de exigencia, niveles de funcionamiento y así se fue enriqueciendo el programa tanto,
398 las necesidades que detectábamos en el grupo la utilizábamos para enriquecer el
399 programa de formación, entonces que faltaría aquí, profesionalizarlos una meta que yo
400 tenía pero por motivos personales no pude cumplir era convertirlo en un diplomado,
401 entonces estandarizar los niveles de exigencia convertirlo en un diplomado de manera
402 que sea que las personas que ingresen ahí, o sea que no sea el programa que se adapte
403 solamente sino que allá una adaptación mutua que las personas con discapacidad se
404 adaptarte también a lo que las empresas exigen, otro aspecto a mejorar es que sería
405 buenísimo que otras empresas se hagan aliados de ASODECOS para que tengan la
406 oportunidad de formar a personas en engranados, lo casos de éxito que hay ahí son
407 muchísimos. Las únicas deserciones fueron por cosas de fuerza mayor o que se fueron
408 del país.

409 **K:** A ¿qué te refieres con que son de fuerza mayor?

410 **E.7:** con aspectos personales que no tienen nada que ver con la discapacidad, mas
411 aspectos legales de comportamiento. No tenía que ver nada con la discapacidad.

412 **K:** ¿Cómo ha sido la relación de los compañeros con las personas con TEA que
413 incluiste?

414 **E.7:** Bueno, digamos que el primer chico que incluimos con Autismo, el trato era más
415 de protección además que el equipo era predominantemente de mujeres o de Sres.
416 entonces las mujeres eran madre y los hombres eran padres entonces claro, Eduardo era
417 el hijo de todos. Entonces era muy de protegerlo muy de cuidarlo. Con el resto también
418 hacia eso de más de protección con un poco menos de protección porque eran más
419 sociales, había la protección pero más era para entrenarlo, además que para ese entonces
420 ya se tenía más información o conocimiento sobre autismo, entonces era y es política de
421 la empresa, que toda persona que ingresa sabe que tiene personas con discapacidad y
422 deben tener conductas inclusivas si no estás dispuesto a convivir con ellos entonces
423 lamentablemente no puedes formar parte de nuestro equipo, entonces eso hace una
424 diferencia bastante importante. Entonces con ellos, ya los vimos más desenvueltos más
425 relajados sin embargo con mucho cuidado porque sabemos que necesitan estructuras y
426 cuando había imprevistos, he siempre la persona con Autismo era la única en enterarse
427 porque había que manejarlo con más cuidado.

428 **K:** ¿Se llegó a presentar alguna dificultad entre los compañeros?

429 **E.7:** Si, entre María Auxiliadora y Karina hubo un roce a nivel personal, muy
430 adolescente yo hice una intervención muy puntual sin embargo eso lo resolvieron entre
431 ellas y decidieron cortar relaciones y hasta el sol de hoy no se tratan.

432 **K:** ¿y con el resto de sus compañeros?

433 **E.7:** No, no hubo porque problemas no, solo una persona cuando estaban iniciando pues
434 el muchacho con Autismo pues le llamo mucho la atención la muchacha bonita con el
435 escote pronunciado y pues se le quedo viendo porque no supo disimular esa atracción
436 también lo enseñamos luego a manejar ese tipo de situaciones si te gusta una muchacha
437 si te parece atractiva puedes mirar disimuladamente y lo enseñamos a disimular, pero se
438 le quedo viendo y la muchacha dijo que era un sádico que la estaba acosando, se le hizo
439 una intervención con ella y fue cuando se le pregunto ya va pero si te ve una persona
440 que no tenga discapacidad, a no pero es que yo le hablo tranquilamente pero este

441 muchacho que es un sádico que se me queda viendo que es un Autista, que los Autistas
442 me van a pegar. Pero con el resto de los compañeros no.

443 K: y ¿con sus jefes directos?

444 **E.7:** A no bueno, siempre con las personas con Autismo siempre ha sido muy de
445 protección siempre se vuelven muy protectores con ellos, más papá y mamá que jefes y
446 eso tiene su punto positivo porque se les da atención y se le da estructura y se les da los
447 apoyos que requieren y bueno el punto no tan positivo que pudiéramos trabajar con
448 ellos y que siempre intentamos trabajar es que este sentido de protección hacia ellos los
449 limita un poco, pero se entiende la buena voluntad lo hacen de buena voluntad no es
450 egoísmo, no es que no pienses que no pueden pero es que yo te voy a ayudar para que tú
451 puedas y no lo sueltas, entonces el querer ayudar mucho no ayuda, entonces de eso va la
452 formación hacia los jefes, sobre todo hacia los nuevos jefes.

453 K. Ella me había comentado que rotan mucho el personal ¿estas charlas la hacen
454 constantemente o como hacen para que esta información le llegue al nuevo personal?

455 **E.7:** Para el momento que yo daba engranado había toda una jornada de sensibilización
456 que duraba dos meses entonces se daba a todo el personal durante dos meses en todas
457 las sedes, pudiera darte de unas 10 charlas al año entre todas las sedes. Cuando se está
458 en el mes ocho de formación se hacia la jornada de sensibilización pero constantemente
459 se enviaba información constantemente y como te digo la interacción diaria , esa
460 interacción diaria más que cualquier otra actividad informativa que se diera muy
461 específicamente para el personal, esa interacción diaria ayudaba muchísimo, porque el
462 hecho de estar engranado dentro de la misma organización y no como una entidad
463 externa ayudaba mucho porque a veces pasaba que estábamos comiendo y entonces se
464 sentaba alguien a almorzar con nosotros "mira yo quería preguntarte sobre la persona
465 "x" como es que tiene como hago para invitarlo al cine"

466 K: O sea que no era como que ustedes hacían las visitas allá, sino que ustedes
467 trabajaban ahí.

468 **E.7:** exacto nosotros trabajábamos ahí este 21 día laborales 8 horas diarias nosotras
469 estábamos ahí.

470 K: Ahora de forma más general ¿Cuales son ventajas que tiene una persona está dentro
471 del Trastorno de Espectro Autista al intentar o estar trabajando?

472 **E.7:** Independencia, esa es la principal, e independencia no solamente económica que es
473 una de las metas humanas más significativas, independencia en todos los sentidos es el
474 sentirse capaz, el sentirse apto para ser productivo el sentir que pertenece a un equipo,
475 es independencia, pertenencia, desarrollo de capacidades, habilidades, resiliencia.

476 K: ¿U las desventajas de trabajar?

477 **E.7:** Yo no le veo ninguna desventajas, quizás obstáculos a superar... siempre los
478 vamos a tener, todos los seres humanos los vamos a tener solo que bueno las personas
479 con discapacidad están conscientes que requieren otro tipo de apoyo o tienen
480 necesidades de apoyo diferentes quizás "quizás" una persona regular, pero al conocer
481 esas necesidades de apoyo digamos que el camino, no se hace más fácil, pero se hace
482 más transitado, porque me vas a apoyar y yo voy a apoyar a otros, entonces desventajas
483 no les veo.

484 K: Estas serían las dificultades que pueden tener cuando intentan buscar trabajo.

485 **E.7:** A cuando están intentando buscar trabajo pues si necesitan, generalmente necesitan
486 el apoyo de una institución de una institución o de un profesional que les haga el enlace
487 con el empleador porque por si solos se les va a ser más cuesta arriba porque quizás no
488 cuenten con las habilidades sociales que le permiten encajar o que le permitan hacer una
489 entrevista laboral exitosa, entonces para poder conseguir un trabajo mi entrevista laboral

490 debe ser exitosa si no estoy preparado para eso, y si mi empleador no conoce quien soy
491 o como soy entonces no va a ser exitosa y va a requerir siempre de ese apoyo interno.
492 K: Claro ¿Y cómo sociedad como podríamos ayudar a esta persona en este proceso?
493 **E.7:** Principalmente, no viendo a nuestros semejantes desde la diferencia si no saber que,
494 si somos diferentes, pero también somos iguales entonces buscar ese punto de encuentro,
495 ese es el primer paso, para poder manejarnos desde una conducta inclusiva. La segunda
496 debe ser, informarnos si dos o tres personas tienen en interés de informarse en temas
497 relacionados con discapacidad entonces esas personas lo repican a dos más ya son
498 cuatro informados y con esos granitos de área se llena un frasco que puede ser gigante,
499 entonces no dejar de hacer las cosas porque los demás no lo hacen si yo puedo hacerlo
500 yo puedo informarme y luego informar a otros , entonces hacerlo, hacerlo, tener la
501 iniciativa también entender que hay muchas entidades como ASODECO,
502 FUNDACODISE que apoyan a las personas con discapacidad y que no solo trabajan
503 para a inclusión laboral sino también para la educación para la inclusión social.
504 Atreverse a conocer más a profundidad, conocer estas instituciones para a través de ella
505 tener más información y poder replicarla, sino replicamos simplemente nos informamos
506 y no replicamos pues no estamos haciendo nada.
507 K: Claro, ¿tienes alguna experiencia que nunca olvidarías y quisieras comentar?
508 **E.7:** La de Karina que te comenté, primero como fue rechazada y luego como ya más
509 nunca la quisieron soltar como le dieron una oportunidad y ella se atrevió a demostrar
510 de lo que es capaz, Karina no es una persona que se dé por vencida y esta persistencia
511 que difícilmente puedes conseguir en una persona regular me marco para toda la vida.
512 también J.U un chico que está dentro del síndrome de Asperger que estuvo en una
513 situación personal muy fuerte él fue atacado apuñalado, lo hicieron correr desnudo y
514 herido hasta su casa, y cuando converse con el luego de ese episodio él me dijo "ese día
515 yo deje de ser Autista porque tuve que tomar en segundos una decisión o morirme de la
516 pena o morirme desangrado" y para una persona con Autismo no es fácil tomar esa
517 decisión entonces él prefirió morirse de la pena al correr desnudo pero ser salvado y
518 supero eso, y por su conducta y su expresión nos hemos dado cuenta que no le quedo
519 mayor trauma obviamente esta la experiencia de ser más cuidadoso de tomar ciertas
520 previsiones, pero no hay un trauma como esperamos que quedara, pensábamos que más
521 nunca iba a salir de su casa pero con esa determinación y esa fuerza de voluntad
522 difícilmente la vas a encontrar en una persona regular, y como él hay muchos yo te
523 puedo mencionar a las 70 personas que forme a otros tantos que entreviste, y todas esas
524 historias de vidas impactan este y dejan una huella que yo creo que moriré y capaz tenga
525 Alzheimer y van a estar esos recuerdos allí porque son personas que de verdad te llenan
526 te hacen aprender muchísimo.
527 K: ok, ¿quisieras agregar algo más?
528 **E.7:** Bueno felicitarte porque tenía mucho tiempo que no conocía a alguien a personas
529 que tuvieran la iniciativa de trabajar con la inclusión laboral de personas con
530 discapacidad eso ha ido como que de un tiempo para acá como que un tema olvidado,
531 fue un boom en algún momento desde el 2007 hasta el 2015, recuerdo que un psicólogo
532 nos dijo la inclusión está de moda las personas con discapacidad están de moda las
533 organizaciones tienen que aprovechar eso, y es que la discapacidad no es un pantalón
534 tubito un reggaetón es una condición que existe y que nunca va a dejar de existir y
535 tenemos que aprender de ello y bueno no olvidarnos que de nosotros lo que nos
536 llamamos regulares depende de que ellos puedan alcanzar éxito en sus vidas. Había una
537 colega que decía, no había personas sin discapacidad sino personas sin un diagnóstico y
538 yo considero que eso es cierto porque todos tenemos un toque, así como las personas
539 con Autismo son súper estructurada y hay personas que no tienen Autismo pero igual

540 son súper estructuradas y otros necesitan lentes para ver bien entonces todos
541 necesitamos apoyo para algo y ojala existiera más la iniciativa que le dieran apertura a
542 otros de conocer el mundo de la discapacidad.
543 K: Claro y yo apostaría a más empresas también que se dieran la oportunidad de no solo
544 cumplir un requisito legal sino de hacer por ejemplo todo esto que está haciendo Cargil,
545 que realmente a mí me sorprende que sea aquí en Caracas.
546 **E.7:** y es aquí, no es en Madrid, no es en Italia es en Venezuela y ese pequeño mundito
547 que ya no sea más pequeño que lo vean como una responsabilidad social. Y de verdad
548 muchísimas gracias.
549 K: Gracias a ti.

Anexo 11. Entrevista a participante N° 8 (E.8).

Iniciales: M.G y E.R

Rol: Supervisora laboral.

Grado del Participante¹: 1

Tiempo con el participante: 4 años

Modalidad de empleo: Con apoyo

Tiempo del participante en la empresa: 7 años

Otra modalidad: No

Fecha de la entrevista: 07-06-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-V)

ENTREVISTA

- 1 K: Este, como te estaba comentado, lo que quiero ver es como la experiencia, como ha
2 sido la vivencia, para comenzar me gustaría saber ¿cuál es el nivel de apoyo que ha
3 necesitado María Auxiliadora aquí en el trabajo con ustedes?
4 **E.8:** ¿De guía dices?
5 K: Si
6 **E.8:** Bueno, cuando ellos ingresan acá, ellos pasan por un proceso de formación, este, y
7 luego de ese proceso de formación tanto a las personas con quien van a trabajar como
8 ella luego tiene un seguimiento por parte de una persona...
9 **E.8:** Si una psicóloga.
10 **E.8:** Que los ayuda a entender precisamente a cómo llevar y como poder pasar con ella
11 por su condición.
12 **E.8:** Este, de acuerdo a lo que hemos conversado con la psicóloga, este, a María hay que
13 "obsequiarle" cosas muy muy específicas de cosas que tienen que hacer, y no podemos
14 suponer que entendió todo, sino hay que requebrar validar que efectivamente va hacer lo
15 que tú le estas pidiendo específicamente, o sea lo que yo hago cumple es guiarla con
16 una lista ¿no?, mira María necesito que hagas a, b y c entonces ella siempre
17 automáticamente me dice me estas pidiendo que haga a, b y c, o sea quiero que haga a,
18 b y c, este si ella tiene duda ella viene a mi otra vez y bueno, así es siempre pero "yo
19 quiero ser sincero de tal cual como se dice" porque si no, si le pones algo muy
20 generalizado no lo procesa igual que el resto ¿no?, pero si obviamente se le hace guía, y
21 se hace seguimiento, y se le hace el acompañamiento hasta que ella cumpla el objetivo.
22 K: Ah ok, ¿Cuál es la experiencia que tiene la empresa en la inserción de persona con
23 discapacidad o específicamente con Trastorno del Espectro Autista?
24 **E.8:** Mira eh, como te estaba contando Mony ah, sí hay un problema que se llama
25 engranados este programa es de capacitación para persona con discapacidad, entonces
26 eso los forman creo que por un año, algo así más o menos, lo forman y salen graduado
27 como auxiliares administrativo todos, y hay diferentes discapacidades, entre ellos
28 discapacidad visual, auditiva, intelectual, hay más chicos con Asperger y hay otro
29 diferente tipos de autismo, eh, y todo tienen el mismo cargo, eh y bueno es eso, y de
30 tanta experiencia que tenemos hay como "como 80 o cerca de este número", eh, es
31 desde 2011 que este programa engranados luego ellos este bueno al principio es como
32 que nada mas Cargil luego de otra compañía, y hay chicos que han sido beneficiado de
33 este programa, que han estado trabajando para compañías allá, pero no sé cómo estará
34 esto ahorita, entonces de pronto no te sirve esa info porque no estoy segura de que este
35 actualizada, pero si ha salido parte de ser la compañía, y bueno se cumple además el
36 tema de la ley, pues bueno del tema de la responsabilidad social, de poder internarlo
37 dentro del campo laboral, de que sean productivos, de que ayuden en su casa, que se
38 sientan útiles, todo eso pues, el programa como que abarca todo eso.
39 K: Si, este, María Auxiliadora me había comentado un poco de cómo fue su
40 entrenamiento, pero me gustaría saber, ¿Cómo fue el entrenamiento de ustedes?

41 **E.8:** “Yo ingreso y ella, ya estaba aquí cuando yo ingreso”.

42 **E.8:** “Cuando nosotras llegamos ya estaba en el apartamento”, entonces no sé, si

43 Claudia u otra persona te dijera, pero yo te puedo decir que cuando nosotras ingresamos

44 pedimos hablar con la psicóloga, precisamente para que la psicóloga nos explicara un

45 poco su condición, entender como es el trato, hasta donde se puede llegar o probar con

46 el llegado, como trabajar nosotras nuevas con una persona así, este, si ese es parte del

47 entrenamiento, este casi todas las personas que se gradúa en el programa en el programa

48 de engranado que te comento Eliza casi todos trabajan aquí, porque hay personas, hay

49 personas de la tercera promoción, aquí hay personas de la primera, de la tercera a cuarta,

50 hasta aquí conviven de muchas personas del programa y para nosotros es parte de

51 nuestro día a día.

52 **K:** Y la psicóloga está aquí también

53 **E.8:** La psicóloga no, la psicóloga es de “ASODECO” si no me equivoco, y cuando

54 nosotras requerimos de su ayuda ella viene, antes había una persona fija aquí que estaba

55 en el piso 4, era también de “SODECO” igual, pero estaba aquí con el programa de los

56 muchachos entrenado, ahorita en este momento ella está en la sede de ASODECO no sé

57 dónde queda pero queda allá, y cuando nosotros la necesitamos o ella quiere hacer

58 alguna evaluación, pues me llama nos reunimos y hablamos de la evolución de María

59 Auxi

60 **K:** Ah ok, entonces la información que ustedes recibieron fue cuando ingresaron así a la

61 empresa, se acercaron a hablar con la psicóloga y...

62 **E.8:** Y ella me comento como tratarla, entenderla, y cuál es la condición y luego un

63 poco porque ya tenía como tres meses trabajando aquí, ella ya tenía una compañía aquí

64 que tenía tiempo trabajando con ella, entendiendo la dinámica, cuanto hay que exigir,

65 hasta donde se le puede exigir, y como era la dinámica, había cosas que no sabíamos si

66 era por su condición o no entonces hicimos un acompañamiento para poder entender

67 hasta donde si, hasta donde no y cómo manejarlo.

68 **K:** Este, y los otros trabajadores ¿Cómo ingresa o como extienden la información?

69 **E.8:** Igual, o sea es que depende porque se hacen charla no sé si anual, cuando yo entre

70 eran anuales ahorita no estoy segura pero se hacen como tratar personas con

71 discapacidad, creo que se llama "Una discapacidad mil potencialidades", entonces en

72 lugar de enfocarse en la discapacidad pues te explican todas las habilidades de acuerdo a

73 su, de su condición entonces este pues ahí te entrenan, digamos entre comillas, un

74 entrenamiento muy superficial, pero si te dicen trabaja, encárgate o hacer, vas a convivir

75 con personas que tienen ciertas condiciones este y te resaltan sobre todo lo importancia

76 de la inclusión y de tratarlos como iguales.

77 **K:** ¿A parte de esto tienen reuniones con las personas de los otros departamentos?

78 **E.8:** Nosotros no interactuamos con los demás, o sea si te los encuentras en el pasillo

79 chévere los saludas este como cualquier otra persona pero no tenemos reuniones con

80 ellos y bueno depende si tiene que ver con algo que estamos trabajando en el área pues

81 claro, pero normalmente no. Y no se hace porque todos estamos sensibilizados ya que

82 en parte de la inducción cuando entras como nuevo empleado, te hablan del programa y

83 te advierten esto y luego esta este que te comente que lo hacen como una vez al año

84 donde te informan bueno un poquito más a profundidad aunque no es tan profundo este

85 todo el tema de que hay personas con destrezas diferentes.

86 **K:** ¿Bueno, y cuanto tiempo tienen trabajando con ella?

87 **E.8:** Bueno mira, te voy a hablar por mí. O sea al principio para mí fue sumamente

88 retador porque bueno yo no veo en ella un nivel de autismo demasiado es que ella es

89 muy diferente, entonces yo tuve que trabajar mucho la paciencia y entender cómo es su

90 dinámica, pero ya después bueno, se te hace como rutinario ya ahorita pues chévere nos

91 manejamos súper bien, no entendía que tenía que adaptarme a ella y entender que era yo
92 la que tenía que adaptarme a ella y no ella a mí no.

93 K: ¿Y cuáles considerarías que son las ventajas que has tenido al trabajar con María
94 Auxi estos años?

95 **E.8:** Yo te puedo decir, las ventajas de trabajar con María Auxi, han sido poder entender
96 que todos somos capaces de hacer las cosas, porque María Auxi es una persona que
97 cuando a ella le gusta o cuando ella está conectada con una cosa, lo hace muy bien este,
98 creo que trabajar con María Auxi me permitió entender que todos tenemos nuestras
99 limitaciones y todos tenemos nuestras capacidades para mí eso ha sido un gran
100 aprendizaje entender que todos tenemos diferentes ritmos y diferentes maneras y que no
101 siempre la tuya es la que tiene que ser entonces que bueno que la dinámica de todos son
102 distintas que los procesos son distintos para todo, he aprendido de política porque ella
103 sabe mucho de política.

104 **E.8:** A mí me enseñó a ser más tolerante, eso por un lado, pero más allá de eso me
105 enseñó a no suponer y no dar por sentado cosas que uno dice que es obvio y las cosas no
106 son obvias nunca entonces esa revalidación con ella, ese de verdad dedicarme a ver si de
107 verdad entendió me ha hecho diferente creo yo desde que me la encontré en mi camino.

108 K: ¿Y las desventajas o dificultades?

109 11:56 **E.8:** No bueno las dificultades bueno eso, adaptarme a ella, primero entender que
110 era yo la que tenía que adaptarme a ella porque ella es así y ya está, y yo no la puedo
111 forzar a que cambie y mucho menos a que sea quien yo quiera que sea, entonces era yo
112 la que tenía que poder amoldarme a su dinámica a su ritmo ese fue la principal dificultad
113 y bueno pues después tenerme paciencia yo para entender que ella iba a su ritmo y que
114 tal vez no me iba a entender como yo quisiera que me entendiera no, pero bueno es eso
115 un poco trabajar un poco la paciencia y entender que somos diferentes pero estamos
116 juntas no, y que estamos persiguiendo el mismo objetivo, trabajar.

117 K: Bien, ¿cuáles son las funciones que tiene ella aquí en la empresa?

118 **E.8:** Mira María Auxi es nuestra auxiliar administrativa entonces las funciones que ella
119 cumple en el departamento son meramente operativas sin embargo ella se encarga de,
120 llamar a las fundaciones a la Cargil atiende que son instituciones que atienden a niños y
121 ancianos en situación de riesgo como para informarles de ciertas donaciones con la
122 fundación, se encarga de hacer esas llamadas. Se encarga de armar el resumen diario de
123 prensa que eso lo enviamos a todos los colaboradores del al empresa, con eso ella es
124 súper estructurada se encarga de por ejemplo si hay una situación puntual que involucre
125 a la compañía ella se encarga de llenar como que toda la bitácora de todo el caso no,
126 buscando y plasmando todas las noticias que encuentre en la red y en los diferentes
127 medios de comunicación entonces ella arma un documento con todo lo que encuentra
128 entonces para nosotros es algo súper valioso porque ya bueno tenemos ese registro ahí,
129 se encarga también de montar las carteleras que ves en el pasillo obviamente bajo la
130 supervisión de nosotras en el departamento de armar todo lo que tiene que ver con los
131 monitores digitales, es como una presentación de power point que bueno la ido puliendo
132 en principio no era digamos, perfectamente prolija pero lo ha ido puliendo muy bien y
133 ya le sale súper chévere entonces arma eso, pone los vídeo aquí este se encarga de hacer
134 cosas muy muy puntuales y operativas se encarga de por lo menos administrar el
135 depósito de material promocional se encarga de ayudarnos con situaciones muy
136 puntuales por ejemplo, bueno no me lee el pendrive la computadora entonces ella se
137 encarga de hacer la gestión con las personas de tecnología para que venga a ayudarnos.

138 **E.8:** Logística, ella se encarga de cuadrar la logística con las plantas, nosotros tenemos
139 plantas a nivel nacional y fichas de comunicaciones hay que por ejemplo hay que
140 publicar una campaña, entonces María Auxi se pone en contacto con todas las personas

141 que nos apoya en planta para que publiquen en cartelera estas cosas tenemos los
142 monitores campañas en la televisión, entonces María Auxi se encarga de que les llegue
143 la información que se debe colocar en los monitores.

144 **E.8:** Y también se encarga de pedir la información para nuestra revista digital, ella es
145 nuestra persona de contacto con las personas de las plantas para que nos den ese insumo
146 y nosotros armar los artículos. A veces ha redactado cosas, pero se pulen y se publican
147 eso es lo que básicamente hacemos.

148 **K:** ¿entonces luego de que ella realiza el trabajo pasa por manos de ustedes para hacer la
149 revisión?

150 **E.8:** Si, sí.

151 **K:** Bien, ¿sienten que ella ha enfrentado alguna dificultades aquí en la empresa?

152 **E.8:** Si, si María Auxi fue la presidenta por muchos años de una fundación que se llama
153 Fundasperven y fue la presidente y hubo un momento en el que sus responsabilidades
154 como presidenta de la fundación estaban interrumpiendo sus responsabilidades aquí con
155 Cargil, sus responsabilidades laborales y eso la disperso mucho, la entre mucho, le
156 causo mucho problemas a ella, emocionales y le estaba afectando su trabajo, su
157 respuesta aquí y ella tuvo ese reto y tuvo que tomar la decisión de dejar la presidencia
158 porque esta o sea el rendimiento se fue para el piso no estaba haciendo las cosas no
159 cumplía y bueno tuvo que tomar la decisión de cuál era su prioridad que si la fundación
160 o su trabajo y ella en ese momento decidió que era el trabajo ese es uno de los grandes
161 retos que tuvo.

162 **E.8:** Si, luego otro bueno ha tenido dos episodios como de desesperación que colle no
163 me acuerdo exactamente qué era lo que pasaba exactamente en ese momento creo que
164 era este tema de la fundación estaba ligado a algo de lo del papá que estaba enfermo y
165 hubo un momento en el que colapso y empezó a pegar gritos de la nada. Así normal de
166 la nada, y pues bueno tuve que llamar a la psicólogo, la psicólogo vino la ayudo a
167 calmarse y no sé y bueno ella entiendo que fue una situación de pánico que tuvo y
168 bueno lo manejamos así con la psicólogo y luego también otro día que perdió el
169 teléfono y o sea, como que se desespera mucho cuando ni puede controlar las cosas pero
170 es eso pues de resto creo que las cosas van bien o sea se ha adaptado muy bien.

171 **K:** Y ¿cuáles son los beneficios que ella ha adquirido al trabajar aquí?

172 **E.8:** Bueno yo creo que su posibilidad de socializar, de pertenecer a algo una de las
173 cosas que nos han dicho a nosotros es que las personas con esa condición les cuesta
174 mucho el tema social y bueno es que los otros muchachos unos menos que otros se les
175 nota que el tema del relacionamiento les cuesta, este en el tema de María Auxi ella es un
176 Haz relacionándose ella no es una persona tímida, no le da pena ella puede conversar y
177 entablar conversación con toda persona a todo nivel, si a ella le ponen una tarea y esa
178 tarea pasa porque tiene que ir a hablar con el presidente, no le importa ella se para y le
179 dice a mí me dijeron que tengo que ir a hablar con usted, entonces no es capaz de ver
180 que Fernando está en una reunión con alguien, no ella va directo a su tarea pero es eso
181 su mayor beneficio es ese tener la posibilidad de socializar de pertenecer a algo. Porque
182 entiendo que durante su vida se ha sentido excluida se ha sentido que bueno no
183 pertenecía a ningún lado hasta en su casa fue rechazada así que bueno o sea entonces
184 aquí se siente como pez en el agua, bueno creo yo porque tiene la posibilidad también
185 de ver a otras personas que son igual a ella y relacionarse además de que ella no se
186 relaciona con personas igual a ella se relaciona con todos, además tiene muchos años
187 aquí que le han permitido tener una estabilidad a ella y ese sentirse parte de una empresa
188 donde aporta y que su trabajo tiene un significado y para ella eso es importante.

189 **K:** Y ¿cuáles son las cosas que a ella le gusta de su trabajo?

190 **E.8:** Tomar Fotos y tomarse fotos, conocer a la gente, los eventos o sea a ella le encanta
191 y eso para ella eso es o sea Disney y por ejemplo que llegue gente nueva y por lo menos
192 para ella eso es, por ejemplo tenemos dos pasantes nuevas que tiene dos semanas y
193 bueno pues ella esta como loca con las pasantes como con jugueteo nuevo que se les
194 cuenta les dice y eso esa posibilidad de relacionarse y de que la vean de que la tomen en
195 cuenta.
196 K: ok, ¿y las cosas que no le gusta tanto?
197 **E.8:** El depósito, nada es tanto que tengo dos años detrás de ella para que lo ordene y lo
198 tenga perfecto y no hay forma, no le gusta para nada.
199 K: Ahora, ¿cuáles son los beneficios que tiene la empresa al contratar personas como
200 María Auxiliadora?
201 **E.8:** Mira yo creo que lo que te decía hace un memento que es darle la oportunidad a la
202 gente a pertenecer a algo, estar incluido y de ser capaces de aportar un ingreso a sus
203 hogares no, y ese parte social es lo que se queda la empresa, algo así como que cuando
204 das algo recibes el triple bueno así esa satisfacción de que estas desarrollando a alguien
205 y de que esta persona está saliendo de esa inestabilidad para mí eso, estar generando
206 ingresos en este momento y en este país es el mayor beneficio que puede ofrecer una
207 empresa.
208 K: ¿y las dificultades que tiene la empresa?
209 **E.8:** Bueno a lo mejor creo que ya ahí me iría por la parte legal y todo o sea que no
210 rinde la cosa es difícil, sacarlas pues moverlas no, este pero no sé qué otra cosa.
211 **E.8:** Yo creo que son más los beneficios porque esta es una empresa que fue más allá de
212 la ley fue más allá de cumplir un porcentaje de personas... repitiendo en la ley con
213 discapacidades en nómina porque no solo cumplimos con la ley si no que la
214 sobrepasamos y no lo hacemos y el programa no se hizo para cumplir con la ley porque
215 si no hace muchísimo tiempo habría desaparecido con la primera corte, los beneficios
216 creo que son muchos yo creo que te hace una empresa más humana yo creo que te hace
217 una empresa donde tenemos como principio la diversidad y la inclusión y no es algo que
218 está en el papel porque es algo que vivimos día a día, porque no es solo con María Auxi
219 sino con todos los colaboradores que tenemos aquí en Cargil que forma parte de
220 engranados o que no forma parte de engranados que tienen formas distintas de pensar
221 tiene distintas religiones y políticas millones de cosas, aprendemos muchísimos tenemos
222 a María Auxi que te permite tener una sensibilidad distinta y lo que te decía antes, que
223 todo tenemos nuestras limitaciones uno en unas cosas otras no se notan tanto otras se
224 notan más o sea al final del día todos tenemos nuestras propuestas o esas cosas que dar
225 y por esa parte Cargil nos da esa oportunidad de sacar esas potencialidades de todos por
226 igual.
227 K: Entonces son más beneficios, pero ¿Por qué, por qué ir más de la ley?
228 **E.8:** Porque nosotros creemos firmemente en lo que hacemos porque nosotros creemos
229 firmemente en prosperar porque creemos firmemente en la diversidad y en la inclusión
230 como te decía no es un tema de papel es algo que vivimos diariamente este, por ejemplo
231 seguimos formando personas y hemos tratado y se han logrado que otras empresas
232 asuman y que salgan a trabajar en otras empresas.
233 K: y ¿cómo es el trato con su supervisora directa?
234 **E.8:** ella es súper respetuosa pero cercano, nos tratamos de tú a tú, aquí no hay nada de
235 eso de usted.
236 K: Y con el resto me comentaban que también se la lleva bien ¿ha tenido alguna
237 dificultad con algunos?
238 **E.8:** De hecho creo que sí, con otra muchacha que es de engranados también que no sé
239 qué paso ahí ellas eran amigas y de repente no sé qué paso de hecho Karina se acercó y

240 ella vociferaba que no era más su amiga y no sé qué, y eso como que a María Auxi le
241 afecto como un poco pero ahora se ven y como que se hablan nunca entendí que fue lo
242 que paso, pero profesionalmente creo que no, nosotros le llamamos la atención cuando
243 creo que es necesario porque normal lo haríamos con cualquier otra personas pero
244 normal.

245 K: ¿Dirían entonces que el no tener ninguna dificultad se debe al entrenamiento que
246 reciben todos los colaboradores al entrar a la empresa?

247 **E.8:** Si, forma parte de la cultura de Cargil.

248 K: ¿Este programa engranado surge de dónde?

249 M; De recursos Humanos de aquí en Venezuela, no es un programa global es un
250 programa de aquí en Venezuela y que de hecho ha servido de ejemplo a los cargieles de
251 otros países, pero nació en recursos humanos.

252 K: Ahora de forma más general ¿Cuáles son las dificultades que consiguen las personas
253 con Trastornos del Espectro autista cuando intentan comenzar a trabajar?

254 **E.8:** Ni idea, porque no hemos tenido la oportunidad de entrevistar a otra persona que
255 no se María Auxi. Y para eso tienen el programa.

256 K: Claro, pero me refiero a una forma más general, es decir esta persona que no tienen
257 la dicha de conseguirse con esta empresa.

258 **E.8:** Yo creo que este país no está hecho para personas que tienen alguna discapacidad,
259 en principio el país no tiene las condiciones físicas para personas con discapacidad
260 incluso tu entras a un edificio y no tienen rama no tiene braille, no somos un país que
261 tiene esa cultura este o sea no somos un país que tenga políticas públicas donde se
262 pueda cubrir esto y entonces desde ahí, ya hay un primer choque el que no estemos
263 sensibilizados a menos que tengas a un familiar o algo cercano, no estas sensibilizado,
264 por lo menos en los colegios, los colegios no hay personas con discapacidad para eso
265 hay colegios para personas con discapacidad entonces desde ahí hay algo en lo que
266 como venezolanos no crecemos y luego bueno eso se traslada a todas las esferas
267 colegios, casa, empresas y todo por este mismo desconocimiento porque tal vez antes de
268 trabajar con María Auxi a lo mejor nunca se me hubiese pasado por la cabeza contratar a
269 una persona que tuviera algún tipo con discapacidad y luego vez a María Auxi y ves que
270 no o sea que nosotros tenemos aquí a una persona con discapacidad visual y es
271 excelente o sea nosotros lo amamos, él está en la parte de call center y lo hace excelente
272 pero tiene un programa, la empresa se adaptó para que el pudiera hacer ese trabajo, pero
273 porque tenemos la sensibilidad aquí tal vez otra empresa no, no soy capaz de hablarte
274 por otras pero sé que no somos un país preparado. Y tal vez también que somos como
275 un país chalequeador y a lo mejor una persona con Autismo este no... o sea yo pienso
276 que por lo menos María Auxi renuncia aquí y trabaja en otro lado para ella el proceso de
277 adaptación no va a ser fácil porque a lo mejor la cultura no está dada para que ella no
278 pueda ser insertada naturalmente aquí como lo hizo aquí de hecho tuvo otras
279 experiencias y no le fue bien porque no estaban preparados como no lo está el país,
280 entonces es eso, pues se puede convertir en una dificultad al momento que ella quiera
281 volver a encajar en un equipo nuevo, entonces yo si veo eso no lo va a lograr y no es
282 porque no quiera sino porque no, de verdad no puede entonces esta posibilidad de
283 encargar en otro lado es complicado y para ella en particular sería difícil.

284 K: ¿y cómo sociedad como podríamos ayudar?

285 **E.8:** Bueno esto tiene que comenzar con políticas públicas y tiene que venir desde todos
286 los ámbitos que hacen vida en el país, tiene que venir desde las leyes, tiene que venir
287 desde los colegios desde las fundaciones que si todas partes tiene que haber que si un
288 plan nacional un plan acompañado de una política pública que sea asumida por todos.

289 K: ¿Y cómo individuos?

290 M; Bueno yo creo que tenemos que ser un poco más sensibles, yo creo que hoy en día el
291 país nos ha enseñado a entender que al final del día todos estamos sufriendo o
292 padeciendo lo mismo todos sufrimos la falta de medicamentos igual todos sufrimos la
293 falta de alimento y yo creería o que esto nos enseñe a que seamos un poco más sensibles
294 un poco más abiertos a la hora de entender que el que esta alado sufre al igual que yo,
295 tendríamos que empezar los venezolanos a entenderlo.
296 K: Claro, ¿que otro servicio podría darle la empresa a María Auxi?
297 **E.8:** Yo creo que más capacitación, yo creo que buscar en que cosas son buenas y
298 capacitarlas.
299 **E.8:** Y es que hay algo que quiero que sepas, Cargil no hay diferencias aquí todos
300 tenemos los mismos beneficios más allá de que vengas del programa o no todos somos
301 iguales.
302 **E.8:** Si es algo como que más general seria la capacidad de formarse en algo que les
303 gusta yo por ejemplo les daría la oportunidad.
304 K: Bien y para finalizar ¿quisieran agregar algo más?
305 **E.8:** No, al menos que necesites algo más.
306 K: es todo entonces, muchas gracias.

Anexo 12. Entrevista a participante N° 9 (E.9)

Iniciales: E. F

Rol: Participante

Grado del Participante¹: 1

Tiempo con el participantE.8: ---

Modalidad de empleo: Autónomo

Tiempo del participante en la empresa: 4 años

Otra modalidad: No

Fecha de la entrevista: 31-05-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-v)

ENTREVISTA

- 1 K: ¿Cuál es tu nivel académico?
2 **E.9:** Bueno mi nivel académico es universitario de ingeniera en sistemas e informática.
3 K: ¿Ahí en la central?
4 **E.9:** No, lo recibí fue en los Teques, las adjuntas Cecilio Acosta, colegio universitario
5 los Teques Cecilio Acosta.
6 K: Bien, ¿algún otro estudio?
7 **E.9:** No, esa es la única nada más.
8 K: Y luego de que te graduaste ¿cuánto tiempo paso hasta que comenzaste a trabajar?
9 **E.9:** Bueno después de que gradué, eso fue como aproximadamente más de un año.
10 K: ¿Qué hiciste en ese tiempo?
11 **E.9:** en ese espacio de tiempo yo bueno, si conseguí trabajo, pero fue por contrato.
12 K: ¿Cómo? ¿Cuáles trabajos?
13 **E.9:** Bueno, por ejemplo, trabaje por medio de una línea de Internet Boomeran que se
14 trata de una reparación de computación relacionada con mi perfil pues, que eso es a
15 domicilio, pero trabaje a dos empresas nada más porque eso era por contrato nada más
16 de acuerdo a lo que necesitaba la empresa según el cliente.
17 K: ok ¿y cómo fue tu experiencia en esta empresa?
18 **E.9:** bueno, de experiencia he adquirido unos conocimientos de cómo deberían ser las
19 normativas de las partes del computador, de la parte que de lo que se debe hacer en la
20 afinidad.
21 K: y en ¿cuánto a la vivencia? ¿Cómo fue el trato?
22 **E.9:** Bueno, me gusto si la vivencia no habido ningún problema todo era normal.
23 K: Y ¿porque decides retirarte de esos trabajos?
24 **E.9:** eso es por contrato.
25 K: ¿De cuánto tiempo era el contrato?
26 **E.9:** Trabajo en Banplus como por tres meses.
27 K: a era un contrato de tres meses.
28 **E.9:** y del otro me dieron un mes más, pero era para otra empresa que era cines unidos
29 que era mantenimiento físico de hardware equipo y fragmentación de mantenimiento de
30 disco duro en todas las sedes de la empresa, pero en el área metropolitana.
31 K: y ¿Luego comenzaste otro trabajo?
32 **E.9:** he si, en ese momento que estaba trabajando estaba reciente de recibir el carnet de
33 discapacidad, ya ese momento en el que tuve el último contrato, en ese momento bueno
34 yo me tuve que inscribirme en tuve que irme a Miraflores a inscribirme en mira flores a
35 inscribirme en el ministerio de trabajo y donde pueda tener una facilidad de tener otro
36 tipo de empleo y bueno yo me movilice hice las diligencias relacionadas con la parte
37 laboral y eso se dio, pero eso lo termine porque eso fue por aquí por plaza Venezuela
38 pero bueno eso fue como un mes de contrato, bueno contrato no como dice la
39 estipulación de la ley de trabajo como una prueba un desenvolvimiento eso es un mes de
40 prueba.
41 K: ¿No entendí bien, fuiste a mira flores a que te asignaran un trabajo?

42 **E.9:** Si, entonces me mandaron a eso primero que tuve que ir al ministerio de trabajo
43 que bueno que tuve que ir donde está enfrente del ministerio de educación en la parte de
44 la parroquia alta gracia entonces me dieron unas varias listas de los lugares de la
45 empresa y de estas me seleccionaron en una sola que está la de plaza Venezuela.
46 Hablaron con ellos los de recursos humanos sobre un periodo de prueba bueno eso fue
47 algo más bueno vamos a decir que fue un poquito así mal pues que no me gusto.

48 K: ¿Por qué no te gusto?

49 **E.9:** Bueno porque no deberían hacer a personas con discapacidad no deberían despedir
50 porque yo leí en el artículo 28 que una persona con discapacidad tiene la oportunidad de
51 un entrenamiento más conocimiento que ayude al desenvolvimiento todo eso, que si yo
52 lo ejecuto o si quiero hacer otra cosa. Ellos debieron hacer eso que si un curso me
53 despidieron así pues no sé porque motivo, entonces fui al ministerio de trabajo porque
54 ellos me dijeron que si yo cumplía un mes ellos iban a estar allá en el departamento de
55 recursos humanos para ver como es el trato de ellos y como estaba evolucionando en mi
56 entorno laboral y bueno hablaron eso así y después de que me dieron mi liquidación
57 después del periodo de prueba me dijeron aja no has hecho cursos así a bueno me
58 dijeron "has cursos" pero entonces mi representante que he mi mamá me dijo que no
59 debieron botarlo del trabajo sino que debieron ponerlo en un curso mientras tanto bueno
60 uno lo reconoció y otro hubo una contrariedad, hay algo extraño de que no me ha dicho
61 el porqué. Bueno está bien yo lo complací e hice el curso bueno en frente al hospital
62 Pérez Carreño, es un curso de la misma materia que yo estaba haciendo era de la parte
63 de formatear de algo que en la universidad no dan todas las partes así, puras teorías y
64 case algunas magistral yo lo hice y bueno llego un momento en que Lenin fue Lenin que
65 me ayudo durante todo los tramites que tengo que hacer en la parte de inclusión laborar
66 y todo tenga sentido. Por medio de él fue que me dio información del mercado laboral
67 bueno yo fui a la estación hicieron una broma para la discapacidad como un mercado
68 laboral y bueno metí curricular en varias empresas y con eso ya de unos tres meses
69 haciendo el curso ya bueno me llamaron de esta empresa ya ni siquiera supe de donde
70 yo metí en esa empresa que si fue por internet o por medio de otras cosas. Entonces en
71 este momento que estaba haciendo curso ellos me llamaron en esta empresa y la persona
72 con recursos humano le llamo la atención el tema de capacidad y me explico todo el
73 protocolo que ellos llevan y bueno no hay problema y comencé aquí y bueno la
74 experiencia vamos a decir que este fue un altísimo un 100% calidad en todos mis
75 sentidos, de parte del entorno social nada que ver o sea esto es como una inclusión
76 social y bueno más adelante.

77 K: que bueno, me causa curiosidad cuando dices que el otro lugar no fue tan agradable.

78 **E.9:** bueno en ese sentido te digo en la parte social está bien la parte de los funcionarios
79 sociales que visite en ese momento que ellos deberían hacer "una persona con
80 discapacidad ellos no lo pueden despedir" o sea algo que hablaron entre los recursos
81 humanos y bueno has curso y eso ya le cumplí su protocolo pensaba visitar después de
82 que terminara el curso porque ellos me dieron una orientación "una vez que termines el
83 curso tú te vienes para acá y tú me dices a cual sitio de vamos a mandar" yo iba a hacer
84 eso porque yo tenía otros panes porque esto no me lo esperaba con la parte de esta
85 información en línea y lo deje hasta ahí porque no tenía necesidad me llamaron de aquí
86 y aquí todo está perfecto.

87 K: ¿y cuánto tiempo tienes aquí trabajando?

88 **E.9:** por ahora tengo más de tres años ya en octubre cumplo cuatro años en esta
89 empresa.

90 K: ¿y cómo has sido tu vivencia en esta empresa?

91 **E.9:** esto el ambiente me gustó mucho más la parte social y en el parte tecnológico que
92 tiene que ver con esta rama me he tratado de desenvolver en esta área tecnológica.
93 **K:** ¿y en cuanto a tu familia que tipo de apoyo has recibido de tus familiares?
94 **E.9:** no ellos han cambiado ellos me han apoyado en este sentido. Mi mamá y mi papá
95 por supuesto que siempre me han ayudado en todo lo que es mantener un niño desde su
96 origen.
97 **K:** ¿Y cómo tomaron la decisión de comenzar a trabaja?
98 **E.9:** es decisión bueno mientras está estudiando antes de graduarme como técnico
99 superior de informática estaba estudiando yo para poder sustentar, esto antes de que
100 afectara esta esta este trastorno, eso fue antes porque no sabía que es lo que tenía yo.
101 **K:** ¿A qué edad recibes el diagnóstico?
102 **E.9:** a los 30 bueno ya casi a los 30.
103 **K:** y ¿por qué?
104 **E.9:** bueno eso fue algo ya un poco más agravante o sea mientras yo estaba estudiando
105 para sustentar mis estudios para graduarme a ayudar en la casa o sea comprar todo lo
106 necesario yo había renunciado a algunos porque no daban flexibilidad en la universidad
107 y otro también fueron por contrato, luego cuando me gradué y comencé a buscar
108 trabajo que era la idea de comenzar a trabajar así completo ya comenzó a pasar un
109 rechazo que hay personas que tienen poca experiencia y bueno eso fue más que todo en
110 empresas probadas me empezaron a rechazar y me sentí un poco frustrado bueno eso
111 fue mucho tiempo eso fue hasta que un familiar le recomendó a mi mamá y le dio los
112 requisitos primero que tengo que ir al psicólogo y me dieron el diagnóstico y luego fue
113 cuando conocí a Lenin, estuvo dudoso y bueno luego se hizo la evaluación y se hizo los
114 exámenes y se convenció yo tenía esto pero él me explico que hay hasta el grado 22 y el
115 mío es grado 7 o sea muy leve. Bueno de ahí fue que me sacaron ese carnet y ahí
116 comencé a trabajar en lo que te mencioné antes.
117 **K:** ¿Has tenido malas experiencias laborales?
118 **E.9:** hay uno que fue... o sea experiencia laboral o experiencia social.
119 **K:** Laboral entendiendo que esto incluye tanto en área económica como social siempre y
120 cuando sea en el trabajo.
121 **E.9:** Yo era, o sea se me ha presentado, pero de forma defensiva mía me ha pasado
122 algunos si, uno solo nada más antes del diagnóstico, primero era solo una tontería
123 porque era con el compañerismo, pero lo que quiere es que le agarre confianza y esas
124 cosas, pero eso es lo de menos. De lo otro si fue como una defensiva mía porque quería
125 como presionarle a uno de este trabajo yo lo hice así, o sea yo me puse a medio discutir
126 con otra compañera que es una señora que lo que le gusta es presionar a uno entonces
127 tampoco es así, o sea fue en forma defensiva.
128 **K:** y en cuanto a su familia ¿cuál es tu responsabilidad en tu casa?
129 **E.9:** Bueno de ahorita una colaboración la parte más que todo servicio necesario más
130 que todo eso.
131 **K:** y en cuanto al transporte ¿usas transporte público solo?
132 **E.9:** ¿Cómo así algo especial?
133 **K:** No, me refiero al metro, camionetica.
134 **E.9:** Si claro, sí.
135 **K:** y ¿en tu tiempo libre que realizas?
136 **E.9:** Bueno para acá porque es el sitio donde puede salir, y al parque o con mis amigos
137 es lo único que puedo hacer en estos momentos como para aliviarme o relajarme.
138 **K:** chévere, y que siente que has aprendido desde comenzaste a trabajar.
139 **E.9:** que he tenido una experiencia y una expectativa que tengo un proyecto que tengo
140 que hacer, que lo he pensado, pero eso de que llevo, llevo.

141 K: ¿esto en cuanto a que te has planteado metas?

142 **E.9:** sí, sí.

143 K: ¿Y las ventajas o casa buenas que tiene el trabajar?

144 **E.9:** que ya tiene aspiraciones que hacer pues.

145 K: y las desventajas o dificultades que se te presentan.

146 **E.9:** no, no me ha pasado por lo momentos.

147 K: ok bueno, cuando terminaste de estudiar y comenzaste a buscar trabajo ¿de que

148 querías trabajar?

149 **E.9:** bueno en la parte más que todo, soporte técnico. Era más que todo en lo que me

150 quería destacar tener más experiencias y más expectativas.

151 K: sin embargo, cuando comenzaste a buscar trabajo en esa área fue muy difícil.

152 **E.9:** si, fue muy difícil para acceder al trabajo por medio de esas experiencias.

153 K: ¿me podrías dar un ejemplo?

154 **E.9:** por ejemplo que tienen algún conocimiento de la practica hay una parte que sí y

155 una parte que no o sea hay yo les respondí de forma sincera porque si respondo todo

156 positivo todo afirmativo y ahora en el entorno laboral se me vaya a presentar un

157 problema que me salga de la calle pues en el campo laboral y le voy a quedar mal a la

158 empresa y quedarme mal a mí por supuesto que me puede afectar ambos.

159 K: Ok para recapitular un poco, después de que decidiste trabajar y tuviste estas

160 experiencias buscaste ayuda en conapdis donde te pusieron en una lista de espera y

161 luego te dieron este trabajo en plaza Venezuela, luego del despido hiciste un curso y

162 mientras lo hacías te contactaron de esta empresa.

163 **E.9:** es correcto.

164 K: Ok me gustaría saber ¿cómo te sentiste durante el proceso de conapdis?

165 **E.9:** Bueno, no me sentía tan mal de principio cuando iba a entrar a conapdis me negaba

166 porque no quería someterme a ese tratamiento, de la parte de psicología cosas que pasa

167 uno, me sentía así mal pues cuando conocí a Lenin porque me preguntaba ¿por qué

168 tengo esto? y cosas así, pero eso si para la parte del inclusión laboral no, o sea yo hice lo

169 que me dieron la instrucción ahí pues, de darle un seguimiento.

170 K: Ok, y en ese momento cuando no habías conseguido trabajo y te encontrabas

171 buscando uno ¿cómo pensabas que sería tu vida cuando consiguieras uno? ¿Cuáles eran

172 los planes que tenías en el momento?

173 **E.9:** mi plan era lo primerito como te había comentado hacia un momento que da

174 conseguir trabajo en soporte técnico en el campo laboral y quería aprender más y por

175 medio de este conapdis era que me iba a dar como un entrenamiento para yo conseguir

176 como más experiencia, eso era lo que me imaginaba en ese momento.

177 K: ¿Y fue lo que conseguiste?

178 **E.9:** Fue lo que conseguí, bueno hasta que me dio ese como una parte baja que era

179 cuando había cumplido como la parte prueba del trabajo que no sé qué hablarían ellos

180 de recursos humanos y del ministerio de trabajo y bueno eso fue una parte baja.

181 K. Y bueno actualmente ¿cuánto tiempo trabajas?

182 **E.9:** en este caso de ocho a cinco.

183 K: ¿y en los otros trabajos también tenías horario completo?

184 **E.9:** sí.

185 K: ¿y los medios por donde buscaste trabajo fueron primero por conapdis y luego los

186 otros lugares?

187 **E.9:** Si, en este caso análisis que en este caso es como hacer una sucesión o amarre si

188 amarre de equipo, un amarre que consiste en que se tiene un punto de venta y que en

189 sistema aparece como trabajamos para el banco mercantil, consiste en hacer un amarre

190 que tiene que salir en el banco en cuanto al comercio puede ser amarre puede ser

191 concluido, que mientras los compañeros están en distintas zonas que cubre estamos en
192 la oficina manejando todo la información y documentando, que es lo que están haciendo
193 ellos, cuáles fueron las concluida o que fueron todas perfectas que eso es lo que
194 necesitamos para poder hacer el cierre de los puntos inalámbricos.
195 K: Ok, ¿y has necesitado apoyo para realizar esos trabajos?
196 **E.9:** Bueno, algunos sí porque aquí somos un equipo y les hago pregunta si tengo dudas
197 le pregunto cuál es el protocolo que tengo que hacer que es lo que no tengo que hacer y
198 me dicen revisa esta actividad así tienes que hacer.
199 K: ok, o sea que cuando preguntan ellos de dan las especificaciones.
200 **E.9:** si algunas veces.
201 K: ¿este, y cuáles son los beneficios que has tenido en la empresa?
202 **E.9:** este, el sueldo, los bonos y este año pusieron unos bonos administrativos aquí de la
203 oficina. Aquí en la oficina nada más y así estamos por lo momento a pesar de la
204 economía que estamos presentado ahorita hay que entender eso.
205 K: ok, ¿pero si tu realizas bien tu trabajo recibes esos bonos?
206 **E.9:** si, ellos me los dan.
207 K: y ¿cuáles son las dificultades que has presentado en este trabajo?
208 **E.9:** No bueno, dificultades que presentado no se han dado hasta el momento.
209 K: ¿Tanto a nivel laboral como con tus compañeros?
210 **E.9:** si
211 K: Que bueno, y ¿cuáles son las cosas que te gustan de este trabajo?
212 **E.9:** la parte de la oficina, la parte de que yo quiero aprender a configurar puntos como
213 eso de dice el nombre "sistema y redes" y bueno yo el año pasado hice uno aparte de
214 redes, pero con un compañero pues estábamos haciendo un cableado de redes en un
215 comercio grande o sea ya lo realizamos y esa es la parte favorita que me gusta a mí.
216 K: Ok, ¿y cuáles son las cosas que te gustaría que mejoran en la empresa?
217 **E.9:** Bueno, en la empresa está muy bien, lo que hay que es en el entorno de la parte de
218 afuera que bueno eso es lo que me hiciste esa pregunta bueno que yo ayer estaba
219 haciendo unas pruebas en unos puntos que son empresas que están fuera de caracas y
220 ellos lo reparan y yo le hago un remplazo a los compañeros, lo supervisaron lo llevamos
221 a Guatire y cuando yo reviso esa broma reviso más que todo la broma del chip y son los
222 lectores de chip, pero esa parte ya no son cumpla de nosotros eso ya le damos esa
223 información al banco y ellos se encargan de informarle a las tiendas.
224 K: y ¿en cuanto a mejoras para ti como persona?
225 **E.9:** Bueno para decirlo en este caso como soy ingeniero en sistemas que esté
226 trabajando con un poquito más de sueldo, pero hay una situación país que hay que
227 entenderlo y ese es el único punto nada más en mi realidad si no se me ha presentado
228 nada, así pues.
229 K: ¿En cuanto a la relación con tus compañeros como lo definirías?
230 **E.9:** en mi punto de vista en inclusión social, o sea también depende de mí porque me
231 tengo que dejar incluir pues, eso fue lo que recomendó Lenin que es el entrenamiento en
232 habilidad social.
233 K: ¿y dentro de los compañeros de trabajos hay alguno que consideras como tu amigo?
234 **E.9:** Bueno hasta todos ahorita todos son mis amigos.
235 K: ¿Y con tu jefe directo?
236 **E.9:** jefe directo el gerente y el otro el moreno que son mi jefe directo y no excelente
237 nada que decir, bueno que por algún compañero han llamado a todos, pero a mí solo no.
238 K: ¿y que ha sido lo más difícil de trabajar aquí?
239 **E.9:** Bueno lo normal en cada trabajo conocer a uno por uno en forma progresiva, pero
240 eso de dificultad no, no que, si encierro de uno mismo, no, no se presenta.

241 K: ¿Y cuáles son las cosas buenas que has conseguido debido a tu diagnóstico?

242 **E.9:** cosas buenas, el entrenamiento y bueno para decirlo así que yo tenía algo leve un

243 retardo en la parte de la habilidad social y que yo quiero seguir trabajando con eso para

244 yo poder avanzar con eso y dar un giro.

245 K: ¿y cuáles han sido las dificultades?

246 **E.9:** la inclusión social por ejemplo para decirte la parte personal, antes de bueno, que

247 me detectaran el diagnóstico tuve novias así poco a poco no era muy largo así que

248 digamos.

249 K: y ¿tú piensas que es debido a eso?

250 **E.9:** Yo pienso que sí pues, porque en mi bachillerato no tuve amigas sí pero novias no

251 porque se me dificultaba así porque no tenía la parte de que no me sentía seguro de sí

252 mismo, vamos a decirte pues, yo era una persona muy cerrada, y le tengo miedo de

253 quien voy a confiar en la gente.

254 K: ¿y eso pasaba al principio en este entorno laboral?

255 **E.9:** de así, no mucho me refiero a bachillerato que no tenía esta herramienta que no

256 sabía que hacer ahí tenía esa inseguridad, no tenía esa confiabilidad esa ese dominio de

257 en sí quien era uno.

258 K: Bueno y ahora de forma más general ¿Cuáles son las dificultades que tienen las

259 personas con el diagnóstico de TEA cuando intentas buscar trabajo?

260 **E.9:** eso dependiendo del grado que uno tiene en la parte intelectual, si tienen mayor

261 grado puede tener más dificultad.

262 **E.9:** porque puede ser que la persona reaccione, yo pienso que la otra persona puede

263 reaccionar hacia una acción rara, uno que se tiene un apego, por ejemplo vamos a decir

264 que tengo el mayor grado y tengo una novia y digamos que voy a terminar contigo

265 porque quiero terminar y digamos que esa persona siente una inseguridad o un apego.

266 K: y ¿cuándo busca trabajo?

267 **E.9:** Cuando recursos humanos te hace una serie de preguntas y la persona que no tiene

268 vamos a suponer que la empresa no tiene a personas con discapacidad, vamos a suponer

269 eso, y la persona que me entrevista y yo no sé qué es lo que tengo yo y respondo las

270 preguntas que ellos me lo dictan, ellos se dan cuenta más rápido.

271 K: ¿Y cómo crees que la sociedad puede ayudar a estas personas?

272 **E.9:** yo o sea en mi opinión, es que mejor que tener que asistir a conapdis para que le

273 digan más preciso que es lo que uno tiene.

274 K: ¿Y a los empresarios?

275 **E.9:** bueno puede que pongan un contrato más largo que un mes, aunque yo leí en la

276 institución que no había que hacer un contrato, pero bueno eso hay que respetarlo.

277 K: y ya para finalizar ¿cuáles son los servicios con los que te gustaría contar para

278 mejorar tu trabajo?

279 **E.9:** puede ser una parte de servicio técnico, puede ser en la oficina si en tal caso me

280 mandan afuera, pero por nada más de vez en cuando de forma esporádica puedo ir, eso

281 es lo que yo puedo hacer.

282 K: ¿más preparación?

283 **E.9:** sí, sí esporádicamente está bien

284 K: ¿y porque esporádicamente?

285 **E.9:** porque hay algunos compañeros de trabajo que tienen más experiencia en el campo

286 laboral y yo los puedo ayudar y me explican o sea fino. ellos me asignan, hay algunos

287 casos como el que te había contado de redes ese también es esporádicamente y me

288 gustaría que fuera así pues más técnico, porque eso es ya parte de viaje y pagan su

289 viático, que no dura muchos días porque uno hace su trabajo y viene.

290 K: ¿y te gusta porque sales y aprendes?

291 **E.9:** si, aprendo mucho.
292 **K:** Ok, bueno con esto está cumpliendo tus expectativas entonces.
293 **E.9:** si sobre todo porque ahorita todo es parte de redes y por ejemplo el año pasado
294 hice dos cursos y ya los terminé y este año hice otro y ya lo culminé también, y bueno
295 ya les diré a ellos si quiero aprender otra cosa.
296 **K:** Lo bueno es que tienen apertura a que tú sigas aprendiendo. Bueno, ha sido un placer
297 gracias por ayudarme.
298 **E.9:** de nada.

Anexo 13. Entrevista a participante N° 10 (E.10)

Iniciales: F.G

Rol: Supervisor laboral.

Grado del Participante¹: 1

Tiempo con el participante^{E.8}: 4 años

Modalidad de empleo: Autónomo

Tiempo del participante en la empresa: 4 años

Otra modalidad: No

Fecha de la entrevista: 31-05-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-V)

- 1
2 K: ¿Cuál es la experiencia que tiene la empresa contratando personas con discapacidad?
3 **E.10:** No, él es la única persona que ha estado.
4 K: ¿hace cuánto tiempo está en la empresa?
5 **E.10:** alrededor de tres o cuatro años.
6 K: Y ¿Cómo ha sido la experiencia de trabajar con él?
7 **E.10:** Bien, bien, bien excelente de hecho es una persona colaboradores, lo que te digo lo
8 único que a veces les cuesta es que no podemos coincidir en todos darles tareas en
9 sentido de que a veces inconscientemente Dayana le da algo, yo le doy algo y Alberto le
10 da algo entonces a veces se presiona y por el tema de la responsabilidad quiere como que
11 responderla a todos al mismo tiempo, pero eso tratamos de evitarlo entonces ya siempre
12 antes de enviar algo preguntamos "¿qué estás haciendo Edison"? por lo menos ahorita
13 que le preguntaron, pero en realidad el rendimiento es bueno.
14 K: ¿Cómo el entra aquí a la empresa?
15 **E.10:** he, creo que fue en recursos humanos que él postulo por una página de analista y lo
16 llamaron y le hicieron la entrevista.
17 K: entonces, estaban buscando un analista y él se postuló.
18 **E.10:** y bueno tenía la cuestión está de discapacidad y por un tema de ley que ellos
19 buscan entonces eso nos faltaba a la empresa, el encajaba en el perfil y bueno lo
20 contrataron.
21 K: Y ¿ustedes conocen algo del diagnóstico de él?
22 **E.10:** poco, o sea lo que el más o menos nos ha explicado o sea porque tratamos de no
23 preguntarle mucho porque no sabemos cómo el reaccione a nuestras preguntas.
24 K: Y ¿qué conocen ustedes?
25 **E.10:** ¿de la condición de él?
26 K: si
27 **E.10:** No bueno, que es una persona que en base a su condición no le queda todo es tan
28 perfecto... Perfecto no es la palabra, no es tan practico como uno no es igual, entonces es
29 como muy pragmático en algunas cosas, o sea para el todo es blanco o es negro y ese tipo
30 de cosas, es lo que entiendo. No sé si estoy equivocado.
31 K: Si, bueno es una de las características. ¿Y en que comento tu estas trabajando con él?
32 **E.10:** No de hecho desde el primer día, si Alberto y yo trabajamos con él desde el inicio.
33 K: y desde el inicio ¿cómo fue el manejo de esto como algo nuevo?
34 **E.10:** Lo que pasa es que él fue evolucionando en base a cuando él se inició, él inició
35 como una, como para pasar encuestan llamando a los clientes, el llenaba las indicaciones
36 en base a la información que le daban los clientes y esa información nos las daba a
37 nosotros, he el procedimiento lo hacía muy bien y se le fue dando otro tipos de tares, ya
38 ese tarea culmino entonces nos apoya con técnicas de sistema.
39 K: ¿Y en la empresa han realizado charlas de sensibilización o charlas?
40 **E.10:** No.
41 K: ¿Alrededor de cuantos empleados hay aquí?
42 **E.10:** he, aquí en la oficina cuando mucho diez personas, pero cuando llegan los técnicos
43 que están en las mañanas hay más. Claro se le hablo al personal previo al ingreso, las
44 condiciones que él tenía que si de repente evaluar las palabras que se dicen a veces por lo

45 menos un chalequeo o un bullying cualquier cosa así porque él se puede sentir ofendido y
46 la idea es que aquí estemos integrados, y de hecho él está aquí como cualquier otra
47 persona normal sin ningún tipo de atención o por ejemplo que le hagan sentir como que
48 lo sobreprotegen, tampoco lo vemos como un trabajador más.

49 K: y ¿Cómo han reaccionado los demás compañeros en cuanto a esto de "tener que cuidar
50 el lenguaje"?

51 **E.10:** No, no perfecto porque es un tema de respeto es igual con el caso de que entro
52 Dayana, éramos puros hombres y entonces tenemos puras conversaciones de hombres y
53 no le parábamos tanto, pero ahora cuando entra Dayana tenías que evitar algunos temas
54 porque ella podría sentirse incomoda y ellos lo ven como un tema de respeto porque la
55 idea es no hacerlos sentir más.

56 K: y ¿cuáles son las funciones específicas que él debe cumplir?

57 **E.10:** Sus funciones específicas son el amarre de los equipos y un cierre de ordenes
58 fallidas y efectivas, que es una información que baja el gerente de operaciones que él la
59 monta y se la pasa a Edison para que el cierre.

60 K: Esas son las que el siempre cumple ¿Tiene tareas extras?

61 **E.10:** si, las que siempre ejecuta y si dependiendo del día de trabajo porque la dinámica
62 no siempre es igual dependiendo de los equipos que llevemos, dependiendo del trabajo
63 que nos del cliente y siempre le pedimos apoyo a él.

64 K: entiendo y ¿Han tenido que hacerle algún tipo de seguimiento al trabajo que él
65 realiza?

66 **E.10:** No, no el mismo procedimiento que cualquier analista, que haga las cosas bien,
67 tratar de explicarle lo más exacto posible para que el no, no se complique al ejecutar la
68 labor o sea se le explica desde el efectivo posible "¿tienes alguna duda? pregúntame" y ya
69 como estamos como que ya en confianza, no le da pena preguntar y nosotros le
70 explicamos.

71 K: Y el ¿tuvo algún tipo de entrenamiento para realizar estas tareas?

72 **E.10:** Si, he siempre bueno esto como es un tema en específico que es punto de venta que
73 no tiene un curso específico es sino también con la experiencia que si las programaciones
74 de los equipos, para renovarlos o probarlos todo eso se le ha explicado poco a poco.

75 K: ¿Se le explico cuando el entro o han ido sobre la marcha?

76 **E.10:** No, he cada tarea se le explico cuando el entro que era las encuestas, y lo del
77 sistema y lo demás ha aprendido dependiendo de la responsabilidad que se le ha dado
78 hasta ahora.

79 K: ¿Consideras que la forma como se abordó su ingreso fue la más adecuada?

80 **E.10:** si bueno, yo pienso que fue adecuada, porque en ningún momento le hemos hecho
81 sentir que es una persona que a pesar de que tiene una condición la manejamos con ese...
82 como denigrarlo, que si no porque tiene una condición, no pues lo tratamos como una
83 persona normal que ingresa o sea un compañero más que totalmente, o sea vamos a
84 comer juntos, que si compañeros un dulce juntos o sea todo igual o sea lo mismo, lo
85 manejamos igual como cualquier otra persona que esté en nuestra empresa.

86 K: Y ¿cuáles son los beneficios que tiene la empresa al contratar a personas con TEA?

87 **E.10:** 12:14 Bueno los beneficios laborales excelentes porque Edison es una persona muy
88 responsable creo que en base a la condición que tiene es una persona muy correcta en sus
89 cosas entonces, a él le gusta hacer la cosas bien, de hecho siempre pregunta, tiene muchas
90 iniciativas de hecho una de las cosas que nos llamaba la atención con otras personas que
91 han estado aquí y que no tienen una condición que el siempre de repente tiene un
92 momento que no tiene nada que hacer y siempre dice "tienes algo en que pueda ayudar?"
93 "¿qué más puedo hacer? " otra persona no hace nada y le pagan.

94 K: y ¿en términos legales?

95 **E.10:** El tema legal es que la ley no exige a la empresa el personal con alguna condición
96 y mientras cumplimos con la ley nos beneficiamos nosotros.

97 **K:** y ¿cuáles han sido las dificultades que han tenido que presentar por contratarlo?

98 **E.10:** Bueno yo digo que dificultades, ninguna porque ok, lo que te comento es muy buen
99 trabajados y dentro de su condición no hemos tenido ningún percance. Tal vez como
100 cualquier otra persona, que hay un día que viene mal humorado o tiene algún problema
101 familiar y a él eso a veces le cuesta decirlo porque tiene una responsabilidad y nosotros
102 nos damos cuentas porque anda como preocupado y le preguntamos "Edison te sientes
103 bien? si, si estoy bien solo que estoy mal del estómago" y le decimos que "si te sientes
104 mal no estés aquí obligado y ve a tu casa a descansar" yo creo que también es un tema de
105 nervios, por el tema económico y de país que tenemos que él dice "no yo tengo que ir así
106 sea mal porque me pueden botar o esas cuestiones" y a veces le cuesta decir esas cosas
107 pero ya nosotros lo conocemos y normal pues. Y de repente llega como más callado y
108 nosotros siempre le decimos que tiene que ir a descansar. Pero es eso pues, el tema de la
109 responsabilidad la tiene muy arraigada y eso es un beneficio, negativas no, lo que si
110 puede ser es eso que es una persona muy rígida y hay que anticipar y por lo menos
111 nosotros le decimos algo y de repente no hay lo que pedí él se descontrola y nosotros le
112 decimos i no hay no hay pues, el intenta que todo sea perfecto. Hay que manejarlo como
113 lo que te digo no hay que suturarlo porque hay momentos o nos hemos dado cuenta que
114 se descontrola.

115 **K:** ¿Podrías darme un ejemplo?

116 **E.10:** Por ejemplo, que le demos mucha información, de repente inconscientemente le
117 damos varias tareas entonces por el tema de la dinámica todo es urgente todo es para
118 ahorita, entonces por ejemplo Alberto le habla y se fue, entonces llego yo y no sé qué
119 Alberto le mando algo, entonces se le nota lo ansioso hasta que me dice y uno le dice que
120 tranquilo y haga primero lo otro, entonces si se le nota como lo nervioso que se pone
121 entonces procuramos que cuando hacemos las cosas le explicamos una por una, primero
122 esta después esta y así.

123 **K:** ¿Y qué cosas te gustaría que mejorara?

124 **E.10:** Yo creo que lo beneficios que él tiene son los que tenemos todos, no tiene nada
125 menos ni más es igual, en el caso de uniformes él tiene su dotación de uniformes así que
126 no se qué más podríamos mejorar. O sea, tiene sus bonos por rendimiento, por trabajo
127 este por puntualidad he.

128 **K:** y ¿él se gana con frecuencia estos bonos?

129 **E.10:** si, el mismo bono que nos ganamos todos en diferentes jerarquías él se las gana
130 también, nos dan un bono de productividad y el entra en esos bonos también.

131 **K:** ¿Y cuáles son las cosas que te gustaría que él mejorara para el trabajo?

132 **E.10:** Yo creo es que el a veces, bueno creo que le puede pasar a cualquier persona pero a
133 él de repente por su condición se le dificulta más que cuando tiene como que algún
134 problema personal o en su casa, se le nota que le afecta bastante y eso es lo que te
135 comento, entonces siempre le preguntamos "tienes algún problema" por ejemplo en estos
136 días por el tema del efectivo entonces anda preocupado y o le damos el permiso o entre
137 todos le damos. Lo ayudamos con eso porque es un tema personal que lo agobia, lo
138 agobia mucho y a veces tiene como mucha responsabilidad y se presiona entonces sería
139 importante que el dentro de su condición aprendiera a manejar eso pues, claro que
140 también es la presión del momento pues, pero no sé, no sé si hay manera que el aprenda a
141 manejar una noticia familiar, pero de resto todo bien.

142 21:52 **K:** Y el trato con sus compañeros ¿Cómo es?

143 **E.10:** No, no bueno como te digo él es muy atento, llega y dice buenos días buenas tardes,
144 llega y te pregunta ¿en qué te puedo ayudar? y eso, en situaciones en la que estamos ful

145 por los banco y tenemos que quedarnos más tiempo él está ahí tranquilo ayudando O sea
146 en cuanto a eso me parece que es muy bueno, es una persona que no es mentirosa, los
147 horarios los respeta, es sincero. Pero es ese aspecto es muy bueno.

148 K: y ¿ha tenido dificultades con alguno de ellos?

149 **E.10:** No, no ninguno, para nada de hecho se llevan muy bien, como si fueran amigos, la
150 ventaja de esta empresa es que la rotación de personal es mínima entonces los tres años
151 que tiene el, los otros tienen cuatro o los mismos tres, creo que el más reciente tiene tres
152 que es contemporáneo con él y ya son como familia, si con unos se tratan mejor que otros
153 bueno pero se saludan igual y no hay ningún problema. Y él lo que te comenté a ti, que el
154 personal se le hablo claro que tiene que mantener el respeto.

155 K: ¿Cómo fue eso? ¿Se dio una reunión antes?

156 **E.10:** Si, si lo que paso es que nosotros normalmente hacemos reuniones al inicio de mes,
157 hacíamos una reunión, de hecho cuando se tomó la decisión de contratar a Edison
158 estábamos haciendo reuniones hasta semanales y se indicó que se iba a contratar a una
159 persona que va a tener el cargo de analista y nos va a apoyar con una encuesta que se está
160 haciendo en la calle a parte tiene una condición así que hay que tratarlo con mucho
161 respeto porque puede mal interpretar cualquier juego o malas palabras, como otras
162 personas que lo pueden tomar como un juego él lo puede tomar en serio entonces tratar de
163 que la relación con él sea lo más seria posible pues, totalmente laboral y bueno después
164 veremos. Pero no hemos tenido gracias a Dios algún personal que se quiero burlar de la
165 condición o siempre hay una persona que haga un mal comentario, para nada. Es como te
166 digo, siempre se ha manejado como un personal más, o sea como una persona normal
167 más que. Tomando en cuenta que tiene una condición. Pero no es un tema que tampoco lo
168 tenemos que mira "no Edison vete para allá no puedes hacer eso" no, tratamos de
169 manejarlo normal como cualquier persona.

170 K: ¿y el personal de recursos humanos tuvo una preparación previa antes de darle la
171 charla o fue algo informal?

172 **E.10:** No, informal no sé cómo lo obtuvo, pero sé que estaba documentada del caso de
173 Edison.

174 K: Ok, ¿Cuáles son las ventajas que tiene Edison al trabajar aquí?

175 **E.10:** Yo creo que la ventaja que tiene Edison de trabajar aquí es que es un trabajar
176 dinámico, le gusta aprender algo todos los días, yo creo que un trabajo en el que él, por
177 ejemplo que estuviera en la encuesta todos los días desde que entro, creo que no estuviera
178 trabajando aquí porque a él le gusta es aprender aquí por lo menos, el los equipos no los
179 había manejado entonces en estos días el banco me llamo para cambiar una tecnología y
180 él me dice en lo que puedas me enseñas que yo quiero aprender a hacer eso entonces, y
181 uno le va delegando cositas entonces en el sentido de que le han dado incentivos en
182 cuanto a los beneficios que se me olvidó mencionarte es cuando él está interesado por
183 cursos, entonces la empresa se los ha financiado. El hizo un curso de redes y uno de
184 cámaras, pero por los altos costos no lo hemos podido hacer. Entonces el tema de
185 beneficio de él es eso, que para subsistir hemos, nos hemos a otras raíces y no solo el
186 punto de venta.

187 K: ¿Él tiene algún jefe directo?

188 **E.10:** Si, el jefe de todos es Alberto y yo soy el jefe directo de él y Dayana que es la otra
189 coordinara ella es de logísticas. Nosotros dos le damos el trabajo directo y Alberto nos
190 supervisa claro las directrices vienen de Alberto. El por lo general en la mañana me
191 ayuda a mí, el luego come se le da su tiempo, el que necesite y cuando llega le toca
192 trabajar con Dayana. Pero si, todos tenemos un nivel de supervisión, el responsable de
193 área es él y por ahora no hemos tenido ningún inconveniente, pequeños errores que como
194 toda persona tenemos.

195 K: y ahora en forma más general en cuanto a este caso el Trastorno del Espectro Autista
196 ¿cómo sociedad cuales son las cosas que podemos hacer para ayudarlas?
197 **E.10:** Primero lo que podemos hacer es tener mayor información porque o sea sabemos
198 que tiene una condición, pero no nos explican que condición es y cómo podemos
199 manejarlo porque hay... Yo creo que de condiciones hay muchas. Primero que las puedo
200 confundir y la maneje de forma distinta, entonces debería haber mayor información
201 porque normalmente los que tienen la información son personas que tienen un familiar
202 con la condición, pero aquí por lo menos a nivel laboral debería haber como algo bastante
203 generalizado con lo que podamos saber que viene tal persona con esta condición y esta
204 condición acarrea estas cosas... siempre hay tips que uno puede tener para que la persona
205 se sienta más cómoda. Por ejemplo, esto de suturarlo de información no sé si es parte de
206 la condición, pero es algo que aprendimos poco a poco sobre la marcha porque no
207 sabíamos esa información, en el sentido más que todo como ley porque yo como ley si te
208 exijo que tengas una persona con discapacidad a bueno entonces yo también te doy que si
209 esta lista de discapacidades o tú puedes contratar a estas personas con estas características
210 en general y decir esta persona sufre de estrés o etc.
211 K: ¿y Cuáles son los servicios que le faltan a esta empresa para Edison?
212 **E.10:** Bueno con la condición que tiene no creo que conlleve a un servicio esta, no veo
213 porque tendría que tener un servicio especial.
214 K: ¿Quisiera agregar algo más?
215 **E.10:** Bueno en verdad Edison es muy buena persona, en realidad es muy buen
216 compañero hablamos de cosas laborales y de hecho él está pendiente de uno, cuando uno
217 comenta que tiene el chamo enfermo el a los días pregunta ¿cómo sigue tu chamo? o sea
218 que está pendiente y eso es porque él ha sido muy apoyado por nosotros, de hecho nos
219 ayudamos con todo este tema económico, cuando alguien cumple año compramos una
220 tortica y él se ha involucrado muy bien.
221 K: En cuanto a lo que me habías comentado a los cursos ¿él tiene oportunidades de
222 crecimiento en la empresa?
223 **E.10:** Claro, claro de hecho él ha hecho trabajos puntuales que se le remuneran aparte, él
224 durante un tiempo nos apoyó cerca de su casa por un tema de que ese momento no
225 teníamos muchas actividades y he... él estaba, así como medio "ha no estoy trabajando" y
226 le dijimos "mira estas interesado en eso" y se fue dos días con los muchachos y lo
227 entrenaron en el trabajo que hizo allá, claro fue un periodo corto y... El tema del cableado
228 también fue con otro asistente y se le pago sus días de trabajo extra. Lo que si no ha
229 practicado fue el de las cámaras porque nosotros paramos el proyecto por los costos y no
230 ha podido adquirir experiencia, pero en lo que él quiere aprender nosotros lo podemos
231 ayudar... y lo hacemos para que él se sienta motivado.

Anexo 14. Entrevista a participante N° 11 (E.11)

Iniciales: D.M

Rol: Participante con TEA

Grado del Participante¹: 1

Tiempo con el participante: 3 años

Modalidad de empleo: Protegido

Tiempo del participante en la empresa: ---

Otra modalidad: Independiente

Fecha de la entrevista: 21-06-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-v)

- 1 K: ¿Cuál es tu nivel académico?
2 E.11: Bachiller en ciencias.
3 K: ¿estudiaste alguna carrera universitaria?
4 E.11: Sí, biología, pero no tenía el nivel para eso, era muy fuerte cuando eran las materias
5 matemática y física. Yo quería biología, pero no, porque es muy fuerte. Pero era muy
6 difícil, como explicarte. En química era difícil en matemática era el triángulo.
7 K: ¿Cuánto tiempo duraste estudiando?
8 E.11: Fueron muchas veces el primer semestre, no recuerdo. Fueron muchas veces.
9 K: ¿qué hiciste luego de eso?
10 E.11: Me metí aquí.
11 K: ¿Cómo recibiste el diagnóstico?
12 E.11: El doctor me dijo que tengo es...Autismo. a los 15 años. Fue muy fuerte pues, lo de
13 los sonidos es muy fuerte pues. Pero llevo una vida normal una vida normal.
14 K: ¿Cuánto tiempo tardaste en conseguir este lugar?
15 E.11: Nada, estaba en mi casa...nada.
16 K: ¿Intentaste buscar trabajo por tu cuenta?
17 E.11: Sí, busque trabajo en la monte Ávila con las plantas.
18 K: ¿Que aprendiste a hacer aquí?
19 E.11: he aprendido a hacer muchas cosas, pero siento que tengo que hacer más...salir, ir a
20 una oficina. Pero me están entrenando.
21 K: ¿y has recibido otro tipo de entrenamiento?
22 E.11: Este no.
23 K: ¿qué apoyos has recibido?
24 E.11: Este sí, mi papá ellos. Aunque el otro día nos molestamos.
25 K: ¿Quisieras comentármelo?
26 E.11: Bueno, que yo quiero trabajar en otro sitio quiero trabajar fuera y el mi dijo que no.
27 Porque el horario en otros lugares es difícil y el transporte es difícil.
28 K: ¿Usas transporte público?
29 E.11: Sí, un transporte me busca. Cuando no puede... mi papá me viene a buscar.
30 K: A parte de trabajar ¿qué otros lugares te gustan visitar?
31 E.11: me gusta ir a patinar.
32 K: ¿Tienes amigos con lo que ir a patinar?
33 E.11: No, ahorita no tengo amigos, porque eso ya ha sido muy difícil para mí, lo intento
34 con los de aquí... porque los del colegio siempre me trataban mal.
35 K: ¿Quisieras hablar de eso?
36 E.11: Sí, cuando hablaba ellos me remedaban...y cuando fui al comedor me dijeron que
37 no podía... quería estar con ellos y me dijeron que no podía.
38 K: y Aparte de pintar ¿Quisieras hacer otra cosa?
39 E.11: Bueno, quisiera dibujar. Estaba buscando un curso de dibujo, pero me queda muy
40 lejos...dibujar, quisiera dibujar.
41 K: ¿Y qué haces en tus tiempos libres?
42 E.11: Ver televisión, jugar wii o dibujar.

43 K: Entiendo, Bueno ahora hablando del trabajo, me decías que intentaste buscar trabajo
44 por tu propia cuenta ¿cómo fue eso?
45 E.11: Si, si conseguía, pero no me gustaba, por ejemplo, el monte Ávila como estaba con
46 las matas no me gustaba, porque tenía que estar con las matas más que todo eso.
47 K: y también me habías comentado otro.
48 E.11: El jardín botánico, pero no me gustaba el sitio, por la tierra.
49 K: entonces los trabajos que has buscado son de biología. ¿Qué te gusta de eso?
50 E.11: Si, investigación.
51 K: ¿qué te ha enseñado el trabajo?
52 E.11: Que uno tiene que ser autónomo y no depender de los padres, a ser autónoma...
53 pero siento que tengo que hacer más cosas. Aquí hago cosas pero que no sean las mismas
54 porque me cansa la rutina
55 K: ¿Y porque buscaste este trabajo?
56 E.11: Porque sentía que no estaba haciendo nada.
57 K: ¿y que te gustaría trabajar ahorita?
58 E.11: Me gustaría una oficina, me gustaría salir de aquí y más adelante algo que tenga
59 que ver con los animales.
60 K: ¿Cómo conseguiste este trabajo?
61 E.11: Mi mamá empezó a buscar.
62 K: ¿y qué pensabas de cómo iba a ser tu vida al conseguir trabajo?
63 E.11: mejor, que iba a tener dinero y tener amigos.
64 K: ¿Lo has conseguido?
65 E.11: Si, aquí nada más porque no hemos podido salir por la situación del país. Nada más
66 aquí.
67 K: ¿Cuántos trabajos has tenido?
68 E.11: otros más, no se esos dos y este tres...no se las cuentas no.
69 K: ¿Y qué hacías en los empleos que me mencionas?
70 E.11: sembrar, y eso.
71 K: ¿Cuánto tiempo duraste trabajando ahí?
72 E.11: Fue poco, no recuerdo.
73 K: ¿y que prendiste en ese trabajo?
74 E.11: Aprendí que ser independiente pues, que tengo que hacer las cosas uno mismo, no
75 depender de los padres.
76 K: ¿en esos empleos te llegaron a hacer entrevistas o en otros?
77 E.11: Si, pero no pase...no pase, porque era difícil no podía hacerlo no entendía las
78 preguntas, yo también estuve en un curso de inglés, pero lo deje por la universidad.
79 K: Luego de esto, conseguiste trabajo aquí ¿Cuáles son las funciones que cumples?
80 E.11: son varias cosas, pero estoy en entrenamiento.
81 K: ¿Cuáles han sido los beneficios que has tenido en este trabajo?
82 E.11: que estoy trabajando y me siento contenta en este lugar.
83 K: ¿Cuáles han sido las dificultades?
84 E.11: pararme en la mañana y venir al trabajo... y recortar.
85 K: ¿Cuáles son las cosas que te gustan de este trabajo?
86 E.11: que es variado hay deporte, pintura.
87 K: ¿Me gustaría que mejoraran?
88 E.11: Yo recortar, y tratar de no molestar a los profesores y no alterarme.
89 K: ¿Cómo es tu relación con tus compañeros?
90 E.11: Bueno, DA no tanto, él me quiere tocar y no me gusta él se pone fastidioso.
91 K: ¿y con el resto has tenido dificultades?
92 E.11; Con G. y D no, pero con DA porque me toca.

93 K: ¿Cómo es tu relación con tus entrenadores?
94 E.11: Buena es buena.
95 K: ¿Cuáles son las características que te gustan de ellos?
96 E.11: que son muy amigable.
97 K: ¿Cuáles son las características que no te gustan de ellos?
98 E.11: que son muy estricto, pero eso es bueno porque te enseñan y uno tiene que aprender
99 a hacerlo solo.
100 K: ¿qué ha sido lo más difícil de relacionarte con tus amigos?
101 E.11: Salir con ellos, porque no pueden, le he dicho que vayan a la casa y tampoco
102 pueden...y a veces quiero hablar con ellos pero no quieren.
103 K: ¿Cuáles son las ventajas que tienes por tu diagnóstico?
104 E.11: que tengo que estar relajada y vivir la vida relajada.
105 K: ¿y las dificultades?
106 E.11: Mas o menos ya te dije, lo ruidos, cuando hay mucha gente no me gusta, ya como
107 que me acostumbré y no me gusta estar mucho tiempo sola.
108 K: ¿Cuáles son las dificultades que has tenido cuando buscabas trabajando?
109 E.11: cuando hacen entrevistas, que no son amables.
110 K: ¿cuáles son las cosas con las que te gustaría contar aquí?
111 E.11: un curso de inglés y dibujo uno de natación, deportivo.
112 K: ¿qué crees tú que le falta a la sociedad para comprender a las personas con autismo?
113 E.11: Los valores, que se han perdido en todos lados. El otro día me lanzaron un piropo y
114 a las personas que no se limiten a lo que pueden hacer porque si se puede...yo puedo
115 hacer muchas cosas porque si me limito... tengo que tirar la pelota a si no me guste.
116 K: ¿quisieras agregar algo más?
117 E.11: Mas que todo, que me siento contenta pero un poco mal por esto... yo ayudo a mi
118 mamá con la comida y eso, y yo quiero estar con amigos, pero no puedo y ya es que estoy
119 pensando son muchas cosas...que ayuden a la gente con autismo.
120 K: Bueno muchas gracias por ayudarme, fue un placer.

Anexo 15. Entrevista a participante N° 12 (E.12)

Iniciales: R.F

Rol: Participante con TEA

Grado del Participante¹: 2

Tiempo con el participante: 20 años

Modalidad de empleo: Protegido

Tiempo del participante en la empresa: ---

Otra modalidad: Independiente

Fecha de la entrevista: 21-06-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-v)

- 1 K: ¿hasta qué nivel llegaste en el colegio?
2 E.12: Antes yo estudiaba en el colegio universitario de la florida, antes yo estudiaba
3 educación especial. Antes de eso el colegio cerró... También
4 K ¿cómo tomaste la decisión de trabajar?
5 E.12: Bueno yo comencé a trabajar aquí en ASODECO, aquí he... comencé a trabajar
6 aquí... por muchos años...he... para trabajar por mis padres.
7 K: ¿Cuáles son tus responsabilidades en casa?
8 E.12: Bueno yo tiendo mi cama, ayudo a lavar los platos, a limpiar a hacer diligencias en
9 el banco. Yo paso tiempo con mi papá el me pasa buscando y yo voy con él. A lavar la
10 ropa a hacer la comida y también la plata para comprar la comida.
11 K: ¿A qué lugares te gusta ir?
12 E.12: A mí me gusta ir a margarita, a visitar a mi familia y también antes quiero ir a
13 Portugal... a visitar a mi familia.
14 K: ¿qué haces en tus tiempos libres?
15 E.12: siempre yo juego bowling todos los días, siempre nuestro entrenamiento es todos
16 los días es mi especialidad.
17 K: ¿qué te ha enseñado el trabajar?
18 E.12: en el trabajo he aprendido a hacer galletas, tortas guayabitas...yo me encargo del
19 horno, que el horno calienta dos minutos.
20 K: ¿cómo persona que te ha ayudado?
21 E.12: Antes soy, me definiendo, no me llaman bobo, no me llaman gordo.
22 K: ¿Porque es importante trabajar?
23 E.12: Porque a nosotros nos pagan en ASODECO, nos dan el recibo de pago.
24 K: ¿Porque buscaste trabajo?
25 E.12: Para trabajar en armonía he... y para trabajar en un equipo.
26 K: ¿qué hiciste para buscar trabajo?
27 E.12: Bueno, antes yo fui a F y la muchacha me dijo que tenía que venir a ASODECO
28 para tener todos los beneficios.
29 K: ¿cómo te sentiste en el proceso de buscar trabajo?
30 E.12: Bueno, antes yo me sentí... bueno...este... antes yo trabajaba con medicinas, venta
31 de medicinas y también para primeros auxilios.
32 K: ¿cómo pensabas que iba a ser tu vida cuando consiguieras trabajo?
33 E.12: bueno me gustaría trabajar en una tienda haciendo... en una agencia de viaje.
34 K: ¿cuántos trabajos has tenido?
35 E.12: Bueno, yo antes también trabajaba vendiendo comida. Yo antes también llevaba los
36 refrescos, los chocolates y los helados de Tío Rico.
37 K: ¿hace cuánto tiempo fue eso?
38 Buenos eso fue hace mucho tiempo yo trabajaba también en donde... en una tienda de
39 vídeo... Pero esa empresa cerro. Me gustaría trabajar en Recorland, por los discográficos
40 también.
41 K: ¿y porque no trabajas allá?
42 E.12: Bueno, eso es complicado, eso ellos no me pueden tener allá.

- 43 K: ¿Luego de que cerro que hiciste?
- 44 E.12: este... yo... bueno yo fui F. Me dieron una franela, yo pertenezco a una empresa.
- 45 K: ¿cuánto tiempo tienes trabajando aquí?
- 46 E.12: bueno un año me están preparando para trabajar afuera, yo quiero trabajar afuera.
- 47 K: y ¿qué haces aquí?
- 48 E.12: Aquí hacen muchas cosas nos rotan... a mí me toca la cocina.
- 49 K: ¿Cuáles son las ventajas que tienes trabajando aquí?
- 50 E.12: Que me gusta estar aquí.
- 51 K ¿has tenido dificultades aquí?
- 52 E.12: me gusta aquí. Puede ser el ruido, el aire del ventilador.
- 53 K: ¿cómo es tu trato con tus compañeros?
- 54 E.12: ellos me tratan bien... me dicen gordo... También me dicen flaco. Mis amigos me
- 55 tratan bien.
- 56 K: ¿cuáles son las ventajas que has recibido con el diagnostico?
- 57 E.12: Bueno a mí me hicieron exámenes y me dieron el diagnostico.
- 58 K: ¿tienes algo más que agregar?
- 59 E.12: No, este... Me tratan bien.

Anexo 16. Entrevista a participante N° 13 (E.13)

Iniciales: Y.B

Rol: Entrenadora laboral.

Grado del Participante¹: 2 y 1

Tiempo con el participante: 3 años

Modalidad de empleo: Protegido

Tiempo del participante en la empresa: ---

Otra modalidad: --

Fecha de la entrevista: 21-06-2018

1. Grados de apoyo según el manual diagnóstico estadístico (DSM-v)

- 1 K: Para comenzar, me gustaría saber ¿tienes algún tipo de especialización?
2 E.13: Si, yo soy estudiante de psicopedagogía he... pues... en el proceso de la carrera, de
3 formación como estudiante he... Tengo la oportunidad de estar aquí. Y bueno la
4 experiencia ha sido asombrosa, soy la facilitadora de E.11 y E.12.
5 K: ¿Conocías algo sobre el TEA antes de comenzar aquí?
6 E.13: he... no, bueno en la universidad, pero la universidad es teoría. Aquí me encontré
7 con... Sabes con... tenerlos cerca y ser parte de ese entorno de cómo tratarlos, porque,
8 aunque se habla del trastorno del espectro autista son tan diferentes.
9 K: Y ¿cómo ha sido la experiencia con ellos?
10 E.13: Oye muy buena, particularmente pienso que no podemos ponerle techo...qué. Todo
11 está en sabes cuáles son sus especialidades, ayudar en lo que necesiten y obviamente ser
12 figura de apoyo para que ellos puedan alcanzarlo. Para mí particularmente es eso, no
13 ponerle techo y no creer en ellos, creer en sus potencialidades.
14 K: ¿Cuáles son las funciones que cumple E.11?
15 E.13: Ella trabaja en el área de madera, trabaja en el área de madera básicamente pinta,
16 le hace las bases a las piezas para que otro grupo tenga la parte del lijado entonces ella
17 está encargada de esa área. Y E.12 está en el área de gastronomía, es hornero oficial en
18 el grupo de gastronomía, ahí hacen variedad y entonces es el encargado de llevar el
19 tiempo.
20 K: ¿Cuáles son los beneficios que tienen ellos al trabajar aquí en ASODECO?
21 E.13: Mira el apoyo, la comprensión el estar rodeados de profesionales que estamos aquí
22 porque amamos lo que hacemos y nuestro objetivo es brindarles todo nuestro apoyo para
23 que sean felices, pero principalmente es dale esas herramientas para la vida y para el
24 trabajo.
25 K: ¿ellos trabajan para alguna compañía?
26 E.13: Fíjate, ellos tienen designadas ciertas funciones, aquí hay varios talleres entonces
27 según sus habilidades ellos son ubicados.
28 K: ¿Me refiero a las empresas que apoyan a ASODECO?
29 E.13: Lo que pasa es que ASODECO tiene varias modalidades una de las modalidades
30 es empleo protegido, ellos están incluidos dentro de las empresas en este caso E.11 y
31 E.12, ellos perciben todos los beneficios de la ley, porque están incluidos en nómina en
32 la empresa, la empresa tiene que cumplir obviamente lo que dice la ley que es 5% con
33 discapacidad, pero que por su misma condición ellos no pueden estar dentro de las
34 empresas, entonces ellos están acá con cualquier tipo de trabajo, pero para que reciban su
35 sueldo.
36 K: E.11 me comentaba que quería trabajar afuera ¿cuáles son las limitantes que presenta
37 ella, que no puede estar en otra modalidad de empleo?
38 E.13: Bueno, estamos en proceso de formación, pero si hay muchas cosas que tenemos
39 que ir trabajando, el tema de la irritabilidad, la autonomía. Pero estamos trabajando, ella
40 es una de las candidatas para pasar a empleo con apoyo.
41 K: ¿Aquí hay alguna persona que se encuentre trabajando bajo empleo protegido y que
42 tenga las capacidades para estar en otra modalidad?

43 E.13: Si, bueno fíjate todo depende de sus mismas capacidades, hay un grupo que
44 cumple con el perfil pero que está en entrenamiento, por todo lo que implica el campo.
45 Pero si ciertamente ASODECO no solo trabaja con chicos acá si no que tiene
46 experiencia fuera. También es parte de la decisión familiar, que los mismos padres no lo
47 aceptan y no lo dejan, por el mismo temor, miedo, desconfianza. Recordándote pues, que
48 ellos necesitan esa parte de permisología para que ellos puedan ser incluidos. Sin no hay
49 apoyo de la familia, por más que se vean las capacidades necesitamos esta aceptación
50 por parte de los representantes.

51 K: ¿Estos temores a que se deben?

52 E.13: Bueno, puede ser el hecho de que los ven... que puedan abusar de ellos en todos
53 los sentidos, que no los acepten...por el mismo tema de la sociedad o por la
54 sobreprotección de los padres.

55 K: ¿Cuáles han sido las dificultades que ellos han presentado aquí en el trabajo?

56 E.13: Bueno E.11 el mismo tema de la irritabilidad y por lo menos el hecho de sus
57 mismas características, el ruido, el hecho de aislarse. Pero a nivel general tienen muy
58 buena relación, el hecho de estar rodeados de personas que tienen una discapacidad les
59 suma. Y en el caso de E.12 tiene toda su vida acá, él tiene características particulares es
60 muy amoroso y dificultades no he presenciado en el tiempo que tengo aquí.

61 K: ¿Cuánto tiempo tienes?

62 E.13: 3 años.

63 K: ¿Cómo has manejado estas dificultades de E.11?

64 E.13: Bueno apoyo, de parte de nosotros la comprensión, de darle su espacio. Luego de
65 que se calma regresa al lugar de trabajo, que son algunas de las adaptaciones que
66 tenemos que hacer porque es parte de su condición así que no lo vamos a quitar de un
67 día para otro...pero ella tiene que saber conocerse y controlarlo.

68 K: ¿Cuáles son las cosas que te gustaría mejorar de ASODECO?

69 E.13: Bueno quizás el espacio, pero a mí me gusta el equipo acá, por el tema de que son
70 personas profesionales que se abocan a esto.

71 K: ¿cuáles son los beneficios que tiene la empresa al contratar a una persona con
72 Autismo?

73 E.13: Mira muchísimos, por el mismo tema de que tienen características muy
74 particulares entre estas, este trabajo tan organizado que pueden llevar a cabo, el nivel de
75 compromiso y creo que todo está en el hecho del entrenamiento, si ellos tienen el
76 entrenamiento ellos pueden lograrlo. Creo que una empresa que contrate a una persona
77 con Autismo va a tener a una persona responsable, a un trabajador organizado, va a tener
78 un trabajador que va cumplir, además de que tienen un buen nivel, un buen nivel de
79 funcionamiento.

80 K: ¿Y cuáles son las dificultades que puede tener la empresa al contratarlos?

81 E.13: El tema de... emocional que quizá ellos no logran el tema emocional, entonces el
82 control de tema emocional, ver lo sensible que sean y particularmente estas dos cosas.

83 K: ¿Como sociedad como podríamos ayudar a las personas con TEA?

84 E.13: Mira sensibilizar, creo que es necesario tener presente el crear oportunidades para
85 ellos, porque es una forma de conocerlo, de las capacidades que tienen y que no
86 podemos hacer.

87 K: ¿Cuáles son los servicios que faltan en el país?

88 E.13: Bueno yo creo que tenemos a nuestro favor la ley, lo que falta es hacer cumplir la
89 ley, este crear futuro, crear las condiciones físicas. y bueno hay mucho desconocimiento
90 acerca del tema, tú vas por la calle y preguntas que es el TEA y las personas no saben, y
91 eso obviamente nos va a mantener abajo, aun en nivel de empresa, deben existir
92 empresas que se aboquen a se cumplan los derechos que ellos tienen.

- 93 K: ¿quisieras agregar algo más?
- 94 E.13: No bueno chévere que estés trabajando esto.

Anexo 17. Notas de campo

Fecha: 18/04/2018.

Lugar: Fundacodise.

Contacto: Lic. Amelia (Terapeuta ocupacional).

Primer contacto con participante cuatro (4), se encontraba supervisando las actividades de sus compañeros en el departamento de pintura. La Lic. Amelia realizó una lista de ellos participantes que cumplen con los criterios. Y solicita avances del trabajo de investigación para pautar cita con la participante.

Fecha: 20/04/2018

Lugar: ASODECO

Contacto: Lic. Marianela.

La Lic. Solicito con antelación los avances del trabajo de investigación, una vez en la reunión mostró una lista de participantes que cumplían con los criterios. Solicitando la primera entrevista lo antes posible, ya que la entrenadora se iría de vacaciones. La entrenadora es la Lic. Veronica.

Fecha: 02/05/2018

Lugar: Fundacodise.

Contacto: Lic. Massiel

Periodo de observación, contacto informal con participantes que permitieron generar los guiones de entrevista.

Fecha: 03/05/2018

Lugar: Buena Voluntad.

Contacto: Lic. Yessika.

La Lic. Informa que debido a la situación del país varios de los participantes se han ido del país. Y no pueden ser contactados nuevamente, sin embargo, de tener uno de las personas que cumpla con los requisitos de la investigación se contactara con la investigadora.

Fecha: 4/05/2018

Lugar: Empresa de participante uno (1).

Contacto: Lic. Verónica.

La entrevista se suspendió debido a problemas de transporte.

Fecha: 9/05/2018

Lugar: Empresa de participante uno (1).

Contacto: Lic. Verónica.

Al llegar al lugar, el participante (1) se encontraba en la puerta revisando las facturas de los clientes. De inmediato, la entrenadora fue abordada por una de las trabajadoras quien le notifico que el participante se había caído en dos ocasiones mientras se dirigía a su casa después del trabajo. Una vez que se desocupo la entrenadora, nos dirigimos al comedor, donde ella le informo al participante que iba a ser entrevistado. El participante fue el primero en entrevistar, se encontraba nervioso y debido al lenguaje interrumpido que presentaba en ocasiones se interrumpió el hilo discursivo por la entrenadora. Seguido de las entrevistas al participante, se entrevisto a la entrenadora. Al finalizar, esta le informo al supervisor que ya podía pasar a ser entrevistado. Durante esta ultima entrevista, el supervisor se mostró agitado y ocupado, por lo que la entrevista fue rápida.

Fecha: 14/05/2018

Lugar: Fundacodise.

Contacto: Lic. Massiel (Participante cuatro)

Observación y entrevista con la participante, se realizó un recorrido por las instalaciones y luego se inició la entrevista. Mientras la participante relataba sus experiencias laborales, se mostró nerviosa y triste. Las entrenadoras se encontraban haciendo exámenes posvacacionales, por lo que solo se realizó la entrevista a la participante cuatro. Cuando la entrevista estaba por finalizar, la directora de la institución interrumpió la entrevista y formo parte de la misma hasta el final.

Fecha: 28/05/2018

Lugar: Fundacodise.

Contacto: Lic. Massiel

Este día se entrevisto a la supervisora de la participante cuatro, mostrándose receptiva y colaboradora en todo momento. El resto de la tarde, se converso y convivió con el resto de las personas con TEA que se encontraban en la fundación. Este día se hizo el contacto con el participante nueve (9) quien trabaja de forma independiente y conoce al asesor de la investigadora.

Fecha: 31/05/2018

Lugar: Plaza Venezuela.

Contacto: Participante nueve (9)

El enlace con este participante se hizo directamente con él, este participante se encargo de notificarle a su supervisor y de pautar el día. Durante la entrevista, el participante se mostró colaborador y seguro, su lenguaje fue fluido y notificó en varias ocasiones que tiene metas que desea cumplir en un futuro. Indicó que se siente muy satisfecho con el trabajo en ese lugar. El supervisor por su parte, expreso en todo momento el estupendo trabajo que hace el participante y la disposición que tiene.

Fecha: 31/05/2018

Lugar: Parque Cristal.

Contacto: Participante seis (6)

La entrevista fue en horas de la tarde y al igual que el participante nueve (9), trabaja bajo modalidad independiente, sin embargo, ella participo en un programa de entrenamiento en conjunto con ASODECO. Al terminar la entrevista, la participante le dio un recorrido por las instalaciones a la investigadora, se notó de inmediato el plan de inclusión laboral que desarrolla la empresa. Ya que en distintos puestos de trabajo se encontraban personas con Discapacidad y no se les hacia distinción alguna. Luego de esto, se realizó la entrevista con las dos supervisoras que tiene la participante. Durante toda la entrevista se mostraron colaboradoras y receptivas a las preguntas.

Fecha: 01/06/2018

Lugar: Chacaíto

Contacto: Entrenadora de participante seis (6).

La entrevista tuvo lugar en horas de la mañana en el nuevo lugar de trabajo de la entrenadora. En este lugar de trabajo, ella se encuentra iniciando el proceso de inclusión que inicio en el lugar de trabajo actual de la participante seis (6). La entrevistada se mostró animada por la investigación y colaboró con gran información. La participante fue la encargada de realizar en contacto tanto con sus supervisores como la entrenadora quien ya no trabajaba con ella.

Fecha: 21/06/2018

Lugar: ASODECO

Contacto: Lic. Marianella.

La Lic. Se contacto una semana antes con la investigadora para notificarle que había dos participantes bajo empleo protegido que cumplían con los criterios y que podían realizar las entrevistas. Una vez en el lugar de la entrevista, la Lic. Les notifico a los participantes que iban a participar en una entrevista y ellos accedieron. Durante ambas entrevistas los participantes se mostraron receptivos al igual que la entrenadora quien fue entrevistada de ultima.

Anexo 18. Solicitud para realizar entrevistas a los participantes de Fundacodise.

Caracas, 04 de mayo de 2018

Sres.

FUNDACODISE.

Presente.-

Muy respetuosamente me dirijo a ustedes a fin de solicitar oficios para que me permitan realizar entrevistas a personas que estén cursando el Trastorno del Espectro Autista pertenecientes a su plan de inserción laboral. Tal solicitud la realizo en virtud de que soy estudiante de psicología mención clínica y actualmente me encuentro elaborando el Trabajo Final de Grado (TFG): Trastorno del Espectro Autista: una aproximación cualitativa a su situación laboral en el Área Metropolitana de Caracas. Dicho trabajo, por ser de corte cualitativo requiere de entrevistas a las principales protagonistas en la inserción laboral.

Mucho sabría agradecer su atención y respuesta a esta solicitud.

Atentamente.



Kelly J. Montilla G.

Tlfs. 0426-9142664/ 0212-4423722

Recibido
Marsiel Requena
Gerente General



FUNDACODISE
FUNDACIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Anexo 19. Solicitud para realizar entrevistas a los participantes de ASODECO.

Caracas, 04 de mayo de 2018

Sres.

FUNDACODISE.

Presente.-

Muy respetuosamente me dirijo a ustedes a fin de solicitar oficios para que me permitan realizar entrevistas a personas que estén cursando el Trastorno del Espectro Autista pertenecientes a su plan de inserción laboral. Tal solicitud la realizo en virtud de que soy estudiante de psicología mención clínica y actualmente me encuentro elaborando el Trabajo Final de Grado (TFG): Trastorno del Espectro Autista: una aproximación cualitativa a su situación laboral en el Área Metropolitana de Caracas. Dicho trabajo, por ser de corte cualitativo requiere de entrevistas a las principales protagonistas en la inserción laboral.

Mucho sabría agradecer su atención y respuesta a esta solicitud.

Atentamente.



Kelly J. Montilla G.

Tlfs. 0426-9142664/ 0212-4423722

Recibido
Masset Requena
Gerente General



FUNDACODISE
FUNDACIÓN PARA LA EDUCACIÓN
Y TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Anexo 20. Convenimiento informado sobre la confidencialidad en las entrevistas de ASODECO.



ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN COMPLEMENTARIA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

CONVENIMIENTO

Por medio de la presente ASODECO deja constancia de que la autorización para realizar entrevistas, filmaciones y/o documentación fotográfica por parte de la investigadora abajo firmantes, es solo para su uso docente en el trabajo Trastorno del Espectro Autista: una aproximación cualitativa a su situación laboral, bajo el compromiso de garantizar el manejo confidencial y respetuoso de la información y de la imagen de las personas con discapacidad, tal y como lo dicta la vigente Ley Para Personas con Discapacidad en su articulado.

Kelly Montilla C.I. 23.636.484
Universidad Central de Venezuela

Firma: 

Caracas, a los 04 días del mes de mayo del año 2018

