



**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN  
DEPARTAMENTO DE DIDÁCTICA, CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN**

**CONTEXTO ACTUAL DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS  
CON AUTISMO**

Tesis presentada a la escuela de educación de la Universidad de Concepción para optar al título de Profesora en Educación Diferencial mención Discapacidad Intelectual

POR:

CONSTANZA JIMÉNEZ PÉREZ

Profesora guía:

Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría

Comisión evaluadora:

Mg. Alejandra Robles Campos

Mg. Claudia Murúa Bello

Enero, 2022.  
Los Ángeles, Chile.

© 2022, Constanza Jiménez Pérez.

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento.



### **Contexto actual de inclusión laboral de las personas con autismo**

Constanza Jiménez Pérez<sup>1</sup>, Aurora Gutiérrez Echavarría<sup>2</sup>, Alejandra Robles Campos<sup>2</sup> y Claudia Murúa Bello<sup>2</sup>.

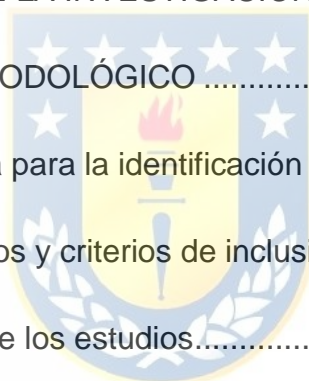
<sup>1</sup>Carrera Educación Diferencial, Escuela de Educación, Universidad de Concepción, Los Ángeles, Chile.

<sup>2</sup>Escuela de Educación, Universidad de Concepción, Los Ángeles, Chile.



## ÍNDICE

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	12
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL.....	23
CAPÍTULO III: OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO .....	31
4.1 Estrategia de búsqueda para la identificación de estudios .....	31
4.2 Selección de los estudios y criterios de inclusión .....	31
4.3 Criterios de exclusión de los estudios.....	32
4.4 Extracción y síntesis de datos .....	33
CAPÍTULO V: RESULTADOS .....	35
5.1 Búsqueda de literatura.....	35
5.2 Características relevantes de los estudios .....	36
5.3 Principales Resultados Y Conclusiones De los Estudios.....	42
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN.....	55
CAPÍTULO VII: LIMITACIONES Y PROYECCIONES .....	64
7.1 Limitaciones.....	64



7.2 Proyecciones .....	64
CAPÍTULO VIII: CONCLUSIÓN.....	66
REFERENCIAS .....	70
ANEXO .....	76
Artículos seleccionados para la revisión sistemática.....	76

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de inclusión.....	32
Tabla 2. Criterios de exclusión.....	33
Tabla 3. Características relevantes de los estudios.....	36
Tabla 4. Resultados y conclusiones.....	42
Tabla 5. Artículos seleccionados para revisión.....	76

### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de flujo que representa las fases de la búsqueda y selección de artículos. ....	35
--	----

## RESUMEN

La presente investigación se fundamenta en la búsqueda de estudios que permitan visualizar y visibilizar el contexto laboral de las personas con TEA, esto debido a que existen políticas públicas que promueven y respaldan la inclusión, pero que no se evidencian en la práctica. Por ésta razón, el objetivo principal es establecer las condiciones de inclusión laboral a las que se ven enfrentadas las personas con diagnóstico de trastorno del espectro autista. Por medio de una revisión de literatura, realizada de acuerdo con la declaración PRISMA, en las bases de datos de WOS y ERIC, seleccionando artículos entre el período de 2017 – 2021. Los principales resultados aluden a las experiencias laborales de personas con TEA, en los que se evidencian los desafíos de acceso y mantención en un empleo, las ventajas de trabajar, las fortalezas de las personas con autismo en un trabajo, las sugerencias de apoyo para un mejor ambiente laboral y la percepción de empleadores con experiencia en trabajadores con esta condición. Finalmente, se concluye que las personas con autismo, continúan enfrentándose con obstáculos que impiden y dificultan su acceso y/o permanencia en un trabajo, los datos recopilados sugieren que las principales barreras son de tipo social y ambiental. Además, reafirma las diferentes capacidades y habilidades que posee el espectro para ésta condición, la funcionalidad de poder ejercer cargos y desempeñar adecuadamente labores en el trabajo.

**Palabras claves:** Trastorno del espectro autista; Trabajo; autismo; inclusión;  
Revisión Sistemática; Inclusión laboral.



## ABSTRACT

The present investigation is based on the search for studies that allow visualizing and making visible the work context of people with ASD, this is due to the fact that there are public policies that promote and support inclusion, but that are not evidenced in practice. For this reason, the main objective is to establish the conditions of labor inclusion faced by people diagnosed with autism spectrum disorder. Through a literature review, carried out in accordance with the PRISMA statement, in the WOS and ERIC databases, selecting articles between the period 2017 - 2021. The main results refer to the work experiences of people with ASD, in which show the challenges of accessing and keeping a job, the advantages of working, the strengths of people with autism in a job, support suggestions for a better work environment and the perception of employers with experience in workers with this condition. Finally, it is concluded that people with autism continue to face obstacles that prevent and hinder their access and/or permanence in a job, the data collected suggest that the main barriers are social and environmental. In addition, it reaffirms the different capacities and abilities that the spectrum possesses for this condition, the functionality of being able to hold positions and adequately perform tasks at work.

**Keywords:** autism spectrum disorder; Job; autism; inclusion; Systematic review; Labor inclusion.



## INTRODUCCIÓN

La discapacidad es una condición del ser humano que puede estar presente a lo largo de toda su vida, de manera transitoria o permanente. En esta última categoría mencionada, encontramos el Autismo o TEA (trastorno del espectro autista), este corresponde a conjunto de características que afectan su capacidad y desarrollo social, de comunicación, habilidades de aprendizaje y conducta, mostrando dificultades para funcionar en comportamientos cotidianos (Caines, 2017), es considerado un espectro, puesto que éstas características varían considerablemente entre una persona y otra.

Ésta condición, vista desde un enfoque ecológico, nos lleva a contextualizar la interacción entre la persona, sus necesidades, rasgos, experiencias, y su entorno social, en el que se incluye la familia, los sistemas políticos, educativos y económicos (Predescu et al, 2018), Las personas con autismo, al igual que muchas, llegan a una edad en la que buscan independencia, y para esto es imprescindible contar con un empleo. Aquí es donde comienzan a aparecer nuevas barreras, ya que el entorno laboral y social dentro de este contexto, como bien se sabe, suele tener una percepción errada y limitada de las capacidades que también pueden llegar a tener, y/o los limita el acceso a la educación o la falta de capacitación en el trabajo por el que están optando.

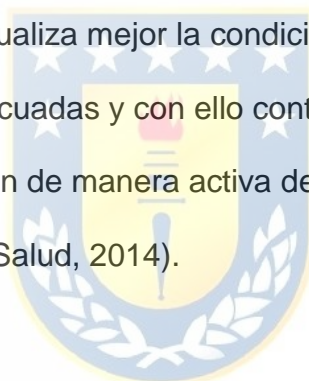
Para situaciones como estas, es que hay organizaciones que se mueven en pos de este colectivo, encargándose de elaborar políticas y documentos que sean favorables para su desarrollo en nuestra sociedad. Es así como, a fines del año 2006, la Asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptó La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Chile, la cual se encuentra estrictamente vinculada a cada país que desde entonces a la actualidad haya ratificado su participación. Aquellos países que firmaron, adquirieron voluntariamente la responsabilidad de tomar las medidas para diseñar, implementar y derogar medidas en políticas públicas que permitan la inclusión efectiva de las personas con discapacidad, de modo que éstas puedan gozar de sus derechos, en una participación plena y activa dentro de la sociedad, (Biblioteca del Congreso Nacional, 2008). Es así como en Chile, el artículo 27 de esta Convención, presentado como anexo en el decreto 201/2008, señala que los estados partes reconocen de por sí el derecho de éstas personas a trabajar, en igualdad de condiciones, mediante un trabajo elegido libremente, el cual debe ser inclusivo y accesible. Debiendo, además, salvaguardar y promover el ejercicio del trabajo, mediante medidas como prohibir discriminación, proteger sus derechos como persona y laborales, permitir el acceso libre a programas de orientación técnica y vocacional, alentar las oportunidades de empleo, la promoción profesional en el mercado laboral y promover oportunidades empresariales.

No obstante, los países adheridos a esta convención, en su mayoría, no cuentan con estadísticas concretas y recientes de prevalencia ni tasa laboral de personas con autismo, los números en los gráficos y porcentajes son estimativos y poco certeros, enfocados en grupos minoritarios de la población y focalizados en un estudio en particular. Por esta razón es que la presente investigación se basa en la búsqueda de documentos que permitan visualizar y visibilizar el contexto laboral de las personas con autismo, para así establecer las condiciones actuales en las que se encuentran, de modo que además de dar a conocer la información a nivel internacional respecto al tema, de manera colateral, se pueda obtener información que permita pre concebir, para futuras investigaciones, un perfil de trabajo general que podemos encontrar en personas con esta condición, y así de este modo, presentarles un ambiente de trabajo óptimo y adecuado a sus capacidades y habilidades.

Esta revisión sistemática de literatura se propone establecer las condiciones actuales de inclusión laboral con respecto a las personas con trastorno del espectro autista.

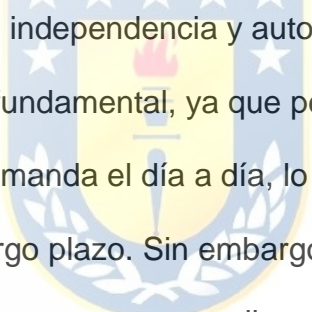
## CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Los sistemas de obtención de datos, como censos, encuestas de población o registros administrativos, no suelen recopilar información sobre discapacidad, y ésta falta de datos empíricos es un impedimento considerable a la hora de la toma de decisiones con respecto al acceso a prestaciones básicas y/o servicios especializados, ya que para fijar una base de políticas y programas eficaces, es necesario contar con estos datos y otras investigaciones de calidad, de este modo, se visualiza mejor la condición de discapacidad, pudiendo tomar medidas adecuadas y con ello contribuir a la eliminación de obstáculos para que participen de manera activa dentro de la sociedad (Organización Mundial de la Salud, 2014).



Entre los registros más actuales a los que se tuvo acceso, se tiene a Chile, con el segundo estudio del Servicio Nacional de Discapacidad (2015), el cual a partir del diseño probabilístico en base a las encuestas CASEN del año 2013, considera un total de 12.265 personas sobre los 18 años que se encuentra en situación de discapacidad, lo que equivale al 20% de la población adulta. Por otro lado, en un estudio sobre la situación de la población con discapacidad en España, realizado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad (2019), se menciona que ésta población para el año 2017 cuenta con un total de 1.860.600 millones de personas en edad activa o de trabajar, la cual incluye las edades

entre 16 y 64 años. Por último, en Costa Rica, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el año 2018, mencionada por Granados y Olivari (2020), el 18.2% de personas de 18 años y más se encuentran en condición de discapacidad, lo que representa un aproximado de 670.640, de las cuales el 14.4% corresponden a personas con discapacidad severa y un 3.7% son personas con discapacidad leve a moderada.



Para el desarrollo de la independencia y autonomía de las personas, el contar con un trabajo resulta fundamental, ya que permite mantener la estabilidad económica que demanda el día a día, lo que conlleva un mejor disfrute de la vida a corto y largo plazo. Sin embargo, el hecho de trabajar, sigue siendo un ideal al que las personas con discapacidad no pueden acceder, o bien, al acceder se encuentran bajo condiciones de desigualdad, siendo que el interés por trabajar es indiscutible, existe y es real, sin embargo, nuestra sociedad no vislumbra las capacidades y competencias que éstas personas también presentan para determinados trabajos (Salazar, 2018). Las personas en situación de discapacidad afrontan una variedad de obstáculos para acceder a los servicios, un menor grado de participación en la economía y tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2014).

Ahora bien, en lo que concierne a la información actual sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad (PcD), en países como España, el Observatorio Estatal de la Discapacidad (2019), aporta en el informe Olivenza, un registro que permite constatar datos referidos a la tasa de empleo de ésta población, la cual se divide en un 25,9% con 481.000 PcD ocupadas y un 74,1% con 1.379.000 PcD sin empleo en el año 2017. En el caso de Colombia, de unos 1,4 millones de PcD, el 12% se encuentra con empleo, y un 80% de éstos no cuenta con un contrato de trabajo, resultando aproximadamente un 78% de ésta población dentro de los estratos más bajos. Éstos porcentajes representan la dificultad de la plena inclusión laboral, lo que se adjudica a los vacíos presentes en educación, ya que el 30% de las personas con discapacidad no tiene ningún tipo de escolaridad y el 28% no cuenta con la básica completa (Arcos et al, 2018).

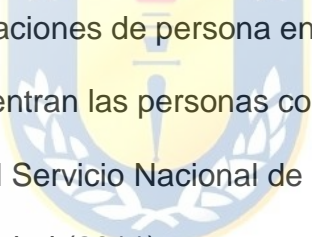
Por su parte, la Fundación con Trabajo (2021), perteneciente a Chile, en el Informe de la Ley N° 21.015, cuyo objetivo fue analizar la evolución de la Ley de Inclusión Laboral en el período de febrero 2019 a febrero 2021, señala que de 59.203 personas con discapacidad pertenecientes a 12.202 empresas, tan solo 20.076 contaban con contrato laboral, exhibiendo un cumplimiento de la cuota legal de la contratación bajo el marco de esta Ley, de un 33,9% a nivel nacional, agregando que la pandemia ha provocado una desaceleración considerable, teniendo en cuenta que entre marzo 2020 y febrero 2021 las

contrataciones aumentaron solo un 2,4%, presentando incluso cifras negativas. Cabe mencionar que para el año 2019, fueron multadas un total de 105 empresas por no cumplir con contratar, al menos, a 1% de personas con discapacidad o asinatarias de una pensión de invalidez.

Siguiendo esta misma línea legal, el Decreto 201, promulga La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Chile, el cual en el área laboral, con el fin de garantizar su participación en la sociedad, destaca referencias a la necesidad de evitar la discriminación y asegurar las condiciones para alcanzar una efectiva igualdad, haciendo énfasis en su potencial, además insta a los estados parte a recopilar información adecuada que favorezca el desarrollo de políticas que garanticen que los derechos de las personas en situación de discapacidad no sean vulnerados (Biblioteca del Congreso Nacional, 2008).

Pese a la existencia de normativas e instrumentos internacionales y nacionales, las personas en situación de discapacidad continúan siendo discriminadas, puesto que en la mayoría de los casos no se cumple su derecho a un trabajo digno (OIT, 2015), ni siquiera se encuentran registros y/o estadísticas actualizadas acerca de ellos. La inserción laboral de las personas con discapacidad continúa haciendo frente a desafíos, esto debido a factores

como la fase de adaptación de la persona a su puesto de trabajo, que se ve en deficiencia en la contratación por los estereotipos de la sociedad que afectan tanto a la persona como al entorno, la familia sobreprotectora y baja empleabilidad (Granados y Olivar, 2020). El trabajo, además de generar ingresos, facilita tanto el progreso social como económico, fortalece a las personas, a sus familias y a nosotros como comunidad. Sin embargo, para que tenga este impacto positivo, el trabajo debe ser digno, ya que resulta esencial para el bienestar de las personas.

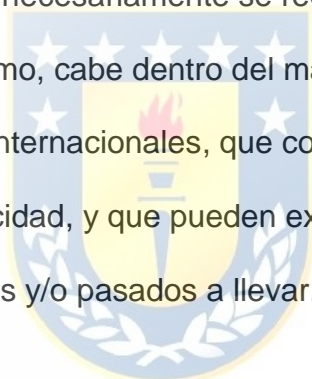


Dentro de las consideraciones de persona en situación de discapacidad, entre sus categorías se encuentran las personas con autismo, esto debido a que ésta es definida, según el Servicio Nacional de Discapacidad (2015) y la Organización Mundial de la Salud (2011), como aquellas personas que presentan restricciones en su participación plena y activa dentro de la sociedad en relación a sus condiciones de salud física, intelectual, psíquica, sensorial u otras, produciendo un efecto dificultoso de su interacción con el contexto, resultante de la interacción de las deficiencias y las barreras presentes en la sociedad y el entorno.

En cuanto al autismo, la Asociación Americana de Psiquiatría (APA), lo define en el Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-



5) (2013) como un trastorno del espectro autista, el cual está incluido dentro de los trastornos del neurodesarrollo, indicando que las personas que presentan este trastorno ven comprometidas el proceso natural de comunicación e interacción social, desarrollando alteraciones en la interacción recíproca, comunicación verbal y no verbal, además, presentan patrones estereotipados, restrictivos y repetitivos en su conducta. Es una condición que los acompañará por el resto de su vida, repercutiendo en diversos ámbitos de desarrollo y de la vida de esta persona, ya que necesariamente se requiere una adaptación del entorno. Por lo tanto, el autismo, cabe dentro del marco legal y conceptual de las normativas nacionales e internacionales, que consideran la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y que pueden exigir por legítimo derecho cada vez que sean vulnerados y/o pasados a llevar.



En Chile, conforme a las estadísticas del 2018, publicado por el Ministerio de Educación (2019), las matrículas de estudiantes con diagnóstico TEA que no pertenecen al PIE, según dependencia administrativa de establecimientos reconocidos oficialmente por el estado, en el nivel de educación especial básica, corresponden a 370 en establecimientos municipales, a 1415 en particulares subvencionados y 0 en particulares, con 1785 estudiantes atendidos de un total de 37.391 matriculados al 30 de abril. Ésta información analizada de una manera proyectiva, da cuenta de que, en unos años un grupo de los 1785 estudiantes mencionados formará parte de las

personas adultas que presentan autismo, y que necesitarán y querrán ingresar al mercado laboral.

En otros países como Colombia, el tema fue tratado en un debate de control político con el motivo de evaluar la situación actual de las personas con autismo de Bogotá, en donde la Liga Colombiana de Autismo, a pesar de que no cuentan con un censo de fuentes oficiales, reveló que el 40.7% de los casos de TEA del país, se encuentran en Bogotá (Concejo de Bogotá, 2019), por lo que se infiere que existe un porcentaje de personas con TEA que podrían estar o desean ingresar al sistema laboral. En el caso de Argentina, en un estudio exploratorio de Valdez y Cukier (2017) sobre la situación actual de jóvenes y adultos CEA (condiciones del espectro autista), mencionan que, de los 430 encuestados sobre 18 años, solo un 31% contaba con algún tipo de trabajo, mientras que solo un 47% de ellos pertenecía a un trabajo formal.

No todas las personas con autismo tienen los mismos comportamientos, tal como dice un dicho popular en inglés, si has visto a un niño autista, has visto eso, un niño autista, indicando que el autismo se manifiesta de varias formas distintas en cada persona, es una condición de espectro, por lo tanto, hay una amplia gama tanto de habilidades como de impedimentos para cada persona diagnosticada con TEA. Algunos que presentan una inteligencia promedio o superior a la media, pueden necesitar o requerir poco apoyo para llevar una

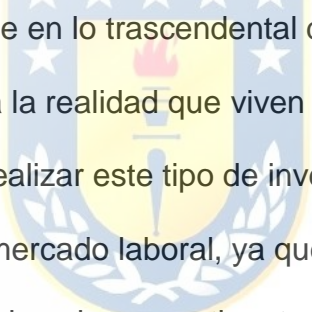
vida autónoma e independiente, por otro lado, hay otros que puede tener una discapacidad intelectual, una comunicación verbal nula o limitada, un comportamiento adaptativo limitado, y si requerirán de una ayuda y constante para desenvolverse en su propia vida (Steinbrenner et al, 2020).

Debido a que no existe un registro que especifique la tasa actual de empleabilidad ni la prevalencia de personas con diagnóstico de autismo tanto en Chile como en el resto del mundo, la baja información al respecto, sobre éstas personas y particularmente su situación laboral, provoca un desconocimiento a nivel social y paralelamente desprende problemas en la calidad de vida de éstas personas. Es precisa la renovación e implementación de programas que involucren a los adultos con autismo, no solo presentarles un programa o taller temporal, supliendo el trabajo que quieren y que les corresponde por derecho. La “discapacidad”, como bien se sabe, es objeto de abusos, prejuicios y discriminación en razón de su condición, ya sean niños, jóvenes o adultos, y, considerando la temática tratada de personas con diagnóstico de autismo, para favorecer una mejor calidad de vida, es imprescindible que, se eliminen las barreras que imposibilitan su participación en la sociedad, reciban educación de calidad y consigan un trabajo digno (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Aunque todas las personas con TEA son diferentes entre sí, muchas de ellas tienen múltiples capacidades y competencias laborales, y están capacitadas para desempeñar sus actividades laborales con altos niveles de calidad. En general, y a pesar de que siempre es necesario tener en cuenta la individualidad de cada persona, ciertas características como la honestidad, la meticulosidad, la capacidad para perseverar y dar continuidad en las tareas, o el seguimiento riguroso de procesos, son aspectos a resaltar de las personas con TEA, que pueden aportar un gran valor a la empresa (Chacón, 2019). Se afirma en España, de acuerdo al documento del Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad (2015), que existen programas especializados desarrollados a nivel país e internacional que han demostrado que las personas con autismo son unos grandiosos trabajadores si es que se encuentran en un entorno laboral favorable, el cual se adapte a sus necesidades de predictibilidad, estructuración y explicitación de objetivos a conseguir.

La llegada de la vida adulta de cualquier persona, implica plantearse una serie de necesidades, éstas no son ajenas a aquellas que se plantean los adultos con diagnóstico de autismo o sus familias, necesidades como el trabajo, el apoyo o adaptación de éste, la vida afectiva de pareja, la posibilidad de formar familia, el poder optar a tener un hogar propio, y su participación en la comunidad, como actividades comunitarias, de religión, deporte o de ocio (Baña, 2015). La inclusión laboral es una de las claves para que los adultos que

presentan autismo puedan ser capaces de crear su propio proyecto de vida, como se menciona en párrafos anteriores, existen normativas internacionales y nacionales que respaldan y resguardan las acciones inclusivas de la sociedad, no obstante, se tiende a excluir a las personas con alguna discapacidad u otras condiciones, como el trastorno del espectro autista, limitando así la activa participación dentro de la sociedad e impidiendo en la etapa adulta de la persona, el desarrollo de su independencia y autonomía.



Es importante enfocarse en lo trascendental de éstos estudios en la actualidad, pues nos acerca a la realidad que viven los empleados con TEA, por lo que tiene gran relevancia realizar este tipo de investigación para así conocer la condición de inclusión del mercado laboral, ya que ésta información resulta relevante para tener las consideraciones pertinentes, al momento de emplear, el proceso de eliminar barreras y desafíos que las personas con autismo deben sobrellevar una vez que desean entrar a una vida más independiente, promoviendo a su vez, una sociedad más consciente e inclusiva.

Los avances que ha tenido la inclusión laboral en la inserción de las personas con autismo, tanto a nivel país como en otros países de diferentes continentes, son bajos, y es necesario dar a conocer la realidad de los adultos con esta condición a modo de visibilizar y profundizar en las barreras,

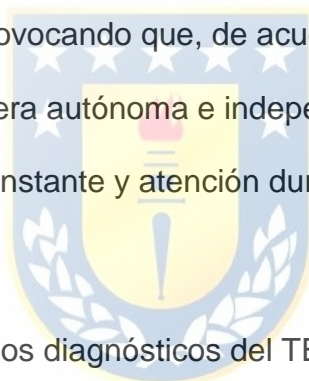
oportunidades y necesidades laborales que día a día desafían la inclusión en sus distintas realidades y características propias, resultando además relevante para poder contextualizar y aportar con información que visualice esta situación y permita crear conciencia para mejorar las prácticas laborales inclusivas.

Entonces, es por ello que surge la interrogante sobre ¿cuáles son las condiciones de inclusión laboral a las que se ven enfrentadas las personas con diagnóstico de trastorno del espectro autista?



## CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

El autismo, de acuerdo al decreto 170/2009, que fija normas para determinar alumnos con necesidades educativas especiales y la organización mundial de la salud (2011), es definido como un conjunto de alteraciones caracterizadas por una dificultad en relación a la interacción social, la comunicación y flexibilidad mental, las cuales varían de acuerdo a la etapa del desarrollo, edad y nivel intelectual, presentando patrones de actividad y comportamientos atípicos, provocando que, de acuerdo al grado e intensidad, algunos puedan vivir de manera autónoma e independiente, y otros, por el contrario, necesiten apoyo constante y atención durante todo su ciclo de vida.



En relación a los criterios diagnósticos del TEA, la última versión del Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales “DSM-V” publicado por la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) (2013), los establece más específicos, por lo que en éste se describe la severidad de la alteración en cada dimensión que define a este trastorno, además de especificar si presenta discapacidad intelectual, alteraciones en el uso del lenguaje, problemas médicos, genéticos o ambientales, catatonía o si está asociado a otro trastorno del desarrollo neurológico.

Para diagnosticar a una persona TEA se deben considerar los puntos del criterio A y B, es decir que, en el criterio A, sobre las deficiencias persistentes en la comunicación y en la interacción social en diversos contextos, deben manifestarse deficiencias en la reciprocidad emocional, en las conductas comunicativas no verbales utilizadas en la interacción social y deficiencias en el desarrollo, mantenimiento y comprensión de las relaciones, especificando además la gravedad basada en deterioros de la comunicación social y patrones de comportamiento restrictivos; y en el criterio B, sobre el patrón de comportamientos, intereses o actividades restringidas y repetitivas que se manifiesta por al menos dos de las siguientes características, movimientos estereotipados o repetitivos, uso de objetos o habla, insistencia en la monotonía, adherencia inflexible a rutinas, patrones ritualizados de la conducta verbal o no verbal, intereses altamente restringidos y obsesivos, que son anormales en intensidad o enfoque, y por último hiper o hiposensibilidad a estímulos sensoriales o interés inusual por aspectos sensoriales del ambiente.

Este conjunto de características, deben estar presentes en el periodo de desarrollo temprano, causar limitaciones clínicamente significativas de la actividad a nivel social, laboral o en otras áreas importantes, y éstas alteraciones no se explican mejor por la presencia de una discapacidad intelectual o retraso global del desarrollo (APA, 2013). Es importante considerar que este diagnóstico tiende a variar en todo el espectro, además de depender,



según el país en que resida la persona, de las metodologías de referencia y diagnóstico de los diferentes sistemas de salud (Steinbrenner et al, 2020).

Los elementos normativos son relevantes para tener en cuenta cuáles son los márgenes legales de oportunidades que una persona puede exigir como parte de sus derechos. De este modo, en el año 2008, el Estado de Chile, ratificó la Convención Internacional Sobre las Personas con Discapacidad, texto de la Organización de las Naciones Unidas que tiene como fin promover una sociedad inclusiva y garantizar que los niños, jóvenes y adultos con TEA puedan tener una vida plena. Es así que, bajo este contexto, se declara el 2 de abril como el Día Mundial de la Concienciación sobre Autismo para que así cada país promueva esta concienciación en torno a las personas con esta condición, por lo que nuestro país asume y se compromete a promover, asegurar y proteger el pleno goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en condición de igualdad para todas las personas con discapacidad, de acuerdo a la Ley 20.969/2016.

Por otra parte, la Ley 20.015/2018, promulgada en Chile, en su segundo título, sobre la determinación de la obligación de inclusión laboral, dictamina que “el número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratadas por la empresa corresponderá al 1% del

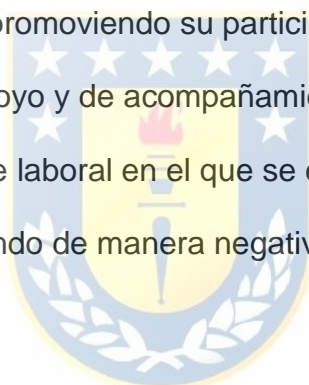
total de trabajadores de la empresa”.

En otros lugares del mundo, como España, la situación económica de la sociedad registra considerables niveles de desempleo junto a un número mayor de trabajos de baja preparación profesional, un bajo acceso al empleo e insuficiente promoción en el puesto de trabajo, de acuerdo al informe de Autismo España (2017) sobre la jornada de empleo en el mes de enero. Un problema que evidentemente se ve agravado para el caso de las personas con discapacidad u otra condición como las personas con TEA. El análisis que presenta el informe revela que las personas adultas con autismo se encuentran en un porcentaje que oscila entre el 76 y 90% con registro de inactividad laboral o productiva, mencionando además que su integración en la sociedad es muy limitada y compleja actualmente.

Es importante recalcar, que las personas con TEA presentan un conjunto de barreras y necesidades en su vida personal y laboral. La organización mundial de la salud (2011), utiliza la definición de barrera haciendo referencia a los factores del entorno de una persona que ya sea en presencia o ausencia limitan su funcionamiento, en este sentido, las barreras para ingresar al mercado laboral ponen en desventaja a las personas con discapacidad, una evidente exclusión, ya sea por la falta de acceso a educación, capacitación,

recursos financieros o bien debido a la percepción de ellos que existe en el lugar de trabajo o de empleadores sobre las personas con discapacidad.

Las personas con autismo, quienes se encuentran dentro de un colectivo de vulnerabilidad debido a su condición, deben ser sujetos cuyas garantías de derechos se vean respaldadas junto al diseño de estrategias que permitan garantizar la igualdad de oportunidades, que éstas desafíen y vayan en contra de la discriminación laboral, promoviendo su participación activa, la accesibilidad, medidas de apoyo y de acompañamiento pertinente para desenvolverse en el ambiente laboral en el que se encuentran (Chacón, 2019), de otro modo, seguirá afectando de manera negativa en la calidad de vida de las personas con TEA.



La utilización del concepto calidad de vida, alude a las repercusiones que tienen la discriminación o bien a los aspectos positivos que tiene la inserción laboral en ésta, ha ido evolucionando en cuanto a las contribuciones del individuo y del entorno, por lo que en su mayoría comparten factores comunes de sus concepciones (García et al, 2017). Según lo expresado por Schalock y Verdugo (2013), la calidad de vida individual es un estado de bienestar personal, compuesto por componentes subjetivos y objetivos que pueden ser medidos en las dimensiones de bienestar emocional, relaciones

interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos, las cuales están influenciadas a su vez por factores personales y ambientales. Dimensiones centrales que son igual para todos, pero que varían según importancia y valor atribuido por la persona.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (2011) define la calidad de vida como la percepción que una persona tiene en cuanto a su situación de vida enmarcado en un contexto de cultura, sistema de valores y directamente relacionada a sus objetivos, expectativas y normas. Es un contexto amplio que incorpora de manera compleja la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las convicciones personales y la relación con los factores ambientales que afectan a la persona.

De acuerdo a ambas conceptualizaciones, la calidad de vida se ve afectada de igual manera con el ingreso o no al mercado laboral, y junto con esto, al ambiente en el que se desenvuelven, pudiendo tener un impacto positivo o negativo en la persona, todo dependiendo de las expectativas y experiencias resultantes de la incorporación al trabajo, resultando en una realización personal o en caso contrario en un impedimento de ésta misma. Es de esta forma, un elemento intrínseco y un medio de realización que contribuye

a la mejora y estabilidad de la calidad de vida, puesto que presta un sustento económico que se relaciona directamente con la dimensión de bienestar material, inclusión y derechos que mencionan Schalock y Verdugo, además de lo mencionado por la OMS sobre la relación que la calidad de vida tiene con el contexto de independencia y relaciones sociales, puesto que en un ambiente laboral, a parte del salario que se obtiene de acuerdo a la jornada laboral el cual permite una autonomía económica, se van estableciendo paulatinamente relaciones, unas más cercanas que otras, con los demás trabajadores.



### **CAPÍTULO III: OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

Establecer las condiciones de inclusión laboral a las que se ven enfrentadas las personas con diagnóstico de trastorno del espectro autista.



## CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

Esta revisión sistemática de Literatura se realizó de acuerdo a las normas establecidas en la declaración de PRISMA.

### 4.1 Estrategia de búsqueda para la identificación de estudios

Se revisó la base de datos ERIC y WOS, ésta última con acceso desde la biblioteca UdeC, con el objetivo de establecer las condiciones del de inclusión laboral a las que se ven enfrentadas las personas con diagnóstico de trastorno del espectro autista, abarcando el período comprendido entre 2017 – 2021. La estrategia de búsqueda se guió por las pautas de revisión por pares de las estrategias de búsqueda electrónica, “*PeerReview of Electronic Search Strategies*” (PRESS) en inglés. La sintaxis general de búsqueda utilizada fue: trabajo, autismo, inclusión laboral.

### 4.2 Selección de los estudios y criterios de inclusión

Se tuvo en consideración, empleadores de personas con TEA, adultos jóvenes y adultos con diagnóstico de autismo, en un contexto laboral, sin distinción de situación socioeconómica o género. Los artículos seleccionados por título y resumen cumplen las condiciones mencionadas en la Tabla 1, incluyendo documentos en inglés u otro idioma.

Tabla 4.1.

*Criterios de inclusión.*

<b>Criterio</b>	<b>Descripción</b>
<b>Tipo de Intervención</b>	Experiencias laborales de personas con diagnóstico TEA. Percepción de empleadores sobre empleados con TEA.
<b>Población</b>	Personas con TEA que se encuentren trabajando y/o que hayan trabajado. Empleadores que hayan tenido trabajadores con TEA
<b>Período - Años</b>	2017 - 2021
<b>Contexto</b>	Laboral
<b>Tipo de artículos</b>	Documentos de investigación / intervención

Fuente: Elaboración propia.



### 4.3 Criterios de exclusión de los estudios

Fueron excluidos los documentos anteriores al año 2017, entre éstos, estudios recientes que investiguen o hayan tenido intervenciones preliminares al año indicado, además de documentos sobre capacitaciones pre inserción laboral, experiencias laborales de menores de edad y las que fueron únicamente mencionados a través de padres o tutores de personas con autismo. De esta misma forma, se excluyeron documentos de revisión sistemática, guías y manuales. Las condiciones mencionadas para los artículos excluidos de la revisión se categorizan en la Tabla 2.



Tabla 4.2.

## Criterios de exclusión

<b>Criterio</b>	<b>Descripción</b>
<b>Tipo de Intervención</b>	a) Experiencias de familiares o tutores sobre el trabajo de personas con autismo. b) Evaluación de intervenciones de transición en educación secundaria a universitaria o laboral. c) Capacitaciones pre inserción laboral.
<b>Población</b>	a) Familiares o tutores de personas con TEA. b) Menores de edad.
<b>Período – Años</b>	Anteriores al 2017
<b>Contexto</b>	a) Educación secundaria b) Transición universitaria - laboral
<b>Tipo de artículos</b>	Revisión sistemática, guías, manuales.

Fuente: Elaboración propia.



#### 4.4 Extracción y síntesis de datos

Posterior a la búsqueda, se compararon los resultados de las bases de datos de ERIC con la de WOS, a modo de eliminar los artículos duplicados, de ésta forma, para la toma de decisión con respecto a la selección de estudios, se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión por etapa, primero por título, después por resúmenes, y finalmente, por revisión del texto completo según los estudios que parecían potencialmente relevantes para ésta revisión de literatura, los cuales se encontraban en idioma inglés, por lo que fueron

traducidos al español.

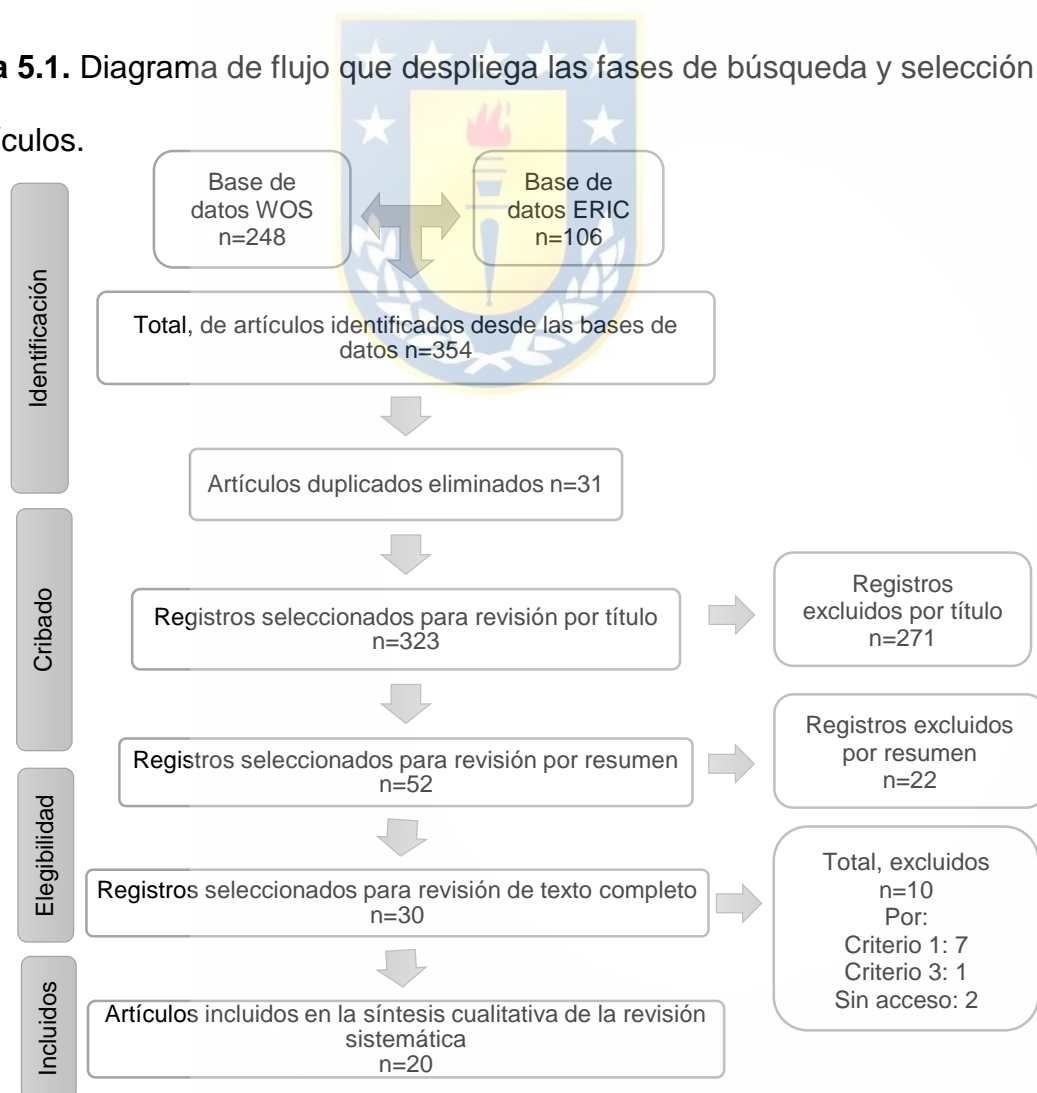
A continuación, se extrajeron las características generales de los artículos seleccionados, considerando en primera instancia: Autor/es, año, población de estudio, país, sexo, edad, diseño del estudio, lugar de intervención, duración, sesiones totales y base de datos de la que se recuperó. Luego, se categorizaron las características de los estudios basados en las experiencias de empleados TEA y percepciones de empleadores, y, por último, se rescataron los principales resultados y conclusiones, sintetizando en ambos casos la información correspondiente y relevante para efectos de éste estudio, distribuyendo la información en tablas resumen, ordenadas según el número del artículo correspondiente a la tabla primera. De modo que fue posible analizar de manera óptima los datos para la discusión y cerrar el tema con las conclusiones finales enmarcadas por el propósito de ésta revisión sistemática.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1 Búsqueda de literatura

En la figura 1, se muestra la cantidad de artículos incluidos y excluidos. Se identificaron 354 artículos entre las bases de datos WOS y ERIC, con un total de 31 eliminados por estar duplicados, resultando en 323 documentos para revisar y aplicar los criterios de inclusión y exclusión. Finalmente, quedaron seleccionados 20 artículos para ser utilizados en esta investigación.

**Figura 5.1.** Diagrama de flujo que despliega las fases de búsqueda y selección de artículos.



## 5.2 Características relevantes de los estudios

**Tabla 5.3**

*Características de los estudios basados en las experiencias de empleados TEA y percepción de los empleadores.*

N° Art	Objetivo del estudio	Contextualización del estudio y/o muestra	Procedimiento	P.M.	Área laboral/ T. de empl / Prof. u of. /	Rem.
1	Explorar las expectativas y experiencias tempranas relacionadas con el empleo a través de relatos en primera persona de adultos jóvenes en el espectro del autismo y sus padres.	La investigación utilizó datos extraídos de un estudio más amplio diseñado para examinar los resultados generales para los adultos jóvenes con TEA. El estudio actual considera 12 adultos tea y 26 padres.	Entrevistas no estructuradas y de respuesta abierta a 12 adultos jóvenes TEA y a 28 padres de adultos jóvenes con tea, de 90 minutos.	Adultos jóvenes con TEA	Empleo competitivo con apoyo, empleo comunitario con apoyo	-
2	Investigar las opiniones y experiencias de los profesionales de las artes escénicas autistas y empleadores de artes escénicas en el Reino Unido.	Se utilizó el marco adaptado de Intervenciones Organizacionales Mitigantes de Barreras Individuales (OIMIB) para extenderlo en un estudio actual a las artes escénicas.	Entrevista abierta semi estructurada, grabada y transcrita con el previo consentimiento de los participantes, a través de Skype, presencial o por teléfono.	Profesionales de las artes escénicas con TEA y empleados	Artes escénicas / Director de casting, profesores, etc.	-
3	Evaluar la viabilidad, adherencia y aceptabilidad de la intervención SUCCESS recientemente desarrollada dentro de un programa vocacional comunitario existente para adultos con AS.	SUCCESS, es un plan de estudios para mejorar el desarrollo cognitivo y social en adultos con espectro autista. Este programa se llevó a cabo dentro de un programa especializado de empleo con apoyo enfocado en enseñar a adultos con habilidades técnicas AS específicas para pruebas de software. El programa inscribe a adultos con autismo sin DI interesados en carreras en el campo tecnológico de las pruebas de software.	Divida en 2 secciones, se llevó a cabo 25 sesiones por 6 meses. Cada sesión incluyó una revisión de la agenda, check in, revisión de tareas sobre temas cognitivos o cognitivos sociales, enseñanza de estrategias, actividades de aprendizaje experiencial, discusión, actividades de aplicación y asignación de práctica. Cada participante recibió un cuaderno de ejercicios con las 25 sesiones para completarlas semanalmente. Los datos se recolectaron al inicio y 6 meses después de la intervención.	Adultos con TEA, sin DI.	-	-
4	Percepciones sobre los servicios de apoyo al empleo para adultos con TEA	La encuesta se aplicó a cinco provincias canadienses de manera online: Alberta, Columbia Británica, Nueva Escocia, Ontario y Saskatchewan, utilizando la escala Likert de 5 puntos.	Encuesta en línea que examina la naturaleza y calidad percibida de los recursos vocacionales a proveedores de servicios vocacionales que ofrecen servicios de empleo a personas con autismo.	Personal líder del programa o supervisores del personal de primera línea.	Médicos / administradores de alto nivel en programas de apoyo al empleo (137)	-

N° Art	Objetivo del estudio	Contextualización del estudio y/o muestra	Procedimiento	P.M.	Área laboral/ T. de empl / Prof. u of. /	Rem.
5	Explorar y mostrar información sobre los factores que influyen en el proceso de la entrevista y el éxito laboral.	Se reclutaron a los participantes a través de redes profesionales y de boca en boca, de octubre a diciembre de 2019.	Entrevistas cualitativas semi estructurada para adultos TEA y sus cuidadores.  Entrevistas semiestructuradas individuales a 2 grupos de focales y 13 individuales.	Adultos TEA (71) y cuidadores (51) Adultos TEA (10), empleados (3), proveedores (6) y representantes antes educativos (4)	TEA: educador, director ejecutivo, desarrollador web, trabajador de recepción, apoyo, asistente residencial, coordinador, consultor, dueño. Otros: Jefe, coordinador, gerente, director, consejero de carrera, entrenador laboral.	-
6	Comprender la experiencia de las personas autistas que estaban empleadas dentro del programa, así como la experiencia de sus compañeros de trabajo.	El programa Rise DHHS se lanzó el 2017 con el objetivo de contratar a 8 empleados autistas como oficiales de gestión de registros con contratos de tiempo completo por 2 años dentro del Departamento de Salud y Servicios Humanos del Gobierno de Victoria (DHHS).	Aproximadamente cuatro meses después de comenzar sus contratos de trabajo, participaron de entrevistas individuales. Entrevistas personales de 40min aproximadamente.	Autistas empleados (7)	-	-
7	Explorar los factores potenciales que podrían ayudar a explicar las diferencias de sexo en el mantenimiento del empleo post secundario y las actividades educativas para adultos con TEA.	Interactive Autism Network (IAN) es una base de datos y registro de investigación en línea internacional, con sede en EE. UU para personas TEA y sus familias. El cuestionario se lanzó el 5 de enero de 2017.	La encuesta se puso a disposición y los participantes elegibles recibieron notificaciones por correo electrónico sobre la encuesta y también fueron informados a través de boletines electrónicos de IAN. Aplicación del cuestionario para adultos independientes con TEA hasta el 18 de diciembre de 2017.	Adultos TEA (443)	-	-
8	Investigar la naturaleza de los desafíos sociales en el lugar de trabajo que experimentan los empleados en el espectro del autismo.	Se trabajó con una muestra internacional: Australia/Nueva Zelanda, Europa, Norteamérica, Sudamérica, Asia.	Encuesta anónima en línea para dos grupos similares (empleados y empleadores) reclutados a nivel internacional.	Empleados TEA (29) y supervisores (15)	Tecnologías de la información, Educación, Administración, Finanzas, Agricultura, Gobierno, Apoyo para personas con discapacidad, Venta minorista, Transporte, Construcción/Ingeniería, Publicidad, Servicios de Alimentación.	-
9	Este documento explora las experiencias y perspectivas de los empleadores que se relacionaron con personas con	El estudio se realizó en base a un estudio reciente en el que se identificó la relevancia de elementos del "ecosistema de empleo", el cual tuvo un componente clave:	A través de un enfoque de métodos mixtos, se obtuvieron datos cualitativos y cuantitativos. Se utilizó un cuestionario de concientización sobre el TEA (AQQ) antes de participar en el programa y una encuesta posterior al programa	Empleados de personas con TEA (en la intervención del programa)	-	-

N° Art	Objetivo del estudio	Contextualización del estudio y/o muestra	Procedimiento	P.M.	Área laboral/ T. de empl / Prof. u of. /	Rem.
10	TEA en una oportunidad de muestreo en el lugar de trabajo. Al hacerlo, los resultados apuntan a determinar estrategias y barreras para fomentar una mayor participación de las personas con TEA en el empleo	los empleadores y la participación de éstos. El programa "empleo obras Canadá" o EXC (siglas en inglés) ofrece oportunidades de exposición laboral a corto plazo a jóvenes y adultos jóvenes con TEA, en el cual se contrataron empleadores para el estudio.	"EWPS", que evalúa la experiencia y los roles de los empleadores y el impacto percibido de la participación de las personas con TEA en el programa. Además de la realización de 2 entrevistas cualitativas telefónicas al azar a empleadores.	Empleado res de personas con TEA	Directores de empresas y gerentes de línea.	-
11	Este estudio exploratorio investigó las diferencias de género entre los adultos con autismo empleados sobre ambos tipos y la gravedad de los desafíos que enfrentan en el lugar de trabajo.	Los datos se recopilieron de WrongPlanet.net, un popular foro en línea utilizado por personas con TEA. Creada en 2004, WrongPlanet cuenta actualmente con más de 80.000 miembros, que han contribuido con más de 7 millones de publicaciones, lo que la convierte en una de las comunidades en línea de TEA más grandes y activas y la más frecuentemente identificada en investigaciones relacionadas. El estudio se basó en hilos publicados en un sub-tablero específico de empleo titulado "Trabajar y encontrar trabajo". Cuando se recopilaron los datos, este sub-tablero alojó 6,104 hilos que contenían más de 56,000 publicaciones,	Se seleccionó aleatoriamente una muestra de 714 hilos, lo que equivale al 12% de todos los hilos publicados. Esto ofrece un tamaño de muestra representativo similar a otras investigaciones de este tipo. Para la mayoría de las publicaciones, se proporciona el perfil del autor, incluido el sexo, la edad, el diagnóstico y, a veces, la ubicación. Para capturar el espectro de experiencias laborales publicadas, el estudio se centró en las publicaciones iniciales de cada hilo. Los criterios de recopilación requerían que el diagnóstico de autismo y el género del cartel se divulgaran explícitamente en su perfil público o implícitamente en el texto publicado. El mensaje inicial también debe abordar las dificultades relacionadas con el empleo y debe contener una pregunta que identifique el tema de interés.	Personas con TEA relacionadas al mercado laboral.	-	-

N° Art	Objetivo del estudio	Contextualización del estudio y/o muestra	Procedimiento	P.M.	Área laboral/ T. de empl / Prof. u of. /	Rem.
12	Obtener las perspectivas de las personas autistas, sus familias, empleadores, médicos / proveedores de servicios e investigadores sobre los facilitadores y las barreras al empleo para las personas autistas.	ofreciendo un amplio dominio para examinar las experiencias. Este estudio es parte de un proyecto más amplio dirigido por el Curtin Autism Research Group (CARG) en Australia, el Centro de Trastornos del Neurodesarrollo del Karolinska Institutet (KIND) en Suecia, Stony Brook.	Se llevó a cabo una encuesta internacional con múltiples informantes en Australia, Suecia y los Estados Unidos con cinco grupos de partes. Se requirió que los participantes se identificaran como pertenecientes a un grupo de partes interesadas; sin embargo, si un participante se identificaba como varios grupos (por ejemplo, un adulto autista y un padre), podían volver a completar la encuesta en el rol adicional.	Personas con TEA, familiares, empleados, médicos/proveedores de servicio, investigadores	Mencionan varias áreas, pero no especifica persona con o sin autismo y su área o empleo.	-
13	Explora la accesibilidad de un entorno laboral competitivo de acuerdo con las percepciones de los adultos con TEA.	Este estudio complementa el estudio anterior, que se basó en entrevistas con empleadores (ciegos). En conjunto, esta investigación establece la importancia de un marco conceptual para la accesibilidad en el lugar de trabajo como un proceso complejo que requiere una asociación entre todas las partes involucradas.	Realizamos entrevistas en profundidad a 19 empleados con TEA, seguidas de un análisis de contenido temático. Surgieron tres temas: (a) la motivación de los empleados para el empleo, (b) desafíos y habilidades en el trabajo, y (c) accesibilidad al lugar de trabajo (tipos de adaptaciones, proceso de implementación).	Empleados TEA	Apoyo administrativo; Preparación y servicio de alimentos; Ventas y afines; Educación, formación y biblioteca; Arte, diseño, entretenimiento, deportes y medios; ayudantes; Informática y matemática.	-
14	Revelar las barreras y sus coherencias entre la discriminación y la empleabilidad auto percibida que los estudiantes y empleados en el espectro del autismo a menudo enfrentan y necesitan superar. Estos incluyen la discriminación basada en la discapacidad, al solicitar un trabajo o conservar un empleo.	Este estudio se centra únicamente en los datos alemanes y los cuestionarios pertinentes proporcionados a estudiantes y empleados en el espectro del autismo. Se recopilaron datos demográficos, como país de origen, edad, sexo, profesión y si habían recibido un diagnóstico de espectro autista de un profesional calificado.	Las personas en el espectro del autismo fueron reclutadas a través de plataformas en línea. La participación fue completamente voluntaria y sus datos reportados fueron anonimizados. Se proporcionó una batería específica de cuestionarios en línea. Se proporcionó un enlace específico para el grupo objetivo a través del software de encuestas en línea UNIPARK	Estudiantes y empleados TEA.	Ciencias naturales, geografía e informática Ciencias económicas. Medios de comunicación, artes y diseño Ciencias naturales, geografía e informática Organización empresarial, contabilidad, derecho y administración Transporte, logística, protección y seguridad Construcción, arquitectura, agrimensura y tecnología de la edificación Producción de materias primas Servicios comerciales, retail, venta y distribución, hotelería y turismo.	-
15	Este estudio comparó a los empleados autistas y sus pares NT para	Este estudio consideró a los participantes autistas para su inclusión solo si informaron: a) un diagnóstico formal de	Se alentó particularmente a las mujeres a participar dada su escasa representación en la investigación del autismo hasta la fecha debido a un sesgo de	Empleados TEA	-	-

Nº Art	Objetivo del estudio	Contextualización del estudio y/o muestra	Procedimiento	P.M.	Área laboral/ T. de empl / Prof. u of. /	Rem.
16	<p>examinar las diferencias entre las demandas sociales, el impacto de las demandas y qué relaciones ocupacionales son recursos valiosos para amortiguar las demandas.</p> <p>Este estudio tuvo como objetivo compartir las experiencias de divulgación diagnóstica de adultos autistas en el lugar de trabajo para ayudar a los empleadores a comprender mejor el proceso y ayudar a otras personas autistas a tomar una decisión informada sobre la divulgación.</p>	<p>autismo de un profesional acreditado, y; b) un alto número de rasgos autistas en el cociente del espectro autista</p> <p>Todos los participantes tenían experiencia laboral previa o actual e informaron que habían recibido un diagnóstico clínico de autismo; no se requirió que los participantes dieran ninguna otra evidencia de un diagnóstico.</p>	<p>diagnóstico masculino. La encuesta invitó a la participación anónima de personas autistas y NT con la capacidad de responder de forma independiente a una encuesta en línea. Se seleccionó un formato de encuesta basado en la preferencia de las personas autistas por la comunicación escrita. Se pidió a los participantes que respondieran a seis preguntas abiertas.</p> <p>Los participantes completaron una encuesta en línea, que incluía preguntas abiertas y cerradas, que preguntaban sobre sus experiencias de divulgación en el lugar de trabajo. Específicamente, las preguntas se centraron en cuándo revelaron los participantes en el proceso de empleo, a quién se hizo la revelación, qué factores estuvieron involucrados en la decisión de revelar y cuáles fueron los impactos de esta decisión.</p>	Adultos autistas	<p>Educación</p> <p>Cuidado de la salud</p> <p>Sector público</p> <p>Administración.</p> <p>Tecnologías de la información</p> <p>Organización sin ánimo de lucro</p> <p>Venta minorista</p> <p>Creativo</p> <p>Ingeniería</p>	<p>1000</p> <p>0 –</p> <p>1490</p> <p>00 £.</p>
17	<p>El objetivo de este estudio fue investigar qué fortalezas tienen las personas autistas en el lugar de trabajo, según las propias personas autistas.</p>	<p>El reclutamiento de los participantes fue a través de las páginas de redes sociales de personales de los autores, páginas de redes sociales del Centro de Investigación en Autismo y Educación del University College London (UCL).</p>	<p>En este estudio, los participantes autistas (n = 66) completaron un cuestionario en línea en el que se preguntaban sus opiniones sobre las fortalezas relacionadas con el empleo que experimentaban. Analizamos estos datos mediante un análisis temático para identificar los puntos en común entre las experiencias de los participantes y las áreas en las que sentían que podían desempeñarse mejor que sus colegas no autónomos.</p>	Personas con TEA - experiencia laboral	<p>Educación</p> <p>Investigar</p> <p>Administración</p> <p>Medicina.</p> <p>Trabajo de cuidado/apoyo</p> <p>Labor manual</p> <p>Cuidado animal</p> <p>Venta minorista</p> <p>Finanzas</p> <p>Psicología</p> <p>Fotografía</p> <p>Hospitalidad</p> <p>Cuidado de niños</p> <p>Seguridad</p>	-
18	<p>El propósito del presente estudio es explorar la motivación laboral de los empleados autistas a través de la lente de SDT. Debido al carácter preliminar de esta investigación, se eligió la metodología cualitativa.</p>	<p>El diseño de la investigación está incrustado dentro de un paradigma realista / esencialista, asumiendo que la experiencia y el significado se comparten de una manera sencilla, que es adecuada para evaluar el constructo de motivación. Se llevó a cabo una selección intencionada de participantes a través de organizaciones y proveedores de servicios que trabajan</p>	<p>Todos los participantes que respondieron al anuncio y aceptaron participar fueron incluidos en el estudio, sin mayor exclusión. Las entrevistas se realizaron con doce adultos, en un lugar tranquilo acordado con el participante, principalmente en una oficina de la universidad o en la clínica de consejería del entrevistador. Antes de la entrevista, los participantes expresaron su consentimiento informado</p>	Adultos TEA	<p>Vendedores;</p> <p>industria alimentaria;</p> <p>Trabajador general, servicios de catering;</p> <p>Trabajador general, manufactura, industria del entretenimiento, Garantía de calidad;</p> <p>telecomunicaciones;</p> <p>Tienda de jardinería;</p> <p>Control de calidad;</p> <p>institución, educativa</p> <p>Sector de seguros;</p>	-



N° Art	Objetivo del estudio	Contextualización del estudio y/o muestra	Procedimiento	P.M.	Área laboral/ T. de empl / Prof. u of. /	Rem.
		con adultos autista. Al final de la entrevista, los participantes fueron compensados monetariamente por su tiempo.	por escrito y completaron un cuestionario demográfico escrito.		Músico y soporte técnico: TI Auxiliar administrativo - servicio de salud Organización Gerente de laboratorio: institución educativa Etiquetado de datos: industria automotriz.	
19	Este estudio intenta abordar las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los puntos de vista y las experiencias de las personas autistas que trabajan en la educación en el sector escolar en el Reino Unido? ¿Qué se necesita para mejorar el empleo, el bienestar y el progreso de las personas autistas en el sector de la educación escolar? ¿Qué se puede aprender del personal escolar autista sobre la inclusión de alumnos autistas?	El reclutamiento fue a través de una organización benéfica dirigida por autistas con sede en el Reino Unido.	Se realizó una encuesta contenía una combinación de preguntas abiertas, cerradas, de escala Likert y de opción múltiple. La hoja de información y el formulario de consentimiento se incorporaron a la encuesta, que se lanzó en noviembre de 2019 a través de Survey Monkey y estuvo en vivo durante aproximadamente cuatro semanas. Ésta encuesta se compartió en las redes sociales, por la organizaciones relacionadas al autismo y por un artículo en línea en el Times Educational Supplement.	Profesores autistas y otros empleados TEA	Profesionales de la educación	-
20	Comprender las experiencias laborales de los bibliotecarios autistas.	Los participantes fueron reclutados a través de redes personales y foros en línea. La participación se limitó a aquellos con un título de posgrado. Los participantes recibieron una tarjeta de regalo con dinero en compensación por su tiempo.	Se realizaron diez entrevistas, en diferentes formatos, con bibliotecarios autistas sobre su búsqueda de empleo y experiencias laborales. A lo largo del proceso, se brindó a los participantes, opciones de participación. Se analizaron los datos por temas y se compararon los datos según los métodos de participación.	Empleados autistas	Bibliotecarios	-

Fuente: Elaboración propia.

Leyenda de siglas y abreviaciones por categoría: N° art. = Número artículo; Proced. = Procedimiento utilizado en el estudio; P.M.= Población a la que hace mención; T. de empl, prof. U of. = Tipo de empleo, profesión u oficio; Rem. = Remuneración aprox.

## 5.3 Principales Resultados Y Conclusiones De los Estudios

Tabla 5.4.

### Principales resultados y conclusiones

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hra.	F.A.E	F.A.S	P. C
1	Compromiso diario, beneficios económicos: que podría estructurar el tiempo de un adulto joven y darle significado; la importancia de la interacción social y un lugar al que pertenecer fuera del hogar familiar; Beneficios financieros; y la independencia y autoestima asociadas con estos.	La atención al detalle, meticulosidad. Intereses apasionados que pueden conllevar a un empleado con TEA a realizar las actividades de manera muy motivada. Muchos seguidores de reglas y muy leales.	El trabajo ideal aprovecharía al máximo las fortalezas de un adulto joven mientras se mejoraban y/o aceptaban las dificultades relacionadas con el autismo.	Revelar en las entrevistas la condición de TEA. La capacidad deficiente para leer y responder a las señales sociales, la ansiedad y los problemas con la autorregulación o la resistencia.	Los empleadores reconocieron que cada persona autista con la que pueden trabajar tendrá un conjunto único de características y necesidades y, por lo tanto, describieron el enfoque individualizado que habían proporcionado anteriormente o que podrían ofrecer. Sin embargo, la mayoría no estaba completamente segura de cómo podría verse esto en la práctica. Si bien muchos empleadores indicaron su deseo de aprender más sobre el apoyo a los miembros del personal con autismo, enfatizaron que los recursos educativos debían ser fácilmente accesibles y no consumir demasiado tiempo. Esto se debió al compromiso de tiempo involucrado en asistir a la capacitación. La coordinación y las limitaciones financieras de pagar potencialmente para capacitarse no solo a ellos mismos, sino a una gran cantidad de personal, que puede que solo trabaje para la empresa por periodos cortos de tiempo.	-	-	-	Muchos son conscientes de las barreras que obstaculizan la capacidad de estos jóvenes adultos para encontrar y mantener un empleo significativo. Estos incluyen la falta de experiencias previas al empleo, problemas de interferencia abordados de manera insuficiente (como ansiedad o déficits de habilidades sociales) y sistemas externos que no tienen en cuenta sus fortalezas y necesidades.
2	-	Sus características son también una fortaleza, y algunos de sus rasgos parecen estar particularmente adecuados para su trabajo. Algunos describen	-	Artes escénicas, una profesión desafiante, puede ser abrumador. Es probable perderlo por el estrés o el no contenerse, las audiciones causan ansiedad a veces extrema, así como el	-	-	Prestación de recursos humanos con quienes puedan tener la confianza de hablar abiertamente sobre cualquier problema que tuvieran y también que	-	Los hallazgos son novedosos ya que brindan la primera comprensión de los profesionales de las artes escénicas autistas en el Reino Unido, y las actitudes y el apoyo que ofrecen los

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hora.	F.A.E	F.A.S	P. C
3	-	estar "eruditos de expresión humana" (al aprender a entender el lenguaje corporal, expresiones faciales, etc.), con un "enfoque orientado a los detalles", presentan un "alto compromiso con el trabajo", "ven el mundo de otra manera" (aludiendo a un pensamiento creativo al ver al mundo de manera diferente),	-	tener que adaptarse a los cambios de última hora, entendiéndose que muchos son en los arreglos pero que de igual forma causan un poco de inquietud. Existe poca claridad en algunas personas y eso dificulta el entendimiento de lo que quieren. Sociabilizar en el trabajo puede resultar agotador.	-	-	podía defender sus necesidades ante el resto de la empresa. Un mentor potencial que fuera autista. Que conozcan del autismo para que entiendan por qué hacen ciertas cosas y no juzguen por ello. Permitir diferentes modos de trabajo.	-	empleados autistas. Los profesionales de las artes escénicas autistas informaron una falta general de apoyo por parte de sus empleadores.
4	-	-	-	-	-	Al inicio del estudio, con una media de 6 horas por semana; y después de la intervención, con una media de 20,2 horas por semana. Oscilando entre los 10 y 18 dólares la hora.	-	-	Se lograron los objetivos de este estudio de investigar la viabilidad y aceptabilidad de la intervención SUCCESS, y concluimos que SUCCESS es una intervención prometedora que puede integrarse fácilmente en los programas de empleo con apoyo o de formación profesional existentes. Se descubrió que aumentaba las habilidades profesionales blandas según lo previsto y recibió altas calificaciones de satisfacción.
4	-	-	-	-	-	Mejor preparación para la colocación laboral, incluido el desarrollo de habilidades laborales, exposición temprana a trabajos, eliminación de barreras mediante adaptaciones, actitudes pro-TEA / inclusión, apoyo continuo en el trabajo según	-	-	Se necesitan recursos y planes de estudio basados en evidencia para el personal de apoyo al empleo, como los entrenadores laborales, para desarrollar la competencia y los estándares de práctica. El "ajuste" del trabajo y los apoyos laborales extendidos que se adaptan al individuo parecen fundamentales

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hora.	F.A.E	F.A.S	P. C
5	-	-	Flujo de trabajo predecible y estructurado. Expectativas e instrucciones claras para las tareas.	Proceso de entrevista, responder a preguntas abiertas hipotéticas o resolución de conflicto. Ambientes en grupos de entrevista grandes, tener que escuchar a varias personas a la vez o mirar a varias personas a los ojos. Elegir divulgar su condición cuando sea necesario.	-	-	sea necesario y comprensión del empleador/compañero de trabajo sobre el TEA. Tener conciencia sobre el autismo en el equipo. Lugar de trabajo que se adapta, proporcionar estructura y previsibilidad, buena ética laboral.	-	para optimizar la retención y la satisfacción en el trabajo.
6	-	-	-	Dificultad para concentrarse, fatiga por los altos niveles de interacción social y la necesidad de que se les notifique sobre los eventos con anticipación.	-	-	Los empleados autistas informaron aspectos específicos del programa. En particular, identificaron que el proceso extendido de capacitación y evaluación había sido beneficioso en comparación con los procesos de selecciones más tradicionales. Más específicamente, los empleados autistas notaron que el proceso de evaluación y capacitación les ayudó a desarrollar sus habilidades relacionadas con el rol y a sentirse preparados.	-	La capacitación que explica por qué brindar apoyo personalizado a las personas autistas es una forma de equidad en lugar de un privilegio puede prevenir estos puntos de vista en el futuro, e involucrar a las personas autistas en esta capacitación puede ayudar a transmitir este importante mensaje. Además, brindar más oportunidades para que los candidatos autistas se relacionen con sus compañeros de trabajo puede ayudar a los compañeros de trabajo a comprender mejor el autismo al mismo tiempo que brinda oportunidades para que los candidatos autistas conozcan a sus futuros colegas. Puede ser que las mujeres tengan más probabilidades de optar por retirarse del mercado laboral;
7				La razón más común para no trabajar reportada por ambos sexos, en casi el 50% de los			El porcentaje de edades no ajustado fue el 47,1% de los hombres y el 43,0% de las mujeres que		

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hora.	F.A.E	F.A.S	P. C
8	-	-	-	<p>desempleados, fue que el lugar de trabajo era demasiado desafiante para ellos debido a su TEA. Las probabilidades de que las mujeres desempleadas informaran que les gustaría encontrar trabajo, pero que no podían, eran aproximadamente la mitad que las de los hombres; esta diferencia de sexo fue estadísticamente significativa. Alternativamente, las probabilidades de que las mujeres informaran que no estaban trabajando porque no desean trabajar en este momento eran más de 3 veces mayores que las de los hombres.</p>	<p>En general, tanto los supervisores como los empleados indicaron que las personas en el espectro del autismo enfrentan más desafíos sociales internos que externos. Entre los desafíos internos, tanto los supervisores como los empleados sintieron que las personas en el espectro del autismo a menudo tienen más desafíos de eventos sociales.</p>	-	-	-	<p>Las investigaciones futuras deben examinar si este hallazgo se puede replicar en otras muestras y, de ser así, las razones para elegir retirarse y las consecuencias de la retirada para la estabilidad laboral, los ingresos y otros resultados del curso de la vida. Las mujeres que están recibiendo beneficios y apoyos pueden estar "quedando en el olvido" y, en última instancia, reciben menos apoyo que sus homólogos masculinos.</p>
				<p>Desafíos internos, como aprender a interpretar protocolos de trabajo, aprender a interpretar comportamientos (verbales y no verbales) de otros, recordar tareas laborales y personal ejecutivo. función / gestión tareas, equilibrio entre el tiempo y la vida laboral y personal, participar en celebraciones en fiestas, discutir temas sociales en el trabajo, y respetar al compañero de trabajo / límites del empleador. Desafíos sociales que consistían principalmente en características del empleo a nivel meso / organizacional que tenían una relación directa con la experiencia del empleado. Las</p>					<p>Se ha identificado de manera única los desafíos sociales como un fenómeno sobresaliente y de riesgo en el empleo entre las personas con autismo. Parece necesario un mayor avance, aplicación y prueba de estos constructos para promover las perspectivas de empleo para las personas en el espectro del autismo.</p>

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hra.	F.A.E	F.A.S	P. C
9	-	-	-	<p>subcategorías incluían estándares organizacionales o laborales, falta de participación, de supervisión / recursos humanos de apoyo y cultura laboral, así como el entorno construido.</p> <p>Empleadores: afirmaron que la posibilidad de contratar y apoyar a un empleado con TEA dependería de la financiación y el personal que pudiera proporcionar supervisión y apoyo. Sintieron que las tareas laborales existentes probablemente solo serían adecuadas para algunas personas. Para algunos, la duda para contratar reflejaba lo que percibían como una falta de transporte viable hacia y desde el lugar de trabajo. Para un empleador, la contratación inclusiva se consideraba actualmente imposible de sostener debido a problemas macro económicos que impedían la expansión comercial.</p>	<p>En la entrevista posterior a la intervención del programa: Los empleadores declararon que su participación con las personas con TEA en sus lugares de trabajo aumentó su comprensión y confianza sobre las habilidades y contribuciones relacionadas con el empleo de las personas con TEA. Según se informa, esta experiencia de aprendizaje desmitificó los estereotipos erróneos sobre los TEA y amplió la apreciación de las fortalezas y capacidades de las personas con TEA</p>	-	-	-	<p>En general, el desarrollo de la capacidad del empleador y el compromiso con las personas con TEA parecen tener una influencia positiva en la intención del empleador de contratar de manera inclusiva. En general, los empleadores adquirieron conciencia sobre la competencia de las personas con TEA en entornos laborales. Las implicaciones incluyen orientación para involucrar a los empleadores en el desarrollo de capacidades con el objetivo de brindar mayores oportunidades de empleo para los jóvenes y adultos jóvenes con TEA.</p>
10	-	-	-		-	-	-	<p>Sugeridas según las entrevistas:                      Apoyo social:                      Supervisión adicional, conversaciones abiertas y honestas, equipo de trabajo solidario, bajo número de equipo miembros, comunicación y apoyos regulares, que el empleado TEA conozca las expectativas del gerente.</p>	<p>Este estudio destaca la necesidad de facilitar una correspondencia persona-trabajo, considerar los factores ambientales y aumentar el apoyo externo para las organizaciones, los gerentes de línea y los compañeros de trabajo para respaldar los resultados laborales exitosos para los empleados con TEA. Los</p>

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hra.	F.A.E	F.A.S	P. C
1 1	-	-	-	<p>Ambos sexos informaron estar estresados debido a factores intrínsecos al trabajo, como la sobrecarga o la sobrecarga de trabajo, las largas jornadas de trabajo, la falta de rutina y el entorno físico sensorial estimulante. Sentimientos de soledad, odio, exclusión y un entorno laboral hostil que con frecuencia los llevó a perder sus trabajos. Los miembros femeninos a menudo informaron sentirse inseguros en un lugar de trabajo dominado por mujeres al mismo tiempo que podían "encajar" mejor en el entorno masculino.</p>	-	-	-	-	<p>Si bien el estudio actual se centró solo en la publicación inicial de los subprocesos muestreados y se centró en explorar los desafíos para mantener el empleo, la investigación futura puede incluir un análisis más profundo de los subprocesos para explorar las diferencias de género relacionadas con los mecanismos de afrontamiento, específicos del campo, experiencias y desafíos de desarrollo profesional.</p>



N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hra.	F.A.E	F.A.S	P. C
				<p>Descubrieron que las compañeras de trabajo eran más críticas y juiciosas con respecto a su incapacidad para cumplir con las expectativas del rol de género o para compartir los "intereses femeninos" tradicionales. Los miembros discutieron las dificultades asociadas con la divulgación y muchos estaban considerando si divulgar o no. Algunos se sintieron incómodos al identificarse como persona con TEA. Los miembros discutieron cómo varios aspectos de los entornos físicos y sensoriales tienen una poderosa influencia no solo en su desempeño, sino también en cómo perciben y recuerdan las experiencias en el lugar de trabajo. La mayoría de ellos se enfocaron explícitamente en diseños de espacios, particularmente el concepto de espacio abierto, colocación inadecuada de muebles, iluminación brillante, particularmente fluorescente; diferentes fuentes de ruido, como los de compañeros de trabajo y teléfonos, además de calor y olores. Los miembros a menudo expresaron cómo trabajar en corporaciones desorganizadas podría ser un desafío. a menudo informaron experiencias negativas con sistemas</p>					



N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hra.	F.A.E	F.A.S	P. C
1 2	-	-	-	de gestión menos comunicativos donde se aplicaron cambios físicos, tecnológicos u organizativos sin suficiente preparación o consulta con ellos. Las personas autistas identificaron la falta de comprensión de los TEA en el lugar de trabajo como el factor más desafiante. La falta de conocimiento del proceso de solicitud de empleo y entrevistas se consideró como los factores menos desafiantes para los adultos, las familias y los empleadores autistas, mientras que los investigadores y los proveedores de servicios calificaron el estigma en el lugar de trabajo como el menos desafiante. las dificultades de comunicación eran la barrera más desafiante para mantener el empleo por parte de adultos, familias, proveedores de servicios e investigadores autistas, mientras que la educación y la comprensión de los TEA en el lugar de trabajo eran consideradas como la barrera más desafiante por los empleadores.	-	-	-	Con respecto al mantenimiento o del empleo, todos los grupos de partes interesadas clave respaldaron centrarse en las fortalezas en el lugar de trabajo como el factor más importante.	El uso de un enfoque holístico del empleo, que facilita un entorno de trabajo inclusivo, crea canales de comunicación abiertos y honestos entre empleadores, personas autistas y otras partes interesadas clave.
1 3	-	Su concentración en intereses y actividades específicos como una ventaja en el contexto laboral. La minuciosidad de algunos para hacer más de lo que se espera.	Adquirir independencia y autonomía a su capacidad de ganarse la vida, desarrollars e personalmente, desarrollar su propio profesionalismo y	Principalmente desafíos sociales y de comunicación. Falta de comprensión social, interacción social. Vulnerabilidad y estrés debido a las circunstancias sociales vocacionales y sus efectos en	-	-	-	Algunos participantes recomendaron identificar una habitación tranquila o un rincón al que pudieran retirarse en caso de sobrecarga sensorial. Otros sugirieron usar auriculares	Los hallazgos muestran que la implementación de adaptaciones razonables se basa, en gran medida, en "apoyos naturales", como supervisores y compañeros de trabajo. Además, el empleo exitoso de personas con TEA requiere un

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hra.	F.A.E	F.A.S	P. C
			lograr trabajos significativos.	su desempeño laboral. Dificultades de procesamiento sensorial, sensibilidad al ruido, colores, formas, entre otros.				para disminuir el nivel de ruido en los casos en que es difícil cambiar el entorno físico. aunque la mayoría de los participantes indicaron recibir aceptación y respeto de sus colegas, algunos pidieron mejorar las culturas inclusivas de sus organizaciones. Otros sugirieron nombrar mediadores / mentores del lugar de trabajo para ayudar específicamente en los desafíos sociales. Juntos, estos alojamientos complementan la motivación de los empleados por la pertenencia social. Adaptaciones relacionadas con los aspectos interpersonales del empleo, como los contactos informales durante el almuerzo, los descansos y los eventos sociales después del trabajo. Adecuar las capacidades del empleado a las demandas laborales	diálogo continuo que debe aplicarse en un clima organizacional inclusivo. Un proceso exitoso para implementar políticas de accesibilidad en el lugar de trabajo debe basarse en las habilidades de defensa de los empleados para revelar y discutir adaptaciones; el clima de diversidad de la organización, y reconocer las fortalezas y habilidades de los empleados que mejor se adaptan a las demandas del trabajo.
14				Las personas autistas afirmaron que las barreras sociales se percibían como altas cuando las barreras de demanda laboral eran desventajosas. Una posible explicación de este resultado podría ser que las barreras				Reducir las barreras de formalidad al empleo, el impacto en la empleabilidad autopercibida relacionado con ese tema específico disminuiría y, como resultado, la discriminación podría disminuir y	Este documento, se encontró y ofreció la importancia de las barreras al empleo para las personas autistas y algunas formas posibles de superarlas. Un cambio de actitud hacia los empleados por parte del empleador a menudo se



N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hra.	F.A.E	F.A.S	P. C
1	-	-	-	<p>sociales contenían problemas de interacción social, que a menudo se asocian con el autismo. Por lo tanto, estos hallazgos pueden transferirse a la experiencia laboral diaria de un individuo</p> <p>Las personas autistas indicaron que hacer amigos, encajar, ajustarse a las sutilezas, la falta de aceptación y comprensión social, así como el manejo de interacciones sociales complejas (por ejemplo, cuando hay muchas personas involucradas) son particularmente desafiantes. Lidiar con las relaciones interpersonales dentro de los equipos administrados por el participante, cómo las personas se relacionan entre sí y las dinámicas de poder dentro de estos grupos. Las personas autistas tienen pocos recursos para manejar las demandas "se agotan fácilmente", "no manejan bien el estrés".</p>	-	-	Los gerentes proporcionaron un apoyo flexible pero estructural que dio forma a cómo y dónde se llevan a cabo las tareas.	posiblemente cesar.	puede lograr a través de métodos psicoeducativos.
5	-	-	-	<p>Las personas autistas indicaron que hacer amigos, encajar, ajustarse a las sutilezas, la falta de aceptación y comprensión social, así como el manejo de interacciones sociales complejas (por ejemplo, cuando hay muchas personas involucradas) son particularmente desafiantes. Lidiar con las relaciones interpersonales dentro de los equipos administrados por el participante, cómo las personas se relacionan entre sí y las dinámicas de poder dentro de estos grupos. Las personas autistas tienen pocos recursos para manejar las demandas "se agotan fácilmente", "no manejan bien el estrés".</p>	-	-	-	-	Para ayudar a las personas autistas a gestionar las demandas y, potencialmente, mejorar su bienestar, las relaciones con los empleadores pueden desempeñar un papel fundamental. Los empleadores podrían considerar adaptar los trabajos para que se adapten a las personas para maximizar la productividad, y algunas personas autistas pueden desear considerar ocupaciones complementarias de sus fortalezas.
1	-	-	-	<p>Divulgación o reservar su diagnóstico, a quiénes y en qué momento. La mayoría solo les dijo a algunas personas en el trabajo sobre su diagnóstico, y muchos solo lo revelaron después de que surgieron problemas en el lugar de trabajo. Más de un tercio, sin embargo, se reveló a todos. Poco más de un tercio dijo que decirle a sus</p>	-	-	-	-	Los lugares de trabajo deben centrarse en crear una cultura de inclusión que permita y acepte la divulgación del autismo, pero que no requiera la divulgación para que los empleados se sientan apoyados e incluidos. Mejorar el conocimiento del autismo en los lugares de trabajo es un primer paso recomendado,
6	-	-	-	<p>Divulgación o reservar su diagnóstico, a quiénes y en qué momento. La mayoría solo les dijo a algunas personas en el trabajo sobre su diagnóstico, y muchos solo lo revelaron después de que surgieron problemas en el lugar de trabajo. Más de un tercio, sin embargo, se reveló a todos. Poco más de un tercio dijo que decirle a sus</p>	-	-	-	-	Los lugares de trabajo deben centrarse en crear una cultura de inclusión que permita y acepte la divulgación del autismo, pero que no requiera la divulgación para que los empleados se sientan apoyados e incluidos. Mejorar el conocimiento del autismo en los lugares de trabajo es un primer paso recomendado,

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hra.	F.A.E	F.A.S	P. C
17	-	<p>Los participantes autistas informaron una serie de ventajas cognitivas. Primero, hablaron de excelente atención al detalle. Trabajar lógica y sistemáticamente. Eficiencia con mayor precisión. Cualidades personales que asocian al autismo: Ser honesto, tener fuerte sentido de justicia social y equidad.</p>	-	<p>supervisores o compañeros de trabajo que eran autistas tuvo un impacto positivo, y que los cambios que hicieron sus supervisores después fueron positivos. Más de un tercio dijo que los cambios realizados por sus compañeros de trabajo no fueron ni positivos ni negativos. Un pequeño porcentaje habló de cómo mejoró la conciencia del autismo y la aceptación en su organización de manera más general.</p>	-	-	-	-	<p>pero también debe ir seguido de cambios reales en el entorno laboral que lo hagan verdaderamente inclusivo. La divulgación debe ser una elección realizada únicamente por el individuo autista, y los entornos laborales inclusivos deben facilitar la divulgación, pero no es esencial para el éxito de un empleado.</p>
18	<p>Relación con la autosuficiencia, permitiéndoles ser sus propios dueños, tomar decisiones y vivir de forma independiente sin tener que depender de sus padres. El trabajo se experimenta como una forma positiva de mantenerse ocupado y encontrar una</p>	-	-	-	-	-	-	-	<p>Los hallazgos apoyan la relevancia del marco de TED y conducen a implicaciones prácticas, sugiriendo no solo 'lo que funciona' en el empleo prácticas de integración, sino también por qué ciertos ajustes ambientales son importantes y qué necesidades motivacionales satisfacen.</p>

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hra.	F.A.E	F.A.S	P. C
19	sensación de estabilidad. Autonomía e independencia.	Algunos profesores identificaron la rutina y la estructura "fáciles o predecibles" de las escuelas como especialmente adecuadas para las personas autistas, especialmente cuando tienen agencia y control. Los participantes consideraron que ser autista les proporcionaba habilidades específicas, como tener un "súper enfoque", lo que los conducía a "resultados positivos y productivos".	-	Destacaron la "falta total de comprensión" y la falta de ajustes necesarios que habían tipificado su tiempo de trabajo en las escuelas, especialmente en relación con los directores de escuela. Los participantes relacionaron algunas de las dificultades con características asociadas con el autismo que no fueron reconocidas, valoradas ni apoyadas en su lugar de trabajo. Estos incluían el perfeccionismo, ser demasiado honesto y 'demasiado amable', lidiar con demandas inesperadas, comprender el 'panorama general', la autoorganización, así como otras dificultades específicas diagnosticadas como la dispraxia. Falta de claridad de las expectativas de sus colegas, o su propia tendencia a ser "literal". El ruido, incluida la incapacidad de filtrar el ruido de fondo, las luces brillantes, el ajeteo general y las multitudes. Lidar con diferentes tipos de cambios en el entorno de trabajo, especialmente cuando los empleadores no dejaban suficiente tiempo de ajuste para procesar los cambios. Algunos habían experimentado reacciones	-	-	-	-	Si bien algunos problemas, como las dificultades con la comunicación y el manejo de las complejidades sociales, así como las fortalezas autistas, incluida la atención al detalle, la persistencia y una sólida ética de trabajo, se han destacado en la literatura más amplia sobre el autismo y el empleo hay una escasez de estudios en profundidad sobre la naturaleza única del entorno laboral escolar. Esto indica que la legislación por sí sola no ha permitido que los empleados autistas prosperen en el trabajo, lo que resulta en 'un tremendo defecto y un desperdicio de potencial humano'

N°	Ventajas de trabajar para la persona con TEA	Fortalezas en el trabajo de la persona con TEA	Asp. de un trabajo de la persona con TEA	Desafíos de encontrar y/o mantener un trabajo	Percep. de la empresa con respecto a empleados TEA	S. sem por hora.	F.A.E	F.A.S	P. C
20	-	-	Los participantes querían que los gerentes y supervisores de contratación estuvieran informados sobre el autismo y facilitarán una comunicación honesta.	despectivas y prejuicios una vez que habían revelado su diagnóstico y esto había tenido un impacto negativo en su bienestar y empleo en general en el sector. La divulgación estaba orientada al contexto, en el sentido de que los participantes buscaban el contexto del entorno para saber cuándo divulgar, y también divulgaban para proporcionar contexto. Los participantes optaron en gran medida por no divulgar mientras buscaban trabajo o en el trabajo. Muchos participantes optaron por ocultar, o enmascarar, sus características de autismo mientras estaban en la búsqueda de empleo o en el trabajo. Barreras en la búsqueda de empleo y la participación en la fuerza laboral.	-	-	-	-	La biblioteconomía puede ser una carrera gratificante para los adultos autistas, aunque existen barreras en la búsqueda de empleo y las experiencias laborales diarias. Conocer estas barreras de los propios bibliotecarios autistas puede ayudar a informar las prácticas futuras de contratación y lugar de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Leyenda de siglas y abreviaciones por categoría: N° = Número artículo; Asp = Aspiraciones; Percep. = Percepciones; S. sem. por hora. = Salario semanal por hora; F.A.E. = Formas de apoyo empleadas; F.A.S. = Formas de apoyo sugeridas; P.C. = Principales conclusiones.

## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

Este estudio se propuso con el objetivo de establecer las condiciones de inclusión laboral a las que se ven enfrentadas las personas con autismo, mediante una revisión sistemática de artículos científicos que en un contexto laboral mencionan tanto las experiencias de las personas con TEA que han estado en el mercado laboral en los últimos cinco años, como también las percepciones de los empleadores y/o compañeros de trabajo. Los resultados revelaron información acerca de las aspiraciones, ventajas, fortalezas, desafíos y formas de apoyo, todas inclinadas a lo que respecta a un trabajador que presenta autismo en el ámbito laboral, desde el proceso de contratación hasta que ejerce el cargo.



Entre los hallazgos se encontraron las ventajas que implican trabajar para las personas con autismo, tal como se menciona al inicio de esta investigación y que, Anderson et al. (2020) y Goldfarb et al. (2021) lo respaldan en sus respectivos estudios, trabajar genera un compromiso diario que permite estructurar el tiempo de un adulto joven, se obtienen beneficios económicos y un lugar al cual pertenecer, fuera del hogar familiar, además, promueve la independencia y autoestima, permitiéndoles ser sus propios dueños, tomar sus decisiones, vivir sin depender de otros, por lo que trabajar es tener la

experiencia de mantenerse ocupado y de sentir estabilidad.

Otro hallazgo importante considera las aspiraciones de los participantes, las cuales están vinculadas a una percepción de lo que se supone debiera ser el empleo, es decir, cómo las personas con TEA ven el “trabajo ideal”. Este consiste en aprovechar al máximo las fortalezas al tiempo que se aceptan y mejoran las dificultades que conlleva el autismo (Anderson et al., 2020), contemplar un flujo de trabajo predecible, estructurado y con instrucciones claras (Bruyere et al., 2020), que los gerentes y supervisores de contratación estén informados sobre el autismo, además de facilitar una comunicación honesta (Anderson, 2021), y, en un ámbito más personal, que este empleo les permita adquirir independencia y autonomía a su capacidad de ganarse la vida, desarrollarse a nivel personal-profesional y con esto lograr trabajos que sean significativos (Waisman-Nitzan et al., 2021).

El proceso de contratación enmarca la entrada a los desafíos identificados por los trabajadores con autismo, en donde las entrevistas fueron un obstáculo a la hora de postular a un trabajo, esto debido a los grupos grandes, el tener que mirar a los ojos, escuchar muchas voces a la vez e incluso el que en algunas las preguntas estaban enfocadas en casos hipotéticos o resolución de conflictos (Bruyere et al., 2020). Complementario a esto, se



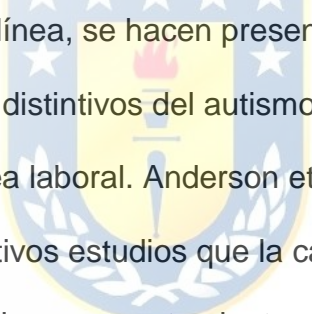
genera un punto controversial de revelar o no el diagnóstico TEA en el empleo al que están postulando durante éstas entrevistas, puesto que algunos se sintieron incómodos al identificarse como persona autista (Nagib & Wilton, 2020), en otros casos hubo reacciones despectivas y prejuicios (Wood & Happé, 2021), generando un ambiente hostil y poco inclusivo para ellos desde el inicio. La evidencia de acuerdo a Anderson (2020) sobre las principales razones de reservarse el diagnóstico o divulgarlo, indican que está muy orientada al contexto del entorno para elegir y saber cuándo divulgar, por lo que muchos optan por ocultarlo o enmascarar sus características de rasgo autista, y otros en cambio, buscan revelar esta información en ciertos momentos específicos ya estando empleados, para evitar situaciones complejas y de estrés o ansiedad.

En cuanto a las experiencias de empleados autistas, se reconoce un grado de positividad y negatividad, ya sea en mayor o menor proporción, en relación a las consecuencias de divulgación del diagnóstico, entre éstas se tiene que un grupo tuvo situaciones en que al comunicarle a sus compañeros de trabajo o supervisores causó un impacto positivo en cuanto a la recepción de estos y los cambios efectuados, en otros casos, los cambios no tuvieron mayor incidencia, y un grupo minoritario aseguró la mejora de conciencia y aceptación del autismo en la organización (Romualdez et al., 2021). Éstas barreras de difusión del diagnóstico en la búsqueda y participación dentro del mercado

laboral indican la necesidad de una accesibilidad a nivel de ambiente y conciencia en relación al TEA.

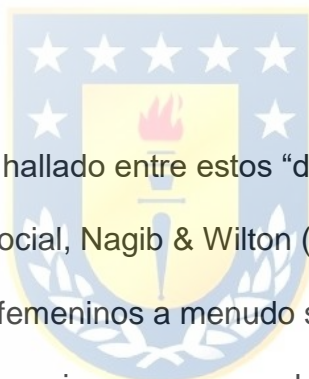
Por otro lado, se presentan los desafíos sociales asociados al ambiente de trabajo, de acuerdo a Taylor et al. (2019) casi la mitad de los desempleados en la muestra de su investigación mencionan que se encuentran sin empleo debido a que el lugar de trabajo era demasiado desafiante. De este modo, se tiene que aquellos que logran emplearse, se les presentan dificultades en el ambiente laboral principalmente debidos a cambios de última hora y poca claridad en lo que piden los directores de escenas, profesores o los demás compañeros (Buckley, 2020), lo que se puede asociar con empresas desorganizadas en cuanto a su gestión, sobrecarga laboral, largas jornadas de trabajo y falta de rutina (Nagib & Wilton, 2020), también la dificultad para concentrarse debido a los altos niveles de interacción social (Flower et al., 2019). Junto a esto, es posible establecer como “desafíos sociales” aquellos de nivel organizacional ya que tienen una directa interacción con la experiencia del empleado, dentro de éstas se incluyen los estándares organizacionales, la falta de participación de supervisión o recursos humanos de apoyo (Bury et al., 2020). El entorno físico en el que se encuentran es importante, los diseños de espacio, ubicación de muebles, iluminación muy brillante, ruidos como la de los celulares o voces de los compañeros de trabajo, colores, formas y olores (Nagib & Wilton, 2020; Waisman-Nitzan et al.,2021), enmarcan una buena o mala

experiencia en este contexto, ya que provocan “sobrecargas sensoriales”, agotamiento o colapsos en éstas personas (Wood & Happé, 2021). Es evidente la insuficiente comprensión por el TEA, la educación y la falta de ajustes necesarios (Black et al., 2021), de lo contrario, la accesibilidad sería más amena para ambas partes, empleados y empleadores, lo que se correlaciona directamente con tener conocimientos sobre el autismo en las empresas y ahí radica su importancia.



Siguiendo esta misma línea, se hacen presente los desafíos de carácter personal, asociados a rasgos distintivos del autismo que impiden y/o dificultan un buen desempeño en el área laboral. Anderson et al. (2020) y Bury et al. (2020) afirman en sus respectivos estudios que la capacidad de leer y responder a las señales sociales, comportamientos verbales y no verbales, interpretar protocolos de trabajo, participar de celebraciones, discutir temas sociales en el trabajo y además respetar los límites en el trabajo o del empleador, conllevan a la ansiedad o problemas de autorregulación entorpeciendo su compromiso laboral. El hacer amigos, encajar, la falta de aceptación, comprensión y el manejar interacciones sociales son una barrera, con las que lidian dentro de los equipos administrativos y las dinámicas de poder en éstos mismos (Haywarda, 2020). Por lo demás, el poco valor que se le presta a las capacidades llevó a que las personas con TEA no fueran reconocidas, valoradas ni apoyadas en sus respectivos ambientes laborales,

entre estas características destacan aquellas que se asocian con el autismo y que éstas mismas personas ven como fortalezas, sin embargo, para los empleadores presentaban un desafío, entre éstas se encuentran el perfeccionismo, honestidad, ser demasiado amable, literal, ver el panorama general y la auto organización (Wood & Happé, 2021). Es decir, que los principales obstáculos a nivel personal, se interpretan como desafíos sociales y de comunicación, pero éstos están más asociados al entorno y compañeros de trabajo que a ellos mismos.



Un punto preocupante hallado entre estos “desafíos personales”, fue uno particularmente de carácter social, Nagib & Wilton (2020) mencionan en su estudio que los participantes femeninos a menudo se sintieron inseguros en un lugar de trabajo dominado por mujeres, asegurando que encajaron mejor en un ambiente más masculino, esto debido a que las mujeres eran más críticas y juiciosas con respecto a la “incapacidad” de cumplir con las expectativas del rol de género o compartir intereses de éste. Se puede asociar con la impronta social de la competencia entre sexos, sin embargo, para no honrar entre suposiciones, este tema requiere de un estudio más específico con una muestra más amplia que garantice los resultados más cercanos a la realidad.

Desde la perspectiva de los empleadores, se manifiesta que la posibilidad de contratar y apoyar a un empleado con TEA radica en la financiación y el personal que pudiese proporcionar apoyo y supervisión, varios coincidieron en que algunas de las tareas laborales existentes en la empresa probablemente solo son adecuadas para algunas personas, de esta forma, la contratación inclusiva se considera imposible de sostener debido a problemas macroeconómicos que impiden la extensión comercial (Nicholasa, 2018). Además, visualizan como una gran barrera las habilidades de comunicación, la educación y la comprensión de las personas con autismo para trabajar con ellas. Aludiendo, de esta forma, a la falta de conocimiento y comprensión del espectro por parte de ellos los trabajadores (Black et al., 2020).

Otro punto importante entre los hallazgos, son las fortalezas concebidas por los empleados TEA en relación al desempeño en el trabajo, las cuales se basan principalmente en la atención al detalle, la meticulosidad en sus trabajos al hacer lo que se les pide, el interés apasionado, el ser honestos, leales, tener un alto compromiso, otro punto de vista por lo general distinto al común de las personas, la realización de un trabajo lógico y sistemático, que en conjunto los lleva a realizar trabajos positivos y productivos (Anderson et al., 2020, Cope et al., 2021, Wood & Happé, 2021). Por lo que dar énfasis a éstas características pudiera conducir al éxito inclusivo de una persona autista en el campo laboral, fortaleciendo así su seguridad y autosuficiencia, lo que equivale a un buen

desempeño laboral con las modificaciones pertinentes al ambiente.

De acuerdo a la información recabada, en esta revisión surgieron las formas de apoyo de acuerdo a empresas que participaron de alguna intervención o que poseían empleadores y empleados con más experiencia en el área, las cuales, al llevarlas a la práctica, permitirían un trabajo inclusivo y menos agobiante. Para esto, las prácticas que se debieran adoptar, en primera instancia, son la prestación de recursos humanos con quienes los empleados autistas puedan tener la confianza de hablar abiertamente, un mentor potencial con diagnóstico TEA, permitir diferentes modos de trabajo (Buckley, 2020), junto con éste último, proporcionar información flexible pero estructurada de cómo y dónde se llevan a cabo las tareas (Haywarda et al., 2020), presentar una mejor preparación laboral, incluyendo el desarrollo de habilidades necesarias, eliminación de barreras por medio de adaptaciones (Nicolás et al., 2017), identificación de una habitación o espacio tranquilo al que puedan acudir en caso de sobrecarga sensorial, utilizar auriculares que aíslen el ruido en los entornos en que es difícil modificarlos, adaptaciones relacionadas con los aspectos interpersonales del empleo como los descansos y eventos sociales después de la jornada laboral (Waisman-Nitzan et al., 2021), disminución de miembros del equipo en el área dentro de lo posible, dar a conocer de antemano las expectativas de los superiores, reestructurar la función laboral para evitar tareas inadecuadas, adaptación para las demandas de tipo

sensorial, y en casos necesarios prever alternativas de transporte, presentar capacitaciones, apoyos de tipo cognitivos para reforzar el comportamiento positivo, el ánimo, enseñar estrategias de resolución de problemas y para superar el estrés (Dreaver et al., 2019), por último, en relación al proceso de contratación, un proceso extendido de capacitación y evaluación, puesto que Flower et al. (2019) menciona que esto ayuda a desarrollar las habilidades necesarias para el cargo y a que se sientan mejor preparados para desenvolverse en este.



## CAPÍTULO VII: LIMITACIONES Y PROYECCIONES

### 7.1 Limitaciones

Se reconoce que en ésta investigación de revisión sistemática se evidenció escasez de contenido con experiencias concretas, y que estuvo limitada a la variabilidad de muestras presentadas en los artículos, además cabe mencionar que predominaron aquellas regiones del mundo de habla inglesa, dejando de lado la totalidad de América latina, que igualmente era importante considerar.



### 7.2 Proyecciones

Es importante promover e incentivar la inclusión en el contexto laboral, tanto para el personal como para el ambiente. De acuerdo a los resultados obtenidos, es necesaria una investigación más profunda, de tipo cualitativa y cuantitativa a nivel país e indagar entre las empresas el personal con autismo que pueda compartir las experiencias que ha tenido, desde el ingreso hasta el desarrollo del cargo por el que fue contratado. De ésta forma, se podrán obtener estadísticas concretas de los empleados y adultos con autismo en Chile, además de crear un perfil de trabajador con TEA, el que incluya en su contenido la mayor cantidad de características del espectro, y no solo las que están dictaminadas a nivel sintomatológico y clínico, las cuales podrían ser distribuidas en las grandes y pequeñas empresas como material informativo, en



donde se incluyan también sugerencias de apoyo y mejoras que hayan sido efectivas para otras empresas, a nivel personal, de gestión y de ambiente, para así promover en la sociedad la concienciación de este colectivo.

Considerar, en el punto de “características del espectro”, aquellas señaladas por los mismos trabajadores con autismo, en el que se mencionen categorías como las capacidades, fortalezas y debilidades, éstas últimas con el fin de tener en consideración las mejoras del personal-ambiente y no que sean utilizadas de manera peyorativa como obstáculo para impedir la contratación de éstas personas.

Para una inclusión, a nivel de sociedad, es necesario fomentar e informar en la mayor cantidad de contextos, que las personas con autismo son simplemente personas, que al igual que todos, presentan en su vida diaria dificultades y facilidades en relación a las características propias de cada uno.



## CAPÍTULO VIII: CONCLUSIÓN

Es una realidad, hoy en día, escuchar sobre acciones inclusivas, sin embargo, el escenario laboral es muy diferente en relación a lo que expresan las normativas legales con respecto a la inclusión. Esto debido a diversos factores que deben ser estudiados a profundidad. Las personas con autismo, siguen encontrándose con obstáculos que dificultan su entrada y/o permanencia en un trabajo, lo que se resume en una falta de inclusión evidente, en consecuencia, de la poca o nula capacitación y educación al respecto. Es trascendental que, en la sociedad, las pequeñas y grandes empresas, se promueva una inclusión real, no una idealizada que se base en hablar e instaurar leyes y/o normativas, que en realidad no se evidencian en la práctica.

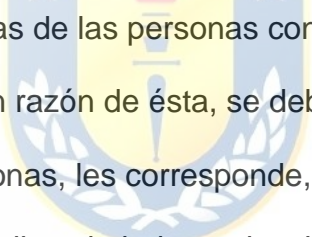
Como se mencionó en el desarrollo de la investigación, es crucial la independencia para muchas de las personas TEA, tanto a nivel personal como económico/material. Los resultados de los estudios apuntan, principalmente a que el paradigma social que frena la inclusión, es el mayor inconveniente para la inserción laboral de las personas con autismo, los prejuicios y el rechazo que causa el no conocer sobre el tema, delimita el actuar en primera instancia, en la no contratación de éstas personas, la cual, debido a la metodología de entrevista, ya se presenta como primer obstáculo para los postulantes autistas, luego viene la etapa de permanencia, en la que se involucran variables que

pueden o no ser adecuados para el desarrollo laboral del empleado autista, puesto que desde el ruido a la disposición de materiales o estructura, e inclusive olores y colores, marcan una gran diferencia a la hora de ejecutar las tareas correspondientes, y cómo éstas repercuten a nivel psicológico (confianza, estrés, comodidad, inseguridad, entre otros).

A partir de los datos, se puede afirmar que las barreras sociales y de ambiente son las que más obstaculizan la inclusión laboral de las personas con TEA, influyendo en la calidad de vida y personal, la insuficiente información de esta condición, conlleva a la falta desmedida de adaptaciones en los ambientes y recursos humanos de una empresa u organización, así como también, interfiere en el proceso de contratación, en base a esto, lo expuesto en los resultados, indica que el enfoque se dirige primeramente a las falencias y dificultades que implica el autismo, dejando de lado las habilidades, actitudes y competencias que cada una de ellas puede aportar al lugar de trabajo y a la empresa en sí. Por esto es importante instruir una sociedad inclusiva, capacitar las empresas a nivel de personal contratado y de ambiente, de modo que la condición no sea impedimento para ingresar al mundo laboral.

Las condiciones de la vida laboral y personal, establecen la calidad de vida que éstas personas tengan, puesto que, de manera conjunta, éstas fluyen

correlativamente. Por lo que es una responsabilidad social y de cada uno como ente que forma parte de un sistema, informarse, hacerse partícipes y propiciar ambientes inclusivos, tal como se afirma en las experiencias de las empresas en que se han utilizado apoyos o adecuado al personal y ambiente, éstas organizaciones, al poner en marcha las prácticas inclusivas, conllevan beneficios tanto para los empleados autistas como para el resto del personal, pues trabajan de manera complementaria, en un espacio ameno para ambos, en muchos casos con un mejor orden de gestión y estructural.



Es ineludible, que algunas de las personas con TEA presenten dificultades dada su condición, pero no en razón de ésta, se debe discriminar o excluir de lo que, por derecho de ser personas, les corresponde, como adquirir un empleo, y junto con esto, todo lo que conlleva la independencia económica y personal que permite tener un sueldo. Las investigaciones realizadas permiten afirmar que las personas con autismo, dentro de todo el espectro, presentan varias funcionalidades como personas, aptos para desenvolverse en diferentes puestos y cargos de trabajo, siempre y cuando, el ambiente y el personal así lo permitan. Entonces, si no hay aspectos negativos en la inclusión, que nada frene a que se abra paso y se instaure en cada espacio en nuestra sociedad.

Lo expuesto anteriormente, permite concluir que las bases de la inclusión laboral están, en cada punto de las leyes, decretos y otras normativas, solo falta interiorizar cada uno de ellos en nuestro diario vivir, en cada acción y pensamiento, de manera que no sea tema el día de mañana investigar temas como éste en las organizaciones, y que las experiencias de las personas sean más, en aspectos de cantidad y de calidad.



## REFERENCIAS

- American Psychiatric Association - APA. (2013). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5 (5ª ed).
- Anderson, A. M. (2021). Exploring the workforce experiences of autistic librarians through accessible and participatory approaches. *Library & Information Science Research*, 43(2), 101088.
- Anderson, C., Butt, C., & Sarsony, C. (2020). Young adults on the autism spectrum and early employment-related experiences: Aspirations and obstacles. *Journal of autism and developmental disorders*, 51(1), 88-105.
- Arcos, L., Álvarez, L., y Bedoya, J (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 5115.
- Autismo España (2017). Jornada de trabajo. Necesidades, preocupaciones y prioridades de las personas con TEA en educación y empleo.
- Baña Castro, M. (2015). El rol de la familia en la calidad de vida y la autodeterminación de las personas con trastorno del espectro del autismo. *Ciencias Psicológicas*, vol.9 (2), 323-336.
- Biblioteca Nacional del Congreso. (2008). Decreto 201: Promulga la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. Disponible en: <http://bcn.cl/2ho2o>
- Biblioteca Nacional del Congreso. (2008). Decreto 201: Promulga la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. Disponible en: <http://bcn.cl/2ho2o>
- Black, M. H., Mahdi, S., Milbourn, B., Scott, M., Gerber, A., Esposito, C., Falkmer, M., Lerner, M. D., Halladay, A., Ström, E., D'Angelo, A., Falkmer, T., Bölte, S., & Girdler, S. (2021). Multi-informant international

perspectives on the facilitators and barriers to employment for autistic adults. *Autism Research*, 13(7), 1195-1214.

Bruyère, S. M., Chang, H. Y., & Saleh, M. C. (2020). Preliminary Report Summarizing the Results of Interviews and Focus Groups with Employers, Autistic Individuals, Service Providers, and Higher Education Career Counselors on Perceptions of Barriers and Facilitators for Neurodiverse Individuals in the Job Interview and Customer Interface Processes. *K. Lisa Yang and Hock E. Tan Institute on Employment and Disability*.

Buckley, E., Pellicano, E., & Remington, A. (2020). "The Real Thing I Struggle with is Other People's Perceptions": The Experiences of Autistic Performing Arts Professionals and Attitudes of Performing Arts Employers in the UK. *Journal of autism and developmental disorders*, 51(1), 45-59.

Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2020). Workplace Social Challenges Experienced by Employees on the Autism Spectrum: An International Exploratory Study Examining Employee and Supervisor Perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(5), 1614-1627.

Caines, N (2017). Autism and social skills programs. *Bu journal of graduate studies in education*, vol 9 (1) 24-27.

Chacón, D., Fernández, H., Guardiola, L., y Padilla, M. (2019). Informe sobre empleo con apoyo y personas con trastorno del espectro del autismo. Algunas propuestas sobre el real decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. [Universidad Carlos III de Madrid].

Concejo de Bogotá (2019). Boletín Diario N° 641 martes 02 de abril de 2019. Disponible en: <https://concejodebogota.gov.co/boletin-diario-n-641-martes-02-de-abril-de-2019/cbogota/2019-04-02/161939.php>

Cope, R., & Remington, A. (2021). The Strengths and Abilities of Autistic People in the Workplace. *Autism in Adulthood*.

- Decreto 170/2009 [Ministerio de Educación]. Fija normas para determinar alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para Educación Especial. 14 de mayo de 2009. <http://bcn.cl/2ho2o>
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2019). Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective. *Journal of autism and developmental disorders*, 50(5), 1657-1667.
- Flower, R. L., Hedley, D., Spoor, J. R., & Dissanayake, C. (2019). An alternative pathway to employment for autistic job-seekers: A case study of a training and assessment program targeted to autistic job candidates. *Journal of Vocational Education & Training*, 71(3), 407-428.
- Fundación con trabajo (2021). *Informe de evolución Ley 21.015 período febrero 2019 a febrero 2021*. Disponible en: <https://www.fundacioncontrabajo.cl/download/cumplimiento-ley-inclusion-laboral-2021/>
- García, C., Sahagún, M., y Villatoro, K. (2017). Calidad de vida en personas con trastorno del espectro del autismo. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 12(36), 65-82.
- Goldfarb, Y., Golan, O., & Gal, E. (2021). A Self-Determination Theory Approach to Work Motivation of Autistic Adults: A Qualitative Exploratory Study. *Journal of autism and developmental disorders*, 1-14.
- Granados Segura, M., Olivar Umaña, M. (2020). El aporte de la Orientación en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad: un análisis de dos empresas inclusivas. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional].
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2020). Sources and impact of occupational demands for autistic employees. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 76, 101571.



Ley 20.969. Establece el día nacional de la concienciación del autismo en Chile. 18 de noviembre 2016. <http://bcn.cl/2k9kc>

Ley 21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. 29 de mayo 2017. <http://bcn.cl/2k51i>

Ministerio de Educación (2019). Estadísticas de la educación 2018. (p. 87).

Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad (2015). Estrategia Española En Trastornos Del Espectro Del Autismo. Madrid: Gobierno de España.

Nagib, W., & Wilton, R. (2020) Examining the gender role in workplace experiences among employed adults with autism: Evidence from an online community. *Journal of Vocational Rehabilitation*, (Preprint), 1-16.

Nicholas, D. B., Zwaigenbaum, L., Zwicker, J., Clarke, M. E., Lamsal, R., Stoddart, K. P., ... & Lowe, K. (2018). Evaluation of employment-support services for adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 22(6), 693-702.

Nicholas, D., Mitchell, W., Zulla, R., & Dudley, C. (2018). Perspectives of employers about hiring individuals with autism spectrum disorder: Evaluating a cohort of employers engaged in a job-readiness initiative. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(3), 353-364.

Observatorio estatal de la discapacidad (2019). Informe Olivenza 2019, sobre la situación general de la discapacidad en España. 315-316.

Organización de Naciones Unidas. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Informe Presidencial para la Inclusión Social de las Personas en Situación de Discapacidad para el diseño e implementación del Segundo Estudio Nacional de Discapacidad en Chile, (2004) ENDISC II, Chile.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17: Un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad (1a ed.).

Organización Mundial de la Salud (2014). Discapacidad: Proyecto de acción mundial de la OMS sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para

todas las personas con discapacidad (No. EB134/16).

Predescu, M., Al Ghazi, L. y Darjan, I. (2018). An Ecological Approach of Autism Spectrum Disorders. *Journal of Educational Sciences*, vol 19, 31-43.

Romualdez, A. M., Heasman, B., Walker, Z., Davies, J., & Remington, A. (2021). "People Might Understand Me Better": Diagnostic Disclosure Experiences of Autistic Individuals in the Workplace. *Autism in Adulthood*, 3(2), 157-167.

Salazar, M. (2018). Desafíos para la inclusión educativa y laboral en Chile. Una aproximación cualitativa a la Educación Media Técnico-Profesional y la participación en ella de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. [INACAP].

Servicio Nacional de Discapacidad. (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad, Chile. Disponible en:  
<http://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/1386>

Steinbrenner, J. , Hume, K., Odom, S., Morin, K., Nowell, S., Tomaszewski, B., Szendrey, S., McIntyre, N., Şe-rife Yücesoy-Özkan, S., y Savage, M. (2020). Prácticas basadas en Evidencia para niños, niñas, jóvenes y adultos jóvenes con autismo.

Taylor, J. L., Smith DaWalt, L., Marvin, A. R., Law, J. K., & Lipkin, P. (2019). Sex differences in employment and supports for adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 23(7), 1711-1719.

Valdez, D. y Cukier, S. (2017). Situación actual de jóvenes y adultos con condiciones del espectro autista (CEA) en Argentina. Un estudio exploratorio. *IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Disponible en:  
<https://www.aacademica.org/000-067/197>

Verdugo, M. A., Schalock, R. L., Arias, B., Gómez, L., & Jordán de Urríes, B. (2013). Calidad de vida. Discapacidad e inclusión manual para la docencia, 443-461.

Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2021). "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for employees with autism. *Research in Developmental Disabilities, 114*, 103959.

Wood, R., & Happé, F. (2021). What are the views and experiences of autistic teachers? Findings from an online survey in the UK. *Disability & Society, 1-26*.



## ANEXO

## Artículos seleccionados para la revisión sistemática

Tabla 5.

*Características generales de los estudios seleccionados*

A/A (n°)	Título	P.E	País	F – M y/u otro	Edad	D.E	Lugar de Interv.	Durac. Sem/ Hora o min	S.T. sem	B.D
1 Connie Anderson, Catherine Butt, Clare Sarsony. (2020)	Adultos jóvenes en el espectro del autismo y experiencias tempranas relacionadas con el empleo: aspiraciones y obstáculos	Padres de adultos jóvenes con TEA y adultos jóvenes con TEA	Estados Unidos	-	Adultos TEA 21 – 25 años / prom padres 54a.	Cuali	-	-	1 sesión por participante	ERIC
2 Eleanor Buckley, Elizabeth Pellicano, Anna Remington (2020)	"La cosa real con la que luchamos son las percepciones de otras personas": las experiencias de los profesionales de las artes escénicas autistas y las actitudes de los empleadores de las artes escénicas en el Reino Unido	Profesionales de las artes escénicas autistas y empleadores de las artes escénicas	Reino Unido	TEA: 7 mujeres, 9 hombres, 2 no binarios.	Prof TEA prom 19-61ª y empleados 31-58a	Cuali	Universidad London College	-	1 sesión por participante	ERIC
3 Mary J Baker-Ericzén, Meghan A Fitch, Mikaela Kinnear, Por Melissa M Jenkins, Por Elizabeth W. Twamley, Linda Smith, Gabriel Montano, Joshua Feder, Por Pamela J. Crooke,	Desarrollo del programa de Empleo con Apoyo, Mejora Cognitiva Integral y Habilidades Sociales para adultos en el espectro del autismo: Resultados del estudio inicial	Adultos con TEA, sin DI.	Estados Unidos	7 hombres y 2 mujeres.	18-29a	Cuali	-	-	25 sesiones por 6 meses.	ERIC

A/A (n°)	Título	P.E	País	F – M y/u otro	Edad	D.E	Lugar de Interv.	Durac. Sem/ Hora o min	S.T. sem	B.D
Michelle G Ganadora y Juan Leon (2017)										
4	Evaluación de los servicios de apoyo al empleo para adultos con trastorno del espectro autista	Personal líder del programa o proveedor de servicios de empleo a personas con TEA. / Personas con TEA y sus cuidadores	Canadá	-	Mixto	-	Servicios de apoyo al empleo para adultos con TEA (5 provincias: Alberta, Columbia Británica, Nueva Escocia, Ontario y Saskatchewan)	-	-	ERIC
David B. Nicolás1, Lonnie Zwaigenbaum2Por Jennifer Zwicker3, Margaret E Clarke4, Ramesh Lamsal3, Kevin P. Stoddart5 Por Cynthia Carroll6, Barbara Muskat7, Margaret Spoelstra8 y Katelyn Lowe4 (2017)										
5	Informe preliminar que resume los resultados de las entrevistas y los grupos focales con empleadores, personas con autismo, proveedores de servicios y asesores profesionales de educación superior sobre las percepciones de las barreras y facilitadores para los individuos neurodiversos en los procesos de entrevista de trabajo y de interfaz con el cliente.	Empleadores de programas de contratación de personas con TEA, proveedores de servicio de empleo comunitario y representantes ante educativo con experiencia en contratación y trabajo con personas autistas. Personas con TEA (10)	EEUU	-	-	Cuali	-	-	-	ERIC
Susanne M. Bruyère Hsiao-Ying (Vicki) Chang Matthew C. Saleh (2020)										
6	Un camino alternativo al empleo para personas autistas que buscan trabajo: un	Trabajadores con TEA	Australia	-	-	Estudio de caso / cuali	-	-	40min 1 sesión (Entrevista)	ERIC

A/A (n°)	Título	P.E	País	F – M y/u otro	Edad	D.E	Lugar de Interv.	Durac. Sem/Hra o min	S.T. sem	B.D
y Cheryl Dissanayake (2019)	estudio de caso de un programa de capacitación y evaluación dirigido a candidatos a trabajos autistas									
7	Diferencias de sexo en el empleo y apoyos para adultos con trastorno del espectro autista	Adultos independientes con TEA	EEUU, Canadá, Australia, Reino Unido, Países Bajos.	176 hombres y 267 mujeres	-	Cuali	-	-	-	ERIC
Julie Lounds Taylor1, Leann Smith DaWalt2, Alison R Marvin3, J Kiely Law3,4 y Paul Lipkin3,4 (2019)										
8	Desafíos sociales en el lugar de trabajo experimentados por los empleados en el espectro del autismo: un estudio exploratorio internacional que examina las perspectivas de los empleados y los supervisores	Empleados TEA y supervisores.		14 hombres y 15 mujeres (empleados TEA)	-	Cuestionario / Cualis	-	-	-	ERIC
Simon M. Bury1 · Rebecca L. Flower1,3 · Rosslynn Zulla2,4 · David B. Nicholas2 · Darren Hedley1 (2020)										
9	Perspectivas de los empleadores sobre la contratación de personas con trastorno del espectro autista: evaluación de una cohorte de empleadores que participan en una iniciativa de preparación para el trabajo	Jóvenes y adultos con TEA. Empleados.	Canadá	49 mujeres y 30 hombres	24 – 44 años	Mixto	-	12 semanas	-	WOS
David Nicholasa,*, Wendy MitchellB, Rosslynn ZullaC y Carolyn DudleyB (2018)										
10	Factores de éxito que permiten el empleo de adultos en el espectro del autismo desde la perspectiva	Empleados de personas con TEA.	Australia y Suecia.	-	-	Cuali	-	30 a 60 minutos aprox. (duración entrevistas)	-	WOS
Jessica Dreaver1, 2 · Craig Thompson1,2 · Sonya Girdler1,2										

A/A (n°)	Título	P.E	País	F – M y/u otro	Edad	D.E	Lugar de Interv.	Durac. Sem/ Hora o min	S.T. sem	B.D
10	de los empleadores									
Margareta Adolfsson 3										
Melissa H. Black1,2										
Marita Falkmer1, 2, 3, (2019)										
11	Examinando el rol de género en las experiencias laborales entre adultos empleados con autismo: evidencia de un sitio en línea	Personas con TEA	-	357 mujeres y 357 hombres	-	Análisis cualitativo (foro)	-	-	-	WOS
Wasan Nagib* y Robert Wilton (2020)										
12	Perspectivas internacionales de múltiples informantes sobre los facilitadores y barreras al empleo para adultos autistas	Personas con TEA, familiares, empleados, médicos/proveedores de servicio, investigadores	Australia, Suecia, EEUU	-	-	Cuali	-	-	-	WOS
Melissa H. Black, Soheil Mahdi, Benjamin Milbourn, Melissa Scott, Alan Gerber, Christopher Esposito, Marita Falkmer, Matthew D. Lerner, Alycia Halladay, Eva Ström, Axel D'Angelo, Torbjorn Falkmer, Sven Bölte y Sonya Girdler (2020)										
13	"Es como una rampa para una persona en silla de ruedas": accesibilidad al lugar de trabajo para empleados con autismo	Empleados TEA	-	-	-	Cuali	-	-	-	WOS
Michal Waisman-Nitzan *, Eynat Gal, Naomi Schreuer (2021)										
14	No es ajeno a la oscuridad: discriminación contra estudiantes y	Estudiantes y empleados TEA	Alemania	30 mujeres y 23	18 – 59 años	Cuali	-	-	-	WOS
Timo Lorenz, Chelsea Rebecca										

A/A (n°)	Título	P.E	País	F – M y/u otro	Edad	D.E	Lugar de Interv.	Durac. Sem/Hra o min	S.T. sem	B.D
Brüning, Mitzi Waltz y Marc Fabri (2020)	empleados autistas			hombres						
15 Susan M. Hayward, Keith R. McVilly, Mark A. Stokes (2020)	Fuentes e impacto de las demandas laborales para los empleados autistas	Empleados TEA	Australia, Reino Unido y EEUU	-	18 – 61 años	Exploratorio - Cual	-	-	-	WOS
16 Anna Melissa Romualdez, MA, MSc,1 Brett Heasman, PhD,1 Zachary Walker, PhD,2 Jade Davies, PhD,1 y Anna Remington, PhD1 (2021)	" La gente podría entenderme mejor ": Experiencias de divulgación diagnóstica de individuos autistas en el lugar de trabajo	Adultos autistas	Reino Unido	137 mujeres, 78 hombres, binario o 17 y otro 6.	18 – 75 años	Mixta : Cual - Cuan ti		20 minutos (cuestionario)		WOS
17 (25 WOS) Rosie Cope, MA y Anna Remington, PhD1 (2021)	Las fortalezas y habilidades de las personas autistas en el lugar de trabajo	Personas con TEA - experiencia laboral	Reino Unido Estados Unidos de América Australia Alemania Irlanda Malta Suecia	44 mujeres, 10 hombres, 12 no binarios.	19 – 67 años	Cuali	-	Encuesta de 15min aprox	-	WOS
18 Yael Goldfarb1 - Ofer Golan2,3 - Eynat Gal1 (2021)	Un enfoque de la teoría de la autodeterminación para la motivación laboral de los adultos autistas: un estudio exploratorio cualitativo	Adultos autistas	Israel	9 hombres y 3 mujeres	28 – 43 años	Exploratorio - cuali		Entrevista entre 48 y 74 min.		WOS
19 Rebecca Wood y Francesca Happé (2021)	¿Cuáles son las opiniones y experiencias de los profesores autistas? Resultados de una encuesta en línea en el Reino Unido	Profesores autistas y otros empleados TEA	Reino Unido	98 mujeres, 27 hombres, 10 no binarios, y 13 s/res p.	19 – 62 años	Cuali	-	-	-	WOS
20 Amelia M. Anderson (2021)	Explorar las experiencias laborales de los	Bibliotecarios autistas	EEUU	7 hombres y 3	-	Cuali	-	-	-	WOS



A/A (n°)	Título	P.E	País	F – M y/u otro	Edad	D.E	Lugar de Interv.	Durac. Sem/ Hra o min	S.T. sem	B.D
	bibliotecarios autistas a través de enfoques accesibles y participativos			mujer es						

Fuente: Elaboración propia.

Leyenda de siglas y abreviaciones por categoría: A/A =Autores / Años; n° = Número artículo; P.E. = Población de estudio; F = Sexo femenino; M = Sexo masculino; D.E. = Diseño estudio; Interv. = Intervención; Durac. Sem/ Hra. O min = Duración semanas/ horas o minutos; S.T.sem = Sesiones totales semanales; B.D. = Base de datos.

