



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

DEPARTAMENTO DE DIDÁCTICA, CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN

**CONTEXTO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TRASTORNO  
DEL ESPECTRO AUTISTA GRADO 1 Y 2 SEGÚN AGENTES  
RELACIONADOS CON ESTE COLECTIVO Y DUEÑOS/AS DE MICRO,  
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE LOS ÁNGELES,  
CHILE.**

Tesis presentada a la Escuela de Educación de la Universidad de Concepción para optar al grado académico/título profesional de Educadora Diferencial con mención en Discapacidad Intelectual.

POR:

Denise Maite Arévalo Barra  
María José Lagos Sanhueza  
Javiera Belén Ruiz León

Profesor Guía:

María Aurora Gutiérrez Echavarría

Comisión evaluadora:

Alejandra Santina Robles Campos  
Ruben Dario Abello Riquelme

Enero del 2024  
Los Ángeles, Chile.

© 2024, Denise Maite Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza, Javiera Belén Ruiz León.

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

## AGRADECIMIENTOS

Queridos padres, hermana, padrinos, primos, amigos, y recordando a mis abuelos fallecidos,

A través de estas líneas, quiero expresar mi profundo agradecimiento por su apoyo incondicional y amor durante el arduo proceso de realización de esta tesis. Su aliento constante ha sido mi faro, guiándome en cada paso de este viaje académico.

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza y la sabiduría necesarias para superar los desafíos y alcanzar este logro significativo en mi vida.

A todas las profesoras que han sido parte fundamental de mi formación universitaria, les agradezco por compartir su conocimiento, orientación y pasión por la enseñanza. Su influencia ha dejado una huella imborrable en mi camino académico.

A mis padres, Luisa y Humberto, el núcleo inquebrantable de mi apoyo, les debo mi gratitud más profunda. Su sacrificio, dedicación y amor incondicional, han sido mi mayor inspiración. Cada logro en esta tesis y mi vida es también un tributo a su incansable respaldo.

A mi hermana, Monse, mis padrinos y tía, Kelita, Migue y Chayo, primos y amigos, quienes han compartido risas, consejos y momentos difíciles, les doy gracias por su presencia constante y por ser pilares fundamentales en mi vida.

A mis abuelos fallecidos, en especial a mi mamita, con quien anhelaba compartir este logro, cuyo amor y sabiduría, siguen guiándome desde el cielo, recordando siempre su legado en mi corazón.

Esto no hubiese sido posible sin ustedes, quienes han sido parte esencial de mi viaje. Agradezco sinceramente cada palabra de aliento y cada gesto de apoyo que ha contribuido a mi éxito.

Con gratitud eterna,

***Denise Maite Arévalo Barra.***

En la finalización de este proceso, no me queda más que agradecer a Dios y mi familia, por el apoyo brindado en estos seis años. A mis padres Lisette y Juan Carlos quienes siempre creyeron en mí y me alentaban día a día para poder terminar mi carrera de la mejor manera. Mis hermanas Carla y Belén que siempre estaban dispuestas a ayudarme a cuidar a mi hijo para poder terminar mi carrera y abuela materna que siempre estuvo conmigo apoyándome en todo momento, alentándome y siempre creyendo en mí, siendo un ente fundamental en mi vida, a mi hijo por ser mi motivación principal, por darme las fuerzas para terminar este proceso de la mejor forma y como no agradecer a mis compañera de tesis, quienes han sido un apoyo fundamental en este proceso, gracias por su dedicación, compañerismo, cariño y muchas veces palabras de aliento, somos un gran grupo.

También agradecer a los docentes de mi carrera que fueron parte de esta formación y en especial a nuestra profesora guía quien nos acompañó en este proceso de trabajo de titulación por su tiempo y dedicación que nos brindó.

***María José Lagos Sanhueza.***

En primera instancia quiero agradecer a Dios por bendecirme siempre y darme sabiduría y temple. A mi familia, sobre todo a mis padres Miguel, Miriam quienes me han apoyado incondicionalmente durante todo este proceso y a lo largo de mi vida; y a mi hija Lucianna, a quien amo con todo mi corazón y ha sido paciente durante todo este proceso.

Además, quiero dedicar la finalización de este proceso a mis abuelos, que gracias a Dios están con vida y de una u otra forma han estado presentes, me han apoyado en todo sentido; y confían en mí y en mis capacidades, en especial a mi Maru que la adoro con todo mi ser, gracias por siempre estar presente, dándome ánimos, palabras de aliento y orar por mí. Decirle que cuando se vaya de este plano terrenal, siempre la recordaré por la excelente abuela que fue.

Por último, agradecer a todas las profesoras de la universidad por su labor, en especial a nuestra profesora guía María Aurora Gutiérrez Echavarría por entregarnos sus conocimientos a lo largo de todo este proceso.

Gracias.

***Javiera Belén Ruiz León.***

## ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTOS</b>	iii
<b>RESUMEN</b>	viii
<b>ABSTRACT</b>	ix
<b>INTRODUCCIÓN</b>	x
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	1
<b>II. JUSTIFICACIÓN</b>	7
<b>III. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</b>	9
3.1 Preguntas secundarias	9
<b>IV. OBJETIVO GENERAL</b>	10
4.1 Objetivos específicos	10
<b>V. MARCO TEÓRICO-REFERENCIAL</b>	11
5.1 Trastorno del espectro autista (TEA)	11
5.1.1 Causas	12
5.1.2 Síntomas y diagnóstico	13
5.2 Inclusión laboral	16
5.2.1 Barreras y/o facilitadores para la inclusión	17
5.2.2 Transición a la vida adulta de las personas con TEA	19
5.2.3 Igualdad de Derecho al Trabajo	21
5.2.4 Empleo y calidad de vida	23
5.3 MIPYMES	25
<b>VI. DISEÑO METODOLÓGICO</b>	28
6.1 Metodología	28
6.2 Temporalidad	29
6.3 Características de la población	29
6.4 Características de la muestra	30
6.5 Selección de informantes	31
6.6 Criterios de selección	31
6.7 Técnica e instrumento de recolección de datos	32
6.8 Análisis de datos	34

<b>VII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS</b>	37
<b>7.1 Análisis temático</b>	37
<b>VIII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	62
<b>IX. LIMITACIONES Y PROYECCIONES</b>	69
<b>9.1 Limitaciones</b>	69
<b>9.2 Proyecciones</b>	70
<b>X. GLOSARIO DE TÉRMINOS</b>	72
<b>XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	73
<b>XII. ANEXOS</b>	83
<b>Anexo 1</b>	83
<b>Carta Gantt</b>	83
<b>Anexo 2</b>	85
<b>Instrumento 1</b>	85
<b>Instrumento 2</b>	91
<b>Anexo 3</b>	97
<b>Formato de consentimiento y autorización delegado cámara de comercio</b>	97
<b>Formato de consentimiento y autorización dueño/a y/o representante de micro o pequeña empresa</b>	100
<b>Formato de consentimiento y autorización profesora de diferencial de centro de formación laboral</b>	103
<b>Anexo 4</b>	106
<b>Autorización Delegado de la Cámara de Comercio</b>	106
<b>Autorizaciones Dueños/as o Representantes de una Micro o Pequeña empresa</b>	107
<b>Autorizaciones Profesor/as de Diferencial de Centro de Formación Laboral</b>	115
<b>Anexo 5</b>	120
<b>Entrevistas y análisis de contenido</b>	120
<b>Informante 1</b>	120
<b>Informante 2</b>	131
<b>Informante 3</b>	137
<b>Informante 4</b>	144
<b>Informante 5</b>	153

<b>Informante 6</b>	163
<b>Informante 7</b>	172
<b>Informante 8</b>	178
<b>Informante 9</b>	186
<b>Informante 10</b>	194
<b>Informante 11</b>	202
<b>Informante 12</b>	215
<b>Informante 13</b>	222
<b>Informante 14</b>	222



## RESUMEN

El propósito principal de esta investigación fue analizar el contexto de inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

La metodología empleada fue cualitativa, bajo un paradigma interpretativo y de carácter transversal sincrónico. Se trabajó con una muestra intencionada o por conveniencia no probabilística, dónde se consideró a 1 representante de la cámara de comercio, 5 profesoras de diferencial insertas en taller laboral y 8 dueños/as de micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Los Ángeles, Chile. Los datos se recopilaron mediante entrevistas en profundidad, acompañada de audio grabación y una posterior transcripción para luego analizarlas mediante el análisis de contenido y temático.

Finalmente, se pudo evidenciar que dentro del contexto de micro y pequeñas empresas la inclusión laboral de personas con TEA es limitada debido al desconocimiento, barreras sociales y ambientales. Además, se pudo concluir que el tener empleo no solo representa una fuente de sustento económico, sino que también desempeña un papel fundamental en la calidad de vida de las personas.

**Palabras claves:** Trastorno del Espectro Autista – Inclusión Laboral – MIPYMES.

## **ABSTRACT**

The main purpose of this research was to analyze the context of labor inclusion of people with Autism Spectrum Disorder (ASD) grade 1 and 2 according to agents related to this group and owners of micro, small and medium-sized businesses in the city of Los Angeles, Chile.

The methodology used was qualitative, under an interpretive paradigm and of a synchronous transversal nature. We worked with an intentional or non-probabilistic convenience sample, where 1 representative of the chamber of commerce, 5 differential teachers inserted in a labor workshop and 8 owners of micro and small businesses from the City of Los Angeles, Chile were considered. The data was collected through in-depth interviews, accompanied by audio recording and a subsequent transcription and then analyzed through content and thematic analysis.

Finally, it was evident that within the context of micro and small businesses, the labor inclusion of people with ASD is limited due to lack of knowledge, social and environmental barriers. Furthermore, it was concluded that having a job not only represents a source of economic support, but also plays a fundamental role in people's quality of life.

**Keywords:** Autism Spectrum Disorder – Workplace Inclusion – MSMEs.

## INTRODUCCIÓN

El trastorno del espectro autista (TEA) es un trastorno del neurodesarrollo que se distingue por la persistencia de dificultades en torno a las habilidades sociales y comunicativas. Es de carácter permanente y su etiología se considera multifactorial. Además, se puede manifestar en 3 distintos grados, determinados por la intensidad de apoyos que necesite la persona que lo padece.

A pesar de que en los últimos años se ha avanzado de manera considerable respecto al conocimiento y comprensión de esta condición, la inclusión laboral de personas con TEA sigue siendo un desafío. Dentro de este marco, el presente proyecto de investigación busca analizar la inclusión laboral de personas con TEA, centrándose específicamente en micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

Las micro y pequeñas empresas son fundamentales en el sustento de muchas economías, pues, no solo contribuyen al desarrollo económico, sino que también, aportan significativamente a la generación de empleos, siendo a nivel local, la principal fuente económica. En este contexto, se optó por estas categorías empresariales debido a que, a diferencia de las empresas de mayor tamaño, las micro y pequeñas no están sujetas a legislaciones que impongan la contratación de personas en situación de discapacidad, sobre todo, de personas con trastorno del espectro autista.

Esta investigación busca conocer e identificar las principales barreras y/o facilitadores que influyen en la inclusión laboral de personas TEA, asimismo, contribuir al conocimiento de las percepciones de la sociedad respecto a la inserción laboral de personas con esta condición desde el punto de vista de 3 unidades de análisis distintas: Dueños/as de micro y pequeñas empresas, representante de la Cámara de Comercio y docentes de Diferencial de un centro de formación laboral de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el trastorno del espectro autista ha tomado protagonismo en la población chilena, pues, son cada vez más los niños/as, jóvenes y adultos que son diagnosticados con esta condición. Este desorden del neurodesarrollo se manifiesta de diversas formas, afectando la funcionalidad de las personas, dificultando su adecuado desempeño y desenvolvimiento en los diferentes contextos en los que participan.

La *American Psychiatric Association* (2014) describe que los individuos que presentan trastorno del espectro autista manifiestan “Deficiencias persistentes en la comunicación social y en la interacción social en diversos contextos”; “Patrones restrictivos y repetitivos de comportamiento, intereses o actividades”. (p. 28)

En relación a los sujetos diagnosticados con esta condición, la Organización Mundial de la Salud (2023) declara que a nivel mundial, aproximadamente, 1 de cada 100 niños padece de autismo. Sin embargo, aún es desconocida la prevalencia de personas con TEA en países de medianos y bajos ingresos.

No obstante, un estudio realizado por Yáñez et al., (2021) da a conocer que la prevalencia existente hoy en día en Chile es de 1 en 51 niños, siendo está repartida en 4 niños cada 1 niña.

Los antecedentes de la prevalencia y el aumento sustancial de los casos hacen que el ministerio de salud promulgue la Ley 21.545 (2023), la que fomenta la inclusión, la atención integral y resguarda los derechos de las personas que presentan y son diagnosticadas con trastorno del espectro autista en el área social, de salud y educación.

Para que las personas con TEA se sientan plenamente integradas en la sociedad, es necesario considerar diversos factores, entre ellos; el derecho al empleo y oportunidad laboral. Conforme a González y Marhuenda (2021) aprender a trabajar y convertirse en trabajador, están vinculados estrechamente con el proceso de convertirse en adulto y ciudadano, otorgando reconocimiento y autonomía, liberándose de la dependencia y apoyo externo.

A pesar de que en Chile se encuentran vigentes la Ley 20.422 (2010), la cual establece regulaciones sobre igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad y la Ley 21.015 (2017), la que promueve la participación de personas con discapacidad en el entorno laboral, aún persisten desafíos en la integración efectiva de este colectivo en el ámbito ocupacional.

En el artículo 45 de la Ley 21.015 (2017) se estipula que las empresas con una nómina igual o superior a 100 empleados al año, deben reservar al menos el 1% de sus puestos a personas con discapacidad o beneficiarias de una pensión por invalidez. Es decir, busca conseguir igualdad de oportunidades y valorar las habilidades de las personas en el ámbito laboral, fomentando su participación activa en el desarrollo de empresas y la sociedad en general.

Aunque actualmente existen leyes para promover las oportunidades laborales de personas con discapacidad, su implementación efectiva es limitada en ciertos casos, especialmente, en personas con TEA. Un estudio realizado en España por Hernández et al., (2018) señala que, pese a que las personas con trastorno del espectro autista presentan habilidades necesarias para desarrollarse en un empleo, manifiestan dificultad para acceder y mantenerlo.

Por otra parte, Bross et al., (2021) afirma que, frecuentemente, las personas con trastorno del espectro autista encuentran desafíos para integrarse al mundo laboral en sus comunidades locales. Esto se debe, a que no hay legislaciones que exijan a las MIPYMES cumplir con las mismas regulaciones aplicadas a empresas con más de 100 trabajadores, aumentando la brecha de oportunidades laborales para jóvenes y adultos diagnosticados con esta condición.

Considerando lo mencionado por Fong et al., (2021) donde destaca que conforme transcurre el tiempo y las personas con TEA envejecen, trabajar se vuelve cada vez más indispensable, ya que repercute en su calidad de vida a largo plazo. El no conseguir empleo, puede traer consigo consecuencias en la dinámica familiar y en el entorno de cuidados, ya que, como señala Lampert (2018) las personas con autismo muchas veces suponen una carga emocional y económica para sus cuidadores y/o para sus familiares.

Facilitar la incorporación de individuos con TEA al ámbito laboral promueve su autonomía, autoestima y desarrollo individual. El empleo no sólo les proporciona recursos económicos para cubrir sus requerimientos, sino que también les brinda un sentido de propósito y pertenencia en la sociedad. Según Beltrán et al., (2014) en la sociedad, el trabajo es uno de los factores más influyentes en la calidad de vida, las relaciones sociales y la salud de las personas.

En Chile, no existe un registro que indique la tasa actual de empleo. Sin embargo, según datos entregados por Confederación Autismo España (2023), indican que entre el 76 y el 90% de las personas adultas con TEA está desempleada y no desarrolla ninguna actividad productiva o laboral, situándose como el colectivo con la tasa más alta de desempleo entre las personas con discapacidad.

Esto es una dificultad que debe resolverse, tal como plantea La Resolución 67/82 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (2013), donde destaca:

La necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas todas las personas con trastornos del espectro autístico, asegurando, entre otras cosas, la igualdad de oportunidades para que alcancen su potencial de desarrollo óptimo y participen en la sociedad. (p. 1)



Pese a que en Latinoamérica, según Paz y Silva (2021) se ha buscado asegurar el derecho al empleo de las personas con discapacidad mediante diversas leyes, todavía queda un camino por recorrer. Esto puede deberse, según Gal et al., (2019) a que “el empleo de adultos con TEA es un campo de investigación relativamente nuevo, que requiere más información” (p. 3921).

De igual forma, Hernández et al., (2018) señala que, debido a que existe un gran desconocimiento sobre las competencias laborales, el potencial y beneficios de la contratación de personas con TEA, las empresas suelen dar prioridad a la contratación e inclusión laboral de otros grupos que también presentan discapacidad, relegando así a las personas con autismo.

Por otra parte, Erazo y Lucumi (2022) señalan que “aún existe mucha desinformación sobre el autismo y probablemente debido a eso no muchas empresas consideran el contratar personas con TEA”. (p. 9)

Paralelamente, un estudio realizado en Puerto Rico por Vera (2023) resalta que se evidencia una ausencia de posibilidades laborales para los jóvenes y adultos con trastorno del espectro autista.

Esta problemática se encuentra presente en empresas que cumplen con los criterios de la Ley 21.015 y sobre todo, en micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), ya que, como se mencionó anteriormente, no existen legislaciones donde se exija contratación de personas en situación de discapacidad en este grupo comercial, sobre todo de personas con TEA.

De acuerdo a lo expuesto con anterioridad surge la siguiente interrogante, ¿Cuál es el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro (TEA) autista grado 1 y grado 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la Ciudad de Los Ángeles, Chile?

## II. JUSTIFICACIÓN

El trastorno del espectro autista afecta la capacidad de comunicación, interacción social y comportamiento de quienes lo padecen. A pesar de que a lo largo de los años se ha incrementado la concienciación sobre el tema, todavía existe una falta de información precisa y comprensiva sobre este desorden del neurodesarrollo en la sociedad, lo que dificulta la integración social y laboral de las personas con esta condición en MIPYMES nacionales e internacionales.

Según estudios realizados por Cardemil (2022):

Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) juegan un rol fundamental dentro de las economías alrededor de todo el mundo puesto que suelen representar el mayor número de empresas, generan la mayor proporción del empleo y contribuyen a la innovación, al crecimiento y a la reducción de la pobreza. En Chile las MIPYMES son el 98,6% de las empresas del país y concentran el 65,3% de los empleos formales. (p. 2)

Con base en los porcentajes mencionados, se destaca la relevancia de investigar el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) en micro, pequeñas y medianas empresas a través de sus propietarios. Asimismo, es fundamental comprender su disposición y consideración para contratar a jóvenes y adultos con esta condición.

La información obtenida a través de esta investigación podría arrojar luz sobre la razón detrás de la considerable brecha de desempleo que afecta a este colectivo en los negocios locales establecidos.

La contratación de personas con TEA en MIPYMES de Chile tiene una serie de beneficios tanto para las empresas como para la sociedad en general. No solo se promueve la inclusión, potencian las habilidades y fortalezas de estas personas, sino que también se generan impactos positivos en términos de productividad, ambiente laboral y cambio social.

Como se ha mencionado anteriormente, analizar el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista conlleva una serie de ventajas tanto como para los individuos pertenecientes a este grupo, como para la sociedad en su conjunto.

Algunas de estas ventajas son, de acuerdo a Bravo (2018) que la sociedad amplíe sus perspectivas, superando los cánones establecidos y abrace la diversidad como un componente esencial de la vida. De igual forma, permitirá la habilidad de mirar más allá de las etiquetas, enfocándose en el conocimiento de las personas más allá de su diagnóstico.

### III. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile?

#### 3.1 Preguntas secundarias

1. ¿Cómo es la inclusión laboral actual de las personas con TEA y la disposición de las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Los Ángeles, Chile para contratar individuos con esta condición?
2. ¿Cuáles son las barreras y/o facilitadores que influyen en la inclusión laboral de personas con TEA en micro y pequeñas empresas, a través de la perspectiva de los dueños de MIPYMES, la cámara de comercio y profesores de talleres laborales?
3. ¿Cuáles son los puestos de trabajo potenciales para las personas con TEA según propietarios de MIPYMES, cámara de comercio y docentes de taller laboral?
4. ¿Cuál es la visión de las/los profesores de taller laboral, el delegado de la cámara de comercio y propietarios de MIPYMES respecto a la inclusión laboral de personas con TEA en la Ciudad de Los Ángeles, Chile?

## **IV. OBJETIVO GENERAL**

Analizar el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

### **4.1 Objetivos específicos**

1.- Conocer la inclusión laboral actual de personas con TEA y la disposición de las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Los Ángeles, Chile para contratar a individuos con este trastorno.

2.- Identificar las barreras y/o facilitadores que influyen en la inclusión laboral de personas con TEA en micro y pequeñas empresas, a través de la perspectiva de dueños de MIPYMES, la Cámara de Comercio y profesoras de talleres laborales.

3.- Identificar puestos de trabajos potenciales para las personas con TEA según propietarios de MIPYMES, cámara de comercio y docentes de taller laboral.

4.- Conocer la visión de las/los profesores de taller laboral, delegado de la cámara de comercio y propietarios de MIPYMES respecto a la inclusión laboral de personas con TEA en MIPYMES de la ciudad.

## V. MARCO TEÓRICO-REFERENCIAL

### 5.1 Trastorno del espectro autista (TEA)

A lo largo de los años, diversos autores han buscado definir el Trastorno del Espectro Autista (TEA), abarcando sus niveles de afectación, características y barreras asociadas. Entre estas definiciones, destaca la proporcionada por el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM5) de la *American Psychiatric Association* (2014), el cual lo define como dificultades continuas en la comunicación interpersonal y en la interacción social en diversas situaciones. Además, categoriza el trastorno según la intensidad de los déficits en la comunicación social y en la presencia de comportamientos repetitivos y limitados.

Asimismo, este manual define categorías en función del grado de ayuda necesaria para cada uno de los dominios psicopatológicos, siendo estos; Grado 1 “Necesita ayuda”, Grado 2 “Necesita ayuda notable” y Grado 3 “Necesita ayuda muy notable”. (p. 29)

En paralelo, Melgar et al., (2016) indica que la intensidad de la intervención necesaria para pacientes con autismo, así como los niveles de atención requeridos, se determinan según el grado en que esté categorizada la persona que lo padece.

Por otro lado el decreto supremo 170 (2010) del ministerio de educación, establece que este espectro se trata de una alteración en las habilidades relacionadas con la interacción social, la comunicación y la flexibilidad mental;

estas pueden ser diferentes dependiendo de la etapa de crecimiento, la edad y el nivel intelectual de cada persona.

Otros autores que han abordado la definición de este trastorno son Arberas y Ruggieri (2019) indicando que el trastorno del espectro autista corresponde a una limitación en la capacidad de comprender aspectos sociales y de comunicación, lo cual se refleja en dificultades notables en las interacciones mutuas como compartir la atención, mantener el contacto visual y comprender las ideas e intenciones de los demás, conceptos que forman parte de lo que se conoce como teoría de la mente (TM).

En teoría, se puede establecer que esta condición se caracteriza por la presencia de intereses restringidos, manifestaciones de comportamientos repetitivos y la adopción de patrones estereotipados. Además, se observa una notable adherencia a rutinas, las cuales son seguidas de manera rigurosa, a menudo sin un propósito claro o evidente. Este conjunto de características contribuye a definir la complejidad y la singularidad del Trastorno del Espectro Autista (TEA).

### **5.1.1 Causas**

Navas y Vargas (2012) indican que a pesar de las numerosas investigaciones y teorías que intentan ofrecer una explicación sobre el origen del síndrome autista, hasta ahora, ninguno ha logrado proporcionar una explicación completa por sí sola. Hasta la fecha, se reconoce que la causa del autismo es el



resultado de múltiples factores en combinación, es decir, su etiología se considera multifactorial.

Aunque en la actualidad se cree que el TEA es el resultado de una combinación de factores genéticos y ambientales, Navas y Vargas (2012) manifiestan que, aunque esta condición tiene una base genética sólida en su desarrollo neurológico, todavía no se comprende completamente su causa exacta.

Posteriormente, Melgar et al., (2016) también establece que el Trastorno del Espectro Autista (TEA) puede ser descrito como una condición poligénica y multifactorial, donde las alteraciones o variaciones genéticas de diversas índoles interactúan con factores ambientales, dando lugar a fenotipos específicos.

### **5.1.2 Síntomas y diagnóstico**

Empleando las palabras de Cárdenas et al., (2021) se puede establecer que el proceso de diagnóstico del TEA es complicado, debido a su naturaleza única, la variabilidad en la manifestación de síntomas a lo largo de diferentes etapas de la vida y la falta de un biomarcador específico que pueda confirmar el trastorno. En su mayoría, el diagnóstico se basa principalmente en evaluaciones clínicas.

En concordancia con lo anterior, el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) (2022) indica que la identificación de los trastornos del espectro autista (TEA) puede resultar desafiante, ya que no se dispone de un examen médico concreto, como un análisis sanguíneo para confirmarlo. Para

llegar a un diagnóstico, los profesionales médicos evalúan el comportamiento del niño y su desarrollo.

Siguiendo con lo mencionado anteriormente, se puede establecer que debido a la carencia de marcadores biológicos hace que el diagnóstico se base exclusivamente en el juicio clínico, se debe destacar la importancia de la observación minuciosa de los comportamientos y características del individuo.

El diagnóstico de este trastorno puede realizarse a una edad temprana, incluso en la infancia. No obstante, el momento preciso en el que se puede realizar un diagnóstico puede variar según el niño y su desarrollo. Algunos niños pueden mostrar signos tempranos de TEA, antes de cumplir los dos años, mientras que en otros casos, los síntomas pueden volverse más evidentes a medida que el niño crece y se desarrolla.

Hyman et al., (2020) establece que por lo general, los signos del autismo comienzan a hacerse evidentes entre los 18 y 24 meses de edad, sin embargo, a pesar de que algunas personas pueden experimentar mejoras, el TEA persiste a lo largo de toda la vida.

Es importante destacar que en ausencia de pruebas biológicas concretas el profesional de la salud debe confiar en su experiencia y conocimiento para evaluar y analizar los síntomas, permitiendo una evaluación integral que aborde la complejidad y la diversidad de manifestaciones que pueden presentarse en el espectro autista.

Cabe resaltar que el diagnóstico del TEA, puede ser un proceso complejo y que se basa en la observación de patrones de comportamiento y desarrollo a lo largo del tiempo. Los síntomas del autismo pueden variar en gravedad y presentación, por lo que el diagnóstico debe ser realizado por profesionales con experiencia en la evaluación y tratamiento de este.

Hyman et al., (2020) también expone que existen herramientas o pruebas de detección temprana, desarrolladas con el propósito de asistir a los cuidadores en la identificación y reporte de síntomas observados en niños y niñas con un elevado riesgo de TEA.

Estas pruebas se basan en las primeras manifestaciones de síntomas relacionados con los déficits centrales en la comunicación social. Algunos de estos primeros signos están separados según hitos importantes en cierta edad, pero, a modo general, algunos signos que pueden servir como indicadores de riesgo de TEA, según Hyman et al., (2020) son:

- Ausencia de contacto visual y preferencia por el aislamiento.
- Dificultad para comprender las emociones de los demás o las suyas.
- Retraso en el desarrollo del habla y del lenguaje.
- Repetición de las palabras o frases de manera persistente (ecolalia).
- Experimenta frustración a cambios mínimos.

- Desarrolla intereses obsesivos en ciertos temas o actividades.
- Reacción de forma peculiar a estímulos sensoriales, tales como sonidos, olores, sabores, aspectos visuales o texturas.
- Realiza movimientos repetitivos.

Siguiendo la misma línea, el centro para el control y prevención de enfermedades (CDC) (2022) menciona que existen casos donde los niños pueden desarrollarse normalmente durante los primeros meses o años de vida, pero luego repentinamente se vuelven introvertidos o agresivos o pierden habilidades del lenguaje que habían adquirido.

De igual forma, es importante destacar que el TEA es un trastorno heterogéneo, lo que significa que la presentación y la gravedad de los síntomas pueden variar ampliamente entre las personas afectadas.

## **5.2 Inclusión laboral**

La inclusión laboral es un concepto fundamental en la actualidad, ya que promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad en el entorno laboral. En este contexto, la inclusión laboral se refiere a la creación de entornos de trabajo que sean accesibles y acogedores para todas las personas, independientemente de sus habilidades, antecedentes o características personales.

Para la Organización Internacional de Trabajo y la SOFOFA (2012) la inclusión laboral implica ofrecer empleo de manera indefinida y comprometida a individuos con discapacidad, eliminando la discriminación. Esto no sólo beneficia

económicamente y en términos de productividad a estas personas, al dejar de depender económicamente de sus familias, sino que también ayuda al bienestar de estas y fortalece la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.

Asimismo, Meléndez (2016) expone que la inclusión laboral se comprende como la incorporación plena y sin restricciones de un conjunto de individuos en un ámbito laboral específico, sin importar cualquier situación adversa. Su objetivo es favorecer equitativamente a todas las personas, reconociendo la importancia de que la sociedad atienda las necesidades de la población con discapacidad.

De igual forma, Ordóñez (2022) señala que la inclusión laboral se trata de un término que se refiere a la forma en que los empleadores abordan la diversidad, que se comprende como la amplia gama de características que hacen que un trabajador sea único y que pueden hacerlo vulnerable a la discriminación y la exclusión. Estas características incluyen elementos como enfermedades, género, orientación sexual, etnia, edad, entre otras.

### **5.2.1 Barreras y/o facilitadores para la inclusión**

La verdadera inclusión social se logra a través de la eliminación de barreras y la creación de facilitadores que permitan que cada individuo alcance su máximo potencial. Esto es especialmente crucial al abordar el entorno educativo y laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).

Desde la perspectiva de Aguado et al., (2019) las barreras del Trastorno del Espectro Autista pueden presentarse en diversas formas, desde obstáculos en la comunicación hasta la falta de comprensión y apoyo en entornos educativos y laborales. A su vez, los facilitadores representan las herramientas y ajustes necesarios para superar estas barreras, construyendo puentes hacia una participación plena y exitosa en la sociedad.

Siguiendo la misma idea, de manera más general, el Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud (2011) definen a las barreras como los elementos del entorno que limitan la participación de las personas con discapacidad.

En paralelo, Zúñiga (2022) las define como los factores ambientales que afectan a una persona y pueden generar dificultad, lo que incluye la inaccesibilidad del entorno físico, la falta de tecnología de apoyo, actitudes negativas hacia la discapacidad y la falta de servicios, sistemas y políticas que dificultan la participación de estas personas.

De la misma forma, Victoriano (2017) recalca que, durante los procesos de inclusión, son los facilitadores y las barreras los elementos que actúan como variables influyentes. En este contexto, los facilitadores estarían asociados con las acciones que hacen exitosa la implementación de la inclusión, mientras que las barreras podrían considerarse como posibles dificultades que enfrentan las personas.

En resumen, se puede señalar que se utiliza la idea de facilitadores y obstáculos para describir elementos del contexto que favorecen o limitan los procesos de desarrollo inclusivo, relacionados con aspectos culturales, políticos y prácticas inclusivas mencionados en párrafos anteriores.

De esta forma, cabe mencionar que para Ainscow y Booth (2000) las barreras y los recursos para superarlas están presentes en todos los aspectos del sistema, incluyendo escuelas, comunidades y políticas.

### **5.2.2 Transición a la vida adulta de las personas con TEA**

La transición a la edad adulta es un momento crucial que impulsa a todos a enfrentar nuevos retos. Para quienes atraviesan esta etapa con el espectro autista, se añaden desafíos únicos que requieren especial comprensión y atención. En este contexto, la perspectiva ecológica de Bronfenbrenner se presenta como una herramienta esencial, guiando a través de los diversos sistemas y entornos que moldean la trayectoria hacia la vida adulta de estas personas.

La teoría ecológica de Bronfenbrenner (1987) figura entre las explicaciones más ampliamente aceptadas acerca de cómo la sociedad influye en el desarrollo humano. Esta teoría sostiene que el entorno en el que nos desarrollamos ejerce impactos en todos los aspectos de nuestra existencia, moldeando así nuestros pensamientos, emociones y preferencias a través de diversos factores sociales.

Desde la mirada de este enfoque, el cual nos invita a considerar la interacción dinámica entre diferentes sistemas ambientales, desde los más cercanos al individuo hasta aquellos más amplios que abarcan la sociedad en su conjunto y, la Guía: Educación para la transición (2013) proporcionada por el ministerio de educación (MINEDUC), la familia y la escuela son elementos esenciales en el desarrollo integral y educativo de las personas.

Su interconexión directa influye en el progreso individual, facilitando la adquisición de habilidades, aptitudes y competencias necesarias para una interacción efectiva con el entorno y enfrentar los desafíos del mundo laboral de manera más eficaz.

Además, evidencia que las conexiones entre elementos pueden ser tan influyentes en el desarrollo de las personas, como lo que sucede en un entorno específico. Es por esto que considerar a la familia y la escuela en el desarrollo de las personas, pueden resultar determinantes a la hora afrontar desafíos tanto en el ámbito laboral, así como también en otras áreas de la vida.

Siguiendo la misma línea, Baña (2015) expone que al llegar a la edad adulta, es importante considerar necesidades relacionadas con el trabajo, como la inclusión en puestos de trabajo convencionales, el empleo con apoyo y la adaptación del puesto de trabajo, así como también, la participación social, en el uso los servicios comunitarios, culturales, deportivos, religiosos y de tiempo libre.



Además, señala que, la familia es el principal apoyo y respaldo para las personas y de su intervención van a depender muchas de las expectativas, posibilidades y bienestar.

### **5.2.3 Igualdad de Derecho al Trabajo**

La igualdad de derechos en el ámbito laboral es un principio fundamental en todas las sociedades, y esto incluye a las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Este trastorno es un conjunto de condiciones neurológicas que pueden influir en la forma en que una persona se comunica, interactúa socialmente y experimenta el mundo que le rodea. A pesar de las diferencias que puedan surgir debido a estas características, tienen el mismo derecho fundamental al empleo y la participación en la fuerza laboral que cualquier otro individuo.

Conocer los elementos normativos son importantes para considerar los límites legales de las oportunidades que una persona puede reclamar como parte de sus derechos, por consiguiente, es preciso saber que, como se plasma en el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) (2016) en el año 2008 Chile ratificó su compromiso con el Primer Tratado de Derechos Humanos del Siglo XXI, marcando un cambio fundamental en la forma en que se aborda la discapacidad, pasando de un enfoque asistencialista a uno basado en el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

El texto ratificado pertenece a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y busca fomentar una sociedad inclusiva y asegurar que las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), ya sean niños, jóvenes o adultos, puedan disfrutar de una vida plena en igualdad de condiciones.

Este hito generó una posibilidad en el debate público sobre visibilizar y luego construir políticas públicas con enfoque de derechos desde el mundo de la discapacidad. Dando paso a proyectos de leyes que fijaron cuotas laborales en empresas privadas y públicas para asegurar oportunidades laborales entre las personas en situación de discapacidad.

De esta forma, como se menciona en el Servicio Nacional de la Discapacidad (2016) se promulga en el año (2010) la Ley 20.422, la cual establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, dando origen el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS).

En la búsqueda de fijar cuotas laborales en empresas públicas y privadas, como se mencionó anteriormente, se promulga la Ley de Inclusión Laboral (N° 21.015) en el año (2017) cuyo propósito, como estipula en la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN), es incentivar, tanto en los organismos del Estado como en empresas privadas, la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, prohibiendo todo acto discriminatorio por su condición.

Para llevar a cabo estos objetivos, se crea una adecuación que establece que cuando una entidad cuente con una plantilla de más de cien empleados, se requerirá que al menos el 1% de su personal esté compuesto por individuos con discapacidad o beneficiarios de pensiones de invalidez de cualquier sistema de seguridad social, siempre y cuando cuenten con la calificación y certificación adecuada.

A pesar de que existen leyes nacionales e internacionales, las personas con TEA siguen siendo segregadas y se encuentran en condiciones de desigualdad, siendo su inserción laboral aún un desafío. Esto dificulta su desarrollo de independencia y autonomía, repercutiendo directamente en su calidad de vida.

#### **5.2.4 Empleo y calidad de vida**

La Federación Autismo Madrid (2021) plantea que el concepto calidad de vida, emergió en la literatura relacionada con discapacidad intelectual en la década de 1980, marcando un momento histórico en la forma en que se llevan a cabo las intervenciones profesionales y las políticas sociales. En paralelo, define el concepto como un conjunto de circunstancias que favorecen el bienestar en el ámbito personal y social.

Otra definición para calidad de vida, nos la brinda Arias et al., (2013) donde la describen como un estado ideal de bienestar individual conformado por 8 dimensiones fundamentales; bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación,

inclusión social y derechos. Estas dimensiones se ven influenciadas por factores tanto personales, como ambientales que son iguales para todas las personas, pero que su importancia y valor pueden variar de manera individual.

El concepto de calidad de vida de acuerdo a Arias et al., (2013) surgió científicamente en los años 60, incorporando aspectos subjetivos del bienestar, como la satisfacción con la vida y la felicidad, además de consideraciones objetivas como la salud. Esto marcó un cambio hacia una perspectiva más centrada en la persona.

Respecto a la directa relación entre calidad de vida y personas con TEA, Martínez (2022) señala que la calidad de vida en personas autistas abarca varios aspectos, desde las necesidades básicas hasta el bienestar físico y emocional, fomentando el desarrollo de habilidades personales e interpersonales. Esto requiere sociedades inclusivas que respeten la autonomía y los valores personales, alineándose con los derechos universales, como el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades.

Finalmente, cabe resaltar, tal como menciona la Federación Autismo Madrid (2021) que la calidad de vida es un concepto en constante evolución, por lo tanto, es esencial reconocer que los deseos y preferencias de las personas experimentarán cambios a lo largo del tiempo. En consecuencia, las metas y los sistemas de apoyo deben ajustarse y evolucionar para garantizar una calidad de vida plena y satisfactoria.

### 5.3 MIPYMES

Por MPYMES se entiende; micro, pequeñas y medianas empresas, y tal como señala Barrera et al., (2014) las definiciones varían en diferentes partes del mundo de acuerdo con las exigencias nacionales y particularidades comerciales, frecuentemente tomando en cuenta elementos como la cantidad de empleados, los ingresos por venta y la inversión en activos.

En este sentido, Barrera et al., (2014) las considera un universo de por sí heterogéneo, no sólo por las diferencias de tamaño, sino porque englobamos en ellas los más variados rubros y actividades de la industria, el comercio, los servicios, la producción primaria y la producción de alto valor agregado.

Su importancia en América Latina y sobre todo en sectores locales, se atribuye, como menciona Cabeza et al., (2022) a que crean prácticamente el 70% de los puestos de trabajo, considerándose, junto a sus trabajadores como el 98% de la población activa de las sociedades.

Otra característica que resalta el mismo autor respecto a las MIPYMES es su localización, que, generalmente, es periférica, lo que fomenta la democratización económica al impulsar el progreso de vecindarios y regiones distantes, generando una distribución más amplia de beneficios económicos.

Respecto a su clasificación, en Chile, se categorizan en función de sus ingresos anuales y número de trabajadores, esta clasificación está dada en la Ley 20.416 (2010) la cual establece en el art 2 que:

Microempresas: son aquellas empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no hayan superado las 2.400 unidades de fomento en el último año calendario.

Pequeñas empresas: son aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 2.400 unidades de fomento y no exceden de 25.000 unidades de fomento en el último año calendario.

Medianas empresas: son aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 25.000 unidades de fomento y no exceden las 100.000 unidades de fomento en el último año calendario.

Asimismo, la dirección del trabajo (2023) en su artículo 505 bis establece que con el propósito de este código y las leyes relacionadas, se categoriza a los empleadores en microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas, basándose en la cantidad de empleados.

Se entenderá por microempresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más. (p. 251)

En concordancia con lo anterior, Robalino y Solis (2019) exponen que las mipymes tienen una relevancia fundamental en el progreso de una nación, dado que contribuyen a disminuir la tasa de desempleo a través de lo que también se denomina como “micro emprendedores”, quienes realizan una contribución significativa al producto interno bruto (PIB).

Así como también, destaca que durante los últimos 10 años, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) han experimentado un aumento significativo en la importancia a nivel nacional. Se han convertido en la principal actividad económica de cada localidad, desempeñando un papel crucial en la generación de ingresos, promoviendo el flujo de capital tanto a nivel local como en todo el país.

Finalmente, se puede establecer que las MIPYMES como señala Cabeza et al., (2022) desempeñan un papel crucial en el crecimiento económico al promover la creación de empleo, fomentar la innovación, adaptarse a cambios rápidos y servir como un contrapeso a los monopolios, mientras que también actúan como un amortiguador en tiempos de inestabilidad económica. Esto justifica el continuo apoyo y desarrollo de políticas que promuevan su creación y supervivencia.

## VI. DISEÑO METODOLÓGICO

### 6.1 Metodología

Este trabajo de investigación se realizó con una metodología de tipo cualitativa, la que se puede entender según Hernández y Mendoza (2018) como aquella que tiene por objetivo la comprensión de los fenómenos, examinándolos desde la óptica de los involucrados en su entorno cotidiano y en conexión con el contexto. Utilizando en paralelo el paradigma interpretativo.

Por lo expuesto anteriormente, se consideró pertinente utilizar esta metodología para poder abordar y analizar el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

La elección de esta metodología se fundamenta en su capacidad para explorar en profundidad y capturar la riqueza y complejidad del fenómeno en estudio. Al adoptar una perspectiva holística, la metodología cualitativa abarca las diversas perspectivas de los informantes, proporcionando así una visión completa y contextualizada del tema.

Además, su flexibilidad permite descubrir patrones emergentes y la participación activa de los participantes, enriqueciendo aún más la comprensión del problema y fortaleciendo la validez y relevancia de los hallazgos.



En resumen, la metodología cualitativa se presenta como la elección más adecuada para llevar a cabo una exploración profunda y contextualizada respecto a la inclusión laboral de personas con TEA en este entorno específico.

## **6.2 Temporalidad**

En relación a la temporalidad, la investigación posee una naturaleza transversal sincrónica, definida por Correa et al., (2021) como aquella que evalúa un fenómeno en un periodo preciso y definido. Proporcionando una comprensión integral de la situación en ese instante, pero sin considerar la evolución temporal a lo largo del tiempo. En este contexto, el estudio se llevó a cabo durante el segundo semestre del año 2023.

## **6.3 Características de la población**

Según Córdoba (2017) se define como población a la totalidad de individuos o situaciones que se investigan, y que, debido a sus rasgos y componentes compartidos, constituyen la unidad de análisis en el proceso de investigación cualitativa.

Por otra parte, Hernández y Mendoza (2018) definen población como el cúmulo de todos los casos que se ajustan a ciertos requisitos o exigencias determinadas.

Por lo cual, la población de este estudio serán MIPYMES, centro de formación laboral y cámara de comercio de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

#### **6.4 Características de la muestra**

Se entiende por muestra, de acuerdo a Córdoba (2017) como la porción o segmento de la población que se escoge con la finalidad de facilitar y gestionar la recopilación de datos que favorezcan al logro de los objetivos establecidos en el proceso de investigación.

Del mismo modo, Hernández y Mendoza (2018) la definen como el conjunto de elementos, como personas, eventos o comunidades, de los cuales se recopilan datos sin necesidad de que sea representativa estadísticamente de la población total bajo estudio.

Según lo expuesto con anterioridad, esta investigación se trabajó con una muestra intencionada o por conveniencia no probabilística, puesto que, como mencionan Hernández y Mendoza (2018) en este tipo de muestra los participantes son seleccionados de manera deliberada para que representen características particulares o perspectivas relevantes para la investigación.

Los autores antes mencionados, también señalan que, el objetivo de este tipo de muestra es seleccionar entornos y situaciones, así como casos o unidades, que le permitan al investigador adentrarse de manera más profunda en un fenómeno y adquirir conocimiento a partir de él.

Provisionalmente se consideró un mínimo de 15 participantes, con la flexibilidad de alcanzar la saturación con un número menor o mayor de informantes según sea necesario.

### 6.5 Selección de informantes

Se consideraron a informantes que quisieron ser parte del estudio de manera voluntaria, con el objetivo de obtener una comprensión profunda y diversa en relación al análisis del contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>Muestra</b>	<b>Cantidad</b>
Delegado/a Cámara de Comercio	1
Dueños/as de micro y pequeñas empresas	8
Profesoras de diferencial de centros de formación laboral	5

### 6.6 Criterios de selección

- Dueños/as de MIPYMES establecidas, con una antigüedad de al menos 2 años, que tengan experiencia en la toma de decisiones relacionadas con la contratación y el trabajo con personal en sus empresas.
- Residentes de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

- Mayores de 18 años
- Se buscará incluir MIPYMES de diferentes tamaños para comprender cómo la inclusión laboral de personas con TEA se aborda en diferentes contextos empresariales.
- Profesores/as de taller laboral de la ciudad de Los Ángeles, Chile, con una antigüedad de al menos 3 años.
- Presidente/a o delegado de la cámara de comercio de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

### **6.7 Técnica e instrumento de recolección de datos**

Este estudio tuvo como instrumento de recolección de datos la entrevista, la cual es definida por González (2014) como el procedimiento más convencional para recopilar datos, debido a que ofrece la oportunidad de indagar minuciosamente la vivencia vinculada con un fenómeno específico.

De igual forma, Hernández y Mendoza (2018) exponen que las entrevistas se utilizan en la compilación de datos cualitativos cuando el tema de estudio no puede ser observado directamente, por cuestiones éticas o por la complejidad de este. Se recurre a ellas cuando se necesita conseguir una comprensión interna y profunda de las perspectivas de los participantes.

El tipo de entrevista que se empleó como instrumento de recolección de datos fue la entrevista en profundidad, la cual es definida por Ribot y Varguillas (2007) como un método destinado a obtener información acerca de los

conocimientos, creencias y la vida cultural de una persona o sociedad en particular. Implica solicitar datos específicos sobre un tema particular.

Los autores también señalan que se caracteriza por ser una conversación personal extensa y sin una estructura predefinida, cuyo objetivo principal es que el entrevistado pueda expresar libremente sus opiniones, actitudes y preferencias en relación con el tema de estudio.

De este modo, se concibe como una interacción social entre dos individuos, durante la cual se establece una comunicación significativa donde el entrevistado comunica su perspectiva sobre el tema, mientras que el entrevistador busca comprender, interpretar y dar sentido a esta explicación.

Esta técnica permitió conocer y analizar el contexto de inclusión laboral de las personas con TEA grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

En paralelo a las entrevistas, se realizó audio grabaciones, herramienta altamente beneficiosa según Vargas (2007) ya que, permite escuchar reiteradamente el material grabado, lo que resulta valioso para descubrir nuevos significados y matices que podrían haber pasado desapercibidos en la primera audición.

Para llevar a cabo la triangulación de datos, se consideró realizar dichas entrevistas en profundidad tanto a dueños/as de MIPYMES, así como también, a agentes relacionados con este colectivo, tales como: docentes de educación

diferencial de escuelas especiales y al director/a o delegado/a de la cámara de comercio de la ciudad de Los Ángeles, Chile, con el fin de recabar la mayor cantidad de información y que esta fuese comprendida desde diversas fuentes y perspectivas.

Conforme a lo anterior, Baptista et al., (2014) ratifica que es beneficioso contar con múltiples fuentes de información y métodos para recogerla, ya que, en la investigación cualitativa, se logra una mayor diversidad y profundidad de datos cuando se obtienen de diferentes participantes en el proceso, de diversas fuentes y a través de una amplia gama de métodos de recopilación.

### **6.8 Análisis de datos**

Baptista et al., menciona que la compilación y el análisis de los datos se desarrollan de forma simultánea. En primer lugar, se realizará las transcripciones de dichas entrevistas las cuales son interpretadas por Hernández y Mendoza (2018) como la documentación escrita de una entrevista, reunión de grupo, narración u otros elementos similares. Captura tanto el contenido verbal como el no verbal, así como el contexto de los datos.

Posterior a la transcripción, se realizó un análisis de contenido el cual Arbeláez y Onrubia (2014) lo señalan como la técnica de interpretación de diversas clases de textos, como documentos, artículos, entrevistas, observaciones y filmaciones, se basa en comprender, analizar y extraer información importante de estos materiales.

También argumenta, que esta técnica se utiliza en distintos campos de estudio y se basa en la interpretación crítica de los contenidos.

Siguiendo con el análisis temático, el cual Braun y Clarke (2006) lo definen como un método utilizado en la investigación cualitativa que involucra la identificación, organización y análisis detallado de patrones o temas a partir de una lectura cuidadosa y repetida de la información recopilada. Su objetivo es inferir resultados que proporcione una comprensión e interpretación adecuada del fenómeno en estudio, permitiendo así una investigación más profunda y significativa.

Objetivo	Categoría	Logrado \ No logrado
1. Conocer la inclusión laboral actual de personas con TEA y la disposición de las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Los Ángeles, Chile para contratar a individuos con este trastorno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación de personas con TEA.</li> </ul>	Logrado
2. Identificar las barreras y/o facilitadores que influyen en la inclusión laboral de personas con TEA en micro y pequeñas empresas, a través de la perspectiva de dueños de MIPYMES, la Cámara de Comercio y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barreras</li> <li>• Facilitadores</li> </ul>	Logrado

profesoras de talleres laborales.		
3. Identificar puestos de trabajos potenciales para las personas con TEA según propietarios de MIPYMES, cámara de comercio y docentes de taller laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Empleo</li> <li>● Habilidades laborales</li> </ul>	Logrado
4. Conocer la visión de las/los profesores de taller laboral, delegado de la cámara de comercio y propietarios de MIPYMES respecto a la inclusión laboral de personas con TEA en MIPYMES de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Percepciones</li> <li>● Estrategias</li> </ul>	Logrado



## VII. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

### 7.1 Análisis temático

Tras la recopilación de antecedentes, se presentan los resultados obtenidos para comparar las respuestas de los diversos entrevistados, incluyendo 1 delegado de la Cámara de Comercio, 8 Dueños/as de micro y pequeñas empresas y 5 profesoras de Diferencial de un centro de formación laboral de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

Referente al primer objetivo específico de la investigación: **“Conocer la inclusión laboral actual de personas con TEA y la disposición de las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Los Ángeles, Chile, para contratar a individuos con este trastorno.”**, se creó la siguiente categoría: **“contratación de personas con TEA”**, donde se evidenció que, la mayoría de los informantes (Propietarios, delegada cámara de comercio y docentes diferencial) respondió no conocer a personas con este trastorno insertos en el mundo laboral en el contexto de micro y pequeñas empresas, como es el caso de la dueña de una confitería, la cual señaló *“(…) yo no he trabajado con nadie que tenga autismo... eh... tampoco sé de alguna micro o pequeña empresa de acá del sector o algo que tenga algún... alguna persona con ese... Con autismo”*.

Además, en esta misma línea, una profesora relató: *“(…) según mi experiencia y lo que conozco a través de todos los años que he trabajado acá, eh... inserción laboral de TEA, no... no conozco”*.

No obstante, aquellos que respondieron que sí conocían casos de inserción laboral de personas con TEA, era en empresas de mayor tamaño. Como lo señaló la dueña de una microempresa de manualidades de cuero y una docente “(...) *Eh... pequeña empresa, no la verdad, mmm... pero sí una empresa grande que lo hace... en Ripley una vez me atendió un chico que tenía autismo*”, “(...) *Sé que en Sodimac eh, hay personas TEA, trabajando, pero... Y sé que a los compañeros de trabajo los han capacitado, le han explicado, así que yo creo esas son buenas iniciativas*”.

De igual forma, los propietarios de MIPYMES entrevistados que expresaron haber trabajado con personas con esta condición, manifestaron que fue una experiencia positiva, como es el caso del propietario de una pequeña empresa de ropa y calzado, el cual indicó “(...) *Tuve una buena experiencia con ellos, si bien es cierto tenían roles que eran adecuados, digamos, a su capacidad, lo desarrollaban de muy buena forma*”.

Agregando a lo anterior, la dueña de una joyería relató que “ (...) *la persona que nosotros tuvimos trabajando acá, si, ella era muy... tenemos muy lindos recuerdos de ella, aprendió mucho... lo que sí, ella tenía un ángel, porque ella era... se reía mucho, eso era una de las cosas que le daba alegría al local*”, “(...) *La persona que nosotros teníamos, lo que le decía, ella no tenía mucha afinidad quizás con la gente, pero la gente la aprendió a querer igual, pero ella hacía otras cosas que yo no hacía, entonces le dimos su lugar y anduvimos súper bien*”.

Por otra parte, algunos propietarios de MIPYMES y la delegada de la cámara de comercio, mencionaron que sí contratarían a estas personas, destacando que algunas de las ventajas de su inserción, sería que son personas serviciales, organizados y detallistas, como relata la representante de la cámara de comercio, quien hizo énfasis a que son personas muy transparentes *“(...)Absolutamente, primero que nada, porque considero que la confianza es lo básico para poder trabajar con alguien y son gente super transparente”*.

De igual manera, el dueño de una pequeña empresa de construcción y movimiento de tierra, quien ya había trabajado con una persona TEA en su empresa, expresó que, desde su experiencia, lo volvería a hacer *“Sí, de todas maneras, porque son personas que son, eh... más detallistas, más dedicadas y... Se enfocan más en el trabajo”*.

Adicionalmente, algunos informantes indicaron que no contratarían a personas con esta condición, principalmente porque no poseen conocimiento sobre este trastorno, como fue el caso del dueño de un Bar Restaurante, quien relató *“(...) ¿acaso lo consideraría?... yo creo que no (...), ¿por qué no?, porque desconozco la materia, desconozco digamos... la enfermedad como tal”*, *“(...) La verdad es que soy ignorante en el tema, entonces... por ignorancia no más, esa es como la respuesta”*.

También, otras razones entregadas por los informantes, era la preocupación a la reacción e interacción con los clientes, quienes a menudo

muestran comportamientos críticos y exigen rapidez en la atención, como es el caso del propietario de una librería, quien explica *“(...) no, porque acá... habitualmente eh... se da una situación bastante estresante, sobre todo en las temporadas escolares y no es menor el resto del año, la gente, el público que viene a comprar, normalmente, es completamente exigente... quiere que la atiendan rápido, con prestancia... muchos se saltan puestos de gente que está esperando, no respetan eso”*.

Del mismo modo, señalan que los clientes, en ocasiones, carecen de empatía y tolerancia, como expresa el dueño de una microempresa de repuestos para bicicletas y el propietario de una librería *“(...) No lo consideraría... por el problema... comunicacional que tienen... porque de repente... los clientes, eh... tienen como... distinto... eh... carácter, entonces si uno no los entiende... se enojan”, “(...) el público, muchas veces, es como te digo, es muy cruel. Se molestan, se enojan y han insultado muchas veces, a chicas”, “(...) Pero la verdad es que no estoy manejando hoy día esa opción, porque me he dado cuenta como es el público (...) de repente ofende, lastima y eso no está bien”*.

CATEGORÍA		
CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON TEA		
<b>1.- Conocimiento de inserción laboral</b> - Empresas de mayor tamaño	<b>2.- Si contrataría</b> - Transparentes - Detallistas	<b>3.- No contrataría</b> - Desconocimiento - Falta de empatía en la sociedad
<p><b>Nota:</b> 7 entrevistados respondieron haber trabajado con personas con TEA o conocer empresas que lo hagan. Por otra parte, los 7 restantes respondieron nunca haber trabajado con personas con TEA o conocer empresas que tuvieran integrados a personas con esta condición.</p> <p>Respecto a si contratarían a no a personas con TEA en sus locales, 6 dueños de MIPYMES respondieron que sí y 3 respondieron que no lo harían.</p>		

En relación al segundo objetivo específico: **“Identificar las barreras y/o facilitadores que influyen en la inclusión laboral de personas con TEA en micro y pequeñas empresas, a través de la perspectiva de dueños de MIPYMES, delegado de la Cámara de Comercio y profesoras de talleres laborales.”**, para el cual se creó la categoría **“Barreras y/o facilitadores”** se logró determinar que las principales barreras en la sociedad, desde la perspectiva de todos los informantes, están vinculadas principalmente a la falta de conocimientos sobre esta condición.

Esto se evidencia en los relatos de los entrevistados, quienes indican que, a pesar de los avances en la comprensión del trastorno, persiste la desinformación, indicando que esta carencia de conocimiento contribuye a la existencia de prejuicios y estigma social sobre el Trastorno del espectro autista (TEA), debido a que algunas personas consideran a los individuos pertenecientes a este colectivo como “extrañas” o “diferentes”.

Asimismo, señalan que son incapaces de comprender, tildándolos de “tontos”, como se expone en las siguientes narraciones: *“(...) la gente no está informada y piensa que... Es un niño enfermo, y no es así po´ porque esos niños son súper inteligentes, eh... Tienen más organización, son más estructurados”, “(...) creo que existen prejuicios por la falta de información, de cuáles son sus características, quizás los tratan como niños tontos no sé... falta de conocimiento creo yo... creo que falta mucha información sobre el tema”, “(...) está bien, eh... cerrado el campo laboral por desconocimiento, por miedo, por prejuicios. y sobre todo en estos chicos o chicas, porque... existe este prejuicio de... del descontrol de emociones”, “(...) Las principales barreras, bueno... La desinformación de la comunidad, de los trabajos, em... el estigma social también que tienen algunos”.*

Los informantes también destacaron que en la sociedad existe discriminación, falta de empatía y escasa aceptación. Relatando incluso, que los TEA, son etiquetados como personas complicadas, generando miedo en algunos casos, como se describe en una de las respuestas *“(...) Porque hay muchas personas que le tienen miedo a los chicos TEA... uno asocia al TEA “que le da una crisis”, pero no siempre es así”.*

Por otro lado, las profesoras manifestaron que, en ocasiones, la influencia familiar actúa como una barrera importante en la transición a la vida adulta de las personas con TEA, ya que frecuentemente suelen limitar su desarrollo al mantenerlos en una posición infantilizada.

Esto se evidencia en los siguientes relatos brindados por las docentes “(...) *de repente, tenemos chicos muy muy hábiles, que ellos pueden trabajar, pero la familia los sigue considerando niños*” de igual forma, una colega relata que “(...) *dentro de la misma familia se generan muchas trabas, mucha sobreprotección, donde no dejan a los jóvenes eh... transitar esta vida adulta, los comienzan a tratar como niños...*”.

La mayoría de los relatos de las docentes coinciden en que, la infantilización, motivada por el temor, afecta directamente en la autonomía, independencia e inclusión laboral, como se visualiza en el siguiente relato “(...) *si la familia no suelta a los jóvenes y no... no los saca de su zona de confort y no les permiten ir más allá, probablemente sean chicos que nunca se van a insertar laboralmente*”.

De igual modo, señalan que otra barrera significativa radica en la preferencia por emplear a personas con otros tipos de discapacidad o que posean una pensión de invalidez, como se evidencia en los siguientes relatos: “*nosotros tenemos relación con hartas empresas, donde vienen acá, hacen capacitaciones cierto y después seleccionan a los jóvenes para trabajar y eh... ellos siempre se fijan cierto, en... jóvenes con... no sé, con discapacidad física, lo que sean más visible, aunque es super feo lo que voy a decir, pero es lo que sea visible para la empresa, que tenga como el “prestigio” de la inclusión, porque un chico con TEA o con discapacidad intelectual cognitiva, no... pueden relacionarse de la misma forma, pero no se ve*”, “ (...) *La gente siempre prioriza, lo que le dé menos trabajo,*

*entonces, eh... yo sé que la inclusión se le da más fácil a las personas que tienen discapacidad física, sensorial”.*

Esto indica que esta situación se da, sobre todo, en empresas de mayor tamaño, ya que de igual forma estarían cumpliendo con lo establecido en la ley de inclusión laboral, como se describe en siguiente respuesta: *“(...) ahora las empresas están contratando a trabajadores que sean... que han tenido hartos problemas de salud y tienen la pensión de invalidez, entonces están contratando a esas personas, y también cumplen el requisito como, de -persona con discapacidad-”.*

En cuanto a los facilitadores, para la representante de la Cámara de Comercio, sería que la persona con TEA incluyera en su currículum información sobre su condición al solicitar empleo. Explicando que esto permitiría utilizar indicadores y entrevistas más adaptadas, facilitando así el proceso de selección.

Con relación a lo anterior, un informante respondió *“(...) yo creo que debiesen poner en el currículum las características, dejando un carnet o cosa que tenga una información. Porque si yo haré una selección de personal, por supuesto que, sí sé previamente que es TEA, porque, por supuesto que no voy a esperar lo mismo de esa entrevista, que de la entrevista de otra persona x, porque sería otro tipo de preguntas, otro filtro para poder igualar los indicadores de medición para acceder a cierto tipo de trabajo.”*



En esta misma línea, para los dueños de micro y pequeñas empresas, algunos facilitadores serían: incentivos económicos proporcionados por el gobierno *“(...) el empresario siempre ve la parte económica, creo que para poder entrar a la empresa, podría ser a través de... bono o de... claro, de bono en la contratación de este tipo de personas, con este tipo de características, creo que eso abriría inmediatamente la... la posibilidad de, de contratar a este tipo de gente”*.

Asimismo, relataron: *“(...) el gobierno podría poner un incentivo a las empresas que incorporen a estas personas con este diagnóstico, tengan ciertas bonificaciones”,* *“(...) la opción de implementar modalidades de trabajo híbridas o flexibilidad horaria “,* *“(...) brindar a lo mejor, algún tipo de facilidad, de flexibilidad horaria”* y asignar responsabilidades según las capacidades individuales de los empleados.

Además, la realización de charlas por parte de profesionales dirigidas a los propietarios de estas empresas es considerada como otro facilitador por los entrevistados, pues sería más fácil su inclusión según se expone en las siguientes narraciones:

*“(...) Yo creo que nosotros como comerciantes, a nosotros, sobre todo, deberían capacitarnos en ese sentido, hacernos una invitación por doctores, por profesionales, donde nos expliquen que son personas que si pueden trabajar... que son personas... eso yo creo que sería bueno ¿cierto?, para los dueños”,* *“(...) ”*

*aquí... mí mismo papá, es una persona de 71 años, no lo entendería, pero si tú... si él habla con un profesional, si él le explica y lo capacita, yo creo que sí lo haría.”.*

Sumando a lo anterior, para las profesoras de talleres laborales, algunos elementos facilitadores para la inclusión laboral de personas con TEA podrían ser: promover el trabajo colaborativo entre profesionales, talleres laborales y MIPYMES, de acuerdo a lo señalado en una de las respuestas *“(...) Capacitar y sacar los mitos en el fondo que estén dando vueltas, capacitar a las familias también, hacer un trabajo con las familias, con los establecimientos, con los estudiantes que van a llegar a trabajar y con todo el equipo en realidad de trabajo... Que sea como un trabajo multidisciplinario, que englobe como, todas... todas las áreas”.*

Como también, la implementación de talleres dirigidos a los padres de niños/as TEA, el aprovechamiento de la tecnología, conforme a lo que se detalla en la siguiente respuesta *“(...) dentro de los facilitadores, son las tecnologías, nosotros con la tecnología podemos llegar a todas las personas, con y sin discapacidad, y, hacer un mejor trabajo y la aplicación de intervenciones tempranas”.*

CATEGORÍAS	
BARRERAS	FACILITADORES
<b>1.- Desinformación</b> - Prejuicios - Estigma social	<b>1.- Incluir en el currículum</b> - Indicadores y entrevistas adaptadas
<b>2.- Familia</b> - Infantilización	<b>2.- Incentivos económicos</b>
<b>3.- Preferencia otras discapacidades</b>	<b>3.- Trabajo colaborativo con profesionales</b>
	<b>4.- Asignar trabajos según habilidades</b>

Continuando con el tercer objetivo específico: **“Identificar puestos de trabajos potenciales para las personas con TEA según propietarios de MIPYMES, delegado de la cámara de comercio y docentes de taller laboral.”**, al cual se le asignó la categoría **“Empleo - habilidades laborales”**.

Desde la perspectiva de la representante de la cámara de comercio, los puestos de trabajo ideales para las personas con TEA serían en el área de: Informática, forestal o servicios financieros.

En cuanto a los dueños/as de MIPYMES, señalaron que, para ellos, los empleos o puestos de trabajo más acordes para las personas con TEA serían: Trabajos de bodega, Retail, administrativos, informática, maquinaria, contabilidad, cine (recibiendo tickets) y en restaurantes como recepcionistas u encargados de montar las mesas.

En paralelo, los informantes destacan que los sectores económicos de mayor envergadura resultarían más propicios para la inclusión de personas con

TEA, por distintas razones, como se evidencia en el siguiente relato *“Bueno, de hecho, empresas grandes po’, que ellos puedan, yo... imagínate aquí podría contratar a una persona... pero... hay muchos más, entonces yo creo que todas estas empresas, eh... por ejemplo, no sé po’ te hablo, Nestlé, CMPC, todas esas empresas que son grandes, ellos tienen profesionales, ellos tienen prevencionistas de riesgos, cosas que yo acá no tengo”*.

En paralelo, las docentes indicaron que, desde su experiencia con sus alumnos con TEA, los empleos adecuados serían aquellos que fueran repetitivos y sistemáticos, como sublimación, cosechas, packing, como también, trabajos que fueran metódicos (reciclaje, archivar documentos), como se aprecia en los relatos siguientes:

*“(...) Yo creo que principalmente en, pueden ser en actividades que tengan... que sean de rutinas, que sean de... trabajo continuo, no sé, en packing, informática”, “(...) lo que tiene que ver con trabajo de oficina, eh... un trabajo metódico, puede ser por ejemplo lo que es reciclaje, em... guardar papeles, archivar, administrativo, eso yo creo que ellos tendrían un buen... un buen desempeño”, “(...) acá nosotros como te comentaba, tenemos 3 talleres, pero de esos 3 talleres, yo he visto que los jóvenes en el área de sublimación, por ejemplo, con trastorno del espectro autista, desarrollan... Hay un trabajo como más mecanizado, más sistemático”*.

Es importante señalar que todos los informantes estuvieron de acuerdo en que los trabajos menos adecuados para personas con TEA, por diversas razones, serían aquellos que implicaran un contacto directo con otras personas/público, como ser vendedor, realizar funciones de atención al cliente o trabajar en cuadrillas.

Lo anterior se evidencia en las distintas respuestas otorgadas como: “(...) ponerlo en las ventas, al choque con el público, quizás podría, a lo mejor, tener un... un poco de dificultad para desenvolverse, sobre todo si le empiezan a hacer muchas preguntas”, “(...) Para ellos... yo creo que serían, no atención con público, porque sabes que hoy en día la gente está muy... hiriente”.

Añadiendo que “(...) entonces tendría que ser un trabajo donde quizás no tuvieran tanta relación con el cliente, porque es difícil trabajar con gente”, “(...) como te decía antes, acá es solo atención al cliente, pero cosas más simples, en otros locales con poca interacción con gente creo yo”.

De igual manera, es preciso mencionar que, varios de los informantes coincidían en que las personas con TEA podrían trabajar en cualquier tipo de rubro, como se señala en los siguientes extractos: “(...) mientras tú tengas las ganas de trabajar y seas responsable, te puedes desarrollar como cualquier otra persona me entiendes, no creo que ningún rubro es como tan inalcanzable la verdad”, “(...) yo creo que en cualquier negocio podrían trabajar, que puedan aprender, que se les pueda enseñar y que ellos... Trabajen a su modo, a su ritmo,

*tampoco se le va a exigir, pero que... Yo siento que pueden trabajar... en cualquier.... En cualquier rubro, pero a su estilo de vida”.*

En lo que respecta a las habilidades claves que estas personas deberían tener para integrarse al mundo laboral, según la perspectiva unánime de todos los informantes, se encuentran: respeto, disciplina, responsabilidad, habilidades sociales, honestidad, puntualidad, amabilidad, proactividad, capacidad para tomar decisiones, resolver problemas, seguir instrucciones y ejecutarlas.

Dentro de este contexto, hubo un consenso entre los informantes respecto a que las personas con TEA no necesitarían tener habilidades “laborales” de otro tipo o distintas a las demás personas, como se evidencia en los siguientes fragmentos: “(...) *no siento que tengan que desarrollar como “más” habilidades que el resto o menos habilidades que el resto*”, “(...) *No, las características... tiene que ser las mismas de una persona normal no más po, si uno no le puede pedir eh... características sofisticadas a una persona para una pyme o para un negocio normal, creo que, tendría que competir no más en las mismas condiciones de los demás no más*”, “(...) *yo pienso que, principalmente, son las habilidades blandas, eh, la cortesía, el respeto, pero eso es como... un general para todas las personas en realidad*”, “(...) *responsabilidad, eh... puntualidad, respeto (...) que yo creo que es lo que cualquier persona necesita para poder trabajar, porque no por tener TEA, van a tener que necesitar otra cosa*”.

CATEGORÍAS		
EMPLEO		HABILIDADES LABORALES
<u>Adecuados</u>	<u>No adecuados</u>	<b>1.- Mismas habilidades</b> - Respeto - Puntualidad - Responsabilidad
<b>1.- Repetitivos y sistemáticos</b> - Retail - Informática - Sublimación - Administrativos	<b>1.- Atención directa y cuadrillas</b>	
<b>2.- Grandes empresas</b> - Mayores recursos		

Finalizando con el cuarto objetivo específico: **“Conocer la visión de las/los profesores de taller laboral, delegado de la cámara de comercio y propietarios de MIPYMES respecto a la inclusión laboral de personas con TEA en MIPYMES de la ciudad de Los Ángeles, Chile.”**, al cual se estableció las categorías **“Estrategias”** y **“Percepciones”**.

En el cual se pudo observar que, en cuanto a las perspectivas sobre la futura inclusión laboral de personas con TEA, la representante de la cámara de comercio expresó la creencia de que constituirán una parte significativa de la fuerza laboral del país en el futuro *“(…) Bueno, primero que nada, hay un crecimiento, entonces van a ser una gran parte de la fuerza laboral a futuro”*.

Además, ciertos propietarios/as de MIPYMES visualizan una inclusión laboral más positiva y creciente a medida que la sociedad adquiera un mayor conocimiento sobre el trastorno y se vuelva más tolerante e inclusiva, como lo expresan en los siguientes fragmentos extraídos de sus respuestas: *“(…) Me*

*imagino que bien, como que cada vez, tal vez, va haber más información y más conocimiento del tema y de las personas”, “(...) bien, o sea se visualiza bien... de hecho, creo que, con el tiempo, se va a saber más de este trastorno del espectro autista y se van a contratar más personas”, “(...) Mira, yo quisiera pensar que puede ser positiva en la medida que la sociedad también fuera un poco más tolerante.”, “(...)yo creo que bien, porque igual a lo largo del tiempo, siento que, igual se ha conocido de a poquito lo que es el autismo”.*

También destacan que esta inclusión será mayor debido al aumento en el número de personas con TEA en la sociedad “(...) *si se puede insertar más a las personas con autismo a trabajar yo creo ... además que ahora hay más personas con autismo*”.

Por otro lado, algunos propietarios, tienen una perspectiva más desafiante y limitada sobre la inclusión laboral futura de personas con TEA. Argumentan que esto se debe a la falta de empatía en la sociedad, la situación económica del país y la ausencia de regulaciones legislativas específicas “(...) *lo veo un poco complicado, lo veo un poco complicado, por lo mismo, por la situación que estamos viviendo... hoy en día, bajas ventas, eh... la gente más está despidiendo gente, más que contratar, entonces yo lo veo un poco complicado*”, “(...) *Si es que no cambian las políticas, van a seguir siendo las mismas, limitadas, porque es cierto que a nivel de gobierno o de algún estado determinado, se hace poco.*”



Siguiendo lo anterior, las docentes destacan que, en el futuro, la inclusión laboral de este colectivo será más habitual y que tendrán una variedad de opciones laborales. Consideran que es factible, aunque de manera gradual, y creen que día a día mejorará aún más *“(...) va a ir mejorando... cada día va a ir mejorando más, por el tema de que cada vez se va conociendo más sobre... el TEA”, “(...) Mira, bueno, ahora estamos pasando por un sobre diagnóstico de TEA, entonces yo creo que, en un futuro, va a ser más normalizado y va a haber más personas con TEA trabajando”*.

Sin embargo, se encontró otra postura, la cual enfatiza que la inclusión será desafiante sin una ley específica para la contratación de estas personas, ya que en su mayoría se prefiere contratar a individuos con otro tipo de discapacidad *“(...) Lo veo difícil porque, eh... a no ser que salga una normativa, una Ley específica, bueno, ya hay, tenemos la Ley, pero, em...eh... La gente siempre prioriza, lo que le dé menos trabajo, entonces, eh... yo sé que la inclusión se le da más fácil a las personas que tienen discapacidad física, sensorial”*

Referente a la percepción de la delegada de la cámara sobre la inclusividad en su lugar de trabajo, afirmó que sí lo es. Destacando la amplitud del espacio, la ausencia de ruido y la disposición de colegas y trabajadores con conocimiento sobre el tema.

Por otro lado, en cuanto a los propietarios de MIPYMES, algunos de ellos mencionan que, a pesar de que sus locales no son muy grandes, son inclusivos en la medida en que atienden y reciben a personas de todo tipo sin hacer distinciones *“(...) o sea yo considero que sí es inclusivo, de hecho, la gente que viene a comprar, muchos niños vienen con su madre y uno se da cuenta que de repente tienen una discapacidad, pero acá se atiende bien, eh, se conversa, se pregunta”, “(...) Inclusivo sí, aquí llega de todo, llega de todo, hay gente... yo tengo relaciones con todo tipo de personas, de todo tipo, hablando de género, hablando de enfermedades, hablando de todo... yo creo que sí... no yo creo que sí, incluso hasta la puerta la hicimos más ancha pensando en las sillas de ruedas...”*, *“(...) Bueno acá llega de todo (...) no discrimino a nadie, además tengo familiares que tiene autismo, entonces sé un poco sobre el tema”*.

Sin embargo, reconocen que, respecto a la infraestructura de sus locales, para otras discapacidades, como las motoras, la inclusividad puede ser un desafío *“(...) si fuese... eh... para un discapacitado, creo que no tendríamos la... Los medios para trabajar acá, porque los espacios son estrechos, pero para una persona con autismo como se habla, si, si, está como la infraestructura”, “(...) por inclusivo yo te diría que, para personas, por ejemplo, en silla de ruedas, no... porque igual en la entrada hay una subida, que igual dificultaría”*.

Además, algunos propietarios tienen la perspectiva de que sus locales no son inclusivos. Argumentan que el ambiente es muy ruidoso para las personas

con TEA y que las actitudes de los trabajadores pueden ser molestas o burlonas  
*“(...) La verdad de las cosas... sinceramente yo creo que no, porque, el ambiente eh... que se genera en la construcción, es... muy duro ¿Me entiendes?”*, *“(...) ellos son mucho de molestar, son mucho de hacer bullying, de poner sobrenombres...”*, *“(...) No, está lejano todavía de un tema inclusivo. Está lejano... está en un proceso de...”*. Asimismo, indican que sus establecimientos no son inclusivos para personas con otras discapacidades, especialmente las motoras.

En relación a la percepción de los dueños de MIPYMES y la delegada de la Cámara de Comercio sobre cómo sería la recepción de los clientes si tuvieran personas con TEA integradas en su lugar de trabajo, sostienen la idea de que la recepción sería positiva, ya que los clientes probablemente ni lo notarían, y consideran que las empresas inclusivas son bien vistas:

*“(...) Lo que pasa, es que, a ellos, depende el grado no se les nota, porque yo puedo estar conversando contigo, y de repente, yo a lo mejor yo no me doy cuenta de que tú eres tea pu”*, *“(...) Entonces yo creo que el cliente no tendría cómo saber, a no ser que la persona que tiene, le dijera, así como: “oye tengo autismo”*”, *“(...) De mis clientes en este caso, yo creo que... mmm... No lo notarían la verdad de las cosas”*, *“(...) va a depender también del grado de TEA que tenga po’, pero... si es muy ligero, yo creo que la gente no se daría ni cuenta, ahora si es un poquito más... grado 2 eh... se daría cuenta, pero sería la*

*recepción, buena creo.”, “(...) Yo creo que sería bienvenido, bien visto... siento que las empresas que han generado esta inclusión, eh... son bien vistas, son bien miradas...”*

En cambio, otros opinan que la recepción sería negativa por parte de los clientes, argumentando que podrían mostrarse reacios, evadir el servicio y ser poco tolerantes *“(...) Por la experiencia que he tenido de la gente... un tanto reacia”, “(...) La gente es tan difícil, quizás es un poco mala la recepción como te mencionaba en las respuestas anteriores... algunas veces son crueles, es que llega de todo”, “(...) acá llegan que quieren que los atiendan rápido, o gente mal educada, no sé, quizás no sean tan tolerantes con ellos... eso me imagino yo”.*

Referente a la percepción de cómo afectaría al ambiente laboral de las empresas, la representante de la Cámara de Comercio asegura que la contratación de personas con TEA contribuiría a una mayor productividad en las empresas *“(...) Bueno, positivamente sin duda, aumento de rentabilidad disculpa yo soy economista”.*

Por otro lado, algunos de los propietarios de MIPYMES afirman que la inclusión de estas personas mejoraría el ambiente laboral, promoviendo el orden y fomentando la empatía y humanización en el equipo *“(...) siento que ellos son... son súper serviciales, son organizados, eh... de hecho.... Eh... tienen como patrones para trabajar, entonces, no creo que influya en algo, no creo que influya,*

*quizás mejoraría el orden”, “(...) humanizar un poco los procesos de las empresas, porque normalmente, cuando uno se encuentra con una persona con diagnósticos, tu percepción cambia”.*

En cambio, ciertos propietarios sostienen que no sería propicio para el ambiente laboral, debido a la falta de empatía, actitudes burlescas de los compañeros, posibles conflictos si se trata de manera diferente al resto del personal y una disminución en las ventas “(...) después dirán; “pucha el jefe prefiere a esta persona o le da ciertas eh... no cierto instancias donde pueda hacer esto o no lo otro, pero gana lo mismo”(...) Entonces empezarán los conflictos”, “(...) de repente puedas tener una baja, que la gente no se quiera atender, que te bajen un poco...”.

En relación a la percepción acerca de la calidad de vida, la mayoría de los informantes sostiene que uno de los aspectos fundamentales para lograr una buena calidad de vida es contar con un empleo. Afirman que el trabajo no solo es un derecho para todas las personas, sino que también contribuye a la independencia, proporciona un sustento económico, cubre necesidades básicas y brinda un sentido de autovalencia y autorrealización.

Esto se ve reflejado en los siguientes relatos “(...) ¿El término calidad de vida?, mmm... Es que principalmente eh... Las condiciones en las que uno vive, vale decir, eh, principalmente, tener un trabajo, una casa digna, comida”, “(...) la

*calidad de vida para mí es tener una buena vida, con comodidades, con las necesidades básicas (...) tener salud, trabajo...”, “(...) un trabajo y disfrutar de los frutos del trabajo... o sea, no vivir para trabajar, si no que... trabajar para poder vivir”, “(...) Absolutamente, porque bueno, para mi gusto, trabajar...yo he trabajado toda mi vida, creo que el ser autovalente y ser autosustentable, es una autorrealización. Además, que es una necesidad, obvio, pero es un factor preponderante en la vida”.*

De igual forma señalan que, en el contexto de las personas con TEA, la integración laboral se percibiría como un factor determinante para que experimenten una sensación de pertenencia y realización personal.

La última categoría abordada en el estudio se centra en estrategias para la inclusión laboral de personas con TEA. De acuerdo con los relatos de todos los informantes, destacó la importancia de una amplia difusión de información, visibilización y concientización sobre este colectivo, tanto en la sociedad en general, como en sectores económicos.

De igual forma, otra estrategia sería darles la oportunidad de trabajar “(...) yo creo que una de las maneras a lo mejor, entrecomillas de “sensibilizar a las personas”, es dándole la oportunidad, para que la gente pueda ver que estas personas sí son capaces”, “(...) Siento que, con mayor información, visibilizándolo en la sociedad a través de los medios”, “(...) yo creo que debería

*haber información, quizás pegadas en las calles,” “(...) más información al respecto”.*

Las estrategias propuestas incluyen la utilización de diversos medios, como folletos y afiches en lugares públicos, presencia en redes sociales, representación en obras de teatro y telenovelas, producción de documentales, implementación de talleres educativos en colegios y la exposición de experiencias personales, ya sea de los padres o de personas con TEA que ya se encuentran insertas en el mundo laboral.

Esto se respalda en los siguientes relatos “(...) *Redes sociales, televisión... Afiches en las paredes, no sé, en lugares... Aquí por ejemplo tener unos afiches con información en la pared, así como... Como explicando de qué se trata la condición... “, “(...) Yo creo que justamente con, eh... más información al respecto, eh... programas, incluso que fueran auspiciados por el gobierno, eh... donde pudieran ver algún tipo de, eh... documental, o una obra teatral tal vez... diferentes situaciones que a la gente la pudiera sensibilizar más, porque de un tiempo a esta fecha, si tú te fijas, las cosas han ido cambiando... también en programas de televisión, novelas, en fin”.*

Siguiendo en el mismo contexto, al consultar a las docentes de talleres laborales sobre las estrategias utilizadas para mejorar la transición a la vida

adulta y laboral de sus alumnos con TEA, se reveló que implementan diversas estrategias.

Referente a lo anterior, entre las estrategias mencionadas, se encuentra: anticipar actividades, emplear métodos de comunicación alternativa, utilizar herramientas para reducir la acústica, exponer a los alumnos a diversas situaciones, proporcionar incentivos monetarios basados en las ventas de los trabajos realizados en cada taller laboral, llevar a cabo intervenciones en habilidades necesarias para facilitar su inserción, tales como habilidades sociales, comunicativas y laborales, así como el fomento de habilidades blandas.

Esta información fue extraída de los siguientes relatos: *“(...) una conversación previa, anticipar las actividades”, “(...) comunicación alternativa, algún QR que te vaya explicando y haciendo más autónomo también su quehacer, para que no dependa siempre de un monitor”, “(...) mi estrategia sería colocarlo en un puesto acorde a sus habilidades”, “(...) mira principalmente, eh... la autonomía, el autocontrol, el... la... todas estas habilidades emocionales, el control de emociones, eh... la toma de decisiones, generalmente eso”, “(...) Bueno, básicamente todas las habilidades laborales, sobre todo lo que tiene que ver con las habilidades de comunicación, con las habilidades sociales”, “(...) poner audífonos”, “(...) aquí es trabajo real, porque ellos igual a veces tienen contacto con los clientes y también eh... se les da un incentivo monetario de*



*acuerdo a las ventas, entonces ellos saben que si trabajan harto, trabajan bien, cada vez van a poder tener un mayor incentivo”.*

<b>Categoría: PERCEPCIONES</b>				
<b>1.- Inserción futura</b>	<b>2.- Locales inclusivos</b>	<b>3.- Recepción de clientes</b>	<b>4.- Ambiente laboral</b>	<b>5.- Calidad de vida</b>
<b>I.- Positiva/ creciente</b> - Mayor conocimiento - Sociedad tolerante e inclusiva  <b>II.- Limitada</b> - Falta de empatía - Economía nacional - Ausencia de regulaciones	<b>I.- Inclusivos</b> - Ausencia de ruido - Conocimiento - No hacen distinciones  <b>II.- No inclusivos</b> - DM - Ruidoso - Actitudes	<b>I.- Positiva</b> - No lo notarían - Prestigio  <b>II.- Negativa</b> - Evadir servicio - Poco tolerantes	<b>I.- Positivo</b> - Mayor productividad - Mejor ambiente  <b>II.- Negativo</b> - Conflictos - Disminución de ventas	<b>I.- Empleo fundamental</b> - Derecho - Independencia - Sustento - Pertenencia - Autorrealización

<b>Categoría: ESTRATEGIAS</b>
<b>1.- Transición a la vida adulta y laboral</b>  <b>I.- Mayor difusión</b> - Diversos medios - Sectores económicos  <b>II.- Oportunidad</b> <b>III.- Anticipar actividades</b> <b>IV.- Comunicación alternativa</b> <b>V.- Incentivo monetario</b> <b>VI.- Fomentar habilidades</b>

## VIII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio tuvo como objetivo general analizar el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile, a través de entrevistas en profundidad. Los resultados proporcionaron valiosa información respecto a conocer si hay personas con TEA insertas laboralmente en el contexto de micro y pequeñas empresas, como también la disposición de los propietarios de estos sectores económicos para contratar a personas con esta condición.

Asimismo, identificar las barreras y/o facilitadores que influyen en la inserción laboral de este colectivo, las estrategias que facilitarían su inclusión desde la perspectiva de los informantes, la importancia del trabajo en la calidad de vida, la visión futura sobre la inclusión laboral de estos individuos, como también, conocer las percepciones sobre el impacto que conllevaría insertar a personas con TEA en micro y pequeñas empresas.

Entre los hallazgos se encontró que el tener un trabajo según los informantes, es indispensable para todas las personas, ya que ayuda significativamente a mejorar la calidad de vida y es considerado como un derecho, esto nos hace estar de acuerdo a lo planteado por Negron (2023) quien señala que el empleo no solo impacta positivamente en la calidad de vida de las personas con TEA, sino que también juega un papel fundamental en la

realización y aplicación del derecho a la igualdad de oportunidades. En consecuencia, se puede decir que el trabajo es de esta forma, un factor esencial y un medio de mejora que contribuye a la estabilidad y la mejora de la calidad de vida tanto de las personas con TEA como de aquellas que no lo tienen, ya que proporciona un sustento económico que se relaciona directamente con las dimensiones de bienestar material, inclusión, independencia y derechos.

Otro hallazgo importante considera las ventajas que podría traer consigo el contratar a estas personas para las empresas, las cuales coinciden con las expresadas por padres de jóvenes con TEA en el estudio sobre experiencias tempranas relacionadas con el empleo de adultos jóvenes con esta condición, aspiraciones y obstáculos realizado por Anderson et al., (2021) donde señalan que las cualidades positivas de sus hijos que podrían ser beneficiosas en el entorno laboral son: la honestidad, lealtad, la atención al detalle y el seguimiento y cumplimiento de reglas.

No obstante, hoy en día la sociedad no reconoce como atributos positivos estas cualidades, sobre todo en los contextos empresariales, ya que, como se plasmó en esta investigación, uno de sus principales temores para considerar contratar a las personas con TEA recaía en la velocidad en que pudieran realizar las actividades, capacidad de resolver conflictos, poca habilidades sociales y de comunicación que, en gran medida, para muchos de los informantes significaba una disminución de producción y ventas.

Dentro de las respuestas de los informante respecto a las estrategias para una inserción laboral positiva se encontraba el aumento de información y sensibilización en la sociedad, ya que coincidían en que una de las barreras que impedían que estas personas consiguieran trabajo, era la desinformación y el miedo a la sociedad en sí, ya que muchas veces las personas (clientes) eran exigentes, poco tolerantes e incluso crueles en algunas ocasiones.

En este contexto, el desempleo de las personas con TEA se atribuye principalmente a la desinformación y falta de empatía en la sociedad, más que las características y habilidades individuales que estas personas puedan poseer. Esto se puede concluir a través de las respuestas entregadas por los entrevistados, quienes señalaban que la contratación de personas con TEA en sus locales podría ser más beneficioso que perjudicial, lo que resalta la importancia de superar la desinformación y fomentar la empatía por la diversidad en el ámbito laboral y social.

Asimismo, esto se respalda y coincide con lo expuesto en la investigación sobre factores de éxito que permiten el empleo para adultos con TEA desde la perspectiva de los empleadores llevado a cabo por Adolfsson et al., (2020) donde se destaca que la estrategia más efectiva para una inclusión laboral efectiva de este colectivo es la educación y sensibilización sobre el trastorno del espectro autista a los empleadores como a la sociedad, indicando que esto contribuiría a promover entornos laborales más inclusivos y tolerantes. Por lo cual, las

capacitaciones de profesionales sobre el TEA a familias, instituciones educativas, empleadores y trabajadores, eran las más consideradas como posible solución.

En esta misma línea, dentro de las estrategias que favorecerían la inserción laboral efectiva de individuos con TEA, como se concluyó en este trabajo y en la investigación de Anderson et al., (2021) recaía en que, para facilitar la transición de estudiante a trabajador de los jóvenes adultos con trastorno del espectro autista, el trabajo colaborativo entre distintos sistemas es indispensable, en este caso, la familia, instituciones educativas, empleadores y compañeros de trabajo.

En cuanto a las estrategias que las docentes consideraban como facilitador para la transición adulta y laboral se encontraba la comunicación alternativa, como, por ejemplo, el uso de QR que te llevara a una ventana con un video explicando paso a paso las tareas que el alumno - trabajador debía realizar. Esto concuerda con Bölte et al., (2019) quien dentro de los resultados de la revisión sistemática sobre perspectivas del empleo de adultos autistas en Estados Unidos, Australia y Suecia que realizó, se encontró que, el emplear estrategias adaptativas de comunicación en los trabajos, desempeñó un papel fundamental en la inclusión laboral efectiva de los trabajadores con TEA.

De igual forma, las docentes expusieron que, si bien la familia es un sistema indispensable para las personas con TEA, muchas veces es considerada como una barrera, esto se debe principalmente a la sobreprotección y a la

tendencia a infantilizar a sus hijos, lo cual repercute directamente en la transición a la vida adulta y laboral, impidiendo o retrasando el logro de independencia y autonomía de sus hijos/as. Esta infantilización y sobreprotección desde el punto de vista de Chávez et al., (2023) afectaría significativamente en la obtención y permanencia de un empleo.

Asimismo, relataron que, pese a que sus alumnos con TEA contaban con habilidades necesarias para insertarse al mundo laboral, el desconocimiento por parte de los sectores económicos y la sociedad en general sobre las competencias laborales que presentan las personas con TEA, provocaba que, aquellas empresas con las que tienen “alianzas”, al momento de requerir trabajadores, optaban principalmente por aquellos alumnos/as que presentan discapacidad motora, aludiendo a que, de esta forma era más “visible” la inclusión laboral en las empresas. Esto sucede no solo en Chile, sino que, es una situación a nivel global, ya que en el estudio de Hernández et al., (2018) sobre empleo y trastorno del espectro autista realizado en España, señala que las empresas ignoran los aportes que pueden brindar las personas con TEA en sus compañías, y que, en el contexto de querer promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, acostumbran a incorporar otros grupos por sobre las personas con TEA.

Los ajustes en el lugar de trabajo y entorno físico, como la flexibilidad y aspectos relacionados con la iluminación, espacio de los locales y, sobre todo

aspectos relacionados con el ruido fueron los más repetidos, y se consideraron dentro de las categorías de barreras y facilitadores, ya que, para cada uno de ellos, se brindaba una solución, por ejemplo, en cuanto al ruido, crear espacios de silencio durante el día y utilización de audífonos. En cuanto a la flexibilidad, los informantes consideraban que sería oportuno trabajar de forma híbrida, como también ser flexibles en los horarios y puestos de trabajo. Todo lo mencionado, concuerda con las estrategias halladas por Bölte et al., (2019) en su revisión sistemática que fueron cruciales para una inserción laboral exitosa de personas con TEA como; asignar puestos de trabajos acordes a las características del individuo, establecer rutinas, flexibilidad general (horario, tiempos de realización, etc.), accesorios para adaptarse a las barreras sensoriales y al entorno.

El incluir en el currículum e informar con anticipación al empleador sobre el diagnóstico que presenta el aspirante con TEA al trabajo, en esta investigación se consideró como una estrategia favorecedora, ya que permitiría implementar otro tipo de entrevista e indicadores de calificación. Esto es totalmente distinto a los resultados obtenidos en la investigación de Anderson et al., (2021) donde sus informantes, en este caso, jóvenes adultos con TEA, preferían no revelar su condición en el currículum ni en las entrevistas por temor a la discriminación. Esto ocasionaba que las entrevistas de trabajo resultaran considerablemente difíciles y desafiantes, impidiendo conseguir el puesto de trabajo.

Dentro de los puestos de trabajo en que visualizaban los informantes a las personas con TEA, coincidían en aquellos que no tuvieran que ver con atención al público. Esto coincide con lo planteado por Adams et al., (2018) quien es su revisión sistemática sobre barreras y facilitadores del empleo para adultos con TEA, describe que el asignar puestos de trabajos que impliquen un nivel de interacción social para la persona con TEA, como servicio al cliente, sería un gran desafío, y a su vez, lo considera como parte de una barrera “del entorno”.

Otro hallazgo importante fue que gran parte de los entrevistados coincidían en que a futuro las personas con TEA serían gran parte de la fuerza laboral, uno de los puntos para esa reflexión era el aumento de personas diagnosticadas con esta condición.

Esta postura es compartida por Brownlow y Pillay (2017) quien expresa dentro de sus conclusiones que el aumento global de personas con TEA sugiere que en el futuro se incrementará el número de jóvenes adultos con trastorno de espectro autista buscando empleo. Sin embargo, esto refleja la urgencia de informar, educar y sensibilizar a la sociedad respecto a las habilidades laborales de estos individuos, ya que, de no ser así, se podría crear una proporcionalidad inversa, respecto al aumento de casos de personas con TEA y la inserción laboral exitosa.



## IX. LIMITACIONES Y PROYECCIONES

### 9.1 Limitaciones

Dentro de las limitaciones de esta investigación, se destaca la temporalidad en la realización de las entrevistas. El trabajo de campo llevado a cabo en los meses de noviembre y diciembre se vio afectado por la complejidad de asegurar horarios para las entrevistas con los docentes. Dado que este periodo coincide con el término y cierre de año educativo, las agendas de las docentes estaban notablemente ocupadas.

Otra limitación significativa radica en la limitada disposición de los propietarios de micro y pequeñas empresas para participar en el estudio, lo que impidió alcanzar la totalidad de informantes que originalmente se habían establecido como meta.

Es importante tener en cuenta que, debido a que la muestra es acotada, la generalización de los resultados a muestras y poblaciones más amplias puede verse comprometida. Destacando que, desde nuestra percepción, estas limitaciones no disminuyen la importancia de los hallazgos obtenidos, sino que, más bien, sirven como puntos de reflexión valiosos para investigaciones futuras.

## 9.2 Proyecciones

Si bien esta tesis se centró en el contexto de micro y pequeñas empresas, sería valioso ampliar la investigación a otros sectores empresariales, como grandes corporaciones o empresas de sectores específicos, ya que se podría obtener una visión más completa de las prácticas de inclusión laboral.

Asimismo, se podría explorar cómo las políticas gubernamentales o incentivos fiscales pueden influir en la disposición de las empresas, especialmente de las pequeñas, para contratar a personas con TEA.

De igual forma, se podría realizar un estudio sobre el papel de la educación en la inclusión laboral, en este caso, estudiar cómo las instituciones educativas pueden desempeñar un papel más activo respecto a la preparación de las personas con TEA para el mundo laboral.

De igual manera, sería valioso realizar un estudio a las personas con TEA empleadas en diversos entornos laborales, ya que permitiría comprender mejor su desarrollo profesional, los desafíos que enfrentan y cómo evolucionan las percepciones dentro de los lugares de trabajo.

En la misma línea, desde nuestra perspectiva, consideramos que investigaciones futuras podrían centrarse en identificar estrategias de apoyos específicas que resulten más eficaces en el entorno laboral de personas con TEA, con el objetivo de proporcionar recomendaciones más detalladas para empresas e instituciones educativas.

Como también, realizar una investigación respecto a cómo el mencionar que se padece de TEA en el currículum puede afectar positiva o negativamente en las oportunidades laborales.

Por último, a nuestro criterio, sería beneficioso la creación de talleres informativos y de capacitación respecto al trastorno del espectro autista en diversos sectores empresariales. Además, considerar la continuación de esta investigación, con una muestra más significativa.

## X. GLOSARIO DE TÉRMINOS

TEA: Trastorno del Espectro Autista.

DSM-V: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders / Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales Versión N°5

MINEDUC: Ministerio de Educación.

MIPYMES: Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

BCN: Biblioteca del Congreso Nacional.

CDC: Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades.

SENADIS: Servicio Nacional de Discapacidad.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

## XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, T., Bailey, A., Barbic, P., Beck, C., Harmuth, E., & Silleta, E. (2018). *Barreras y facilitadores del empleo para adultos con autismo: Una revisión del alcance*. 1(1). <https://doi.org/10.3928/24761222-20180212-01>
- Adolfsson, M., Black, M., Dreaver, J., Falkmer, M., Girdler, S., & Thompson, C. (2020). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(5), 1657-1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>
- Aguado, J., Avelluto, P., Barañao, L., Campero, A., Domenichini, P., Duro, E., Finocchiaro, A., García, J., Ghillione, O., Gribnicow, A., Mentaberry, A., Miguel, M., Panozzo, M., & Vidal, M. (2019). *Educación Inclusiva: Fundamentos y Prácticas para la Inclusión*. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL006580.pdf>
- Ainscow, M., & Booth, T. (2000). *Primer Encuentro Nacional de Inclusión Educativa y Éxito Escolar*. [https://educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/3Internacionales/8Indic\\_e\\_de\\_Inclusion.pdf](https://educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/3Internacionales/8Indic_e_de_Inclusion.pdf)
- American Psychiatric Association. (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5*. American Psychiatric Publishing. <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Anderson, C., Butt, C., & Sarsony, C. (2021). Young Adults on the Autism Spectrum and Early Employment-Related Experiences: Aspirations and

Obstacles. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(1), 88-105.  
<https://doi.org/10.1007/s10803-020-04513-4>

Arbeláez, M., & Onrubia, J. (2014). Análisis bibliométrico y de contenido. Dos metodologías complementarias para el análisis de la revista colombiana Educación y Cultura. *Revista de Investigaciones · UCM*, 14(23), Article 23.  
<https://doi.org/10.22383/ri.v14i1.5>

Arberas, C., & Ruggieri, V. (2019). *Autismo. Aspectos genéticos y biológicos*.  
<http://www.scielo.org.ar/pdf/medba/v79n1s1/v79n1s1a05.pdf>

Arias, B., Gómez, L., Schalock, R., Urríes, F., & Verdugo, M. (2013). *Calidad de Vida* (pp. 443-461). [https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086\\_Calidad\\_de\\_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086_Calidad_de_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf)

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2013, marzo 19). *Resolución 67/82*.  
<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=51e669394>

Banco Mundial, & Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*.  
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>

Baña, M. (2015). *El rol de la familia en la calidad de vida y la autodeterminación de las personas con trastorno del espectro del autismo*. 9(2), 323-336.  
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a09.pdf>

Baptista, M., Fernández, C., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.<sup>a</sup> ed.).

[https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?usp=sharing&usp=embed\\_facebook](https://drive.google.com/file/d/0B7fKI4RAT39QeHNzTGh0N19SME0/view?usp=sharing&usp=embed_facebook)

Barrera, E., Blanco, M., Blanco, G., González, C., López, A., Rodríguez, A., & Wulf, E. (2014). *Herramientas para la competitividad de la pequeña empresa en América Latina*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1389/index.htm>

Beltrán, M., Flores, N., Jenaro, C., López, J., & Tomsa, R. (2014). *Actitudes, Barreras y Oportunidades Para el Empleo de Personas con Discapacidad Intelectual*. 4, 613-619. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851787066.pdf>

Bölte, S., Black, M., D'Angelo, A., Esposito, C., Falkmer, M., Falkmer, T., Gerber, A., Girdler, S., Halladay, A., Lerner, M., Mahdi, S., Milbourn, B., Ström, E., & Thompson, C. (2019). Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the united states, australia, and sweden. *Autism Research: Official Journal of the International Society for Autism Research*, 12(11), 1648-1662. <https://doi.org/10.1002/aur.2167>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Bravo, M. (2018). *Miradas hacia un mundo simbólico: El Trastorno del Espectro Autista*. 5. <https://revistainclusiones.org/pdf56/5%20VOL%205%20NUM%204%20018AUTISMO%20OCTUBREDICIEMBRERV%20INClu.pdf>

- Bronfenbrenner, U. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano*.  
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/18032>
- Bross, L. A., Travers, J. C., Huffman, J. M., Davis, J. L., & Mason, R. A. (2021). A Meta-Analysis of Video Modeling Interventions to Enhance Job Skills of Autistic Adolescents and Adults. *Autism in Adulthood: Challenges and Management*, 3(4), 356-369. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0038>
- Brownlow, C., & Pillay, Y. (2017). *Predictors of Successful Employment Outcomes for Adolescents with Autism Spectrum Disorders: A Systematic Literature Review | Review Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/DOI 10.1007/s40489-016-0092-y>
- Cabeza, P., Gutiérrez, F., & Hernández, D. (2022). Mipymes, análisis y reflexión desde la formación de competencias emprendedoras en los estudiantes. *Revista Conrado*, 18(85), 397-411. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-397.pdf>
- Cardemil, M. (2022). *Las mipymes chilenas en el 2022*.  
[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33318/1/N\\_25\\_22\\_Las\\_mipymes\\_chilenas\\_en\\_el\\_2022.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33318/1/N_25_22_Las_mipymes_chilenas_en_el_2022.pdf)
- Cárdenas, A., Ignacio, M. E., & Velarde, M. (2021). Diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista- TEA, adaptándonos a la nueva realidad, Telesalud. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(3), 175-182.  
<https://doi.org/10.20453/rnp.v84i3.4034>
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC). (2022). *¿Qué son los trastornos del espectro autista?* Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/autism/facts.html>



- Chávez, N., Heredia, W., Leyva, V., & Varela, A. (2023). *Instrumento Técnico: La familia, actor aliado en la inserción laboral de personas con discapacidad*. <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2023/08/Instrumento-Tecnico-La-Familia-actor-aliado-en-la-inclusion-laboralRR.pdf>
- Confederación Autismo España. (2023). *Empleo*. <https://autismo.org.es/que-hacemos/lineas-de-accion/empleo/>
- Córdoba, H. (2017). *Investigación cualitativa*. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3556/Investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>
- Correa, L., Cvetković, A., Lama, J., Maguiña, J., & Soto, A. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164-170. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Dirección del Trabajo. (2023). *Código del Trabajo*. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf)
- Erazo, M., & Lucumi, M. (2022). *Análisis de Propuestas para la Inclusión Laboral de Personas con Trastorno del Espectro Autista*. [https://repositorio.uniajc.edu.co/bitstream/handle/uniajc/1376/Monografia\\_MARIA%20OLIVELLI%20Y%20MARY%20LUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uniajc.edu.co/bitstream/handle/uniajc/1376/Monografia_MARIA%20OLIVELLI%20Y%20MARY%20LUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Federación Autismo Madrid. (2021). *¿A qué nos referimos cuando hablamos de calidad de vida?* Autismo Madrid. <https://autismomadrid.es/noticias/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-calidad-de-vida/>

- Fong, C. J., Taylor, J., Berdyeva, A., McClelland, A. M., Murphy, K. M., & Westbrook, J. D. (2021). Interventions for improving employment outcomes for persons with autism spectrum disorders: A systematic review update. *Campbell Systematic Reviews*, 17(3), e1185. <https://doi.org/10.1002/cl2.1185>
- Gal, E., Golan, O., & Goldfarb, Y. (2019, junio 8). *A Conflict of Interests: A Motivational Perspective on Special Interests and Employment Success of Adults with ASD* | SpringerLink. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10803-019-04098-7>
- González, C. (2014). Investigación fenomenográfica. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 7(14), Article 14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.M7-14.INFE>
- González, C., & Marhuenda-Fluixá, F. (2021). Programs' Efficacy to Develop Employable Skills for People With Functional Diversity: A Meta-Analysis. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 8(3), Article 3. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.8.3.3>
- Hernández, C., Plaza, M., & Vidriales, R. (2018). *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo*. [https://autismo.org.es/wp-content/uploads/2022/05/2018\\_EmpleoyTEA\\_AutismoEspana.pdf](https://autismo.org.es/wp-content/uploads/2022/05/2018_EmpleoyTEA_AutismoEspana.pdf)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw Hill Mexico. [https://www.academia.edu/43982331/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N\\_LAS\\_RUTAS\\_CUANTITATIVA\\_CUALITATIVA\\_Y\\_MIXTA](https://www.academia.edu/43982331/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA)

Hyman, S., Levy, S., Myers, S., Council on Children with Disabilities, Section on Developmental and Behavioral Pediatrics, & Kuo, D. (2020). Identification, Evaluation, and Management of Children With Autism Spectrum Disorder. *Pediatrics*, 145(1), 1-64. <https://doi.org/10.1542/peds.2019-3447>

Lampert, M. (2018). *Trastorno del Espectro Autista. Epidemiología, aspectos psicosociales, y políticas de apoyo en Chile, España y Reino Unido*. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25819/1/BCN\\_\\_Políticas\\_de\\_apoyo\\_al\\_espectro\\_autista\\_FINAL.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25819/1/BCN__Políticas_de_apoyo_al_espectro_autista_FINAL.pdf)

Ley 20.416 de 2010. Fija normas especiales para las empresas de menor tamaño. 13 de enero de 2010. N.o. 20416. <https://bcn.cl/2eyef>

Ley 20.422 de 2010. Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. 03 de febrero de 2010. N.o. 42861. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

Ley 21.015 de 2017. Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral. 29 de mayo de 2017. N.o. 41972. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

Martínez, C. (2022). *Inserción laboral de personas adultas autistas en la zona urbana de la ciudad de Cuenca*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8926/1/T3895-MTDI-Martinez-Insercion.pdf>

Meléndez, S. (2016). Comunicación interna incluyente. Dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación & Desarrollo*, 24(1), Article 1. <https://doi.org/10.14482/indes.24.1.8683>

- Melgar, V., Rangel, M. J., & Reynoso, C. (2016). El trastorno del espectro autista: Aspectos etiológicos, diagnósticos y terapéuticos. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.*, 2, 214-222. <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2017/im172n.pdf>
- Ministerio de Educación. (2013). *Guía: Educación para la Transición*. <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/09/201405051722200.GUIAPARALATRANSICIONedespecial.pdf>
- Ministerio de Educación. (2010, abril 21). *Decreto 170*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1012570&f=2010-08-25&p=>
- Ministerio de Salud. (2023, marzo 10). *Ley 21.545*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1190123>
- Navas, W., & Vargas, M. J. (2012). *Autismo Infantil*. 44-58. <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v26n2/art5.pdf>
- Negron, I. (2023). Programas e intervenciones de empleo dirigidos a adultos con trastorno del espectro autista (TEA): Una revisión de literatura sistemática. *Ciencias de la Conducta*, 38(1), 76-92. <https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/53>
- OIT, & SOFOFA. (2012). *Empresa inclusiva*. <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-tecnologica-de-chile/prevencion-de-riesgos/empresa-inclusiva-sofofa-web-2013/45559076>

- Ordóñez, C. (2022). Significados culturales del concepto inclusión laboral en profesionales posgraduados en seguridad y salud en el trabajo. *Revista Republicana*, 33, 185-196. <https://doi.org/10.21017/Rev.Repub.2022.v33.a133>
- Organización Mundial de la Salud. (2023, marzo 29). *Autismo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Paz, E., & Silva, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29, e190724. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Ribot, S., & Varguillas, C. (2007). Implicaciones Conceptuales y Metodológicas en la Aplicación de la Entrevista en Profundidad. *Revista de Educación*. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76102313.pdf>
- Robalino, R., & Solis, L. (2019). El papel de las PYMES en las sociedades y su problemática empresarial. *INNOVA Research Journal*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.949>
- SENADIS. (2016). *Chile conmemora los 10 años de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. [https://www.senadis.gob.cl/sala\\_prensa/d/noticias/5967/chile-conmemora-los-10-anos-de-la-convencion-de-naciones-unidas-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad](https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/5967/chile-conmemora-los-10-anos-de-la-convencion-de-naciones-unidas-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad)
- Vargas, X. (2007). *¿Cómo hacer investigación cualitativa?* ETXETA. <https://ia802603.us.archive.org/18/items/vargas-xavier-2011.-como-hacer-investigacion-cualitativa.-biblioteca->

rambell/Vargas%2C%20Xavier%20%282011%29.%20Como%20hacer%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.%20Biblioteca%20Rambell.pdf

Vera, R. (2023). Los Beneficios de las Experiencias Laborales en Jóvenes Adultos/as con Autismo para su Inclusión Social: Revisión de Literatura Sistemática. *Ciencias de la Conducta*, 38(1), 56-75. <https://cienciasdeconducta.org/index.php/cdc/article/view/57>

Victoriano, E. (2017). Facilitadores y barreras del proceso de inclusión en educación superior: La percepción de los tutores del programa Plane-UC. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 349-369. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100020>

Yáñez, C., Maira, P., Elgueta, C., Brito, M., Crockett, M. A., Troncoso, L., López, C., & Troncoso, M. (2021). Estimación de la prevalencia de trastorno del Espectro Autista en población urbana chilena. *Andes Pediatrica*, 92(4), 519. <https://doi.org/10.32641/andespediatr.v92i4.2503>

Zúñiga, M. (2022). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para el sector público*. <https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2022/01/Guia-de-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-para-el-sector-publico.pdf>







## **Anexo 2**

### **Instrumento 1**

**Entrevista:** Entrevista en profundidad para delegado/a de la cámara de comercio y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).

<b>Entrevistador</b>	
<b>Fecha entrevista</b>	
<b>Hora de inicio</b>	
<b>Hora de término</b>	
<b>Lugar</b>	

#### **1.- Presentación entrevistador y objetivos de entrevista**

- Buenos días/tardes mi nombres es\_\_\_\_\_, soy estudiante de 5to año de la carrera de educación diferencial de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles y el día de hoy seré quien le realice la entrevista acordada sobre el tema de investigación “Contexto de inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile” , este proyecto de investigación nos lo pide la universidad como requisito para optar al grado de Educadora diferencial.

Dicho esto, es apropiado recordarle que, tal como lo señalaba el consentimiento que firmó, esta entrevista será grabada en material de audio, y que su identidad será totalmente confidencial.

Antes de comenzar, quisiera que se presentara, en este caso, que diga su nombre ficticio y también que señale el rubro de su local (solo el rubro, no el nombre del local)

Bueno, ahora le daré a conocer el objetivo general de esta investigación, algunas indicaciones de como realizaremos la entrevista y luego comenzaremos con las preguntas.

**El objetivo general de este proyecto es:**

Analizar el contexto de inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

**Las indicaciones para comenzar son:**

- Que se sienta cómodo/a.
- Que responda con completa honestidad y sinceridad en las respuestas que otorgue a cada pregunta.
- Que si tiene dudas este es el momento de realizar las consultas.
- Y por último, recordar nuevamente que los datos relacionados con su privacidad serán manejados en forma confidencial, por lo cual su identidad será protegida para resguardar el anonimato.

**2.- Información general del entrevistado**

Antes de comenzar de lleno con las preguntas quisiera que me pudiera dar una información general:

<b>Edad</b>	
<b>Años en el rubro</b>	
<b>Cantidad de trabajadores</b>	
<b>Ciudad de residencia</b>	

**Preguntas:**

1.- ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce a alguna micro o pequeña empresa que lo haga?

---

---

---

---

2.- ¿Consideraría contratar a una persona con trastorno autista? ¿Por qué?

---

---

---

---

3.- ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA inserta en el mundo laboral? ¿Podría describirla?

---

---

---

---

4.- ¿Qué tipo de apoyos cree usted que son necesarios para facilitar la inclusión laboral efectiva de este colectivo?

---

---

---

---

5.- ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?

---

---

---

---

6.- ¿Cómo podrían mejorar a mediano y largo plazo las MIPYMES y cámara de comercio en relación a la inclusión laboral efectiva de este colectivo?

---

---

---

---

7.- ¿Considera que su local es inclusivo? ¿Por qué?

---

---

---

---

8.- ¿Cree que necesite alguna modificación? De ser así ¿Cuáles?

---

---

---

---

9.- ¿Cuál cree usted que sería la recepción de sus clientes al incluir una persona con TEA en su local comercial? ¿Por qué?

---

---

---

---

10.- ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral de las empresas la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?

---

---

---

---

11.- ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de personas con TEA a futuro? ¿Por qué?

---

---

---

---

12.- ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿por qué?

---

---

---

---

13. ¿Qué es para usted el término "calidad de vida"?

---

---

---

---

14. De acuerdo a su respuesta anterior, ¿Considera que el dar trabajo a una persona con esta condición ayudaría a mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?

---

---

---

---

15.- ¿Cómo cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno?

---

---

---

---

16.- ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?

---

---

---

---

17.- ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a personas con trastorno del espectro autista en la ciudad? ¿Por qué?

---

---

---

---

18.- ¿Cuáles considera que son las características y habilidades fundamentales que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una MIPYME? ¿Por qué?

¿Qué puestos de trabajos u oficios consideraría asignar para estas personas?  
¿Por qué?

---



---



---



---

## Instrumento 2

**Entrevista:** Entrevista en profundidad para profesoras de centro de formación laboral.

<b>Entrevistador</b>	
<b>Fecha entrevista</b>	
<b>Hora de inicio</b>	
<b>Hora de término</b>	
<b>Lugar</b>	

### 1.- Presentación entrevistador y objetivos de entrevista

- Buenos días/tardes mi nombres es \_\_\_\_\_ , soy estudiante de 5to año de la carrera de educación diferencial de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles y el día de hoy seré quien le realice la entrevista acordada sobre el tema de investigación "Contexto de inclusión laboral de personas con Trastorno el Espectro Autista (TEA) grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los

Ángeles, Chile” , este proyecto de investigación nos lo pide la universidad como requisito para optar al grado de Educadora diferencial.

Dicho esto, es apropiado recordarle que, tal como lo señalaba el consentimiento que firmó, esta entrevista será grabada en material de audio, y que su identidad será totalmente confidencial.

Antes de comenzar, quisiera que se presentara, en este caso, que diga su nombre ficticio y también que señale qué oficios realizan en su taller laboral.

Bueno, ahora le daré a conocer el objetivo general de esta investigación, algunas indicaciones de como realizaremos la entrevista y luego comenzaremos con las preguntas.

**El objetivo general de este proyecto es:**

Analizar el contexto de inclusión laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

**Las indicaciones para comenzar son:**

- Que se sienta cómodo/a.
- Que responda con completa honestidad y sinceridad en las respuestas que otorgue a cada pregunta.
- Que si tiene dudas este es el momento de realizar las consultas.
- Y por último, recordar nuevamente que los datos relacionados con su privacidad serán manejados en forma confidencial, por lo cual su identidad será protegida para resguardar el anonimato.

**2.- Información general del entrevistado**

Antes de comenzar de lleno con las preguntas quisiera que me pudiera dar una información general:



<b>Edad</b>	
<b>Carrera/mención</b>	
<b>Años ejerciendo como docente de taller laboral</b>	
<b>Ciudad de residencia</b>	

### Preguntas

1.- ¿Conoce algún caso de inserción laboral de personas con TEA dentro de la ciudad? De ser así ¿en qué rubro?

---



---



---



---

2.- Según se experiencia, ¿cómo considera que es la situación laboral de personas con TEA?

---



---



---



---

3.- ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA en el mundo laboral? ¿Podría describirla?

---



---



---



---

4.- ¿Cuál debería ser el rol de la cámara de comercio en materia de inserción laboral?

---

---

---

---

5.- ¿Qué habilidades potencia usted en sus alumnos TEA para la transición a la vida adulta e inserción laboral efectiva? ¿Qué estrategias utiliza para conseguirlo?

---

---

---

---

6.- ¿Cómo cree que se podría fomentar la sensibilización o información respecto a este trastorno?

---

---

---

---

7.- ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?

---

---

---

---

8.- ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de las personas con TEA a futuro? ¿Por qué?

---

---

---

---

9.- ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?

---

---

---

---

10.- ¿Qué tipos de apoyo cree que son necesarios para facilitar la inclusión laboral de este colectivo?

---

---

---

---

11.- ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿Por qué?

---

---

---

---

12.- ¿Qué herramientas considera pertinentes entregar como facilitador para la inclusión social y laboral de estas personas?

---

---

---

---

13.- Desde su punto de vista ¿Qué rol cumple la familia en la transición a la vida adulta para lograr que sus hijos puedan insertarse en un puesto laboral?

---

---

---

---

14.- Qué sectores económicos considera que podrían ser más receptivos para contratar a personas con TEA en la Ciudad? ¿Por qué?

---

---

---

---

15.- ¿Cuáles considera que son las principales características y habilidades que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una micro o pequeña empresa?

---

---

---

---

### Anexo 3

#### Formato de consentimiento y autorización delegado cámara de comercio



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Los Ángeles \_\_\_\_\_ de noviembre 2023

Sr/a delegado/a

Presente

Estimado/a delegado/a de la cámara de comercio de la ciudad de Los Ángeles, Chile, junto con saludar, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su consentimiento para participar voluntariamente en nuestro trabajo de investigación, “Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile”, el cual es requisito para optar al grado académico/título profesional de Educadora Diferencial, el proyecto es dirigido por la docente de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, María Aurora Gutiérrez Echavarría, académica del departamento de currículum, didáctica y educación.

Este proyecto tiene por objetivo analizar el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile. Dicho estudio será realizado en el marco de Trabajo de Titulación de las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León, de la carrera de Educación Diferencial, de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, quienes solicitamos su participación, donde deberá compartir su visión y la panorámica de la inclusión laboral de este colectivo.

Su participación es de valiosa contribución, por lo tanto, tenga en cuenta que estará siendo grabado en formato de audio para una posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso exclusivamente las investigadoras y el equipo docente que es parte de nuestra investigación, teniendo presente que existirá confidencialidad, por lo tanto, su identidad será protegida para resguardar el anonimato utilizando un nombre ficticio para referirnos a usted. Recalamos que toda divulgación será realizada sólo con propósitos científicos y educativos.

Para finalizar, las investigadoras responsables del estudio, se comprometen a responder dudas y consultas sobre los procedimientos que se llevarán a cabo u otro asunto relacionado a la investigación, por lo que puede acudir a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

Agradeciendo su buena disposición, se despiden atentamente de usted,

Denise Arévalo Barra  
Estudiante 5° año de Educación Diferencial

María José Lagos Sanhueza  
Estudiante 5° año de Educación Diferencial

Javiera Ruíz León  
Estudiante 5° año de Educación Diferencial



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

### Autorización

Yo, \_\_\_\_\_,

Delegado de la Cámara de Comercio de la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: “Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile”, el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

---

Firma delegado/a

## Formato de consentimiento y autorización dueño/a y/o representante de micro o pequeña empresa



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Los Ángeles \_\_\_\_\_ de noviembre de 2023

Estimado/a dueño/a de MIPYME

Presente

Estimado/a dueño y/o representante de micro o pequeña empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile, junto con saludar, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su consentimiento para participar voluntariamente en nuestro trabajo de investigación, “Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile”, el cual es requisito para optar al grado académico/título profesional de Educadora Diferencial, el proyecto es dirigido por la docente de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, María Aurora Gutiérrez Echavarría, académica del departamento de currículum, didáctica y educación.

Este proyecto tiene por objetivo analizar el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile. Dicho estudio será realizado en el marco de Trabajo de Titulación de las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León, de la carrera de Educación Diferencial, de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, quienes solicitamos su participación, donde deberá compartir su visión y la panorámica de la inclusión laboral de este colectivo.



Su participación es de valiosa contribución, por lo tanto, tenga en cuenta que estará siendo grabado en formato de audio para una posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso exclusivamente las investigadoras y el equipo docente que es parte de nuestra investigación, teniendo presente que existirá confidencialidad, por lo tanto, su identidad será protegida para resguardar el anonimato utilizando un nombre ficticio para referirnos a usted. Recalamos que toda divulgación será realizada sólo con propósitos científicos y educativos.

Para finalizar, las investigadoras responsables del estudio, se comprometen a responder dudas y consultas sobre los procedimientos que se llevarán a cabo u otro asunto relacionado a la investigación, por lo que puede acudir a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

Agradeciendo su buena disposición, se despiden atentamente de usted,

Denise Arévalo Barra  
Estudiante 5° año de Educación Diferencial

María José Lagos Sanhueza  
Estudiante 5° año de Educación Diferencial

Javiera Ruíz León  
Estudiante 5° año de Educación Diferencial



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

### Autorización

Yo, \_\_\_\_\_,  
dueño/a y/o representante de una micro y/o pequeña empresa en el rubro \_\_\_\_\_ en la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: “Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile”, el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

---

Firma dueño/a - representante

## **Formato de consentimiento y autorización profesora de diferencial de centro de formación laboral**



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Los Ángeles \_\_\_\_\_ de Diciembre de 2023

Docente

Presente

Estimado/a docente de centro de formación laboral de la ciudad de Los Ángeles, Chile, junto con saludar, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su consentimiento para participar voluntariamente en nuestro trabajo de investigación, “Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile”, el cual es requisito para optar al grado académico/título profesional de Educadora Diferencial, el proyecto es dirigido por la docente de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, María Aurora Gutiérrez Echavarría, académica del departamento de currículum, didáctica y educación.

Este proyecto tiene por objetivo analizar el contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Los Ángeles, Chile. Dicho estudio será realizado en el marco de Trabajo de Titulación de las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León, de la carrera de Educación Diferencial, de la Universidad de Concepción Campus Los Ángeles, quienes solicitamos su participación, donde deberá compartir su visión y la panorámica de la inclusión laboral de este colectivo.

Su participación es de valiosa contribución, por lo tanto, tenga en cuenta que estará siendo grabado en formato de audio para una posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso exclusivamente las investigadoras y el equipo docente que es parte de nuestra investigación, teniendo presente que existirá confidencialidad, por lo tanto, su identidad será protegida para resguardar el anonimato utilizando un nombre ficticio para referirnos a usted. Recalcamos que toda divulgación será realizada sólo con propósitos científicos y educativos.

Para finalizar, las investigadoras responsables del estudio, se comprometen a responder dudas y consultas sobre los procedimientos que se llevarán a cabo u otro asunto relacionado a la investigación, por lo que puede acudir a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

Agradeciendo su buena disposición, se despiden atentamente de usted,

Denise Arévalo Barra  
Estudiante 5° año de Educación Diferencial

María José Lagos Sanhueza  
Estudiante 5° año de Educación Diferencial

Javiera Ruíz León  
Estudiante 5° año de Educación Diferencial



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

### Autorización

Yo, \_\_\_\_\_,  
Profesor/a de diferencial de un centro de formación laboral de la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

---

Firma docente

## Anexo 4

### Autorización Delegado de la Cámara de Comercio



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Autorización

Yo, Carolina, delegado de la Cámara de Comercio de la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

[Firma]  
Firma delegado/a

## Autorizaciones Dueños/as o Representantes de una Micro o Pequeña empresa



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

### Autorización

Yo, KARINA, dueño/a  
y/o representante de una micro y/o pequeña empresa en el rubro  
Joyería en la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo  
voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las  
estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera  
de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de  
personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este  
colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles,  
Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al  
grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que  
mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que  
ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise  
Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl),  
Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora  
Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

Firma dueño/a - representante



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Autorización

Yo, Carlo, dueño/a  
y/o representante de una micro y/o pequeña empresa en el rubro  
RESTAURANT-BAR en la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo  
voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las  
estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera  
de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de  
personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este  
colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles,  
Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al  
grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que  
mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que  
ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise  
Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl),  
Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora  
Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

Firma dueño/a - representante





Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Autorización

Yo, Karla, dueño/a y/o representante de una micro y/o pequeña empresa en el rubro Emporio en la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

Firma dueño/a - representante



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Autorización

Yo, Mauricio, dueño/a y/o representante de una micro y/o pequeña empresa en el rubro Revestos y Bicicletas en la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

Firma dueño/a - representante



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Autorización

Yo, Cristian dueño/a  
y/o representante de una micro y/o pequeña empresa en el rubro Construcción y ser. de TI en la ciudad de Los Angeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Angeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

  
Firma dueño/a - representante



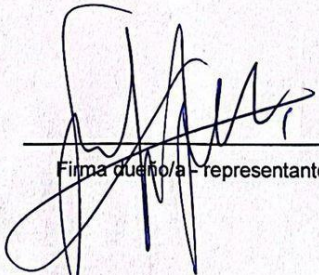


Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Autorización

Yo, ALFREDO, dueño/a  
y/o representante de una micro y/o pequeña empresa en el rubro  
LA BUENIA en la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo  
voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las  
estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera  
de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de  
personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este  
colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles,  
Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al  
grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que  
mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que  
ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise  
Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl),  
Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora  
Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

  
Firma dueño/a - representante




Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Autorización

Yo, JUAN - dueño/a  
y/o representante de una micro y/o pequeña empresa en el rubro  
GRANDES TIENDAS en la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo  
voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las  
estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la  
carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión  
laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados  
con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los  
Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para  
optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que  
mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de  
que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras  
Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza  
(marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la  
investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico  
mgutierrez@udec.cl.

  
Firma dueño/a - representante

## Autorizaciones Profesor/as de Diferencial de Centro de Formación Laboral



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

### Autorización

Yo, Daniel,  
Profesor/a de diferencial de un centro de formación laboral de la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

  
Firma docente



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

#### Autorización

Yo, Claudia

Profesor/a de diferencial de un centro de formación laboral de la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (martagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

Firma docente





Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Autorización

Yo, Conita

Profesora de diferencial de un centro de formación laboral de la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.



Firma docente



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

#### Autorización

Yo, Julia \_\_\_\_\_,

Profesor/a de diferencial de un centro de formación laboral de la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

  
\_\_\_\_\_  
Firma docente



Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación

Autorización

Yo, Angela

Profesor/a de diferencial de un centro de formación laboral de la ciudad de Los Ángeles, Chile, accedo voluntariamente a la realización de una entrevista en profundidad llevada a cabo por las estudiantes Denise Arévalo Barra, María José Lagos Sanhueza y Javiera Ruiz León de la carrera de Educación Diferencial para su proyecto de investigación: "Contexto de inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista grado 1 y 2 según agentes relacionados con este colectivo y dueños/as de micro, pequeñas y medianas empresa de la ciudad de Los Ángeles, Chile", el cual se realizará en el marco del Trabajo de Titulación como requisito para optar al grado de Educadora Diferencial.

Declaro que soy consciente que la entrevista a realizar será grabada en formato de audio y que mi nombre será resguardado utilizando un nombre ficticio. De igual forma, soy consciente de que ante cualquier duda antes o después de la entrevista puedo dirigirme a las investigadoras Denise Arévalo Barra (darevalo2019@udec.cl), María José Lagos Sanhueza (marlagos2018@udec.cl), Javiera Ruiz León (jrui2018@udec.cl) y/o al profesor guía de la investigación, Mg. María Aurora Gutiérrez Echavarría, teléfono 432402572, correo electrónico mgutierrez@udec.cl.

Firma docente

## Anexo 5

### Entrevistas y análisis de contenido

#### Informante 1

**D:** Entrevistadora

**C.G:** Entrevistada, 55 años, economista, representante de la Cámara de Comercio de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>D:</b> ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce alguna pequeña o mediana empresa que lo haga?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-01-01</b>	<b>C.G:</b> Si, conozco una empresa grande que lo hace. Pequeña y mediana, si, también, es una consultora...
	<b>D:</b> ¿Nos podría indicar que piensa al respecto?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-01-02</b>	<b>C.G:</b> Bueno, lo encuentro muy bueno que haya inclusividad en el amplio sentido de la palabra, o más que eso, que se conozca lo que es el concepto de TEA porque muchas veces no se conoce y creo que eso a veces por parte de los empleadores dificulta la comprensión porque normalmente son gente con muchas capacidades, con una mayor capacidad intelectual, pero con poca facilidad o pocas habilidades blandas o pocas posibilidades de sociabilizar. Y eso se puede tender a malinterpretar sobre todo en una sociedad que no tiene mucho conocimiento del tema. Yo lo encuentro muy bueno creo que en 20 años ha evolucionado mucho, porque ya por lo menos se conoce el tema. Se conoce someramente, pero en términos personales lo conozco por un caso familiar, pero efectivamente, no se sabe cómo tratar, incluso diría yo, que los últimos 10 años ha cambiado mucho.
	<b>D:</b> ¿Usted consideraría contratar una persona con trastorno del espectro autista? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-01-03</b>	<b>C.G:</b> Absolutamente, primero que nada, porque considero que la confianza es lo básico para poder trabajar con alguien y son gente super transparente. Ustedes me pueden ayudar como profesionales del área, pero yo no tengo problemas en que mi personal cometa errores porque yo también los cometo. Pero una persona con TEA es absolutamente franca, son casi de pensamiento hablado, son más difíciles de tratar porque son poco sociables porque les gusta estar en su ámbito, pero depende del área. No lo voy a mandar a la mejor atención del cliente, pero también lo pueden manejar y ellos pueden aprender, porque las habilidades se aprenden. Pero si, lo que más lo encuentro positivo es el grado de confianza que uno puede tener con ellos. Porque difícilmente son mentirosos, son

	sumamente leales y la lealtad, a mi juicio, es lo más importante en todo orden de cosas.
	<b>D:</b> ¿Los considera unas personas correctas?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-01-04</b>	<b>C.G:</b> Absolutamente correctas.
	<b>D:</b> ¿Qué tipo de apoyo cree usted que son necesarios para facilitarles la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-01-05</b>	<b>C.G:</b> Capacitación para los empleadores, conocimiento de cuáles son las características del TEA porque ni siquiera lo llamaría yo deficiencia, son características. Como para saber específicamente no se (...) que me va a decir que son pensamiento hablado, que tal vez les cuesta sociabilizar y lo otro que lo comuniquen, porque me imagino que hoy en día es más fácil que lo comuniquen, de hecho, entiendo que hay certificaciones medicas al respecto y eso también genera ciertos mecanismos de incentivo, tienen descuentos en algunos deportes, pádel... y en el... disculpen lo ridícula, en el esquí, pero tiene descuentos y fuertísimos... lo sé por mi hija. Entonces eso yo creo que es... que ellos lo puedan transparentar para ser más aceptados para la sociedad porque muchas veces sufren de bullying en el colegio etc.... y en parte por desconocimiento y en parte porque bueno... Los seres humanos somos malos para aceptar las diferencias eh... pero si se deben capacitar más a los empleadores sobre las características y las potencialidades que tienen las personas con TEA.
	<b>D:</b> ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-02-06</b>	<b>C.G:</b> La cámara de comercio lo está haciendo, si de hecho nosotros hemos sido invitados desde la gestión de la nueva presidenta que es xxxxx , que asumió en septiembre, fuimos invitados a la mesa de discapacidades del hospital, que bueno... que contempla varios aspectos de discapacidad entre ellos lo que es TEA y nosotros solicitamos como empresarios que se pudiese acceder a una bolsa nacional de empleo pero de discapacitados(...) bueno porque en este caso el TEA tal vez es más extremo tendría que estar en una bolsa especial porque los otros yo creo que son parte de LinkedIn o de las otras redes que hay de trabajo porque son profesionales como grado 1 que se yo... pero para casos más especiales poder tener un acceso en eso estamos trabajando porque no está tanto como para discapacidad física como por (...) hay les hago la pregunta solo un grado 3 ya es más complicado, tal vez deben trabajar en forma híbrida, por ejemplo, de forma remota tal vez. Eh... pero si nosotros no sabemos que está esa oferta

	laboral como vamos a acceder a ella (...) no se si me doy a entender...
	<b>D:</b> ¿Como podrían mejorar a mediana y largo plazo las MIPYMES y cámara de comercio en relación con la inclusión efectiva de este colectivo?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-02-07</b>	<b>C.G:</b> Eh... bueno trabajando con las empresas (...) con las instituciones que están asociadas, apoyándonos con la academia, como el caso de ustedes porque me imagino que va a haber una cierta retroalimentación de este trabajo, de esta tesis, como para poder nosotros, capacitarnos como empresarios y eh... insisto, incorporando de una forma bilateral, porque no solamente parte de los discapacitados. Nosotros tenemos una demanda laboral cierto, lamentablemente está bastante baja por la coyuntura económica, pero hay una demanda laboral y eh... tener acceso a esta oferta laboral. Desde todos los amplios espectros de discapacidades entre ellos incluido el TEA y que ojalá en el mediano plazo nosotros podamos tener... nuestra meta, por lo menos, es de aquí a este año, tener gente contratada con el síndrome, si es que se le puede llamar síndrome a las características.
	<b>D:</b> ¿Usted acá es su lugar de trabajo, considera que es inclusivo? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-03-08</b>	<b>C.G:</b> Si este es mi lugar de trabajo, para el espectro de ustedes (...) para el tema específico sí, porque existe cierto conocimiento ya (...) si ustedes me hablan de otras discapacidades no es tan inclusivo porque tengo escaleras, digamos cierto, pero para una persona con TEA sí. Está la disposición de parte de nosotros y están las instalaciones para que tenga privacidad porque muchas veces también son (...) entiendo que son muy sensibles a los ruidos. Acá hay pocas personas y tenemos bastante espacio.
	<b>D:</b> En relación a la pregunta anterior ¿Para el trastorno del espectro autista cree que su lugar de trabajo necesita algunas modificaciones?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-03-09</b>	<b>C.G:</b> En general no es ruidoso mi lugar eh (...) tal vez tendría que tener otra oficina más para incorporar a otra persona más, pero no, prácticamente no, porque somos pocos los que trabajamos y el espacio es grande. Igual de todos modos también podemos trabajar de forma híbrida no hay problema.
	<b>D:</b> ¿Como cree usted que sería la recepción de clientes al incluir una persona con este trastorno?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-03-10</b>	<b>C.G:</b> A ver (...) no creo que habría problema, estoy pensando en los diferentes servicios que nosotros entregamos. Nosotros tenemos 4 unidades de negocios. Un tema es lo que es la cámara como tal, como gremio, pero también, como unidades de negocio que tenemos un servicio que es netamente

	<p>computacional, que es la exploración del boletín comercial y para eso, si bien tal vez, podría capacitarse un poco más, con orientación al cliente que requiere una cierta habilidad blanda, ya que es un trabajo muy específico y concreto. Eso perfectamente lo puede hacer una persona con TEA y en contabilidad que es la otra área es un tema árido y que se hace en un escritorio, no hay ningún problema.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Considera que existen prejuicios con este trastorno?</p>
<p><b>D.A-2023-C.G-F-55-03-11</b></p>	<p><b>C.G:</b> Desconocimiento más que prejuicios diría yo, desconocimiento y (...) sobre todo a nivel de la gente de mi edad, porque los menores, diría yo que la gente de 40 para abajo ya conoce un poco más, está más asociada con el tema y sabe cómo tratar a los hijos. Bueno, ojalá yo hubiese tenido el conocimiento (...) las circunstancias se dieron, dios es grande y tuve una secretaria que tenía su hijo autista con TEA... digamos pseudo Asperger se le llamaba así, pero ella lo veía desde chico y ella sabía cómo tratarlo, yo no tuve ese acceso a él cuándo he (...) con mi hija mayor, porque por dios... la habría podido ayudar mucho... no es que me haga una aráquida al respecto, pero (...) ojalá hubiese podido tener (...) porque tampoco tuve el diagnóstico y mi marido lo mismo entonces... era el bicho raro, mi hija era el bicho raro, la más matea del curso. Bueno cuando ya entro a la ingeniería y saco máximo nacional, etc. Hay obviamente que estuvo con más bichos raros entre comillas jajaja. Mi yerno también lo es, entonces conozco el tema y bueno de hecho el cayó en una familia donde una de las hermanas, ya conocía el caso por su hermana mayor etc. Pero ojalá hubiera más conocimiento (...) insisto (...) para la gente de nuestra edad. La gente menor yo creo que tiene, pero todavía falta mucha a nivel de colegio, a nivel de profesoras, bueno en el caso de ustedes es la especialidad ustedes son de educación diferencial, pero las profesoras de educación común y corriente por dios que les falta. Yo tengo dos profesoras también y la experiencia familiar les ha servido mucho y tienen casos extremos he (...) pero en ese sentido, creo que ha habido un avance porque no... es casi al revés, tienen que someter al resto de los niños a este caso que es un poco más especial, pero hay tolerancia, no es tema y eso es bueno.</p>
	<p><b>D:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral de las empresas la contratación de personas con TEA?</p>
<p><b>D.A-2023-C.G-F-55-04-12</b></p>	<p><b>C.G:</b> Bueno, positivamente sin duda, aumento de rentabilidad disculpa yo soy economista, pero creo que la gente es muy capaz si y (...) bueno, el conocimiento de la sociedad como es porque, porque... no se si hay más, bueno ahí me pueden contestar ustedes, si es por un tema social que hay más ahora o se sabe más...</p>

	<p><b>D:</b> Actualmente hace poco nosotras tuvimos una charla de un médico que es neurólogo que trabaja que trabaja acá en el hospital y decía que efectivamente se está dando el caso de que están naciendo o se está viendo más el caso de personas con TEA y que antiguamente igual era grande o más amplio las personas que lo padecían, pero no eran diagnosticados. Se decía que tenían otra enfermedad o que tenían alguna discapacidad, no se sabía mucho sobre el tema. Aun así, hasta el día de hoy tampoco se saben las causas del que lo causa valga la redundancia.</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-04-13</b>	<p><b>C.G:</b> Yo creo también que hay un gen porque yo con mi marido tengo un hijo...</p>
	<p><b>D:</b> De hecho, en la última charla que tuvimos, decían que mientras haya, por ejemplo, 1 niño con TEA en la familia, posiblemente el hermano también podría padecerlo (...) también que en las mujeres es menos notorio que en los hombres.</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-04-14</b>	<p><b>C.G:</b> Si antiguamente te estoy hablando cuando yo era mamá de niños chicos, porque ahora soy mamá de puros adultos, porque ya no me queda nadie en la casa eh (...) se hablaba de las mujeres que no eran asperger. Yo me acuerdo de que mis amigas me decían tranquilízate tu hija no lo es porque las mujeres no son asperger. conocía niños, casos extremos y que se dedicaban a saltar y que se yo (...) mi hija no era eso... tampoco le encuentro nada de malo. Es mucho más leve o mucho más encondido también, porque yo creo que el sufrimiento... porque yo creo que deben sufrir arto por el rechazo y que se yo (...)</p>
	<p><b>D:</b> ¿Para usted que es el termino calidad de vida?</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-04-15</b>	<p><b>C.G:</b> Calidad de vida (...), bueno para empezar es un término amplio en todos los campos de la vida, la moral, familiar, todo (...) tiene varias dimensiones, eh (...) va a ser bien básico lo que te voy a decir, pero cuando estamos hablando, un poco de laboral, cuando uno viene a trabajar, uno no viene a hacer íntimos amigos, pero el ambiente de trabajo debe ser agradable, no vinimos a ser amigos, pero no vinimos a ser enemigos. Tiene que ser un ambiente agradable con tolerancia y con el objetivo de la empresa a eso vinimos somos un factor productivo. Que además allá un clima laboral relativamente agradable yo creo que aumenta la productividad. calidad de vida, yo creo que es eso, tener un ambiente tranquilo, en paz.</p>
	<p><b>D:</b> De acuerdo a su respuesta anterior ¿Considera que dar trabajo a personas con trastorno espectro autista ayudaría a mejorar su calidad de vida?</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-05-16</b>	<p><b>C.G:</b> Absolutamente, porque bueno, para mi gusto, trabajar...yo he trabajado toda mi vida, creo que el ser autovalente y ser autosustentable, es una autorrealización.</p>



	Además, que es una necesidad, obvio, pero es un factor preponderante en la vida y que ese trabajo sea relativamente agradable (...) en un ambiente relativamente agradable, no digo que sea una fiesta, pero para que una persona pueda trabajar tranquila. Si es TEA y quiere estar solo en su computador todo el día... ¿en qué nos afecta? En nada...
	<b>D:</b> ¿Como cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-05-17</b>	<b>C.G:</b> Siento que, con mayor información, visibilizándolo en la sociedad a través de los medios (...) y eso creo que es algo positivo de la sociedad actual, bueno hay cosas que no estoy tan de acuerdo, pero si eh (...) hay menos estigmas creo hoy en día. Como los temas sexuales ya es todo aceptable hoy en día. No me lo tomen a mal, pero eso también eso tiene su factor positivo, porque la gente es más aceptada como es, pero también debe darse a conocer, porque 30 años atrás cualquier trastorno psiquiátrico era un tabú. Para que decir 50 años atrás, no se podría decir abiertamente que tenía depresión (...) estaba loca. En cambio, ahora no (...) es una enfermedad como cualquier otra y esto es una característica como cualquier otra.
	<b>D:</b> ¿Cuáles considera que usted qué serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>D.A-2023-C.G-F-55-05-18</b>	<b>C.G:</b> De este espectro en especial (...) cuáles son las barreras (...), bueno yo creo que debiesen poner en el curriculum las características, dejando un carnet o cosa que tenga una información. Porque si yo haré una selección de personal, por supuesto que, si sé previamente que es TEA, porque, por supuesto que no voy a esperar lo mismo de esa entrevista, que de la entrevista de otra persona x, porque sería otro tipo de preguntas, otro filtro para poder igualar los indicadores de medición para acceder a cierto tipo de trabajo. Los filtros de selección de personal dirían yo que son una barrera y un facilitador como te acabo de decir, que tuviese adecuado los filtros y que pudiesen ellos, presentarse con las características. No tener que ocultarlo o mantenerlo en silencio. Yo entiendo que tratan de manejarlo para poder incorporarse a la sociedad (...) lo entiendo, pero tampoco se trata que, no sé, que yo... para una pega me transforme en atleta si no lo soy, te fijas (...) no sé si me entiendo, que tengas que cambiar para poder trabajar, no estoy de acuerdo (...) y en eso creo que la sociología laboral y no quiero criticar, si bien ha sido buena muchas veces, eh (...) creo que esos filtros, de este y qué se yo, dejaron mucho que desear en el amplio sentido de la palabra, no solamente con los TEA. Yo creo que debe incorporarse en lo que es psicología laboral, muy fuertemente el tema de selección de personal con esos conceptos y con las

	<p>habilidades que ellos también tienen para ciertos puestos, pero creo hay ciertos cargos que requieren (...) porque ellos tienen buen liderazgo, por ejemplo, según el grado. Tienen super buen liderazgo, en algunas áreas "áridas" por así decirlo, como son menos emocionales, hay ciertos cargos que requieren un liderazgo estricto, bueno, hay diferentes tipos de líderes por supuesto, pero efectivamente si lo pueden desarrollar.</p>
	<p><b>D:</b> Obviamente quizás haya como contradicciones con quien esté a cargo de él, porque pueden malinterpretar por que puede ser una persona poco empática, pero sin embargo son como super rectos y algunas personas tampoco les gusta que el jefe, por ejemplo, si fuera en este caso, sea así.</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-06-19</b>	<p><b>C.G:</b> Claro... Pero no es malo que no te guste o no te guste, si acá uno no está para caerle bien a todo el mundo...</p>
	<p><b>D:</b> En este caso, en su contexto sería bueno que usted igual incluyera, por ejemplo, una persona así, porque sería lineal o habría más producción</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-06-20</b>	<p><b>C.G:</b> Exacto, si, esa es la idea (...) y eso también, te diría que también son filtros de las consultoras laborales, porque en el fondo, cuando una empresa contrata un consultor laboral, si lo que quiere es netamente producción, no sé, "ingeniería" Soquimich, unas metas estratosféricas (...) una persona así va a rendir con más facilidad, tal vez no va a ser la más simpática y va a andar muerta de la risa, pero va a rendir.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a personas con trastorno del espectro autista en la ciudad? ¿Por qué?</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-06-21</b>	<p><b>C.G:</b> eh (...) informático, en el área de informática (...) en el área forestal también podría ser, personalmente, creo yo. En orientación al cliente creo yo que no tanto, porque ahí les va a costar más. Servicios financieros por ejemplo....</p>
	<p><b>D:</b> ¿Por qué lo cree?</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-06-22</b>	<p><b>C.G:</b> Bueno un informático tiene que interactuar con un computador y servicios de faena y madera, que sé yo, en general son (...) requieren plazos, son muy estrictos en los horarios, parten desde las 5 de la mañana (...) y ellos pueden desarrollar ese tipo de cosas y servicios financieros, en los bancos hay ciertas restricciones (...) ciertas normativas (...) y si hay una instrucción, por ejemplo, de un cheque de 10 lucas, lo hará (...) porque son "cuadrados" (...)</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cuáles considera que son las características y habilidades fundamentales que una persona con TEA debería poseer para aspirar un puesto de trabajo en un MIPYME? ¿Por qué?</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-07-23</b>	<p><b>C.G:</b> Es que las posee yo creo (...) la confianza, el grado de responsabilidad, la productividad, el cumplimiento (...) si eso... Porque las MIPYMES en general tienen escasos recursos ¿cierto? Entonces con la contratación de personas que sobre</p>

	<p>todo hoy en día, hay bastante barreras de salida con respecto a los despidos, y lamentablemente, con el comportamiento oportunista de los seres humanos, porque somos así...sacar la vuelta. Y eso jamás lo va a hacer una persona con TEA, entonces la productividad va a ser mayor y va a ser más eficiente en una MIPYME con una persona con esas características. Ahora, insisto, por favor corrígeme, entiendo que tienen un grado de responsabilidad mayor (...)</p>
	<p><b>D:</b> Según estudios sí, porque como bien dijo usted delante, coloquialmente, son estructurados, son cuadrados, entonces se van a regir por lo que usted le va a decir, lo van a hacer tal cual, sin cambiar nada (...)</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-07-24</b>	<p><b>C.G:</b> Entonces igual soy yo en un grado mínimo porque soy enferma de cuadrada y hago 10 veces más de la pega que necesito y mi hija es un poco al revés, hace lo que tiene que hacer, listo perfecto (...) yo tengo que cumplir y cumplir "cuadrado".</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de personas con TEA a futuro? ¿Por qué?</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-07-25</b>	<p><b>C.G:</b> Bueno, primero que nada, hay un crecimiento, entonces van a ser una gran parte de la fuerza laboral a futuro. La fuerza laboral a futuro va a estar requiriendo cada vez mayor capacitación, ya no nos conformamos con títulos, sino con diplomados, magister, que tengan una capacidad intelectual, me da la impresión, un poquito superior (...) entonces la inclusión laboral yo creo que va a ser mayor.</p>
	<p><b>D:</b> Claro además ahora como se está viendo que hay más personas diagnosticadas (...)</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-07-26</b>	<p><b>C.G:</b> Alla voy (...) va a ser mayor porcentaje de fuerza laboral que va a tener estas características.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada alguna persona con TEA inserta en el mundo laboral? De ser así ¿Podría describirla?</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-07-27</b>	<p><b>C.G:</b> Persona con TEA inserta en el mundo laboral (...) ¿Experiencia de que tipo?</p>
	<p><b>D:</b> Si usted ha contratado, ha sido atendida o conoce (...) por ejemplo, en este caso, usted nos comentó que su hija tenía diagnostico ¿Ella ha trabajado alguna vez? ¿Cómo ha sido la experiencia de ella? Algo relacionado...</p>
<b>D.A-2023-C.G-F-55-07-28</b>	<p><b>C.G:</b> Si... en eso estaba pensando, bueno, yo creo que ella, como cumple los roles en forma... en forma muy estructurada eh (...) de repente eh (...) no es que no tenga aspiraciones, no es la respuesta, sino que, si están en una zona de confort, no requieren más, y yo creo que deben estar teniendo aspiraciones y no tener resistencia al cambio y ellos tienen mayor resistencia a los cambios porque tienen cero tolerancia a la frustración y recuerdo que mi hija trabajó en un cargo alto</p>

en Natura, pero yo le dije; ya, estás haciendo lo de natura de forma (...) bueno después vino la pandemia entonces de forma automática le dije; te demoras la nada misma. Yo la veía hablar con los consultoras e iba todo perfecto, pero no quieres un desafío más interesante (...) y ella me decía; “no, estoy super bien”, que se yo, que ella tiene un titulado ingeniero químico un doctorado un magister y cuestiones (...) no quieres algo más interesante y ella me decía; “no, estoy bien”, hasta que la llamaron de Soquimich, la llamaron una vez, la llamaron dos veces y tres veces (...) entonces le dije; ¿qué más estas esperando para tener un desafío laboral más interesante?, y ella me decía; “es que estoy bien” (...) y yo le decía; ¿qué te va a ofrecer Natura?, porque ella estaba cómoda (...) ella no tenía mayores aspiraciones, tampoco tenía mayores aspiraciones monetarias, no todos son igual, pero me estas preguntando por una experiencia (...) entonces pregunta a Natura, si te van a mandar a Brasil, al mato groso, ahí donde están las fábricas... porque ella es químico... ingeniero químico y entonces me dice que le dijeron; “que ya llegué a mi techo”. Recién ahí respondió, porque ella era la persecución del gerente de ahí de Soquimich que es (...) si tú lo piensas es todo un honor que a los 25 años te estén persiguiendo. Pero ella estaba cómoda y estructurada, como le habían dado la oportunidad, estaba eternamente agradecida, pero son cosas distintas, porque vas a ganar el doble vas a tener más oportunidades y además está el respeto con la persona que te ha llamado 3 veces, así como un tremendo respeto por la empresa y era un tema más de “lealtad” (...) bueno, ella hizo una práctica en Soquimich, su primer práctica, segundo o tercer año y después cuando ella terminó la carrera, tenía que hacer su práctica de título, se puso en natura en la página de la universidad y la llamaron en la misma tarde, fue a la entrevista y ella estaba ya trabajando. Entonces está super agradecida, en todo caso, es un caso bien excepcional, pero hay que quererse más. Te fijás si ya había hecho la práctica, ya la estaban volviendo a llamar, pero ahí tuve que guiarla yo, osino, todavía estaría allá, bueno, no tendría nada de malo, si también era súper “chora” la natura, ósea no estoy (...) pero ella tenía mayor potencial, pero hay esta un tema de todo el bullying del colegio etc. (...) que yo creo que te tiene que afectar. Te tiene que dejar marcado por que lo paso pésimo en el colegio, pero horrible, ósea ella lo pasaba muy mal.

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA.		<p>- Si conoce</p> <p>-Si contrataría</p>	<p>-Si, conozco una empresa grande que lo hace</p> <p>. Pequeña y mediana, si, también, es una consultora...</p> <p><b>D.A-2023-C.G-F-55-01-01</b></p> <p>- Absolutamente, primero que nada, porque considero que la confianza es lo básico para poder trabajar con alguien y son gente super transparente.</p> <p><b>D.A-2023-C.G-F-55-01-02</b></p>
Estrategias		<p>-Capacitaciones Empleadores</p> <p>-Trabajar de forma Hibrida</p> <p>-Apoyándonos</p> <p>-Conocimiento y disposición</p>	<p>- Capacitación para los empleadores, conocimiento de cuáles son las características del TEA</p> <p><b>D.A-2023-C.G-F-55-01-05</b></p> <p>- Tal vez deben trabajar en forma hibrida, por ejemplo, de forma remota tal vez.</p> <p><b>D.A-2023-C.G-F-55-02-06</b></p> <p>-Bueno trabajando con las empresas (...) con las instituciones que están asociadas, apoyándonos con la academia, como el caso de ustedes.</p> <p><b>D.A-2023-C.G-F-55-02-07</b></p> <p>-Para el espectro de ustedes (...) para el tema específico sí, porque existe cierto conocimiento ya (...) si ustedes me hablan de otras discapacidades no es tan inclusivo porque tengo</p>

			<p>escaleras, digamos cierto, pero para una persona con TEA sí.  <b>D.A-2023-C.G-F-55-03-08</b></p>
Percepciones		<p>- No es ruidoso</p> <p>-Sensibles al ruido</p> <p>-Rentabilidad</p> <p>-Autovalente -Autorrealización</p> <p>-Visibilización</p>	<p>- En general no es ruidoso mi lugar.  <b>D.A-2023-C.G-F-55-03-09</b></p> <p>- Entiendo que son muy sensibles a los ruidos.  <b>D.A-2023-C.G-F-55-03-08</b></p> <p>-Positivamente sin duda, aumento de rentabilidad.  <b>D.A-2023-C.G-F-55-04-12</b></p> <p>- Creo que el ser autovalente y ser autosustentable, es una autorrealización. Además, que es una necesidad, obvio, pero es un factor preponderante en la vida.  <b>D.A-2023-C.G-F-55-05-16</b></p> <p>-Con más información, visibilizándolo en la sociedad a través de los medios.  <b>D.A-2023-C.G-F-55-05-17</b></p>
Barreras y/o Facilitadores		<p>-Desconocimiento</p> <p>-Curriculum</p> <p>-Fuerza laboral</p>	<p>-Desconocimiento más que prejuicios diría yo.  <b>D.A-2023-C.G-F-55-03-11</b></p> <p>- Yo creo que debiesen poner en el curriculum las características.  <b>D.A-2023-C.G-F-55-05-18</b></p> <p>- Bueno, primero que nada, hay un crecimiento, entonces van a ser una gran parte de la fuerza laboral a futuro.  <b>D.A-2023-C.G-F-55-07-25</b></p>

Empleo habilidades laborales	-	- Informático - Área Forestal  -Servicios Financieros  -Confianza -Responsabilidad	- Informático, en el área de informática (...) en el área forestal también podría ser. <b>D.A-2023-C.G-F-55-06-21</b>  -Servicios financieros, en los bancos hay ciertas restricciones (...) ciertas normativas (...) y si hay una instrucción, por ejemplo, de un cheque de 10 lucas, lo hará (...)porque son cuadrados (...) <b>D.A-2023-C.G-F-55-06-21</b>  - Es que las posee yo creo (...) la confianza, el grado de responsabilidad, la productividad, el cumplimiento (...) <b>D.A-2023-C.G-F-55-07-23</b>
------------------------------------	---	---	--

## Informante 2

**D:** entrevistadora

**C.S.:** entrevistado, 51 años, representante de un Bar Restaurant de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>D:</b> ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce a alguna micro o pequeña empresa que lo haga?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-01-01</b>	<b>C.S:</b> No
	<b>D:</b> ¿Consideraría contratar a una persona con trastorno del espectro autista? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-01-02</b>	<b>C.S:</b> Mmm(...), ¿acaso lo consideraría?... yo creo que no (...), ¿por qué no?, porque desconozco la materia, desconozco digamos... la enfermedad como tal, no se cual serían los... como la... la... la inducción de como trabajar con una persona con esos... la verdad es que soy ignorante en el tema, entonces... por ignorancia no más, esa es como la respuesta.
	<b>D:</b> ¿Qué tipo de apoyos cree usted que son necesarios para facilitar la inclusión laboral efectiva de este colectivo?

<b>D.A-2023-C.S-M-51-01-03</b>	<b>C.S:</b> ¿A qué se refiere con colectivo?
	<b>D:</b> las personas que tienen espectro autista... En este caso, por ejemplo... ya que usted no es como...no tiene mucho conocimiento, podría ser quizás el tema de que haya más información...
<b>D.A-2023-C.S-M-51-01-04</b>	<b>C.S:</b> Eso mismo estaba pensando...Estaba pensando en que, uno, sería como... como mayor difusión, mayor eh... información, para saber de qué se trata, no sé qué más.
	<b>D:</b> ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-01-05</b>	<b>C.S:</b> ¿La cámara de comercio?, mmm... yo no soy de la cámara de comercio(...) y... desconozco lo que hacen ellos, no tengo idea que es lo que hacen(...) no sé quiénes son(...), yo sé que es una asociación... que es como... es como una asociación gremial así... que reúne a todos los empresarios o microempresarios, no sé, pero... yo no sé si ellos tienen esa competencia, la verdad es que no sabría decirte como... que, que debería, decir que es lo que tienen que hacer ellos, si yo no cacho que es lo... ¿no se si me entiendes?
	<b>D:</b> ¿Cómo podrían mejorar a mediano y largo plazo las MIPYMES y la cámara de comercio en relación a la inclusión laboral efectiva de este colectivo?... En este caso como usted no pertenece a la cámara de comercio, pero sí es dueño de una MIPYME... ¿Cómo cree que se podrían relacionar?... Por ejemplo, a usted le interesaría participar en la cámara de comercio y que la cámara de comercio, por ejemplo, ¿asistiera a su local y le dieran charla sobre el tema?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-01-06</b>	<b>C.S:</b> Sí, sí... yo creo que... tal vez lo que podrían hacer, más bien es entregar folletería (...), dejar acá, no sé (...)
	<b>D:</b> ¿Con información? ¿Y a usted qué información le parecería importante que le trajeran sobre estas personas?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-01-07</b>	<b>C.S:</b> de qué se trata la enfermedad, cuáles son las... los protocolos a seguir en caso de que haya alguna cosa, eh... de cómo manejarlo, de cómo ayudar igual, ayudar en caso de...
	<b>D:</b> ¿Considera que su local es inclusivo? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-01-08</b>	<b>C.S:</b> Mmm... yo creo que no (...) porque no tenemos tantas medidas de... no sé po, por ejemplo... eh... creo que uno de los aspectos que tiene el... el... la enfermedad digamos... ¿no sé si se llama enfermedad?, es que ellos por ejemplo les molesta el ruido, les molesta la música, entonces nosotros acá estamos todo el día con música, por ejemplo, podríamos implementar (...) una hora... para... estas personas (...) sin ruido
	<b>D:</b> ¿Cree que necesite alguna modificación? De ser así ¿Cuáles?



D.A-2023-C.S-M-51-02-09	C.S: Esa po, como disponer de... de espacios de silencio... en algún horario... del día o de la noche... la verdad es que no sé... cual podría ser... porque, como estamos hablando sobre mi ignorancia en el tema no... no sabría responderte digamos, no me voy a poner a chamullar no más, una cosa así.
	D: ¿Cuál cree usted que sería la recepción de sus clientes al incluir una persona con TEA en su local? ¿Por qué?
D.A-2023-C.S-M-51-02-10	C.S: Mmm... no me imagino como podría ser... pero... por una parte creo que igual sería positivo... que... que lo vieran así(...) también ayudaría, también tal vez al... al conocimiento de la enfermedad... o de la condición..., sería como también eh... sería una forma de ayudar igual po, así como de... en cuanto a... a que la gente conozca más de la condición... eh... eso, creo que eso sería lo positivo digamos(...) ahora lo negativo, tal vez sea que... la gente... quiere escuchar música y le dicen... oiga... no, este horario es horario de silencio, ah pero ¿cómo? si vengo a escuchar música(...) es que no hay música no más(...) entonces... van a preguntas no sé... en realidad, pero... pero no sé si será 100% bueno digamos pa el negocio, o sea... para los objetivos que se plantea una idea así... está bien igual po, o sea, yo creo que está bien, pero... pero la respuesta de la gente quizás como será... a la gente de repente le importa lo de ellos no más po, o sea es como... quiero escuchar música y yo quiero escuchar música, se van a poner a escuchar música en el celular, no sé, me imagino, en la mesa.
	D: ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿por qué?
D.A-2023-C.S-M-51-02-11	C.S: Si po' lo que te estaba recién comentando, la gente al no saber inventa cosas... o... Se levantan mitos igual po' (...)
	D: Claro, o quizás igual desde el mismo desconocimiento, puede que las personas, piensen que todas las personas que tienen trastorno del espectro autista tienen las mismas habilidades o deficiencias... Cosa que tampoco es así, porque es como una persona "normal" ... Todos somos distintos... A pesar de que estén dentro de la misma condición... Por ejemplo, así como hay personas que les molesta el ruido, puede haber personas a las que no...
D.A-2023-C.S-M-51-02-12	C.S: Mira, yo la verdad es que... No sé po'.... Fome igual po...
	D: ¿Qué es para usted el término "calidad de vida"?
D.A-2023-C.S-M-51-02-13	C.S: Mmm (...) Tener las condiciones como básicas cubiertas... eh... Comer bien... Cosas así...
	D: ¿Considera que el dar trabajo a una persona con esta condición ayudaría a mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?
D.A-2023-C.S-M-51-02-14	C.S: Si po'... Porque es un ingreso, se solventa... Si po', es un trabajo... Pa' socializar, no sé po'... Es algo como importante para las personas, harían sus luquitas...

	<b>D:</b> ¿Cómo cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-02-15</b>	<b>C.S:</b> Tener <b>mayor acceso a la información</b> ... Eso po', suena repetitiva igual la respuesta, pero como que estamos en esa...Es lo que falta a lo mejor
	<b>D:</b> ¿Pero usted cree que podría ser como sensibilizar a la sociedad e informarla más a través de folletos? ¿O de qué otra forma cree usted que podría ser?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-02-16</b>	<b>C.S:</b> <b>Redes sociales, televisión... Afiches en las paredes</b> , no sé, en lugares... Aquí por ejemplo tener unos afiches con información en la pared, así como... Como explicando de qué se trata la condición... Porque aquí yo te digo, de repente vienen <b>humoristas</b> de estos Stand up comedi... <b>Y más de alguna vez le eh escuchado esa talla</b> ... Entonces por eso digo ¿Qué onda esa cuestión?... Porque como que <b>uno se imagina que son tontos</b> po'...Así como que fueran tontos... Ese es el prejuicio, ahí está la respuesta de la... El prejuicio de la respuesta anterior... <b>Las burlas directas</b> ...
	<b>D:</b> ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a personas con trastorno del espectro autista en la ciudad? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-03-17</b>	<b>C.S:</b> Pucha no sé... No tengo idea... De verdad que no sé po...Como no cacho bien como... De qué se trata la condición, difícil podría como... hacer ese trabajo de ponerme a pensar dónde podrían trabajar mejor o dónde estarían más... eh... en mejores condiciones, no sé po'... Aquí por ejemplo nosotros de qué damos trabajos, de garzones, garzón o garzona y lo otro en la cocina...Por ejemplo, si una persona tiene problemas para... <b>O tiene esa condición de relacionarse con los demás, por ejemplo, un garzón o una garzona, como que no cumpliría tal vez los estándares</b> , así como de <b>exigencia</b> que a lo mejor requiere ese trabajo, porque necesita justamente, saludar, decir esto... O hablar si le piden algo o anotar no sé...
	<b>D:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de personas con TEA a futuro? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-03-18</b>	<b>C.S:</b> <b>Me imagino que bien, como que cada vez, tal vez, va a haber más información y más conocimiento del tema y de las personas</b> , por lo tanto, deberían a futuro tal vez algunas normas o leyes que se yo...
	<b>D:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA inserta en el mundo laboral? ¿Podría describirla?
<b>D.A-2023-C.S-M-51-03-19</b>	<b>C.S:</b> No, nunca, lo único, así como... Es el humorista, que es escuchado del tema como en ese... <b>Contexto digamos, igual como cuando se burla de alguien</b> , así como... o en las redes uno ve comentarios, como "no si tení tea" no sé po... Uno lo lee como una burla en realidad, como una... <b>Una cosa media peyorativa</b>

	<p>igual... Así como bullying... ¿Existe igual eso po? ... Se da.... Es como una talla cruel así... Pero tampoco es tan cruel, porque es una sigla no más po, no todo el mundo la catcha tampoco, pero está bien igual po... Ojalá sea así igual po'... O sea que lo podamos conocer más y que se puedan respetar sus mismos derechos que todas las personas.</p>
--	---

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		<p>-No ha trabajado</p> <p>-No contrataría</p>	<p>-No</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-51-01-01</b></p> <p>- ¿acaso lo consideraría?... yo creo que no (...), ¿por qué no?, porque desconozco la materia, desconozco digamos... la enfermedad como tal.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-51-01-02</b></p>
Estrategias		<p>- Mayor difusión</p> <p>-Espacios de silencio</p>	<p>-Mayor difusión, mayor eh... información, para saber de qué se trata.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-51-01-04</b></p> <p>-Disponer de... de espacios de silencio... en algún horario... del día o de la noche.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-51-02-09</b></p>
Percepciones		<p>-Más conocimiento del tema</p> <p>-Ruido</p> <p>-Entregar folletería</p> <p>-Redes sociales, televisión, afiches en las paredes</p>	<p>- Me imagino que bien, como que cada vez, tal vez, va a ver más información y más conocimiento del tema y de las personas.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-51-03-18</b></p> <p>-Les molesta el ruido.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-51-01-08</b></p> <p>-Entregar folletería.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-51-01-06</b></p> <p>- Redes sociales, televisión (...). Afiches en las paredes.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-51-02-16</b></p>
Barreras y/o facilitadores		<p>-prejuicio (son tontos)</p>	<p>-Uno se imagina que son tontos.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-51-02-16</b></p>

Empleo habilidades laborales	–		
------------------------------------	---	--	--

### Informante 3

**J:** Entrevistadora

**K.V:** Entrevistada, 39 años, representante de una confitería en la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>J:</b> ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce a alguna micro o pequeña empresa que lo haga?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-01-01</b>	<b>K.V:</b> Eh... acá yo no eh trabajado con nadie que tenga autismo... eh... tampoco sé de alguna micro o pequeña empresa de acá del sector o algo que tenga algún... alguna persona con ese... Con autismo, no se conoce, por ejemplo, acá en donde estamos ubicados, que haya alguien así.
	<b>J:</b> ¿Consideraría contratar a una persona con trastorno autista? ¿Por qué?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-01-02</b>	<b>K.V:</b> Yo creo que sí... Si se considera, porque todos tienen derecho y la oportunidad de trabajar... eh, creo que uno aprende con los años de eso, así que sí... Sí se contrataría alguien así.
	<b>J:</b> ¿Qué tipo de apoyos cree usted que son necesarios para facilitar la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-01-03</b>	<b>K.V:</b> Más información, es súper escasa la información que hay de... eh... como que esos temas aún están en el tabú, no se tocan, no se hablan, ahora se ha visto más con los años que, que hay más trastornos asociados, pero hay mucha falta de información.
	<b>J:</b> ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-01-04</b>	<b>K.V:</b> Eh, sí, yo creo que sí, la cámara de comercio aparte de su charla y los beneficios que nos otorgan, si debiese dar como... mmm... hablar del tema o cómo se puede hacer porque es súper importante que todos puedan trabajar, y, eh... Es bueno que se implemente por esa parte.
	<b>J:</b> ¿Cómo podrían mejorar a mediano y largo plazo las MIPYMES y cámara de comercio en relación a la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-01-05</b>	<b>K.V:</b> Como te digo, con la información, porque falta información de eh... este tipo, no se sabe, por ejemplo, yo conozco los grados que existen, que es el grado 1 que es como cualquier persona normal y el grado 2 es el que tiene más problemas de

	lenguaje y el 3 ya es como más cognitivo, cuesta más desempeñarse y quizás desarrollar actividades, pero siento, como te digo, falta la información... eh... En varios ámbitos
	J: ¿Considera que su local es inclusivo? ¿Por qué?
J.R-2023-K.V-F-39-01-06	K.V: Eh, sí, o sea yo considero que si es inclusivo, de hecho, la gente que viene a comprar, muchos niños vienen con su madre y uno se da cuenta que de repente tienen una discapacidad, pero acá se atiende bien, eh, se conversa, se pregunta, y, eso... Si llegase a alguien acá yo creo... ah... a ver si puede trabajar aquí... bien recibido
	J: ¿En cuanto a la infraestructura, considera que es inclusivo?
J.R-2023-K.V-F-39-02-07	K.V: ¿El negocio?
	J: Sí, en cuanto a la infraestructura... Como está organizado (...)
J.R-2023-K.V-F-39-02-08	K.V: Sí, es que es pequeñito, pero si, está bien organizado, porque cuenta con baño, cuenta con agua potable, con... con todas las cosas que... por ejemplo, si fuese... eh... para un discapacitado, creo que no tendríamos la... Los medios para trabajar acá, porque los espacios son estrechos, pero para una persona con autismo como se habla, si, si, está como la infraestructura.
	J: ¿Cree que necesite alguna modificación? De ser así ¿Cuáles?
J.R-2023-K.V-F-39-02-09	K.V: Emm, ¿una modificación?, eh, no, no creo que se necesite una modificación acá en el negocio, porque está como apto para... Para que trabaje cualquier persona
	J: ¿Cuál cree usted que sería la recepción de sus clientes al incluir una persona con TEA en su local comercial? ¿Por qué?
J.R-2023-K.V-F-39-02-10	K.V: Lo que pasa, es que, a ellos, depende el grado no se les nota, porque yo puedo estar conversando contigo, y de repente, yo a lo mejor yo no me doy cuenta de que tú eres tea pu', pero desarrollas todas tus habilidades con normalidad entonces, sería como super difícil, porque ellos van al colegio, eh... Es como normalidad ahora encuentro yo... aparte que hay hartas cosas que los tratan, profesores y eso, entonces, ya hay como... Más inclusión... en... o sea, a lo largo... A ver ¿cómo te explico?, hay inclusión en el tema de eso, quizás en los trabajos, no tanto, en las medianas empresas, pero ya hay una inclusión...Entonces yo creo que el cliente no tendría cómo saber, a no ser que la persona que tiene, le dijera, así como: "oye tengo autismo" pero el cliente como entra a comprar, no creo que le pregunte... así como algo.
	J: ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿por qué?
J.R-2023-K.V-F-39-02-11	K.V: Si, yo creo que, si existen prejuicios, porque a la gente le falta empatía, a la gente le falta empatía... Le falta ser solidario,

	eh... Y eso, la gente no está informada y piensa que... Es un niño enfermo, y no es así po' porque esos niños son súper inteligentes, eh... Tienen más organización, son más estructurados y, eh... Eso es súper bueno.
	<b>J:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral de las empresas la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-02-12</b>	<b>K.V:</b> No creo que influya en algo, no creo que influya, porque, como te digo, yo siento así... Eh visto personas, siento que ellos son... son súper serviciales, son organizados, eh... de hecho.... Eh... tienen como patrones para trabajar, entonces, no creo que influya en algo, no creo que influya, quizás mejoraría el orden y eso po', porque a ellos les encanta ordenar, como tienen todos los colores asociados, todas las cosas, entonces no creo que influya en algo.
	<b>J:</b> ¿Qué es para usted el término "calidad de vida"?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-03-13</b>	<b>K.V:</b> La calidad de vida son todos los beneficios que podemos tener, eh... Beneficios buenos, beneficios malos, pero la calidad es como lo... a lo que... es la capacidad que tenemos de generar cosas beneficiosas con todo lo que nos entrega el sistema
	<b>J:</b> De acuerdo a su respuesta anterior, ¿Considera que el dar trabajo a una persona con esta condición ayudaría a mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-03-14</b>	<b>K.V:</b> Si po', mejora la calidad de vida, porque, de hecho, cuando alguien contrata a alguien así, le está dando la oportunidad, o sea yo me sentiría bien si contrato a alguien con autismo, porque sentiría que estoy empatizando con ese grupo de gente que... es rechazado, que de hecho hay... ¿No sé si ahora habrá alguna ley que los ampare? Porque antiguamente no existía eso po', y estaban, así como al aire, y por eso ahora, que bueno que haya leyes y los respalden y los protejan.
	<b>J:</b> ¿Cómo cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-03-15</b>	<b>K.V:</b> O sea, yo creo que debería haber información, quizás pegadas en las calles, mucha gente sabe lo que es el concepto de autismo, o no sabe que existen grados para eso o no saben... Por ejemplo, el grado 1 y grado 2 es como, puedo ser hasta yo, porque uno no va a médico y no le diagnostican eso... pero claro, a la gente le falta la empatía, le falta sensibilizar con ese grupo de gente... con la familia de ese grupo de gente siento yo, entonces pienso que, eh... No sé, yo implementaría que en todas... existiera en las mini pymes existiera alguna persona con algún grado de discapacidad trabando, para darle la oportunidad
	<b>J:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?

<p><b>J.R-2023-K.V-F-39-03-16</b></p>	<p><b>K.V:</b> ¿Qué barrera?... Sería como... que le pase algo una barrera, así como, o que se sienta asustado de trabajar... Que se sienta abrumado, que lo discriminen... La discriminación sería una barrera, que, si alguien sepa que hay una, eh... con autismo, lo discriminen y no quieran venir a comprar, para él sería una barrera quizás personal... en modo personal... ¿Y un facilitador? Eh... es que aquí se permite, eh... bueno, de todo, bueno... aquí hay muchos chicos que vienen a pedir una galleta y se les da... Entonces aquí no es un negocio que se discrimine a nadie, sería como... como defender a mi trabajador, de... de si alguien le hace algún prejuicio malo o algo... Sería como... como el apoyo de empresa, como trabajo</p>
	<p><b>J:</b> ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a personas con trastorno del espectro autista en la ciudad? ¿Por qué?</p>
<p><b>J.R-2023-K.V-F-39-03-17</b></p>	<p><b>K.V:</b> O sea los retail, ellos siempre, eh... contratan, eh... más gente de hecho, porque (...) acá se trabaja con público, tú estás en contacto, así directo con el público, pero en los retail, por ejemplo, los contratan yo eh visto... ordenando ropa... Que no tienen el contacto directo... porque se ponen nerviosos, entonces como... como en los retail yo eh visto que contratan más gente... quizás por el contacto que ellos... tienen como esa... Que ellos piensan que alguien los va a atacar o algo, entonces si... Las grandes empresas... Contratan... Porque tienen beneficios... Pero es que, cualquier negocio... Es que, igual son personas entonces eso es lo que... No es como que sean un grupo, así como aislado de gente po', no po' igual son personas, entonces yo creo que en cualquier negocio podrían trabajar, que puedan aprender, que se les pueda enseñar y que ellos... Trabajen a su modo, a su ritmo, tampoco se le va a exigir, pero que... Yo siento que pueden trabajar... en cualquier... En cualquier rubro, pero a su estilo de vida</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cuáles considera que son las características y habilidades fundamentales que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una MIPYME? ¿Por qué?</p>
<p><b>J.R-2023-K.V-F-39-04-18</b></p>	<p><b>K.V:</b> ¿Las habilidades?... Hablar en público, si eh... desempeñarse, eh, tener ese "filing" con la gente, eh ¿Qué más puede ser?... Como la sociabilización, porque eso es lo que más les cuesta a ellos po', como socializar... Los ruidos, los ruidos ellos, el ruido fuerte, como que el ruido fuerte de repente a ellos los abruma, pero... Es que es difícil diferenciar los primeros 2 grados del tercer grado po', porque ese es como más... más autista cierto, más cerrado, más... Que no se comunican, digo...</p>
	<p><b>J:</b> ¿Y qué puestos de trabajo consideraría dar o asignar a estas personas?</p>



<b>J.R-2023-K.V-F-39-04-19</b>	<b>K.V:</b> Bueno acá, si fuese acá, sería de vendedor, pero si puede desempeñarse como... como... haciendo cajas, reponer o algo, si él aprende y si quiere, lo puede hacer... No es necesario que desempeñe como una cosa, puede hacer lo que quiera hacer si se le enseña y eso.
	<b>J:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de personas con TEA a futuro? ¿Por qué?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-04-20</b>	<b>K.V:</b> Yo, bien, o sea se visualiza bien... de hecho, creo que, con el tiempo, se va a saber más de este trastorno del espectro autista y se van a contratar más personas, porque ahora ya, con los años se ha visto que hay leyes, que hay inclusión y que, si se ha estado tratando, porque hay más información po', hay más información, hay más atención, eh... Es tratable, antiguamente no... el niño era callado y era callado no más, y ahora si se puede diagnosticar, porque ahora hay más medicina, hay más especialistas, hay más profesoras del programa PIE, hay psicólogos, hay psiquiatras que ven eso... Hay terapeutas ocupacionales, entonces si se puede, si se pudiera dar un diagnóstico y se va a saber más, ahora todas las patologías porque ahora, ya es como...Se puede uno, enterar de lo que existe... Antes si el niño no hacía nada, se aislaba y no se hacía nada y nunca se trataba, pero ahora sí, con los avances se puede dar un diagnóstico.
	<b>J:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA inserta en el mundo laboral? ¿Podría describirla?
<b>J.R-2023-K.V-F-39-05-21</b>	<b>K.V:</b> Eh... no, no recuerdo a ver visto alguna persona con... No recuerdo a ver visto una persona acá en el rubro laboral con algún grado de autismo, es que quizás no se les nota o quizás se desempeña... quizás tuvo una buena educación y no le cuesta eh, explayarse con el mundo, entonces no... No recuerdo, así como... Gente sí, que viene a comprar acá, gente que viene a comprar y es super selectiva porque son... Sus mismas familias nos cuentan que ellos entran a este negocio porque les gusta los colores, o porque les gusta el personal que trabaja acá, la forma, la buena "vibra", como dijo el otro día una señora; "A mi hijo le encanta venir acá porque hay buena vibra"

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		<p>-No ha trabajado</p> <p>-Si contrataría</p>	<p>- Yo no eh trabajado con nadie que tenga autismo... tampoco sé de alguna micro o pequeña empresa de acá del sector o algo que tenga algún. <b>J.R-2023-K.V-F-39-01-01</b></p> <p>- Yo creo que sí... Si se considera, porque todos tienen derecho y la oportunidad de trabajar. <b>J.R-2023-K.V-F-39-01-01</b></p>
Estrategias		<p>-Contratación de más personas</p> <p>-No influya</p> <p>-Mejoraría el orden</p> <p>-Información en las Calles</p>	<p>- Yo, bien, o sea se visualiza bien... de hecho, creo que, con el tiempo, se va a saber más de este trastorno del espectro autista y se van a contratar más personas. <b>J.R-2023-K.V-F-39-04-20</b></p> <p>- No creo que influya en algo, no creo que influya. <b>J.R-2023-K.V-F-39-02-12</b></p> <p>-Quizás mejoraría el orden y eso po', porque a ellos les encanta ordena. <b>J.R-2023-K.V-F-39-02-12</b></p> <p>- Yo creo que debería haber información, quizás pegadas en las calles. <b>J.R-2023-K.V-F-39-03-15</b></p>
Percepciones		<p>-Falta de Información</p> <p>-Local Inclusivo</p>	<p>-Más información, es súper escasa la información que hay. <b>J.R-2023-K.V-F-39-01-03</b></p> <p>-O sea yo considero que, si es inclusivo. <b>J.R-2023-K.V-F-39-01-06</b></p>

	Calidad de vida	<p>- No se le nota</p> <p>-Trabajo</p>	<p>- Lo que pasa, es que, a ellos, depende el grado no se les nota, porque yo puedo estar conversando contigo, y de repente, yo a lo mejor yo no me doy cuenta de que tú eres tea. <b>J.R-2023-K.V-F-39-02-10</b></p> <p>-Si po', mejora la calidad de vida, porque, de hecho, cuando alguien contrata a alguien así, le está dando la oportunidad, o sea yo me sentiría bien si contrato a alguien con autismo, porque sentiría que estoy empatizando con ese grupo de gente que... es rechazado. <b>J.R-2023-K.V-F-39-03-14</b></p>
Barreras y/o Facilitadores		<p>-Prejuicios</p> <p>-Discriminación</p> <p>-Poca Información</p> <p>-Poca Empatía</p>	<p>- Si, yo creo que, si existen prejuicios, porque a la gente le falta empatía, a la gente le falta empatía... <b>J.R-2023-K.V-F-39-02-11</b></p> <p>- La discriminación sería una barrera, que, si alguien sepa que hay una, eh... con autismo, lo discriminen y no quieran venir a comprar, para él sería una barrera quizás personal. <b>J.R-2023-K.V-F-39-03-16</b></p> <p>- Si, yo creo que, si existen prejuicios, porque a la gente le falta empatía, a la gente le falta empatía... Le falta ser solidario. <b>J.R-2023-K.V-F-39-02-11</b></p> <p>-Pero claro, a la gente le falta la empatía, le falta sensibilizar con ese grupo</p>

		-Apoyo de empresa	de gente... con la familia de ese grupo de gente. <b>J.R-2023-K.V-F-39-03-15</b>  -Sería como... como defender a mi trabajador, de... de si alguien le hace algún prejuicio malo o algo... Sería como... como el apoyo de empresa, como trabajo. <b>J.R-2023-K.V-F-39-03-16</b>
Empleo habilidades laborales	-	-Reponedor / Retail	-Acá se trabaja con público, tú estás en contacto, así directo con el público, pero en los retail, por ejemplo, los contratan yo eh visto... ordenando ropa... Que no tienen el contacto directo... <b>J.R-2023-K.V-F-39-03-17</b>
		-Sociabilización	-Sociabilización, porque eso es lo que más les cuesta a ellos. <b>J.R-2023-K.V-F-39-04-18</b>

#### Informante 4

**D:** Entrevistadora

**C.S:** Entrevistado, 33 años, representante de una pequeña empresa de construcción y movimiento de tierra de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>D:</b> ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce a alguna micro o pequeña empresa que lo haga?
<b>D.A-2023-C.S-M-33-01-01</b>	<b>C.S:</b> Nosotros una vez trabajamos con alguien que tenía rasgos del espectro autista
	<b>D:</b> ¿Usted consideraría contratar una persona con trastorno del espectro autista? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.S-M-33-01-02</b>	<b>C.S:</b> Sí, de todas maneras, porque son personas que son, eh... más detallistas, más dedicadas y... Se enfocan más en el trabajo.
	<b>D:</b> ¿Qué tipo de apoyo cree usted que son necesarios para facilitarles la inclusión laboral efectiva de este colectivo?

<b>D.A-2023-C.S-M-33-01-03</b>	<b>C.S:</b> Yo creo que la flexibilidad de... De las empresas, porque muchas veces no les brindamos las condiciones para que ellos se puedan desarrollar de mejor manera, yo creo que por ahí parte el... el tema.
	<b>D:</b> ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.S-M-33-01-04</b>	<b>C.S:</b> De todas maneras, de todas maneras, porque... Es un, digamos... Es un segmento que no estamos explotando nosotros como empresa, o sea si bien muchas microempresas los ven, así como, eh, dificultad para ellos, estas personas también nos pueden brindar, eh, muchas cosas que digamos, que el común de la gente no... no lo puede hacer muchas veces, vale decir, no sé po'... La dedicación, ellos son como muy... muy meticulosos, entonces yo creo que, la cámara de comercio debería fortalecer y además hacer programas para que, los eh... Microempresarios o grandes empresarios, eh...se incentiven, para poder integrar, digamos, a su equipo personas que, digamos, tienen este tipo de, eh... eh... condición
	<b>D:</b> ¿Como podrían mejorar a mediana y largo plazo las MIPYMES y cámara de comercio en relación con la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>D.A-2023-C.S-M-33-01-05</b>	<b>C.S:</b> Como te decía anteriormente, yo creo que, principalmente, hay que partir em... por la cabeza, o sea en este caso, la cámara de comercio debería hacer programas, eh, debería hacer, no sé eh... Convenios con empresas, quizás no sé, eh... brindar a lo mejor, algún tipo de facilidad, de flexibilidad horaria, ¿me entiendes?, para poder, eh... Integrar a estas personas, si... ese es el tema, ellos son personas muy capaces, pero nosotros como empresarios, como microempresarios, muchas veces... No le estamos abriendo las puertas a ellos... Más que nada no por un tema, em... No por un tema digamos, de, em... Interno, si no que muchas veces por las condiciones en que está el resto de los trabajadores.
	<b>D:</b> ¿Considera que su empresa es inclusiva? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.S-M-33-02-06</b>	<b>C.S:</b> La verdad de las cosas... sinceramente yo creo que no, porque, el ambiente eh... que se genera en la construcción, es... muy duro ¿Me entiendes?... Las personas, las que trabajan, de... eh... son, a ver... No se po', por más que se ha tratado no se ha podido cambiar, digamos.... La forma en que ellos trabajan, o sea ellos son mucho de molestar, son mucho de hacer bullying, de poner sobrenombres... entonces lamentablemente nosotros como empresa y como sociedad también... No nos hemos hecho cargo de esa parte que nos está faltando.

	<b>D:</b> En este caso, respecto a la pregunta anterior, ¿Qué modificaciones cree usted que necesite su empresa?
<b>D.A-2023-C.S-M-33-02-07</b>	<b>C.S:</b> ¿Cómo qué medidas podríamos tomar para hacer esto más inclusivo?
	<b>D:</b> Claro... Considerando, como lo que es infraestructura, como que abarque todas las dimensiones que están dentro de su contexto
<b>D.A-2023-C.S-M-33-02-08</b>	<b>C.S:</b> O sea claro, mira, bueno, eh... a ver, según igual la condición que tenga digamos el trabajador, porque netamente tal, en la parte de construcción, es súper complicado, o sea la gente que trabaja ahí... pucha, empática yo te puedo decir que es el 2% de la gente que trabaja, pero quizás a lo mejor no hemos abierto las puerta, en la parte administrativa, que también puede ser em...donde, eh... podemos explotarlos de mejor manera, eh... en la parte de movimiento de tierra, a lo mejor, en lo que es maquinaria, camiones... ¿me entiendes?, no tan solo que, eh... que a lo mejor estén como más aislados, pero sí, que le podamos dar mejores condiciones ¿Me entiendes?, porque si yo, eh... hoy día, eh... como te decía anteriormente, si yo lo coloco a trabajar, no sé, con un grupo de 6 maestros... los maestros son... son crueles po', esa es la verdad de las cosas ¿Me entiende?, entonces yo creo que, antes de eso, deberíamos partir nosotros, por explotar lo, lo... Las partes de la empresa que si podríamos darle como... como trabajo, como incluirlos mayormente a ellos
	<b>D:</b> Claro, y que se vayan sintiendo cómodos igual...
<b>D.A-2023-C.S-M-33-02-09</b>	<b>C.S:</b> Exactamente, o sea ese... ese es el fin, que se sientan cómodos porque, como te digo, en la parte de construcción... es difícil, muy complicado
	<b>D:</b> ¿Como cree usted que sería la recepción de clientes al incluir una persona con este trastorno? ¿Por qué?
<b>D.A-2023-C.S-M-33-02-10</b>	<b>C.S:</b> Em... De mis clientes en este caso, yo creo que... mmm... No lo notarían la verdad de las cosas, por como te decía, si nosotros podemos explotar parte a lo mejor, administrativamente, eh... en partes donde ellos se sientan más cómodos, son... finalmente son... parte de la empresa, que no están ligados directamente con nuestros clientes ¿Me entiendes?, o sea nosotros vendemos finalmente un... un principio y un producto final digamos, entonces no hay mayor interacción con los clientes que a nosotros nos piden que construyamos digamos, eh, ciertas cosas
	<b>D:</b> Claro, en este caso eres tú el responsable de tener como las "reuniones", no tus trabajadores
<b>D.A-2023-C.S-M-33-03-11</b>	<b>C.S:</b> Claro, exactamente, eso es como lo principal, o sea no hay mayor interacción po', siendo que yo sería en este caso, digamos, como la cara visible.

	<p><b>D:</b> ¿Consideras que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿Por qué?</p>
<p><b>D.A-2023-C.S-M-33-03-12</b></p>	<p><b>C.S:</b> Sí, o sea como sociedad, nos falta mucho creo yo, porque la verdad de las cosas, es que todavía no podemos... em... no sé la palabra ideal... no sé si “superar” es la palabra que, eh... sea más acorde, pero aún no... no nos preparamos como sociedad, o sea todavía no... pensamos que las personas que tienen este tipo de condición., eh... son personas “raras”, esa es la verdad de las cosas, si tú le preguntas a la mayor parte de las personas... Los ven como que son muy distintos, pero la verdad es que no, o sea ellos son igual que uno, de hecho, tienen condiciones, eh... que nos superan a nosotros mismos, o sea, totalmente, eh, personas que son muy dedicados, que son no sé... ordenados, entonces yo creo que, en ese ámbito, como que nos llevan aún, eh... ventaja</p>
	<p><b>D:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral de las empresas la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?... Como podría, por ejemplo, en este caso, influir en el ambiente de tus maestros, cómo crees que sería la recepción de ellos al decir; “saben que, él tiene TEA”, sean un poco más... empáticos o menos burlistas, no sé...</p>
<p><b>D.A-2023-C.S-M-33-03-13</b></p>	<p><b>C.S:</b> Em... difícil, porque como te lo mencionaba anteriormente, tú puedes hablar con ellos... o sea, en cuanto a lo que es trabajo, nada que decir, pero en cuanto a la forma, el trato que ellos están acostumbrados, tú hoy día podrías hacer una reunión con ellos y te van a entender por 5 – 10 minutos, medio día y después ya... lamentablemente van a continuar siendo como ellos... como ellos son, entonces, eh... ahí es muy complicado, o sea el rubro es complicado, digamos, o sea, es como em... Es como tradición para ellos ser así, esa es la verdad de las cosas... No todos ah, o sea eso vale decir que no, no son todos, pero, son muy pocas las personas que son empáticas en... en este rubro</p>
	<p><b>D:</b> ¿Qué es para ti el término calidad de vida?</p>
<p><b>D.A-2023-C.S-M-33-03-14</b></p>	<p><b>C.S:</b> ¿El término calidad de vida?, mmm... Es que principalmente eh... Las condiciones en las que uno vive, vale decir, eh, principalmente, tener un trabajo, una casa digna, comida ¿Me entiendes?, eso es lo global, y obviamente también, eh, un trabajo, o sea... O sustento ¿me entiende?, que sea algo apropiado, o sea... No sea a lo mejor un sueldo millonario pero que si puedas tener algo para poder... sustentarte, poder vivir, al menos, de manera digna... Yo creo que a eso va ligado el término “calidad de vida”</p>
	<p><b>D:</b> De acuerdo a su respuesta anterior ¿Considera que el dar trabajo a una persona con esta condición ayudaría a mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?</p>

<p><b>D.A-2023-C.S-M-33-04-15</b></p>	<p><b>C.S:</b> Sí, de todas maneras, yo creo que todas las personas tenemos... el derecho de poder desarrollarnos profesionalmente... laboral y profesionalmente po', ¿me entiendes?, o sea eso es como... algo fundamental, pero lamentablemente somos nosotros los prejuiciosos...</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cómo cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno en la sociedad?</p>
<p><b>D.A-2023-C.S-M-33-04-16</b></p>	<p><b>C.S:</b> O sea yo creo que principalmente, em... Para poder sensibilizar a las personas, mmm... es como darle la oportunidad yo creo a, digamos, a las personas con TEA, porque si tú tratas de sensibilizar, la gente, le habla un poco, le... les tratas de explicar las condiciones que "ellos son aquí, allá", se les va a olvidar, no... Los chilenos somos así, nos entra por un oído y créeme que a las 2 horas se nos va a olvidar, pero yo creo que una de las maneras a lo mejor, entrecomillas de "sensibilizar a las personas", es dándole la oportunidad, para que la gente pueda ver que estas personas sí son capaces ¿Me entiendes? Para que así puedan tener las mismas oportunidades, o mejores oportunidades que nosotros mismos ¿Me entiende? Porque mayormente, así como sensibilizar digamos, no sé, con un vídeo, con reuniones... No es mucho lo que se puede hacer creo yo... O sea, por ejemplo, no sé po', tú vas a un supermercado y tú vez a alguien que tiene unas condiciones distintas, a lo mejor no TEA, pero alguna otra condición diferente, y que ves que la personas está haciendo su trabajo, o sea igual te hace "clic" o sea, no sé, la persona, tiene... dificultades a lo mejor para hacer el trabajo, pero sin embargo lo hace... Lo hace bien, o a veces lo hace mucho mejor que personas que son, entre comillas "normales" jaja...</p>
	<p><b>D:</b> ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a las personas con espectro autista y por qué?</p>
<p><b>D.A-2023-C.S-M-33-04-17</b></p>	<p><b>C.S:</b> Mira, yo siempre, bueno... quizás estoy equivocado ah, pero yo siempre eh visto que estas personas funcionan súper bien en el área administrativa... área administrativa eh... informática digamos, como, eh... como... digamos, eh... rubros más de oficina ¿por qué razón?, porque ellos son... son súper estructurados, son súper ordenados ¿Me entiende?, eh, ven mucho los detalles, cosas que de repente, en, en... no sé po', en otras cosas que sean como "obras más gruesas", no se le va a permitir ¿me entiende? Porque todo es más rápido me entiende, a lo mejor no va a estar cómodo</p>
	<p><b>D:</b> Puede ser también, el hecho de que, los oficios que tú has mencionado, ellos estén ¿más solos?</p>
<p><b>D.A-2023-C.S-M-33-04-18</b></p>	<p><b>C.S:</b> Mm... No sé si a lo mejor como "más solos", podría ser, pero es que yo creo que a lo mejor ahí se pueden dar más las</p>



	<p>opciones para que ellos puedan estar más cómodos, o sea no sé, yo creo que, a lo mejor, en una... teniendo su oficina, teniendo su espacio, ellos pueden ordenar, no sé, de mejor manera... poder ordenarse distinto, colocar como no sé, las figuritas como a ellos les gusta me entiendes, no sé, es como... Sentirse más cómodo, más que nada eso</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cuáles considera que son las características y habilidades fundamentales que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una micro o pequeña empresa? ¿por qué?</p>
<b>D.A-2023-C.S-M-33-05-19</b>	<p><b>C.S:</b> Es que en realidad yo creo que... no es mucho o sea, mientras tú tengas las ganas de trabajar y seas responsable, te puedes desarrollar como cualquier otra persona me entiendes, no creo que ningún rubro es como tan inalcanzable la verdad</p>
	<p><b>D:</b> Dentro del área en la que tú te desarrollas ¿Qué puestos de trabajo u oficios considerarías asignar a una persona con TEA?</p>
<b>D.A-2023-C.S-M-33-05-20</b>	<p><b>C.S:</b> Bueno... como te decía anteriormente, yo creo que principalmente el área de administración, o quizás contabilidad, em.... Recursos humanos me entiendes, yo creo que eso sería como el área que más podrían... estar más cómodos, me entiendes, ahora bien, si alguien quiere estar en terreno quizás, a lo mejor les gusta el tema de las máquina, de los camiones, también podría ser, un... un espacio donde ellos se podrían desarrollar... distinto, porque a lo mejor pueden estar un poco más solos, pueden tener su espacio dentro de la maquinaria, me entiendes... no tienen que tener este "roce" constante con el resto de los trabajadores</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cómo visualizas la inclusión laboral de estas personas a futuro?</p>
<b>D.A-2023-C.S-M-33-05-21</b>	<p><b>C.S:</b> Yo por lo que eh visto... yo creo que se está tomando más conciencia, o sea, te lo podría decir que quizás, con empresas más chicas que con empresas grandes, porque no sé, en círculos digamos, de personas que yo eh conocido... a lo mejor no tan solo personas con TEA, sino que también personas con otro tipo de capacidades, los están incluyendo, les están haciendo algún puesto digamos... están tratando de... de... digamos, de... de romper este estigma de que, las personas "así", digamos... No son capaces, y créeme que a muchas personas les ha funcionado súper bien, o sea, como te decía, son personas muy dedicadas, personas que les gusta el detalle, que son lo que a nosotros nos... nos sirve harto en realidad... y que mucha gente no valora ah.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA inserta en el mundo laboral? De ser así, ¿podría describirla?</p>
<b>D.A-2023-C.S-M-33-05-22</b>	<p><b>C.S:</b> Eh, sí, sí... en una empresa que yo le presté servicio cuando recién empecé... él era encargado de recursos</p>

	<p>humanos, era como... el muchacho... era súper aislado en temas de ruidos, tipo, cosas... no compartía mucho... Pero en cuanto a lo que es su trabajo, o sea, nada que decir, o sea, él era fantástico, sabía dónde estaba cada cosa, tenía todo ordenado, o sea, le iban a preguntar algo, él sabía inmediatamente dónde estaba... entonces eso es lo que... lo que nos falta a nosotros, poder empezar a dar las oportunidades, para que ellos se puedan desarrollar</p>
	<p><b>D:</b> ¿Entonces tú crees que fue “positiva” en este caso, la estadía de él dentro de este trabajo?</p>
<p><b>D.A-2023-C.S-M-33-06-23</b></p>	<p><b>C.S:</b> Exacto... Sí, totalmente... Solo que, eh... como sociedad nos falta harto, nos falta... nos falta empezar incluir personas que realmente “se la pueden”, esa es la verdad de las cosas, que su condición muchas veces no...no es impedimento para que ellos se desarrollen profesionalmente, sino que nosotros somos los que, tenemos que de repente adaptarnos un poco a ellos, o sea... es simplemente eso, y la verdad es que, es tema de costumbre, o sea, es cosa de que nos interioricemos, averigüemos un poco, y... y yo creo que el resto se va a ir dando solo.</p>

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		<p>-Si trabajo</p> <p>-Si contrataría</p>	<p>-Uno se imagina que son tontos. <b>D.A-2023-C.S-M-33-01-01</b></p> <p>-Si, de todas maneras, porque son personas que son, eh... más detallistas, más dedicadas y... Se enfocan más en el trabajo. <b>D.A-2023-C.S-M-33-01-01</b></p>
Estrategias		<p>-Flexibilidad</p> <p>-Flexibilidad Horaria</p> <p>-Más conciencia</p>	<p>- Yo creo que la flexibilidad de... De las empresas, porque muchas veces no les brindamos las condiciones para que ellos se puedan desarrollar de mejor manera. <b>D.A-2023-C.S-M-33-01-03</b></p> <p>-Brindar a lo mejor, algún tipo de facilidad, de flexibilidad horaria, ¿me entiendes?, para poder, eh... Integrar a estas personas. <b>D.A-2023-C.S-M-33-01-05</b></p> <p>-Yo creo que se está tomando más conciencia, o sea, te lo podría decir que quizás, con empresas más chicas que con empresas grandes <b>D.A-2023-C.S-M-33-05-21</b></p>
Percepciones		<p>-Difícil</p> <p>-Pocas personas empáticas</p>	<p>-Difícil, porque como te lo mencionaba anteriormente, tú puedes hablar con ellos... o sea, en cuanto a lo que es trabajo, nada que decir, pero en cuanto a la forma, el trato que ellos están acostumbrados. <b>D.A-2023-C.S-M-33-03-13</b></p> <p>-No todos ah, o sea eso vale decir que no, no son todos,</p>

			<p>pero, son muy pocas las personas que son empáticas en... en este rubro. <b>D.A-2023-C.S-M-33-03-13</b></p> <p>-Ruidos -Él era encargado de recursos humanos, era como... el muchacho... era súper aislado en temas de ruidos, tipo, cosas... no compartía mucho... <b>D.A-2023-C.S-M-33-05-22</b></p> <p>-Personas capaces -Ellos son personas muy capaces, pero nosotros como empresarios, como microempresarios, muchas veces... No le estamos abriendo las puertas a ellos... <b>D.A-2023-C.S-M-33-01-05</b></p> <p>-Dar oportunidades -Yo creo que una de las maneras a lo mejor, entrecomillas de "sensibilizar a las personas", es dándole la oportunidad, para que la gente pueda ver que estas personas sí son capaces. <b>D.A-2023-C.S-M-33-04-16</b></p> <p>-Trabajo -Las condiciones en las que uno vive, vale decir, eh, principalmente, tener un trabajo, una casa digna, comida. <b>D.A-2023-C.S-M-33-03-14</b></p>
Barreras y/o facilitadores		-Raros -Distintos	-Pensamos que las personas que tienen este tipo de condición., eh... son personas "raras", esa es la verdad de las cosas, si tú le preguntas a la mayor parte de las personas... Los ven como que son muy distintos

		-Derecho	<p><b>D.A-2023-C.S-M-33-03-12</b></p> <p>-Sí, de todas maneras, yo creo que todas las personas tenemos... el derecho de poder desarrollarnos profesionalmente... laboral y profesionalmente.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-33-04-15</b></p>
Empleo habilidades laborales	-	<p>-Administrativa</p> <p>-Informática</p> <p>-Administración</p> <p>-Contabilidad</p> <p>-Responsable</p>	<p>-Yo siempre eh visto que estas personas funcionan súper bien en el área administrativa... área administrativa eh... informática.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-33-04-17</b></p> <p>-Área de administración, o quizás contabilidad, em.... Recursos humanos me entiendes, yo creo que eso sería como el área que más podrían... estar más cómodos.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-33-05-20</b></p> <p>-Es que en realidad yo creo que... no es mucho o sea, mientras tú tengas las ganas de trabajar y seas responsable, te puedes desarrollar como cualquier otra persona.</p> <p><b>D.A-2023-C.S-M-33-05-19</b></p>

### Informante 5

**J:** Entrevistador

**K.S.:** Entrevistada, 49 años, representante de una joyería en la ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>Código</b>	<b>J:</b> ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce a alguna micro o pequeña empresa que lo haga?
---------------	---

<b>JR-2023-KS-F-49-01-01</b>	<b>K.S:</b> Si trabajé alguna vez (...) tuvimos una vendedora que tenía un problema de autismo, ella era de laja me acuerdo y estuvo con nosotros unos 3 años más o menos.
	<b>J:</b> ¿Consideraría contratar a una persona con trastorno autista? ¿Por qué?
<b>J.R-2023-KS-F-49-01-02</b>	<b>K.S:</b> En ese tiempo era un poquito complicado, porque no había tanto avance como hoy en día, porque yo creo que... antes uno lo veía como personas que les costaba, que no entendían o que o que no se... no se socializaban con la gente y en este rubro lo que más hay que tener es sociabilidad con las personas, porque así es como uno... uno vende eh..., o sea, la persona te compra si tu vendes, la miras, si tu hablas bien con ella, pero a ella le costaba un poco, entonces lo que nosotros hacíamos, porque la verdad es que era bien querida por nosotros, por eso nosotros quisimos que trabajara acá y.. pa' ayudarla también por supuesto, y así es que ella hacía más que tener el trato con la gente eh... lo que era mercadería, ordenaba las vitrinas y eso. Hoy en día, es más, un poquito más... no tan difícil, porque hoy día es una enfermedad más reconocida, porque antes era como, no era muy conocida.
	<b>J:</b> ¿Qué tipo de apoyos cree usted que son necesarios para facilitar la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>J.R-2023-KS-F-49-01-03</b>	<b>K.S:</b> Apoyo tiene que ser de personas profesionales, por supuesto... claramente, de gente profesional, que a una la oriente como tratarlo, de qué manera... pa' no afectarlos, para que ellos no se compliquen tampoco, porque si ellos no están cómodos... yo tampoco estoy cómoda, entonces igual es como... un poquito complicado, pero tampoco es difícil... con profesionales sería la respuesta.
	<b>J:</b> ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?
<b>JR-2023-KS-F-49-01-04</b>	<b>K.S:</b> Mira, la verdad yo no pertenezco a la cámara de comercio, porque... la cámara de comercio uno tiene que asociarse... para pertenecer, pero ahora hace poco, se hizo una cámara de comercio detallista, que es para todos nosotros que somos los emprendedores más pequeños... ya?, yo te hablo del centro po', las galerías, acá nosotros, Almagro, Colo Colo, todos ellos, nosotros formamos una... una cámara de comercio detallista y dentro de toda la implementación que ellos, que ellos comenzaron a hacer eh... se está trabajando justamente para ver este tema, este tipo de tema, que si se ha pensado... porque muchas personas eh... ya lo han planteado ya, entonces como ella es una presidenta que es la que hace todo, todo lo que tiene que ver con... con relaciones, hemos tenido con... con seguridad, que en este momento estamos atacados con la

	delincuencia, lo que nos ataca a nosotros po', pero si, dentro del plan, está justamente ese tipo de... tema.
	<b>J:</b> ¿Cómo podrían mejorar a mediano y largo plazo las MIPYMES y cámara de comercio en relación a la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>JR-2023-KS-F-49-02-05</b>	<b>K.S:</b> Mira, en realidad <b>aprender más de las personas</b> , eso tendría que ser, porque la verdad es que nosotros... si tú te pones a pensar uno como... <b>como trabajador, tú quieres que... sea una persona por decirlo que haga su trabajo, tú le pagas su sueldo y listo, o sea no te das el trabajo de... de estarle enseñando, de estar con paciencia y todo... hay gente que no la tiene, por eso no incluye a este tipo de... de personas... Yo, personalmente si lo haría, tengo la paciencia como para... siempre que esté ayudada de un profesional por supuesto. No se salen de su... de su zona de confort por decirlo así, si se lo enseñas de una manera correctamente, ellos lo hacen</b> así, pero igual hay... hay que tener cambios... igual lo haría, realmente yo lo haría.
	<b>J:</b> ¿Considera que su local es inclusivo? ¿Por qué?
<b>JR-2023-KS-F-49-02-06</b>	<b>K.S:</b> <b>Inclusivo sí, aquí llega de todo, llega de todo, hay gente... yo tengo relaciones con todo tipo de personas, de todo tipo, hablando de género, hablando de enfermedades, hablando de todo... yo creo que sí... no yo creo que sí, incluso hasta la puerta la hicimos más ancha pensando en las sillas de ruedas... justamente en eso.</b>
	<b>J:</b> ¿Cree que necesite alguna modificación? De ser así ¿Cuáles?
<b>JR-2023-KS-F-49-02-07</b>	<b>K.S:</b> Ehhhh... <b>yo siento que no, porque... en comparación al... al que tenía antes era muy pequeño, ahí te... yo creo que sí, pero ahora creo que no, es suficiente para este tipo de local.</b>
	<b>J:</b> ¿Cuál cree usted que sería la recepción de sus clientes al incluir una persona con TEA en su local comercial? ¿Por qué?
<b>JR-2023-KS-F-49-02-08</b>	<b>K.S:</b> Bueno, por lo mismo, como no hay mucha... mucha (...) a ver, mucha intención de la gente de conocer a las eh... personas con autismo, eh... <b>quizás el problema sería que no se atenderían muy seguido con esa persona, porque en realidad... no porque fuera así quizás tampoco, porque... este es como un local como bien como familiar. Yo trabajo junto con mi papá, a nosotros nos conocen de muchos años, es más, está mi colega de repente y la gente se atiende conmigo o con él, entonces sería... yo creo que más por ese lado, sería... eh... por un lado de que, hablan con la persona más encargada en realidad, eso creo que sería.</b>
	<b>J:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿por qué?
<b>JR-2023-KS-F-49-02-09</b>	<b>K.S:</b> <b>Sí, yo creo que sí... sí, claramente sí,</b> porque por lo que te decía anteriormente pu', como uno no... no se interioriza en conocer a ellos, uno lo hace, como nosotros vivimos de la gente, del comercio, nosotros si no vendemos, no ganamos, entonces no nos vamos a... <b>muchas personas no van a... a darse el trabajo</b>

	<p>de tener a una persona "complicada", que tengas que estar ahí y más encima atendiendo, yo si por eso te decía, yo si lo haría, pero yo sé que hay muchos que no. Imagínate que hasta personas embarazadas de repente no las contratan, justamente ni siquiera pensando en que... van a tener sus hijos, que son seres humanos, lo hacen porque... para ellos no es rentable ¿me entiendes?... yo si lo haría.</p>
	<p><b>J:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral de las empresas la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?</p>
<b>JR-2023-KS-F-49-03-10</b>	<p><b>K.S:</b> En qué influir eh... por eso te digo po' (...) da todo como vuelta en lo mismo, en que de repente puedas tener una baja, que la gente no se quiera atender, que te bajen un poco... porque se supone que en un negocio, persona que entra, persona que tiene que dejar algo, así nosotros funcionamos, porque nosotros no vamos afuera a buscar el cliente, el cliente entra, entonces si el cliente entra, yo tengo que decir; "bueno, él lo que sea tiene que dejar acá", que valga la pena, entonces sería quizás, de repente no se atendieran, se irían y se perdería un poco de... creo yo.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Qué es para usted el término "calidad de vida"?</p>
<b>JR-2023-KS-F-49-03-11</b>	<p><b>K.S:</b> Bueno eh, de hecho calidad de vida es... es como hay que vivirla po', o sea de hecho, si... si... si a ti te va bien en la vida, te va bien en un trabajo, tu calidad de vida mejora, pero si tú no tienes trabajo, si no te contratan, si no... claramente no vas a poder tener lo que quieres, entonces por eso que es importante... ellos también necesitan vivir, ¿me entiendes?, entonces al querer vivir tienen que trabajar y eso es lo que quizás les va a costar, porque muchas personas no los incluyen, son un problema para ellos, pero yo personalmente digo, para mí no, no lo sería. Yo estoy en otra... parada de mi vida ya, ¿me entiendes?, o sea como que ya (...) he aceptado muchas cosas, entiendo hartas cosas, entonces... he conocido, tengo gente que tiene hijos, clientes, personas que son con principio con autismo, con cualquier tipo de problemas y los he aprendido a conocer po', entonces por eso te digo, no sería como... para mí un inconveniente, yo hablo por mí la verdad.</p>
	<p><b>J:</b> De acuerdo a su respuesta anterior, ¿Considera que el dar trabajo a una persona con esta condición ayudaría a mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?</p>
<b>JR-2023-KS-F-49-03-12</b>	<p><b>K.S:</b> Sí, claramente que sí, claramente que sí, sí, porque la vida en día es más cara, hoy día aunque sean personas con... con algún tipo de... de... ¿no sé si es discapacidad, la verdad, la palabra, no sé?, ellos tienen vida igual que nosotros... ellos tienen que comer, tienen que... tener salud, o sea, en... en... eso no lo... no lo hace que sea imposible que ellos... por lo mismo hay que darles trabajo, si igual hay que incluirlos, pero para eso</p>



	tenemos que aprender nosotros, nosotros aprender de la enfermedad y eso es lo que no nos damos el tiempo, ese es el inconveniente.
	<b>J:</b> ¿Cómo cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno?
<b>JR-2023-KS-F-49-03-13</b>	<b>K.S:</b> Yo creo que nosotros como comerciantes, a nosotros, sobre todo, deberían capacitarnos en ese sentido, hacernos una invitación por doctores, por profesionales, donde nos expliquen que son personas que si pueden trabajar... que son personas... eso yo creo que sería bueno ¿cierto?, para los dueños, aquí... mí mismo papá, es una persona de 71 años, no lo entendería, pero si tu... si él habla con un profesional, si él le explica y lo capacita, yo creo que si lo haría.
	<b>J:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>JR-2023-KS-F-49-04-14</b>	<b>K.S:</b> Bueno, las barreras son lo que te decía, que un... un negocio tiene que dar fruto, tiene que rendir y si estas personas eh... no tienen mucha sociabilidad, no... no serían muy aceptable en este tipo de rubro, pero yo, cuando uno quiere tener a una persona así, uno lo... lo puede poner en otras cosas po', que no interfieran en su capacidad de... relacionarse, porque estamos hablando de mi rubro, o sea ¿cuál sería la barrera?, que muchas personas a lo mejor nos... no, no se atenderían con ellos, más que nada no lo entenderían, eh... sería más fácil incluirlos en lo que te decía, dándonos una capacitación, enseñándonos a tratar a... de qué se trata, de cómo darles un trabajo, o sea, no sé po', si yo misma... te hablo del rubro mío, de joyería, yo veo que ellos son como muy cuadrados, no sé... a lo mejor... les tendría todo esto impecable, nada estaría chueco por decirlo así, que es lo que yo no hago, entonces yo le buscaría como incluirlos po', si esa es la idea, incluirlos, que hagan su trabajo, que se ganen su plata como todos lo hacemos para que tengan una buena calidad de vida.
	<b>J:</b> ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a personas con trastorno del espectro autista en la ciudad? ¿Por qué?
<b>JR-2023-KS-F-49-04-15</b>	<b>K.S:</b> Bueno, de hecho, empresas grandes po', que ellos puedan, yo... imagínate aquí podría contratar a una persona... pero... hay muchos más, entonces yo creo que todas estas empresas, eh... por ejemplo, no sé po' te hablo, Nestlé, CMPC, todas esa empresas que son grandes, ellos tienen profesionales, ellos tienen prevencionistas de riesgos, cosas que yo acá no tengo, porque yo soy una empresa chica, somos muy pequeños nosotros, pero ellos deberían hacer... hacer ese tipo de... de ayuda, contratar... decir necesitamos tantas personas, capacitarlas para lo que van a hacer y darles... Para ellos... yo creo que serían, no atención con público, porque sabes que hoy

	<p>en día la gente está muy... hiriente, la gente no está... no está educada la gente hoy día o te reta por cualquiera cosa, te presiona y quizás ellos no están expuestos a la presión, entonces tendría que ser un trabajo donde quizás no tuvieran tanta relación con el cliente, porque es difícil trabajar con gente. Aquí en el rubro hay gente que de repente entra... muy amable, muy tranquila, pero hay otros que andan apurados, que se mal estacionan, que te gritonean, que no está mi trabajo, entonces para todo eso, tú tienes que tener una... de igual a igual por decirlo, para ellos sería una presión, que no tendrían por qué vivirla, ni yo tendría por qué, ¿me entiendes?, porque para eso está el diálogo, la comunicación, pero hay gente que lamentablemente hoy en día, no está así, está más agresiva, más cruel, está... más ofensiva, entonces... es difícil, yo creo que no sería con público, eso no significa dentro del local, pero... quizás no la atención... por el sistema que estamos viviendo, porque estamos así, si este mundo está así hoy día.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cuáles considera que son las características y habilidades fundamentales que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una MIPYME? ¿Por qué?</p>
<p><b>JR-2023-KS-F-49-05-16</b></p>	<p><b>K.S:</b> Lo más importante sería... yo creo... eh... es que yo no... la verdad es que no sé mucho de... no mucha información, lo que usted me conversa ahora algo estoy entendiendo, pero... eh... la capacidad de enfrentarse a lo... a la... yo le hablo de comercio, a las personas, eso es lo que a mí me daría más miedo, el enfrentarse, el dar una solución, porque en todo... en todo trabajo tú tienes que... sobre todo si es con gente, la gente viene o a hacerte un trabajo o a hacerte algo, tú tienes que darle una solución y si no la hay, darle una respuesta que convenza al cliente de... ¿te fijas?, entonces igual es como complicaito... por eso decía que...yo no. no... ah... y lo otro sería ver qué tipo de... de persona es, porque, así como usted bien dice, no todos son iguales, a lo mejor, algunos tienen más capacidad para estar con gente, alguna más capacidad pa'...no lo sé. La persona que nosotros teníamos, lo que le decía, ella no tenía mucha afinidad quizás con la gente, pero la gente la aprendió a querer igual, pero ella hacia otras cosas que yo no hacía, entonces le dimos su lugar y anduvimos súper bien, si ella al final se fue porque era de laja ella, porque le dio una... otra enfermedad de base, incluso ella ya no está en este mundo, yo... sufrimos mucho nosotros por eso, porque pensamos que la estábamos ayudando, pero tuvo otro problema.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de personas con TEA a futuro? ¿Por qué?</p>
<p><b>JR-2023-KS-F-49-05-17</b></p>	<p><b>K.S:</b> Mira, así como estamos, lo veo un poco complicado, lo veo un poco complicado, por lo mismo, por la situación que estamos viviendo... hoy en día, bajas ventas, eh... la gente más está</p>

	<p>despidiendo gente, más que contratar, entonces yo lo veo un poco complicado y por eso digo, de no tener más información, de no aprender a conocerlos, de no saber cómo son, yo creo que ni siquiera se darían el trabajo, porque ellos necesitan hoy en día, alguien que... que como te decía, que rinda, que haga su trabajo, lo que tú quieras. Hoy día, el patrón o el empleador, el paga para que tú le hagas su trabajo, él no se va a dar el trabajo de... de... de enseñarte de... ya no, lo dan por hecho, por eso te... piden muchas personas, te piden tu curriculum, porque te van viendo po' y esa es tu hoja de vida, entonces, tú tienes algún problema, a veces claro no... aquí voy a tener problemas, si... si lo reto, porque usted sabe que hay algunos jefes que son... como en todos los trabajos, entonces...voy a tener problemas, entonces, como que lo van dejando de lado, ¿me entiendes?, entonces, yo creo que igual es complicado.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA inserta en el mundo laboral? ¿Podría describirla?</p>
<p><b>JR-2023-KS-F-49-05-18</b></p>	<p><b>K.S:</b> Ya lo... lo que... lo que te decía, la persona que nosotros tuvimos trabajando acá, si, ella era muy... tenemos muy lindos recuerdo de ella, aprendió mucho... lo que sí, ella tenía un ángel, porque ella era... se reía mucho, eso era una de las cosas que le daba alegría al local, eso sí... yo converso mucho con la gente, ella se ganaba al lado y se reía, trataba de conversar, pero de repente ya igual como que se iba pa' un lado, pero... la gente la aprendió a querer, por eso te decía, la gente la aprendió a querer igual... si ella igual tenía su lugar.</p>

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		<p>-Si trabajo</p> <p>-Si contrataría</p>	<p>- Si trabaje alguna vez (...) tuvimos una vendedora que tenía un problema de autismo. <b>JR-2023-KS-F-49-01-01</b></p> <p>-Antes uno lo veía como personas que les costaba, que no entendían o que o que no se... no se socializaban con la gente y en este rubro lo que más hay que tener es sociabilidad con las personas, porque así es como uno... uno vende. <b>JR-2023-KS-F-49-01-02</b></p>
Estrategias		<p>-Apoyos profesionales</p> <p>-Aprender de las personas</p>	<p>- Apoyo tiene que ser de personas profesionales, por supuesto... <b>JR-2023-KS-F-49-01-03</b></p> <p>- Mira, en realidad aprender más de las personas, eso tendría que ser. <b>JR-2023-KS-F-49-02-05</b></p>
Percepciones		<p>-Inclusivo</p> <p>-No se atenderían</p> <p>-Complicado</p> <p>-Tener una baja</p>	<p>- Inclusivo sí, aquí llega de todo. <b>JR-2023-KS-F-49-02-06</b></p> <p>-Quizás el problema sería que no se atenderían muy seguido con esa persona, porque en realidad. <b>JR-2023-KS-F-49-02-08</b></p> <p>-Mira, así como estamos, lo veo un poco complicado, lo veo un poco complicado, por lo mismo, por la situación que estamos viviendo... hoy en día, bajas ventas, eh... la gente más está despidiendo gente, más que contratar. <b>JR-2023-KS-F-49-05-17</b></p> <p>-En que de repente puedas tener una baja, que la gente no</p>

	- Calidad de vida	-Trabajo	<p>se quiera atender, que te bajen un poco... porque se supone que, en un negocio, persona que entra, persona que tiene que dejar algo, así nosotros funcionamos, porque nosotros no vamos afuera a buscar el cliente, el cliente entra, entonces si el cliente entra, yo tengo que decir; "bueno, él lo que sea tiene que dejar acá", que valga la pena, entonces sería quizás, de repente no se atendieran, se irían y se perdería un poco de... creo yo. <b>JR-2023-KS-F-49-03-10</b></p> <p>-Si a ti te va bien en la vida, te va bien en un trabajo, tu calidad de vida mejora, pero si tú no tienes trabajo, si no te contratan, si no... claramente no vas a poder tener lo que quieres, entonces por eso que es importante. <b>JR-2023-KS-F-49-03-11</b></p>
Barreras y/o facilitadores		<p>-Persona complicada</p> <p>-Personas que les costaba</p> <p>-Capacitarnos</p>	<p>-Muchas personas no van a... a darse el trabajo de tener a una persona complicada, que tengas que estar ahí y más encima atendiendo. <b>JR-2023-KS-F-49-02-09</b></p> <p>-Antes uno lo veía como personas que les costaba, que no entendían. <b>JR-2023-KS-F-49-01-02</b></p> <p>- Yo creo que nosotros como comerciantes, a nosotros, sobre todo, deberían capacitarnos en ese sentido, hacernos una invitación por doctores, por profesionales, donde nos expliquen que son personas que si pueden trabajar... que son personas.</p>

		-Buscaría como incluirlos	<p><b>JR-2023-KS-F-49-03-13</b></p> <p>-Yo veo que ellos son como muy cuadrados, no sé... a lo mejor... les tendría todo esto impecable, nada estaría chueco por decirlo así, que es lo que yo no hago, entonces yo le buscaría como incluirlos po', si esa es la idea, incluirlos, que hagan su trabajo, que se ganen su plata como todos lo hacemos para que tengan una buena calidad de vida.</p> <p><b>JR-2023-KS-F-49-04-14</b></p>
Empleo habilidades laborales	–	-No atención con público	<p>- Yo creo que serían, no atención con público, porque sabes que hoy en día la gente está muy... hiriente, la gente no está... no está educada la gente hoy día o te reta por cualquiera cosa, te presiona y quizás ellos no están expuestos a la presión, entonces tendría que ser un trabajo donde quizás no tuvieran tanta relación con el cliente, porque es difícil trabajar con gente.</p> <p><b>JR-2023-KS-F-49-04-15</b></p>
		-Empresas grandes	<p>- Bueno, de hecho, empresas grandes po', que ellos puedan, yo... imagínate aquí podría contratar a una persona... pero... hay muchos más, entonces yo creo que todas estas empresas</p> <p><b>JR-2023-KS-F-49-04-15</b></p>
		-Dar solución	<p>-La capacidad de enfrentarse a lo... a la... yo le hablo de comercio, a las personas, eso es lo que a mí me daría más miedo, el enfrentarse, el dar una solución, porque en todo... en todo trabajo tú tienes que... sobre todo si es con gente, la</p>

			gente viene o a hacerte un trabajo o a hacerte algo, tú tienes que darle una solución y si no la hay, darle una respuesta que convenza al cliente de... ¿te fijas?, <b>JR-2023-KS-F-49-05-16</b>
--	--	--	---

## Informante 6

**M:** Entrevistadora

**A.S:** Entrevistado, 55 años, dueño de una librería de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>M:</b> ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce a alguna micro o pequeña empresa que lo haga?
<b>M.L-2023-A.S-M-55-01-01</b>	<b>A.S:</b> No.
	<b>M:</b> ¿Consideraría contratar a una persona con trastorno autista? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-A.S-M-55-01-02</b>	<b>A.S:</b> no, porque acá... habitualmente eh... se da una situación bastante estresante, sobre todo en las temporadas escolares y no es menor el resto del año, la gente, el público que viene a comprar, normalmente, es completamente exigente... quiere que la tienda rápida, con prestancia... muchos se saltan puestos de gente que está esperando, no respetan eso y (...) hay muchas personas que son crueles eh... a veces se molestan y se enojan con personas que uno tiene contratada que habitualmente en temporadas escolares y en algunas fechas del año, me refuerzo con personas, que son chicas de (...) universitarias. Son estudiantes universitarias, que como par time trabajan en esto y que se supone, que son personas con ciertas capacidades (...) sus capacidades son 100/100 por así decirlo (...) ahora, esto no es que yo menosprecie a esas personas, sino que yo creo que en mi rubro, es un tanto complicado para darles la oportunidad para que ellos se desarrollen acá, en algún trabajo que tengan la opción de hacer otra actividad en paralelo (...) algún estudio u otra situación personal que ellos tengan eh... es un rubro, imagínate, que trabajamos con más de 7 mil artículos (...) entonces poder tener la prestancia para la ubicación donde está esto ... donde está lo otro (...) y el público, muchas veces, es como te digo, es muy cruel. Se molestan, se enojan y han insultado muchas veces, a chicas, que vienen con sus condiciones, bueno, entre comillas "normales", porque yo no considero a las personas que tú me

	<p>describes como “anormales”, sino que solamente los considero diferentes. Pero la verdad es que no estoy manejando hoy día esa opción, porque me he dado cuenta como es el público (...) de repente ofende, lastima y eso no está bien. He conocido casos en la ciudad donde eh... algunos “lolitos” sobre todo fue bien comentado en un restaurante que tenía síndrome de Down, hubo unos señores que lo insultaron, lo trataron de tonto (...) no, eso es inhumano eh... esas personas no tienen conciencia de que la vida es así, le podría estar tocando a ellos una situación de tener hijos, sobrinos o nietos eh... entonces no, hoy en día, hay que tener mucho cuidado en general con las personas, que son, eh... diferentes, más que discapacitadas.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Qué tipo de apoyos cree usted que son necesarios para facilitar la inclusión laboral efectiva de este colectivo?</p>
<p><b>M.L-2023-A.S-M-55-02-03</b></p>	<p><b>A.S:</b> mira eh... yo creo que a nivel de país eh... pareciera que fueran muy débiles las políticas que hay, partiendo como gobierno, creo que no hay algo tan definido, normalmente, eh...el gobierno, para empresas que son grandes, exige que tengan a personal con ciertas diferencias psicomotoras o discapacidades derechamente (...) y yo no sé si eso es bueno o malo, en el sentido de que se den todas las condiciones para que esas personas puedan trabajar ahí. Eh... yo, por ejemplo, eh, no sé, no me imagino mucho teniendo una persona, por ejemplo, discapacitada, eh... en silla de ruedas, porque mi infraestructura no me da para eso (...) es imposible... Cómo pongo a atender atrás del mesón, a alguien que no tengo el espacio para que pueda movilizarse por ejemplo (...) y el caso puntual, de lo que tú me dices, que ustedes están viendo (...) yo creo que pueden faltar algunas políticas al respecto. Eh... más claras, pero aun así, igual no es fácil para nosotros los empresarios tomar esa decisión, porque uno quisiera poder tener a personas que fueran eh... activas, que pudieran de pronto (...) desenvolverse de una manera como (...) no sé si decirlo, “normal” porque no es que sean anormales, sino que son diferentes, pero hoy, insisto, la gente exige mucho, quiere que le presten atención, que todo sea fluido, entonces (...) a lo mejor, estas personas, claro, van a tener ciertos lapsus, ciertas lagunas en algún momento y que no le va a gustar a la persona que están atendiendo, que es el cliente, entonces yo creo que por ahí va un tema, donde pueda que hayan actividades que sean más fáciles de poder hacer, por ejemplo, me daba cuenta el otro día, cuando fui al cine, una persona que nos recibía los ticket para entrar, ese es un trabajo por ejemplo que es fácil (...) que no es tan complejo, a eso me refiero, que no responda acá, que la gente viene acá y pide chuta oiga deme un lápiz (...) deme este otro artículo, esto otro y llevar</p>



	<p>esto y esto ... es más complicado (...) pero tal vez, haya trabajos que sean como más simples de hacer, yo creo que (...) puede darse la oportunidad a las personas que tú me indicas, porque no les va a hacer tan difícil y no las estoy menospreciando, con eso que te digo, sino que he vivido situaciones que al final con el tiempo y con los años, a uno le van dando la razón.</p>
	<p><b>M:</b> ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-A.S-M-55-02-04</b></p>	<p><b>A.S:</b> yo pienso que sí, siempre juicioso, yo no pertenezco a la cámara de comercio, nunca he pertenecido (...) hay temas que son personales en cuanto a lo que pienso y siento de la cámara de comercio (...) hubo un tiempo en que realmente era una mafia, eh... específicamente cuando estuvieron unas personas acá que también eran comerciantes importantes, o bueno, ellos se creían importantes jaja y te hablo de esto de hace no sé, 12 o 15 años atrás, pero nunca he pertenecido a la cámara de comercio. Pero pienso que sí, que tal vez debería a ver un tipo de incentivo a través de ellos.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cómo podrían mejorar a mediano y largo plazo las MIPYMES y cámara de comercio en relación a la inclusión laboral efectiva de este colectivo?</p>
<p><b>M.L-2023-A.S-M-55-03-05</b></p>	<p><b>A.S:</b> Yo creo que, en principio, debería darse la posibilidad de un estudio, para que, con experiencias, que fueran no tan, eh ... al límite para estos chicos y chicas, eh... que pudieran empezar a hacer algo... Como, por ejemplo, lo que te comentaba hace poco, respecto de poder focalizar algunos trabajos que fueran de (...) no tan complejos para que ellos pudieran entrar y poder tener la opción de empezar a desarrollarse en el mundo laboral</p>
	<p><b>M:</b> ¿Considera que su local es inclusivo? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-A.S-M-55-03-06</b></p>	<p><b>A.S:</b> Haber respecto a (...) a situaciones psicomotoras complejas como un discapacitado en silla de ruedas no, no lo es, porque cualquiera dentro del rubro en que nosotros estamos, es más menos así, eh... respecto de otras situaciones, eh... alguien que tenga una sordera o que fuera, no cierto, con otros temas, eh... creo que también estoy topando, pero, no porque yo en lo personal me cierre a dar la oportunidad, sino que me doy cuenta cómo reacciona la clientela con gente que no les atiende según ellos como quisieron o como desearían en forma rápida, fluida o afectiva, eso.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cree que necesite alguna modificación? De ser así ¿Cuáles?</p>

<b>M.L-2023-A.S-M-55-03-07</b>	<b>A.S:</b> no, es que ya tendría que pasar por un tema completamente de un cambio total de infraestructura, por lo tanto, obviamente eso no está posible hacerlo.
	<b>M:</b> ¿Cuál cree usted que sería la recepción de sus clientes al incluir una persona con TEA en su local comercial? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-A.S-M-55-03-08</b>	<b>A.S:</b> Por la experiencia que he tenido de la gente... un tanto reacia eh... ahora tal vez para algo que fuera simple, que le pidieran a una persona un par de artículos y no fuera tanto, podría ser, pero ¿cómo logras tú llevar eso en el día?, cómo logras asignar y decirle a alguien si esto lo puedes, esto no lo puedes hacer, esto no es correcto. Yo creo que hay que dejar que las personas, eh... haga lo que pueda, pero eso también va a contravenir a las reglas del comercio, que son un buen servicio, una buena atención, una atención integral, que las personas sea capaz de todo (...) aquí las chicas que atienden, cualquiera, un día vienes y te atiendes, te vas a dar cuenta que le pides algo que no está aquí, ella tiene que ir a buscarlo a la bodega de atrás, sino está en la bodega de atrás, tiene que ir a buscarlo a la bodega de arriba, ósea tiene que ingeniárselas de alguna manera y ella tiene que saber dónde están las cosas, no tiene que andar preguntando a la otra chica que si le pueden dar más menos una observación (...) le pueden dar una idea de donde está, pero no la van a acompañar a buscar el producto, porque tiene que batirse cada uno por sí solo.
	<b>M:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿por qué?
<b>M.L-2023-A.S-M-55-04-09</b>	<b>A.S:</b> Yo creo que, por parte de la gente, eh... si hay prejuicios, porque lo asocian con que tengan las personas algún tipo de deficiencia intelectual, y yo no creo eso. Yo creo que estas personas muchas veces son más capaces que una persona que se considera "normal" o con un coeficiente intelectual, que se puede decir "excelente" (...) en fin. Pero la manera que ellos tienen de actuar, de mirar la vida, de hacer las cosas, es diferente, y en base a eso, nosotros como sociedad, tenemos que tratar de prestarle el soporte y la ayuda que ellos necesitan.
	<b>M:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral de las empresas la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-A.S-M-55-04-10</b>	<b>A.S:</b> bueno, así como muchas veces, en cualquier situación el público es complicado, a veces son crueles eh... no me cabe duda que muchas veces podrían haber conflictos entre el personal, porque somos seres humanos, al fin y al cabo, y después dirán; "pucha el

	jefe prefiere a esta persona o le da ciertas eh... no cierto instancias donde pueda hacer esto o no lo otro, pero gana lo mismo"... entonces empezarán los conflictos.
	<b>M:</b> ¿Qué es para usted el término "calidad de vida"?
<b>M.L-2023-A.S-M-55-04-11</b>	<b>A.S:</b> Mira, yo creo que al final, calidad de vida en un concepto simple, para mí, es ser feliz y estar bien eh... porque, si tú eres feliz, estas bien, te sientes cómoda con lo que haces de la manera que vives eh... vas a lograr esa calidad de vida. Ahora obviamente que a cualquiera le gustaría de pronto vivir en una casa amplia, cómoda, pucha, que ojalá que se calefaccionara sola o que fuera autovalente (...) perfecto. Pero uno hay también uno aprende en la vida que, si eh, está tranquilo, y es feliz tiene una calidad de vida.
	<b>M:</b> De acuerdo a su respuesta anterior, ¿Considera que el dar trabajo a una persona con esta condición ayudaría a mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-A.S-M-55-04-12</b>	<b>A.S:</b> eh... bueno, si de mí se tratara, pensando en que todas las demás variables permanezcan constantes, eh... claro, uno se sentiría bien, de hecho, me sentiría bien al tener a alguien que tuviera otras situaciones más complejas psicomotoras, en fin. Eh... pero eso es lo que en el papel podría ser para uno, pero en la realidad por el rubro que estoy sería poco probable que lo hiciera.
	<b>M:</b> ¿Cómo cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno?
<b>M.L-2023-A.S-M-55-05-13</b>	<b>A.S:</b> Yo creo que justamente con, eh... más información al respecto, eh... programas, incluso que fueran auspiciados por el gobierno, eh... donde pudieran ver algún tipo de, eh... documental, o una obra teatral tal vez... diferentes situaciones que a la gente la pudiera sensibilizar más, porque de un tiempo a esta fecha, si tú te fijas, las cosas han ido cambiando... también en programas de televisión, novelas, en fin. Antes era difícil ver que aparecía en alguna novela o que se le diera tanta importancia a personas que fueran gay, y hoy tu vez que las novelas eso es infaltable (...) siempre hay alguien con esas características y no digo que este mal, solo que las personas que tenemos cierta edad, estamos acostumbrados a otra escuela, nos educaron de otra forma, nos acostumbraron a ser diferentes, eh... en ese sentido, a lo que hoy se acepta. Entonces, de pronto, eh... tenemos situaciones de diferencia que tenemos que son generacionales. Pero uno con el tiempo se va dando cuenta que no hace mal compartir con personas así, o tampoco dar algunas oportunidades. Pero insisto, eso ha sido como un desarrollo que ha

	<p>habido eh... y que falta más, sin prejuicios, que lo que es las escuelas de teatro y las novelas y la televisión por ese aspecto a incluido, de pronto que yo he visto novelas a niñitos que salen con síndrome de Down, por ejemplo, me parece genial, porque las personas van aprendiendo un poco las diferencias que puede haber, las características de estas personas, también sus capacidades.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?</p>
<p><b>M.L-2023-A.S-M-55-05-14</b></p>	<p><b>A.S:</b> yo creo que hoy día una barrera importante es el pensamiento de la sociedad, eh... creo que eso básicamente es una suerte eh... de barrera natural, eh... lo otro, es el tema de lo que es cada actividad propiamente tal. Yo de hecho no sé, porque lo desconozco, fíjate, a lo mejor tú tienes más información, como está actuando, eh... la parte estatal para contratar a personas así, o el sistema municipal, la verdad que desconozco. Entonces, si tú piensas que, de partida, como gobierno no se da la oportunidad para, eh... tú te preguntas ¿y por qué los particulares tenemos que hacerlo? eh... sobre todo si en mi actividad no tengo las condiciones para que esas personas se desarrollen bien, dignamente, entonces ni siquiera se trata de estar dispuesto, de hacer una inversión en su local, sino que es difícil hacerlo.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a personas con trastorno del espectro autista en la ciudad? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-A.S-M-55-05-15</b></p>	<p><b>A.S:</b> Mira, lo que te comentaba, el otro día el tema de los servicios, eh... puntualmente, que me di cuenta, en el cine eh... creo que hay una opción interesante donde la persona pudiera hacer una actividad que fuera no tan compleja, pero insisto, no porque él no tenga las capacidades de hacer otra cosa, sino porque podría, eh... hacerlo de manera más fluida, no tener problemas con un cliente, por ejemplo, y hay un claro ejemplo de lo que te digo. En el cine yo creo que bien (...) otros lugares que pudiera ser, por ejemplo, en la parte gastronómica, un restaurante, cuando hacen como recepcionista, también y van indicando las mesas, van acomodando, en fin. Son actividades más livianas, pero que también requieren que la persona preste atención, atienda bien, acoja a la gente, las reciba (...) yo creo que ahí tienen un par de rubros, donde yo considero que pudiera ser, y hay varios más, pero lo que pasa es que habría que analizarlo.</p>

	<p><b>M:</b> ¿Cuáles considera que son las características y habilidades fundamentales que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una MIPYME? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-A.S-M-55-06-16</b></p>	<p><b>A.S:</b> Mire, yo creo que hay una situación que siempre les digo yo a las personas que vienen acá a dejar un curriculum, o vienen a una entrevista, y que es que el trabajo se lo hacen ellos mismos. En cuanto a ser responsables, en cuanto a ser disciplinados. Para mí la disciplina es fundamental. Alguna vez alguien me preguntaba hace algunos años cuál era el secreto de nuestro éxito como librería dentro de la ciudad, al saber que llevamos 45 años, en fin. Me preguntaba alguien básicamente del diario la tribuna, cuando vino acá, me ha hecho algunas entrevistas, varias veces me han hecho, y yo les decía que justamente era la disciplina, lo mismo les traspaso yo a las personas. <b>Que sean disciplinadas, que sean responsables (...) siempre les hablo de su carácter, que sean gentiles, que sean amables</b> eh... eso finalmente, yo creo que ahí, te di cuatro características de cómo deben ser las personas en cualquier lugar de trabajo, puede que la persona a lo mejor no sea a lo mejor tan rápida, pero con su amabilidad, cierto, con cierta prestancia que tenga, podría tener una buena llegada.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de personas con TEA a futuro? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-A.S-M-55-05-17</b></p>	<p><b>A.S:</b> <b>Mira, yo quisiera pensar que puede ser positiva en la medida que la sociedad también fuera un poco más tolerante.</b> Hoy hay poca tolerancia, y las personas las noto demasiado estresadas, por cualquier situación se enojan, se molestan, y creo que (...) no digo que la gente vaya relajada por la vida, porque en realidad eso no es tan posible, todos tiene sus problemas y sus cosas, pero <b>creo que la gente debiese ser más tolerante y si logramos dar eso como sociedad, yo creo que vamos a darnos el gusto de poder tener incluidos a todas las personas sin importar su limitancia.</b></p>
	<p><b>M:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA inserta en el mundo laboral? ¿Podría describirla?</p>
<p><b>M.L-2023-A.S-M-55-05-18</b></p>	<p><b>A.S:</b> <b>En lo personal no fijate, no (...) no lo he visualizado, tal vez en alguna oportunidad pude ser atendido por alguien con esas características, pero no me di cuenta.</b></p>

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		<ul style="list-style-type: none"> <li>- No conoce</li> <li>- No contrataría</li> </ul>	<p>-No <b>M.L-2023-A.S-M-55-01-01</b></p> <p>-No, porque acá (...) habitualmente eh... se da una situación bastante estresante, sobre todo en las temporadas escolares y no es menor el resto del año, la gente, el público que viene a comprar, normalmente, es completamente exigente. <b>M.L-2023-A.S-M-55-01-02</b></p>
Estrategias		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas</li> <li>- Incentivo</li> </ul>	<p>-Mira eh... yo creo que a nivel de país eh... pareciera que fueran muy débiles las políticas que hay, partiendo como gobierno, creo que no hay algo tan definido, normalmente, eh...el gobierno, para empresas que son grandes, exige que tengan a personal con ciertas diferencias psicomotoras o discapacidades derechamente. <b>M.L-2023-A.S-M-55-02-03</b></p> <p>-Pero pienso que sí, que tal vez debería a ver un tipo de incentivo a través de ellos. <b>M.L-2023-A.S-M-55-02-04</b></p>
Percepciones		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reacia</li> <li>-Conflictos</li> </ul>	<p>- Por la experiencia que he tenido de la gente (...) es un tanto reacia. <b>M.L-2023-A.S-M-55-03-08</b></p> <p>- Después dirán; “pucha el jefe prefiere a esta persona o le da ciertas eh... no cierto instancias donde pueda hacer esto o no lo otro, pero gana lo mismo” (...) entonces empezarán los conflictos. <b>M.L-2023-A.S-M-55-04-10</b></p>

		<p>-Positiva</p> <p>-Programas -Obra teatral -Documental -Programas de televisión -Novelas</p>	<p>- Mira, yo quisiera pensar que puede ser positiva en la medida que la sociedad también fuera un poco más tolerante. <b>M.L-2023-A.S-M-55-05-17</b></p> <p>- Yo creo que justamente con, eh... más información al respecto, eh... programas, incluso que fueran auspiciados por el gobierno, eh... donde pudieran ver algún tipo de, eh... documental, o una obra teatral tal vez (...) diferentes situaciones que a la gente la pudiera sensibilizar más, porque de un tiempo a esta fecha, si tú te fijas, las cosas han ido cambiando (...) también en programas de televisión, novelas, en fin. <b>M.L-2023-A.S-M-55-05-13</b></p>
Barreras y/o facilitadores		<p>-Deficiencia intelectual</p> <p>-Pensamiento de la sociedad</p>	<p>-Yo creo que, por parte de la gente, eh... si hay prejuicios, porque lo asocian con que tengan las personas algún tipo de deficiencia intelectual, y yo no creo eso. Yo creo que estas personas muchas veces son más capaces que una persona que se considera "normal" o con un coeficiente intelectual, que se puede decir "excelente" <b>M.L-2023-A.S-M-55-04-09</b></p> <p>- Yo creo que hoy día una barrera importante es el pensamiento de la sociedad. <b>M.L-2023-A.S-M-55-05-14</b></p>
Empleo – habilidades laborales		-Cine	<p>- En el cine eh... creo que hay una opción interesante donde la persona pudiera hacer una actividad que fuera no tan compleja. <b>M.L-2023-A.S-M-55-05-15</b></p>

		- Gastronomía - Recepcionista	-En la parte gastronómica, un restaurante, cuando hacen como recepcionista, también y van indicando las mesas, van acomodando, en fin. Son actividades más livianas, pero que también requieren que la persona preste atención, atienda bien, acoja a la gente, las reciba. <b>M.L-2023-A.S-M-55-05-15</b>
		- Disciplina	- Que sean disciplinadas, que sean responsables (...) siempre les hablo de su carácter, que sean gentiles, que sean amables. <b>M.L-2023-A.S-M-55-06-16</b>

## Informante 7

**M:** Entrevistadora

**J.V:** Entrevistada, 47 años, dueña un local de confección y venta de accesorios de cuero de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>M:</b> ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce a alguna micro o pequeña empresa que lo haga?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-01-01</b>	<b>J.V:</b> Eh... pequeña empresa no la verdad mmm... pero si una empresa grande que lo hace... en riple y una vez me atendió un chico que tenía autismo, bueno yo al principio no sabía que era autista.... Él me atendió y me atendió super cortante, y me respondía lo que le preguntaba, y lo encontré como raro, dije; "ay que chico tan apático" mmm... por eso fui a otra vendedora y le comenté la situación, y ella me dijo que lo entendiera, porque le costaba relacionarse con la gente, entonces ahí supe que era autista.
	<b>M:</b> ¿Consideraría contratar a una persona con trastorno autista? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-01-02</b>	<b>J.V:</b> Bueno, sí, a mí me gustaría mucho incluir una persona con autismo, pero las condiciones de mi local mmm... quizás lo que necesito en un trabajador mmm... no creo, porque como hay



	<p>que atender a público y quizás le costaría mucho relacionarse. Pero por otro lado, igual me gustaría incluirlos, porque en mi familia tengo personas con autismo, y me gustaría que igual ellos pudieran trabajar, entonces por ese lado, sí (...) pero como te decía, quizás en otro rubro, porque el mío, como es atención al cliente, creo que sería difícil.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Qué tipo de apoyos cree usted que son necesarios para facilitar la inclusión laboral efectiva de este colectivo?</p>
<p><b>M.L-2023-J.V-F-47-01-03</b></p>	<p><b>J.V:</b> Bueno, apoyos, mmm... capacitaciones a los empleadores yo creo, porque aún falta conocer más esto del autismo, creo yo (...) eso pienso yo, no se me ocurre nada más, viralización del tema para que sea más conocido quizás (...) no sé qué más puede ser.</p>
	<p><b>M:</b> ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-J.V-F-47-01-04</b></p>	<p><b>J.V:</b> Si, yo creo que si bueno, como te decía antes, con capacitaciones a los empleadores, entregar más información para que se viralice el tema del autismo mm... eso creo yo es que es como lo mismo que la pregunta anterior.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cómo podrían mejorar a mediano y largo plazo las MIPYMES y cámara de comercio en relación a la inclusión laboral efectiva de este colectivo?</p>
<p><b>M.L-2023-J.V-F-47-02-05</b></p>	<p><b>J.V:</b> mmm creando proyectos con relación al autismo, bueno, esto lo digo por la cámara de comercio, mmm bucha, no sé qué más, y bueno, quizás las pymes podrían, no sé, aceptar más a las personas con autismo (...) pero rubros que no sé, que puedan ellos hacer su trabajo de manera correcta, creo yo, como, por ejemplo, bucha, mmm... algo con computador, o en un restaurante, como ayudante de cocina, o que sea un trabajo no sé, que no tenga que tener que relacionarse tanto con los clientes creo yo...</p>
	<p><b>M:</b> ¿Considera que su local es inclusivo? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-J.V-F-47-02-06</b></p>	<p><b>J.V:</b> Bueno acá llega de todo (...) no discrimino a nadie, además tengo familiares que tiene autismo, entonces sé un poco sobre el tema (...) bueno, son niños aún, no son adultos, pero sé que dificultades tienen, como de sociabilizar (...) se meten en su mundo, cosas así, entonces, igual quizás acá, insertar como tú dices, a una persona con autismo, a trabajar,</p>

	sería poco probable, porque como te decía, es atención al público (...) pero eso más que nada.
	<b>M.L:</b> ¿En cuanto a la infraestructura, considera que es inclusivo?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-02-07</b>	<b>J.V:</b> mmm bueno, acá es pequeño igual, y hablando de infraestructura, no sé, por inclusivo yo te diría que, para personas, por ejemplo, en silla de ruedas, no... porque igual en la entrada hay una subida, que igual dificultaría.
	<b>M:</b> ¿Cree que necesite alguna modificación? De ser así ¿Cuáles?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-02-08</b>	<b>J.V:</b> Emm, yo creo que quizás arreglar la entrada, para que entren personas en silla de ruedas, no sé, eso creo yo (...) pero en cuanto a lo que estamos hablando, de las personas autistas, no sabría cómo modificar mi local.
	<b>M:</b> ¿Cuál cree usted que sería la recepción de sus clientes al incluir una persona con TEA en su local comercial? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-02-09</b>	<b>J.V:</b> La gente es tan difícil, quizás es un poco mala la recepción como te mencionaba en las respuestas anteriores... algunas veces son crueles, es que llega de todo, entonces no sabría decirte, quizás bien o quizás mal, pero depende de las personas (...) acá llegan que quieren que los atiendan rápido, o gente mal educada, no sé, quizás no sean tan tolerantes con ellos... eso me imagino yo.
	<b>M:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿por qué?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-03-10</b>	<b>J.V:</b> Si, bueno yo creo que existen prejuicios por la falta de información, de cuáles son sus características, quizás los tratan como niños tontos no sé... falta de conocimiento creo yo... creo que falta mucha información sobre el tema.
	<b>M:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral de las empresas la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-03-11</b>	<b>J.V:</b> mmm no sabría decirte, porque hay personas que saben del tema, como gente que no, entonces depende de las personas yo creo (...) porque igual depende de los valores también de las personas mmm... tolerancia (...)
	<b>M:</b> ¿Qué es para usted el término "calidad de vida"?

<b>M.L-2023-J.V-F-47-03-12</b>	<b>J.V:</b> Bueno. la calidad de vida para mi es tener una buena vida, con comodidades, con las necesidades básicas (...) tener salud, trabajo (...) eso creo yo ser feliz también.
	<b>M:</b> De acuerdo a su respuesta anterior, ¿Considera que el dar trabajo a una persona con esta condición ayudaría a mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-03-13</b>	<b>J.V:</b> Si po, yo creo que mejoraría para ellos porque (...) tendrían trabajo y así podrían tener sus cositas, para sus necesidades básicas (...) mmm el trabajo es algo super importante, y bucha, igual que ellos puedan trabajar, si son personas igual que todos nosotros.
	<b>M:</b> ¿Cómo cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-03-14</b>	<b>J.V:</b> Entregando información a través de la televisión, talleres en los colegios, porque igual esto debe verse desde pequeños, dar información a los niños de qué es el autismo (...) además que yo creo que ahora, como que hubo un aumento de niños con esta condición, entonces están en los colegios, y para que sus compañeros puedan, no sé (...) entender a sus compañeros que tienen este trastorno, creo yo, mmm... también pueden ser charlas a los microempresarios sobre estos temas, para que ellos estén al tanto de las características de ellos... eso diría yo.
	<b>M:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-03-15</b>	<b>J.V:</b> Bueno, las barreras, sería la interacción con clientes quizás y como en casi todas las microempresas se interactúa con clientes, creo que sería una barrera para ellos, mmm... también podría ser la falta de información y la poca aceptación también (...) bueno y facilitadores mmm... ay no sé, déjame pensar (...) ay no se me ocurre nada la verdad.
	<b>M:</b> ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a personas con trastorno del espectro autista en la ciudad? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-04-16</b>	<b>J.V:</b> Como te decía anteriormente, quizás restaurantes (...) trabajos que tengas que ver con el trabajo con un computador quizás... no se me ocurre que más la verdad (...) eso

	<b>M:</b> ¿Cuáles considera que son las características y habilidades fundamentales que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una MIPYME? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-04-17</b>	<b>J.V:</b> Bueno, para trabajar con... en cualquier trabajo, <b>la honestidad es algo fundamental creo yo (...)</b> que sea <b>proactivo</b> mmm <b>amable</b> , que tenga buena llegada con la gente, eso sería mmm... no sé qué más podría ser
	<b>M:</b> ¿Y qué puestos de trabajo consideraría dar o asignar a estas personas?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-04-18</b>	<b>J.V:</b> Bueno, <b>acá en mi local no sabría qué decirte</b> , porque como te decía antes, <b>acá es solo atención al cliente</b> , pero cosas más simples, <b>en otros locales con poca interacción con gente creo yo (...)</b> eso sería.
	<b>M:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de personas con TEA a futuro? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-04-19</b>	<b>J.V:</b> mmm... <b>yo creo que bien, porque igual a lo largo del tiempo, siento que, igual se ha conocido de a poquito lo que es el autismo</b> , entonces quizás, con más viralización, si se puede insertar más a las personas con autismo a trabajar yo creo ... <b>además que ahora hay más personas con autismo</b> , quizás antes se (...) no sé cómo decirlo, se mostró más quizás, no sé, <b>pero antes no se veía mucho esto.</b>
	<b>M:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA inserta en el mundo laboral? ¿Podría describirla?
<b>M.L-2023-J.V-F-47-04-20</b>	<b>J.V:</b> mmm bueno, como te comenté al principio, <b>este chico que conocí en Ripley, pero no sé, quizás antes, mmm... me atendí con alguno, y no me di cuenta, no sé.</b>

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		<p>-Si conoce</p> <p>-No contrataría</p>	<p>-Pequeña empresa no la verdad mmm... pero si una empresa grande que lo hace... <b>M.L-2023-J.V-F-47-01-01</b></p> <p>-No creo, porque como hay que atender a público y quizás le costaría mucho relacionarse. <b>M.L-2023-J.V-F-47-01-02</b></p>
Estrategias		<p>- Capacitaciones a empleadores</p> <p>-Viralización</p> <p>-Creación de proyectos</p>	<p>-Capacitaciones a los empleadores yo creo porque aún falta conocer más esto del autismo. <b>M.L-2023-J.V-F-47-01-03</b></p> <p>-Viralización del tema para que sea más conocido. <b>M.L-2023-J.V-F-47-01-03</b></p> <p>-Creando proyectos con relación al autismo, bueno, esto lo digo por la cámara de comercio- <b>M.L-2023-J.V-F-47-02-05</b></p>
Percepciones		<p>-No discrimino</p> <p>-Mala recepción</p> <p>-Valores</p> <p>-Televisión en Talleres colegios</p>	<p>-Bueno acá llega de todo (...) no discrimino a nadie, además tengo familiares que tiene autismo, entonces sé un poco sobre el tema. <b>M.L-2023-J.V-F-47-02-06</b></p> <p>-La gente es tan difícil, quizás es un poco mala la recepción como te mencionaba. <b>M.L-2023-J.V-F-47-02-09</b></p> <p>-Depende de los valores también de las personas mmm... tolerancia. <b>M.L-2023-J.V-F-47-03-11</b></p> <p>- Entregando información a través de la televisión, talleres en los colegios, porque igual esto debe verse desde pequeños.</p>

	Calidad de vida	-Charlas a microempresarios  -Trabajo	<b>M.L-2023-J.V-F-47-03-14</b>  -Tener una buena vida, con comodidades, con las necesidades básicas (...) tener salud, trabajo. <b>M.L-2023-J.V-F-47-03-12</b>
Barreras y/o facilitadores		-Falta de información - Niños tontos          -Falta de información -Poca aceptación          -Interacción con clientes	- Si, bueno yo creo que existen prejuicios, por la falta de información, de cuáles son sus características, quizás los tratan como niños tontos no sé (...) falta de conocimiento creo yo. <b>M.L-2023-J.V-F-47-03-10</b>  - También podría ser la falta de información y la poca aceptación también. <b>M.L-2023-J.V-F-47-03-15</b>  -Las barreras, sería la interacción con clientes quizás <b>M.L-2023-J.V-F-47-03-15</b>
Empleo – Habilidades laborales		-Restaurantes -Computador          -Honestidad -Proactivo -Amable	-Quizás restaurantes (...) trabajos que tengas que ver con el trabajo con un computador. <b>M.L-2023-J.V-F-47-04-16</b>  -La honestidad es algo fundamental creo yo (...) que sea proactivo mmm... amable. <b>M.L-2023-J.V-F-47-04-17</b>

### Informante 8

**J:** Entrevistadora

**M.S:** Entrevistado, 55 años, dueño de un local de repuestos y venta de bicicletas en la ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>J:</b> ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce a alguna pequeña o mediana empresa que lo haga?
<b>JR-2023-MS-M-55-01-01</b>	<b>M.S:</b> No, o sea conozco eh... restaurantes que lo hacen, pero yo no he trabajado con nadie.
	<b>J:</b> ¿Consideraría contratar a una persona con trastorno autista? ¿Por qué?
<b>JR-2023-MS-M-55-01-02</b>	<b>M.S:</b> No lo consideraría... por el problema... comunicacional que tienen(...) porque de repente... los clientes(...) eh... tienen como... distinto... eh... carácter, entonces si uno no los entiende... se enojan(...) entonces... porque a veces como ellos, como vendo repuestos... los repuestos a veces son eh... son difíciles de entender, si ellos ocupan las palabras técnicas que no corresponden, entonces creo, que si una persona, no es autista... menos los entenderían, porque de repente a nosotros nos cuesta entender lo que nos están preguntando.
	<b>J:</b> ¿Qué tipo de apoyos cree usted que son necesarios para facilitar la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>JR-2023-MS-M-55-01-03</b>	<b>M.S:</b> ¿Qué tipo de apoyos? Eh... yo creo que podría ser a lo mejor trabajos que sean... más repetitivos y que no involucren a lo mejor mucho lenguaje técnico o mucho conocimiento técnico, porque en cosas, con... en caso del rubro mío, aunque una bicicleta se aprecia que es sencilla, pero hoy en día a evolucionado mucho y hay mucha cosa técnica en una bicicleta.
	<b>J:</b> ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?
<b>JR-2023-MS-M-55-01-04</b>	<b>M.S:</b> Yo creo que... lo debería hacer... pero, creo que en la realidad es muy difícil que lo haga (...) porque la cámara de comercio... es muy reactiva a lo que está sucediendo, no va antes de, va después de... entonces... tendría que crearse mucha la necesidad o el problema, ahondar mucho en la sociedad, para que recién la cámara de comercio viniera a reaccionar (...) si tú me dices... si, si... como sociedad creo que sí debería hacerlo, pero es muy difícil que lo haga... encuentro...
	<b>J:</b> ¿Considera que su local es inclusivo? ¿Por qué?
<b>JR-2023-MS-M-55-01-05</b>	<b>M.S:</b> (...) podría decir que sí, en el sentido de que... llegan niños o jóvenes(...) eh... que uno se da cuenta que... tienen... rasgos de... de autismo y tratamos de ser lo más... accesibles para ellos en cuanto a... a responder sus dudas, sus inquietudes, en ese sentido, porque sé que en otros lugares... los plantan pa' afuera no más y les dicen no hay po', eso... tratamos siempre, nosotros... en ese sentido, a cualquier cliente, de... de satisfacer la necesidad del cliente y en ese caso, nosotros nos damos cuenta que hay harto joven que... que llega así... con rasgos de autismo y tratamos por lo menos

	<p>de que queden satisfechos... y en cuanto a la infraestructura, en ese sentido no, porque mi local es muy estrecho, es muy chico, tenemos mucho desorden... entonces... porque yo sé que estos niños también de repente tienen problemas con el... con el orden... o sea quieren tener todo bien... todo bien encajonado, bien estructurado, en ese sentido... personalmente... como que no cuadra con ellos, porque yo soy desordenado, o sea, entonces... no lo, en ese sentido yo diría que no.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cree que necesite alguna modificación? De ser así ¿Cuáles?</p>
JR-2023-MS-M-55-02-06	<p><b>M.S:</b> La modificación sería ordenar no más po', que no es tampoco... algo... algo imposible, si no que ordenar no más, ordenar todo.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cuál cree usted que sería la recepción de sus clientes al incluir una persona con TEA en su local comercial? ¿Por qué?</p>
JR-2023-MS-M-55-02-07	<p><b>M.S:</b> Mmm... yo creo que... actualmente como está la sociedad, yo creo que no... va a depender también del grado de TEA que tenga po', pero... si es muy ligero, yo creo que la gente no se daría ni cuenta, ahora si es un poquito más... grado 2 eh... se daría cuenta, pero sería la recepción, buena creo.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿por qué?</p>
JR-2023-MS-M-55-02-08	<p><b>M.S:</b> Sí, yo creo que hay prejuicios, porque... como te digo hay gente que es muy mal humorada (...) quiere que los atiendan rápido, quiere que uno lo comprendan... lo comprenda rápido, le pase rápido el repuesto, se pague rápido, entonces... y a veces uno tiene dificultad con ellos... entonces yo creo que sí... hay gente, no es la mayoría, pero hay... hay un poco de gente, más que nada por su carácter yo creo, no sé en realidad bien, pero de que hay prejuicios, hay prejuicios.</p>
	<p><b>J:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral de las empresas la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?</p>
JR-2023-MS-M-55-03-09	<p><b>M.S:</b> Mmm... yo creo que siempre sería... para bien, la influencia (...) porque... tendería a que el resto... eh... tratara de ser más ordenado, de ser más aplicado... y... generándose yo creo que un... un... una amistad yo creo, porque uno tiende el ser humano a... en general no todos, pero tendemos a... a ayudar siempre a personas con algún, con alguna capacidad diferente y... esa es la tendencia, tratar de ayudarlo, así que yo creo, que... mejoraría el ambiente.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Qué es para usted el término "calidad de vida"?</p>
JR-2023-MS-M-55-03-10	<p><b>M.S:</b> ¿Calidad de vida? (...) Bueno, lo que es calidad de vida, por lo menos a mi manera de ver las cosas eh... en el fondo es administrar bien el tiempo que tiene uno... o sea las 24 horas,</p>



	eh... versus eh... la satisfacción que te... que te conlleva el hacer <b>un trabajo y disfrutar de los frutos del trabajo...</b> o sea, no vivir para trabajar, si no que... trabajar para poder vivir.
	<b>J:</b> De acuerdo a su respuesta anterior, ¿Considera que el dar trabajo a una persona con esta condición ayudaría a mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?
<b>JR-2023-MS-M-55-03-11</b>	<b>M.S:</b> Sí, ayudaría... porque... nosotros en general somos seres humanos y... todos... valga la redundancia, somos seres humanos y... el ayudarnos unos con otros nos hace ser mejores personas, trae una <b>satisfacción personal</b> ... el poder ayudarnos unos con otros, y eso nos hace engrandecernos y... como personas... como... como seres humanos en sí, así es que sería totalmente beneficioso.
	<b>J:</b> ¿Cómo cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno?
<b>JR-2023-MS-M-55-03-12</b>	<b>M.S:</b> Yo creo que eso habría que <b>trabajarlo desde la niñez</b> , desde los <b>colegios</b> ... porque hoy día, el principal problema en los adultos es algo que estaba oculto (...) pero en los niños es algo que constantemente uno escucha, en los colegios, sobre todo, entonces yo creo que ahí falta más... no más información, si no... más... ser más activo, en... más proactivo en los colegios...ayudar más a los niños y (...) y de ahí, irlos encausando a... a... a como se van a... como hacer su vida de adulto. A nivel empresarial eh... el empresario siempre ve la parte económica, creo que para poder entrar a la empresa, <b>podría ser a través de... bono o de... claro, de bono en la contratación de este tipo de personas, con este tipo de características, creo que eso abriría inmediatamente la... la posibilidad de, de contratar a este tipo de gente, y... y eso que conlleve un... un estudio del... del jefe o del dueño del local, microempresa, lo que sea, creo que por ahí podría ser como... punto de partida, porque... generalmente el comerciante ve el signo peso en todo esto, entonces... si tú ves, le dices que no vas a contratar a una persona, por decirte... 6 meses y <b>bonificado por el estado</b>, porque se bonificaba tiempo atrás la juventud, no sé si todavía estará... eso en boga, pero... si tu... le dices a un comerciante que se va bonificar eh... lo más probable es que los contraten... y si de aquí a los 6 meses si él ve que, no funcionó...que tenga la libertad de poder dar término al contrato o seguir... con él... con la persona contratada, bajo la bonificación o ahí... puede variar, no sé.</b>
	<b>J:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>JR-2023-MS-M-55-04-13</b>	<b>M.S:</b> Yo creo que la barrera siempre va a ser por el... <b>la producción</b> , que el... el... <b>el jefe o el dueño, va a creer que se va a producir menos</b> o va... se va a mover menos el... la persona con este espectro... ahí yo creo que hay un... un pero,

	<p>y... en la parte... de facilitador para la inclusión (...) yo creo que tendría que ser el punto de vista... no pagarle menos... quiero insistir en eso, sino que pagarle lo mismo que una persona normal, quizás, pero bonificado, bonificado por el estado.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a personas con trastorno del espectro autista en la ciudad? ¿Por qué?</p>
<b>JR-2023-MS-M-55-04-14</b>	<p><b>M.S:</b> Creo que se sentirían mejor en empresas... eh... donde tengan trabajos que no... que no tengan una resolución muy compleja(...) porque... en lo que me respecta a mí, vender un repuesto... es un poco complejo, porque conlleva muchas preguntas(...) y entonces, creo que un trabajo un poco repetitivo, a lo mejor como no sé, reponedor, bodega eh... o cuando se necesite eh... entregar la venta, eh... ordenar, creo que por ahí, no sé... si eh... va depender mucho del... del nivel que tenga el... el espectro desarrollado también, porque... si es un nivel más severo, creo que va ser más difícil eh... lo que es la... la conversación, el trato social, creo que va depender de eso también po', mucho de... del nivel que tenga, de TEA.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cuáles considera que son las características y habilidades fundamentales que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una MIPYME? ¿Por qué?</p>
<b>JR-2023-MS-M-55-04-15</b>	<p><b>M.S:</b> No las características... tiene que ser las mismas de una persona normal no más po', si uno no le puede pedir eh... características sofisticadas a una persona para una pyme o para un negocio normal, creo que, tendría que competir no más en las mismas condiciones de los demás no más, mmm... creo que no debería haber condiciones especiales.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Qué puestos de trabajos u oficios consideraría asignar para estas personas? ¿Por qué?</p>
<b>JR-2023-MS-M-55-05-16</b>	<p><b>M.S:</b> Bueno, lo que, lo que pasa en la pymes, en las pymes casi siempre los empleados, los empleados hacen como de todo... hacen aseo, ordenan, venden, se pagan, van a dejar... van a dejar de repente encomiendas, eh... yo creo que... eh... yo creo que pueden ocupar cualquier puesto... cualquier puesto y como te digo reitero, el... el nivel de TEA que tengan en el espectro, porque...si es... si tiene un nivel muy alto ponerlo en las ventas, al choque con el público, quizás podría, a lo mejor, tener un... un poco de dificultad para desenvolverse, sobre todo si le empiezan a hacer muchas preguntas, porque a veces ni el mismo cliente sabe lo que anda buscando, porque no... no todas las veces pero... hay un porcentaje donde la gente mando a alguien a comprar algo, entonces ni él sabe... muestra una foto no más y uno tiene que terminar, para generar, para terminar la venta, tiene que hacer</p>

	<p>muchas preguntas... en el caso mío, que son repuesto, yo estoy refiriéndome al caso mío, pero a lo mejor pueda que haya otros rubros que donde sea más fácil(...) te piden un helao´ a lo mejor y... y es fácil indicar la... el muestrario de los helados y...y listo... pero acá, en lo que es repuesto y esas cosas, a lo mejor puede ser un poco más dificultoso.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de personas con TEA a futuro? ¿Por qué?</p>
<p><b>JR-2023-MS-M-55-05-17</b></p>	<p><b>M.S:</b> La visualizo, eh... con optimismo... porque... es algo que... se vino a quedar en la sociedad y... creo que si no estábamos preparados eh... nos estamos preparando en estos momentos... entonces es algo sí o sí que va a haber que... pensar en la inclusión de ellos po', en toda la sociedad, no solo en los negocios, en las empresas, si no... como familia, como amigo, como compañero eh... entonces es algo que se vino a quedar...entonces yo... veo con optimismo de que, eh... la sociedad si va a avanzar hacia la inclusión... ¿qué tanto y en cuánto tiempo? No sé.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA inserta en el mundo laboral? ¿Podría describirla?</p>
<p><b>JR-2023-MS-M-55-05-18</b></p>	<p><b>M.S:</b> ¿Con TEA?, mmm... Mira, una vez fuimos a un restaurant (...) donde... el niño que nos atendió, no era TEA, era Down, pero habían otros, que nos mirábamos nosotros y... y no eran down, pero nos daba la impresión de que los otros eran TEA... eh... y los vimos desenvolverse bien, eh...no, no, no a lo mejor con la agilidad de un mozo con... con expertiz, pero estaban como mozos, pero los vimos en general, los vimos desenvolverse bien... te reitero, a lo mejor no a la velocidad que uno está acostumbrado a lo mejor con un mozo normal, pero en general los vimos bien.</p>

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		<p>-No conozco</p> <p>-No contrataría</p>	<p>- No, o sea conozco eh... restaurantes que lo hacen, pero yo no he trabajado con nadie. <b>JR-2023-MS-M-55-01-01</b></p> <p>- No lo consideraría... por el problema... comunicacional que tienen (...) porque de repente... los clientes (...) eh... tienen como... distinto... eh... carácter, entonces si uno no los entiende... se enojan. <b>JR-2023-MS-M-55-01-02</b></p>
Estrategias		<p>-Lenguaje técnico</p> <p>-Repetitivos</p> <p>-Accesibles</p>	<p>-Trabajos que sean... más repetitivos y que no involucren a lo mejor mucho lenguaje técnico o mucho conocimiento técnico. <b>JR-2023-MS-M-55-01-03</b></p> <p>-Podría decir que sí, en el sentido de que... llegan niños o jóvenes (...) eh... que uno se da cuenta que... tienen... rasgos de... de autismo y tratamos de ser lo más... accesibles para ellos en cuanto a... a responder sus dudas, sus inquietudes. <b>JR-2023-MS-M-55-01-05</b></p>
Percepciones		<p>-Para bien</p> <p>-Mejoraría el ambiente</p> <p>-Optimismo</p>	<p>- Yo creo que siempre sería... para bien, la influencia. <b>JR-2023-MS-M-55-03-09</b></p> <p>-Esa es la tendencia, tratar de ayudarlo, así que yo creo, que... mejoraría el ambiente. <b>JR-2023-MS-M-55-03-09</b></p> <p>-Con optimismo... porque... es algo que... se vino a quedar en la sociedad y... creo que si no estábamos preparados eh... nos estamos preparando en estos momentos. <b>JR-2023-MS-M-55-05-17</b></p>

		<p>-Sociedad va a avanzar hacia la inclusión</p> <p>-Bonificados por el estado</p> <p>-Producción</p> <p>-Trabajo</p> <p>-Satisfacción personal</p>	<p>-La sociedad si va a avanzar hacia la inclusión... ¿qué tanto y en cuánto tiempo? No sé. <b>JR-2023-MS-M-55-05-17</b></p> <p>-Podría ser a través de... bono o de... claro de bono en la contratación de este tipo de personas, con este tipo de características, creo que eso abriría inmediatamente la... la posibilidad de, de contratar a este tipo de gente. <b>JR-2023-MS-M-55-03-12</b></p> <p>-La producción, que el... el... el jefe o el dueño, va a creer que se va a producir menos. <b>JR-2023-MS-M-55-04-13</b></p> <p>- Un trabajo y disfrutar de los frutos del trabajo. <b>JR-2023-MS-M-55-03-10</b></p> <p>- El ayudarnos unos con otros nos hace ser mejores personas, trae una satisfacción personal. <b>JR-2023-MS-M-55-03-11</b></p>
Barreras y/o facilitadores		<p>-Prejuicios</p> <p>-Trabajarlo desde la niñez</p>	<p>- Sí, yo creo que hay prejuicios. <b>JR-2023-MS-M-55-02-08</b></p> <p>- Yo creo que eso habría que trabajarlos desde la niñez, desde los colegios. <b>JR-2023-MS-M-55-03-12</b></p>
Empleo – habilidades laborales		<p>-Reponedor</p> <p>-Bodega</p> <p>-Heladería</p>	<p>- Y entonces, creo que un trabajo un poco repetitivo, a lo mejor como no sé, reponedor, bodega. <b>JR-2023-MS-M-55-04-14</b></p> <p>-Te piden un helao' a lo mejor y... y es fácil indicar la... el muestrario de los helados. <b>JR-2023-MS-M-55-05-16</b></p>

		-Las mismas de una persona normal	-Tiene que ser las mismas de una persona normal. <b>JR-2023-MS-M-55-04-15</b>
--	--	-----------------------------------	--

## Informante 9

**M.L:** Entrevistadora

**J.G:** Entrevistado, 60 años, Dueño de un local de venta de ropa y calzado Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>M.L:</b> ¿Ha trabajado con personas con autismo o conoce a alguna micro o pequeña empresa que lo haga?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-01-01</b>	<b>J.G:</b> Si he trabajado, en empresas anteriores, me ha tocado trabajar en empresas con ese diagnóstico.
	<b>M.L:</b> ¿Consideraría contratar a una persona con trastorno autista? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-01-02</b>	<b>J.G:</b> Si, porque tuve una buena experiencia con ellos, si bien es cierto tenían roles que eran adecuados, digamos, a su capacidad, lo desarrollaban de muy buena forma, por lo tanto, no tengo problema con eso.
	<b>M.L:</b> ¿Qué tipo de apoyos cree usted que son necesarios para facilitar la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-01-03</b>	<b>J.G:</b> primero, entender que ellos tienen eh... son personas que tienen una mirada distinta y tienen unas ganas locas por tratar de hacer cosas y se debe trabajar con mucha orientación. Permanentemente creando los apoyos necesarios desde el punto de vista verbal a fin de que ellos puedan entender, ir entendiendo poco a poco cuál es el rol que uno espera de cada uno de ellos.
	<b>M.L:</b> ¿La cámara de comercio debería implementar estrategias para la inserción social y laboral efectiva de este grupo? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-01-04</b>	<b>J.G:</b> Ósea todos debieran, no solo la cámara, todo el mundo debiera generar. Como te digo son personas que efectivamente cuando tú le puedes encontrar un rol determinado para ellos (...) para sus capacidades no cierto eh... lo hacen de buena

	forma (...) tiene una calidad de atención y una preocupación no cierto increíble, son super detallistas, en fin. Por eso te digo tengo una muy buena percepción de lo que paso
	<b>M.L:</b> ¿Cómo podrían mejorar a mediano y largo plazo las MIPYMES y cámara de comercio en relación a la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-01-05</b>	<b>J.G:</b> dándole oportunidades (...) a medida que se den las oportunidades, se van a dar cuenta que todo lo demás es un mito. Que efectivamente tienen capacidades, tienen un sentimiento, tienen un grado de responsabilidad muy fuerte por tanto creo que dándole las oportunidades se van a ir derribando mitos y mientras eso no ocurra no va a pasar
	<b>M.L:</b> ¿Considera que su local es inclusivo? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-02-06</b>	<b>J.G:</b> No, está lejano todavía de un tema inclusivo. Está lejano (...) está en un proceso de (...) esta empresa lleva recién 3 años, de los cuales ha pasado 2 años cerrado por el tema de la pandemia, el tema social (...) entonces, está en una etapa inicial, pero no lo veo que, en el largo plazo, no se pudiese dar. Porque, cuál es la dificultad de esta empresa en particular que me toca representar a mi hoy día (...) que es una empresa pequeña (...) chiquitita eh... por tanto los roles que desarrollan las personas son múltiples. Esto es como los circos, todos hacen de todo jeje entonces eh... en eso va la complejidad, porque no hay una función específica, hacen distintas funciones. Tú me viste haciendo otras cosas recién, que no tienen nada que ver con gerencial, entonces tiene que ver con eso.
	<b>M.L:</b> ¿Cree que necesite alguna modificación? De ser así ¿Cuáles?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-02-07</b>	<b>J.G:</b> Eh si pu' por supuesto, porque es un local que tiene dificultades de distintos tipos eh... que se está trabajando en eso, para que sea un lugar que tenga posibilidades para todas las personas.
	<b>M.L:</b> ¿Cuál cree usted que sería la recepción de sus clientes al incluir una persona con TEA en su local comercial? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-02-08</b>	<b>J.G:</b> Yo creo que sería bienvenido, bien visto... siento que las empresas que han generado esta inclusión, eh... son bien vistas, son bien miradas... me ha tocado ir a distintos lugares donde hay personas trabajando con este diagnóstico y yo veo

	que la percepción o la recepción de las personas hacia ellos, el trato cambia completamente. Hay un muy buen trato.
	<b>M.L:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿por qué?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-02-09</b>	<b>J.G:</b> Totalmente por desconocimiento básicamente, ya que es un tema que todavía eh... no se conversa ... la difusión es muy básica y están todos los temas ahí, en creencias falsas y eso te genera un anticuerpo inmediatamente, por eso las dificultades para la inclusión laboral de ellos.
	<b>M.L:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral de las empresas la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-03-10</b>	<b>J.G:</b> eh... humanizar un poco los procesos de las empresas, porque normalmente, cuando uno se encuentra con una persona con diagnósticos, tu percepción cambia, bueno, es lo que a mí me ha tocado ver, como te digo, con mis experiencias anteriores, que sus colaboradores o sus pares siempre están muy dispuestos a poder apoyarlos. Entonces hay un tema mucho más humano que se empieza a percibir y se empieza a notar.
	<b>M.L:</b> ¿Qué es para usted el término "calidad de vida"?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-03-11</b>	<b>J.G:</b> Es como tú de alguna forma sabes diferenciar que son las cosas importantes en cada uno (...) vivir de eso y aprender de eso. No necesariamente la calidad de vida tiene que ver con el tema laboral, no tiene nada que ver, tiene que ver con otros valores como el poder disfrutar de cada una de las cosas que van pasando. Que son gratis muchas veces.
	<b>M.L:</b> De acuerdo a su respuesta anterior, ¿Considera que el dar trabajo a una persona con esta condición ayudaría a mejorar su calidad de vida? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.G-M-60-03-12</b>	<b>J.G:</b> Por lo que te expliqué anteriormente, creo que hay una recepción importante en el entorno, que genera esa persona que se empieza a mover, que se empieza a comprender un poco más y tener una mayor recepción frente a las cosas. Y eso no solo te pasa con la persona sino también con tu entorno y siento que es importante.
	<b>M.L:</b> ¿Cómo cree que se podría desarrollar la sensibilización e información en relación a las personas con este trastorno?



<p><b>M.L-2023-J.G-M-60-03-13</b></p>	<p><b>J.G:</b> Yo creo que la barrera más difícil, es empezar a <b>conocer a las personas y para poder conocerlas necesitan tener un ambiente donde conocerlas.</b> Hoy día es un tema muy cerrado, donde está muy oculto, se mueven poco eh... <b>las mismas familias también tiene una gran responsabilidad, por que tratan de que no salgan, que ojalá esté en la casa (...) tratan de generar una “burbuja” que muchas veces es perjudicial para ambas cosas, para la sociedad que no lo conoce, y, segundo, también para la persona que, de alguna forma, se crea en un ambiente muy cerrado (...) muy chiquitito.</b></p>
	<p><b>M.L:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?</p>
<p><b>M.L-2023-J.G-M-60-03-14</b></p>	<p><b>J.G:</b> las principales barreras básicamente son el hecho de poder <b>contar con un área determinada, donde la persona se pueda sentir cómoda,</b> porque lo más importante, también para ellos, para que puedan realizar una buena función o puedan desarrollar bien su trabajo, es que <b>se sientan cómodos.</b> Cuando si no ocurre también se genera un problema entonces lo primero es generar las instancias necesarias a fin de que las personas puedan tener o sentirse cómodas en su ambiente laboral y con la actividad que les corresponda desarrollar. Porque si tú le das una <b>responsabilidad demasiado estresante, probablemente vas a generar un problema (...)</b> entonces, primero se deben general las instancias laborales para que eso ocurra, y lo segundo, es romper las barreras (...) es atreverse a hacerlo ojalá, no se pu´ de que todas estas leyes que van apareciendo (...) <b>aparezcan leyes que obliguen a poder tomar medidas de este tipo (...) de poder contratar (...) que te obliguen a contratar.</b> Eso sería la primera etapa, porque la próxima etapa, se da sola, porque puntualmente ahí se rompe la <b>primera barrera, “el miedo a” (...).</b></p>
	<p><b>M.L:</b> ¿Qué sectores empresariales cree usted que podrían ser más receptivos para contratar a personas con trastorno del espectro autista en la ciudad? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-J.G-M-60-04-15</b></p>	<p><b>J.G:</b> El tema social, creo que ellos se mueven bien en aspectos sociales, he visto, no sé (...) a personas donde, en temas menores, por ejemplo, <b>los he visto en algún restaurante que están atendiendo mesas (...)</b> están apoyando y lo hacen super bien, <b>aunque uno puede pensar que es todo lo contrario, que la sociedad o el tener demasiada gente en su entorno, les puede generar un problema, pero es todo lo contrario, se mueven</b></p>

	<p>super bien. Se sienten cómodos (...) se sienten validados, porque la gente normalmente los felicita o les hacen preguntas y todo (...) se sienten absolutamente integrados.</p>
	<p><b>M.L:</b> ¿Cuáles considera que son las características y habilidades fundamentales que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una MIPYME? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-J.G-M-60-04-16</b></p>	<p><b>J.G:</b> Es que es complejo, porque al final, siento que bueno, por lo menos, te insisto, te estoy dando una respuesta en base a mi experiencia (...) tanto laboral, como personales, porque tengo un sobrino que tiene ese diagnóstico, entonces lo estoy viendo de los dos mundos. Entonces, <b>siento que ellos tienen capacidades necesarias</b>, porque no he visto ningún caso algo que me choque o que me moleste. <b>Básicamente son personas super empática, siempre son super serviciales, están siempre al servicio, están atentos a poder entregar la mejor atención posible (...)</b> probablemente, a lo mejor, <b>en un principio, podría tener prejuicio, pero cuando me tocó observar por los dos lados, tanto familiar como laboral, el desempeño de ellos, como se comportaban, la verdad es que yo borre todas mis barreras.</b></p>
	<p><b>M.L:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de personas con TEA a futuro? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-J.G-M-60-05-17</b></p>	<p><b>J.G:</b> <b>Si es que no cambian las políticas, van a seguir siendo las mismas, limitadas, porque es cierto que a nivel de gobierno o de algún estado determinado, se hace poco.</b> No está en la conversación, no está en el debate, no están los incentivos, por ejemplo, <b>el gobierno podría poner un incentivo a las empresas que incorporen a estas personas con este diagnóstico, tengan ciertas bonificaciones.</b> Que sea atrayente para el empresario poder contar con eso, porque eso va a borrar las barreras. Si lo único que falta aquí, es botar barreras.</p>
	<p><b>M.L:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA inserta en el mundo laboral? ¿Podría describirla?</p>
<p><b>M.L-2023-J.G-M-60-05-18</b></p>	<p><b>J.G:</b> bueno te conté recién el tema del restaurante, si bien no tenían una actividad principal, pero tenían una tarea super importante, que era que no faltara nada en las mesas y <b>lo hacían de muy buena forma. Yo diría que son excesivamente atentos.</b> Entonces <b>esa sería una experiencia buena diría yo.</b></p>

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		<p>-Si he trabajado</p> <p>-Si contrataría</p>	<p>- Si he trabajado, en empresas anteriores, me ha tocado trabajar en empresas con ese diagnóstico. <b>M.L-2023-J.G-M-60-01-01</b></p> <p>- Si, porque tuve una buena experiencia con ellos, si bien es cierto tenían roles que eran adecuados, digamos a su capacidad, y lo desarrollaron de muy buena forma por lo tanto no tengo problema con eso. <b>M.L-2023-J.G-M-60-01-02</b></p>
Estrategias		<p>-Orientación</p> <p>-Apoyos verbales</p> <p>-Incentivo</p> <p>-Humanizar</p>	<p>- Son personas que tienen una mirada distinta y tienen unas ganas locas por tratar de hacer cosas y se debe trabajar con mucha orientación. <b>M.L-2023-J.G-M-60-01-03</b></p> <p>- Permanentemente creando los apoyos necesarios desde el punto de vista verbal a fin de que ellos puedan entender, ir entendiendo poco a poco cuál es el rol que uno espera de cada uno de ellos. <b>M.L-2023-J.G-M-60-01-03</b></p> <p>-El gobierno podría poner un incentivo a las empresas que incorporen a estas personas con este diagnóstico, tengan ciertas bonificaciones. <b>M.L-2023-J.G-M-60-05-17</b></p> <p>-Humanizar un poco los procesos de las empresas. <b>M.L-2023-J.G-M-60-03-10</b></p>

Percepciones		<p>-Calidad de atención -detallistas</p> <p>-Lejano de ser inclusivo</p> <p>-Se está trabajando</p> <p>-Se sienten integrados</p> <p>-Limitadas</p>	<p>-Tiene una calidad de atención y una preocupación no cierto increíble, son super detallistas <b>M.L-2023-J.G-M-60-01-04</b></p> <p>- No, está lejano todavía de un tema inclusivo. <b>M.L-2023-J.G-M-60-02-06</b></p> <p>- Se está trabajando en eso, para que sea un lugar que tenga posibilidades para todas las personas. <b>M.L-2023-J.G-M-60-02-07</b></p> <p>- Los he visto en algún restaurante que están atendiendo mesas (...) están apoyando y lo hacen super bien, aunque uno puede pensar que es todo lo contrario, que la sociedad o el tener demasiada gente en su entorno, les puede generar un problema, pero es todo lo contrario, se mueven super bien. Se sienten cómodos (...) se sienten validados, porque la gente normalmente los felicita o les hacen preguntas y todo (...) se sienten absolutamente integrados. <b>M.L-2023-J.G-M-60-04-15</b></p> <p>- Si es que no cambian las políticas, van a seguir siendo las mismas, limitadas, porque es cierto que a nivel de gobierno o de algún estado determinado, se hace poco. <b>M.L-2023-J.G-M-60-05-17</b></p>
Barreras y/o facilitadores		-Dándole oportunidades	<p>- Dándole oportunidades (...) a medida que se den las oportunidades se van a dar cuenta que todo lo demás es un mito. <b>M.L-2023-J.G-M-60-01-05</b></p>

		-Conocer a las personas	-Conocer a las personas y para poder conocerlas necesitan tener un ambiente donde conocerlas. <b>M.L-2023-J.G-M-60-03-13</b>
		-Leyes	-Aparezcan leyes que obliguen a poder tomar medidas de este tipo (...) de poder contratar (...) que te obliguen a contratar. <b>M.L-2023-J.G-M-60-03-14</b>
		- Desconocimiento	-Totalmente por desconocimiento básicamente. <b>M.L-2023-J.G-M-60-02-09</b>
		-Creencias falsas	- Están todos los temas ahí en creencias falsas y eso te genera un anticuerpo inmediatamente, por eso las dificultades para la inclusión laboral de ellos. <b>M.L-2023-J.G-M-60-02-09</b>
		-Familias	- Las mismas familias también tiene una gran responsabilidad, por que tratan de que no salgan, que ojalá esté en la casa. <b>M.L-2023-J.G-M-60-03-13</b>
		-Burbuja	-Tratan de generar una "burbuja" que muchas veces es perjudicial para ambas cosas, para la sociedad que no lo conoce, y, segundo, también para la persona que, de alguna forma, se crea en un ambiente muy cerrado. <b>M.L-2023-J.G-M-60-03-13</b>
		-Área determinada	- Las principales barreras básicamente son el hecho de poder contar con un área determinada, donde la persona se pueda sentir cómoda. <b>M.L-2023-J.G-M-60-03-14</b>

		-Miedo a contratar	- Porque puntualmente ahí se rompe la primera barrera, “el miedo a”. <b>M.L-2023-J.G-M-60-03-14</b>
		-Prejuicios	-En un principio, podría tener prejuicio, pero cuando me tocó observar por los dos lados, tanto familiar como laboral, el desempeño de ellos, como se comportaban, la verdad es que yo borre todas mis barreras. <b>M.L-2023-J.G-M-60-04-16</b>
Empleo – habilidades laborales		-Restaurante	- Los he visto en algún restaurante que están atendiendo mesas. <b>M.L-2023-J.G-M-60-04-15</b>

## Informante 10

**J:** Entrevistadora

**D.T.:** Entrevistada, 39 años de edad, profesora de Educación diferencial, 9 años ejerciendo como docente en un centro de formación laboral de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGOS</b>	<b>J:</b> ¿Conoce algún caso de inserción laboral de personas con TEA dentro de la ciudad? De ser así ¿en qué rubro?
<b>J.R-2023-D.T-F-39-01-01</b>	<b>D.T.:</b> Con TEA no.
	<b>J:</b> Según se experiencia, ¿cómo considera que es la situación laboral de personas con TEA?
<b>J.R-2023-D.T-F-39-01-02</b>	<b>D.T.:</b> O sea, según mi experiencia y lo que conozco a través de todos los años que he trabajado acá, eh... inserción laboral de TEA, no... no conozco, encuentro que... está bien, eh... cerrado el campo laboral por desconocimiento, por miedo, por prejuicios. y sobre todo en estos chicos o chicas, porque... existe este prejuicio de... del descontrol de emociones, entonces por eso se bloquean y siempre piden a jóvenes eh... bueno, nosotros tenemos relación con hartas empresas, donde vienen acá, hacen capacitaciones cierto y después seleccionan a los jóvenes para trabajar y eh... ellos siempre se fijan cierto, en... jóvenes con... no sé, con discapacidad física, lo que sean más visible, aunque es super feo lo que voy a decir, pero es lo

	<p>que sea visible para la empresa, que tenga como el “prestigio” de la inclusión, porque un chico con TEA o con discapacidad intelectual cognitiva, no... pueden relacionarse de la misma forma, pero no se ve, entonces eso yo creo que es el principal eh... error de todas estas empresas inclusivas que se llaman.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Qué tipos de apoyo cree que son necesarios para facilitar la inclusión laboral de este colectivo?</p>
<p><b>J.R-2023-D.T-F-39-01-03</b></p>	<p><b>D.T.:</b> O sea, yo creo que principalmente del lado de... los jóvenes un acompañamiento, que quizás dure... de acuerdo a las características personales del joven o de la joven, eh... el tiempo(...) uno tiene que tener este perfil eh... del joven que va y sus características, entonces quizás algunos van a tener un acompañamiento de una semana y otros van a tener un acompañamiento de dos meses(...) de acuerdo al... al tipo de las características y también que es principal, es la capacitación del entorno donde él se va... él se va desenvolver, para que así facilite su integración al... al... a las rutinas, al sistema, también la empresa debe saber cómo trabajar con estos jóvenes (...) porque tiene que tener todo un objetivo claro.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cuál debería ser el rol de la cámara de comercio en materia de inserción laboral?</p>
<p><b>J.R-2023-D.T-F-39-01-04</b></p>	<p><b>D.T.:</b> O sea, primero que todo una capacitación constante y continua, invitación por ejemplo... ellos, bueno nosotros antes teníamos relación con la cámara eh... de comercio local, porque eh... como tú sabes tenemos empresas... microempresas inclusivas, entonces ellos nos ayudaban con difusión... ellos conocían nuestro trabajo, pero el... es como el momento, entonces fue como un trabajo y después... se, se olvida, o sea no es un trabajo constante, entonces lo que debería tener este rol, ser constante eh... tema capacitación para lo... las empresas o microempresas que trabajan con ellos(...) para dar a conocer experiencias exitosas, que yo creo que es fundamental, porque si tú entrevistas a... a dueños de empresas que trabajan con personas con discapacidad, te van a... contar maravillas, entonces eso es lo que se tiene que dar a conocer... ese es el rol principal que debe tener la cámara de comercio, ser como un conector o eh... un facilitador entre las personas con discapacidad y los dueños de... de empresas.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Qué habilidades potencia usted en sus alumnos TEA para la transición a la vida adulta e inserción laboral efectiva? ¿Qué estrategias utiliza para conseguirlo?</p>
<p><b>J.R-2023-D.T-F-39-02-05</b></p>	<p><b>D.T.:</b> Ya mira principalmente, eh... la autonomía, el autocontrol, el... la... todas estas habilidades emocionales, el control de emociones, eh... la toma de decisiones, generalmente eso, como todo el trabajo enfocado a... la valorización de eh... de su persona.</p>

	<b>J:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>J.R-2023-D.T-F-39-02-06</b>	<b>D.T.:</b> Bueno, era lo que te contaba antes, la barrera, el desconocimiento cierto de las personas, los prejuicios, los miedos y el facilitador sería que eh... que se diera a conocer más, porque mira, ahora hoy en día, es como un tema que se ve, porque yo hace 9 años que comencé a trabajar, era muy escondido, o sea, yo siempre pensaba... y siempre era lo negativo, todo no, no, como se te ocurre que va ser esto, eh...no va aprender o... o te va a romper todo, a mí me pasaba en el tema del taller, y después yo decía, que realmente en la experiencia tú te vas dando cuenta, que los jóvenes o las jóvenes pueden hacer... desarrollar, eh... si tu encuentras la habilidad o como potenciar su habilidad... pueden desarrollar super bien todo.
	<b>J:</b> ¿Cómo cree que se podría fomentar la sensibilización o información respecto a este trastorno?
<b>J.R-2023-D.T-F-39-02-07</b>	<b>D.T.:</b> Netamente lo que te comentaba, el...el informar... el informar desde una visión más objetiva, no... siempre las personas dicen... ay es que son especiales, ay que son unos angelitos, o sea, encuentro... eso es netamente... a veces a los jóvenes acá yo les digo, cuando dicen... ah es que yo estoy enfermo, y yo digo ¿pero cómo, enfermo de qué, estas en hospital?, porque es impresionante que desde la familia viene este tema(...) entonces, tiene que empezar desde la familia, del propio... desde la propia persona de empoderarse de su trastorno(...) o sea, porque es... tiene que validarse, o sea, yo soy así y me puedo desarrollar, estas son mis características, tal cual nosotras hacemos lo mismo(...), yo tengo esta personalidad... a veces puedo ser extrovertida, introvertida y uno se va adaptando y buscando su propio camino.
	<b>J:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿Por qué?
<b>J.R-2023-D.T-F-39-03-08</b>	<b>D.T.:</b> Si... obviamente que si... de nuevo digo que por desconocimiento, muchos, muchos prejuicios y también, ahora, hoy en día, que... me voy dando cuenta, existe también una sobre calificación, de... por ejemplo de los pequeños(...) que si un pequeño, no sé, ordena todo, le gustan los dinosaurios, es muy común o no sé, ordena todo de menor a mayor, este chico tiene... entonces, existe una sobre calificación debido al desconocimiento(...), entonces ese yo creo que es el principal problema que hay hoy en día.
	<b>J:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?
<b>J.R-2023-D.T-F-39-03-09</b>	<b>D.T.:</b> ¿Me repites la pregunta?... yo creo que, eh... para que se vaya masificando y se vaya borrando el tema de los prejuicios, porque así, si una persona tiene experiencia, eh... trabajando



	<p>con una persona con TEA, después va a ir... eh... comentándolo y va a ir siendo positivo... si tiene una buena experiencia, si igual puede ocurrir, como en todo, como en todo.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Qué herramientas considera pertinentes entregar como facilitador para la inclusión social y laboral de estas personas?</p>
<b>J.R-2023-D.T-F-39-03-10</b>	<p><b>D.T.:</b> Yo creo que lo, lo que nosotros hacemos, que en realidad es, es bastante positivo... es la... <b>compartir las experiencias exitosas de trabajo</b>, ¿ya?, tanto dentro de las empresas inclusivas que tenemos nosotros, o también de los jóvenes... bueno, no con TEA, pero de los jóvenes que sí se han insertado laboralmente, compartirlo... <b>yo creo que eso es lo principal y que se dé a conocer en todo ámbito, en empresas, en microempresas, en la comunidad, en la universidad también... fundamental.</b></p>
	<p><b>J:</b> Desde su punto de vista ¿Qué rol cumple la familia en la transición a la vida adulta para lograr que sus hijos puedan insertarse en un puesto laboral?</p>
<b>J.R-2023-D.T-F-39-03-11</b>	<p><b>D.T.:</b> Es fundamental(...) o sea, la familia es fundamental, porque eh... a veces, <b>dentro de la misma familia se generan muchas trabas, mucha sobreprotección, donde no dejan a los jóvenes eh... transitar esta vida adulta, los comienzan a tratar como niños...</b> entonces ahí se va invalidando la persona, si de... como diciendo... si la... la mamá dice “no, no haga esto”, el chico va a decir;” oh no, no lo puedo hacer”, porque viene desde dentro de la familia, entonces esa es nuestra mayor lucha también, es una barrera.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Qué sectores económicos considera que podrían ser más receptivos para contratar a personas con TEA en la Ciudad? ¿Por qué?</p>
<b>J.R-2023-D.T-F-39-04-12</b>	<p><b>D.T.:</b> Mmm... que difícil pregunta... ay no sé, no te podría responder eso, porque... con chicos con TEA (...) te puedo contar de lo que, de las empresas que, si han contratado jóvenes con discapacidad intelectual, que son por ejemplo “Ortifrut”, <b>del tema de las cosechas, eh... mismos colegios también, como auxiliares</b> (...) pero lo otro (...) desconozco, de verdad... disculpa, pero no te podría mentir, así como.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cuáles considera que son las principales características y habilidades que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una micro o pequeña empresa?</p>
<b>J.R-2023-D.T-F-39-04-13</b>	<p><b>D.T.:</b> Bueno, <b>la autonomía, la tomo de decisiones, el autocontrol, eh... la responsabilidad, el compromiso, la seguridad en sí mismo</b> también... eso sería.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de las personas con TEA a futuro? ¿Por qué?</p>

<p><b>J.R-2023-D.T-F-39-04-14</b></p>	<p><b>D.T.:</b> Yo creo que va ser, va a ir mejorando... cada día va a ir mejorando más, por el tema de que cada vez se va conociendo más sobre... el TEA y... eh... bueno espero así una visión muy positiva, que se abran más puertas para estos jóvenes (...) porque... y que se demuestren las habilidades que tienen, también eh... ustedes están investigando, esta investigación cierto, se da a conocer, también en la experiencia que ustedes van a tener laboral, todo va ayudando... como...granito a granito y... eso de cierta forma también llega a los dueños de las empresas... microempresas...y... y también en la labor de las nuevas generaciones eh... profesionales del área, para que también se vayan... derribando barreras, porque cuando se entra a trabajar como profesora de diferencial, bueno, no sé, en... en talleres laborales... uno se da cuenta de muchas cosas, entonces ahí uno empieza a luchar, luchar y ahí uno va de a poquito derribando barreras, así que yo lo veo de forma positiva.</p>
	<p><b>J:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA en el mundo laboral? ¿Podría describirla?</p>
<p><b>J.R-2023-D.T-F-39-04-15</b></p>	<p><b>D.T.:</b> Bueno, yo dentro de mi taller laboral, tengo jóvenes que trabajan conmigo... eh... que tienen TEA y... es un muy buen... son muy buenos en lo que hacen, o sea, lo que te comentaba delante es en... descubrir sus habilidades y potenciarlas... ¿ya?, es todo un trabajo, porque... son jóvenes... actualmente yo trabajo con jóvenes de 14, 15, 16 años que... que recién están comenzando el tema de... el mundo laboral, entonces, aquí se prepara cierto, para la inclusión futura o también para el trabajo que se da en la microempresa inclusiva, entonces... ha sido bien positivo y también ir conociéndolos con respecto a sus tiempos de trabajo, por ejemplo, estamos trabajando super bien, pero llega una cierta hora en que ellos se deben parar y deambulan unos 15 minutos(...) y eso igual el... el conocimiento que... yo me imagino, casi como dueña de una empresa, tienen que conocer como es la habitualidad, la rutina diaria de ellos. Por ejemplo, tengo un chico que el... trabaja súper bien y... 15 para las 10, él tiene que ir a calentar su pan con queso y tomar su desayuno con coca cola, entonces y... está atento, 4 minutos antes de 15 para las 10, él se para y empieza a dar vueltas, y dice ¡ya! Queda 1 minuto, ya, esta lista la hora y sale, y yo le permito, porque encuentro que estaría, no siéntate, encuentro que... para que... es su rutina, entonces hay que respetársela, así que son... experiencia bastante positivas, nunca he tenido un problema con ellos, en cuanto al tema laboral, de trabajo, porque aquí los jóvenes trabajan... funciona como una empresa, ellos trabajan y producen de acuerdo a los pedidos de los clientes, entonces ellos tienen que cumplir con los tiempos, tienen que cumplir con calidad, todo el</p>

	<p>proceso, entonces... están, empiezan de a poquito a agarrar el tema... real del trabajo, no es como un taller que los tienen pintado todo el día, aquí es trabajo real, porque ellos igual a veces tienen contacto con los clientes y también eh... se les da un incentivo monetario de acuerdo a las ventas, entonces ellos saben que si trabajan mucho, trabajan bien, cada vez van a poder tener un mayor incentivo.</p>
--	--

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		-No conoce	-Con TEA no. <b>J.R-2023-D.T-M-39-01-01</b>
Estrategias		-Incentivo monetario por ventas	-Empiezan de a poquito a agarrar el tema... real del trabajo, no es como un taller que los tienen pintado todo el día, aquí es trabajo real, porque ellos igual a veces tienen contacto con los clientes y también eh... se les da un incentivo monetario de acuerdo a las ventas, entonces ellos saben que, si trabajan mucho, trabajan bien, cada vez van a poder tener un mayor incentivo. <b>J.R-2023-D.T-M-39-04-15</b>
		-Autonomía -Autocontrol -Control de emociones -Toma de decisiones	-Principalmente, eh... la autonomía, el autocontrol, el... la... todas estas habilidades emocionales, el control de emociones, eh... la toma de decisiones <b>J.R-2023-D.T-M-39-02-05</b>
		-Informar	-El...el informar... el informar desde una visión más objetiva. <b>J.R-2023-D.T-M-39-02-07</b>

Percepciones		-Cada día va a ir mejorando mas	<p>- Yo creo que va a ser, va a ir mejorando... cada día va a ir mejorando más, por el tema de que cada vez se va conociendo más sobre... el TEA.</p> <p><b>J.R-2023-D.T-M-39-04-14</b></p>
Barreras y/o facilitadores		<p>-Descontrol de emociones</p> <p>-Preferencia discapacidad física</p> <p>-Sobre calificación</p>	<p>-Inserción laboral de TEA no... no conozco, encuentro que... está bien eh... cerrado el campo laboral por desconocimiento, por miedo, por prejuicios y sobre todo, en estos chicos o chicas, porque... existe este prejuicio de... del descontrol de emociones.</p> <p><b>J.R-2023-D.T-M-39-01-02</b></p> <p>-Ellos siempre se fijan cierto, en... jóvenes con... no sé, con discapacidad física, lo que sean más visible, aunque es super feo lo que voy a decir, pero es lo que sea visible para la empresa, que tenga como el "prestigio" de la inclusión, porque un chico con TEA o con discapacidad intelectual cognitiva, no... pueden relacionarse de la misma forma, pero no se ve.</p> <p><b>J.R-2023-D.T-F-39-01-02</b></p> <p>-Me voy dando cuenta, existe también una sobre calificación, de... por ejemplo de los pequeños (...) que si un pequeño, no sé, ordena todo, le gustan los dinosaurios, es muy común o no sé, ordena todo de menor a mayor, este chico tiene...</p>

			<p>entonces, existe una sobre calificación debido al desconocimiento.  <b>J.R-2023-D.T-M-39-01-02</b></p>
		<p>-Sobreprotección de la familia  -Tratar como niños</p>	<p>-Dentro de la misma familia se generan muchas trabas, mucha sobreprotección, donde no dejan a los jóvenes eh... transitar esta vida adulta, los comienzan a tratar como niños.  <b>J.R-2023-D.T-M-39-03-11</b></p>
		<p>-  Desconocimiento  -Miedos</p>	<p>-El desconocimiento cierto de las personas, los prejuicios, los miedos.  <b>J.R-2023-D.T-M-39-02-06</b></p>
		<p>-  Acompañamiento</p>	<p>- O sea, yo creo que principalmente del lado de... los jóvenes un acompañamiento, que quizás dure.  <b>J.R-2023-D.T-M-39-01-03</b></p>
		<p>-Capacitación del entorno</p>	<p>-La capacitación del entorno donde él se va... él se va a desenvolver, para que así facilite su integración  <b>J.R-2023-D.T-M-39-01-03</b></p>
		<p>-Mayor conocimiento</p>	<p>- El facilitador seria que eh... que se diera a conocer más.  <b>J.R-2023-D.T-M-39-02-06</b></p>
		<p>-Compartir experiencias exitosas de trabajo</p>	<p>-Compartir las experiencias exitosas de trabajo, ¿ya?, tanto dentro de las empresas inclusivas que tenemos nosotros, o también de los jóvenes.  <b>J.R-2023-D.T-M-39-03-10</b></p>

Empleo – habilidades laborales		-Cosechas -Auxiliares  -Autonomía -Toma de decisiones -Autocontrol -Responsabilidad -Compromiso -Seguridad en sí mismo	-Del tema de las cosechas, eh... mismos colegios también, como auxiliares. <b>J.R-2023-D.T-M-39-04-12</b>  - Bueno, la autonomía, la tomo de decisiones, el autocontrol, eh... la responsabilidad, el compromiso, la seguridad en sí mismo también. <b>J.R-2023-D.T-M-39-04-13</b>
--------------------------------------	--	--	---

### Informante 11

**D:** Entrevistadora

**C.F:** Entrevistada, 31 años, profesora de Educación diferencial, 5 años ejerciendo como docente en un centro de formación laboral de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>D:</b> ¿Conoce algún caso de inserción laboral de personas con TEA dentro de la ciudad? De ser así ¿en qué rubro?
<b>D.A-2023-C.F-F-31-01-01</b>	<b>C.F:</b> La verdad es que no... No conozco a ninguno, eh, de alguna empresa externa, pero sí conozco por ejemplo chicos que, dentro de acá, de este establecimiento, se desempeñan colaborando en actividades como... Laborales, eh... Con este trastorno espectro autista ya, pero dentro de las microempresas que nosotros tenemos acá... Que están dentro, nosotros en el fondo... ese es nuestro fin, que los jóvenes puedan desde acá, eh, ejercer cierto y desarrollar ciertas habilidades para el área laboral, entonces si llegan a insertarse laboralmente en el exterior, no sea un cambio tan drástico, como prepararlos en el fondo para eso
	<b>D:</b> Según se experiencia, ¿cómo considera que es la situación laboral de personas con TEA?
<b>D.A-2023-C.F-F-31-01-02</b>	<b>C.F:</b> Mm... Siento que es complejo ah, ¿por qué? Porque de repente uno como docente tiene toda la... la disposición de desarrollar habilidades en lo jóvenes, de potenciarlo cierto, pero nos encontramos con un entorno que lamentablemente, no está preparado para recibir a personas en situación de discapacidad, entonces muchas veces, eh, ellos se frustran, y se frustran con justa razón porque, eh, ven una tremenda barrera, que es, eh, el resto de las personas, el resto de la comunidad porque... "Oh es que este chico es muy cuadrado" no se po', de repente como "yo le pedí que hiciera esto" pero después le cambie en último minuto la situación y él se

	<p>descompensó.... Es que tenemos nosotros que partir desde la base, o sea, tenemos que <b>anticipar las actividades</b>, y muchas veces, en... en la comunidad eso no se ve... Tiene que servir, tiene que ser rápido, y lamentablemente los jóvenes con discapacidad no tiene ese nivel de... de rapidez, no todos obviamente, existe un "general" pero... No todos se desarrollan en un 100% me entiendes, entonces al llegar y... y ver como estas barreras, ellos se frustran bastante.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Qué tipos de apoyo cree que son necesarios para facilitar la inclusión laboral de este colectivo?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-01-03</b></p>	<p><b>C.F:</b> Lo que te mencionaba anteriormente, existir cierto, un... una <b>conversación previa, anticipar las actividades</b>, em.... No sé po', por ejemplo, hay muchos chicos que nosotros tenemos acá que <b>no tienen el proceso de lectoescritura adquirido</b>, entonces, eh... <b>aumentar cierto esta comunicación alternativa, algún QR que te vaya explicando y haciendo más autónomo también su quehacer</b>, para que no dependa siempre de un monitor me entiendes, porque hay chicos que siendo eh, dependiendo del grado cierto, necesitan y <b>requieren de un monitor en este caso, de una dupla, de alguien que los acompañe</b>, pero si nosotros empezamos desde que ellos están, no sé, niveles prebásicos, básicos, y luego pasan a los laborales a trabajar con estas eh, estas actividades cierto, que sean asociadas a como a la parte <b>tecnológica</b>, que ahora todos los chicos están como full <b>tecnología</b>, eh... Va a ser más fácil para ellos y se van a poder, eh, incluir de mejor manera también.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cuál debería ser el rol de la cámara de comercio en materia de inserción laboral?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-02-04</b></p>	<p><b>C.F:</b> No estoy muy familiarizada la verdad, solamente nosotros le hemos prestado servicio de catering, pero más que eso no... <b>Pero capacitar</b>, sí, yo creo que si está en beneficio de las microempresas debería <b>capacitar en este caso a los empleadores, a las personas que están trabajando constantemente, para que puedan hacer esta inclusión</b> porque... Si tú lo ves por ejemplo, del lado de un estudiante que llega a un establecimiento a trabajar y... y se encuentra como te decía yo con todas estas barreras, y el resto de la gente está como con "miedo" de recibirlo, es difícil que se logre esta comunicación que ya es compleja, porque para que una persona logre cierto, entablar una comunicación, logre entablar y establecer un vínculo, tiene que ocurrir, eh, una interacción, pero si yo veo que la otra persona está conmigo así como "no es que me va a hacer algo me va a"... <b>Porque hay muchas personas que le tienen miedo a los chicos TEA... uno asocia al TEA "que le da una crisis", pero no siempre es así</b>, entonces yo creo que sí, su rol es capacitar... Capacitar y <b>sacar los mitos en el fondo que estén dando vueltas, capacitar a las familias</b></p>

	<p>también, hacer un trabajo con las familias, con los establecimientos, con los estudiantes que van a llegar a trabajar y con todo el equipo en realidad de trabajo... Que sea como un trabajo multidisciplinario, que englobe como todas... todas las áreas.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Qué habilidades potencia usted en sus alumnos TEA para la transición a la vida adulta e inserción laboral efectiva? ¿Qué estrategias utiliza para conseguirlo?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-02-05</b></p>	<p><b>C.F:</b> Eh... Como te explicaba yo en un principio, dentro de mi curso, específicamente en mi curso, no tengo estudiantes TEA, pero si, se me vino de inmediato cuando tú me hiciste esta pregunta a la cabeza un estudiante de del curso X, que él, es “seco” en la parte tecnológica, entonces, de qué manera yo trabajo con él, porque él es muy rápido, eh, para las cosas tecnológicas, pero, para hacer por ejemplo, trabajos como... de cocina, es un poco más lento porque él es más metódico, entonces, todo le debe quedar a la perfección, entonces él, yo le digo que es mi mano derecha, yo por ejemplo necesito hacer inventario, siempre está X ahí, o sea, nadie me saca a X te fijas tú de... de esa parte, o sea esa es pega de él, el que me hace el inventario es X, porque X, él se maneja como te digo, súper bien con el teléfono, entonces él ve, tía me dice, por ejemplo “no nos queda azúcar”, ya ¿Cuántos kilos tenemos que pedir? si tenemos que hacer esta producción, esto y esto, él calcula todo y me entrega la lista, me la imprime porque anda con una impresora portátil y lo hace perfecto. Si yo tengo, por ejemplo, que, envasar no sé po’, un producto ejemplo “cuchufli”, ninguna bolsa queda manchada con chocolate, o sea él tiene, un completo, no sé... Orden y trabajo que yo no lo tengo te fijas, entonces sirve bastante en... en lo que es organización y en el control de calidad, excelente. Yo lo podría recomendar específicamente para esa área y te aseguro que tendrían muy... muy buenos resultados. En este caso mi estrategias sería colocarlo en un puesto acorde a sus habilidades, esa es mi estrategia, porque si yo... lo coloco en algo que a él no le gusta, que no está cómodo, o lo dejo trabajando con un grupo por ejemplo que es muy “bochinchero”, no... no vamos a tener los mismos resultados, pero hay chicos que les gusta trabajar en dupla, que también son, cierto, tienen eh, trastorno del espectro autista y hay chicos que no, entonces de acuerdo a lo que ellos quiera... yo tengo chicos que me dicen “tía, si tú me dejas trabajando con este chico, yo, netamente me voy a negar” y rotundamente, perfecto entonces, si él me lo dice, no lo voy a obligar po’, porque tenga una comunicación e interacción a trabajar con este estudiante que no le gusta me entiendes... Pero si también, hay que ir moldeando que no siempre nos va a tocar trabajar con personas que sean de nuestro agrado,</p>



	<p>entonces, ir moldeando de apoco, también anticipando, por ejemplo, si yo voy a trabajar con una receta eh, y por x motivo, no se p'ó, me faltó un ingrediente, buscar la manera y decirle ya no "la próxima clase vamos a hacer esto", esas son como las estrategias para no generar... conductas, un poco disruptivas.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?</p>
<b>D.A-2023-C.F-F-31-03-06</b>	<p><b>C.F:</b> ¿Barreras?... las personas, la sociedad... La sociedad porque como te decía, no están preparados, lamentablemente nosotros en el papel, y decimos siempre "el papel aguanta mucho", en el papel nosotros escribimos lo bonito, escribimos lo perfecto y nuestro ideal, que está súper bien, pero tenemos que considerar muchos factores externos, pero también, dentro de los facilitadores, son las tecnologías, nosotros con la tecnología podemos llegar a todas las personas, con y sin discapacidad, y, hacer un mejor trabajo y, también no sobrecargar tanto eh, de quehaceres de repente que no sirven tanto a los demás jóvenes</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cómo cree que se podría fomentar la sensibilización o información respecto a este trastorno?</p>
<b>D.A-2023-C.F-F-31-03-07</b>	<p><b>C.F:</b> Mira, lo que nosotros hemos estado haciendo en el establecimiento es, em... Taller de padres para padres, o sea siempre hay alguien que guía y modera cierto la reunión, pero está la opinión de los papás, y no te hablo solamente de chicos, eh, con trastorno del espectro autista, te hablo del general de las personas con discapacidad, pero, quién más cercano que un papá te cuente su experiencia y como ha ido evitando cierto, y disminuyendo ciertas barreras, y que también te cuenten no solo la parte bonita, sino que, cuando ocurría alguna situación de qué manera ellos podían colaborar, para disminuir la ansiedad, para disminuir ciertas conductas, entonces los papás que están recién partiendo este proceso, que recién están meramente con los diagnósticos, eh... Lo notan como más familiar, como más ameno, te fijas... Sabes que ha resultado tan bonito, porque los papás que llegan, así como muy ansiosos, papás que han llegado acá llorando casi que le diagnosticaron un "cáncer" cuando le dan el diagnóstico, pero por desconocimiento, porque ellos se encuentran con algo, que la sociedad a encasillado como "terrible", pero cuando llegan a estos talleres dicen "oye en realidad no era tan terrible", o sea mi hijo puede, o mi hija, puede hacer mucho más. Solo depende de la familia, del establecimiento, de que todos sigan una misma línea en el fondo.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿Por qué?</p>

<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-04-08</b></p>	<p><b>C.F:</b> Sí... <b>si hay muchos prejuicios</b> porque como te digo desde el diagnóstico es como “no él es chico TEA, déjenlo”, no sé po’, uno de repente escucha en charlas con otras colegas, cuando se hacen conversatorios de manera general no sé, que “él es así, entonces <b>él es cuadrado</b>”, no lo saquen de sus casillas porque “él cuadrado” y no se po’, <b>le va a dar una crisis</b>, pero de repente, tenemos que ver por qué le da la crisis, porque a lo mejor nosotros estamos haciendo algo que a él no le gusta, pero él no nos sabe decir que no le gusta entonces, nosotros tenemos que hacer un trabajo, sobre todo los profesionales, nosotros tenemos que ver, eh... qué actitudes de nosotros, qué habilidades tenemos que mejorar, para que ellos también, eh... No crear en el fondo en la sociedad esos prejuicios, pero si, la gente tú ves “Ah no, él es TEA déjenlo”, como <b>“pobrecito”</b></p>
	<p><b>D:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-04-09</b></p>	<p><b>C.F:</b> A ver... De qué manera puede influir... <b>Es que depende el trabajo</b>, depende del trabajo, por ejemplo, eh, por los casos que nosotros hemos observado acá, <b>hay un general que se mantiene</b> que es, em... <b>el tema de los ruidos, ruidos muy fuertes...</b> No es que generen en todos crisis, <b>no le quiero llamar así, pero, sí como un rechazo al ruido</b>, entonces, si yo lo voy a meter por ejemplo en una fábrica, y hay un ruido exacerbado, yo qué tengo que preocuparme, de que el estudiante, en este caso ya un trabajador cierto, <b>tenga sus implementos como para disminuir la acústica</b>, ya (...) Va de la mano con la capacitación, con la sensibilización, si nosotros no hacemos un trabajo previo, probablemente, todo el resto ande así como “No, es que llegó un chico TEA, es que cuidado”, pero si yo les hago un trabajo previo, lo más probable es que ellos lo traten con naturalidad, entonces, el chico o la chica se va a sentir amena y en un buen ambiente para trabajar, pero si lo tienen así como... él va a sentir ese rechazo, o sea si uno lo siente, te fijas ellos no son “extraterrestres”, o sea ellos lo van a sentir y lo van percibir igual.</p>
	<p><b>D:</b> ¿Qué herramientas considera pertinentes entregar como facilitador para la inclusión social y laboral de estas personas?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-04-10</b></p>	<p><b>C.F:</b> Facilitador, insisto con las tecnologías, pero también, em... Para insertarlos laboralmente, yo creo que, hay que capacitar... Sí, capacitar a la familia, a las empresas como te comentaba anteriormente, eh... Y mostrarles en el fondo, eh, <b>especialistas</b>, cierto, que hablen de los mitos y <b>personas también que... que tengan trastorno del espectro autista, que ya estén insertos laboralmente y que puedan dar su opinión.</b> Eso creo yo que es un punto a favor</p>

	<p><b>D:</b> Desde su punto de vista ¿Qué rol cumple la familia en la transición a la vida adulta para lograr que sus hijos puedan insertarse en un puesto laboral?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-05-11</b></p>	<p><b>C.F:</b> Un rol fundamental... Fundamental, mira, nosotros acá en el establecimiento, como es un taller laboral, nos encontramos siempre, con una <b>barrera muy grande que es la familia</b> (...) como para ser más concreto te voy a dar un ejemplo; dentro del taller, este mismo chico que te digo yo que es mi ayudante estrella, él en su casa no lo dejan freír porque se puede quemar... <b>Pero si yo lo veo, el día de mañana la mamá no va a estar, el día de mañana el papá no va a estar, el día de mañana no sé, a él le gustan las sopaipillas ponte tú, y quiere prepararse una sopaipilla, y no fríe... Difícil que podamos hacerle sopaipillas en el horno me entiendes,</b> entonces yo acá, con un trabajo previo, obviamente supervisión, en... en un inicio con ayuda cierto, un poco gestual, después ya solo un apoyo verbal, él logra freír y montón de sopaipillas, entonces cuando la mamá me dice “tía, es que yo en la casa no lo dejo freír porque se puede quemar, me da horror”, yo le mando fotos; mire, aquí está su hijo friendo, o sea, <b>si la familia no suelta a los jóvenes y no... no los saca de su zona de confort y no les permiten ir más allá, probablemente sean chicos que nunca se van a insertar laboralmente,</b> pero si ellos les dan facilidades, y en el fondo el estudiante ve “pucha mis papás <b>confían</b> en mí, creen en mí y <b>creen en mis capacidades</b>”, van a lograr muy grandes objetivos. <b>La sobreprotección es una barrera gigante...</b> gigante, gigante, porque, yo entiendo y me trato de colocar en el rol de las familias, “es mi único hijo”, muchas veces “tía es que usted no sabe porque usted no tiene un hijo con discapacidad”, si, efectivamente, no tengo un hijo con discapacidad, pero si trabajo diariamente con 15 hijos de ustedes todos los días, que sí tienen discapacidad, entonces uno, en el trabajo constante, en... en el aula de clases y en nosotros en este caso en los talleres, nos damos cuenta de muchas cosas que de repente los papás en la casa dicen “No tenía idea que ellos... ellos lo hacían” “¿Esto lo hizo mi hijo?”, entonces quedan sorprendidos de cosas tan pequeñas, pero en la casa, como no sé, como no se va a hacer su desayuno solo... <b>Entonces la sobreprotección, si, es una barrera, de la familia, muy grande</b></p>
	<p><b>D:</b> ¿Qué sectores económicos considera que podrían ser más receptivos para contratar a personas con TEA en la Ciudad? ¿Por qué?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-05-12</b></p>	<p><b>C.F:</b> Mira, yo creo que a <b>los que se les haría más fácil, contratar a una persona con discapacidad, serían a las mismas microempresas,</b> lo veo yo de esa manera. Más que a una empresa grande, porqué, porque las microempresas como</p>

	<p>parten desde abajo, desde poquitas personas, siempre vienen acá, nos... nos mandan a hacer cosas cierto, y los chicos lo hacen y tienen como esa interacción de una ayuda mutua, pero en las empresas grandes como... “para qué lo voy a contratar a él, si yo puedo contratar a 3 más que me sirvan o 1 que me haga el trabajo de 3 de ellos”, me entiendes, entonces yo creo que una empresa... una microempresa, eh, sería más fácil que contratara, que una empresa grande, que debería ser al revés, me entiendes, pero, yo creo que por ahí sería, como... el inicio</p>
	<p><b>D:</b> Y en este caso, ¿en qué rubro usted visualiza a alguien trabajando en una microempresa?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-06-13</b></p>	<p><b>C.F:</b> Mira, por ejemplo, acá nosotros como te comentaba, tenemos 3 talleres, pero de esos 3 talleres, yo eh visto que los jóvenes en el área de <b>sublimación</b>, por ejemplo, con trastorno del espectro autista, desarrollan... <b>Hay un trabajo como más mecanizado, más sistemático</b>, en el taller de gastronomía igual existen algunas preparaciones, pero, es más desorganizada como, eh, como... como la parte, cierto, del trabajo porque hay que hacer una cosa, después hay que ir a hacer otra, entonces como que la atención tiene que ir a muchos focos... Pero en sublimación, yo siento que... que sería como una buena... como una buena área y que tiene también harto campo laboral, porque ahora, prácticamente todo es sublimado, la mayoría de las cosas</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cuáles considera que son las principales características y habilidades que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una micro o pequeña empresa?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-06-14</b></p>	<p><b>C.F:</b> Yo creo que una persona TEA o una persona no TEA, en realidad todos, deberían ser <b>responsables</b>, eh, <b>sistemáticos</b>, eh, llegar en sus horarios cierto, salir en sus horarios que muchas veces eso nos cuesta porque “ah, me quedo más” pa’ que el jefe diga “ah, se quedó un ratito más”, pero no, deberían, eh, tener una rutina de trabajo marcada, <b>cumplir sus horarios</b>, realizar las... las tareas como toda persona en realidad, no... <b>no siento que tengan que desarrollar como “más” habilidades que el resto o menos habilidades que el resto</b> porque... Como que el trabajo tendría que ser el mismo</p>
	<p><b>D:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de las personas con TEA a futuro? ¿Por qué?</p>
<p><b>D.A-2023-C.F-F-31-06-15</b></p>	<p><b>C.F:</b> O sea si comenzamos a hacer todo este trabajo que te comentaba yo de las capacitaciones, de las charlas entre padres y cambiamos un poco la visión de la comunidad... <b>Yo creo que sí tendrían muchas opciones laborales, y a futuro, no se po’, de 5 estudiantes que salgan de un establecimiento, que ahora, por ejemplo, de los 5, uno a lo mejor encuentra trabajo, o sea estar aspirando a que los 5 encuentren un... un trabajo y</b></p>

	que se mantenga en el tiempo también po', porque una cosa es insertarlo laboralmente, y después la mantención en el trabajo. Hay que insertarlos en la sociedad, no aislarlos.
	<b>D:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA en el mundo laboral? ¿Podría describirla?
<b>D.A-2023-C.F-F-31-06-16</b>	<b>C.F:</b> En el mundo laboral, así como externo al establecimiento... Si me eh topado con alguna, ni siquiera me eh dado cuenta, porque, probablemente sus habilidades estaban igual que el resto, pero... que yo sepa en el fondo "oye él está diagnosticado", mm... No, no te podría dar una opinión respecto a eso, pero acá, si yo eh observado a los jóvenes, que, nosotros le llamamos trabajo acá, los chicos marcan tarjeta y hacen todo el proceso como para empezar a moldear ya esas conductas, pero yo creo que, em... que sí, que efectivamente, ellos van a empezar a tener como mayores aspiraciones, mayores ganas de hacer cosas, y se van a insertar laboralmente en el fondo.
	<b>D:</b> Y por ejemplo acá, ustedes promocionan sus productos y después ya los venden, entonces los niños ya están familiarizados con el manejo de dinero...
<b>D.A-2023-C.F-F-31-07-17</b>	<b>C.F:</b> No todos, pero, ahí se va haciendo el trabajo con la parte cognitiva, que nosotros dentro del... del currículum por ejemplo, tenemos, eh, actividades cognitivas y vocacionales, y aparte por ejemplo, no sé po', área físico-motor y dentro de lo cognitivo, nosotros como que... lo que hacemos, es que, todo lo que se hace en el taller vocacional, la parte cognitiva es asociada al vocacional, no es solo como que 1 + 1 es dos, me entiendes, sino que, no sé po', si un producto cuesta 1.000 pesos, ¿Cuál es el billete de 1.000?, o sea hacer las cosas como más concretas, porque ya no estamos en un nivel prebásico, ya nosotros no nos estamos enfocado, en que el chico por ejemplo, que no aprendió a leer en todo su proceso, ahora conozca la "a", me entiendes, es más global, que él conozca su nombre pero de una manera global, como el método global... eh, que conozca los números, pero los que están asociados a los talleres, las sumas, las restas, el valor, el dinero... Porque ellos cuando van a las ferias tienen que saber dar vuelto, saber qué billete es más grande que el otro, las medidas, por ejemplo, de un molde, utilizar la regla, la huincha, que ya son cosas que le van a permitir desarrollar habilidades laborales.
	<b>D:</b> Por ejemplo, ustedes van a ferias a promocionar sus productos, y en este caso ¿Usted ha participado en alguna feria con un chico con TEA?
<b>D.A-2023-C.F-F-31-07-18</b>	<b>C.F:</b> Sí, eh, si po', hemos participado... hemos ido a la feria de Santa Fe, hemos ido a torneos también, deportivos, que yo eh llevado... Bueno, yo hace poco llevé a un chico TEA también,

	<p>eh, tuvo una “situación” por ahí, pero tampoco como exacerbada, y en el fondo, como que claro, sí, se insertó, por ejemplo este chico en la feria no tenía ningún problema, pero específicamente yo lo llevé a un torneo deportivo en concepción, que todos me decían “no lo llesves, porque le puede pasar algo” “se puede descompensar”... Efectivamente, se descompensó, pero... No fue una descompensación, así como exacerbada, o que yo diga, no sé; “se puso a pelear con el resto”. Fue solo, él trató súper bien de regularse, así como “tía, por favor, yo necesito unos minutos a solas” eh, “necesito silencio, solo pido que nadie me hable”, entonces a nosotros qué nos quedaba por hacer, que nadie le hable, déjenlo tranquilo, y luego él dijo; “ya, okey, mañana no voy a venir porque necesito más tiempo”. Entonces yo digo; <b>Cómo yo voy a saber y cómo lo voy a insertar socialmente en una feria, en una actividad no sé, deportiva, en un concierto, si yo no lo expongo a situaciones, tengo que exponerlo porque ¿De qué otra manera?</b></p>
--	---

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		-No conoce fuera del establecimiento	-La verdad es que no... No conozco a ninguno, eh, de alguna empresa externa, pero sí conozco por ejemplo chicos que, dentro de acá, de este establecimiento, se desempeñan colaborando en actividades como... Laborales. <b>D.A-2023-C.F-F-31-01-01</b>
Estrategias		-Anticipar actividades  -Comunicación alternativa  -Puesto acorde a sus habilidades	-Una conversación previa, anticipar las actividades. <b>D.A-2023-C.F-F-31-01-03</b>  -Aumentar cierto esta comunicación alternativa, algún QR que te vaya explicando y haciendo más autónomo también su quehacer. <b>D.A-2023-C.F-F-31-01-03</b>

		<p>-Implementos para disminuir la acústica</p> <p>-Cosas más concretas</p> <p>-Manejo de dinero</p> <p>-Exponerlo a situaciones</p> <p>-Experiencias personales</p>	<p>-Mis estrategias sería colocarlo en un puesto acorde a sus habilidades. <b>D.A-2023-C.F-F-31-02-05</b></p> <p>-Un trabajador cierto, tenga sus implementos como para disminuir la acústica. <b>D.A-2023-C.F-F-31-04-09</b></p> <p>-Hacer las cosas como más concretas. <b>D.A-2023-C.F-F-31-07-17</b></p> <p>-Eh, que conozca los números, pero los que están asociados a los talleres, las sumas, las restas, el valor, el dinero. <b>D.A-2023-C.F-F-31-07-17</b></p> <p>-Cómo yo voy a saber y cómo lo voy a insertar socialmente en una feria, en una actividad no sé, deportiva, en un concierto, si yo no lo expongo a situaciones, tengo que exponerlo porque ¿De qué otra manera? <b>D.A-2023-C.F-F-31-07-18</b></p> <p>-Personas también que... que tengan trastorno del espectro autista, que ya estén insertos laboralmente y que puedan dar su opinión. <b>D.A-2023-C.F-F-31-04-10</b></p>
Percepciones		-Muy cuadrado	<p>- Ven una tremenda barrera, que es, eh, el resto de las personas, el resto de la comunidad porque... "Oh es que este chico es muy cuadrado" <b>D.A-2023-C.F-F-31-01-02</b></p>

		<p>-Nivel de rapidez</p> <p>-Ruidos</p> <p>-Muchas opciones laborales</p>	<p>-Tiene que servir, tiene que ser rápido, y lamentablemente los jóvenes con discapacidad no tiene ese nivel de... de rapidez, no todos obviamente, existe un “general” pero... No todos se desarrollan en un 100% me entiendes. <b>D.A-2023-C.F-F-31-01-02</b></p> <p>-Hay un general que se mantiene que es, em... el tema de los ruidos, ruidos muy fuertes... No es que generen en toda crisis, no le quiero llamar así, pero, sí como un rechazo al ruido. <b>D.A-2023-C.F-F-31-04-09</b></p> <p>- Yo creo que sí tendrían muchas opciones laborales, y a futuro, no se po’, de 5 estudiantes que salgan de un establecimiento, que ahora, por ejemplo, de los 5, uno a lo mejor encuentra trabajo, o sea estar aspirando a que los 5 encuentren un... un trabajo. <b>D.A-2023-C.F-F-31-06-15</b></p>
Barreras y/o facilitadores		<p>-Monitor</p> <p>-Capacitar empleadores y trabajadores.</p>	<p>-Requieren de un monitor en este caso, de una dupla, de alguien que los acompañe. <b>D.A-2023-C.F-F-31-01-03</b></p> <p>- Pero capacitar, sí, yo creo que si está en beneficio de las microempresas debería capacitar en este caso a los empleadores, a las personas que están trabajando constantemente, para que puedan hacer esta inclusión. <b>D.A-2023-C.F-F-31-02-04</b></p>



		-Trabajo multidisciplinarios	- Que sea como un trabajo multidisciplinario, que englobe como todas... todas las áreas. <b>D.A-2023-C.F-F-31-02-04</b>
		-Tecnologías	-Que sean asociadas a como a la parte tecnológica, que ahora todos los chicos están como full tecnología, eh... Va a ser más fácil para ellos y se van a poder, eh, incluir de mejor manera también. <b>D.A-2023-C.F-F-31-01-03</b>
		-Talleres para padres	-Taller de padres para padres, o sea siempre hay alguien que guía y modera cierto la reunión, pero está la opinión de los papás, y no te hablo solamente de chicos, eh, con trastorno del espectro autista, te hablo del general de las personas con discapacidad. <b>D.A-2023-C.F-F-31-03-07</b>
		-Cuadrados	-De repente escucha en charlas con otras colegas, cuando se hacen conversatorios de manera general no sé, que “él es así, entonces él es cuadrado.” <b>D.A-2023-C.F-F-31-04-08</b>
		-Especialistas	-Y mostrarles en el fondo, eh, especialistas, cierto, que hablen de los mitos y personas también que... que tengan trastorno del espectro autista, que ya estén insertos laboralmente y que puedan dar su opinión. <b>D.A-2023-C.F-F-31-04-10</b>

		<p>-Sobreprotección de las familias</p> <p>-Zona de confort</p> <p>-Las personas</p> <p>-Miedo a los chicos TEA</p> <p>-Sacar mitos</p> <p>- Desconocimiento</p>	<p>- La sobreprotección es una barrera gigante. <b>D.A-2023-C.F-F-31-05-11</b></p> <p>-Si la familia no suelta a los jóvenes y no... no los saca de su zona de confort y no les permiten ir más allá, probablemente sean chicos que nunca se van a insertar laboralmente. <b>D.A-2023-C.F-F-31-05-11</b></p> <p>- Barreras.... las personas, la sociedad... la sociedad porque como te decía, no están preparados. <b>D.A-2023-C.F-F-31-03-06</b></p> <p>- Porque hay muchas personas que le tienen miedo a los chicos TEA... uno asocia al TEA “que le da una crisis”, pero no siempre es así. <b>D.A-2023-C.F-F-31-02-04</b></p> <p>-Sacar los mitos en el fondo que estén dando vuelta. <b>D.A-2023-C.F-F-31-02-04</b></p> <p>-Pero por desconocimiento, por ellos se encuentran con algo, que la sociedad a encasillado como “terrible”. <b>D.A-2023-C.F-F-31-03-07</b></p>
Empleo – Habilidades laborales		<p>-Microempresas</p> <p>-Sublimación</p>	<p>-Una microempresa, eh, sería más fácil que contratara, que una empresa grande, que debería ser al revés, me entiendes. <b>D.A-2023-C.F-F-31-05-12</b></p> <p>-Yo eh visto que los jóvenes en el área de sublimación, por</p>

			ejemplo, con trastorno del espectro autista, desarrollan... Hay un trabajo como más mecanizado, más sistemático. <b>D.A-2023-C.F-F-31-06-13</b>
		-Responsabilidad -Sistemáticos	-Yo creo que una persona TEA o una persona no TEA en realidad, todos deberían ser responsables, eh, sistemáticos. <b>D.A-2023-C.F-F-31-06-14</b>

## Informante 12

**M:** Entrevistadora

**C.M:** Entrevistada, 31 años, profesora de Educación diferencial, 6 años ejerciendo como docente en un centro de formación laboral de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>M:</b> ¿Conoce algún caso de inserción laboral de personas con TEA dentro de la ciudad? De ser así ¿en qué rubro?
<b>M.L-2023-C.M-F-31-01-01</b>	<b>C.M:</b> Personas con TEA <b>si</b> (...) ¿Qué tengas asociado discapacidad intelectual o solo TEA? <b>(si puede ser los dos)</b> eh... <b>bueno en cocina, en educación.</b>
	<b>M:</b> Según se experiencia, ¿cómo considera que es la situación laboral de personas con TEA?
<b>M.L-2023-C.M-F-31-01-02</b>	<b>C.M:</b> bueno igual <b>es compleja</b> porque <b>no todo está adaptado</b> para que las personas con TEA puedan trabajar de buena manera y más aún si tienen asociado discapacidad intelectual. Porque si tiene asociado discapacidad intelectual, no están los entornos accesibles, entonces ahí es donde empieza el problema.
	<b>M:</b> ¿Qué tipos de apoyo cree que son necesarios para facilitar la inclusión laboral de este colectivo?
<b>M.L-2023-C.M-F-31-01-03</b>	<b>C.M:</b> Bueno lo que te decía recién eh... todo va en base a la accesibilidad cognitiva entonces <b>adaptar los entornos</b> para que las personas con TEA se les facilite más su rutina.
	<b>M:</b> ¿Cuál debería ser el rol de la cámara de comercio en materia de inserción laboral?

<b>M.L-2023-C.M-F-31-01-04</b>	<b>C.M:</b> eh chuta (...) hay me complicaste la vida eh... no manejo mucho ese tema la verdad no quiero chamullar.
	<b>M:</b> ¿Qué habilidades potencia usted en sus alumnos TEA para la transición a la vida adulta e inserción laboral efectiva? ¿Qué estrategias utiliza para conseguirlo?
<b>M.L-2023-C.M-F-31-01-05</b>	<b>C.M:</b> eh... bueno mira, yo justamente soy la profesora de retos múltiples, y de mis 8 alumnos, 6 tienen TEA, pero eh... es un TEA que no es funcional, entonces va asociado a <b>actividades de la vida diaria básicas</b> (...) muy básicas. Que sigan instrucciones, no así por ejemplo los otros estudiantes acá que si presentan TEA que si pueden ser un poco más funcionales que se espera que salgan al mundo laboral, que ahí se les potencian otras habilidades. A mis estudiantes, personalmente, yo me baso eh... <b>mis planificaciones, mis PACIS y todo van enfocado a actividades de la vida diaria, tanto en el hogar como acá (...) funciones básicas</b> <b>¿los grados que tiene los TEA acá cuáles son?</b> Tenemos de todo.
	<b>M:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>M.L-2023-C.M-F-31-02-06</b>	<b>C.M:</b> bueno, mira, facilitadores eh... generalmente, la sociedad ve la estructura de los TEA como una barrera, por así decirlo, pero en realidad, para un tema laboral, cuando los chicos son funcionales, es un punto a favor, porque laboralmente pueden <b>trabajar con mecanismos, con patrones</b> , con todo que les facilita mucho todo (...) pero viéndolo del otro aspecto, es que si no trabajan en un entorno donde está adaptado, para ellos quizás la accesibilidad cognitiva es fundamental (...) pero quizás para algunos chicos no sea tan necesaria, pero si la personas no están enteradas, si no saben cómo controlar esto se pueden descompensar y ahí ya no funciona nada. Es complejo, pero eso sería una <b>barrera del entorno</b> no tanto de ellos, sino que, del entorno y un facilitador, <b>es que ellos básicamente, es una "maquinita"</b> .
	<b>M:</b> ¿Cómo cree que se podría fomentar la sensibilización o información respecto a este trastorno?
<b>M.L-2023-C.M-F-31-02-07</b>	<b>C.M:</b> ¿En la comunidad o como ámbito en general? <b>(en lo que se MIPYMES o en la comunidad en general)</b> bucha es complejo porque hoy en día estamos en una <b>sociedad tan poco empática</b> y yo creo que es uno de los trastornos, oh

	<p>bueno, discapacidad ...digamos discapacidad que más empatía necesita, entonces ahí empieza el conflicto. En una vida tan apurada que no se logra empatizar, por ejemplo, con el simple tema de los ruidos o de seguir rutinas o estructuras. La gente no tiene la paciencia, entonces ahí está el problema.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿Por qué?</p>
<b>M.L-2023-C.M-F-31-02-08</b>	<p><b>C.M:</b> Si pu' "el que no habla" "el que está solo" "no, el que pega" (...) no es así pu'. Y esto es básicamente por la desinformación que tiene la sociedad.</p>
	<p><b>M:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?</p>
<b>M.L-2023-C.M-F-31-02-09</b>	<p><b>C.M:</b> Eh... podría favorecer el ambiente laboral, para generar un entorno más empático (...) eso favorecería al entorno laboral, no a la persona con TEA, que se está contratando, porque él va a seguir en su mundo, tal cual. Pero bueno, a él le va a ayudar para intentar sociabilizar, pero puede que él no tenga problemas de sociabilización, puede que sí, puede que no (...) cada uno es un mundo, pero yo creo que favorecería más al entorno que a la persona en sí.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Qué herramientas considera pertinentes entregar como facilitador para la inclusión social y laboral de estas personas?</p>
<b>M.L-2023-C.M-F-31-03-10</b>	<p><b>C.M:</b> eh... bucha, mira, yo me voy a enfocar en los otros chicos, no en los míos, porque la respuesta ahí no te sirve mucho, pero, por ejemplo, el año pasado yo tomé algunos cursos, que si había chicos con TEA que son más funcionales y eh... bueno, yo me baso en intentar que los chicos con TEA no se enfoquen tanto en el entorno. No sé si será una herramienta que funcione para todos, pero por lo menos, los que están acá, que, si son funcionales, a mí me funcionó bien, ya que (...) que ellos se enfoquen en su labor, que cumplan esa labor, sacando el entorno de su cabeza, si, para eso es necesario, no se pu' poner audífonos o poner música clásica, que a mí me encanta hacer mis clases y poner música clásica, entonces, cosas como que van potenciando las habilidades de los chicos. Que en realidad los chicos son un mundo.</p>

	<p><b>M:</b> Dese su punto de vista ¿Qué rol cumple la familia en la transición a la vida adulta para lograr que sus hijos puedan insertarse en un puesto laboral?</p>
<p><b>M.L-2023-C.M-F-31-03-11</b></p>	<p><b>C.M:</b> Es un rol fundamental. Bueno, a nosotros nos pasa que, de repente, tenemos chicos muy muy hábiles, que ellos pueden trabajar, pero la familia los sigue considerando niños, entonces no los sueltan o quizás los dejan trabajar, pero los van a dejar al trabajo y los van a buscar. No les enseñan a tomar locomoción o les administran su sueldo que igual está bien, porque de repente ellos no tienen manejo del dinero y todo (...) pero la idea, es que se haga un trabajo en conjunto, tanto docente, como el entorno familiar para poder llegar a un fin por que la familia no siempre va a estar y nosotros no siempre vamos a estar entonces eh... ósea, nosotros como establecimiento sí, pero los chicos van a crecer y ya no nos van a tener a nosotras. Entonces la idea es que ellos puedan construir su mundo solito. Mas que nada, es miedo, porque ellos los infantilizan entonces “no, es que lo van a molestar, entonces yo no quiero” “que se puede perder” “es que se puede equivocar en un colectivo” hasta yo me equivoqué cuando aprendí a tomar colectivo, o micro, todo eso, pero uno tiene que pasar por eso, para poder llegar a una vida independiente</p>
	<p><b>M:</b> ¿Qué sectores económicos considera que podrían ser más receptivos para contratar a personas con TEA en la Ciudad? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-C.M-F-31-03-12</b></p>	<p><b>C.M:</b> eh... yo creo que los sectores económicos extremos, porque las personas muy adineradas, suelen discriminar y para ellos solo necesitan resultados (...) en general no siempre, pero generalmente es así, y, por el otro lado, eh... como en sectores económicos muy muy bajos eh... no tienen la educación para poder afrontar esto y caemos en la discriminación. Entonces, yo creo que por ahí va, porque generalmente el sector medio está informado, entonces es más “empático” por así decirlo.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cuáles considera que son las principales características y habilidades que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una micro o pequeña empresa?</p>

<p><b>M.L-2023-C.M-F-31-04-13</b></p>	<p><b>C.M:</b> <b>responsabilidad</b>, eh... <b>puntualidad, respeto (...)</b> que yo creo que es lo que cualquier persona necesita para poder trabajar, porque no por tener TEA, van a tener que necesitar otra cosa, porque la idea es, por ejemplo, que nosotros somos taller laboral, eh... estamos 6 años con ellos acá, entonces nosotros no nos enfocamos en que aprenda a leer o a que aprendan los colores, entonces nos dedicamos los 6 años, en <b>entregarle habilidades para la vida laboral y para la vida diaria también</b>, pero enfocada en la vida laboral. Entonces, ellos ahí ya van a tener las herramientas para enfrentarse en el mundo laboral, como cualquier persona, pero como te decía denante, va más allá de lo que ellos necesitan, <b>porque cualquier persona que necesite trabajar debe tener lo mismo. Puntualidad, responsabilidad, respeto (...)</b> pero el entorno que ellos van a tener necesita ser más empático.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de las personas con TEA a futuro? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-C.M-F-31-04-14</b></p>	<p><b>C.M:</b> Mira, bueno, ahora estamos pasando por un <b>sobre diagnóstico de TEA</b>, entonces yo creo que, en un futuro, <b>va a ser más normalizado y va a haber más personas con TEA trabajando</b>, entonces, ojalá sea así, por ejemplo, cuando yo era chica, era un sobre diagnostico el THDA y las personas con THDA trabajamos normalmente jaja eh... después cuando ya pasaron 15 a 10 años más ya va a ser algo super normal.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA en el mundo laboral? ¿Podría describirla?</p>
<p><b>M.L-2023-C.M-F-31-04-15</b></p>	<p><b>C.M:</b> <b>yo creo que alguna vez trabajé con alguna persona TEA o fui atendida por alguna pero no me di cuenta.</b></p>

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		-Si conoce en cocina y educación	- Personas con TEA si (...) ¿Qué tengas asociado discapacidad intelectual o solo TEA? (si puede ser los dos)

			eh... bueno en cocina, en educación. <b>M.L-2023-C.M-F-31-01-01</b>
Estrategias		-Actividades de la vida diaria  -Adecuaciones curriculares  -Favorecer el ambiente  -Poner música clásica -Poner audífonos	-Asociado a actividades de la vida diaria básicas. <b>M.L-2023-C.M-F-31-01-05</b>  -Mis planificaciones, mis PACIS y todo van enfocado a actividades de la vida diaria, tanto en el hogar como acá (...) funciones básicas. <b>M.L-2023-C.M-F-31-01-05</b>  -Podría favorecer el ambiente laboral, para generar un entorno más empático. <b>M.L-2023-C.M-F-31-02-09</b>  -Poner audífonos o poner música clásica, que a mí me encanta hacer mis clases y poner música clásica, entonces, cosas como que van potenciando las habilidades de los chicos. <b>M.L-2023-C.M-F-31-03-10</b>
Percepciones		-Habilidades laborales y vida diaria  -Sobrediagnóstico  -Ruidos	- En entregarle habilidades para la vida laboral y para la vida diaria también. <b>M.L-2023-C.M-F-31-04-13</b>  -Ahora estamos pasando por un sobre diagnóstico de TEA, entonces yo creo que, en un futuro, va a ser más normalizado y va a haber más personas con TEA trabajando. <b>M.L-2023-C.M-F-31-04-14</b>  -Con el simple tema de los ruidos o de seguir rutinas o estructuras. <b>M.L-2023-C.M-F-31-02-07</b>



		<p>-Más normalizado</p> <p>-Más personas con TEA trabajando</p>	<p>-Ahora estamos pasando por un sobre diagnóstico de TEA, entonces yo creo que, en un futuro, va a ser más normalizado y va a haber más personas con TEA trabajando.</p> <p><b>M.L-2023-C.M-F-31-04-14</b></p>
Barreras y/o facilitadores		<p>-Adaptar los entornos</p> <p>-Trabajar con mecanismos y patrones</p> <p>-No enfocarse en el entorno</p> <p>-Trabajo conjunto en</p> <p>-Infantilismo de parte de las familias</p>	<p>-Todo va en base a la accesibilidad cognitiva entonces adaptar los entornos para que las personas con TEA se les facilite más su rutina.</p> <p><b>M.L-2023-C.M-F-31-01-03</b></p> <p>-Pueden trabajar con mecanismos, con patrones, con todo que les facilita mucho todo.</p> <p><b>M.L-2023-C.M-F-31-02-06</b></p> <p>-Yo me baso en intentar que los chicos con TEA no se enfoquen tanto en el entorno.</p> <p><b>M.L-2023-C.M-F-31-03-10</b></p> <p>-Pero la idea, es que se haga un trabajo en conjunto, tanto docente, como el entorno familiar para poder llegar a un fin.</p> <p><b>M.L-2023-C.M-F-31-03-11</b></p> <p>- Más que nada, es miedo, porque ellos los infantilizan entonces “no, es que lo van a molestar, entonces yo no quiero” “que se puede perder” “es que se puede equivocar en un colectivo”.</p> <p><b>M.L-2023-C.M-F-31-03-11</b></p>

		-Sociedad poco empática	- Bucha es complejo porque hoy en día estamos en una sociedad tan poco empática y yo creo que es uno de los trastornos oh bueno discapacidad (...) digamos discapacidad que más empatía necesita. <b>M.L-2023-C.M-F-31-02-07</b>
		-Desinformación -No habla -Esta solo -El que pega	- Si pu' "el que no habla" "el que está solo" "no, el que pega" (...) no es así pu'. Y esto es básicamente por la desinformación que tiene la sociedad. <b>M.L-2023-C.M-F-31-02-08</b>
Empleo – Habilidades Laborales		-Sectores medios	-Porque generalmente el sector medio está informado, entonces es más "empático" por así decirlo. <b>M.L-2023-C.M-F-31-03-12</b>
		-Responsabilidad -Puntualidad -Respeto	-Responsabilidad, eh... puntualidad, respeto (...) que yo creo que es lo que cualquier persona necesita para poder trabajar. <b>M.L-2023-C.M-F-31-04-13</b>

### Informante 13

**M:** Entrevistadora

**A.F.:** Entrevistada, 46 años, profesora de Educación Diferencial, 20 años ejerciendo como docente en un centro de formación laboral de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>M:</b> ¿Conoce algún caso de inserción laboral de personas con TEA dentro de la ciudad? De ser así ¿en qué rubro?
<b>M.L-2023-A.F-F-46-01-01</b>	<b>A.F:</b> No, ninguno
	<b>M:</b> Según se experiencia, ¿cómo considera que es la situación laboral de personas con TEA?

<b>M.L-2023-A.F-F-46-01-02</b>	<b>A.F:</b> La situación laboral... <b>yo creo que es compleja</b> , porque al menos yo no conozco empresas o algún tipo de emprendimiento que... estén trabajando actualmente jóvenes con TEA.
	<b>M:</b> ¿Qué tipos de apoyo cree que son necesarios para facilitar la inclusión laboral de este colectivo?
<b>M.L-2023-A.F-F-46-01-03</b>	<b>A.F:</b> Bueno, yo creo que hay que tener apoyos en cuanto al estudiante, la familia, especialmente, lo que tiene que ver con las habilidades sociolaborales, eh... el manejar igual el oficio o... o el trabajo específico que vaya a realizar el estudiante, <b>supervisión constante</b> y también una <b>preparación a las empresas</b> , para... que ellos puedan conocer a los jóvenes, eh... ver sus habilidades, el potencial que ellos tienen, porque <b>son jóvenes que tienen un trabajo muy metódico, lo realizan de manera bien precisa y secuenciada</b> . Entonces, eh... yo creo que, en primera instancia, habría que eh... <b>capacitar o informar a los empresarios, microempresarios o emprendedores</b> , de que ellos si son una fuente laboral importante y que... eh...son necesarios igual para nuestra economía.
	<b>M:</b> ¿Cuál debería ser el rol de la cámara de comercio en materia de inserción laboral?
<b>M.L-2023-A.F-F-46-01-04</b>	<b>A.F:</b> Lo mismo que te explicaba po', ellos igual deberían de difundir eh... <b>la inserción laboral de los jóvenes, eh... con experiencias exitosas</b> , quizás... yo desconozco aquí dentro de Los Ángeles, puede que hallan, pero si debe haber experiencias exitosas, <b>asociarse igual con la OMIL, con entidades municipales, gubernamentales</b> , que ellos igual realizan capacitaciones a personas con TEA, ¿no cierto? y poder eh... como masificar estas experiencias positivas.
	<b>M:</b> ¿Qué habilidades potencia usted en sus alumnos TEA para la transición a la vida adulta e inserción laboral efectiva? ¿Qué estrategias utiliza para conseguirlo?
<b>M.L-2023-A.F-F-46-01-05</b>	<b>A.F:</b> Bueno, básicamente todas las <b>habilidades laborales</b> , sobre todo lo que tiene que ver con las <b>habilidades de comunicación</b> , con las <b>habilidades sociales</b> , eh... siempre que ellos igual eh... sean adecuados, que sepan responder, que mantengan una buena actitud, su... presentación personal, su disposición al trabajo, el cumplimiento de roles, eh... <b>también trabajamos arto el trabajo en equipo con los jóvenes</b> , que ellos sean capaces de continuar secuencia de otros compañeros, también el cumplir horarios, eh... lo que tiene que ver igual con su responsabilidad... todas las habilidades sociales pertinentes que son necesarias para poder insertarse laboralmente.
	<b>M:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?
<b>M.L-2023-A.F-F-46-02-06</b>	<b>A.F:</b> Bueno, yo creo que las empresas, porque... <b>es un miedo, yo... siempre he creído que hay un desconocimiento de... de la discapacidad en general y sobre todo tiene que ver con la</b>

	<p>discapacidad intelectual(...) eh... cuando tu hablas de la discapacidad motora... como que todos lo asocian con la teletón... y ah... lo comprenden, pero cuando tu hablas de la discapacidad intelectual, asociada a otro trastorno, TEA, eh... la gente tiene miedo(...) y yo creo que un miedo que se alimentando debido a la no información(...) que igual es válido, pero... eh... las empresas... igual tiene que tener esa información y yo creo que depende igual mucho, de las instituciones gubernamentales, de nosotros igual como establecimientos educacionales de poder informar a la comunidad, porque si bien es cierto, nosotros igual participamos de ferias laborales, eh... incluimos a los jóvenes en el trabajo, aquí mismo dentro de XXXXXX, pero falta eh... expandirlo a las empresas.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cómo cree que se podría fomentar la sensibilización o información respecto a este trastorno?</p>
<b>M.L-2023-A.F-F-46-02-07</b>	<p><b>A.F:</b> A partir de charlas, a partir de... del compartir experiencias exitosas, de hacer seminarios, eh... de difundir, de conocer, de que el empresario, microempresario o muchas veces gente que emprende necesita una persona para trabajar y ellos a veces son los indicados para hacer trabajo metódico, eh... generalmente ellos igual necesitan un trabajo que no... no tengan mucho ruido, entonces, ay que velar ese tipo de condiciones, entonces hay trabajos que si ellos pueden ejecutar perfectamente.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿Por qué?</p>
<b>M.L-2023-A.F-F-46-02-08</b>	<p><b>A.F:</b> Yo creo que más que prejuicios, es la falta de información... eso es más que nada, no prejuicios, yo creo que es falta de información y cuando uno desconoce un tema a cualquier nivel, te da miedo y... entonces es más que nada eso, falta de información solamente.</p>
	<p><b>M:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?</p>
<b>M.L-2023-A.F-F-46-02-09</b>	<p><b>A.F:</b> Bueno, ellos son bien metódicos(...) eh... terminan un trabajo... son personas que... no... no son disruptivas con el resto, yo tengo 3 jóvenes con TEA dentro de mi sala y ellos trabajan a su ritmo y en su espacio(...) generalmente no son jóvenes que... eh... disruptan al resto o están molestando, no, ellos trabajan de acuerdo a su ritmo, en su espacio y no incomodan a nadie, entonces son jóvenes que si pueden realizar trabajos de manera individual y también grupal cuando uno se les puede pedir, participar de actividades si lo hacen, pero... por su condición, la preferencia es el trabajo individual.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Qué herramientas considera pertinentes entregar como facilitador para la inclusión social y laboral de estas personas?</p>

<p><b>M.L-2023-A.F-F-46-03-10</b></p>	<p><b>A.F:</b> Facilitador... em... yo creo que eso, <b>el poder adaptarse, trabajo a sus condiciones</b>, como lo que conversábamos ahora, que ellos son eh... <b>minuciosos</b>, tiene que ser un lugar cómodo, de no mucho ruido, eso igual a ellos o... de no mucha luz fuerte tampoco, <b>porque esas son condiciones que ellos tienen, entonces</b>, si tu... eh... le ofreces un ambiente laboral de acuerdo a lo que ellos prefieren, a su condición, obviamente va ser un facilitador(...) y <b>también obviamente el apoyo de la familia, que es fundamental</b>, eh... un joven de cualquier tipo de discapacidad o cualquier persona, si no tiene un apoyo familiar(...) no, no, no... no va al éxito(...), entonces, está aprobado que... la familia es un ente fundamental, entonces, además de... <b>poder informar a la comunidad, también hay que tener la formación y educación con la familia</b>, ellos son lo, los principales eh... gestadores de esto igual también.</p>
	<p><b>M:</b> Desde su punto de vista ¿Qué rol cumple la familia en la transición a la vida adulta para lograr que sus hijos puedan insertarse en un puesto laboral?</p>
<p><b>M.L-2023-A.F-F-46-03-11</b></p>	<p><b>A.F:</b> Bueno, la contestamos, si... yo creo que juegan un 80%(...) y además que eso eh... la familia lo tiene que ir viendo desde pequeños(...) ¿ya?, entonces el rol educador, bueno, del colegio, el rol educador de la familia, que es el que siempre dicen "tú puedes", vamos generando metas con los jóvenes de acuerdo a su edad y proyectándose a una vida laboral, pero la familia el que tiene mucho porcentaje, mucho, porque <b>en el fondo, el hijo va a ser lo que lo potencian los padres y eso igual(...)</b> a todo nivel.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Qué sectores económicos considera que podrían ser más receptivos para contratar a personas con TEA en la Ciudad? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-A.F-F-46-03-12</b></p>	<p><b>A.F:</b> Yo creo que... <b>administrativos</b> (...) si, administrativos, lo que tiene que ver con <b>trabajo de oficina</b>, eh... un <b>trabajo metódico</b>, puede ser por ejemplo lo que es <b>reciclaje</b>, em... <b>guardar papeles, archivar</b>, administrativo, eso yo creo que ellos tendrían un buen... un buen desempeño.</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cuáles considera que son las principales características y habilidades que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una micro o pequeña empresa?</p>
<p><b>M.L-2023-A.F-F-46-03-13</b></p>	<p><b>A.F:</b> Bueno para empezar, eh...tener... eh... una <b>habilidad comunicativa</b>, <b>ser capaz de poder recibir instrucciones y poder ejecutarlas</b>, eh... <b>habilidades sociales</b> que tiene que ver con las <b>relaciones interpersonales</b>, saludar, despedirse, que es lo básico (...) eh... que sea integrado no cierto en un lugar, que sea aceptado, su presentación personal, eh... el <b>cumplir horarios</b>, el cumplir no cierto, eh... las <b>responsabilidades</b> que se le asignan, eso, dentro de lo básico.</p>

	<b>M:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de las personas con TEA a futuro? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-A.F-F-46-03-14</b>	<b>A.F:</b> Yo creo que va a tener que ser de manera paulatina, uno siempre se proyecta que esto igual esta... como... en proceso no cierto... eh... yo creo que sí, si se puede, pero tiene que ir muy... em... mecanizado no cierto, organizado el trabajo con la familia y la parte económica.
	<b>M:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA en el mundo laboral? ¿Podría describirla?
<b>M.L-2023-A.F-F-46-04-15</b>	<b>A.F:</b> No.

Categoría	Subcategoría	Conceptos	Relato
Contratación de personas con TEA		-No conoce	- No, ninguno <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-01</b>
Estrategias		-Charlas -Compartir experiencias exitosas  -De manera paulatina	- A partir de charlas, a partir de... del compartir experiencias exitosas, de hacer seminarios. <b>M.L-2023-A.F-F-46-02-07</b>  - Yo creo que va a tener que ser de manera paulatina. <b>M.L-2023-A.F-F-46-03-14</b>
Percepciones		-Ruido	-Generalmente ellos igual necesitan un trabajo que no... no tengan mucho ruido. <b>M.L-2023-A.F-F-46-02-07</b>
Barreras y/o facilitadores		-Supervisión constante -Preparación a las empresas  -Capacitar a emprendedores	-El trabajo específico que vaya a realizar el estudiante, supervisión constante y también una preparación a las empresas. <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-03</b>  -Capacitar o informar a los empresarios,

		<p>microempresarios o emprendedores <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-03</b></p> <p>-Difundir experiencias exitosas <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-04</b></p> <p>-Trabajo colaborativo <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-04</b></p> <p>-Habilidades laborales -Habilidades sociales <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-05</b></p> <p>-Trabajo en equipo <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-05</b></p> <p>-Adaptar el medio <b>M.L-2023-A.F-F-46-02-10</b></p> <p>-Apoyo de la familia fundamental <b>M.L-2023-A.F-F-46-02-10</b></p>	<p>-Difundir eh... la inserción laboral de los jóvenes, eh... con experiencias exitosas. <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-04</b></p> <p>- Asociarse igual con la OMIL, con entidades municipales, gubernamentales. <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-04</b></p> <p>-Básicamente todas las habilidades laborales, sobre todo lo que tiene que ver con las habilidades de comunicación, con las habilidades sociales. <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-05</b></p> <p>-También trabajamos arto el trabajo en equipo con los jóvenes, que ellos sean capaces de continuar secuencia de otros compañeros. <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-05</b></p> <p>-El poder adaptarse, trabajo a sus condiciones. <b>M.L-2023-A.F-F-46-02-10</b></p> <p>-También obviamente el apoyo de la familia, que es fundamental, eh... un joven de cualquier tipo de discapacidad o cualquier persona, si no tiene un apoyo familiar (...) no, no, no... no va al éxito. <b>M.L-2023-A.F-F-46-02-10</b></p>
--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconocimiento</li> <li>- Miedo</li> <li>- Desinformación</li> </ul>	<p>- Es un miedo, yo... siempre he creído que hay un desconocimiento de... de la discapacidad en general y sobre todo tiene que ver con la discapacidad intelectual. <b>M.L-2023-A.F-F-46-01-06</b></p> <p>- Yo creo que más que prejuicios, es la falta de información... eso es más que nada. <b>M.L-2023-A.F-F-46-02-08</b></p>
Empleo habilidades laborales	–	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrativos</li> <li>- Trabajo metódico (reciclar-archivar papeles)</li> <li>- Habilidades comunicativas y sociales</li> <li>- Seguir instrucciones y ejecutarlas</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Cumplir horarios</li> <li>- Responsable</li> </ul>	<p>- Yo creo que... administrativos (...) si, administrativos, lo que tiene que ver con trabajo de oficina, eh... un trabajo metódico, puede ser por ejemplo lo que es reciclaje, em... guardar papeles, archivar, administrativo, eso yo creo que ellos tendrían un buen... un buen desempeño. <b>M.L-2023-A.F-F-46-03-12</b></p> <p>- Una habilidad comunicativa, ser capaz de poder recibir instrucciones y poder ejecutarlas, eh... habilidades sociales que tiene que ver con las relaciones interpersonales. <b>M.L-2023-A.F-F-46-03-13</b></p> <p>- El cumplir horarios, el cumplir no cierto, eh... las responsabilidades que se le asignan, eso, dentro de lo básico. <b>M.L-2023-A.F-F-46-03-13</b></p>



## Informante 14

**M:** Entrevistadora

**J.O:** Entrevistada, 37 años, profesora de Educación diferencial, 13 años ejerciendo como docente en un centro de formación laboral de la Ciudad de Los Ángeles, Chile.

<b>CÓDIGO</b>	<b>M:</b> ¿Conoce algún caso de inserción laboral de personas con TEA dentro de la ciudad? De ser así ¿en qué rubro?
<b>M.L-2023-J.O-F-37-01-01</b>	<b>J.O:</b> ¿TEA? Mm... <b>No, no conozco</b>
	<b>M:</b> Según se experiencia, ¿cómo considera que es la situación laboral de personas con TEA?
<b>M.L-2023-J.O-F-37-01-02</b>	<b>J.O:</b> <b>Deficiente</b> ... Bueno, porque no conozco ningún caso
	<b>M:</b> ¿Qué tipos de apoyo cree que son necesarios para facilitar la inclusión laboral de este colectivo?
<b>M.L-2023-J.O-F-37-01-03</b>	<b>J.O:</b> Mm... Apoyos, partiendo desde la <b>información a la comunidad, a los dueños de microempresas, de empresas, eh... De la familia igual</b> , un conjunto de cosas, porque... Yo creo los TEA son los más <b>desfavorecidos</b> en ese sentido y los que requieren de más apoyos, porque ellos tienen la parte social, eh... Entonces, eh... eso es lo que más... <b>Lo que más piden en las empresas, que socialmente sean hábiles</b> , para que de esa forma puedan ir... aprendiendo, comunicándose... O que sea de fácil comunicación, entonces yo creo que, en todas y en todos requieren apoyos
	<b>M:</b> ¿Cuál debería ser el rol de la cámara de comercio en materia de inserción laboral?
<b>M.L-2023-J.O-F-37-01-04</b>	<b>J.O:</b> ¿De la cámara de comercio?, uh, no... no sé realmente... específicamente cuál podría a ser el rol, yo creo que tendría que ser un... un rol de...de, eh... de <b>acompañamiento</b> , eh, de imponer normas me imagino, no se po', porque si no... Es que no sé en realidad quienes son los que regulan eso... De la cámara de comercio no... No tengo entendido ahí, no tengo información sobre eso... Porque yo sé que la Ley de inclusión laboral claro, este... O sea la Ley de inclusión en general, establece la inclusión en el trabajo, pero, eh... La cámara de comercio, no sé cuál es su rol específico
	<b>M:</b> ¿Qué habilidades potencia usted en sus alumnos TEA para la transición a la vida adulta e inserción laboral efectiva? ¿Qué estrategias utiliza para conseguirlo?
<b>M.L-2023-J.O-F-37-01-05</b>	<b>J.O:</b> Yo no tengo alumnos TEA, no trabajo con...Tengo algunos que tienen... Todavía no tienen el diagnóstico oficial, algunos que tienen rasgos TEA, pero oficialmente, con el diagnóstico no, no tengo alumnos TEA... Pero si debiera trabajar con alumnos TEA, yo creo que, principalmente, <b>trabajaría el desarrollo de habilidades sociales, comunicativas</b>

	<p>cierto, y también bueno, las <b>habilidades laborales propias de un</b> oficio cierto, nosotros tenemos gastronomía, eh, mi curso es gastronomía, sublimación, eh, artesanía, eh... Esos son nuestros oficios, ya, yo creo que, principalmente que igual que todo el resto en realidad, pero, eh... <b>Hacer énfasis en ellos en las habilidades sociales, comunicativas</b>, eh, que es lo que más cuesta... es lo que más les cuesta a ellos</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cuáles considera que serían las principales barreras y/o facilitadores para la inclusión laboral efectiva de este colectivo?</p>
<p><b>M.L-2023-J.O-F-37-02-06</b></p>	<p><b>J.O:</b> Las principales barreras, bueno... La desinformación de la comunidad, de los trabajos, em... el estigma social también que tienen algunos, eh... La falta... la falta de... Los vacíos que hay en temas de legislación cierto, em... La falta de un agente regulador que regule, que lo normalice, que... que supervise, que... que sea efectiva esta inclusión, las familias también son una barrera muchas veces, porque, eh... son muy permisivos, eh, le ponen muchos techos, muchas barreras, eh... En los TEA por lo general, eh, a veces desarrollan conductas que no son apropiadas en... en tema de trabajo, laboral, entonces eso después cuando, nosotros, cuando llegan aquí, de adultos, es difícil regularlos, trabajarlos, entonces, em... Yo creo que falta como un trabajo desde pequeños, que se puedan regular, eh, que trabajen esas conductas que ellos tienen que a veces no les permiten incluirse, o no los permite adecuarse a diferentes contextos, que en el trabajo, es difícil porque uno se tiene que adecuar, cambiar de ambiente, adecuarse, a esta... a los cambios, eh, entonces, eso... yo creo que esas son las principales barreras, el trabajo desde pequeños con ellos como corresponde, con el apoyo de la familia, la orientación de la familia, que a veces el colegio trabaja en una dirección y la escuela en otra, entonces, después, para ellos mismos, para los jóvenes, es complicado. Facilitador, eh, chuta... facilitador, yo encuentro que no hay ningún facilitador en este momento, prácticamente, o sea yo creo que depende de la voluntad de, algunas personas, de la voluntad de algunas familias... Pero es como todo, personal, porque en general, eh, bueno, la Ley, eh, los vacíos que hay, hablan sobre discapacidad, pero ahí, principalmente, entran la sensorial, las físicas y después los otros tipos de... Así que, m... facilitador, no veo ninguno, siendo honesta</p>
	<p><b>M:</b> ¿Cómo cree que se podría fomentar la sensibilización o información respecto a este trastorno?</p>
<p><b>M.L-2023-J.O-F-37-02-07</b></p>	<p><b>J.O:</b> A través de <b>jornadas informativas, talleres</b>, eh, bueno, yo sé que hay talleres, pero, los talleres son específicamente para la comunidad TEA, para las familias, para las personas que trabajan con ellos, pero para la gente en general, <b>para la comunidad en general</b>, es difícil, yo sé que hay empresas que</p>

	<p>lo hacen, que capacitan, eh, por ejemplo, el Sodimac, ahora me estoy acordando... Sé que en Sodimac eh, hay personas TEA, trabajando, pero... Y sé que a los compañeros de trabajo los han capacitado, le han explicado, así que yo creo esas son buenas iniciativas, cierto, la capacitación, la orientación, el trabajo individualizado, la falta de especialistas también, terapeutas que se dediquen principalmente a eso, a trabajar, y desde pequeños con los jóvenes... Con los niños, porque desde niños que tienen esto... Y ahora no sé, hay como un sobrediagnóstico, ahora todos son... Todos son TEA, eh, tiene rasgos TEA, pero no está bien específico, entonces, creo que falta, así como una línea "clara"</p>
	<p><b>M:</b> ¿Considera que existen prejuicios en relación a este trastorno? ¿Por qué?</p>
<b>M.L-2023-J.O-F-37-03-08</b>	<p><b>J.O:</b> Eh... a ver, bueno, cada vez menos, pero, al término "TEA", yo creo que los prejuicios existen cuando uno habla de "autistas" de "autismo", ahí existen prejuicios, porque se asocia a los movimientos, a las conductas estereotipadas, a autolesionarse, pero, no, no es así... o sea, hay claro, personas que tienen esas conductas, pero no, no todos... entonces yo creo que sí, del autismo existe un prejuicio, pero del TEA, no lo eh visto tanto, eh, pero... Y del asperger tampoco, pero... Pero del concepto "autista" sí creo que hay prejuicio</p>
	<p><b>M:</b> ¿De qué forma considera que podría influir en el ambiente laboral la contratación de personas con TEA? ¿Por qué?</p>
<b>M.L-2023-J.O-F-37-03-09</b>	<p><b>J.O:</b> ¿En qué puede afectar?, mm... No, yo creo que puede afectar de forma positiva, porque siempre la diversidad en un grupo de trabajo es bienvenida, o sea, ayuda a las personas a tener una mayor sensibilización, tolerancia, empatía, em... a conectarse con los demás, eh... Siempre y cuando sean, también, sean bien informados cierto, tengan una buena capacitación, y siempre y cuando, eh, esta persona, que esté incluida, eh, tenga... tenga todas las habilidades necesarias para trabajar, porque si... va a tener conductas "desreguladas", que van a afectar de forma negativa en el trabajo, eso ya es... Por eso yo creo que antes de la inclusión laboral, debe haber un trabajo, pero, ¡enorme!, enorme, enorme, enorme</p>
	<p><b>M:</b> ¿Qué herramientas considera pertinentes entregar como facilitador para la inclusión social y laboral de estas personas?</p>
<b>M.L-2023-J.O-F-37-03-10</b>	<p><b>J.O:</b> Bueno, herramientas, em... Yo creo que, la "autorregulación" es una herramienta que debe ser trabajada, eh, principalmente, eh... regularse ante los diferentes contextos, ante los diferentes imprevistos que aparezcan, eh, ante las cosas que no resultan como ellos quieren, eh... bueno, y además de todas las herramientas de información, de socialización, de... orientación profesional, hacia la vida de trabajo, hacia su entorno, hacia la familia... eso principalmente</p>

	<p><b>M:</b> Desde su punto de vista ¿Qué rol cumple la familia en la transición a la vida adulta para lograr que sus hijos puedan insertarse en un puesto laboral?</p>
<p><b>M.L-2023-J.O-F-37-03-11</b></p>	<p><b>J.O:</b> Yo creo que un rol protagónico, o sea, según mi experiencia, yo creo que la familia hace un 80% y el colegio hace un 20%, o un 60 y 40 podría ser, porque eh, la familia, ellos son, o sea, son como...eh, como que a nosotros nos entregan los valores cierto, ellos, eh...ellos tienen que entregarles todas las herramientas principales a sus hijos, y eso yo lo eh visto aquí en alumnos, eh...que tienen rasgos TEA, que no son de mi curso cierto, hay algunos que están muy bien autorregulados, porque la familia le exigen ya a este miedo, expectativas altas sobre sus hijos, ya, en cambio, otros alumnos que la familia, le... no son... no son continuos en el trabajo, en la casa se relajan, eh, no llevan rutinas, no le exigen que aprendan, que desarrollen diferentes habilidades, eh, ellos, eh, en realidad, hacen lo que quieren, entonces no hay, no... no se proyecta una inclusión social y laboral, porque no... por mucho que nosotros trabajemos aquí en el colegio, en la institución educativa, eh... si no se lleva esto al hogar, a la vida en la comunidad en general, que es la familia la que ve también eso, em... no, es muy difícil, muy muy difícil, entonces por eso nosotros tenemos que trabajar con la familia, orientándola, eh, educándola sobre el tema, pero, en esta etapa laboral, ya es como, muy, muy difícil, o sea, a la inserción, a la participación en la comunidad se puede, pero ya viene un historial que se han perdido años valiosos en que la familia tiene que poner límites, normas, eh... rutinas de trabajo, darle responsabilidades (...)</p>
	<p><b>M:</b> ¿Qué sectores económicos considera que podrían ser más receptivos para contratar a personas con TEA en la Ciudad? ¿Por qué?</p>
<p><b>M.L-2023-J.O-F-37-04-12</b></p>	<p><b>J.O:</b> Mm... no, no creo que haya sector económico, eh, específico, creo que... no, no depende de la parte económica, si a lo mejor depende de... creo que principalmente de... depende de la información y de... de... de la orientación que tenga respecto al TEA</p>
	<p><b>M:</b> Pero, por ejemplo, las personas con TEA ¿en qué rubro considera que podrían “encajar”?</p>
<p><b>M.L-2023-J.O-F-37-04-13</b></p>	<p><b>J.O:</b> Ah, en qué rubro... Em... Yo creo que principalmente en, pueden ser en actividades que tengan... que sean de rutinas, que sean de... trabajo continuo, no sé, en packing, informática, bueno, es que estoy hablando de TEA asociado a discapacidad intelectual, que es lo que nosotros trabajamos, porque un TEA que no tenga discapacidad intelectual, más allá no tiene... no tiene límites, digamos (...) pero principalmente, yo creo que em... em... por ejemplo aquí hay jóvenes que tienen rasgos</p>

	TEA, que han trabajado en packing súper bien, que han trabajado en... en producción, en gastronomía, sí, también, en sublimación y han trabajado bien, eh... Sí, sectores económicos como de... de producción diría yo, de packing más que nada, porque... Claro el ámbito social, comunicativo, eso es lo que más cuesta, por ejemplo, la atención al cliente, eh, vendedor, a lo mejor también, pero, yo creo que, a los tea, hay que tratar, por lo menos en los primeros trabajos, tratar de que sea, trabajo concreto, secuenciado, claro, que no tenga tanta... no sean expuestos a tanto, eh, información
	<b>M:</b> ¿Cuáles considera que son las principales características y habilidades que una persona con TEA debería poseer para aspirar a un puesto de trabajo en una micro o pequeña empresa?
<b>M.L-2023-J.O-F-37-04-14</b>	<b>J.O:</b> Yo creo que principalmente, eh... las habilidades sociales, enfocadas al trabajo, eh... porque, eh, de todo ámbito, por ejemplo, la forma de vestirse, la forma de hablar, comunicarse, pedir ayuda, de regularse, de adecuarse a diferentes contextos, de, em... de ser, eh... principalmente, habilidades sociales, yo siempre le digo a mis alumnos, una persona no puede tener conocimiento de ningún oficio, pero si tiene las habilidades sociales, es una persona amable, cortés, que se pueda, eh, referir con respeto a otras personas, ellos van a lograr, cualquier cosa, entonces, yo pienso que, principalmente, son las habilidades blandas, eh, la cortesía, el respeto, pero eso es como... un general para todas las personas en realidad, pero, en TEA, más bien, hay que trabajar más esa parte
	<b>M:</b> ¿Cómo visualiza la inclusión laboral de las personas con TEA a futuro? ¿Por qué?
<b>M.L-2023-J.O-F-37-05-15</b>	<b>J.O:</b> Mm... Siendo optimista, espero que bien, pero... Lo veo difícil porque, eh... a no ser que salga una normativa, una Ley específica, bueno, ya hay, tenemos la Ley, pero, em...eh... La gente siempre prioriza, lo que le dé menos trabajo, entonces, eh... yo sé que la inclusión se le da más fácil a las personas que tienen discapacidad física, sensorial, o incluso esas personas que eh... La otra vez tuvimos una charla, de la OMIL de la municipalidad, y ahora las empresas están contratando a trabajadores que sean... que han tenido hartos problemas de salud y tienen la pensión de invalidez, entonces están contratando a esas personas, y también cumplen el requisito como, de "persona con discapacidad", entonces, bueno, siendo optimista, espero que bien, que vayamos avanzando, pero... hay mucho trabajo, mucho trabajo por hacer
	<b>M:</b> ¿Recuerda alguna experiencia significativa asociada a una persona con TEA en el mundo laboral? ¿Podría describirla?
<b>M.L-2023-J.O-F-37-05-16</b>	<b>J.O:</b> Eh... bueno, por... sé que en Sodimac hay una persona trabajando con TEA me parece mucho... sí, y que también a

	ellos los capacitan como para posibles, eh, “clientes” TEA, entonces, eh, no... más allá, las personas que están insertas, que han salido de acá de X, que están trabajando, no, no tienen... No están asociadas a TEA, que recuerde, solo con discapacidad intelectual
--	---

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Conceptos</b>	<b>Relato</b>
Contratación de personas con TEA		-No conoce	- ¿TEA? Mm... No, no conozco. <b>M.L-2023-J.O-F-37-01-01</b>
Estrategias		-Habilidades sociales -Habilidades comunicativas -Habilidades laborales  -Jornadas informativas -Talleres	-Trabajaría el desarrollo de habilidades sociales, comunicativas cierto, y también bueno, las habilidades laborales propias de un oficio. <b>M.L-2023-J.O-F-37-01-05</b>  -A través de jornadas informativas, talleres, eh, bueno, yo sé que hay talleres, pero, los talleres son específicamente para la comunidad TEA, para las familias, para las personas que trabajan con ellos, pero para la gente en general, para la comunidad en general, es difícil. <b>M.L-2023-J.O-F-37-02-07</b>
Percepciones		-Forma positiva	-Yo creo que puede afectar de forma positiva, porque siempre la diversidad en un grupo de trabajo es bienvenida, o sea, ayuda a las personas a tener una mayor sensibilización, tolerancia, empatía, em... a conectarse con los demás. <b>M.L-2023-J.O-F-37-03-09</b>

		<p>-Desfavorecidos</p> <p>-Sobrediagnóstico</p> <p>-Difícil</p>	<p>-... Yo creo los TEA son los más desfavorecidos en ese sentido y los que requieren de más apoyos. <b>M.L-2023-J.O-F-37-01-03</b></p> <p>- Y ahora no sé, hay como un sobrediagnóstico, ahora todos son... Todos son TEA, eh, tiene rasgos TEA, pero no está bien específico, entonces, creo que falta, así como una línea "clara". <b>M.L-2023-J.O-F-37-02-07</b></p> <p>- Mm... Siendo optimista, espero que bien, pero... lo veo difícil. <b>M.L-2023-J.O-F-37-05-15</b></p>
Barreras y/o facilitadores		<p>-Información a la comunidad</p> <p>-Acompañamiento</p> <p>-Trabajar desde pequeños -Trabajo colaborativo</p>	<p>- Apoyos, partiendo desde la información a la comunidad, a los dueños de microempresas, de empresas, eh... De la familia igual. <b>M.L-2023-J.O-F-37-01-03</b></p> <p>-Cuál podría a ser el rol, yo creo que tendría que ser un... un rol de...de, eh... de acompañamiento. <b>M.L-2023-J.O-F-37-01-04</b></p> <p>-El trabajo desde pequeños con ellos como corresponde, con el apoyo de la familia, la orientación de la familia, que a veces el colegio trabaja en una dirección y la escuela en otra, entonces, después, para ellos mismos, para los jóvenes, es complicado. <b>M.L-2023-J.O-F-37-02-06</b></p>

		<p>-Capacitaciones</p> <p>-Autorregulación en diferentes contextos</p> <p>-Trabajo colaborativo</p> <p>-Rutinas de trabajo</p> <p>-Dar responsabilidades</p> <p>-Favorecen la discapacidad física</p> <p>-Desinformación de la comunidad y de los trabajos</p>	<p>-Yo creo esas son buenas iniciativas, cierto, la capacitación, la orientación, el trabajo individualizado. <b>M.L-2023-J.O-F-37-02-07</b></p> <p>-Yo creo que, la “autorregulación” es una herramienta que debe ser trabajada eh, principalmente, eh... regularse ante los diferentes contextos. <b>M.L-2023-J.O-F-37-03-10</b></p> <p>- Yo creo que un rol protagónico, o sea, según mi experiencia, yo creo que la familia hace un 80% y el colegio hace un 20%, o un 60 y 40 podría ser. <b>M.L-2023-J.O-F-37-03-11</b></p> <p>-La familia tiene que poner límites, normas, eh... rutinas de trabajo, darle responsabilidades <b>M.L-2023-J.O-F-37-03-11</b></p> <p>-Ahora las empresas están contratando a trabajadores que sean... que han tenido hartos problemas de salud y tienen la pensión de invalidez, entonces están contratando a esas personas, y también cumplen el requisito como, de “persona con discapacidad” <b>M.L-2023-J.O-F-37-05-15</b></p> <p>-Las principales barreras, bueno... la desinformación</p>
--	--	--	--



		<p>-Vacíos en la legislación</p> <p>-Falta de agente regulador</p> <p>-Familias</p>	<p>de la comunidad, de los trabajos.</p> <p><b>M.L-2023-J.O-F-37-02-06</b></p> <p>-Los vacíos que hay en temas de legislación cierto, em...La falta de un agente regulador que regule, que lo normalice, que... que supervise, que... que sea efectiva esta inclusión, las familias también son una barrera muchas veces.</p> <p><b>M.L-2023-J.O-F-37-02-06</b></p>
Empleo – habilidades laborales		<p>-Informática</p> <p>-Packing</p> <p>-Actividades que sean de rutina</p> <p>-Producción</p> <p>-Sublimación</p> <p>-Gastronomía</p> <p>-Vendedor no</p> <p>-Trabajo concreto secuenciado</p> <p>-Habilidades sociales</p> <p>-Amable</p> <p>-Cortez</p> <p>-Respeto</p>	<p>- Yo creo que principalmente en, pueden ser en actividades que tengan... que sean de rutinas, que sean de... trabajo continuo, no sé, en packing, informática.</p> <p><b>M.L-2023-J.O-F-37-04-13</b></p> <p>-Producción, en gastronomía, sí, también, en sublimación y han trabajado bien, eh...Sí, sectores económicos como de... de producción diría yo</p> <p><b>M.L-2023-J.O-F-37-04-13</b></p> <p>- tratar de que sea, trabajo concreto, secuenciado</p> <p><b>M.L-2023-J.O-F-37-04-13</b></p> <p>-Las habilidades sociales, enfocadas al trabajo.</p> <p><b>M.L-2023-J.O-F-37-04-14</b></p> <p>-Las habilidades sociales, es una persona amable, cortés, que se pueda, eh, referir con respeto a otras personas.</p> <p><b>M.L-2023-J.O-F-37-04-14</b></p>

		-Habilidades blandas	-Habilidades blandas, eh, la cortesía, el respeto, pero eso es como... un general para todas las personas en realidad, pero, en TEA, más bien, hay que trabajar más esa parte. <b>M.L-2023-J.O-F-37-04-14</b>
--	--	----------------------	--



Cuestionario de auto reporte sobre contribuciones primarias y secundarias a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, organizados por categorías.

En caso de que aplique, marque con una "X" un único Objetivo de Desarrollo Sostenible como aporte principal y otro objetivo como aporte secundario.

Bloques	Objetivos	1°	2°
Personas	1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en el mundo.		
	2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible		
	3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos y todas las edades.		
	4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.		
	5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.		
Planeta	6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.		
	12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenible.		
	13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.		
	14. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.		
	15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.		
Prosperidad	7. Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.		
	8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.	X	
	9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.		
	10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.		
Paz	11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.		X
	16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles institucionales eficaces e inclusivas que rindan cuentas.		
Asociaciones	17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible		

Debe adjuntar este documento a su trabajo de título, trabajo de titulación, seminario de título o proyecto de título.

