



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del Grado
Académico de Licenciada en
Psicopedagogía.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO
AUTISTA EN EMPRESAS E INSTITUCIONES DEL CANTÓN QUEVEDO”

AUTORA

Mayerli del Rocio Saltos Quiñonez

DIRECTORA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcda. Karla Jeniffer Carrera Salinas, MSc.

QUEVEDO – LOS RÍOS – ECUADOR

2025



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **MAYERLI DEL ROCÍO SALTOS QUIÑONEZ**, declaro que la investigación aquí descrita es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este documento, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Mayerli Saltos Q.

MAYERLI DEL ROCÍO SALTOS QUIÑONEZ

C.I.: 1250250642



CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La suscrita, **Karla Jennifer Carrera Salinas**, docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la estudiante, **Mayerli del Rocío Saltos Quiñonez**, realizó el Proyecto de Investigación de grado titulado “**Inclusión laboral de personas con trastornos del espectro autista en empresas e instituciones del cantón Quevedo**”, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicopedagogía**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.



Karla Jeniffer Carrera
Salinas



Lcda. Karla Jeniffer Carrera Salinas, MSc.
Directora del Proyecto de Investigación



CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y/O PLAGIO ACADÉMICO

La suscrita, **Karla Jeniffer Carrera Salinas**, mediante el presente cumpro en presentar a usted, el informe de proyecto de Investigación titulado **“Inclusión laboral de personas con trastornos del espectro autista en empresas e instituciones del cantón Quevedo”**, presentado por la estudiante **Mayerli del Rocío Saltos Quiñonez**, egresada de la Carrera de Psicopedagogía, que fue revisado bajo mi dirección según resolución del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Educación, que se ha desarrollado de acuerdo al Reglamento de la Unidad de Integración Curricular de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo y cumple con el requerimiento de análisis del sistema Compilatio el cual avala los niveles de originalidad en un 95 % y similitud del 5%, del trabajo investigativo. Valido este documento para que el estudiante siga con los trámites pertinentes, de acuerdo como lo establece el Reglamento.


CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

MSAltos- _Proyecto_de_Investigacion

5%
Textos
sospechosos

2% Similitudes
De similitudes entre comillas
De entre las fuentes
mencionadas
3% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: MSAltos_Proyecto_de_Investigacion.pdf
ID del documento: a4444a8b-c3a025252e7eb1628fb25e037fa2cda
Tamaño del documento original: 7,6 MB
Autores: []

Depositante: KARLA JENIFFER CARRERA SALINAS
Fecha de depósito: 20/3/2025
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 20/3/2025

Número de palabras: 21.774
Número de caracteres: 159.576

Ubicación de las similitudes en el documento:





**Karla Jeniffer Carrera
Salinas**

Time Stamping
Security Data

Lcda. Karla Jeniffer Carrera Salinas, MSc.
Directora del Proyecto de Investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título

“Inclusión laboral de personas con trastornos del espectro autista en empresas e instituciones del cantón Quevedo”

Presentado al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Educación como requisito previo a la obtención del título de Licenciada en Psicopedagogía.

Aprobado por



Firmado electrónicamente por:
ELIDA YESENIA
BAJANA QUINTANA
 Validar únicamente con FirmaEC

PRESIDENTA DEL TRIBUNAL

Lcda. Elida Yesenia Bajaan Quintana, MSc.



Firmado electrónicamente por:
MARIANA ESTELITA
SOLIS GARCIA
 Validar únicamente con FirmaEC

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Lcda. Mariana Estelita Solís García, MSc.



Dennis Mauricio
Jimenez Bonilla



MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Psíc. Dennis Mauricio Jiménez Bonilla, MSc.

QUEVEDO – LOS RÍOS – ECUADOR

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fuerza y la sabiduría necesarias para recorrer este camino, y por sostenerme en los momentos difíciles, dándome la fortaleza para avanzar en cada paso de este proceso, agradezco profundamente su guía y apoyo constante.

A mi querido padre, Reynaldo Saltos (+), quien, aunque no esté físicamente conmigo, sigue presente en cada instante de mi vida. Te debo el ejemplo de esfuerzo, perseverancia y amor que me diste, y aunque no pudiste ver el final de este recorrido, sé que me acompañas y celebras conmigo este logro, pues tu memoria y legado siguen siendo mi mayor inspiración.

A mi madre, Rocío Quiñónez, mi luz y refugio, quien con su amor incondicional ha sido mi mayor ejemplo de lucha y perseverancia. Gracias, mamá, por enseñarme que con esfuerzo y determinación no hay meta imposible. Tu apoyo y sacrificios han sido fundamentales en este logro, y esta victoria es tanto tuya como mía.

A mis queridos hermanos, Reynaldo Saltos y Kevin Saltos, con quienes tengo el privilegio de compartir no solo lazos de sangre, sino un amor inquebrantable. Gracias a Dios por estar juntos, enfrentando la vida como un equipo, apoyándonos mutuamente en los momentos difíciles y celebrando cada victoria como propia.

A mi novio Pepe Rendón, el compañero de mis días, mi mayor apoyo y el amor de mi vida, gracias por ser mi impulso en cada reto y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. Tu amor incondicional ha sido mi fortaleza, y aunque la distancia nos separe físicamente, nuestro amor sigue fortaleciéndose, porque sé que Dios nos guía. Este triunfo también es tuyo, porque sin ti, este camino habría sido mucho más difícil.

Y, por último, pero no menos importante, a mis queridos abuelos, a quienes agradezco a Dios por su vida y salud. Me llena de felicidad saber que pueden compartir conmigo este momento y ver culminada esta etapa tan importante de mi vida.

A todos ustedes, con todo mi corazón, gracias.

Mayerli del Rocío Saltos Quiñónez

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por brindarme la fuerza, la sabiduría y la serenidad necesarias para enfrentar los desafíos que surgieron a lo largo de este camino. Gracias por ser mi guía y mi apoyo constante, sosteniéndome en los momentos de dificultad y dándome la fortaleza para seguir adelante.

A mi madre y hermanos, por ser mi pilar inquebrantable. Su amor incondicional, apoyo y sacrificios han sido esenciales para que pueda alcanzar esta meta. Agradezco profundamente cada gesto de cariño y cada palabra de aliento, que me han impulsado a continuar luchando y creyendo en mí.

A mis demás familiares, por su constante apoyo y por ser una fuente de inspiración y fortaleza en todo momento. A cada uno de ustedes que de alguna u otra forma ha estado presente en este recorrido, gracias por su amor, consejos y por estar siempre a mi lado.

A mi tutora de Proyecto de Investigación, por su guía y paciencia a lo largo de este proceso. Su valiosa orientación me permitió perfeccionar mi trabajo, y sus consejos me ayudaron a desarrollar una visión crítica y académica. Gracias por confiar en mi capacidad y por acompañarme en cada etapa de esta investigación.

A mis docentes, por compartir sus conocimientos, por motivarme a seguir aprendiendo y por ser ejemplos de dedicación y compromiso con la educación. Gracias por su apoyo constante, por enseñarme no solo el contenido académico, sino también el valor de la disciplina y el esfuerzo.

A mi Tribunal de Sustentación, por su tiempo, dedicación y valiosos comentarios. Gracias por su profesionalismo y por evaluar mi trabajo con rigor y objetividad. Sus observaciones me han permitido mejorar y consolidar mis conocimientos, y su retroalimentación ha sido fundamental para el desarrollo de mi proyecto.

Mayerli del Rocío Saltos Quiñonez

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo elaborar una guía informativa para la inclusión laboral de personas dentro del espectro autista, con el fin de proporcionar herramientas y estrategias que faciliten su integración en entornos de trabajo. A través de un enfoque metodológico basado en la recopilación de información, se analizaron diversas fuentes teóricas y se realizaron entrevistas a expertos en inclusión laboral y personas con autismo. Los resultados evidenciaron que, a pesar de los avances en la sensibilización sobre la neurodiversidad, aún existen barreras significativas en el acceso al empleo, derivadas de la falta de conocimiento y adaptación de los espacios laborales. Se identificó la necesidad de capacitaciones para empleadores y compañeros de trabajo, así como la implementación de ajustes razonables que permitan maximizar las capacidades de las personas con autismo en el ámbito laboral. En conclusión, la guía informativa desarrollada busca ser una herramienta de apoyo tanto para empleadores como para trabajadores con autismo, promoviendo prácticas inclusivas que favorezcan la equidad y el respeto en el entorno laboral. Su aplicación contribuirá a la reducción de la brecha de empleabilidad y al fomento de una cultura organizacional más diversa y accesible.

Palabras claves: Autismo, Inclusión, Equidad.

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop an informative guide for the labor inclusion of people on the autism spectrum, with the aim of providing tools and strategies to facilitate their integration into work environments. Through a methodological approach based on data collection, various theoretical sources were analyzed, and interviews were conducted with experts in labor inclusion and people with autism. The results showed that, despite advances in raising awareness about neurodiversity, significant barriers to accessing employment still exist, stemming from a lack of knowledge and adaptation of workspaces. The need for training for employers and coworkers was identified, as well as the implementation of reasonable accommodations to maximize the capabilities of people with autism in the workplace. In conclusion, the developed informative guide seeks to be a support tool for both employers and employees with autism, promoting inclusive practices that foster equity and respect in the workplace. Its implementation will contribute to reducing the employability gap and fostering a more diverse and accessible organizational culture.

Keywords: Autism, Inclusion, Equity.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Declaración de Autoría y Cesión de Derechos	ii
Certificación de Culminación del Proyecto de Investigación	iii
Certificado del reporte de la herramienta de prevención de coincidencia y/o plagio académico	iv
Certificación de aprobación por Tribunal de Sustentación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimientos.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Índice de contenidos	x
Índice de tablas	xiv
Índice de anexos	xv
Código Dublín	xvi
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema	2
1.1.1. Formulación del problema	3
1.2.1. Objetivo general	3
1.2.2. Objetivos específicos.....	3
1.3. Justificación.....	4
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Fundamentación conceptual.....	5
2.1.1. Autismo	5
2.1.2. Inclusión.....	5
2.1.3. Integración.....	5
2.1.4. Sensibilización.....	5
2.1.5. Discriminación laboral	6

2.1.6. Estabilidad laboral.....	6
2.1.7. Flexibilidad laboral.....	6
2.1.8. Entorno laboral	6
2.2. Fundamentación teórica	7
2.2.1. Trastorno del espectro autista.....	7
2.2.1.1. Características y manifestaciones del TEA.....	8
2.2.2. Causas y factores de riesgo del TEA.....	9
2.2.2.1. Factores ambientales	10
2.2.2.2. Factores genéticos	11
2.2.3. TEA en la vida adulta.....	11
2.2.3.1. El impacto del TEA en la vida adulta	11
2.2.4. Inclusión laboral.....	13
2.2.4.1. Beneficios de la inclusión laboral	14
2.2.4.2. Desafíos para la inclusión laboral de personas con TEA.....	16
2.2.5. Capacidades y habilidades laborales de las personas con TEA	18
2.2.5.1. Factores que dificultan la estabilidad laboral de las personas con TEA	20
2.2.5.2. Estrategias para potenciar la inclusión laboral de personas con TEA....	22
2.3. Fundamentación legal.....	25
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador	25
2.3.2. Ley Orgánica de Discapacidades	26
2.3.3. Código del Trabajo.....	27
2.3.4. Código civil del Ecuador.....	28
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.1. Tipo de investigación	29
3.2. Enfoque de la investigación	29
3.3. Métodos de investigación.....	30
3.3.1. Método inductivo	30

3.3.2.	Método deductivo.....	30
3.3.3.	Método analítico.....	30
3.4.	Fuentes de recopilación de la información.....	30
3.5.	Diseño de la investigación.....	31
3.5.1.	Población y muestra	31
3.6.	Técnicas de investigación.....	33
3.6.1.	Revisión documental	33
3.6.2.	Entrevista.....	33
3.6.3.	Validación por expertos.....	33
3.7.	Instrumentos de investigación	34
3.7.1.	Ficha de análisis bibliográfico.....	34
3.7.2.	Guía de preguntas.....	34
3.7.3.	Ficha de validación.....	34
3.8.	Análisis de la información.....	35
3.9.	Recursos humanos y materiales	35
3.9.1.	Recursos humanos.....	35
3.9.2.	Recursos materiales.....	35
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	36
4.1.	Resultados	36
4.1.1.	Premisas teóricas de la inclusión laboral en personas con TEA	36
4.1.2.	Actitud y nivel de conocimientos de los empleadores frente a la inclusión de las personas con TEA.....	37
4.1.2.1.	Contexto general	37
4.1.2.2.	Actitudes hacia la inclusión.....	38
4.1.2.2.1.	Actitudes del empleador.....	38
4.1.2.2.2.	Barreras para la inclusión.....	39
4.1.2.2.3.	Conocimientos sobre TEA.....	40

4.1.2.2.4. Capacitación sobre TEA	41
4.1.2.3. Políticas y prácticas de inclusión	42
4.1.2.4. Percepción de impacto	43
4.1.2.5. Propuesta de mejora	44
4.1.2.6. Codificación axial	45
4.1.2.7. Codificación emergente.....	47
4.1.3. Guía informativa con estrategias psicopedagógicas para la inclusión laboral de las personas con TEA.....	48
4.1.3.1. Antecedentes	48
4.1.3.2. Objetivos	49
4.1.3.3. Justificación.....	49
4.1.3.4. Descripción de la guía	50
4.1.3.4.1. Desarrollo de políticas inclusivas	50
4.1.3.4.2. Adaptación del entorno laboral	50
4.1.3.4.3. Información y sensibilización sobre normativas e incentivos	50
4.1.3.4.4. Diseño de puestos adecuados.....	51
4.1.3.4.5. Promoción del empleo y vinculación laboral.....	51
4.1.4. Validación de la guía de apoyo para la inclusión laboral de personas con TEA.....	51
4.2. Discusión.....	52
5. CONCLUSIONES.....	55
6. RECOMENDACIONES	56
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
8. ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Descripción de las empresas seleccionadas para la obtención de la información en la investigación.....	31
Tabla 2.	Categorías iniciales de la investigación.....	32
Tabla 3.	Codificación de las preguntas correspondientes al contexto general de la contratación de personas con discapacidad en empresas de Quevedo.	38
Tabla 4.	Codificación de las preguntas correspondientes a las actitudes del empleador en la contratación de personas con discapacidad en empresas de Quevedo. .	39
Tabla 5.	Codificación de las preguntas correspondientes a las barreras para la inclusión de personas con discapacidad en empresas de Quevedo.	40
Tabla 6.	Codificación de las preguntas correspondientes al conocimiento sobre el TEA en empresas de Quevedo.	41
Tabla 7.	Codificación de las preguntas correspondientes al recibimiento de capacitaciones sobre el TEA en empresas de Quevedo.	42
Tabla 8.	Codificación de las preguntas correspondientes a la existencia de políticas y prácticas de inclusión en empresas de Quevedo.	43
Tabla 9.	Codificación de la pregunta sobre el impacto de la inclusión laboral de personas con TEA en empresas de Quevedo.....	44
Tabla 10.	Codificación de la pregunta sobre la pertinencia de la elaboración de una guía informática para la contratación de personas con TEA en empresas de Quevedo.	45
Tabla 11.	Codificación axial en la inclusión laboral de personas con TEA en empresas del cantón Quevedo.....	46
Tabla 12.	Codificaciones emergentes en la inclusión laboral de personas con TEA en empresas del cantón Quevedo.	48
Tabla 13.	Valoraciones ponderadas de la guía de estrategias propuesta para la inclusión laboral de personas con TEA en empresas del cantón Quevedo.....	52

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.	Solicitudes de permiso para entrevista a las empresas	64
Anexo 2.	Aplicación de la entrevista de a representantes de las empresas.....	67
Anexo 3.	Validación del instrumento de investigación para la recolección de información sobre la inclusión laboral de personas con TEA en empresas del cantón Quevedo	69
Anexo 4.	Rubrica de validación de la propuesta guía informática para la inclusión laboral de personas con TEA.....	73
Anexo 5.	Guía informativa con estrategias psicopedagogías para la inclusión laboral de personas con TEA	76

CÓDIGO DUBLÍN

Título:	“Inclusión laboral de personas con trastornos del espectro autista en empresas e instituciones del cantón Quevedo”		
Autor:	Mayerli del Rocío Saltos Quiñonez		
Palabras claves:	Autismo	Inclusión	Equidad
Fecha de publicación:	Mayo, 2025		
Editorial:	Quevedo- UTEQ – 2025		
Resumen:	<p>La presente investigación tiene como propósito elaborar una guía informativa para la inclusión laboral de personas dentro del espectro autista, con el fin de proporcionar herramientas y estrategias que faciliten su integración en entornos de trabajo. A través de un enfoque metodológico basado en la recopilación de información, se analizaron diversas fuentes teóricas y se realizaron entrevistas a expertos en inclusión laboral y personas con autismo. Los resultados evidenciaron que, a pesar de los avances en la sensibilización sobre la neuro diversidad, aún existen barreras significativas en el acceso al empleo, derivadas de la falta de conocimiento y adaptación de los espacios laborales. Se identificó la necesidad de capacitaciones para empleadores y compañeros de trabajo, así como la implementación de ajustes razonables que permitan maximizar las capacidades de las personas con autismo en el ámbito laboral. En conclusión, la guía informativa desarrollada busca ser una herramienta de apoyo tanto para empleadores como para trabajadores con autismo, promoviendo prácticas inclusivas que favorezcan la equidad y el respeto en el entorno laboral. Su aplicación contribuirá a la reducción de la brecha de empleabilidad y al fomento de una cultura organizacional más diversa y accesible.</p>		
Abstract:	<p>The purpose of this research is to develop an informative guide for the labor inclusion of people on the autism spectrum, with the aim of providing tools and strategies to facilitate their integration into work environments. Through a methodological approach based on data collection, various theoretical sources were analyzed, and interviews were conducted with experts in labor inclusion and people with autism. The results showed that, despite advances in raising awareness about neurodiversity, significant barriers to accessing employment still exist, stemming from a lack of knowledge and adaptation of workspaces. The need for training for employers and coworkers was identified, as well as the implementation of reasonable accommodations to maximize the capabilities of people with autism in the workplace. In conclusion, the developed informative guide seeks to be a support tool for both employers and employees with autism, promoting inclusive practices that foster equity and respect in the workplace. Its implementation will contribute to reducing the employability gap and fostering a more diverse and accessible organizational culture.</p>		
Descripción:	91 hojas: dimensiones, 29 x 21 cm + CD-ROM 6162		
URI:			

1. INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral es un tema de creciente interés en la construcción de sociedades más equitativas y sostenibles, ya que promueve la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad (Sonobrio *et al.*, 2022). Permitir que todas las personas, independientemente de sus condiciones o capacidades, accedan a empleos dignos no solo impacta positivamente en su desarrollo personal y económico, sino también en el fortalecimiento de las organizaciones y el tejido social (Arteaga *et al.*, 2023). Sin embargo, este proceso enfrenta retos significativos, particularmente cuando se trata de grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, quienes suelen encontrar barreras que dificultan su acceso y permanencia en el ámbito laboral (Imacaña & Villacrés, 2022).

El trastorno del espectro autista (TEA) es una condición del neurodesarrollo que afecta principalmente la comunicación, la interacción social y ciertos patrones de comportamiento (Vincent *et al.*, 2019). Aunque sus manifestaciones varían ampliamente entre individuos, una característica común es la necesidad de apoyos específicos para enfrentar desafíos en contextos sociales y laborales (Borgonovi *et al.*, 2024). A pesar de sus habilidades y potenciales contribuciones, las personas con TEA suelen enfrentar prejuicios y desconocimiento por parte de la sociedad, lo que limita su integración plena en diferentes espacios, incluido el laboral. En muchos casos, las actitudes negativas de los empleadores, la falta de adaptaciones en los entornos laborales y la carencia de programas de capacitación actúan como barreras que obstaculizan su inclusión (Waisman *et al.*, 2020).

En el cantón Quevedo, la problemática de la inclusión laboral para las personas con TEA pone de manifiesto la necesidad de estrategias que sensibilicen tanto a empleadores como a trabajadores sobre la importancia de adoptar enfoques más inclusivos. Esto implica analizar no solo las actitudes hacia esta población, sino también las capacidades de las empresas para implementar adaptaciones que respondan a las necesidades específicas de los empleados con TEA. La preparación de los entornos laborales y la capacitación del personal son pasos esenciales para reducir los obstáculos que enfrentan estas personas y potenciar sus habilidades.

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) sigue siendo un desafío, ya que enfrentan altas tasas de desempleo debido a la falta de comprensión sobre sus capacidades y necesidades. Organismos como la ONU y la OIT promueven políticas de inclusión, pero su aplicación varía por país. En América Latina, los avances son limitados, con escasas oportunidades adaptadas. En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo garantizan la inserción laboral, pero aún existen barreras en la adaptación de entornos y procesos de contratación, limitando el acceso real a un empleo digno.

La inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) enfrenta múltiples desafíos que reflejan barreras sociales, culturales y estructurales en el ámbito laboral. En el cantón Quevedo, la falta de conocimiento sobre el TEA, combinada con estigmas y prejuicios, limita las oportunidades para que estas personas accedan a empleos dignos y sostenibles. Las actitudes negativas de algunos empleadores, sumadas a la carencia de políticas inclusivas y adaptaciones en los entornos de trabajo, generan condiciones que dificultan su integración y desarrollo profesional.

El TEA, al ser una condición con manifestaciones diversas, requiere enfoques personalizados y apoyos específicos para facilitar la participación activa de las personas en el ámbito laboral. Sin embargo, en muchas empresas locales, se observa una preparación insuficiente para atender las necesidades de este grupo, lo que resulta en un acceso limitado a oportunidades de empleo. Esta situación no solo afecta a las personas con TEA, quienes ven restringido su desarrollo personal y económico, sino también a sus familias, que enfrentan retos adicionales para garantizar su bienestar.

La falta de estrategias prácticas y herramientas que promuevan entornos laborales inclusivos evidencia la necesidad de analizar y abordar estas barreras. Un enfoque que considere tanto las actitudes de los empleadores como las capacidades de las empresas para implementar adaptaciones es fundamental para promover cambios significativos. Esto permitirá construir un panorama más claro sobre la inclusión laboral en el cantón Quevedo y avanzar hacia una sociedad que valore y respete la diversidad.

1.1.1. Formulación del problema

¿Cómo contribuir al fortalecimiento de la inclusión laboral de personas con autismo en empresas e instituciones del Cantón Quevedo?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Elaborar una guía informativa para la inclusión laboral de personas con el espectro autista.

1.2.2. Objetivos específicos

- Sistematizar las premisas teóricas de la inclusión laboral en personas con Trastornos del espectro autista.
- Identificar la actitud y el nivel de conocimientos de los empleadores frente a la inclusión de las personas con trastorno del espectro autista
- Estructurar una guía informativa con estrategias psicopedagógicas para la inclusión laboral de las personas con trastorno del espectro autista
- Validar con expertos la guía de apoyo para la inclusión laboral de personas con el espectro autista.

1.3. Justificación

La inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) es un tema relevante en el cantón Quevedo, donde aún persisten barreras sociales, culturales y estructurales que limitan su acceso al empleo. Estas limitaciones afectan tanto a las personas con TEA, quienes enfrentan dificultades para integrarse plenamente en el ámbito laboral, como a sus familias, que asumen mayores retos económicos y emocionales. Por ello, analizar las barreras existentes y proponer estrategias para superarlas constituye un aporte significativo para fomentar la equidad y el respeto a la diversidad en la sociedad.

El estudio beneficiará directamente a las personas con TEA al promover su inclusión laboral y mejorar su calidad de vida. Asimismo, sus familias podrán experimentar una reducción en la carga económica y emocional al contar con mayores oportunidades para sus integrantes. Las empresas locales también se verán favorecidas al adoptar prácticas inclusivas que impulsen su desarrollo organizacional, fortalezcan su responsabilidad social y aprovechen el potencial de un grupo de personas que, con los apoyos adecuados, puede contribuir significativamente al logro de sus objetivos.

En términos más amplios, la sociedad se beneficiará de un entorno más inclusivo, donde la diversidad sea reconocida como un valor fundamental. Los resultados de esta investigación servirán como base para diseñar herramientas prácticas, como guías psicopedagógicas, que permitan facilitar la inclusión laboral en diferentes contextos. Este conocimiento podrá ser replicado y adaptado, contribuyendo a mejorar la situación laboral de personas con TEA no solo en Quevedo, sino también en otras regiones.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación conceptual

2.1.1. Autismo

El autismo, o trastorno del espectro autista (TEA), es un trastorno del desarrollo neurológico que afecta la comunicación, la interacción social y el comportamiento. Se caracteriza por la dificultad para entender las normas sociales, la rigidez en las rutinas y la presencia de conductas repetitivas. La gravedad varía, siendo un espectro amplio de manifestaciones (Alcalá & Ochoa, 2022).

2.1.2. Inclusión

La inclusión es un proceso mediante el cual se busca garantizar la participación plena de todas las personas en diversos ámbitos de la sociedad, sin discriminación. En el ámbito laboral, implica adaptar el entorno y las condiciones de trabajo para permitir la integración efectiva de personas con discapacidades, promoviendo su desarrollo y participación (Paravic & Ramírez, 2024).

2.1.3. Integración

La integración es el proceso en el que personas con discapacidades, como el TEA, se incorporan a un entorno previamente existente, como una escuela o lugar de trabajo, sin necesariamente realizar ajustes significativos. A diferencia de la inclusión, que promueve un cambio en el sistema, la integración se centra en adaptar al individuo al entorno (Canossa, 2020).

2.1.4. Sensibilización

La sensibilización es el proceso educativo que busca aumentar la comprensión y empatía hacia personas con discapacidades, como aquellas con TEA. Este proceso ayuda a

reducir prejuicios y estigmatización, promoviendo la aceptación y el respeto en la sociedad, especialmente en entornos laborales, educativos y comunitarios (López, 2023).

2.1.5. Discriminación laboral

La discriminación laboral es el trato desigual e injusto que un empleado recibe debido a su condición, género, raza, discapacidad o cualquier otra característica personal. En el caso de personas con TEA, se puede manifestar en la exclusión de oportunidades de trabajo, falta de adaptación del entorno laboral o actitudes negativas por parte de compañeros o empleadores (Carrera, 2022, pág. 54).

2.1.6. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral hace referencia a la seguridad de los trabajadores en sus empleos, sin riesgo de despidos o cambios constantes. Para las personas con TEA, la estabilidad laboral se ve influenciada por la adaptación de su entorno laboral, la comprensión de sus necesidades y la creación de condiciones que les permitan mantenerse en sus puestos a largo plazo (Morales, 2023, pág. 15).

2.1.7. Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral es la capacidad de adaptar las condiciones de trabajo, como horarios, tareas o modalidad (teletrabajo), para ajustarse a las necesidades del empleado. Para personas con TEA, la flexibilidad puede incluir cambios en el entorno, la estructura de la jornada laboral o la posibilidad de trabajar en condiciones que reduzcan su ansiedad y estrés (Pinargote, 2023, pág. 32).

2.1.8. Entorno laboral

El entorno laboral es el conjunto de condiciones físicas, sociales, psicológicas y culturales en el lugar de trabajo que influyen en el bienestar, productividad y desempeño de los empleados. Incluye aspectos como el ambiente físico (espacios, iluminación, ruido), las relaciones laborales, la estructura organizativa, la cultura empresarial y las políticas de la empresa, que afectan el clima laboral y el rendimiento (Arteaga *et al.*, 2023).

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1. Trastorno del espectro autista

El Trastorno del Espectro Autista (TEA) es un trastorno del desarrollo neurológico que afecta la manera en que una persona percibe y socializa con los demás, lo que provoca dificultades en la interacción social, la comunicación y en la presencia de comportamientos repetitivos o intereses restringidos (Alcalá & Ochoa, 2022).

Este trastorno, de acuerdo a López (2023), se caracteriza por una amplia variabilidad en sus manifestaciones, lo que significa que cada persona con TEA puede presentar una combinación única de síntomas. Dicho autor refiere que, a pesar de las diferencias individuales, los síntomas centrales del TEA incluyen dificultades en la comunicación verbal y no verbal, retos en la comprensión de las normas sociales, y la tendencia a realizar conductas repetitivas o a desarrollar intereses muy específicos (pág. 756).

El Trastorno del Espectro Autista (TEA) ha sido un tema de creciente interés en los estudios del desarrollo humano, debido a su complejidad y diversidad. Aunque el conocimiento sobre este trastorno ha avanzado considerablemente, sigue siendo un desafío entenderlo en su totalidad. La dificultad radica en la amplitud de manifestaciones que pueden variar enormemente entre los individuos afectados. Cada persona con TEA presenta características distintas que demandan enfoques personalizados para su apoyo y tratamiento (Hervás, 2023).

Por otro lado, el impacto de este trastorno no solo afecta a las personas diagnosticadas, sino también a sus familiares, educadores y la sociedad en general (Waisman, Schreuer, & Gal, 2020). Según Armijos *et al.* (2023), la comprensión de cómo las personas con TEA perciben el mundo y cómo interactúan con su entorno resulta esencial para promover una inclusión efectiva. En este sentido, el proceso de sensibilización y educación sobre el TEA se vuelve vital para crear un ambiente que favorezca su desarrollo y participación activa (2023).

Con base a lo analizado, es preciso indicar que, el Trastorno del Espectro Autista plantea retos significativos debido a la diversidad de sus manifestaciones, que abarcan

dificultades en la comunicación y comportamientos repetitivos. Por ello, comprender estas diferencias es clave para diseñar estrategias inclusivas que promuevan la participación social y educativa. Además, el apoyo individualizado y la empatía son fundamentales para mejorar la calidad de vida de las personas con TEA.

2.2.1.1. Características y manifestaciones del TEA

Las características y manifestaciones del Trastorno del Espectro Autista (TEA) son diversas y varían considerablemente entre las personas que lo presentan. Aunque cada caso es único, existen algunos patrones comunes que pueden ser observados en la mayoría de los individuos con TEA. Uno de los aspectos más significativos es la dificultad en la interacción social (Rangel, 2020). Las personas con TEA suelen tener problemas para comprender las normas sociales implícitas, como los giros en una conversación, el contacto visual o las expresiones faciales. Pueden parecer indiferentes a las emociones de los demás o no entender cómo establecer o mantener amistades, lo que puede generar dificultades en sus relaciones interpersonales (Canossa, 2020).

En cuanto a la comunicación, el TEA afecta tanto la comunicación verbal como no verbal. Algunas personas pueden tener un lenguaje limitado o no hablar en absoluto, mientras que otras pueden tener un desarrollo lingüístico relativamente normal. Sin embargo, a menudo presentan dificultades para usar el lenguaje de manera apropiada en el contexto social (Armijos *et al.*, 2023). Es común que las personas con TEA usen un lenguaje literal y tengan dificultades para comprender expresiones idiomáticas, metáforas o bromas. Las habilidades de comunicación no verbal también pueden verse alteradas, ya que las personas con TEA a menudo evitan el contacto visual y tienen dificultades para interpretar gestos, posturas o expresiones faciales (Torres *et al.*, 2021).

Otra característica común es la presencia de comportamientos repetitivos y patrones de intereses restringidos. Los individuos con TEA pueden desarrollar rutinas rígidas y mostrar resistencia a los cambios, lo que les genera ansiedad. Estos comportamientos pueden incluir alinear objetos, repetir ciertas acciones una y otra vez o insistir en hacer las mismas actividades de la misma manera cada vez. Además, es posible que muestren un interés profundo y obsesivo en temas muy específicos, como los números, los mapas, los animales

o ciertos aspectos de la tecnología, lo que a veces se conoce como “intereses restringidos” (Sánchez, Alcaraz, & López, 2021).

Además de estas características, el TEA puede ir acompañado de una variedad de habilidades cognitivas y de aprendizaje. Algunos individuos con TEA tienen una inteligencia promedio o superior, mientras que otros pueden presentar retrasos en el desarrollo cognitivo. Las habilidades cognitivas también pueden verse afectadas, ya que las personas con TEA pueden mostrar dificultades en la resolución de problemas, la planificación o la organización de tareas. Sin embargo, algunos individuos con TEA también pueden exhibir habilidades excepcionales en áreas muy específicas, como las matemáticas, la música o la memoria visual, lo que se conoce como "sabiduría autista" (Sánchez & Ordóñez, 2019).

El espectro del TEA es amplio, por lo que las manifestaciones pueden variar considerablemente en su intensidad y presentación. Algunos niños o adultos pueden llevar una vida relativamente independiente, mientras que otros pueden necesitar apoyo constante en su vida diaria. Las manifestaciones del TEA pueden cambiar con el tiempo, especialmente cuando se implementan intervenciones terapéuticas y educativas. A medida que las personas con TEA crecen, algunas desarrollan mejores habilidades sociales y comunicativas, mientras que otras pueden seguir enfrentando desafíos a lo largo de su vida (Reyes & Pizarro, 2022).

El Trastorno del Espectro Autista resalta la complejidad de las diferencias humanas, evidenciando que las dificultades sociales, comunicativas y los comportamientos repetitivos requieren una mirada empática. Es indispensable reconocer sus talentos únicos y fomentar entornos adaptativos. La intervención adecuada, combinada con una sociedad inclusiva, puede transformar los desafíos en oportunidades de desarrollo y bienestar personal.

2.2.2. Causas y factores de riesgo del TEA

Herrera *et al.* (2022), expresan que, las causas y los factores de riesgo del Trastorno del Espectro Autista (TEA) aún no están completamente comprendidos, aunque se ha avanzado considerablemente en la investigación sobre este trastorno. De acuerdo a dichos autores, se reconoce que el TEA es el resultado de una combinación compleja de factores genéticos y ambientales, que interactúan de manera diferente en cada individuo.

Uno de los factores de riesgo más estudiados es la predisposición genética. Se ha demostrado que los hermanos de personas con TEA tienen un riesgo más elevado de ser diagnosticados con el mismo trastorno. Investigaciones han identificado múltiples genes que pueden estar involucrados en el desarrollo del TEA, aunque no se ha encontrado un solo gen responsable (Grañana, 2022). Es probable que varios genes, cada uno con un pequeño efecto, contribuyan a aumentar la vulnerabilidad al trastorno. Además, se ha observado que los hombres tienen un riesgo significativamente mayor de desarrollar TEA en comparación con las mujeres, lo que sugiere que también podrían estar implicados factores genéticos relacionados con el sexo (Flujas & Chávez, 2023).

Es interesante cómo el TEA resulta de la interacción entre factores genéticos y ambientales, sin que exista una causa única. La variabilidad en su expresión refleja esta complejidad. La investigación continua es esencial para profundizar en las conexiones genéticas y los factores externos que influyen en su desarrollo.

2.2.2.1. Factores ambientales

En cuanto a los factores ambientales, aunque no son la causa directa del TEA, se ha sugerido que podrían desempeñar un papel importante en su aparición, especialmente cuando se combinan con una predisposición genética. Entre los factores ambientales más investigados se incluyen las infecciones virales durante el embarazo, el uso de ciertos medicamentos por parte de la madre, la exposición a sustancias tóxicas o contaminantes y complicaciones en el embarazo o el parto (Duarte, Figueiredo, & Caseiro, 2022). Por ejemplo, la exposición al ácido valproico, un medicamento utilizado para tratar trastornos convulsivos, se ha asociado con un mayor riesgo de desarrollar TEA en los niños. Igualmente, la edad avanzada de los padres, especialmente del padre, ha sido identificada como un factor de riesgo, ya que se ha observado que los niños de padres mayores tienen más probabilidades de desarrollar trastornos del espectro autista (Turnock, Langley, & Jones, 2022).

Aunque los factores ambientales no son causa directa del TEA, su influencia en combinación con la predisposición genética es relevante. Las complicaciones durante el embarazo o exposición a sustancias tóxicas resaltan la importancia de un entorno saludable, lo que subraya la necesidad de políticas preventivas en salud pública.

2.2.2.2. Factores genéticos

El embarazo y el nacimiento prematuro también están relacionados con un mayor riesgo de TEA. Los bebés nacidos antes de las 26 semanas de gestación o aquellos que tienen un bajo peso al nacer pueden tener una probabilidad mayor de desarrollar este trastorno. Además, las complicaciones durante el parto, como la falta de oxígeno o el sufrimiento fetal, también pueden aumentar el riesgo de autismo (Talarico, Dos Santos, & Goyos, 2019).

Es importante destacar que no existen pruebas científicas que respalden la idea de que las vacunas causen el TEA, a pesar de que esta creencia se ha extendido en algunos sectores. Las investigaciones científicas han refutado esta hipótesis, demostrando que no existe relación entre las vacunas y el autismo. Esta desinformación ha sido objeto de estudio y es un ejemplo de cómo la falta de comprensión de los trastornos del espectro autista puede generar teorías infundadas (Pearson & Rose, 2021).

Los avances en la identificación de genes relacionados con el TEA abren nuevas posibilidades para entender la base genética del trastorno. Es significativo observar la mayor prevalencia en hombres, lo que sugiere que factores genéticos asociados al sexo pueden desempeñar un papel importante, abriendo nuevas líneas de investigación.

2.2.3. TEA en la vida adulta

A medida que las personas con TEA crecen, los desafíos relacionados con la comunicación, la interacción social y la adaptación a nuevos contextos siguen presentes. Si bien algunos individuos pueden experimentar una mejora en ciertas áreas, otros enfrentan dificultades más marcadas al intentar insertarse en la sociedad adulta. La transición de la infancia a la adultez plantea la necesidad de intervenciones más específicas que promuevan la inclusión, sobre todo en ámbitos como la educación y el empleo. La falta de comprensión sobre cómo se expresa el TEA en la vida adulta genera una brecha en el apoyo que se brinda a estos individuos, lo que dificulta su plena participación.

2.2.3.1. El impacto del TEA en la vida adulta

El impacto del Trastorno del Espectro Autista (TEA) en la vida adulta es significativo y varía considerablemente según la severidad del trastorno, las habilidades cognitivas del individuo y el apoyo recibido durante el desarrollo (Armijos *et al.*, 2023). Las personas con TEA a menudo enfrentan desafíos en diferentes aspectos de su vida adulta, como el empleo, las relaciones interpersonales, la independencia y el manejo de la vida diaria. Estos desafíos pueden ser más o menos intensos dependiendo de los tratamientos y las intervenciones que hayan recibido a lo largo de su vida (Velarde *et al.*, 2021).

En términos laborales, muchas personas adultas con TEA encuentran dificultades para acceder al mercado de trabajo debido a la falta de preparación de las empresas para adaptar sus entornos a las necesidades específicas de estos individuos. Las personas con TEA pueden tener habilidades especializadas en áreas como matemáticas, tecnología o arte, pero sus dificultades en la comunicación social y la flexibilidad en el trabajo pueden dificultar su integración en equipos de trabajo tradicionales (Alfuraydan *et al.*, 2020). El estrés derivado de las interacciones sociales, las rutinas laborales impredecibles y las expectativas laborales poco claras puede generar ansiedad y reducir la productividad en el entorno laboral. Por esta razón, es fundamental que las empresas desarrollen políticas inclusivas y ofrezcan el apoyo adecuado para maximizar las habilidades de los empleados con TEA (Hervás, 2023).

En cuanto a las relaciones interpersonales, los adultos con TEA pueden enfrentar dificultades para comprender y gestionar las normas sociales y emocionales en sus relaciones. Las interacciones sociales tienden a ser más complejas para ellos, lo que puede generar malentendidos y aislamiento (Álvarez *et al.*, 2024). Aunque algunas personas con TEA pueden desarrollar habilidades para establecer y mantener amistades y relaciones románticas, la falta de empatía o de reconocimiento de señales sociales puede dificultar estas conexiones. En muchos casos, los adultos con TEA pueden experimentar soledad, ya que el aislamiento social es una de las consecuencias comunes del trastorno. No obstante, el apoyo de familiares, amigos cercanos o terapeutas puede ayudar a superar estas barreras y mejorar la calidad de las relaciones interpersonales (Zambrano & Lescay, 2022).

Otro aspecto relevante es la capacidad de vivir de manera independiente. Muchos adultos con TEA pueden necesitar apoyo en su vida cotidiana, dependiendo del nivel de gravedad del trastorno. Las tareas diarias como gestionar las finanzas, organizar el hogar, cocinar y mantener una rutina de salud pueden resultar complicadas sin el acompañamiento

adecuado (Canossa, 2020). Sin embargo, existen adultos con TEA que logran vivir de forma independiente, especialmente si han recibido formación en habilidades de la vida diaria durante su desarrollo. La accesibilidad a programas de habilidades de vida y asistencia profesional puede aumentar significativamente las posibilidades de independencia (Walkowiak, 2021).

El bienestar emocional de los adultos con TEA también es un aspecto importante a considerar. Las personas con este trastorno suelen ser más propensas a experimentar trastornos de ansiedad, depresión y otras dificultades emocionales debido a la presión de enfrentar un mundo que no siempre está diseñado para sus necesidades (White *et al.*, 2019). La sobrecarga sensorial, la falta de comprensión social y el estrés de las interacciones cotidianas pueden desencadenar episodios de ansiedad y frustración. La intervención temprana, los servicios de salud mental y el apoyo social son esenciales para ayudar a manejar estos problemas emocionales y mejorar la calidad de vida (Wehmeyer, 2020).

Además, las personas con TEA pueden enfrentar desafíos en el acceso a servicios adecuados a medida que envejecen (Alcalá & Ochoa, 2022). Las políticas públicas a menudo no están completamente adaptadas para abordar las necesidades específicas de los adultos con TEA, lo que puede limitar su acceso a servicios médicos, educativos y laborales (Webster, Bruck, & Sagers, 2022). Esto resalta la importancia de crear un sistema de apoyo más accesible e inclusivo para las personas adultas con autismo, asegurando que puedan acceder a una atención de salud de calidad, oportunidades educativas y un empleo inclusivo (Vicente *et al.*, 2023).

El impacto del TEA en la vida adulta se ve reflejado en diversas áreas como el empleo, las relaciones interpersonales y la autonomía. Aunque algunas personas pueden llevar una vida relativamente independiente, muchas enfrentan desafíos significativos. La importancia de un apoyo continuo y adecuado es evidente para mejorar su calidad de vida.

2.2.4. Inclusión laboral

La inclusión laboral se refiere al proceso mediante el cual se garantiza que todas las personas, independientemente de sus capacidades, género, etnia o condición social, tengan acceso equitativo a oportunidades de empleo. En el caso de las personas con discapacidad,

implica generar condiciones que les permitan participar activamente en el entorno laboral, adaptando espacios, procesos y actitudes para asegurar su plena integración. No se trata únicamente de proporcionar un puesto de trabajo, sino de fomentar un entorno en el que las diferencias sean valoradas y respetadas, y donde todos los empleados puedan desarrollar sus habilidades de manera efectiva (Arteaga *et al.*, 2023).

Este concepto está estrechamente ligado a la justicia social y a los derechos humanos, ya que busca eliminar barreras físicas, sociales y culturales que históricamente han excluido a ciertos grupos de la participación económica. Las empresas juegan un rol esencial en la promoción de la inclusión laboral, al implementar políticas que fomenten la diversidad y al adaptar sus procesos para responder a las necesidades de sus empleados (Madrid, 2023). Además, la inclusión laboral tiene beneficios para las organizaciones, como la mejora de su reputación, el incremento de la innovación y el fortalecimiento del compromiso de sus trabajadores (Mazaro, Matsukura, & Lussi, 2020).

A nivel social, la inclusión laboral contribuye a reducir desigualdades y a promover la participación activa de todos los ciudadanos en el desarrollo económico. Esto no solo impacta positivamente en las personas directamente beneficiadas, sino también en sus familias y comunidades, generando un efecto multiplicador en términos de bienestar y cohesión social (Ayón *et al.*, 2024).

La inclusión laboral es fundamental para ofrecer a las personas con discapacidad la oportunidad de desarrollarse en un entorno equitativo. Adaptar los espacios y procesos laborales beneficia a todos, promoviendo la diversidad. Este enfoque contribuye al avance social y económico, promoviendo la equidad y el respeto por la diversidad en el trabajo.

2.2.4.1. Beneficios de la inclusión laboral

La inclusión laboral genera una amplia variedad de beneficios que impactan tanto a las personas directamente involucradas como a las organizaciones y la sociedad en general. Para las personas con discapacidad, el acceso a un empleo digno no solo representa una oportunidad para obtener ingresos y alcanzar independencia económica, sino que también les permite desarrollar sus habilidades, fortalecer su autoestima y contribuir de manera activa a la economía (Barría, 2019). Un entorno laboral inclusivo brinda un espacio para que las

diferencias sean respetadas y reconocidas como valiosas, promoviendo el desarrollo personal y profesional de quienes participan en él (Fernández, 2022).

En el ámbito organizacional, la inclusión laboral fomenta la diversidad, un factor que se asocia con mayores niveles de creatividad e innovación. Las empresas que incorporan a personas con discapacidad en sus equipos suelen experimentar un enriquecimiento de perspectivas, lo que les permite abordar problemas desde distintos enfoques y generar soluciones más efectivas (Flores & Álava, 2020). Además, un equipo diverso refuerza la cohesión y el compromiso de los empleados, ya que la cultura inclusiva transmite valores de respeto y equidad. Este tipo de prácticas también mejora la reputación corporativa, ya que los consumidores tienden a valorar y preferir marcas que demuestran responsabilidad social y se comprometen con la igualdad de oportunidades (Paravic & Ramírez, 2024).

Desde una perspectiva económica, la inclusión laboral contribuye a aprovechar el potencial de todas las personas, reduciendo el desempleo y fortaleciendo la capacidad productiva de las comunidades. La participación de personas con discapacidad en el mercado laboral permite un uso más eficiente de los recursos humanos y contribuye a la reducción de los costos asociados al desempleo, como los gastos en programas asistenciales (Santos-Fabelo *et al.*, 2023). Al generar oportunidades laborales inclusivas, las sociedades avanzan hacia modelos económicos más equitativos y sostenibles, en los que todos los ciudadanos tienen la posibilidad de aportar al desarrollo (Pérez *et al.*, 2022).

En términos sociales, la inclusión laboral juega un papel fundamental en la construcción de comunidades más equitativas y cohesionadas. Al incorporar a personas con discapacidad en los espacios laborales, se promueve una mayor comprensión y empatía hacia sus necesidades, lo que contribuye a romper prejuicios y estereotipos (Díaz *et al.*, 2021). Las iniciativas inclusivas no solo impactan a las personas directamente beneficiadas, sino también a sus familias, que pueden experimentar una mejora en su calidad de vida y en su bienestar emocional al ver a sus seres queridos participar activamente en la sociedad (Arredondo *et al.*, 2023).

Los beneficios de la inclusión laboral también se reflejan en el ámbito normativo y político, ya que refuerzan el cumplimiento de los derechos humanos y las legislaciones orientadas a la igualdad de oportunidades (Ayón *et al.*, 2024). Los gobiernos que fomentan

políticas inclusivas no solo logran disminuir la desigualdad, sino que también fortalecen su compromiso con el desarrollo sostenible y con la construcción de sociedades más justas. Además, las experiencias exitosas de inclusión laboral pueden servir como modelos replicables en otros contextos, incentivando a más organizaciones y comunidades a adoptar estas prácticas (Talarico, Dos Santos, & Goyos, 2019).

Los beneficios de la inclusión laboral abarcan tanto a las personas como a las empresas y la sociedad. Permite el desarrollo de habilidades en las personas con discapacidad, al tiempo que fomenta la innovación y mejora la cohesión en las organizaciones. Las sociedades que adoptan estas prácticas son más equitativas y productivas.

2.2.4.2. Desafíos para la inclusión laboral de personas con TEA

La inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) enfrenta diversos desafíos y barreras que dificultan su plena integración en el mundo laboral. Estos obstáculos provienen tanto de las actitudes sociales como de las estructuras organizacionales y de los sistemas de apoyo disponibles, lo que limita las oportunidades para este colectivo (Alcalá & Ochoa, 2022).

Una de las principales barreras radica en la falta de conocimiento y comprensión sobre el TEA por parte de empleadores, compañeros de trabajo y la sociedad en general. Muchas veces, las personas con TEA son vistas a través de estereotipos o prejuicios que no reflejan su verdadero potencial. Esto genera actitudes discriminatorias o despectivas, dificultando la creación de un ambiente de trabajo inclusivo (Borgonovi *et al.*, 2024, pág. 6).

Los empleadores, al desconocer las características del TEA, pueden temer que estos trabajadores no sean capaces de cumplir con las exigencias laborales o, incluso, pueden dudar de su capacidad para adaptarse a los entornos sociales de trabajo. Estas percepciones erróneas resultan en la exclusión de muchas personas con TEA del mercado laboral, a pesar de que, con el apoyo adecuado, pueden desempeñarse eficientemente en sus puestos (Alcañiz *et al.*, 2022).

El segundo desafío significativo es la falta de adaptación de los entornos laborales. Las personas con TEA pueden tener dificultades con ciertas tareas debido a su sensibilidad

a estímulos como el ruido, la luz o el contacto físico (Yáñez *et al.*, 2021). Sin embargo, muchos lugares de trabajo no están diseñados para ofrecer las adaptaciones necesarias que faciliten su desempeño. La infraestructura y el ambiente de trabajo, como el diseño de las oficinas o la organización de las tareas, no suelen contemplar las necesidades de las personas con TEA, lo que dificulta su inclusión (Alcalá & Ochoa, 2022). Además, la falta de tecnologías de apoyo, como dispositivos que ayuden a mejorar la comunicación o herramientas que faciliten la concentración, puede impedir que estas personas desempeñen sus labores con eficacia (Canossa, 2020).

Otro reto importante está relacionado con las habilidades sociales y de comunicación. Las personas con TEA suelen experimentar dificultades en la interacción social, lo que puede generar malentendidos o conflictos en el ámbito laboral. Las normas sociales implícitas en los entornos de trabajo, como las interacciones informales o las expectativas en cuanto a la forma de comportarse en reuniones y conversaciones, pueden resultar complicadas para estas personas (Fortoul, 2022). La falta de programas de sensibilización y capacitación para los equipos de trabajo sobre el manejo de la diversidad funcional también contribuye a que los compañeros de trabajo no comprendan estas dificultades, lo que puede llevar a situaciones incómodas o incluso de exclusión social (Ventura & Alarcón, 2022).

En cuanto a la formación y capacitación, muchas veces los programas educativos no están diseñados para preparar adecuadamente a las personas con TEA para el empleo. Las personas con TEA pueden tener habilidades técnicas y académicas, pero a menudo carecen de formación en las competencias sociales necesarias para interactuar en un entorno profesional (Imacaña & Villacrés, 2022). La escasez de programas de formación específicos que enseñen estas habilidades sociales y laborales complica aún más su transición al mundo laboral. Además, en muchos casos, los programas educativos no incluyen prácticas laborales o pasantías en empresas, lo que limita las oportunidades de aprendizaje real y la integración en el ámbito profesional (Jaramillo *et al.*, 2022).

El sistema de apoyo para personas con TEA también presenta deficiencias. Aunque existen algunas organizaciones que ofrecen orientación y asistencia, la cobertura y disponibilidad de estos servicios sigue siendo limitada (Ayón *et al.*, 2024). En muchos casos, las personas con TEA y sus familias deben buscar por su cuenta los recursos necesarios para la inclusión laboral, lo que puede resultar abrumador y desmotivador. La falta de apoyo

adecuado no solo afecta el acceso al empleo, sino también el rendimiento en el trabajo, ya que las personas con TEA necesitan orientación y seguimiento continuo para adaptarse a los cambios y mantenerse en sus puestos (Álvarez *et al.*, 2024).

A pesar de estos desafíos, algunos avances se están logrando, y el cambio hacia la inclusión laboral de personas con TEA requiere un esfuerzo conjunto de los gobiernos, las empresas y la sociedad. Los empleadores deben ser más conscientes de los beneficios de la diversidad en el lugar de trabajo y tomar medidas para crear entornos laborales que promuevan la inclusión (Rashid *et al.*, 2020). Esto incluye desde la capacitación de los equipos de trabajo hasta la adaptación de las instalaciones y la creación de políticas que favorezcan la integración de personas con TEA. Asimismo, es esencial fomentar la colaboración entre las instituciones educativas, los servicios de empleo y las organizaciones de apoyo para garantizar que las personas con TEA reciban la formación, el apoyo y las oportunidades necesarias para desempeñarse plenamente en el mundo laboral (Torquati *et al.*, 2019).

Las dificultades para la inclusión laboral de personas con TEA reflejan un desconocimiento generalizado sobre las características del trastorno. Esta falta de comprensión genera barreras tanto a nivel social como organizativo. Adaptaciones del entorno laboral, programas de sensibilización y apoyo son esenciales para lograr una integración efectiva.

2.2.5. Capacidades y habilidades laborales de las personas con TEA

Las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) poseen una serie de capacidades y habilidades laborales que, si se canalizan adecuadamente, pueden contribuir significativamente al desempeño en diversos entornos laborales. Aunque las características del TEA varían considerablemente entre individuos, existen habilidades específicas que se destacan y que pueden ser aprovechadas en el ámbito profesional (Vega *et al.*, 2023).

Una de las principales fortalezas que pueden tener las personas con TEA es su capacidad para realizar tareas que requieren atención al detalle. A menudo, estas personas muestran una increíble precisión y concentración en las actividades que realizan (Shogren *et al.*, 2021). Su capacidad para enfocarse en detalles minuciosos y procesar información de

manera exhaustiva es un activo valioso, especialmente en trabajos que requieren precisión, como la contabilidad, la programación informática, la investigación científica o la edición de textos (Waisman, Schreuer, & Gal, 2020). Esta habilidad se asocia con la tendencia de las personas con TEA a seguir rutinas estrictas y evitar distracciones, lo que les permite llevar a cabo tareas repetitivas de manera eficiente (Canossa, 2020, pág. 54).

Además, la capacidad para el análisis lógico y la resolución de problemas complejos también se destaca en muchos individuos con TEA. En trabajos que implican la solución de problemas técnicos, matemáticos o de ingeniería, las personas con TEA pueden aportar una perspectiva única (Mumbardó, Vicente, & Balboni, 2023). Su forma de abordar los problemas suele ser muy estructurada y basada en hechos concretos, lo que a menudo conduce a soluciones innovadoras. Esto se debe, en parte, a su tendencia a pensar de manera sistemática y su enfoque analítico, que les permite descomponer situaciones complejas en pasos más manejables (McDonald *et al.*, 2023).

Por otro lado, muchas personas con TEA tienen una gran habilidad para el trabajo en solitario. Aunque pueden enfrentar dificultades en situaciones sociales, a menudo prefieren trabajar de manera independiente, lo que les permite concentrarse en sus tareas sin distracciones (DuBois *et al.*, 2020). Este tipo de entorno puede ser beneficioso para ciertas profesiones en las que se requiere concentración y autonomía, como el desarrollo de software, la investigación académica o el diseño gráfico. La capacidad de trabajar de manera autónoma no solo facilita la realización de tareas específicas, sino que también mejora la productividad y la eficiencia (Alcalá & Ochoa, 2022).

Las personas con TEA también tienen una tendencia a ser extremadamente organizadas y meticulosas. Esto se refleja en su capacidad para seguir procesos establecidos de manera rigurosa y para mantener una estructura en su trabajo (DuBois *et al.*, 2020). En roles que requieren un enfoque organizado, como la gestión de inventarios, la administración o el archivado de información, estas personas pueden destacarse por su capacidad para crear sistemas eficaces y sostenibles. Su disposición a seguir procedimientos claros y a mantener un alto nivel de organización puede ser una ventaja en muchos sectores laborales (Wehmeyer, 2020).

Sin embargo, el empleo de personas con TEA no solo se beneficia de sus habilidades técnicas y organizativas, sino también de su potencial para desarrollar habilidades interpersonales en ambientes adecuados. Aunque algunos individuos con TEA enfrentan desafíos en las interacciones sociales, otros logran desarrollar formas efectivas de comunicarse en el contexto laboral, especialmente cuando cuentan con el apoyo adecuado (Grañana, 2022). En entornos inclusivos que fomentan la comprensión y proporcionan la capacitación necesaria, estas personas pueden mejorar sus habilidades de comunicación y trabajar en equipo de manera productiva (Flujas & Chávez, 2023).

Además, muchas personas con TEA tienen un gran deseo de cumplir con las expectativas y alcanzar altos estándares en su trabajo. Esta motivación, a menudo impulsada por una fuerte ética laboral, les permite ser muy comprometidos con sus tareas. Este rasgo puede llevar a un desempeño consistente y a largo plazo en sus respectivos campos, contribuyendo al éxito y estabilidad de los equipos laborales (DuBois *et al.*, 2020).

Es importante señalar que las personas con TEA también pueden enfrentarse a desafíos en el lugar de trabajo, especialmente en lo que respecta a la interacción social y la adaptación a cambios inesperados. Sin embargo, cuando se les proporciona el apoyo adecuado, como la formación en habilidades sociales, la adaptación de los entornos de trabajo o la asignación de mentores, pueden superar estas dificultades y contribuir de manera significativa a la organización (Turnock, Langley, & Jones, 2022). Las estrategias de inclusión laboral que fomentan el respeto a la diversidad y la individualidad de cada persona pueden ayudar a las personas con TEA a aprovechar sus habilidades al máximo, brindando beneficios tanto para ellas como para las empresas (Waisman *et al.*, 2020).

Las personas con TEA poseen fortalezas destacables como atención al detalle, resolución de problemas complejos y organización. Aunque algunos enfrentan dificultades sociales, su capacidad para trabajar de manera autónoma y su dedicación al trabajo pueden ser activos valiosos en diversos campos, especialmente cuando reciben el apoyo adecuado.

2.2.5.1. Factores que dificultan la estabilidad laboral de las personas con TEA

Las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) enfrentan varios factores que dificultan su estabilidad laboral, y estos obstáculos pueden ser tanto internos como externos.

Las dificultades sociales, la falta de comprensión en el entorno de trabajo y la ausencia de ajustes razonables son solo algunos de los elementos que afectan su capacidad para mantener un empleo a largo plazo (Alcalá & Ochoa, 2022).

Una de las principales barreras es la dificultad para establecer y mantener relaciones interpersonales en el entorno laboral. Las personas con TEA a menudo experimentan desafíos para interpretar las señales sociales, como el lenguaje no verbal o los matices emocionales en las interacciones, lo que puede llevar a malentendidos con compañeros o supervisores (Posar & Visconti, 2023). Además, las habilidades de comunicación verbal pueden ser limitadas o diferentes, lo que agrava la dificultad para expresarse de manera efectiva en situaciones laborales, como en reuniones, presentaciones o conversaciones informales. Esto puede generar aislamiento social o incluso conflictos en el lugar de trabajo, lo que afecta negativamente la estabilidad laboral (Zhuang *et al.*, 2020).

La rigidez en las rutinas y la sensibilidad a los cambios también constituyen un desafío importante. Muchas personas con TEA prefieren seguir rutinas predecibles y se sienten incómodas o ansiosas ante cambios inesperados en el entorno laboral. Este comportamiento puede generar dificultades para adaptarse a cambios organizacionales, como nuevas asignaciones de trabajo, cambios en la estructura del equipo o ajustes en los procedimientos (Alcalá & Ochoa, 2022). La falta de flexibilidad en estos aspectos puede llevar a frustración y a la incapacidad para desempeñarse adecuadamente en el trabajo, lo que compromete su rendimiento y, a largo plazo, su permanencia en el empleo (Borgonovi *et al.*, 2024).

El entorno laboral también puede ser un factor que dificulte la estabilidad laboral. Los espacios de trabajo que no están adaptados a las necesidades sensoriales de las personas con TEA pueden contribuir a la sobrecarga sensorial. Las luces brillantes, los ruidos constantes, los espacios cerrados o la falta de áreas tranquilas para descansar pueden generar estrés y ansiedad, lo que afecta negativamente el desempeño laboral. En algunos casos, la incapacidad para tolerar estos estímulos puede llevar a un agotamiento rápido o incluso a la renuncia al empleo (Canossa, 2020, pág. 55).

Otro factor importante es la falta de conocimiento y sensibilización por parte de los empleadores y compañeros de trabajo. Muchas veces, el desconocimiento sobre el TEA y

sus características genera estigmatización o prejuicios hacia las personas con este trastorno. Esto puede manifestarse en actitudes discriminatorias, falta de apoyo o la percepción errónea de que las personas con TEA no pueden desempeñarse adecuadamente en ciertas tareas o roles. La ausencia de formación en la inclusión laboral para empleadores y personal de recursos humanos también limita la capacidad de adaptar el lugar de trabajo y las funciones a las necesidades específicas de estas personas (McDonald *et al.*, 2023).

La escasez de ajustes razonables en el lugar de trabajo también afecta la estabilidad laboral de las personas con TEA. Los ajustes pueden incluir modificaciones en las tareas, horarios de trabajo flexibles o la asignación de un mentor que guíe al empleado en la adaptación al entorno laboral. Sin embargo, muchas empresas no están dispuestas a hacer estos ajustes, ya sea por falta de conocimiento, por considerarlos innecesarios o por la falta de políticas inclusivas dentro de la organización (López, 2023). Esta falta de apoyo y adaptaciones puede llevar a la frustración y al abandono del empleo, especialmente si el individuo siente que sus necesidades no están siendo tomadas en cuenta (Rashid *et al.*, 2020).

Además, la presión por lograr un rendimiento acorde con las expectativas de la empresa puede ser otra dificultad significativa. Las personas con TEA, debido a sus características cognitivas y emocionales, pueden requerir más tiempo o un enfoque diferente para llevar a cabo tareas complejas. Las expectativas poco realistas o la falta de comprensión por parte de los superiores jerárquicos pueden generar frustración y estrés, lo que afecta el desempeño y reduce las probabilidades de mantener un empleo estable (Vincent *et al.*, 2019).

Los retos laborales de las personas con TEA están relacionados con dificultades en la comunicación y las interacciones sociales. La falta de comprensión sobre el trastorno puede generar malentendidos en el entorno laboral, afectando el desempeño y la integración en el equipo. Además, la falta de ajustes razonables y de un entorno sensorial adecuado puede generar estrés y dificultar su permanencia en el trabajo.

2.2.5.2. Estrategias para potenciar la inclusión laboral de personas con TEA

Para potenciar la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) en las empresas, es fundamental implementar estrategias que promuevan un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades y que fomenten una cultura organizacional inclusiva.

Estas estrategias no solo benefician a las personas con TEA, sino que también enriquecen a las organizaciones mediante la diversificación de habilidades, experiencias y perspectivas en el equipo de trabajo (López, 2023).

Una de las estrategias más efectivas es proporcionar formación y sensibilización a todos los miembros de la organización. Capacitar a los directivos, supervisores y compañeros de trabajo sobre las características del TEA, sus fortalezas y dificultades, es clave para crear un ambiente inclusivo (Jaramillo *et al.*, 2022). La sensibilización debe abordar los prejuicios y estereotipos comunes que puedan existir y educar sobre la importancia de la diversidad en el lugar de trabajo. A través de talleres y sesiones de formación, los empleados pueden aprender a identificar las necesidades específicas de los compañeros con TEA y cómo interactuar de manera efectiva con ellos. Estas actividades también pueden ayudar a reducir la discriminación y promover un sentido de empatía y respeto dentro del equipo (Alcalá & Ochoa, 2022).

Además de la sensibilización, las empresas deben implementar programas de mentoría o coaching, que proporcionen apoyo individualizado a las personas con TEA en su proceso de adaptación al entorno laboral. Un mentor capacitado puede ayudar a la persona con TEA a comprender las expectativas laborales, a desarrollar habilidades sociales y a mejorar su comunicación con los compañeros de trabajo. Este tipo de programas también sirven para brindar seguimiento y retroalimentación continua, lo que facilita la integración a largo plazo y el éxito en el desempeño laboral (Velarde *et al.*, 2021).

Una estrategia clave para facilitar la inclusión de personas con TEA es la adaptación del entorno de trabajo. Las personas con TEA suelen ser muy sensibles a ciertos estímulos como el ruido, las luces brillantes o las multitudes, por lo que las empresas deben considerar modificaciones en el ambiente físico para garantizar un lugar de trabajo cómodo y funcional.

Algunas de estas adaptaciones pueden incluir la creación de espacios tranquilos donde los empleados puedan descansar o trabajar sin distracciones, la instalación de iluminación suave o la posibilidad de usar auriculares para bloquear ruidos molestos (Armijos *et al.*, 2023). También es recomendable ofrecer la opción de teletrabajo o jornadas laborales flexibles, ya que algunas personas con TEA pueden sentirse más cómodas trabajando desde casa o en horarios adaptados a sus necesidades (Hervás, 2023).

La estructuración de tareas claras y bien definidas es otra estrategia importante. Las personas con TEA suelen tener dificultades para interpretar instrucciones vagas o ambiguas, por lo que es fundamental proporcionar descripciones de trabajo detalladas y específicas. Esto incluye la definición de tareas diarias, la organización del tiempo de manera precisa y la creación de un plan de trabajo que permita a la persona con TEA entender sus responsabilidades y expectativas. Además, los empleados con TEA pueden beneficiarse de un sistema de retroalimentación directa y estructurada que les ayude a saber cómo están cumpliendo con las metas y qué áreas necesitan mejorar (Álvarez *et al.*, 2024).

Las tecnologías de apoyo también juegan un papel crucial en la inclusión laboral de personas con TEA. Existen diversas herramientas tecnológicas que pueden facilitar la comunicación, la organización y el aprendizaje en el lugar de trabajo. Por ejemplo, las aplicaciones de calendario o recordatorios pueden ser útiles para organizar las tareas y mantener un control sobre los plazos (Zambrano & Lescay, 2022). Además, las herramientas de comunicación digital, como los programas de chat o videoconferencia, pueden facilitar la interacción social y permitir una mejor comunicación entre los compañeros de trabajo y supervisores. A través de la integración de estas tecnologías, las empresas pueden ofrecer un entorno más accesible y adaptado a las necesidades de las personas con TEA (Walkowiak, 2021).

Una estrategia adicional para promover la inclusión es fomentar la flexibilidad en el trabajo en equipo y la colaboración. Las personas con TEA pueden tener dificultades para participar en actividades sociales o informales dentro de la empresa, como reuniones grupales o almuerzos (Canossa, 2020). Por ello, es importante que los equipos de trabajo estén abiertos a la idea de adaptar sus métodos de colaboración para que todos los miembros, incluidas las personas con TEA, puedan participar de manera equitativa. Las empresas deben ser conscientes de que la inclusión laboral no solo implica la adaptación de las condiciones laborales, sino también la creación de un entorno socialmente inclusivo (Torres, López, & Rojas, 2021).

Por último, la creación de políticas inclusivas dentro de la empresa es fundamental para asegurar la sostenibilidad de la inclusión laboral. Las políticas deben abordar no solo la contratación de personas con TEA, sino también el seguimiento y el apoyo continuado a lo

largo de su trayectoria profesional (Wehmeyer, 2020). Esto puede incluir la implementación de políticas de no discriminación, de igualdad de oportunidades y de promoción de la diversidad, que permitan garantizar que las personas con TEA tengan las mismas oportunidades de desarrollo y avance dentro de la empresa que sus compañeros sin discapacidad inclusivo (Vicente *et al.*, 2023).

La inclusión laboral de personas con TEA requiere adaptaciones tanto en el entorno físico como en las interacciones sociales. Implementar programas de sensibilización, mentoría y ajustes en el lugar de trabajo son pasos fundamentales. Además, la flexibilidad en el trabajo en equipo y el uso de tecnologías de apoyo pueden facilitar la integración y mejorar el rendimiento.

2.3. Fundamentación legal

En Ecuador, el diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista califica como discapacidad psicosocial. Muchos de los adultos autistas tenemos validada esa calificación que se muestra en la cédula de ciudadanía. Muchos adultos autistas optan por no calificar oficialmente su discapacidad psicosocial para evitar la estigmatización y la discriminación social (López, Jaramillo, & Burbano, 2023).

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza derechos fundamentales para las personas con discapacidad, estableciendo disposiciones que promueven su inclusión y participación en diversos ámbitos. El artículo 16 establece el derecho a una comunicación accesible, asegurando que los medios de información sean adecuados para facilitar la participación de todos, especialmente de quienes requieren formatos visuales, auditivos o sensoriales. Al garantizar estos mecanismos, se fomenta la equidad en el acceso a la información y la expresión.

El artículo 35 prioriza la atención especializada para personas con discapacidad dentro de los sectores público y privado, reflejando la responsabilidad del Estado en proporcionar protección adicional a grupos en situación de vulnerabilidad. Esto implica el acceso preferente a servicios y recursos esenciales que contribuyan a mejorar su calidad de

vida. En esa misma línea, el artículo 47 refuerza el compromiso estatal con la prevención de discapacidades y la equiparación de oportunidades, destacando el derecho al trabajo en igualdad de condiciones. La implementación de políticas orientadas a la inclusión laboral permite potenciar las habilidades de estas personas, promoviendo su incorporación tanto en el ámbito público como en el privado.

Por otro lado, el artículo 48 señala la obligación de adoptar medidas que fomenten la participación en diversas esferas como la política, la educación, la cultura y la economía. Mediante planes y programas específicos, se busca fortalecer su integración en la sociedad. De manera complementaria, el artículo 330 garantiza la accesibilidad al empleo remunerado sin discriminación salarial por discapacidad, estableciendo que tanto el Estado como los empleadores deben ofrecer servicios de apoyo para mejorar su desempeño laboral. Estas disposiciones en su conjunto reflejan un marco normativo que busca reducir barreras y generar condiciones equitativas para el desarrollo de las personas con discapacidad en el país.

2.3.2. Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades establece un marco normativo que regula el acceso al trabajo y la capacitación para personas con discapacidad, garantizando condiciones equitativas en el ámbito laboral. El artículo 45 reconoce el derecho de este grupo a obtener un empleo remunerado sin discriminación en los procesos de selección, contratación, formación e indemnización, aplicando esta disposición tanto en el sector público como en el privado. En complemento, el artículo 46 asigna al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en conjunto con la autoridad responsable de las relaciones laborales, la formulación de políticas que faciliten la inserción y reinserción en el mercado laboral. Esto incluye la capacitación, la readaptación profesional y la reorientación ocupacional, considerando la equidad de género y promoviendo oportunidades de orientación y estabilidad laboral.

El artículo 47 establece que las empresas y entidades públicas con al menos veinticinco trabajadores deben incluir en su nómina un mínimo del cuatro por ciento de empleados con discapacidad, asegurando que las tareas asignadas sean acordes a sus capacidades y condiciones físicas. Además, se estipula que esta obligación debe cumplirse

de manera equitativa en las distintas provincias y cantones donde operen los empleadores. En relación con los procesos de selección, el artículo 50 determina que tanto las instituciones públicas como privadas deben adaptar sus requisitos y procedimientos para garantizar la participación de personas con discapacidad. También se exige que las entidades de formación incluyan a este grupo dentro de sus programas regulares de capacitación.

En cuanto a la estabilidad laboral, el artículo 51 otorga una protección especial para evitar despidos injustificados y reforzar sus derechos dentro del entorno de trabajo. Por otro lado, el artículo 53 establece que la autoridad competente en materia de relaciones laborales debe llevar a cabo supervisiones periódicas con el fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones de inclusión. Esto implica la fiscalización del porcentaje mínimo de contratación y la garantía de condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones.

2.3.3. Código del Trabajo

El Código del Trabajo establece disposiciones orientadas a la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, garantizando igualdad de oportunidades y condiciones adecuadas para su desempeño. En el artículo 42, numeral 33, se determina que los empleadores, tanto del sector público como privado, con una plantilla de al menos veinticinco trabajadores, deben contratar a una persona con discapacidad en labores permanentes. La asignación de tareas debe considerar sus conocimientos, capacidades físicas y aptitudes individuales, promoviendo además la equidad de género y la diversidad dentro del proceso de contratación.

En complemento, el numeral 35 del mismo artículo establece la obligación de realizar ajustes en los espacios laborales para eliminar barreras que dificulten la inclusión. Las empresas e instituciones deben adecuar los puestos de trabajo conforme a las normas INEN sobre accesibilidad, así como a la Ley de Discapacidades y los tratados internacionales ratificados por el país. Estas adaptaciones buscan garantizar que las condiciones físicas y organizacionales favorezcan el desempeño de los trabajadores con discapacidad.

Por otro lado, el artículo 79 regula la igualdad en la remuneración, estableciendo que a trabajo de igual valor debe corresponder una misma retribución, sin distinción por

discapacidad u otras características personales. También se enfatiza que la remuneración debe basarse en las habilidades y la especialización de cada trabajador, evitando cualquier tipo de discriminación salarial.

Además, el artículo 346.22 reafirma el derecho de las personas con discapacidad a acceder al empleo en distintas modalidades, incluyendo trabajo ordinario, protegido o autoempleo, sin importar si se trata del sector público o privado. Asimismo, se fomenta su participación en todos los niveles productivos, tanto en áreas urbanas como rurales, con el objetivo de ampliar las oportunidades laborales y contribuir a su inclusión económica.

2.3.4. Código civil del Ecuador

El artículo 451 del Código Civil establece que estarán bajo curaduría las personas declaradas interdictos por demencia, sordomudez sin capacidad de expresión clara, prodigalidad o mala administración. Aunque el Trastorno del Espectro Autista (TEA) no se menciona de forma específica, en casos donde exista una limitación severa en la autonomía, un juez puede designar un curador. Sin embargo, muchas personas con autismo, especialmente con diagnóstico de TEA nivel 1, conservan plena capacidad legal, por lo que esta figura debe aplicarse solo tras evaluaciones profesionales que respeten su autonomía y derechos.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación realizada corresponde a un tipo descriptiva, puesto que se realizó una caracterización del problema en estudio, haciendo énfasis en las particularidades asociadas a la inclusión laboral de las personas con TEA en empresas del cantón Quevedo. La investigación descriptiva, de acuerdo con González (2024), busca detallar y analizar características, comportamientos o fenómenos relacionados con un problema, sin manipular variables, puesto que se enfoca en observar, registrar y clasificar datos para identificar tendencias o relaciones dentro de un contexto específico.

Por otra parte, la investigación también tuvo carácter exploratorio, ya que a la actualidad no existes reportes de investigaciones similares en cuanto a la inclusión laboral de personas con TEA en el ámbito empresarial del cantón Quevedo. Este tipo de investigación, según describen Sánchez, Fernández, & Díaz (2021), busca comprender fenómenos poco estudiados mediante la recolección de información inicial, a fin de identificar problemas, formular hipótesis y orientar estudios más profundos en futuras investigaciones.

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación realizada adoptó un enfoque cualitativo, puesto que se basó en la recopilación de información no numérica a través de entrevistas, permitiendo explorar las percepciones, experiencias y significados asociados a la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista en empresas e instituciones del cantón Quevedo.

El enfoque cualitativo, según Sánchez & Murillo (2021), se basa en la exploración de fenómenos sociales a través de métodos como entrevistas y observaciones, priorizando la interpretación de significados y la comprensión del contexto en el que se desarrollan las experiencias de los participantes.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Método inductivo

Se utilizó al analizar las respuestas de los entrevistados, permitiendo caracterizar las experiencias de inclusión laboral sin partir de hipótesis previas, sino construyendo conclusiones a partir de la información recolectada. Este método según menciona Ameneiro (2024), parte de observaciones y casos específicos para desarrollar generalizaciones o teorías, basándose en la exploración de patrones sin hipótesis previas, permitiendo obtener conclusiones fundamentadas en la información recolectada.

3.3.2. Método deductivo

Se aplicó al contrastar la información obtenida en las entrevistas con teorías y conceptos previos sobre inclusión laboral, permitiendo interpretar los hallazgos dentro de un marco teórico establecido. Ocampo (2022), expresan que este método aplica principios generales o teorías a casos específicos para comprobar su validez, para ello se parte desde lo general a lo particular de la problematización abordada.

3.3.3. Método analítico

Se empleó al descomponer y examinar las respuestas de los entrevistados, categorizando sus experiencias y percepciones en distintos aspectos clave, como barreras, oportunidades y estrategias para la inclusión laboral, facilitando una mejor comprensión del fenómeno estudiado. Este método, de acuerdo a Soler (2023), descompone la información en sus partes fundamentales para examinar sus relaciones y características, permitiendo una comprensión detallada del fenómeno estudiado, facilitando la identificación de causas, efectos y factores que intervienen en su desarrollo.

3.4. Fuentes de recopilación de la información

En la investigación se obtuvo información de fuentes primarias, es decir, datos recopilados directamente a través de la aplicación de entrevistas a cinco personas designadas por cada empresa en estudio. Además, se complementó el análisis con fuentes secundarias,

como libros, artículos científicos, tesis y otros materiales bibliográficos respaldando la interpretación de los hallazgos obtenidos.

Según expresa Vera (2024), una fuente primaria es un documento original que proporciona datos directos, como entrevistas o encuestas, mientras que, una fuente secundaria interpreta o analiza las fuentes primarias, como libros o artículos académicos que resumen o comentan investigaciones previas.

3.5. Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño no experimental puesto que, no se manipularon variables ni se realizaron intervenciones en las condiciones naturales de los participantes, aplicando un corte transversal al observar y recolectar datos en un solo momento del tiempo. El diseño no experimental con corte transversal de acuerdo con Basaldua *et al.* (2023), es un tipo de investigación que observa y analiza variables en un solo momento, sin manipularlas, permitiendo identificar relaciones entre ellas, pero sin establecer causalidad, ya que no hay intervención del investigador.

3.5.1. Población y muestra

Por la dificultad de la predisposición de las empresas a brindar información sobre el tema de estudio, se utilizó un muestreo no probabilístico por convenciendo, utilizándose como único criterio de inclusión a aquellas empresas que aceptaron formalmente proveer información para las entrevistas. En la Tabla 1, se describen las empresas tomadas en consideración en la presente investigación:

Tabla 1.

Descripción de las empresas seleccionadas para la obtención de la información en la investigación

No.	Empresa/Institución	Representante designado
1	GAD Municipal de Quevedo	Anónimo
2	Sweetland	Anónimo
3	Universidad Técnica Estatal de Quevedo	Anónimo
4	Unidad de Vigilancia Comunitaria (UVC)	Anónimo

Nota: Esta tabla describe las empresas que aportaron con información para la investigación

Tabla 2.
Categorías iniciales de la investigación.

Categorías iniciales	Subcategorías	Pregunta
Contexto General	Descripción de la empresa/institución	¿Podría describir brevemente su empresa/institución y su experiencia en la contratación de personas con discapacidad?
Actitudes hacia la inclusión	Presencia de personas con discapacidad	¿Qué tipo de discapacidad está presente en su empresa/institución y cuántas personas con discapacidad aproximadamente forman parte del equipo?
	Experiencia con TEA	¿Ha tenido experiencia previa al trabajar con personas con trastornos del espectro autista (TEA)? Si no, ¿estaría dispuesta su empresa a incluir a personas con autismo?
Conocimientos y capacitación	Percepción del empleador	¿Podría compartir alguna experiencia positiva o negativa que haya tenido al trabajar con personas con discapacidad? ¿De qué tipo de discapacidad se trataba?
	Identificación de barreras	¿Qué barreras percibe que existen en su empresa para la inclusión laboral de estas personas?
	Nivel de conocimiento sobre TEA	¿Qué conocimientos tiene sobre los trastornos del espectro autista?
Practica de inclusión	Formación y preparación Política y practicas implementadas	¿Ha recibido usted o su equipo capacitación sobre como trabajar con personas con autismo? ¿Qué políticas o practicas tiene implementadas su empresa para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad?
Percepción de resultados	Procesos de selección inclusivos	¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección y contratación para asegurar la inclusión para asegurar la inclusión de estas personas?
	Beneficios de la inclusión	Desde su perspectiva, ¿cuáles han sido los beneficios (o desventajas) de incluir a personas con trastornos del espectro autista en su equipo?
Estrategias futuras	Herramientas para la inclusión	¿Considera pertinente la elaboración de una guía informática con estrategias psicopedagógicas para orientarlas a las empresas/ instituciones en la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista?

3.6. Técnicas de investigación

3.6.1. Revisión documental

Se aplicó al analizar diversos libros, artículos científicos y tesis sobre inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista, con el fin de sistematizar las premisas teóricas que sirvieron como base para comprender el marco conceptual de la investigación. La revisión documental, de acuerdo a Ariza *et al.* (2023), es una técnica de investigación que consiste en la recopilación y análisis de información existente en documentos, libros, artículos y otros materiales bibliográficos para obtener antecedentes teóricos y contextualizar un estudio.

3.6.2. Entrevista

Se utilizó para identificar la actitud y el nivel de conocimientos de los empleadores frente a la inclusión de personas con Trastorno del Espectro Autista, realizando entrevistas a cinco personas designadas en cada empresa en estudio, lo que permitió obtener perspectivas detalladas sobre el tema. Según describen González *et al.* (2022), la entrevista es una técnica cualitativa que consiste en una conversación guiada entre el investigador y el participante, con el fin de obtener información detallada sobre su experiencia, opiniones o conocimientos sobre un tema específico.

3.6.3. Validación por expertos

Esta técnica se aplicó a través de un proceso de revisión y retroalimentación de la guía informativa con estrategias psicopedagógicas para la inclusión laboral, la cual fue validada por expertos en inclusión laboral y psicopedagogía, asegurando que las estrategias propuestas fueran apropiadas y viables. Respecto a esto, Gutiérrez, Salcedo, & Díaz (2024), indican que, la validación por expertos, es una técnica de investigación en la que especialistas en el área de estudio revisan y proporcionan retroalimentación sobre los instrumentos o propuestas de investigación, asegurando su validez y efectividad.

3.7. Instrumentos de investigación

3.7.1. Ficha de análisis bibliográfico

Se utilizó para organizar y resumir la información obtenida de las fuentes secundarias, a fin de clasificar las premisas teóricas sobre la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista y facilitar su análisis en la investigación. La ficha de análisis bibliográfico, según González (2023), es un instrumento que se utiliza para organizar y resumir la información obtenida de fuentes bibliográficas, como libros, artículos o tesis, permitiendo clasificar, analizar y relacionar los contenidos relevantes para el estudio.

3.7.2. Guía de preguntas

Se empleó durante las entrevistas para identificar la actitud y el nivel de conocimientos de los empleadores, asegurando que las preguntas fueran claras, abiertas y dirigidas a obtener información relevante sobre la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista. De acuerdo a Hamui & Vives (2022), la guía de preguntas es un instrumento utilizado en la entrevista, compuesto por un conjunto de preguntas estructuradas o abiertas que guían la recolección de información sobre un tema específico de investigación.

3.7.3. Ficha de validación

Se aplicó para recopilar las opiniones de los expertos sobre la guía informativa y sus estrategias psicopedagógicas, contiendo un espacio para registrar las sugerencias y validaciones que permitieron ajustar y mejorar la propuesta antes de su implementación. La ficha de validación, de acuerdo a lo expresado por Gutiérrez, Salcedo, & Díaz (2024), es un instrumento diseñado para recoger la retroalimentación de expertos o validadores, con el fin de evaluar la calidad, efectividad o viabilidad de un producto o instrumento de investigación, asegurando que cumpla con los requisitos y estándares necesarios.

3.8. Análisis de la información

El análisis de la información se realizó a través de la codificación de las entrevistas, extrayendo categorías y subcategorías delimitadas sobre la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista, y se contrastaron los hallazgos con las premisas teóricas obtenidas de la revisión documental. La guía informativa fue validada por expertos, quienes realizaron ajustes en las estrategias psicopedagógicas. Finalmente, se sintetizaron los resultados para generar conclusiones y recomendaciones prácticas para mejorar la inclusión laboral en las empresas del cantón Quevedo.

3.9. Recursos humanos y materiales

3.9.1. Recursos humanos

- Docente Directora del Proyecto de investigación
- Estudiante Responsable de la investigación
- Representantes de las empresas en estudio

3.9.2. Recursos materiales

- Computador
- Esferos
- Fichas de validación
- Guía de preguntas
- Hojas de papel bond
- Impresora
- Memoria USB
- Smartphone
- Tablero

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Premisas teóricas de la inclusión laboral en personas con TEA

Las premisas teóricas de la inclusión laboral en personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) se fundamentan en diversos enfoques que abordan la discapacidad desde una perspectiva de derechos, accesibilidad y ajustes razonables en el entorno de trabajo. La inclusión laboral no solo implica la posibilidad de acceder a un empleo, sino también la adecuación de las condiciones para garantizar el desempeño óptimo de la persona. En este sentido, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas establece que todas las personas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones, lo que obliga a los empleadores a proporcionar un entorno que facilite la integración y permanencia en el puesto.

Desde el modelo social de la discapacidad, se plantea que las barreras no se encuentran en la persona con TEA, sino en el entorno que no ofrece condiciones adecuadas para su desarrollo laboral. Por ello, la accesibilidad cognitiva y la adaptación de los procesos de trabajo son aspectos fundamentales para lograr una verdadera inclusión. La implementación de medidas como la flexibilización de horarios, la simplificación de tareas y el uso de herramientas de apoyo puede contribuir significativamente a la integración de personas con TEA en distintos sectores laborales.

El enfoque del empleo con apoyo ha demostrado ser una estrategia efectiva para la inclusión de personas con TEA. Este modelo consiste en la asignación de un tutor o acompañante laboral que facilite la adaptación a las tareas, el desarrollo de habilidades sociales y la resolución de conflictos en el entorno de trabajo. La personalización del apoyo y la capacitación a los empleadores y compañeros son clave para fomentar la autonomía y el rendimiento laboral.

Las habilidades socioemocionales y comunicativas suelen representar un desafío en el ámbito laboral para quienes tienen TEA. Sin embargo, estudios indican que la estabilidad

en la rutina, la claridad en las instrucciones y la minimización de estímulos sensoriales favorecen su desempeño. Algunas personas presentan habilidades excepcionales en áreas específicas como informática, análisis de datos y trabajos estructurados, lo que evidencia la importancia de identificar roles que se ajusten a sus capacidades y preferencias.

Los beneficios de la inclusión laboral no solo impactan a la persona con TEA, sino también a las empresas y la sociedad en general. Las organizaciones que adoptan prácticas inclusivas experimentan mejoras en la diversidad del equipo, innovación y compromiso de los empleados. La sensibilización y capacitación en temas de neurodiversidad contribuyen a eliminar prejuicios y promover un ambiente laboral más equitativo.

Las políticas públicas juegan un papel determinante en la promoción de la inclusión laboral. La legislación en varios países exige la implementación de cuotas de empleo para personas con discapacidad, incentivos fiscales para empresas que contratan a trabajadores con TEA y programas de formación adaptados a sus necesidades. Sin embargo, la efectividad de estas políticas depende de su correcta aplicación y seguimiento.

4.1.2. Actitud y nivel de conocimientos de los empleadores frente a la inclusión de las personas con TEA

4.1.2.1. Contexto general

Los resultados de la Tabla 3, muestran diversas experiencias y enfoques en la contratación de personas con discapacidad en las empresas de Quevedo. En el caso de la GAD Municipal de Quevedo (E1), se evidencia un cumplimiento de la normativa ecuatoriana, con la inclusión de 11 personas con discapacidades físicas, visuales y del lenguaje. Sin embargo, no se especifican estrategias de sensibilización ni programas de apoyo para los empleados con discapacidad. En Sweetland (E2), aunque su experiencia en la contratación es limitada a una persona con discapacidad física, la disposición para ampliar la inclusión en el futuro se mantiene, dependiendo de la capacidad para adaptar el entorno laboral. La Universidad Técnica Estatal de Quevedo (E3) presenta una experiencia positiva en la integración de personas con discapacidades físicas, visuales y auditivas, destacando que no hay limitaciones en el desempeño de estos empleados. La institución no menciona políticas o programas específicos, pero sí reconoce la efectividad del desempeño laboral.

Por su parte, la Unidad de Vigilancia Comunitaria (UVC) no cuenta con un proceso específico para la contratación de personas con discapacidad debido a las características operativas de sus funciones, aunque sí garantiza la reubicación de los empleados que sufran un accidente y adquieran una discapacidad. En cuanto a los tipos de discapacidad presentes en las instituciones, predominan las discapacidades físicas, aunque también se encuentran personas con discapacidades sensoriales y del lenguaje.

Tabla 3.

Codificación de las preguntas correspondientes al contexto general de la contratación de personas con discapacidad en empresas de Quevedo.

Categoría inicial	Respuestas	Código
Descripción de la empresa y experiencia en contratación	<p>E1: Institución pública con personal adaptado y conforme a la normativa.</p> <p>E2: Empresa de repostería con contratación limitada y disposición a más contrataciones.</p> <p>E3: Institución educativa con experiencia positiva y sin limitaciones.</p> <p>E4: Institución de seguridad sin proceso específico, pero con reubicación tras accidentes.</p>	Contratación
Tipo de discapacidad y número de empleados	<p>E1: 11 personas (9 físicas, 1 visual, 1 lenguaje).</p> <p>E2: 1 persona con discapacidad física.</p> <p>E3: Discapacidad física, visual y auditiva en el equipo.</p> <p>E4: Discapacidad física, visual y auditiva en el equipo.</p>	Discapacidad

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.2.2. Actitudes hacia la inclusión

4.1.2.2.1. Actitudes del empleador

En la Tabla 4, se presenta los resultados muestran actitudes diversas hacia la inclusión de personas con trastornos del espectro autista (TEA) y personas con discapacidad en las empresas de Quevedo. En el GAD Municipal de Quevedo (E1), se reporta experiencia previa trabajando con una persona con TEA grado 1, destacando su desempeño excelente. Esto indica una disposición a seguir contratando personas con TEA, siempre que puedan desempeñarse adecuadamente en el puesto. En Sweetland (E2), se expresa una apertura hacia

la inclusión de personas con TEA, especialmente si se asignan roles adecuados para sus habilidades.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo (E3) no tiene experiencia previa con personas con TEA, pero está dispuesta a considerar su inclusión si cumplen con los requisitos del puesto, lo que refleja una actitud flexible. La Unidad de Vigilancia Comunitaria (UVC) (E4) no contempla la inclusión de personas con TEA debido a la naturaleza de sus funciones operativas, aunque valora a las personas con discapacidad en general.

Tabla 4.

Codificación de las preguntas correspondientes a las actitudes del empleador en la contratación de personas con discapacidad en empresas de Quevedo.

Categoría inicial	Respuesta	Código
Experiencia previa con TEA	<p>E1: Sí, experiencia previa con persona TEA grado 1, desempeño excelente.</p> <p>E2: Sí, dispuesto a incluir personas con TEA, roles adecuados.</p> <p>E3: No, pero dispuesto si cumplen requisitos del puesto.</p> <p>E4: No, funciones operativas no contemplan inclusión, pero los valora.</p>	Actitudes
Experiencias positivas o negativas	<p>E1: Experiencia positiva con discapacidad física y auditiva, integración exitosa.</p> <p>E2: Experiencia positiva con discapacidad física, habilidades sorprendentes.</p> <p>E3: Positiva, empleados responsables en sus funciones.</p> <p>E4: Positiva con discapacidad auditiva, reto en comunicación, implementación de herramientas.</p>	Experiencias

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.2.2.2. Barreras para la inclusión

Los resultados sobre las barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas de Quevedo reflejan diferentes percepciones y enfoques se presenta en la Tabla 5. El GAD Municipal de Quevedo (E1), Sweetland (E2) y la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (E3) coinciden en que no perciben barreras significativas para la inclusión. Cada uno menciona que sus enfoques son inclusivos, ya sea asignando roles de acuerdo con las habilidades de las personas o ajustando las condiciones

del puesto según las necesidades de los empleados. Esto sugiere que estas instituciones han implementado políticas que favorecen la inclusión laboral, aunque no se detallan medidas específicas para superar posibles obstáculos.

En cambio, la Unidad de Vigilancia Comunitaria (UVC) (E4) señala que las barreras principales son de infraestructura y capacitación. Esto indica que, a pesar de su disposición a valorar la inclusión, aún enfrentan limitaciones en la adecuación de los espacios físicos y en la formación de su personal para trabajar de manera efectiva con personas con discapacidad, resaltando la necesidad de mejorar la accesibilidad y la sensibilización dentro de la organización para lograr una inclusión efectiva.

Tabla 5.

Codificación de las preguntas correspondientes a las barreras para la inclusión de personas con discapacidad en empresas de Quevedo.

Categoría inicial	Respuestas	Código
Barreras percibidas	<p>E1: No percibe barreras, enfoque inclusivo.</p> <p>E2: No barreras, asignación de roles según habilidades.</p> <p>E3: No percibe barreras, condiciones de puesto adecuadas.</p> <p>E4: Barreras en infraestructura y capacitación.</p>	Barreras

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.2.2.3. Conocimientos sobre TEA

El GAD Municipal de Quevedo (E1) destaca por tener un conocimiento profundo debido a la experiencia personal con un miembro de la familia que tiene TEA, lo que le permite comprender mejor las necesidades y desafíos de las personas con este trastorno. Por otro lado, Sweetland (E2) y la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (E3) reportan un conocimiento más básico. Ambos reconocen las dificultades de comunicación y socialización asociadas al TEA, aunque la Universidad Técnica hace énfasis en la importancia de entender el nivel de afectación para proporcionar un apoyo adecuado.

La Unidad de Vigilancia Comunitaria (E4), aunque reconoce el TEA, también considera que se necesita capacitación adicional sobre la inclusión laboral, lo que indica una falta de preparación más profunda en este tema. Esto sugiere que, si bien algunas empresas

tienen una comprensión básica del TEA, la mayoría reconoce la necesidad de capacitarse más sobre este trastorno y cómo integrar laboralmente a las personas con TEA de manera efectiva (Tabla 6).

Tabla 6.

Codificación de las preguntas correspondientes al conocimiento sobre el TEA en empresas de Quevedo.

Categoría inicial	Respuesta	Código
Nivel de conocimiento sobre TEA	E1: Conocimiento profundo por hermano con TEA, participación en sociedad.	Conocimiento
	E2: Conocimiento básico, reconoce dificultades de comunicación y socialización.	
	E3: Conocimiento general, importancia de comprender el nivel de afectación.	
	E4: Conocimiento básico, necesita capacitación sobre inclusión laboral.	

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.2.2.4. Capacitación sobre TEA

Las respuestas obtenidas sobre la capacitación en relación al trastorno del espectro autista (TEA) muestran que existe una falta de formación específica en este ámbito dentro de las empresas de Quevedo. En el caso del GAD Municipal de Quevedo (E1), se menciona que no han recibido capacitaciones dirigidas a la contratación de personas con TEA, lo que refleja una carencia de preparación para integrar a este grupo en el entorno laboral. Sweetland (E2) ha recibido capacitaciones generales sobre la inclusión de personas con discapacidad, pero no se ha abordado el TEA de manera particular, lo que indica la necesidad de un enfoque más específico para este trastorno. Por su parte, la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (E3) no ha realizado ninguna actividad de capacitación relacionada con la inclusión laboral de personas con TEA, lo que resalta la falta de preparación en este tema dentro del ámbito educativo.

Finalmente, la Unidad de Vigilancia Comunitaria (E4) señala que tampoco han recibido formación sobre la inclusión de personas con TEA, aunque expresan disposición a recibirla en el futuro, lo que muestra una actitud abierta hacia la mejora (Tabla 7).

Tabla 7.

Codificación de las preguntas correspondientes al recibimiento de capacitaciones sobre el TEA en empresas de Quevedo.

Categoría inicial	Respuesta	Código
Capacitación recibida sobre TEA	E1: No ha recibido capacitaciones específicas para contratación de personas con TEA.	Formación
	E2: Se he recibido capacitaciones enfocadas en la inclusión de personas con discapacidad, pero no de personas con TEA particularmente	
	E3: No se ha realizado actividades de capacitación sobre la inclusión laboral de personas con TEA	
	E4: No han recibido capacitaciones de este tema, pero manifiesta la predisposición en recibirlas	

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.2.3. Políticas y prácticas de inclusión

El GAD Municipal de Quevedo (E1) asegura cumplir con la normativa legal, ajustando los espacios laborales y capacitando al personal para promover un entorno inclusivo. En Sweetland (E2), se cumple únicamente con la cuota de contratación exigida por la ley, sin implementar medidas adicionales para la integración de personas con discapacidad. La Universidad Técnica Estatal de Quevedo (E3), por su parte, contrata personas con discapacidad solo si cumplen con los requisitos específicos del puesto, lo que limita las oportunidades de inclusión activa. La Unidad de Vigilancia Comunitaria (UVC) (E4), sigue las disposiciones legales y realiza ajustes razonables en el entorno laboral, aunque no se destacan iniciativas proactivas para fomentar una mayor integración.

Respecto al proceso de selección y contratación, el GAD Municipal de Quevedo (E1) realiza convocatorias abiertas, evaluando competencias y haciendo ajustes en el entorno laboral. Sweetland (E2) evalúa el tipo de discapacidad y la integración de los candidatos, mientras que la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (E3) cumple con la normativa, pero no ha recibido postulaciones de personas con TEA. En la UVC (E4), la contratación de personas con discapacidad solo ocurre si surge una situación específica dentro del equipo de trabajo (Tabla 8).

Tabla 8.

Codificación de las preguntas correspondientes a la existencia de políticas y prácticas de inclusión en empresas de Quevedo.

Categoría inicial	Pregunta	Código
Estrategias de inclusión laboral	E1: Se cumple con la normativa legal y se ajustan los espacios laborales, además de capacitar al personal. E2: Se cumple solo con la cuota de contratación exigida por ley. E3: Se contratan personas con discapacidad si cumplen con los requisitos del puesto. E4: Se siguen las disposiciones legales y se brindan ajustes razonables en el entorno laboral.	Inclusión
Proceso de selección y contratación	E1: Se realizan convocatorias abiertas, evaluaciones de competencias y ajustes en el entorno de trabajo. E2: Se evalúa el tipo de discapacidad y las condiciones de integración en el puesto. E3: Se cumple con la normativa, pero no se han recibido postulaciones de personas con TEA. E4: No se contratan personas con discapacidad, pero se hacen ajustes si ocurre una discapacidad en un miembro activo.	Selección

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.2.4. Percepción de impacto

Las respuestas de los representantes de las empresas en Quevedo sobre el impacto de la inclusión laboral de personas con TEA se presentan en la Tabla 9. El GAD Municipal de Quevedo (E1) ha observado un compromiso, responsabilidad y dedicación por parte de los empleados con TEA, sin identificar desventajas. En Sweetland (E2), se ha notado que la principal desventaja se presenta en el área de atención al cliente, aunque también se han identificado habilidades excepcionales en otras áreas. Por otro lado, la Universidad Técnica

Estatad de Quevedo (E3) no ha tenido experiencia con la inclusión de personas con TEA, lo que limita la evaluación de los posibles beneficios o desventajas. En la Unidad de Vigilancia Comunitaria (UVC) (E4), se valoran positivamente las habilidades de análisis de datos y el pensamiento lógico en las personas con TEA, aunque no se mencionan desventajas específicas relacionadas con su inclusión laboral.

Tabla 9.

Codificación de la pregunta sobre el impacto de la inclusión laboral de personas con TEA en empresas de Quevedo.

Categoría inicial	Respuestas	Código
Beneficios y desafíos de la inclusión	<p>E1: Se ha observado un compromiso, responsabilidad y dedicación sin desventajas.</p> <p>E2: La desventaja está en la atención al cliente, pero se han identificado habilidades excepcionales.</p> <p>E3: No se ha tenido experiencia con personas con TEA.</p> <p>E4: Se valoran habilidades como el análisis de datos y el pensamiento lógico.</p>	Impacto

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.2.5. Propuesta de mejora

Los representantes de las empresas en Quevedo consideran la elaboración de una guía informática para la contratación de personas con TEA como una propuesta pertinente. Según el GAD Municipal de Quevedo (E1), la idea se valora positivamente, ya que podría ayudar a desmitificar mitos y proporcionar herramientas prácticas para una inclusión efectiva. En Sweetland (E2), también se considera una buena propuesta, ya que permitiría adquirir conocimientos sobre cómo incluir a personas con TEA de manera adecuada. La Universidad Técnica Estatal de Quevedo (E3) opina que la guía sería una herramienta valiosa para mejorar la comprensión del TEA, facilitando su integración laboral. Por su parte, la Unidad de Vigilancia Comunitaria (UVC) (E4) destaca que esta guía podría ser útil para sensibilizar y capacitar a los empleadores, ayudando a crear un entorno más inclusivo (Tabla 10).

Tabla 10.

Codificación de la pregunta sobre la pertinencia de la elaboración de una guía informática para la contratación de personas con TEA en empresas de Quevedo.

Categoría inicial	Respuesta	Código
Guía informativa sobre inclusión	E1: Se considera una excelente idea, ya que ayudaría a desmitificar mitos y proporcionar herramientas prácticas. E2: Se considera una buena idea para adquirir conocimientos sobre cómo incluir personas con TEA. E3: Se considera una herramienta valiosa para mejorar la comprensión del TEA. E4: Si, fuera útil para sensibilizar y capacitar a los empleadores.	Pertinencia

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.2.6. Codificación axial

La codificación axial muestra que la inclusión laboral de personas con TEA depende principalmente del cumplimiento de normativas y no de iniciativas propias de las empresas, pero, aunque los empleadores tienen disposición para contratar, la falta de experiencia genera incertidumbre por ello se destacan beneficios como el compromiso y habilidades diferenciadas, pero persisten desafíos en la interacción social y adaptación laboral. Además, se resalta la necesidad de herramientas como una guía con estrategias psicopedagógicas para fomentar la inclusión. En la Tabla 11, se presenta la codificación axial en función de la investigación.

Tabla 11.

Codificación axial en la inclusión laboral de personas con TEA en empresas del cantón Quevedo.

Categoría central	Categoría	Subcategoría	Relación con otras categorías	Código
Inclusión laboral de personas con TEA	Condiciones laborales inclusivas	Adaptaciones realizadas	Las empresas realizan ajustes en espacios y funciones para facilitar la integración.	Inclusión - Adaptaciones
		Participación en actividades laborales	Algunas empresas han contratado personas con TEA, asignándoles funciones específicas.	Inclusión - Participación
	Factores que favorecen la inclusión	Cumplimiento de normativas	La inclusión ocurre principalmente por obligación legal, más que por iniciativa propia.	Factores - Normativas
		Sensibilización y capacitación	Se necesitan programas de formación para mejorar la integración.	Factores - Capacitación
Actitudes de los empleadores	Conocimiento o sobre TEA	Nivel de conocimiento	Algunos empleadores tienen información básica, mientras que otros desconocen cómo gestionar su inclusión.	Actitudes - Conocimiento
		Experiencia previa con TEA	Pocas empresas han contratado personas con TEA; la falta de experiencia genera incertidumbre.	Actitudes - Experiencia
	Disposición para la inclusión	Apertura a la contratación	La mayoría está dispuesta a contratar si se cumplen ciertos requisitos.	Disposición - Apertura
		Barreras percibidas	Se identifican dificultades en infraestructura, capacitación y adaptación de procesos.	Disposición - Barreras
Impacto de la inclusión laboral	Beneficios y desafíos	Beneficios percibidos	Se destacan compromiso y habilidades específicas en personas con TEA.	Impacto - Beneficios
		Desafíos percibidos	Se identifican dificultades en la interacción social y adaptación laboral.	Impacto - Desafíos
Estrategias para la inclusión	Herramientas y apoyo	Necesidad de una guía informativa	Una guía con estrategias psicopedagógicas ayudaría a superar barreras y fomentar la inclusión.	Estrategias - Guía

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.2.7. Codificación emergente

La Tabla 12, presenta cinco codificaciones emergentes identificadas en el análisis de respuestas sobre la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Se observa que algunas instituciones muestran interés en desarrollar políticas inclusivas a futuro (IPIF), aunque actualmente no cuenten con programas formales. Sin embargo, enfrentan barreras como la dificultad para adaptar entornos laborales (DAEL) y el desconocimiento sobre incentivos o normativas vigentes (DSIN), lo que limita la implementación de estrategias de inclusión.

Además, se destaca la tendencia a asignar tareas con menor interacción social (PEMIS) como una forma de adaptar el trabajo a las necesidades de personas con TEA. Finalmente, se evidencia la falta de postulantes con TEA (FPTEA), lo que puede deberse a una combinación de desconocimiento, falta de promoción de oportunidades y barreras estructurales. Estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer la sensibilización y capacitación en las instituciones para fomentar una mayor inclusión laboral.

Tabla 12.

Codificaciones emergentes en la inclusión laboral de personas con TEA en empresas del cantón Quevedo.

Codificación emergente	Descripción	Respuestas	Código
Normativa como impulsor de inclusión	Muchas empresas contratan por obligación legal y no por iniciativa propia.	Cumplimos con la cuota exigida por ley.	Emergente - Normativa
Falta de capacitación como barrera estructural	La falta de formación en TEA limita la integración efectiva en el entorno laboral.	No hemos recibido capacitación sobre TEA, pero estaríamos interesados.	Emergente - Capacitación
Inclusión condicionada al puesto de trabajo	Los empleadores consideran que algunas áreas son más adecuadas para personas con TEA.	Podrían desempeñarse mejor en funciones que no requieran contacto con clientes.	Emergente - Condicionamiento
Ausencia de estrategias específicas de inclusión	No hay planes concretos de reclutamiento inclusivo para personas con TEA.	Estamos abiertos a incluir personas con TEA, pero no tenemos procesos específicos.	Emergente - Falta de estrategias
Necesidad de redes de apoyo interinstitucional	Las empresas no trabajan en conjunto con otras entidades para fomentar la inclusión.	No conocemos incentivos o programas de apoyo para la inclusión.	Emergente - Redes de apoyo

Fuente: Entrevista a representantes de empresas del cantón Quevedo.

4.1.3. Guía informativa con estrategias psicopedagogías para la inclusión laboral de las personas con TEA

4.1.3.1. Antecedentes

La inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) ha sido un desafío en distintos entornos debido a la falta de conocimiento sobre sus necesidades y capacidades. A lo largo de los años, diversas investigaciones han demostrado que las personas con TEA pueden desempeñar funciones con alto nivel de compromiso y precisión, siempre que cuenten con adaptaciones adecuadas y un ambiente de trabajo que favorezca su desarrollo. Sin embargo, muchas empresas desconocen las estrategias para facilitar su integración, lo que genera barreras tanto en la contratación como en la permanencia en el empleo.

A nivel internacional, algunos programas han promovido la inclusión a través de ajustes en los procesos de selección y capacitación del personal, permitiendo que las personas con TEA accedan a oportunidades laborales acordes a sus habilidades. En América Latina, los avances han sido más lentos, ya que persisten estigmas y una limitada formación sobre la convivencia con esta condición en entornos laborales. En Ecuador, la legislación fomenta la inclusión de personas con discapacidad, pero no todas las empresas han implementado estrategias específicas para trabajadores con TEA. Frente a esta realidad, surge la necesidad de desarrollar herramientas psicopedagógicas que orienten a empleadores y colaboradores en la adopción de prácticas inclusivas.

4.1.3.2. Objetivos

- Proporcionar estrategias psicopedagógicas que faciliten la adaptación e integración laboral de personas con TEA en distintos entornos de trabajo.
- Sensibilizar a empleadores y colaboradores sobre las necesidades y fortalezas de las personas con TEA, promoviendo un ambiente de respeto y apoyo mutuo.
- Ofrecer recomendaciones prácticas para la adecuación de espacios, la comunicación efectiva y la capacitación del personal, con el fin de mejorar la experiencia laboral de los trabajadores con TEA.

4.1.3.3. Justificación

El acceso al empleo es un derecho fundamental, pero las personas con TEA enfrentan dificultades debido a la falta de información sobre sus capacidades y necesidades específicas. Aunque existen iniciativas de inclusión, muchas organizaciones carecen de herramientas prácticas para acompañar a estos trabajadores en su desarrollo profesional. La elaboración de una guía con estrategias psicopedagógicas permitirá reducir las barreras existentes, brindando a empleadores y equipos de trabajo orientaciones claras sobre cómo fomentar una integración efectiva. Además, contribuirá a la construcción de espacios laborales más diversos y equitativos, en los que las diferencias sean reconocidas como oportunidades para fortalecer el desempeño colectivo.

4.1.3.4. Descripción de la guía

4.1.3.4.1. Desarrollo de políticas inclusivas

El desarrollo de políticas inclusivas laborales específicas para personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) implica la creación de programas que fomenten un entorno de trabajo diverso y accesible. Estos programas deben incluir la capacitación constante de líderes y colaboradores en temas de diversidad e inclusión, para sensibilizarlos sobre las particularidades de trabajar con personas con TEA. Además, es fundamental implementar protocolos de acompañamiento y seguimiento, asegurando que cada empleado reciba el apoyo necesario para desarrollarse en su puesto de trabajo, con especial atención a las necesidades individuales de cada persona.

4.1.3.4.2. Adaptación del entorno laboral

La adaptación del entorno laboral es esencial para que las personas con TEA se sientan cómodas y puedan desempeñar sus tareas de manera eficiente. Esto incluye ajustes en la infraestructura y distribución de espacios para reducir estímulos sensoriales que puedan resultar abrumadores, como luces brillantes o ruidos fuertes. Además, es importante diseñar puestos de trabajo con tareas estructuradas, asegurando claridad en los procesos y expectativas. El uso de apoyos visuales y guías escritas también facilita la autonomía de estas personas, permitiéndoles comprender y seguir instrucciones con mayor facilidad.

4.1.3.4.3. Información y sensibilización sobre normativas e incentivos

Una de las estrategias clave para la inclusión de personas con TEA en el ámbito laboral es la sensibilización sobre los beneficios fiscales y las normativas de inclusión existentes. Las campañas de difusión pueden educar a las empresas sobre las ventajas de contratar personas con discapacidad, como incentivos fiscales y otros apoyos. Además, es importante establecer alianzas con instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales (ONG) que puedan ofrecer asesoría en contratación inclusiva. La creación de materiales informativos sobre los derechos laborales de las personas con TEA también ayuda a difundir el conocimiento necesario para crear entornos laborales más inclusivos.

4.1.3.4.4. Diseño de puestos adecuados

El diseño de puestos adecuados para personas con TEA se basa en la identificación de roles laborales que sean compatibles con sus habilidades y necesidades. Es importante fomentar empleos que, si es necesario, impliquen menor contacto con clientes o actividades que requieran menos interacción social, dependiendo del nivel de comodidad de la persona. Asimismo, se debe considerar la implementación de sistemas de mentoría y apoyo dentro del equipo de trabajo, que faciliten la integración y el aprendizaje en el puesto, permitiendo que la persona con TEA desarrolle su potencial sin sentirse abrumada o desorientada.

4.1.3.4.5. Promoción del empleo y vinculación laboral

La promoción del empleo y la vinculación laboral de personas con TEA requiere el diseño de programas de reclutamiento específicamente dirigidos a esta población. Trabajar de la mano con centros educativos y asociaciones que se dediquen a la inserción laboral de personas con discapacidad es crucial para fomentar oportunidades laborales. Además, el desarrollo de prácticas pre-laborales y pasantías adaptadas a sus necesidades específicas ofrece una excelente oportunidad para que estas personas adquieran experiencia en un entorno real de trabajo, a la vez que les permite adaptarse al entorno laboral antes de acceder a un empleo formal.

4.1.4. Validación de la guía de apoyo para la inclusión laboral de personas con TEA

La Tabla 13, muestra la valoración ponderada de la guía de estrategias para la inclusión laboral de personas con TEA en empresas de Quevedo, evaluada por tres expertos. Se observa que la relevancia del problema recibió una calificación uniforme de 0.50, lo que indica consenso sobre su importancia. La claridad y coherencia de los objetivos tuvo una media de 0.37, reflejando diferencias en las percepciones sobre su precisión. En cuanto a la fundamentación teórica, el promedio de 0.47 sugiere una valoración mayoritaria positiva, aunque con ligeras discrepancias. La pertinencia de las estrategias y la viabilidad de la implementación obtuvieron las puntuaciones más altas, con una media de 0.70 en ambos casos, lo que sugiere que se consideran apropiadas y factibles.

Los indicadores de evaluación y la sostenibilidad de la propuesta fueron los aspectos con menor calificación promedio (0.43), lo que podría indicar la necesidad de mejoras. La redacción, presentación e innovación obtuvieron valores similares, con una media de 0.47. Finalmente, la sumatoria general de 4.53 sugiere que la guía es valorada de manera positiva, aunque existen áreas que requieren ajustes para optimizar su impacto.

Tabla 13.

Valoraciones ponderadas de la guía de estrategias propuesta para la inclusión laboral de personas con TEA en empresas del cantón Quevedo

Criterios	Evaludador	Evaludador	Evaludador	Media
	1	2	3	
Relevancia del problema	0.50	0.50	0.50	0.50
Claridad y coherencia de los objetivos	0.40	0.40	0.30	0.37
Fundamentación teórica	0.50	0.50	0.40	0.47
Pertinencia de las estrategias	0.75	0.75	0.60	0.70
Viabilidad de la implementación	0.75	0.75	0.60	0.70
Indicadores de evaluación	0.50	0.50	0.30	0.43
Sostenibilidad de la propuesta	0.50	0.50	0.30	0.43
Redacción y presentación	0.50	0.50	0.40	0.47
Innovación	0.50	0.50	0.40	0.47
Sumatoria	4.90	4.90	3.80	4.53

4.2. Discusión

La inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) se basa en premisas teóricas que promueven un enfoque de derechos, accesibilidad y adaptación del entorno de trabajo. Según el modelo social de la discapacidad, planteado por autores como Oliver (1996), las barreras no están en la persona con TEA, sino en el entorno que no ofrece las condiciones adecuadas para su desarrollo. Esto subraya la necesidad de eliminar obstáculos físicos, sociales y laborales para garantizar la plena inclusión. De acuerdo con este enfoque, la creación de un entorno accesible para personas con TEA requiere ajustes razonables en las tareas y procesos laborales, tales como la flexibilización de horarios y la simplificación de tareas (Tregaskis, 2002).

Además, el modelo del empleo con apoyo, que involucra la asignación de un tutor o acompañante laboral, ha demostrado ser eficaz en la inclusión de personas con TEA. Según

Wehman (2006), este enfoque permite que los empleados con TEA se adapten más fácilmente a sus tareas, desarrollen habilidades sociales y logren un rendimiento laboral satisfactorio. La capacitación tanto de los empleadores como de los compañeros de trabajo también es esencial, ya que fomenta un ambiente inclusivo y libre de prejuicios.

El concepto de neurodiversidad, promovido por autores como Singer (1999), defiende que las variaciones neurológicas como el autismo son una parte natural de la diversidad humana. De acuerdo con este enfoque, las empresas deben reconocer y adaptarse a diferentes estilos cognitivos, valorando las habilidades excepcionales que pueden aportar personas con TEA en áreas como el análisis de datos o la informática.

Las políticas públicas desempeñan un papel fundamental en la promoción de la inclusión laboral de personas con TEA. Según Rodríguez (2011), las normativas como las cuotas de empleo y los incentivos fiscales son esenciales para fomentar la integración de este grupo en el mercado laboral. Sin embargo, la efectividad de estas políticas depende de su implementación adecuada y seguimiento continuo.

Los resultados reflejan que la inclusión de personas con discapacidad en las empresas de Quevedo está influenciada por el cumplimiento normativo más que por estrategias proactivas de integración. Aunque algunas organizaciones han contratado empleados con discapacidad, en la mayoría de los casos no existen programas específicos que faciliten su adaptación al entorno laboral. La literatura sugiere que la inclusión efectiva no solo debe cumplir con las cuotas establecidas por la ley, sino que requiere la implementación de políticas de sensibilización y capacitación para garantizar una integración adecuada (Macias *et al.*, 2021). En este sentido, la ausencia de formación sobre el trastorno del espectro autista (TEA) en las empresas limita las oportunidades de contratación, pues los empleadores pueden desconocer las estrategias para adaptar el entorno y potenciar las habilidades de estas personas.

Las actitudes hacia la contratación de personas con TEA varían según la experiencia previa de cada empresa. Mientras que algunas instituciones han identificado desempeños favorables, otras no han explorado esta posibilidad debido a la falta de conocimiento sobre el tema. De acuerdo con García *et al.* (2020), la percepción de las empresas sobre la inclusión está directamente relacionada con la familiaridad que tengan con la discapacidad; cuando

hay experiencias previas, la apertura es mayor, y cuando no existen antecedentes, la contratación se percibe con mayor incertidumbre. Esto concuerda con los hallazgos del estudio, pues la entidad que cuenta con experiencia laboral con personas con TEA muestra una disposición más positiva. Sin embargo, la falta de formación en el tema impide que más organizaciones consideren esta opción.

Las barreras identificadas no se centran únicamente en la infraestructura, sino también en la preparación del personal. Aunque algunas empresas manifiestan no percibir obstáculos significativos, la literatura sugiere que la ausencia de programas de capacitación puede ser un obstáculo en sí mismo, ya que impide que los equipos de trabajo adquieran herramientas para una convivencia adecuada (Rodríguez & Pérez, 2019). En este sentido, la capacitación no solo favorece la inclusión, sino que mejora la interacción y el desempeño laboral de quienes tienen alguna condición particular.

El impacto de la inclusión de personas con TEA en el ámbito laboral no ha sido ampliamente evaluado en la ciudad, pero los datos sugieren que, en los casos donde han sido contratadas, han demostrado compromiso y habilidades valiosas. Según López y Fernández (2022), la contratación de personas con TEA puede ser beneficiosa para las empresas, ya que contribuye a la diversidad y fortalece las dinámicas de trabajo. No obstante, el desconocimiento sobre cómo integrar a estos empleados de manera efectiva puede limitar su permanencia en el empleo.

Ante este escenario, la propuesta de una guía informativa sobre la contratación de personas con TEA es valorada positivamente. La literatura respalda que la creación de recursos de orientación facilita la adopción de políticas de inclusión y permite reducir la resistencia al cambio (Santos *et al.*, 2018). Además, contar con un documento de referencia ayudaría a desmitificar creencias erróneas sobre la productividad y capacidades de las personas con TEA, fomentando una visión más objetiva sobre su integración en el ámbito laboral.

5. CONCLUSIONES

A continuación, se dan a conocer las principales conclusiones del presente estudio, las cuales sintetizan los hallazgos más relevantes y sus implicaciones para la inclusión laboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista en empresas del cantón Quevedo:

- La inclusión laboral de personas con TEA requiere la eliminación de barreras en el entorno de trabajo, la implementación de apoyos adecuados y el compromiso de empleadores y políticas públicas, lo que no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas y a la sociedad en su conjunto.
- Los empleadores en Quevedo muestran una actitud generalmente positiva hacia la inclusión de personas con Trastorno del Espectro Autista, aunque su nivel de conocimiento sobre el tema es limitado, lo que resalta la necesidad de mayor capacitación y sensibilización en el ámbito laboral.
- La guía informativa con estrategias psicopedagógicas para la inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista facilita la implementación de políticas inclusivas, la adaptación del entorno de trabajo y la sensibilización de empleadores y colaboradores, promoviendo así un acceso equitativo al empleo y un ambiente laboral más accesible y comprensivo.
- La guía de estrategias para la inclusión laboral de personas con TEA en Quevedo fue valorada de manera positiva en términos de pertinencia y viabilidad, aunque aspectos como los indicadores de evaluación y la sostenibilidad requieren mejoras para fortalecer su impacto.

6. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones para mejorar la inclusión laboral de personas con TEA en el cantón Quevedo:

- Diseñar y ejecutar programas de formación dirigidos a empleadores, jefes de área y compañeros de trabajo sobre la inclusión de personas con TEA. Estos programas deben abordar estrategias de comunicación, adaptaciones laborales y gestión de entornos inclusivos.
- Desarrollar protocolos para la adecuación del entorno laboral, incluyendo la flexibilización de horarios, la asignación de mentores laborales y la adaptación de tareas según las habilidades individuales de las personas con TEA.
- Crear un documento de referencia con estrategias prácticas para la inclusión laboral de personas con TEA, dirigido a empleadores y personal de recursos humanos. Esta guía debe incluir ejemplos de buenas prácticas, casos de éxito y normativas vigentes.
- Diseñar campañas de sensibilización para fomentar la postulación de personas con TEA a ofertas de empleo y fortalecer los vínculos entre empresas y organizaciones especializadas en neurodiversidad.
- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación de las políticas inclusivas implementadas en las empresas, con el objetivo de medir su impacto y realizar mejoras continuas.
- Promover la colaboración entre el sector público, privado y educativo para desarrollar iniciativas conjuntas que impulsen la inclusión laboral de personas con TEA, asegurando una mayor coordinación y eficacia en las acciones implementadas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalá, G., & Ochoa, M. (2022). Trastorno del espectro autista (TEA). *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 65(1), 7-20.
- Alcañiz, M., Maddalon, L., Minissi, M., Sirera, M., Abad, L., & Chicchi, I. (2022). Intervenciones tecnológicas adaptativas para el trastorno del espectro autista: una revisión bibliográfica. *Medicina (Buenos Aires)*, 82(Supl. 1), 54-58.
- Alfuraydan, M., Croxall, J., Hurt, L., Kerr, M., & Brophy, S. (2020). Use of telehealth for facilitating the diagnostic assessment of autism spectrum disorder (ASD): A scoping review. *PLoS ONE*, 15(7), e0236415.
- Álvarez, I., Vega, V., González, F., Roselló, M., Farhang, M., & Spencer, H. (2024). Habilidades de autodeterminación en personas adultas con Trastorno del Espectro Autista en el contexto chileno. *Siglo Cero*, 55(3), 71-91.
- Ameneyro, H. (2024). Razonamiento inductivo desde diversos paradigmas de investigación. *Revista Ciencia & Sociedad*, 4(3), 267-281.
- Ariza, S., Gómez, K., Rojas, S., Gabalán, J., & Vásquez, F. (2023). Revisión documental del proceso de acreditación a partir de algunos modelos suramericanos asociados a la calidad educativa. *Revista Educación*, 47(2), 364-384.
- Armijos, J., Quinto, E., Álvarez, L., Morocho, R., & Llerena, J. (2023). Técnicas de intervención en el trastorno del espectro autista: Una revisión sistemática. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(4), 192-203.
- Arredondo, L., Villar, P., Tasayco, A., & Castillo, E. (2023). Informalidad laboral: Un análisis integral de las causas y factores que perpetúan su existencia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(Supl. 1), 269-286.
- Arteaga, A., Silva, X., & Véliz, M. (2023). El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. *Revista San Gregorio*, 1(55), 202-217.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Nacional Constituyente. Montecristi - Ecuador. 219 p.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Asamblea Nacional del Ecuador. Quito - Ecuador. 28 p.
- Ayón, H., Zavala, A., Falconi, P., & Falconi, P. (2024). Importancia del valor de la inclusión en entornos laborales en los países de Latinoamérica y Europa. *MQRInvestigar*, 8(1), 1590-1609.

- Barría, S. (2019). La formación docente y la práctica educativa del profesor para la inclusión sociolaboral en jóvenes con discapacidad intelectual: Análisis del contexto Chileno. *Perspectiva Educacional*, 58(2), 121-146.
- Basaldua, A., Casallo, S., Reyes, C., & Rojas, A. (2023). Formación por competencias en investigación científica basada en el diseño curricular en una facultad de medicina humana. *Prohominum, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 5(4), 233-239.
- Borgonovi, K., Rocha, E., Massucato, G., Pereira, L., Caselli, J., & Labarthe, J. (2024). Desafíos de la interacción social de la persona con autismo en el mercado laboral. *Ciencias Psicológicas*, 18(1), e3283.
- Canossa, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-72.
- Carrera, A. (2022). Factores de discriminación en los procesos de selección. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Quito - Ecuador. 77 p.
- Díaz, L., Bastías, C., Alarcón, S., & Ritz, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica: Una evaluación desde la convención. *Revista chilena de derecho*, 48(3), 25-54.
- Duarte, L., Figueiredo, R., & Caseiro, J. (2022). Educación y entrenamiento psicosexual para adolescentes con trastorno del espectro autista: una revisión sistemática. *Nascer y Crescer*, 31(2), 123-129.
- DuBois, D., Renwick, R., Chowdhury, M., Eisen, S., & Cameron, D. (2020). Engagement in community life: Perspectives of youths with intellectual and developmental disabilities on families' roles. *Disability and Rehabilitation*, 42, 2923-2934.
- Fernández, V. (2022). La inclusión: principio de la responsabilidad social de la universidad. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 311-320.
- Flores, J., & Álava, M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Revista Espacios*, 41(40), 206-217.
- Flujas, J., & Chávez, M. (2023). Efectividad de las intervenciones psicológicas en trastorno del espectro autista: una revisión sistemática de meta-análisis y revisiones sistemáticas. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*, 10(1), 99-115.
- Fortoul, T. (2022). El trastorno del espectro autista y la comunicación. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 65(1), 3-6.
- González, A., Molina, R., López, A., & López, G. (2022). La entrevista cualitativa como técnica de investigación en el estudio de las organizaciones. *New Trends in Qualitative Research*, 14, e571.

- González, P. (2024). Criterios actualizados sobre la metodología de la investigación educativa: Una aproximación bibliográfica. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1), e3154.
- González, W. (2023). El análisis de la citación de artículos científicos en las tesis de doctorados en pedagogía de la Universidad de Matanzas. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 46(2), e03.
- Grañana, N. (2022). Espectro autista: una propuesta de intervención a la medida, basada en la evidencia. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 33(4), 414-423.
- Gutiérrez, R., Salcedo, A., & Díaz, D. (2024). Construcción y validación de un cuestionario para evaluar la comprensión del gráfico de caja. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(33), 660-674.
- Hamui, L., & Vives, T. (2022). Las preguntas analíticas en investigación cualitativa. *Investigación en Educación Médica*, 11(41), 97-102.
- Herrera, J., Ramos, A., Jiménez, F., Campos, R., González, A., & Wall, A. (2022). Alimentación funcional para corregir desórdenes gastrointestinales asociados a trastornos del espectro autista: Una revisión sistemática. *Nutrición Hospitalaria*, 39(3), 663-677.
- Hervás, A. (2023). Autismo y depresión: presentación clínica, evaluación y tratamiento. *Medicina (Buenos Aires)*, 83(Supl. 2), 37-42.
- Imacaña, S., & Villacrés, M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Sociedad y Tecnología*, 5(51), 170-183.
- Jaramillo, P., Sampedro, M., & Sánchez, D. (2022). Perspectiva histórica del trastorno del espectro del autismo. *Acta Neurológica Colombiana*, 38(2), 91-97.
- López, I., Jaramillo, J., & Burbano, A. (2023). El Trastorno del Espectro Autista (Tea) frente al reconocimiento de derechos constitucionales en niños, niñas y adolescentes en Ecuador. *KAIRÓS, Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas*, 6(10), 52-73.
- López, M. (2023). Experiencia de inclusión laboral: El caso de Oscar, pianista con trastorno del espectro autista. *Revista Educación*, 47(2), 749-774.
- Madrid, J. (2023). “Trabajar como loco”: significados sobre la inclusión laboral de la comunidad de trabajo “Locooperativa”. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(3), 83-98.

- Mazaro, L., Matsukura, T., & Lussi, I. (2020). Economía solidária como estratégia de inclusão social pelo trabalho no campo da saúde mental: Panorama nacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(1), 127-146.
- Mcdonald, T. L., Chen, I., Cotton, C., Macdonald, L., Boursouliau, L., Wang, J., & Malow, B. (2023). Appropriateness, acceptability, and feasibility of a neurodiversity-based self-determination program for autistic adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53(8), 2933-2953.
- Morales, M. (2023). El derecho a la estabilidad laboral en el Ecuador. Universidad Tecnológica Indoamérica. Quito - Ecuador. 23 p.
- Mumbardó, C., Vicente, E., & Balboni, G. (2023). Self-determination and quality of life of people with intellectual and developmental disabilities: Past, present, and future of close research paths. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 22(1), 1-6.
- Ocampo, D. (2022). Educación disruptiva: nuevos desafíos en la formación de investigadores sociales en tiempos de pandemia, y distanciamiento social. *Revista Conrado*, 18(89), 189-195.
- Paravic, T., & Ramírez, J. (2024). Inclusión laboral para personas con discapacidad psiquiátrica en la Ley 21.015: Una revisión narrativa para comprender sus implicancias para los equipos de salud. *Revista médica de Chile*, 152(5), 596-606.
- Pearson, A., & Rose, K. (2021). A conceptual analysis of autistic masking: understanding the narrative of stigma and the illusion of choice. *Autism in Adulthood*, 3(1), 52-60.
- Pérez, F., Erazo, A., Matabanchoy, J., & Bastidas, C. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. *Revista eleuthera*, 24(1), 15-34.
- Pinargote, J. (2023). Flexibilización de las relaciones laborales en el derecho comparado. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba - Ecuador. 60 p.
- Posar, A., & Visconti, P. (2023). Autism Spectrum Disorder in 2023: A Challenge Still Open. *Turkish Archives of Pediatrics*, 58(6), 566-571.
- Rangel, A. (2020). Orientaciones pedagógicas para la inclusión de niños con autismo en el aula regular: Un apoyo para el docente. *Telos*, 19(1), 81-102.
- Rashid, M., Thompson-Hodgetts, S., & Nicholas, D. (2020). Tensions experienced by employment support professionals when seeking meaningful employment for

- persons with developmental disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 99, e103603.
- Reyes, E., & Pizarro, L. (2022). Rol de la terapia farmacológica en los trastornos del espectro autista. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 33(4), 387-399.
- Sánchez, A., & Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: Cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181.
- Sánchez, D., & Ordóñez, L. (2019). Intervenciones fisioterapéuticas en autismo: TEA. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 412-416.
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107-121.
- Sánchez, N., Alcaraz, T., & López, M. (2021). Utilización de técnicas complementarias en niños con trastornos del espectro autista: Una revisión sistemática. *Terapeía*, 1(14), 45-77.
- Santos, M., Sánchez, I., & López, M. (2023). Inclusión laboral en Ciudad Juárez: realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(6), 39-51.
- Shogren, K., Mosconi, M., Raley, S., Dean, E., Edwards, B., Wallisch, A., . . . Kiblen, J. (2021). Advancing the personalization of assessment and intervention in autistic adolescents and young adults by targeting self-determination and executive processes. *Autism in Adulthood*, 3(4), 289-299.
- Soler, R. (2023). El método científico y el pensamiento complejo para la investigación en la educación superior actual. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 15(2), 147-160.
- Sonobrio, P., Lazano, M., & Muñoz, L. (2022). Limitantes para la vinculación laboral de personas con discapacidad física en organizaciones de servicio público. El caso de aspirantes para laborar en el Sistema Integrado de Transporte Público de una ciudad capital. *Innovar*, 32(85), 133-153.
- Talarico, M., Dos Santos, A., & Goyos, A. (2019). A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: Uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, 32, 1-19.
- Torquati, B., Stefani, G., Massini, G., Cecchini, L., Chiorri, M., & Paffarini, C. (2019). Social farming and work inclusion initiatives for adults with autism spectrum disorders: A pilot study. *NJAS - Wageningen Journal of Life Sciences*, 88, 10-20.

- Torres, S., López, V., & Rojas, J. (2021). Terapia de integración sensorial en el trastorno del espectro autista: una revisión sistemática. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 19(1), 1-19.
- Turnock, A., Langley, K., & Jones, C. (2022). Understanding stigma in autism: A narrative review and theoretical model. *Autism in Adulthood*, 4(1), 76-91.
- Vega, V., González-Carrasco, F., Álvarez-Aguado, I., Espinosa, F., González-Yáñez, M., Spencer, H., & Jarpa, M. (2023). Un análisis integrado entre la calidad de vida y las necesidades de apoyo de personas adultas con discapacidad intelectual en Chile. *Siglo Cero*, 54(4), 49-64.
- Velarde, M., Ignacio, M., & Cárdenas, A. (2021). Diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista-TEA, adaptándonos a la nueva realidad, Telesalud. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(3), 175-182.
- Ventura, Y., & Alarcón, P. (2022). La representación del trastorno del espectro autista: Una mirada desde la teoría de la metáfora conceptual. *Lengua y Sociedad*, 21(2), 27-54.
- Vera, O. (2024). Tipos de fuentes bibliograficas para ser utilizadas en una revista médica. *Revista Médica La Paz*, 30(2), 7-8.
- Vicente, E., Pérez, P., Mumbardó, C., Guillén, V., & Bravo, M. (2023). Personal factors, living environments, and specialized supports: Their role in the self-determination of people with intellectual disability. *Behavioral Sciences*, 13(7), e530.
- Vincent, A., Da Fonseca, D., Baumstarck, K., Charvin, I., Alcaraz, R., & Lehucher, M. (2019). The quality of life and the future of young adults with Asperger syndrome. *Disability and Rehabilitation*, 42(14), 1987-1994.
- Waisman, M., Schreuer, N., & Gal, E. (2020). Person, environment, and occupation characteristics: What predicts work performance of employees with autism? *Research in Autism Spectrum Disorders*, 78, e101643.
- Walkowiak, E. (2021). Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace. *Technological Forecasting and Social Change*, 168, e120739.
- Webster, A., Bruck, S., & Sagers, B. (2022). Supporting self-determination of autistic students in transitions. *Research in Developmental Disabilities*, 128, e104301.
- Wehmeyer, M. (2020). The importance of self-determination to the quality of life of people with intellectual disability: A perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, e7121.

- White, S., Smith, I., Miyazaki, Y., Conner, C., Elias, R., & Capriola-Hall, N. (2019). Improving transition to adulthood for students with autism: A randomized controlled trial of STEPS. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 50(2), 187-201.
- Yáñez, C., Maira, P., Elgueta, C., Brito, M., Crockett, M., Troncoso, L., . . . Troncoso, M. (2021). Estimación de la prevalencia de trastorno del Espectro Autista en población urbana chilena. *Andes pediátrica*, 92(4), 519-525.
- Zambrano, A., & Lescay, D. (2022). Rol de la familia en la calidad de vida y autodeterminación de las personas con trastornos del espectro autista. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud*, 3(6), 41-77.
- Zhuang, H., Liang, Z., Ma, G., Qureshi, A., Ran, X., Feng, C., . . . Shen, L. (2020). Autism spectrum disorder: pathogenesis, biomarker, and intervention therapy. *MedComm*, 5(3), e497.

8. ANEXOS

Anexo 1. Solicitudes de permiso para entrevista a las empresas

Quevedo, jueves 9 de enero

Asunto: Solicitud de permiso para entrevista sobre "Inclusión laboral para personas con Trastorno del Espectro Autista en el Cantón Quevedo.

Ing, Alexis Matute, ,Msc.

ALCANDE DEL CANTON QUEVEDO

Presente.

0175
Gobierno Municipal de Quevedo
SECRETARIA
Presentado Hoy a Lás 10H43
Fecha. 09 ENF 2025
Recibido por

Estimado Señor alcalde:

Yo, Saltos Quiñonez Mayerli del Rocio, estudiante de la carrera de Psicopedagogía en la Universidad técnica Estatal de Quevedo, me permito la presente para solicitar su autorización para realizar una entrevista con el responsable del área de recursos humanos del municipio de Quevedo. El objetivo de esta entrevista es explorar la posible inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) u otras diversidades en el ámbito laboral dentro de nuestra comunidad, en el marco de mi investigación para la tesis titulada "Inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista en el Cantón Quevedo".

La entrevista tiene como propósito recabar información sobre la existencia de personas con este tipo de necesidades específicas en el municipio y conocer las posibles estrategias que podrían implementarse para promover una inclusión laboral efectiva y equitativa.

Agradezco de antemano su tiempo y apoyo para la realización de esta investigación, la cual busca contribuir al fortalecimiento de la inclusión social y laboral de personas con diversidad funcional. Considero que este tipo de iniciativas son esenciales para crear un entorno más inclusivo que favorezca el desarrollo de todos los ciudadanos, en especial aquellos que requieren un mayor apoyo para acceder a empleos formales.

Quedo a su disposición para cualquier duda o aclaración adicional.

Atentamente,

Mayerli Saltos Q.

Saltos Quiñonez Mayerli Del Rocio

0993335064



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Campus "Manuel Haz Álvarez", Quevedo - Los Ríos - Ecuador
 www.uteg.edu.ec Teléfono: 3702-220 Ext. 8083



El objetivo de esta entrevista es explorar la posible inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) u otras diversidades en Sweet Land Cafetería y Pastelería, así como explorar posibles estrategias que favorezcan la integración equitativa de este grupo poblacional en el ámbito laboral.

Estoy convencida de que su colaboración no solo será fundamental para mi investigación, sino también para visibilizar la importancia de fomentar ambientes laborales inclusivos que reflejen el compromiso social y empresarial con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Quedo a su disposición para cualquier aclaración o información adicional que considere necesaria. Agradezco de antemano su tiempo y apoyo en este importante proyecto académico.

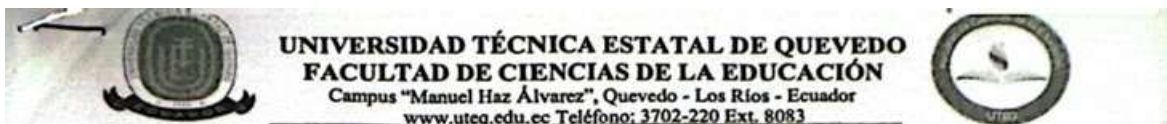

 Dra. Badie Cerezo Segovia
 DECANA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN




 Paul Ojeda

Paul Ojeda
 20/02/2020

14:02



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Campus "Manuel Haz Álvarez", Quevedo - Los Ríos - Ecuador
 www.uteq.edu.ec Teléfono: 3702-220 Ext. 8083



Quevedo, 4 de febrero de 2025

SWEET LAND CAFETERIA Y PASTELERIA

Succursal Quevedo

Presente.

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos la Facultad de Ciencias de la Educación (FCEDU) de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, augurando que todas vuestras actividades se lleven con el éxito esperado.

Es grato dirigirme a usted en esta oportunidad a fin de solicitar comedidamente la factibilidad de conceder su autorización para que la Srta. **SALTOS QUIÑONEZ MAYERLI DEL ROCIO** con número de identificación **1250250642**, estudiante del Octavo Semestre de la Carrera de **Psicopedagogía** de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), pueda ingresar a las instalaciones de su institución educativa con el propósito de realizar la recolección de datos necesarios para la investigación de su trabajo de integración curricular titulado "Inclusión laboral de personas con trastornos del espectro autista en empresas e instituciones del cantón Quevedo"

La planificación para la recolección de datos se desarrollará según se detalla a continuación:

Nombres y Apellidos del estudiante	Mayerli del Rocio Saltos Quiñonez
Cédula	1250250642
Carrera	Psicopedagogía
Curso/Semestre/Paralelo	Octavo "B"
Correo institucional	msaltosq@uteq.edu.ec
Título del Trabajo de Investigación	"Inclusión laboral de personas con trastornos del espectro autista en empresas e instituciones del cantón Quevedo"

Anexo 2. Aplicación de la entrevista de a representantes de las empresas

Aplicación de la entrevista a representante del GAD Municipal de Quevedo



Aplicación de la entrevista a representante de Sweetland



Aplicación de la entrevista a representante de la UTEq




Aplicación de la entrevista a representante de la Unidad de Vigilancia Comunitaria (UVC)

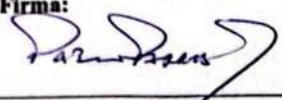


Anexo 3. Validación del instrumento de investigación para la recolección de información sobre la inclusión laboral de personas con TEA en empresas del cantón Quevedo

Entrevista a encargado de talento humano				
Dirigido: Empresas/instituciones con área de Talento Humano				
Objetivo: Identificar la actitud y el nivel de conocimiento de los empleadores frente a la inclusión de las personas con trastorno del espectro autista				
Responsable: Mayerli Saltos Quiñonez				
Fecha de aplicación: 27 de enero 2025				
No.	ÍTEMS DE PREGUNTAS	RESPUESTAS DEL EMPLEADOR	SU EVALUACIÓN: 1 AL 5 DONDE 1 ES MAL Y 5 ES LO MEJOR	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
1	Categoría: Contexto General Subcategoría: Descripción de la empresa/institución ¿Podría describir brevemente su empresa/institución y su experiencia en la contratación de personas con discapacidad?		5	
2	Categoría: Contexto General Subcategoría: Descripción de la empresa/institución ¿Qué tipo de discapacidad está presente en su empresa/institución y cuántas personas con discapacidad aproximadamente forman parte del equipo?		5	
3	Categoría: Actitudes hacia la inclusión		5	

DATOS DEL EVALUADOR	Nombres y Apellidos:	C.I.:
	Profesión:	Especialidad/título:
	Fecha:	Firma:
	Maria Elena Cabeza	0919666552
	Docente	Psicóloga
	4-02-2025	

Entrevista a encargado de talento humano				
Dirigido: Empresas/instituciones con área de Talento Humano				
Objetivo: Identificar la actitud y el nivel de conocimiento de los empleadores frente a la inclusión de las personas con trastorno del espectro autista				
Responsable: Mayerli Saltos Quiñonez				
Fecha de aplicación: 27 de enero 2025				
No.	ÍTEMS DE PREGUNTAS	RESPUESTAS DEL EMPLEADOR	SU EVALUACIÓN: 1 AL 5 DONDE 1 ES MAL Y 5 ES LO MEJOR	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
1	Categoría: Contexto General Subcategoría: Descripción de la empresa/institución ¿Podría describir brevemente su empresa/institución y su experiencia en la contratación de personas con discapacidad?		5	
2	Categoría: Contexto General Subcategoría: Descripción de la empresa/institución ¿Qué tipo de discapacidad está presente en su empresa/institución y cuántas personas con discapacidad aproximadamente forman parte del equipo?		4	
3	Categoría: Actitudes hacia la inclusión		5	

DATOS DEL EVALUADOR	Nombres y Apellidos: DASO PAREL SILVA	C.I.: 170786096
	Profesión: Psicólogo clínico	Especialidad/título: Psicólogo clínico
	Fecha: 29 Enero 2025	Firma: 

Entrevista a encargado de talento humano


Dirigido: Empresas/instituciones con área de Talento Humano

Objetivo: Identificar la actitud y el nivel de conocimiento de los empleadores frente a la inclusión de las personas con trastorno del espectro autista

Responsable: Mayerli Saltos Quiñonez

Fecha de aplicación: 27 de enero 2025

No.	ÍTEMS DE PREGUNTAS	RESPUESTAS DEL EMPLEADOR	SU EVALUACIÓN: 1 AL 5 DONDE 1 ES MAL Y 5 ES LO MEJOR	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
1	<p>Categoría: Contexto General</p> <p>Subcategoría: Descripción de la empresa/institución</p> <p>¿Podría describir brevemente su empresa/institución y su experiencia en la contratación de personas con discapacidad?</p>		5	
2	<p>Categoría: Contexto General</p> <p>Subcategoría: Descripción de la empresa/institución</p> <p>¿Qué tipo de discapacidad está presente en su empresa/institución y cuántas personas con discapacidad aproximadamente forman parte del equipo?</p>		5	
3	<p>Categoría: Actitudes hacia la inclusión</p>		5	

DATOS DEL EVALUADOR	Nombres y Apellidos: Jacqueline Isabel Babizas Barona	C.I.: 095081075-4
	Profesión: Psicóloga	Especialidad/título: Maestra en Psicología Educativa
	Fecha: 30-01-2025	Firma: 

Entrevista a encargado de talento humano

Dirigido: Empresas/instituciones con área de Talento Humano

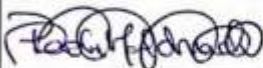
Objetivo: Identificar la actitud y el nivel de conocimiento de los empleadores frente a la inclusión de las personas con trastorno del espectro autista

Responsable: Mayerli Saltos Quiñonez


Fecha de aplicación: 27 de enero 2025

No.	ÍTEMS DE PREGUNTAS	RESPUESTAS DEL EMPLEADOR	SU EVALUACIÓN: 1 AL 5 DONDE 1 ES MAL Y 5 ES LO MEJOR	OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES
1	<p>Categoría: Contexto General</p> <p>Subcategoría: Descripción de la empresa/institución</p> <p>¿Podría describir brevemente su empresa/institución y su experiencia en la contratación de personas con discapacidad?</p>		5	
2	<p>Categoría: Contexto General</p> <p>Subcategoría: Descripción de la empresa/institución</p> <p>¿Qué tipo de discapacidad está presente en su empresa/institución y cuántas personas con discapacidad aproximadamente forman parte del equipo?</p>		5	
3	<p>Categoría: Actitudes hacia la inclusión</p>		5	

Escaneado con CamScanner

DATOS DEL EVALUADOR	Nombres y Apellidos:	C.I.:
	Profesión:	Especialidad/título:
	Fecha:	Firma:
	Mayerli Saltos Quiñonez	0911888596
	Psicóloga Clínica	Docente
	30-01-2025	

Anexo 4. Rubrica de validación de la propuesta guía informática para la inclusión laboral de personas con TEA



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

"INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUSTISTA EN EMPRESAS E INSTITUCIONES DEL CANTON QUEVEDO"

RÚBRICA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA GUIA INFORMATICA PARA LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON TEA

Nombre del Evaluador: Liandro Henr. Angello

Fecha de Evaluación: 12/07/2025

Especialidad: Psicólogo Educativo

Instrucciones:

Lea detenidamente la propuesta de intervención psicopedagógica y evalúe cada criterio en función de su claridad, pertinencia y viabilidad.

Asigne una puntuación del 1 al 5, donde:

1: Muy deficiente 2: Deficiente 3: Aceptable 4: Bueno 5: Excelente


Criterios de Evaluación

Criterios	Descripción	Ponderación	Puntuación (1-5)	Observaciones
Relevancia del Problema	La guía responde a una necesidad real identificada en la investigación y justificada con datos sobre la inclusión laboral de personas con TEA.	10%	5	La delimitación es precisa y relevante.
	concretas.			

Total, de Puntuación: _____ / 50

Conclusión y Recomendaciones del Evaluador

Por las observaciones para un mejor ajuste de la propuesta de intervención y podría ser aplicable.

Firma del Evaluador: 



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

"INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO
AUSTISTA EN EMPRESAS E INSTITUCIONES DEL CANTON QUEVEDO"

RÚBRICA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA GUIA INFORMATICA PARA
LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON TEA

Nombre del Evaluador: Mariana Rivadeneira

Fecha de Evaluación: 19/03/2025

Especialidad: Psicología Educativa

Instrucciones:

Lea detenidamente la propuesta de intervención psicopedagógica y evalúe cada criterio en función de su claridad, pertinencia y viabilidad.

Asigne una puntuación del 1 al 5, donde:

1: Muy deficiente 2: Deficiente 3: Aceptable 4: Bueno 5: Excelente

Criterios de Evaluación

Criterios	Descripción	Ponderación	Puntuación (1-5)	Observaciones
Relevancia del Problema	La guía responde a una necesidad real identificada en la investigación y justificada con datos sobre la inclusión laboral de personas con TEA.	10%	5	

Total, de Puntuación: 44 / 50

Conclusión y Recomendaciones del Evaluador

Firma del Evaluador: Mariana Rivadeneira



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

“FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA
PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA EN ESTUDIANTES DE PRIMER
AÑO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO NICOLÁS INFANTE DÍAZ”

RÚBRICA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
PSICOPEDAGÓGICA

Nombre del Evaluador: María Elena Cabezas
Fecha de Evaluación: 18/03/2025
Especialidad: Psicóloga Educativa

Instrucciones:

Lea detenidamente la propuesta de intervención psicopedagógica y evalúe cada criterio en función de su claridad, pertinencia y viabilidad.

Asigne una puntuación del 1 al 5, donde:

1: Muy deficiente 2: Deficiente 3: Aceptable 4: Bueno 5: Excelente

Criterios de Evaluación

Criterios	Descripción	Ponderación	Puntuación (1-5)	Observaciones
Relevancia del Problema	La propuesta responde a una necesidad real identificada en la investigación y justificada con datos.	10%	5	

Total de Puntuación: 44 / 50

Conclusión y Recomendaciones del Evaluador

Firma del Evaluador: _____

Anexo 5. Guía informativa con estrategias psicopedagógicas para la inclusión laboral de personas con TEA



Guía informativa

**ESTRATEGIAS
PSICOPEDAGOGÍAS
PARA LA INCLUSIÓN
LABORAL DE LAS
PERSONAS CON TEA**

Autor:

Mayerli Saltos Quiñonez

Bienvenido a esta guía
informática sobre la inclusión
laboral de personas con
Trastorno del Espectro
Autista (TEA).

Aquí encontrarás estrategias
prácticas, datos curiosos y
consejos útiles para crear
entornos de trabajo más
inclusivos y accesibles.



ANTECEDENTES DE LA GUÍA

A lo largo de los años, diversas investigaciones han demostrado que las personas con TEA pueden desempeñar funciones con alto nivel de compromiso y precisión, siempre que cuenten con adaptaciones adecuadas y un ambiente de trabajo que favorezca su desarrollo. Sin embargo, muchas empresas desconocen las estrategias para facilitar su integración, lo que genera barreras tanto en la contratación como en la permanencia en el empleo.

OBJETIVOS DE LA GUÍA

- Proporcionar estrategias psicopedagógicas que faciliten la adaptación e integración laboral de personas con TEA en distintos entornos de trabajo.
- Sensibilizar a empleadores y colaboradores sobre las necesidades y fortalezas de las personas con TEA, promoviendo un ambiente de respeto y apoyo mutuo.
- Ofrecer recomendaciones prácticas para la adecuación de espacios, la comunicación efectiva y la capacitación del personal, con el fin de mejorar la experiencia laboral de los trabajadores con TEA.

DESCRIPCIÓN DE LA GUÍA

Desarrollo de políticas inclusivas

Estos programas deben incluir la capacitación constante de líderes y colaboradores en temas de diversidad e inclusión, para sensibilizarlos sobre las particularidades de trabajar con personas con TEA.

Adaptación del entorno laboral

La adaptación del entorno laboral es esencial para que las personas con TEA se sientan cómodas y puedan desempeñar sus tareas de manera eficiente.

Información y sensibilización sobre normativas e incentivos

Las campañas de difusión pueden educar a las empresas sobre las ventajas de contratar personas con discapacidad, como incentivos fiscales y otros apoyos.

Diseños de puestos adecuados

El diseño de puestos adecuados para personas con TEA se basa en la identificación de roles laborales que sean compatibles con sus habilidades y necesidades.

¿SABÍAS QUE....?

“¿Sabías que el 85% de las personas con TEA en edad laboral están desempleadas debido a barreras sociales y de comunicación?”

“¿Sabías que muchas personas con TEA tienen habilidades sobresalientes en áreas como la memoria, la atención al detalle y la resolución de problemas?”

“¿Sabías que adaptar el entorno laboral puede mejorar la productividad y el bienestar de los empleados con TEA?”

Beneficios de la inclusión laboral

Aprovechamiento del talento y habilidades específicas.



Mejora del ambiente laboral y promoción de la diversidad

Fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial.

Incremento en la productividad y compromiso organizacional.



Estrategias Psicopedagógicas para la Inclusión Laboral

Capacitación al personal en inclusión y autismo



Utilidad

Para que los trabajadores conozcan qué es el Trastorno del Espectro Autista (TEA), cómo afecta a las personas en el trabajo y cómo relacionarse con respeto y empatía.

Sugerencias

- Realizar talleres semanales (1 semana, 4 horas diarias).
- Temas clave: definición de TEA, mitos y realidades, formas de comunicación, leyes sobre inclusión, derechos laborales.
- Usar recursos accesibles: pictogramas, videos cortos, ejemplos reales.



Dinamica

- "Adivina la emoción": mostrar imágenes de expresiones faciales para reconocer cómo pueden variar las emociones en personas con TEA. Luego explica que muchas personas con TEA no interpretan fácilmente estas señales.



Estrategias Psicopedagógicas para la Inclusión Laboral

Actividades de integración y sensibilización grupal

Utilidad

Para fortalecer el respeto, el trabajo en equipo y la empatía entre todos los colaboradores, incluyendo a personas con TEA.

Sugerencia

- Realizar dinámicas rompehielos o juegos colaborativos una vez a la semana o al mes.
- Espacios para reflexionar sobre la diversidad..
- Actividades breves de 10 minutos al inicio de la jornada.

Dinámica

"Ver con otros ojos": taparse los ojos o usar lentes distorsionados por 1 minuto para entender cómo es adaptarse a un mundo diferente.



Estrategias Psicopedagógicas para la Inclusión Laboral

Diseño y ubicación adecuada del puesto de trabajo

Utilidad

Para que la persona con TEA se sienta cómoda y tranquila, evitando estímulos que puedan causarle ansiedad.

Sugerencia

- Alejar su puesto de zonas ruidosas o muy transitadas.
- Evitar contacto directo con clientes (si le causa incomodidad).
- Asignar tareas bien definidas, predecibles y con poca variabilidad

Ejemplo

Si la persona tiene dificultades con el contacto social, ubicarla en un área de archivo, digitalización, inventario o tareas técnicas en vez de atención al público.



Estrategias Psicopedagógicas para la Inclusión Laboral

Apoyo visual y estructuración del trabajo

Utilidad

Las personas con TEA muchas veces comprenden mejor la información visual y necesitan una rutina bien definida para sentirse seguras

Sugerencia

- Pictogramas para indicar lugares, funciones o normas.
- Cronogramas semanales o diarios impresos.
- Tareas explicadas con pasos e imágenes.

Dinámica

- "Cronograma visual": crear un calendario con colores y símbolos para cada actividad.
- "Pasos visuales" para una tarea (por ejemplo, "cómo entregar un informe" con imágenes simples).



Tips para Entrevistar a una Persona con TEA



Crear un ambiente tranquilo y estructurado.

Permitir el uso de apoyos visuales o escritos.



Realizar preguntas concretas y directas.

Brindar la posibilidad de una evaluación práctica de habilidades.



Recomendaciones generales para Talento Humano

Para que el personal de RRHH sepa cómo implementar estas sugerencias de forma realista y desde la psicopedagogía.

¿Qué se recomienda?

Crear un protocolo interno de inclusión.



Contactar a profesionales en psicopedagogía si hay dudas.

Hacer seguimiento del clima laboral.



Incluir estas estrategias en los reglamentos o capacitaciones institucionales.

Casos de Éxito y Testimonios

Un ejemplo de inclusión laboral exitosa es el caso del GAD Municipal, donde una persona con autismo de grado 1 desempeñó un rol clave dentro de la institución. Su alto rendimiento y compromiso demostraron el valor de la diversidad en el ámbito laboral, convirtiéndose en un colaborador indispensable para la empresa.

Sin embargo, debido a una nueva oportunidad profesional en el extranjero, decidió continuar su desarrollo laboral fuera del país, dejando una huella positiva en la organización y destacando la importancia de generar más espacios inclusivos en el mercado laboral.



Recursos y Contactos útiles




Organizaciones especializadas en inclusión laboral.

Material complementario y capacitaciones.




Contactos de profesionales en psicopedagogía y orientación laboral.

Conclusión



La inclusión laboral de personas con TEA no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas y la sociedad en general. Con estrategias psicopedagógicas adecuadas, es posible construir un entorno más accesible, equitativo e inclusivo para todos.





**¡Tú puedes
marcar la
diferencia!**