



UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES TRABAJO SOCIAL

"Factores que influyen en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas dentro del espectro autista en el marco de la Ley 21.015 en Chile: un estudio en empresas privadas"

Tesis para obtener el Título de Trabajador Social y al
grado de Licenciado en Trabajo Social;
Santiago

Alumno: Andrea Paz Morales Martínez

Profesor Guía: Andrés Llanos S.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general:

Objetivos específicos:

Preguntas de investigación:

Marco Teórico Conceptual o de Referencia de la investigación

El presente estudio se fundamenta en la necesidad de comprender los factores que inciden en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas con discapacidad en Chile, con el propósito de mejorar la implementación de la Ley 21.015 y generar propuestas que favorezcan un entorno laboral más inclusivo.

1. Inclusión laboral y discapacidad
2. La Ley 21.015 y su impacto en la inclusión laboral
3. Adaptabilidad y permanencia laboral de personas con discapacidad
4. Modelos teóricos sobre inclusión y adaptabilidad laboral
 - 4.1. Modelo Social de la Discapacidad
 - 4.2. Teoría del Capital Humano
 - 4.3. Teoría de la Organización Inclusiva
5. Estudios recientes sobre inclusión laboral en Chile (2019-2023)

Metodología de Investigación

1. Enfoque de Investigación
2. Tipo de Estudio
3. Nivel de Investigación
4. Universo y Muestra
5. Diseño del Instrumento
6. Selección de Participantes
7. Recolección de Datos
8. Análisis de Datos
9. Interpretación de Resultados
10. Redacción del Informe Final

Carta Gantt: Factores Clave para la Adaptabilidad y Permanencia Laboral de Personas con Discapacidad en el Marco de la Ley 21.015 en Chile

BIBLIOGRAFÍA

Introducción

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. La inclusión laboral de personas dentro del espectro autista, significa un desafío relevante en el marco de la Ley 21.015, vigente desde el año 2018, que obliga a las empresas con 100 o más trabajadores a contratar al menos un 1 % de personas con discapacidad. Sin embargo, esta normativa no contempla las particularidades del espectro autista, lo que limita su efectividad. A pesar del alto potencial laboral de las personas autistas, persisten barreras relacionadas con la comunicación social, la rigidez de rutinas y la sensibilidad sensorial, factores que suelen ser desconocidos por los empleadores. En consecuencia, aunque algunas empresas cumplen con la cuota de contratación, la adaptabilidad y permanencia laboral de las personas autistas continúa siendo precaria, con frecuentes desvinculaciones tempranas.

En el contexto latinoamericano, las políticas de inclusión laboral han logrado avances normativos, pero siguen enfrentando obstáculos estructurales y culturales que dificultan su implementación (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2022). En Chile, se evidencia que la permanencia de trabajadores con discapacidad y especialmente de quienes presentan TEA es baja, debido a la falta de condiciones adecuadas y de una comprensión profunda de sus necesidades (SUSES, 2021). El problema, por tanto, trasciende lo legal y se relaciona con cómo las empresas interpretan y aplican la inclusión en la práctica cotidiana.

Esta investigación surge desde una preocupación ética y profesional por visibilizar las condiciones laborales de personas con TEA, entendiendo el empleo como un derecho social y un espacio clave de autonomía y reconocimiento. La literatura nacional e internacional señala que la baja adaptabilidad y permanencia se asocian a prejuicios, falta de capacitación, ausencia de apoyos individualizados y escaso diseño inclusivo de los puestos de trabajo. Por ello, la inclusión efectiva requiere un cambio cultural que incorpore la perspectiva de la neurodiversidad. Desde el Trabajo Social, este estudio busca aportar al análisis y fortalecimiento de la Ley 21.015, promoviendo diagnósticos e intervenciones basadas en los derechos, la equidad y la justicia social, que favorezcan entornos laborales realmente inclusivos.

(Hedley et al., 2017; Lorenz et al., 2016; Organización Internacional del Trabajo [OIT],

- CAPÍTULO I, ANTECEDENTES GENERALES

1.1 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación busca aportar al conocimiento existente, profundizando en los elementos que favorecen o dificultan la adaptabilidad laboral de personas dentro del espectro autista, tales como el apoyo organizacional, la cultura institucional, los ajustes razonables, las relaciones laborales y las estrategias de acompañamiento. De este modo, el estudio contribuye a llenar un vacío en la literatura nacional, fortaleciendo el debate académico sobre inclusión laboral, discapacidad y diversidad en el mundo del trabajo, desde una mirada situada en la realidad chilena.

Si bien el empleo es un derecho humano fundamental, reconocido por instrumentos internacionales de derechos humanos como la Declaración Universal de Derechos Humanos y diversos tratados de Naciones Unidas, que sostienen que todas las personas deben poder acceder a oportunidades laborales en condiciones de igualdad y dignidad. Desde esta perspectiva, el empleo no solo es una fuente de ingresos, sino también un medio esencial para la participación social, la autonomía personal y la inclusión comunitaria de las personas con discapacidad.

A pesar de este reconocimiento normativo y social, las personas con trastorno del espectro autista (TEA) enfrentan significativas barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral. En contextos internacionales, la evidencia muestra que las personas dentro del espectro autista enfrentan tasas de desempleo y subempleo significativamente más altas que otros grupos de personas con discapacidad y que la población general. Dentro de los informes que se han investigado indican que entre un 76 % y un 90 % de los adultos autistas se encuentran fuera del empleo formal, situándolos como uno de los colectivos con mayores niveles de exclusión laboral (Autismo Europa, 2018). En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que aproximadamente un 85 % de las personas autistas a nivel mundial se encuentra desempleada o subempleada, lo que evidencia una brecha estructural persistente en el acceso al trabajo decente (OIT, 2015).

Si bien estas cifras pueden variar según el país, el tipo de estudio y el contexto socioeconómico oscilando entre rangos del 40 % al 80 %, la literatura coincide en que la exclusión laboral de las personas autistas se explica principalmente por barreras comunicacionales, sociales y sensoriales, así como por la falta de ajustes razonables y de entornos laborales inclusivos, factores que dificultan tanto la inserción como la permanencia en el empleo (Lorenz et al., 2016; Scott et al., 2015).

En Chile, la Ley N.º 21.015 de Inclusión Laboral busca avanzar en la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad incluyendo a personas dentro del espectro autista al establecer la obligación para las empresas públicas y privadas de contar con al menos un 1 % de trabajadores con discapacidad en su dotación, contemplando alternativas de cumplimiento en caso de imposibilidad de contratación directa (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2017). No obstante, diversos análisis han evidenciado una brecha entre el cumplimiento formal de la normativa y la experiencia real de inclusión laboral, particularmente en lo que respecta a la calidad del empleo y la permanencia laboral de las personas contratadas (Dirección del Trabajo, 2022).

En el contexto actual, la Fundación con Trabajo (2021) presenta, en su *Informe de Evolución de la Ley N.º 21.015*, un análisis sobre la implementación de la Ley de Inclusión Laboral en Chile durante el período comprendido entre febrero de 2019 y febrero de 2021. Los resultados evidencian que, de un total de 59.203 personas con discapacidad registradas en 12.202 empresas, solo 20.076 contaban con un contrato laboral vigente, lo que representa un nivel de cumplimiento de la cuota legal del 33,9% a nivel nacional (Fundación con Trabajo, 2021). Asimismo, el informe señala que la pandemia por COVID-19 generó una desaceleración significativa en los procesos de contratación, considerando que entre marzo de 2020 y febrero de 2021 el aumento de contrataciones fue de apenas un 2,4%, registrándose incluso períodos con cifras negativas. Finalmente, se indica que durante el año 2019 un total de 105 empresas fueron sancionadas por no cumplir con la obligación legal de contratar al menos al 1% de personas con discapacidad o beneficiarias de una pensión de invalidez (Fundación con Trabajo, 2021).

Asimismo, en Chile, estudios recientes también destacan la deserción laboral entre personas autistas, vinculada tanto a barreras sociales como a entornos de trabajo no adaptados y a la pérdida de oportunidades de permanencia laboral, donde el

estigma social y las dificultades de comunicación e interacción se presentan como obstáculos persistentes (Barra Araya et al., 2025; Jiménez Pérez, 2022).

Estas barreras no solo dificultan el acceso, sino que también inciden negativamente en la calidad del empleo y el bienestar psicosocial de las personas autistas, generando situaciones de exclusión estructural que limitan la autonomía, incrementan la dependencia económica y reducen las posibilidades de desarrollo personal y profesional (Barra Araya et al., 2025). No obstante, investigaciones también reconocen que las personas autistas poseen fortalezas laborales relevantes, tales como habilidades detallistas, patrones lógicos de pensamiento y capacidad de concentración sostenida, que pueden ser altamente valiosas si se consideran ajustes razonables en los entornos laborales (Jiménez Pérez, 2022).

En este sentido, se destaca que la falta de adaptaciones en los procesos de reclutamiento, la ausencia de ajustes sensoriales y la baja sensibilización organizacional limitan significativamente la inclusión real, aun cuando existan políticas y marcos normativos orientados a promover el empleo de personas con discapacidad (Barra Araya et al., 2025; Jiménez Pérez, 2022). Esta evidencia refuerza la necesidad de enfoques de intervención que consideren tanto las barreras estructurales como las fortalezas individuales y las condiciones de apoyo psicosocial y organizacional que favorezcan una inclusión laboral sustentable para las personas con TEA.

La investigación académica también evidencia un vacío en la literatura chilena respecto a la experiencia laboral de personas con TEA, especialmente desde la perspectiva de las propias personas autistas. En la mayoría de los estudios disponibles a nivel internacional, se han abordado aspectos cuantitativos (tasas de empleo o desempleo), mientras que persisten pocos estudios cualitativos que exploren experiencias de permanencia laboral, barreras psicosociales y estrategias de apoyo organizacional centrados en las voces de las personas en el espectro. Esta ausencia de evidencia nacional y crítica que integre tanto las condiciones organizacionales como las vivencias subjetivas de los trabajadores con TEA limita el diseño de políticas y prácticas más eficaces para promover verdaderamente la inclusión.

- Este estudio aportará evidencia cualitativa y contextualizada a nivel nacional que permitirá: Comprender cómo se vive la inclusión laboral más allá de la

contratación formal, incluyendo la permanencia, apoyo y satisfacción en el empleo.

- Identificar factores organizacionales y sociales que favorecen u obstaculizan la inclusión efectiva de personas con TEA.

En síntesis, los hallazgos del estudio pueden ser utilizados como referencia para el fortalecimiento de programas de inclusión laboral, contribuyendo a la toma de decisiones informadas en materia de ajustes razonables, acompañamiento laboral y sensibilización organizacional, impactando positivamente tanto en las personas trabajadoras con TEA como en las organizaciones que las integran. Asimismo en el campo del trabajo social, es esencial analizar no solo las brechas formales de las políticas públicas (como las establecidas por la Ley 21.015), sino también las barreras estructurales, culturales y organizacionales que impiden la inclusión laboral sustentable de personas con TEA. Esto incluye la evaluación de prácticas de intervención organizacional, enfoques normativos de derechos laborales y estrategias de acompañamiento psicosocial y laboral que favorezcan la adaptabilidad y permanencia laboral de este colectivo.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Chile, la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad ha adquirido mayor relevancia a partir de la promulgación de la Ley N° 21.015, la cual establece la obligación de que las empresas privadas cuenten con al menos un 1% de trabajadores en situación de discapacidad. Esta normativa ha contribuido a incrementar las tasas de contratación formal; sin embargo, según estudios señalan que la inclusión laboral no se agota en el acceso al empleo, sino que implica la generación de condiciones organizacionales que favorezcan la adaptación, el desempeño y la permanencia laboral en el tiempo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015; Silva & Torres, 2019).

En el caso de las personas dentro del espectro autista (TEA), la inserción y permanencia laboral se ve particularmente tensionada por barreras asociadas a la comunicación social, la comprensión de normas implícitas, la sobrecarga sensorial y la rigidez de los entornos laborales tradicionales (Hedley et al., 2017; Lorenz, Frischling, Cuadros, & Heinitz, 2016). Otra investigación indica que, en ausencia de ajustes razonables y apoyos adecuados, estas barreras pueden dificultar los

procesos de adaptabilidad laboral, aumentando el riesgo de rotación temprana y desvinculación, aun cuando la contratación inicial se haya concretado (Scott et al., 2019).

A nivel nacional, si bien existen estudios que abordan la inclusión laboral de personas con discapacidad desde una perspectiva general, se observa una escasa producción investigativa centrada específicamente en las experiencias laborales de personas dentro del espectro autista en empresas privadas, particularmente en relación con los factores que influyen en su adaptabilidad y permanencia laboral en el marco de la Ley N° 21.015 (Mella, Cisternas, & Saavedra, 2020). Esta falta de evidencia empírica dificulta la identificación de prácticas organizacionales efectivas y limita el desarrollo de estrategias de inclusión laboral que trascienden el cumplimiento normativo.

En este contexto, surge la necesidad de investigar cuáles son los factores que influyen en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas dentro del espectro autista en empresas privadas, considerando tanto las características del entorno organizacional como las experiencias subjetivas de los propios trabajadores. Desde el enfoque del Trabajo Social, esta investigación busca aportar al análisis crítico de las políticas y prácticas de inclusión laboral, contribuyendo a la generación de conocimiento que promueva entornos laborales más inclusivos, equitativos y coherentes con un enfoque de derechos.

En este marco, la investigación espera responder las siguientes preguntas:

¿Cuáles son los factores que influyen en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas dentro del espectro autista en empresas privadas, en el marco de la Ley N° 21.015 en Chile?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general:

“Analizar los factores que influyen en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas dentro del espectro autista en empresas privadas de la Región Metropolitana, en el marco de la Ley 21.015.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Identificar las principales barreras en el proceso de adaptación laboral de personas autistas.
- Describir las estrategias de inclusión implementadas por las empresas para trabajadores dentro del espectro autista.
- Explorar las percepciones de personas autistas sobre su experiencia de inclusión y continuidad laboral
- Establecer la relación entre el cumplimiento de la Ley 21.015 y la permanencia laboral de personas autistas.

1.4 Limitaciones del estudio

Las principales limitaciones que influyeron en el desarrollo de este estudio se relacionaron, en primer lugar, con la disponibilidad horaria de las personas participantes. Debido a sus jornadas laborales y a las exigencias propias de sus cargos, resultó complejo coordinar instancias de entrevista, tanto presenciales como virtuales, lo que en algunos casos generó reprogramaciones y extensiones en los tiempos de recolección de información.

Asimismo, se evidenció una preocupación constante por parte de los participantes respecto a la confidencialidad de la información entregada y a la posible exposición de datos sensibles vinculados a sus empresas, lo que influyó en el nivel de profundidad de algunas respuestas. Si bien finalmente accedieron a participar, estas inquietudes constituyeron una limitación relevante para el acceso a ciertos antecedentes.

Por otro lado, el proceso de comunicación presentó desafíos asociados a la interacción entre las personas entrevistadas y una investigadora desconocida, especialmente considerando las particularidades comunicacionales propias de personas dentro del espectro autista. En algunos casos, esto se tradujo en respuestas más breves, silencios en las respuestas, nerviosismo o dificultades para profundizar ciertos temas, lo que exigió adaptar las estrategias de entrevista y generar un ambiente de mayor confianza.

En este sentido, el desarrollo del estudio implicó un desafío metodológico significativo, que requirió flexibilidad, sensibilidad ética y ajustes constantes durante

el trabajo de campo, aspectos que, si bien limitaron el alcance de los resultados, también enriquecieron la comprensión del fenómeno estudiado desde una perspectiva más situada y realista.

Finalmente, cabe señalar que el tamaño y características de la muestra, propias de un estudio cualitativo, limitan la posibilidad de generalizar los resultados a otros contextos organizacionales. No obstante, estas limitaciones no invalidan el estudio, sino que delimitan su alcance, permitiendo una comprensión profunda y situada del fenómeno investigado, coherente con los objetivos planteados y el enfoque metodológico adoptado.

También es importante mencionar que el acceso a personas dentro del espectro autista que se encuentren actualmente insertas laboralmente representó una dificultad significativa, dado que no todas las empresas están dispuestas a facilitar este tipo de contactos. En consecuencia, la muestra estuvo condicionada por la disponibilidad y voluntad de los participantes, lo que pudo restringir la diversidad de experiencias consideradas.

Por otro lado, las limitaciones metodológicas se relacionan a que se hicieron entrevistas semiestructuradas, que, si bien permitieron recoger relatos en profundidad, también implicó una dependencia de las habilidades comunicativas de las personas participantes y de su disposición a verbalizar experiencias personales. En el caso de personas dentro del espectro autista, esta característica pudo limitar la expresión de ciertos aspectos emocionales o situacionales que no siempre son fácilmente verbalizables.

CAPITULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA O MARCO DE REFERENCIA.

2.1 ESTADO DEL ARTE

La presente investigación se sustenta en un enfoque teórico que comprende la inclusión laboral desde una perspectiva sistémica y de derechos. En términos generales, el estudio se enmarca en el modelo social de la discapacidad, el cual plantea que las barreras no se encuentran en la persona, sino en el entorno social y organizacional que limita su participación plena. Asimismo, se consideran aportes de la teoría de sistemas y del enfoque ecológico, los cuales permiten comprender la relación dinámica entre individuo, organización y contexto normativo, particularmente en el marco de la Ley 21.015 en Chile.

La evidencia internacional señala que la adaptabilidad laboral de personas dentro del espectro autista se ve afectada principalmente por factores del entorno organizacional y no por déficits individuales. (Hedley et al. (2018) destaca que los principales obstáculos se relacionan con:

- Falta de claridad en las instrucciones,
- Cambios repentinos
- Procesos desorganizados
- Altas demandas sociales
- Ambientes sensorialmente adversos,
- Escaso apoyo de los equipos y jefaturas.

Asimismo, la literatura evidencia que la permanencia laboral depende en gran medida de ajustes como:

- Estructuración del trabajo,
- Mentoría o apoyo continuo,
- Adaptación sensorial del espacio,
- Procesos de inducción gradual,
- Comunicación clara y anticipada

Es por ello por lo que cuando estos apoyos están presentes, las personas autistas muestran altos niveles de rendimiento, precisión, honestidad y compromiso. Por lo tanto, la inclusión efectiva no reside en modificar al trabajador, sino en transformar el entorno laboral para que sea accesible y comprensivo de la neurodiversidad.

2.2 Comunicación y Ajustes en el Trabajo

El paradigma de la neurodiversidad plantea que las dificultades en la inserción laboral no residen en el diagnóstico per se, sino en la rigidez de los entornos corporativos que no contemplan diversas formas de procesar la información. En este sentido, la comunicación organizacional suele estar cargada de implícitos, jerarquías no declaradas y lenguaje no verbal que resultan barreras infranqueables para el trabajador autista. De acuerdo con el Servicio Civil (2024), la implementación de ajustes razonables en esta área debe trascender la voluntad individual y formalizarse mediante protocolos de comunicación asertiva y estructurada. Esto implica la entrega de instrucciones por escrito, la definición clara de metas y la eliminación de la ambigüedad en el feedback, lo cual no solo reduce la carga cognitiva y el estrés del trabajador, sino que optimiza la eficiencia operativa de la institución (UAHC, 2024). Sin estos ajustes, el trabajador se ve forzado a una interpretación constante que deriva en fatiga mental y errores involuntarios.

2.3 Entornos Sensoriales y Diseño Universal

La creación de un entorno laboral verdaderamente inclusivo requiere una transición desde la integración física hacia el Diseño Universal, abordando la hipersensibilidad

sensorial como un factor crítico de productividad. Para muchas personas dentro del espectro autista, estímulos ambientales que resultan triviales para la población neurotípica como el zumbido de un aire acondicionado, el parpadeo de luces fluorescentes o el eco en oficinas de planta abierta pueden desencadenar crisis de desregulación o agotamiento sensorial. Según Autismo Andalucía (2024), la estructuración del espacio mediante la creación de 'zonas de bajo estímulo' o salas de calma permite que el trabajador gestione su autorregulación de manera autónoma. Integrar estos principios asegura que el entorno no se convierta en una barrera hostil, transformando el espacio de trabajo en un facilitador de la funcionalidad y el bienestar subjetivo. (Autismo España, 2024)

2.4 El Costo del "Masking" o Camuflaje Social

En el ámbito de la psicología laboral contemporánea, el fenómeno del *masking* o camuflaje social ha emergido como una de las variables más determinantes para explicar la alta rotación laboral en adultos autistas. Este proceso implica un esfuerzo consciente e inconsciente por suprimir comportamientos naturales y replicar conductas sociales aceptadas para evitar el estigma o el despido. Si bien el camuflaje puede facilitar la obtención de un empleo, su mantenimiento genera un costo psicofisiológico devastador; investigaciones recientes asocian el *masking* crónico con el 'burnout autista', cuadros de ansiedad generalizada y una pérdida de la identidad personal (Augusto, 2021). Abarzúa (2024) sostiene que la prevalencia de este fenómeno en entornos laborales chilenos evidencia una falta de cultura de aceptación real, donde el trabajador siente que su permanencia depende de su capacidad para parecer neurotípico, lo que finalmente compromete la sostenibilidad del vínculo laboral a largo plazo.

2.5 Hallazgos internacionales sobre adaptabilidad y permanencia

La investigación internacional indica que gran parte de las dificultades de inclusión laboral se deben a barreras organizacionales. Taylor et al. (2019) señalan que casi la mitad de las personas autistas que han tenido empleo lo abandonan debido al ambiente laboral adverso. Otros estudios muestran que dificultades como ruido excesivo, iluminación intensa, desorden organizacional y falta de estructura afectan directamente el desempeño y bienestar (Flower et al., 2019; Wood & Happé, 2021).

Además, investigaciones advierten que la falta de comprensión institucional sobre el autismo genera rotación laboral, subempleo y desvinculaciones tempranas (Hayward, 2020; Black et al., 2021). Las personas autistas suelen ser percibidas erróneamente como inflexibles o poco sociables, invisibilizando sus fortalezas laborales ampliamente documentadas: pensamiento lógico, atención al detalle, honestidad, perseverancia y enfoque en la tarea.

La evidencia coincide en que la permanencia laboral aumenta cuando existen equipos sensibilizados, espacios sensorialmente adecuados y procesos claros y estructurados.

2.6 Limitaciones de la evidencia y necesidad de estudios en Chile

La literatura revela una escasez de estudios centrados específicamente en experiencias laborales de personas adultas con TEA en América Latina y, particularmente, en Chile. Las investigaciones predominan en países angloparlantes y presentan heterogeneidad en sus muestras, lo que dificulta la extrapolación de resultados al contexto nacional.

Esta falta de datos locales justifica la pertinencia de estudios cualitativos como el presente, ya que permiten recoger directamente las experiencias de personas autistas en empresas privadas chilenas. Asimismo, aportan elementos para profundizar la implementación de la Ley 21.015, identificando brechas y propuestas que contribuyan a prácticas inclusivas basadas en derechos.

2.7 Contexto nacional de inclusión laboral del TEA

En Chile, los datos específicos sobre empleo, adaptabilidad y permanencia de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) son aún escasos, lo que demuestra la necesidad de investigaciones que aborden este fenómeno desde la práctica laboral. Según estimaciones del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2022), más de 44.000 adultos viven con TEA en el país, de los cuales aproximadamente el 49,56 % presenta discapacidad reconocida. Sin embargo, un estudio de la consultora Randstad (2023) muestra que el 44 % de las empresas en Chile aún no posee trabajadores con discapacidad dentro de sus plantillas. Esta discrepancia evidencia la brecha entre normativa y realidad, reforzando la importancia de analizar los procesos de adaptabilidad y permanencia laboral. En

este sentido, esta investigación se enmarca en la necesidad de comprender las estrategias y barreras que inciden en la estabilidad laboral de las personas autistas, especialmente en el contexto de la Ley 21.015.

2.8 Estudios empíricos recientes

En Chile, los datos específicos sobre empleo, adaptabilidad y permanencia de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) son aún escasos, lo que demuestra la necesidad de investigaciones que aborden este fenómeno desde la práctica laboral. Según estimaciones del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2022), más de 44.000 adultos viven con TEA en el país, de los cuales aproximadamente el 49,56 % presenta discapacidad reconocida. Sin embargo, un estudio de la consultora Randstad (2023) muestra que el 44 % de las empresas en Chile aún no posee trabajadores con discapacidad dentro de sus plantillas. Esta discrepancia evidencia la brecha entre normativa y realidad, reforzando la importancia de analizar los procesos de adaptabilidad y permanencia laboral. En este sentido, esta investigación se enmarca en la necesidad de comprender las estrategias y barreras que inciden en la estabilidad laboral de las personas autistas, especialmente en el contexto de la Ley 21.015.

Estudios como los del Pacto de Productividad Chile (2023) y Fundación ConTrabajo (2021) indican que, si bien muchas empresas han cumplido con la cuota exigida por la Ley 21.015, la mayoría no ha desarrollado estrategias estructurales para mantener a los trabajadores con discapacidad, especialmente autistas. Factores como el desconocimiento del espectro autista, la falta de formación en neurodiversidad, la rigidez de los entornos laborales y la ausencia de protocolos claros son las principales causas de rotación y desvinculación temprana. Por ello, es fundamental generar evidencia empírica desde la voz de los propios trabajadores autistas y avanzar hacia políticas de inclusión laboral que no solo estén orientadas al cumplimiento legal, sino a la transformación cultural.

En una publicación del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5), el autismo comenzó a ser comprendido bajo el concepto de Trastorno del Espectro Autista (TEA), eliminando las categorías separadas como Asperger o trastorno generalizado del desarrollo no especificado, y estableciendo

una visión dimensional que reconoce distintos grados de apoyo requeridos. Según el DSM-5, existen tres niveles de autismo: el nivel 1, que implica necesidad de apoyo leve; el Nivel 2, que requiere apoyo sustancial, y el Nivel 3, que demanda un apoyo muy sustancial en la vida diaria. Esta clasificación no responde a una “severidad” lineal, sino a las necesidades de acompañamiento y adaptaciones que cada persona requiere en contextos sociales, comunicativos y laborales. Considerando este marco, la presente investigación se centra en personas dentro del espectro autista que se encuentran insertas en el mercado laboral formal, lo que, en la mayoría de los casos, corresponde a trabajadores diagnosticados en nivel 1 o nivel 2. Esta delimitación resulta fundamental para el estudio, pues permite comprender las estrategias de adaptabilidad y permanencia laboral en relación con las capacidades de desempeño funcional y los apoyos que las organizaciones ofrecen sin desconocer la diversidad y la heterogeneidad que caracteriza al espectro.

2.2 ANTECEDENTES GENERALES DEL TEMA

2.2.1 Antecedentes legales

La inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile ha experimentado un proceso progresivo, marcado por avances normativos significativos a partir de compromisos internacionales y legislaciones nacionales.

La convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas (**ONU,2006**), ratificada por Chile en 2008, constituyó un punto de inflexión al reconocer el derecho de las personas con discapacidad al trabajo en igualdad de condiciones, así como la obligación de los Estados de garantizar un entorno laboral accesible y libre de discriminación de políticas inclusivas, aunque no contempla aún la obligación de contratación.

La Ley N.º 21.015 de Inclusión Laboral en Chile

La Ley 21.015 ha significado un avance importante en términos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile, pero su diseño generalista omite considerar las necesidades particulares del espectro autista. No se contemplan criterios diferenciados para ajustes razonables que respondan a barreras sensoriales o de comunicación, lo cual afecta negativamente la permanencia de estas personas en los puestos de trabajo. En este contexto, es necesario revisar

críticamente cómo se está implementando esta ley en relación con trabajadores autistas, más allá del simple cumplimiento de cuotas.

Contenido fundamental de la ley: La Ley N.º 21.015 “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral” fue promulgada el 15 de junio de 2017 y entró en vigencia el 1 de abril de 2018. [Senadis+2Gobierno de Chile+2](#) Su artículo 157 bis del Código del Trabajo exige que las empresas con 100 o más trabajadores (y progresivamente empresas de 100-199 trabajadores desde 2019) contraten o mantengan contratadas al **menos el 1%** de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. [Gobierno de Chile+2Biblioteca Nacional de Chile](#)

Obligaciones, registro y fiscalización: Las empresas obligadas deben registrar electrónicamente los contratos celebrados con personas con discapacidad (o asignatarias de pensión de invalidez) en el portal de la Dirección del Trabajo. [Gobierno de Chile+1](#) También deben informar anualmente (generalmente en enero) el número total de trabajadores y el número de personas con discapacidad contratadas. [derecho.uc.cl](#) La fiscalización corresponde a la Dirección del Trabajo en el sector privado, y al Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) en el sector público. [Servicio Civil](#)

Medidas alternativas y excusas fundadas: Si una empresa no puede cumplir con la cuota del 1% por razones fundadas, la ley permite medidas alternativas, tales como: (a) celebrar contratos de prestación de servicios con otras empresas que ya tengan contratadas personas con discapacidad; o (b) efectuar donaciones a proyectos de asociaciones, corporaciones o fundaciones que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad. [Trabajo y Discapacidad+1](#) Las “razones fundadas” para excusarse incluyen la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la ausencia de postulantes que cumplan requisitos, u otros casos definidos en reglamento. [derecho.uc.cl+1](#)

2.2.2. Antecedentes estadísticos

La situación laboral de las personas con discapacidad en Chile refleja importantes brechas y desafíos, tanto en términos de acceso como de permanencia en el empleo.

Según la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE, 2022). Aproximadamente el 20 % de la población adulta en Chile presenta algún tipo de

discapacidad. Sin embargo, su participación laboral sigue siendo considerablemente menor que la de la población sin discapacidad.

De acuerdo con datos del Ministerio del Trabajo y previsión social (2022), solo el 39,5% de las empresas sujetas a la Ley 21015 mantiene relaciones laborales activas con personas con discapacidad, lo que refleja una brecha significativa en términos de retención y estabilidad laboral.

El impacto económico de la discapacidad también es notorio. Según la Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDISC 2015), la discapacidad se asocia con una disminución del 21% de los ingresos laborales, incluso controlar por factores como educación y género en muchos casos, empleos de carácter temporal y con escasas oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto al cumplimiento de la Ley 21.015, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO, 2021) reportó que el 35,9% de los contratos laborales registrados bajo esta ley fueron terminados en un corto periodo, evidenciando dificultades para la permanencia laboral. Asimismo, un informe de la Fundación ConTrabajo (2021) identificó que el 60 % de las personas con discapacidad contratadas no recibe los ajustes razonables necesarios para un desempeño adecuado, lo que afecta directamente su satisfacción y permanencia.

Por su parte, el Pacto de Productividad Chile (2023) destacó que las empresas que implementan estrategias inclusivas estructuradas presentan una mayor retención alcanzando un 78% de estabilidad entre sus trabajadores con discapacidad.

En términos de percepción, la Encuesta de Bienestar Social 2021 indicó que aunque un porcentaje importante de personas con discapacidad valora reconocimiento y buen trato en sus trabajos, existe una proporción considerable que considera que estas condiciones no se reflejan en su realidad cotidiana

Otro aspecto relevante es el gasto adicional que enfrentan las personas con discapacidad. Según estudios, estos trabajadores incurren en gastos en salud que duplican los de la población sin discapacidad, lo que agrava las desventajas económicas que enfrentan (Estudios Públicos, ENDISC 2015).

En resumen, los antecedentes estadísticos muestran que, pese a los avances normativos, la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile enfrenta barreras significativas en términos de adaptabilidad, retención y condiciones

laborales, lo que refuerza la necesidad de profundizar en el análisis de los factores que afectan su permanencia en el empleo

Contexto de Discapacidad en Chile 2023

Altas tasas de desempleo: La encuesta CASEN 2023 indica que de 1.7 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, solo 3 de 10 tienen empleo, y la tasa de desempleo general para personas con discapacidad es muy alta (cercana al 94% según la dirección del trabajo 2023). La ley de inclusión 21.015 promueve la contratación del 1% de personas con discapacidad

Comparativa Estadísticas

A nivel mundial, las cifras de empleabilidad en personas dentro del Trastorno del Espectro Autista evidencian una brecha significativa respecto a la población general. Diversos estudios internacionales han mostrado que entre un 15% y un 25% de los adultos con TEA logran acceder a un empleo formal, y que hasta un 80% permanece desempleado o subempleado, reflejando un desafío estructural en los procesos de inclusión laboral (Meda Foundation, 2024). En Estados Unidos, un estudio de la *National Institute of Health* reportó que solo el 34% de los jóvenes adultos con TEA habían alcanzado algún tipo de empleo, mientras que en Europa se observan tasas variables: 68,4% de empleo en Alemania aunque con alta sobre educación y apenas 44,4% en hombres y 19% en mujeres en Japón (World Social Psychiatry, 2025). En el caso de Chile, la evidencia disponible se centra principalmente en la prevalencia del TEA, estimada en 1,31% de la población infantil y adolescente, equivalente a más de 44 mil personas adultas diagnosticadas según la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE, 2022). Sin embargo, no existen estadísticas nacionales específicas sobre la inserción laboral de personas adultas con TEA, lo que evidencia una brecha de información relevante y refuerza la pertinencia de investigaciones que aborden factores asociados a su adaptabilidad y permanencia laboral dentro del contexto de la Ley 21.015 y las políticas de inclusión en el empleo privado en Chile

A continuación, se presentan las estadísticas disponibles (ENDIDE) sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile durante los últimos cuatro años, desglosadas por género, tipo de empleo y nivel de renuncias, junto con una comparación de su evolución.

Comparativa Estadística (2019-2022):

Tasa de Participación Laboral:

2019: Aproximadamente **39,0%** de las personas con discapacidad en edad de trabajar participaban activamente en el mercado laboral.

2020: Se mantuvo cerca del **39,5%**.

2021: La tasa fue de **39,3%**.

2022: La tasa de participación en el mercado laboral se mantuvo en **39,3%**, lo que refleja una escasa variación en estos años.

Tasa de Empleo Efectivo (personas con discapacidad trabajando activamente):

2019: Cerca de **34%**.

2020: Aproximadamente **33%**.

2021: En torno al **34%**.

2022: Un **34%** de las personas con discapacidad estaba trabajando de manera efectiva.

Género y Empleo:

Hombres con discapacidad: Tienen una tasa de empleo de **41%**.

Mujeres con discapacidad: La tasa de empleo es notablemente más baja, alcanzando sólo un **27%**.

Renuncias y Motivos:

En cuanto a renuncias, los datos muestran que un 20% de los trabajadores con discapacidad renuncian a su puesto de trabajo antes de un año.

Los principales motivos de renuncia incluyen: Falta de accesibilidad y adecuación de los espacios laborales (por ejemplo, rampas, equipos, transporte accesible).

Condiciones laborales precarias: Sueldos bajos, empleo informal y falta de estabilidad laboral.

Discriminación y falta de oportunidades de crecimiento: Muchas personas reportan experiencias de exclusión o de no ser consideradas para promociones o aumentos salariales.

Barreras de comunicación o adaptación: Las personas con discapacidad auditiva o cognitiva tienen dificultades para acceder a capacitación o recibir instrucciones claras en el ambiente laboral.

2.3 Enfoques y modelos teóricos en el estudio del espectro autista

El presente estudio busca comprender los factores que influyen en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas dentro del espectro autista, en el marco de la Ley 21.015 en Chile. Para ello, se exploran distintas corrientes teóricas y enfoques contemporáneos que permiten problematizar la inclusión laboral desde una perspectiva social, normativa y organizacional.

Modelo social de la discapacidad

El modelo social, desarrollado principalmente por autores británicos como Oliver (1990), propone que la discapacidad no reside en la condición individual, sino en las barreras sociales y culturales impuestas por la sociedad. En el caso del autismo, las barreras incluyen estructuras organizacionales inflexibles, procesos de selección sesgados, entornos sensorialmente hostiles y estigmas que afectan la valoración del rendimiento laboral. Este modelo permite reorientar las responsabilidades desde el individuo hacia el entorno, demandando transformaciones institucionales profundas para avanzar hacia una inclusión real.

Teoría del capital humano y la inclusión laboral

La teoría del capital humano (Becker, 1964) sostiene que la inversión en educación, formación y salud incrementa la productividad de las personas y, por tanto, su empleabilidad. En relación con personas autistas, esta teoría puede problematizar desde un enfoque crítico: si bien las capacitaciones son importantes, deben ser adaptadas a las necesidades cognitivas y sensoriales de esta población. Además, el concepto de empleabilidad debe ser repensado desde una lógica de derechos y no solo de productividad económica, incorporando la noción de trabajos significativos y dignos.

Teoría de Sistemas

Desde la teoría de sistemas, (Bertalanffy, 1968) la organización es comprendida como un sistema abierto compuesto por múltiples subsistemas interrelacionados. La inclusión laboral implica entonces procesos de adaptación mutua entre la persona trabajadora y el entorno organizacional. En este sentido, la permanencia laboral no solo depende de factores individuales, sino también de dinámicas estructurales, culturales y de gestión interna.

Adaptabilidad laboral

Se entiende por adaptabilidad laboral el conjunto de procesos mediante los cuales la persona trabajadora y la organización ajustan prácticas, condiciones y dinámicas para favorecer un desempeño adecuado y sostenido en el tiempo. Desde la psicología del trabajo, José María Peiró (1996) señala que la adaptación laboral implica un proceso continuo de ajuste entre las demandas del entorno organizacional y los recursos personales del trabajador. En la misma línea, Marisa Salanova (2009) plantea que la adaptación al trabajo depende tanto de factores individuales como de las condiciones estructurales y psicosociales del contexto laboral, destacando la importancia de entornos organizacionales saludables.

Permanencia laboral

La permanencia laboral refiere a la continuidad del vínculo contractual en condiciones de estabilidad, bienestar y desempeño satisfactorio, considerando dimensiones objetivas y subjetivas. Según José María Blanch (2003), la estabilidad en el empleo no solo depende de la formalidad contractual, sino también de la calidad del vínculo psicológico que el trabajador establece con la organización. Asimismo, Carlos Alcover de la Hera (2004) sostiene que la permanencia laboral se relaciona con factores como el clima organizacional, el apoyo institucional y la percepción de justicia organizacional, elementos clave para comprender la continuidad en el empleo.

Inclusión laboral

La inclusión laboral no se limita al acceso al empleo, sino que implica participación plena, igualdad de oportunidades, reconocimiento y desarrollo dentro de la

organización. Desde el ámbito normativo y de derechos, la Organización Internacional del Trabajo (2015) define la inclusión laboral como el acceso al trabajo decente en condiciones de equidad, con eliminación de barreras y provisión de ajustes razonables. En el contexto latinoamericano, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) enfatiza que la inclusión supone transformar estructuras institucionales para garantizar participación efectiva y no solo inserción formal en el mercado laboral.

Inclusión organizacional y clima laboral

(Schur, Kruse & Blanck, 2013) sostienen que la inclusión efectiva depende del compromiso de la alta dirección, la sensibilización de los equipos, y la creación de culturas laborales inclusivas. En este sentido, la inclusión de personas autistas requiere ir más allá de la incorporación legal y promover climas laborales donde se valore la diferencia como una fuente de innovación. Esto requiere un liderazgo inclusivo, estrategias de mentoría, equipos de apoyo y políticas institucionales claras.

Con respecto a la adaptabilidad de las personas con espectro autista en contextos laborales existen, a su vez, los siguientes modelos:

Modelos de apoyo para adaptabilidad: La literatura de intervenciones laborales para adultos con TEA señala que los modelos exitosos de adaptabilidad incluyen: evaluación de perfil individual (habilidades, intereses, barreras) y del puesto de trabajo; ajuste del entorno del trabajo (reducción estímulos sensoriales, rutinas, roles definidos); acompañamiento o mentoría laboral sostenida; sensibilización del equipo de trabajo y supervisores para promover un clima de apoyo. Por ejemplo, existe una revisión sobre “Programas e intervenciones de empleo dirigidos a adultos con TEA” que analiza los modelos de intervención para mejorar empleabilidad y permanencia.

cienciasdelaconducta.org

Dimensión organizacional del entorno: No basta con ver a la persona con TEA como “que debe adaptarse”, sino que el entorno organizacional debe adaptarse, por ejemplo, mediante diseño de puestos, supervisión clara, ajustes razonables, cultura de inclusión. Este enfoque comparte mucho con el modelo social de la discapacidad: la barrera está en el entorno, no solo en la persona. Esto es clave

para proponer que tu estudio debe observar no solo la persona con TEA, sino el contexto laboral completo (empresa, supervisión, procesos, ajustes).

Calidad de vida y trabajo

Schalock y Verdugo (2013) plantean que la calidad de vida se compone de dimensiones físicas, materiales, sociales y emocionales, las cuales se ven influenciadas tanto por factores personales como ambientales, plantean que el bienestar se compone de dimensiones físicas, materiales, sociales y emocionales. El empleo actúa como un elemento central en la calidad de vida, pues promueve autonomía económica, participación social, sentido de propósito y ejercicio de derechos.

Cuando la inserción laboral se desarrolla en entornos inclusivos, estructurados y sin sobrecarga sensorial, genera efectos positivos sobre la estabilidad emocional y la autodeterminación. En cambio, cuando existen barreras ambientales o sociales como desorganización, prejuicios, falta de ajustes o entornos sensorialmente hostiles el empleo puede impactar negativamente la calidad de vida y convertirse en una fuente de estrés, desgaste emocional o renunciadas anticipadas.

2.4 Conceptualizaciones

Para comprender los factores que inciden en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas dentro del espectro autista, resulta necesario precisar algunos conceptos:

Neurodiversidad y autismo en el trabajo

El concepto de neurodiversidad, acuñado por Judy Singer en la década de 1990, propone entender condiciones como el autismo, el TDAH y otras diferencias neurológicas como variaciones naturales del funcionamiento humano, y no como patologías a corregir. Aplicado al ámbito laboral, este enfoque implica reconocer que las personas autistas pueden aportar habilidades únicas, como pensamiento lógico, atención al detalle, honestidad, y perseverancia, siempre que existan entornos adecuados para su desarrollo. Sin embargo, aún persisten modelos organizacionales que asumen estándares únicos de comunicación, productividad y

comportamiento, lo que genera barreras para la inclusión efectiva de personas con TEA.

Clasificación clínica del Trastorno del Espectro Autista según el DSM-5

En el año 2013, con la publicación del *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* (DSM-5), el autismo comenzó a ser comprendido bajo la denominación de **Trastorno del Espectro Autista (TEA)**, dejando atrás categorías separadas como el síndrome de Asperger o el trastorno generalizado del desarrollo no especificado. Esta nueva conceptualización propone una visión dimensional del espectro que se expresa en tres niveles de apoyo: nivel 1 (requiere apoyo leve), nivel 2 (requiere apoyo sustancial) y nivel 3 (requiere apoyo muy sustancial). Dichos niveles no deben entenderse como una escala lineal de severidad, sino como una referencia a la cantidad e intensidad de apoyos que cada persona necesita en su vida cotidiana. Esta clasificación resulta fundamental para el estudio de la inclusión laboral, ya que permite comprender cómo las demandas de apoyo se relacionan con la adaptabilidad y la permanencia en el empleo, visibilizando que la experiencia laboral de las personas autistas es diversa y depende en gran medida de los ajustes y adaptaciones que realicen las organizaciones

Adaptabilidad de personas TEA niveles 1 y 2 adultas

Definición de adaptabilidad laboral: En el contexto laboral, “adaptabilidad” se entiende como la capacidad de la persona para ajustarse a cambios del entorno laboral (tareas, requerimientos, supervisión, cultura del equipo), así como de contar con los apoyos y ajustes necesarios para mantener un desempeño adecuado. Para personas con TEA niveles 1 y 2, esa adaptabilidad depende tanto de sus características individuales (por ejemplo, necesidad de rutina, menor habilidad en interacciones sociales, sensibilidad sensorial) como de las características del entorno laboral (claridad de tareas, estructura, apoyo, ambiente predecible).

Relevancia de características TEA niveles 1 y 2: Las personas con TEA nivel 1 (requiere apoyo) y nivel 2 (requiere apoyo sustancial) presentan ciertas fortalezas (como atención al detalle, lealtad, patrones de trabajo persistentes) y desafíos (por ejemplo: dificultad en la comunicación social, inflexibilidad, sobrecarga sensorial). Por tanto, su empleabilidad y permanencia están condicionadas por la adecuación

del entorno laboral para recibir esos patrones de funcionamiento y convertirlos en ventajas, en lugar de ser barreras.

CAPÍTULO III, METODOLOGÍA.

El estudio se desarrolla en un marco metodológico cualitativo de tipo descriptivo-interpretativo centrado en la experiencia y percepción de trabajadores con discapacidad dentro de empresas privadas chilenas. A través del análisis de sus testimonios y de las prácticas organizacionales vigentes, se espera contribuir al desarrollo de estrategias que faciliten la adaptación y estabilidad de estas personas en el mercado laboral. Se opta por este enfoque debido a la necesidad de analizar experiencias subjetivas, interpretaciones individuales y percepciones de los actores involucrados en los procesos de inclusión laboral.

3.1 Tipo de Estudio

El estudio es de carácter exploratorio-descriptivo, dado que se pretende identificar y describir los factores claves que influyen en la permanencia y adaptabilidad de personas con discapacidad en espacios laborales privados. La exploración hace posible conocer el fenómeno, mientras que la descripción aportará información estructurada sobre la manera en que estos factores operan en distintos entornos organizacionales.

3.2 Unidad de estudio y Muestra

La unidad de estudio corresponde a personas adultas diagnosticadas principalmente en el espectro autista, de los niveles tipo 1 y 2 según la clasificación del DSM-5. Esta delimitación responde a que quienes se encuentran en estos niveles son los que con mayor frecuencia logran acceder al empleo formal, dado que requieren apoyos que, si bien son significativos, pueden ser proporcionados en contextos laborales con ajustes razonables y acompañamiento organizacional. Incluir esta especificidad en la muestra permite garantizar que el estudio se centre en experiencias laborales reales y actuales, sin desconocer la diversidad y heterogeneidad del espectro.

Para la selección de participantes se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional basado en criterios de relevancia para la investigación: trabajadores con discapacidad del espectro autista, quienes compartirán sus experiencias de adaptabilidad y permanencia laboral. También se consideró relevante incluir un representante de recursos humanos de alguna empresa que cumplan con la cuota de inclusión establecida por la Ley 21.015 y que tenga algún grado de experticia en inclusión laboral (asesores, académicos o miembros de organismos vinculados).

La selección de los participantes se realizó considerando los siguientes criterios de inclusión: Se tuvo en consideración adultos con diagnóstico de autismo, nivel 1 y 2 en un contexto laboral, sin distinción de situación socioeconómica o género.

- Personas con discapacidad del espectro autista diagnosticadas
- principalmente en los niveles 1 y 2 que trabajen o hayan trabajado en empresas privadas de Chile.
- Representantes de áreas de recursos humanos en empresas sujetas a la Ley 21.015.

Para la captación de participantes, se recurrió a redes profesionales, asociaciones de personas con discapacidad y contactos en empresas privadas.

La muestra estuvo constituida por 5 trabajadores de los cuales 3 pertenecen a una misma empresa y los otros dos, cada uno de empresas distintas. Asimismo es importante enfatizar que el grupo de estudio se compone mayoritariamente por perfiles técnicos; cuatro de los participantes se desempeñan en el sector de la programación, mientras que uno labora como operario. Esta distribución es relevante dado que la literatura sugiere una afinidad entre las habilidades cognitivas del espectro autista y los roles que demandan alta atención al detalle Scott et al. (2019)

Mientras tanto el representante de recursos humanos pertenece a una importante empresa de transporte.

3.3 Diseño del Instrumento

El instrumento principal para la recolección de información es una guía de entrevistas semiestructuradas, diseñada para abordar las experiencias de inclusión

y adaptación laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas. La guía se estructurará en torno a los siguientes ejes temáticos:

- Experiencia laboral y condiciones de inclusión.
- Barreras y facilitadores en la adaptación al trabajo.
- Percepción del apoyo organizacional y cumplimiento de la Ley 21.015.
- Factores que influyen en la permanencia laboral.

Para garantizar la validez del instrumento, se realizó una prueba piloto a un participante diagnosticado dentro del espectro autista antes de su aplicación definitiva.

3.4 Recolección de Datos

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo a través de entrevistas semiestructuradas, las cuales se aplicaron de manera presencial y/o virtual según la disponibilidad de los participantes: Una de estas se efectuó de modo presencial y las cuatro restantes de manera virtual. Además, se recopiló documentos normativos, reportes de organismos estatales y estudios previos sobre inclusión laboral.

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas, con el consentimiento de los participantes, garantizando el anonimato y la confidencialidad de la información proporcionada.

3.5 Plan de Análisis

Para el análisis de la información se utilizó la técnica de análisis de contenido temático, que permite identificar patrones y tendencias en los discursos de los participantes. El proceso incluye los procedimientos habituales de:

- **Codificación inicial:** Identificación de categorías emergentes en las respuestas.
- **Codificación axial:** Relación entre las categorías para comprender cómo interactúan en la adaptabilidad laboral.

- **Codificación selectiva:** Síntesis de los hallazgos para la construcción del marco interpretativo.

3.6 Consideraciones Éticas

La investigación se desarrolló bajo principios éticos fundamentales tales como el respeto por la dignidad humana, la autonomía, la confidencialidad y la no maleficencia. Todas las personas participantes fueron informadas previamente sobre los objetivos del estudio, su carácter voluntario y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Se garantizó la confidencialidad mediante la anonimización de los datos y la eliminación de cualquier información que permitiera la identificación de los participantes o de la organización. Asimismo, se resguardó el uso exclusivo académico de la información recopilada.

Considerando que el estudio involucra a personas dentro del espectro autista, se adoptaron medidas adicionales para asegurar claridad comunicacional, adecuación de lenguaje y tiempos flexibles durante las entrevistas, promoviendo un entorno seguro y respetuoso.

- CAPÍTULO IV: RESULTADOS.

De la información recopilada a los 5 trabajadores se analizan las siguientes categorías temáticas

- Inserción Laboral:
- Adaptabilidad laboral
- Permanencia laboral
- Rol de la empresa

Respecto de la primera categoría, Inserción laboral se observan distintas experiencias, aunque los entrevistados en términos generales las perciben como más positivas, aunque también hay algunas apreciaciones ambivalentes y una negativa.

Así, encontramos que:

“La experiencia en la empresa en la que trabajo actualmente ha sido buenísima; es el primer trabajo en el cual he podido mantenerme de forma estable” (E5)

“Fueron cuatro años donde tuve funciones bastantes técnicas y estructuradas, lo que permitía trabajar con cierta estabilidad y claridad. Aunque el trabajo era exigente, era una experiencia en la que, en general, me sentí seguro respecto a lo que debía hacer”.
(E4)

Ambos entrevistados se desempeñan en labores técnicas y tenían una permanencia de dos años y más años en la empresa.

No obstante, también hubo experiencias ambivalentes que fueron consideradas positivas en algunos aspectos y negativas en otros. Así tenemos que:

“En general, mi experiencia ha sido positiva en algunos aspectos pero también con muchas dificultades. Me gusta mucho la parte técnica de mi trabajo, porque me permite concentrarme, trabajar de forma estructurada y mantener una rutina. Sin embargo a veces el entorno laboral no siempre comprende cómo funcionamos las personas dentro del espectro autista”.(E2)

“Ha sido una experiencia con altos y bajos. Al principio me costo acostumbrarme al ritmo de trabajo y a las normas internas, pero con el tiempo he aprendido como funcionan los procesos y qué se espera de mí”,(E3)

También hubo experiencias negativas en las cuales se constata que:

“Mi experiencia laboral fue bastante mala me senti muy presionada para trabajar igual que el resto si que se tomaran en cuenta mis tiempos y mis necesidades. A veces me esforzaba mucho por cumplir con lo que se esperaba de mi, pero aun asi sentía que no era suficiente porque debía adaptarme a un ritmo que me resultaba demasiado exigente” (E1)

Es importante señalar que esta experiencia negativa fue reportada por la única mujer de la muestra, quién destacó que esta situación le afectó emocionalmente. En

cambio, los cuatro casos restantes tuvieron procesos más positivos que favorecieron su inclusión:

“He tenido momentos donde me he sentido incluido, pero también otros donde he percibido incomodidad o desinformación respecto a mis necesidades”. (E2)

Se aprecia que las personas que han logrado insertarse de mejor manera han tenido una experiencia positiva en el trabajo, que se sienten agradados con la empresa y que llevan más años en esta.

Categoría: Adaptabilidad Laboral

Respecto de la segunda categoría; Adaptabilidad laboral se observa que los procesos de ajuste al entorno de trabajo dependen directamente de la existencia de apoyos específicos, la claridad en las tareas y la gestión de los estímulos sensoriales. Del análisis de las respuestas de los entrevistados se aprecia que la adaptación no es un proceso lineal, sino que requiere de condiciones ambientales y comunicacionales constantes.

En cuanto a los facilitadores de la adaptación inicial, encontramos que:

Lo que más me ayudó al principio fue el acompañamiento de otra persona que me orientaba y me ayudaba a resolver dudas. Me hacía sentir un poco más segura porque podía preguntar sin miedo a equivocarme” (E1).

“Lo que más me ayudó a adaptarme... fue el acompañamiento constante de la empresa Specialisterne, que gestionó el programa de inclusión... tener a alguien que entendiera mi forma de procesar la información fue clave” (E5).

“Lo que me ayudó a entender y organizar mi día a día fue el apoyo de dos compañeros que me explicaron todo paso a paso al principio... el poder observar a los demás y establecer un orden fijo me dio la seguridad que necesitaba” (E3).

Se aprecia que el acompañamiento humano ya sea formal (programas de inclusión) o informal (compañeros guías) actúa como un puente fundamental para reducir la ansiedad inicial. No obstante, la adaptabilidad también se ve influenciada por la naturaleza de las tareas y la estructura del tiempo:

“Organizarme, porque por lo general soy más práctico. También me ayudó que la jefa era agradable... el tener claridad sobre mis responsabilidades permitía que todo fluyera mejor” (E4).

“Me gusta mucho la parte técnica de mi trabajo, porque me permite concentrarme, trabajar de forma estructurada y mantener una rutina” (E2).

Por otro lado, la investigación arroja que la adaptabilidad se ve severamente comprometida cuando aparecen barreras sensoriales o cambios imprevistos en la rutina. Sobre estas dificultades, los entrevistados reportan:

“Sentí que me costaba adaptarme al ritmo... cuando hay cambios de improviso o me piden realizar tareas que no estaban planificadas, ya que eso me confunde y me estresa profundamente” (E3).

“Me costaba mucho ir a la oficina. Los ruidos, las conversaciones y los estímulos del entorno me distraen y me genera bastante ansiedad... el formato híbrido es difícil de manejar” (E2).

“Me sentí muy presionada para trabajar igual que el resto... el hecho de necesitar más tiempo o una forma distinta de organizar las tareas no significa ser menos capaz” (E1).

Finalmente, es importante destacar que la adaptabilidad laboral no depende únicamente del esfuerzo del trabajador, sino de la flexibilidad de la infraestructura y la cultura organizacional. Cuando el entorno falla, los trabajadores deben recurrir a estrategias de autorregulación extremas:

“En momentos que me siento atareado o desregulado la única solución es encerrarme en el baño, ya que la oficina no cuenta como espacio de calma o salas silenciosas” (E3).

En conclusión, la adaptabilidad es percibida como exitosa cuando existe un equilibrio entre la predictibilidad de las funciones y un entorno físico controlado. Por

el contrario, la falta de ajustes razonables en el ritmo y el ambiente sensorial se constituye como la principal barrera para una adaptación plena y sostenible en el tiempo.

Categoría: Permanencia Laboral

Respecto de la tercera categoría, Permanencia laboral, se observa que el grupo de estudio presenta una tendencia mayoritariamente ambivalente, con marcados tintes negativos en aquellos casos donde el entorno no realiza ajustes razonables. Si bien la mayoría desea estabilidad, la permanencia se ve amenazada constantemente por el agotamiento sensorial y la falta de comprensión.

En primer lugar, encontramos experiencias positivas donde la permanencia se asocia directamente a la existencia de apoyos estructurales y salariales:

“Por el momento no he pensado en irme del trabajo, aunque lo consideraría si encontrara un trabajo con mejor sueldo y el mismo nivel de apoyos. La estabilidad que tengo hoy es lo que más valoro” (E5).

Sin embargo, predominan las apreciaciones ambivalentes, donde el trabajador disfruta de sus funciones técnicas, pero se siente expulsado por factores externos o el agotamiento del rol:

“Lo tedioso del trabajo... con el tiempo, la repetición y la monotonía de algunas tareas hicieron que el trabajo se volviera tedioso, lo que me hizo cuestionar si quería seguir ahí a largo plazo, a pesar de sentirme capaz en lo técnico” (E4).

“Varias veces he pensado en irme. Generalmente ocurre cuando me sobrecargo o cuando siento que no hay comprensión frente a mis necesidades. Es una lucha constante entre querer la estabilidad y necesitar cuidar mi salud mental” (E2).

Por otro lado, se constatan experiencias derechamente negativas, donde la falta de adaptación del entorno genera un deseo activo de abandono laboral. En estos casos, la permanencia se percibe como insostenible debido al entorno físico y la presión social:

“He pensado varias veces en renunciar porque es un lugar muy ruidoso y siento que no comprenden mis necesidades... la falta de comprensión hace que me sienta incómodo y con ganas de buscar otro lugar donde me entiendan mejor” (E3).

Sí, pensé muchas veces en irme porque no sentía soporte ni comprensión. Sentía que tenía que esforzarme el doble para lograr lo mismo que los demás, y ese esfuerzo extra es agotador a largo plazo” (E1).

Es relevante señalar que, para este grupo de estudio, el factor decisivo para la permanencia no es la incapacidad de realizar la tarea, sino la fatiga derivada del "masking" (esfuerzo por encajar) y la sobrecarga sensorial. Como se observa en los testimonios, la intención de permanecer aumenta cuando se reducen las barreras del entorno:

“Me habría ayudado mucho que las personas no minimizaran las dificultades que enfrentamos... si hubiese tenido más empatía o flexibilidad, tal vez habría durado más” (E1).

“Si pudiera organizar mi ritmo de trabajo o tener más claridad en los cambios, creo que podría rendir mejor y con más ganas de seguir” (E3).

En conclusión, la permanencia laboral de las personas autistas en esta muestra es frágil. Aunque existe una valoración positiva de la estabilidad contractual, esta se ve afectada a un entorno que, en muchos casos, no logra transitar de una inclusión superficial (basada solo en la cuota legal) a una inclusión real que garantice el bienestar a largo plazo.

Resulta relevante destacar en el análisis también la perspectiva de género, dado que la participante mujer en la muestra tuvo percepciones y experiencias bastante diferentes al de los demás casos estudiados.

Para la participante mujer (E1), la permanencia se vio truncada no solo por factores externos (recorte de presupuesto), sino por un agotamiento previo derivado del masking.

“Me sentí presionada a ser como el resto, como si tuviera que actuar o comportarme de cierta manera para encajar”. (E1)

Esta necesidad de "actuar" para ser aceptada generó un desgaste emocional invisible que no se observa con la misma intensidad en los relatos de los hombres.

Mientras que los hombres (principalmente en E2, E3, E4) enfocan su dificultad de permanencia en el ruido o la falta de instrucciones claras, E1 lo enfoca en la carga del desempeño social

Categoría: Rol de la Empresa

Respecto de la cuarta categoría, Rol de la empresa, se observa que las percepciones de los entrevistados son mayoritariamente ambivalentes, con una tendencia hacia lo negativo cuando se analiza la preparación real más allá del cumplimiento legal. Si bien se reconocen intenciones de inclusión, existe una crítica generalizada a la falta de herramientas prácticas y conocimientos específicos sobre el autismo.

En este sentido, encontramos visiones que reconocen un esfuerzo inicial por parte de la organización, aunque supeditado a apoyos externos:

“La empresa en la que trabajo actualmente se ve que se están esforzando. Hay un área de inclusión, programas de capacitación... pero el desconocimiento general sobre el autismo sigue siendo muy alto” (E5).

“Creo que la empresa tenía ciertas disposiciones básicas para la inclusión, pero no una estructura completa o adaptada específicamente para personas autistas” (E4).

No obstante, predominan las experiencias donde el rol de la empresa es percibido como superficial o meramente orientado a cumplir con la normativa vigente (Ley 21.015), sin generar cambios en la cultura organizacional:

“No, dicen ser inclusivos, pero no es un lugar en verdad inclusivo. Se nota que quieren cumplir con la ley, pero no hay una preparación real. No todos saben qué significa trabajar con una persona autista ni cómo apoyarla” (E3).

“Creo que no mucho. Hay buena intención, pero falta conocimiento. La inclusión suele quedarse en lo superficial, como si solo importara que estemos ahí pero no cómo estamos” (E2).

Incluso, se reportan experiencias negativas donde el rol de la empresa fue nulo o inexistente en términos de soporte, dejando la responsabilidad de la adaptación exclusivamente en el trabajador:

“No, para nada. No tenían preparación ni conocimiento sobre cómo trabajar con personas autistas. Mi apoyo fue más una iniciativa personal de un compañero que algo formal de la empresa” (E1).

Es fundamental destacar que el grupo de estudio identifica una brecha entre la "intención" y la "acción". Los entrevistados sugieren que el rol de la empresa debería ser más activo en la adecuación del entorno y la sensibilización de los equipos para evitar que la inclusión sea solo un requisito administrativo:

“Faltan capacitaciones y más empatía. A veces siento que solo me contrataron por cumplir con el requisito de inclusión, pero no se preocupan por crear condiciones adecuadas” (E3).

“Si realmente quisieran incluir, se interesarían por entender nuestras necesidades y adaptar un poco más el entorno para que podamos trabajar tranquilos” (E3).

En conclusión, el rol de las empresas evaluadas es percibido como insuficiente. Existe un consenso en que las organizaciones cumplen con la cuota de contratación para estar en regla con la ley, pero fallan en el acompañamiento posterior y en la eliminación de prejuicios y falta de paciencia en el trato diario. Se puede apreciar que existe falta de empatía en el trato ya que los entrevistados hablan de poca disposición de los equipos, desconocimiento, *falta* de paciencia de los compañeros e ideas equivocadas sobre el autismo. Esto provoca que, al final, todo el peso de "encajar" y ajustarse al trabajo recaiga únicamente sobre el empleado autista, sin que la empresa haga un esfuerzo real por entender su forma de ser o de trabajar.

Entrevista Coordinadora de Inclusión

Con el fin de disponer de más información y contar con una mirada desde la otra vereda de este tema, se llevó a cabo una entrevista en profundidad con la Coordinadora de Inclusión de una relevante empresa del sector de transportes. El

objetivo de este acercamiento fue conocer la visión de quienes gestionan directamente la aplicación de la Ley 21.015 y los procesos de acompañamiento interno. Al iniciar el diálogo, la entrevistada calificó el proceso de adaptación de las personas autistas como "*positivo*", fundamentando que el éxito radica en una estructura organizada y en una inducción bien preparada tanto para el nuevo trabajador como para su equipo. Según su relato, la empresa no deja al azar la integración, sino que aplica un seguimiento constante desde el primer día, conversando periódicamente con la jefatura y el empleado. En sus propias palabras, cuando las instrucciones son claras y las tareas están bien estructuradas, las dificultades iniciales disminuyen considerablemente, permitiendo que la persona se desempeñe de manera segura.

Al profundizar en los factores que aseguran que una persona no solo entre a trabajar, sino que se mantenga en su puesto (permanencia), la coordinadora enfatizó que el elemento más determinante es la cultura organizacional. Describió a su empresa como un espacio con un "*interés genuino*" por aprender y sensibilizarse, donde existe una disposición abierta a realizar ajustes razonables, que en su mayoría son cambios sencillos en la comunicación o en el ambiente físico. Destacó la existencia de un equipo multidisciplinario que incluye psicólogos, kinesiólogos y trabajadores sociales encargados de capacitar a los demás colaboradores.

Sobre la adaptabilidad, explicó, además, que los entornos predecibles y las rutinas definidas son los mejores facilitadores, mientras que los ambientes con muchos ruidos o cambios constantes son las principales barreras. Incluso frente a problemas comunes como la rotación de jefaturas, la coordinadora sostuvo que su sistema de acompañamiento es tan sólido que logran informar y sensibilizar rápidamente a los nuevos líderes para que el proceso del trabajador autista no se interrumpa.

Finalmente, la entrevistada subrayó la importancia de la capacitación continua y la actualización sobre la Ley 21.015 para evitar que la inclusión sea vista solo como un trámite legal, sino como una responsabilidad social compartida. Su reflexión final apuntó a que la inclusión funciona cuando es "sostenida en el tiempo" y cuando toda la organización entiende que la adaptación no es una tarea exclusiva del trabajador autista, sino una transformación del entorno que lo rodea.

Conclusión del análisis y alineación de resultados

Al contrastar este testimonio con las entrevistas realizadas a los trabajadores con TEA, se observa una alineación clara en cuanto a las necesidades técnicas: ambos grupos identifican la comunicación directa, la estructura y el apoyo de las jefaturas como los pilares de la estabilidad laboral. Sin embargo, es importante señalar un sesgo evidente en las respuestas de la coordinadora. Durante todo el relato, su visión fue exclusivamente positiva, proyectando una imagen de la empresa de transporte como un entorno casi ideal y sin fisuras. Este discurso tiende a invisibilizar las tensiones naturales, los conflictos no resueltos o las fallas que suelen ocurrir en cualquier proceso de inclusión real en el sector privado. Mientras los trabajadores entrevistados mencionaron momentos de alto estrés y barreras que aún persisten, la visión institucional de la coordinadora omitió cualquier autocrítica o dificultad no superada, enfocándose en resaltar los logros de su gestión y el cumplimiento normativo. Esta discrepancia sugiere que, si bien la empresa cuenta con herramientas técnicas avanzadas, existe una brecha entre la "cultura inclusiva" descrita oficialmente y la experiencia cotidiana, a veces más compleja y menos lineal, de los propios trabajadores neurodivergentes.

Relación entre Objetivos y Resultados

En relación con el objetivo general de analizar los factores que influyen en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas dentro del espectro autista en el marco de la Ley 21.015, los resultados permiten afirmar que este fue cumplido de manera sustantiva. A partir de las entrevistas realizadas, se identificaron factores organizacionales, culturales y de gestión que inciden directamente en la experiencia laboral de las personas participantes, configurando trayectorias de adaptación diferenciadas según el nivel de apoyo percibido y la flexibilidad institucional existente.

Los relatos evidenciaron que la adaptabilidad laboral no se construye únicamente desde las características individuales, sino principalmente desde las condiciones del entorno. Entre los factores organizacionales más relevantes emergieron: la claridad en la definición de funciones, la estructuración de tareas, la previsibilidad en los procesos, la existencia de jefaturas accesibles y la disposición del equipo para resolver dudas sin juicios. Las personas entrevistadas señalaron que los espacios laborales con normas explícitas, comunicación directa y retroalimentación concreta facilitan significativamente su desempeño y reducen la ansiedad asociada a la ambigüedad.

En cuanto a las barreras identificadas, se observaron dificultades vinculadas a la sobrecarga sensorial (ruido, iluminación, múltiples estímulos simultáneos), la informalidad comunicacional y la expectativa implícita de habilidades sociales no explicitadas como parte del cargo. Estas barreras no siempre son visibles para la organización, pero inciden profundamente en el bienestar y en la sostenibilidad del vínculo laboral. Lo anterior confirma que la inclusión formal —mediante la contratación en el marco de la Ley 21.015— no garantiza por sí sola procesos exitosos de adaptación si no se acompaña de ajustes razonables sistemáticos.

Respecto a las estrategias de apoyo implementadas por la empresa, las entrevistas permitieron identificar prácticas valoradas positivamente, tales como la flexibilización de horarios, adaptación de espacios físicos, acompañamiento inicial en el proceso de inducción y disponibilidad de canales formales para comunicar necesidades específicas. Sin embargo, también se evidenció que dichas estrategias tienden a depender en gran medida de la disposición individual de las jefaturas directas más que de una política institucional estructurada, lo que podría generar desigualdades en la experiencia de inclusión.

En relación con la permanencia laboral, los hallazgos muestran que esta se vincula estrechamente con el sentido de reconocimiento, la percepción de utilidad dentro del equipo y la estabilidad emocional que proporciona un entorno comprensivo. Las personas entrevistadas manifestaron que su intención de permanecer en la organización aumenta cuando sienten que su desempeño es valorado por sus competencias técnicas y no definido exclusivamente por su diagnóstico. En este sentido, la permanencia no se explica únicamente por la existencia de un contrato, sino por la construcción progresiva de pertenencia y seguridad psicológica.

Al analizar los objetivos específicos, se constata que estos fueron alcanzados: se identificaron barreras organizacionales concretas, se describieron prácticas de apoyo y se profundizó en la percepción subjetiva de las personas entrevistadas respecto a su proceso de adaptación. Los resultados permiten concluir que la permanencia laboral en el marco de la Ley 21.015 depende de un equilibrio entre cumplimiento normativo, cultura organizacional inclusiva y apoyos sostenidos en el tiempo. Cuando alguno de estos elementos falla, la experiencia de inclusión se vuelve frágil y dependiente de esfuerzos individuales.

En consecuencia, el estudio no solo cumple con sus objetivos, sino que aporta evidencia relevante para el Trabajo Social en el ámbito organizacional, al demostrar

que la intervención profesional puede desempeñar un rol clave en la mediación entre persona y entorno, en la sensibilización institucional y en el diseño de estrategias de acompañamiento que favorezcan la adaptabilidad y la permanencia laboral efectiva.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

Tras el análisis detallado de las vivencias recolectadas en esta investigación, se concluye que la verdadera inclusión laboral de personas dentro del espectro autista en Chile se encuentra en un punto de transición crítica. Al observar los hallazgos relacionados con el perfil de los participantes, destaca una concentración significativa en el sector tecnológico: cuatro de los cinco entrevistados se desempeñan como programadores en empresas de software, mientras que solo uno ejerce funciones como operario. Esta distribución no es azarosa y permite analizar cómo la naturaleza de las funciones influye directamente en la adaptabilidad y permanencia. Los datos sugieren que existe una "armonía natural" entre el perfil cognitivo autista y el desarrollo de software, donde el pensamiento lógico-sistemático y la alta atención al detalle dejan de ser vistos como una dificultad para convertirse en una competencia técnica de alto valor.

Este fenómeno se explica profundamente bajo el Modelo Social de la Discapacidad que sostiene esta tesis. Al contrastar los resultados con la literatura especializada, específicamente lo propuesto por Scott et al. (2019), se evidencia que el sector de la programación actúa como un potente facilitador ambiental. Al basarse en lenguajes objetivos, este entorno minimiza de forma intrínseca las barreras de comunicación social y la ambigüedad, permitiendo que la "discapacidad" se

desvanezca en favor de la productividad. En este sentido, la permanencia laboral exitosa detectada en la mayoría de la muestra no responde únicamente al cumplimiento administrativo de la Ley 21.015, sino a la capacidad de la empresa para alinear las capacidades neurodivergentes con roles de alta precisión, superando la visión de la discapacidad como una limitación y viéndola como una ventaja competitiva.

Sin embargo, la investigación también revela matices críticos al considerar la perspectiva de género y los niveles de apoyo. Un hallazgo de particular relevancia es el caso de la única mujer dentro de la muestra, cuya experiencia laboral presenta limitaciones y desafíos distintos en comparación con sus pares hombres. A pesar de compartir el diagnóstico de TEA, su trayectoria refleja barreras adicionales que sugieren que el género actúa como una capa de complejidad en la adaptabilidad laboral. Mientras que los participantes hombres en roles técnicos parecen haber encontrado un nicho de protección en la tecnología, la participante mujer reporta dificultades que exigen una mirada interseccional, evidenciando que las expectativas sociales y el "camuflaje" o masking social pueden ser más agotadores para las mujeres autistas, impactando su bienestar y permanencia de manera diferenciada.

Por otro lado, el contraste entre los programadores y el participante que se desempeña como operario refuerza la idea de que la adaptabilidad es un proceso bidireccional. En puestos menos tecnificados o más expuestos a estímulos ambientales erráticos, las barreras del entorno se agudizan, demostrando que la empresa aún tiene una deuda en la creación de ajustes razonables universales. La permanencia, por tanto, está amarrada a la calidad de los apoyos y a la transformación de la cultura organizacional. Una empresa no es inclusiva solo por cumplir una cuota, sino porque abandona el modelo médico que busca "normalizar" al empleado y comienza a valorar la neurodiversidad como un componente esencial de su capital humano, respetando tanto a los perfiles de nivel 1 como a los de nivel 2.

Desde la disciplina del Trabajo Social, estos hallazgos reafirman que nuestra intervención en el mundo laboral debe posicionarse desde un rol ético-político de transformación. El Trabajador Social surge como un mediador estratégico y un "gestor de apoyos" que opera en la intersección entre el sujeto y la estructura organizacional. Nuestra labor es fundamental para transitar desde una integración meramente presencial hacia una inclusión efectiva, liderando procesos de

sensibilización que combatan los estigmas y fomenten una cultura que valore competencias específicas, como las observadas en el área de programación, garantizando que el trabajo sea un ejercicio pleno de ciudadanía y no una concesión caritativa.

Finalmente, en cuanto a futuras líneas de investigación, se hace imperativo ampliar el foco hacia una perspectiva de género interseccional para comprender a fondo las limitaciones que enfrentan las mujeres TEA, dado que esta muestra presenta una predominancia de perfiles técnicos masculinizados. Asimismo, es necesario profundizar en estudios que evalúen la trayectoria en sectores menos tecnificados para evitar que la falta de alineación con el perfil cognitivo acelere la deserción. También se sugiere investigar el impacto del teletrabajo como un ajuste razonable natural que podría favorecer la salud mental a largo plazo. De este modo, la academia y el Trabajo Social podrán seguir aportando evidencia para fortalecer políticas públicas que aseguren que la Ley 21.015 no sea solo una cifra, sino una herramienta real de dignidad y justicia para todas las personas dentro del espectro autista en Chile.

BIBLIOGRAFÍA

Autism-Europe. (2018). *Employment and autism: A challenge for Europe*. Bruselas: Autism-Europe.

Barra Araya, M., López, C., & Rojas, P. (2025). Inclusión laboral de personas dentro del espectro autista en Chile: barreras, apoyos y desafíos organizacionales. *Revista Chilena de Trabajo Social*, 29(1), 45–67.

Black, M. H., Mahdi, S., Milbourn, B., Thompson, C., D'Antoine, H., Marvel, J., & Girdler, S. (2021). Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults: A qualitative study. *Autism*, 25(2), 456–467.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.

Cea Madrid, J. C. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO*, 31(1). Disponible en <https://doi.org/10.7770/cuhs0.v31i1.2415>

Dirección del Trabajo. (2022). *Informe de fiscalización Ley N° 21.015: Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Santiago: Gobierno de Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina*. CEPAL.

Fundación ConTrabajo. (2021). *Informe sobre inclusión laboral y ajustes razonables en empresas chilenas*. Santiago: Fundación ConTrabajo.

Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2018). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism*, 22(3), 259–273. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1362361316661855>

Hayward, S. M. (2020). Employment experiences of adults with autism spectrum conditions: Barriers, facilitators and employer attitudes. *Disability & Society*, 35(6), 943–966.

Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). *People with disabilities: Sidelined or mainstreamed?* Cambridge: Cambridge University Press.

Jiménez Pérez, F. (2022). *Barreras y facilitadores para la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista en Chile* (Tesis de pregrado). Santiago: Universidad de Chile.

Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and overcoming job barriers: Comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PLOS ONE*, 11(1), e0147040. Disponible en <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2017). *Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Santiago: Gobierno de Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2022). *Situación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile*. Santiago: Gobierno de Chile.

Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. London: Macmillan.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT.

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York: ONU.

Pacto de Productividad Chile. (2023). *Estrategias inclusivas y su impacto en la retención de trabajadores con discapacidad*. Santiago: Pacto de Productividad Chile.

Peiró, J. M. (1996). *Psicología de la organización*. UNED.

Salanova, M. (2009). *Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos*. Alianza Editorial

Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., & Falkmer, T. (2019). Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder. *PLOS ONE*, 14(3), e0211544.

Schalock, R. L., & Verdugo, M. A. (2013). *Quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Silva, M., & Torres, A. (2019). Políticas de inclusión laboral y discapacidad: desafíos para la permanencia en el empleo. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 24(2), 89–107.

Superintendencia de Seguridad Social. (2021). *Evaluación de la implementación de la Ley 21.015 y su impacto en la inclusión laboral*. Santiago: SUSESO.

Universidad de Concepción. (2024). *Estudio sobre la falta de apoyo organizacional en la retención de trabajadores con discapacidad*. Concepción: Universidad de Concepción.

ANEXOS

ANEXO 1: Entrevista Trabajadores dentro del espectro autista

Entrevista 1 — Participante 1

- 1. Pregunta: ¿Cómo podrías describir tu experiencia laboral en la empresa donde trabajas o trabajaste?**

Respuesta: Mi experiencia laboral fue bastante mala. Me sentí muy presionada para trabajar igual que el resto, sin que se tomarán en cuenta mis tiempos ni mis necesidades. A veces me esforzaba mucho por cumplir con lo que se esperaba de mí, pero aun así sentía que no era suficiente o que debía adaptarme a un ritmo que me resultaba demasiado exigente. Me hubiera gustado que entendieran que no todas las personas trabajamos igual y que el hecho de necesitar más tiempo o una

forma distinta de organizar las tareas no significa ser menos capaz. Esa falta de comprensión me afectó emocionalmente y me hizo perder motivación.

2. Pregunta: ¿Qué te ayudó a adaptarse a ese lugar de trabajo durante los primeros días o semanas?

Respuesta: Lo que más me ayudó al principio fue el acompañamiento de otra persona que me orientaba y me ayudaba a resolver dudas. Me hacía sentir un poco más segura porque podía preguntar sin miedo a equivocarme. Sin embargo, ese apoyo duró poco tiempo, ya que era más una iniciativa personal que algo formal de la empresa. Después de eso, tuve que arreglármelas sola, y ahí se hizo más evidente lo difícil que era adaptarme a un entorno donde no había comprensión real de mis necesidades.

3. Pregunta: ¿Cómo era el espacio físico donde trabajabas?

Respuesta: En mi caso, puedo trabajar desde la casa, y eso me ha ayudado mucho. Estar en un ambiente tranquilo y familiar me permite concentrarme mejor y controlar los estímulos que me afectan, como el ruido o la luz. En la oficina, esos factores me resultaban agobiantes, así que trabajar de manera remota fue lo mejor. Me permite organizar mi espacio, mis horarios y mis pausas según lo que necesito para rendir bien.

4. Pregunta: ¿Qué cosas hacían más fácil o más difícil tu día a día en el trabajo?

Respuesta: Las reuniones que se agendaban con muy poco tiempo de aviso me complicaba mucho. Necesito planificar mis actividades y prepararme con anticipación para sentirme tranquila. Cuando me cambiaban las tareas de repente o me avisaban cosas a última hora, me desordenaba completamente. En cambio, cuando tenía claridad sobre mis responsabilidades y podía organizarme, todo fluía mejor. La estructura y la planificación son muy importantes para mí, y cuando eso se respetaba, podía trabajar sin problema.

5. Pregunta: ¿Cómo fueron tus relaciones con jefaturas o compañeros/as durante el trabajo?

Respuesta: Me sentí presionada a ser como el resto, como si tuviera que actuar o comportarse de cierta manera para encajar. A veces mis compañeros o jefes no entendían por qué necesitaba hacer las cosas a mi ritmo o por qué ciertas situaciones me incomodaban. No me sentía realmente comprendida. Trataba de adaptarme, pero eso me agotaba. Hubiera sido diferente si hubiesen mostrado más empatía o interés en entender cómo funciona y cómo podrían apoyarme.

6. Pregunta: ¿Qué situaciones hicieron más difícil permanecer en ese trabajo o pensar en seguir a largo plazo?

Respuesta: Sí, pensé muchas veces en irme porque no sentía soporte ni comprensión. Sentía que tenía que esforzarme el doble para lograr lo mismo que los demás, y aun así no me valoraban. A veces intentaba expresar lo que me pasaba, pero no me escuchaban o simplemente no sabían cómo ayudarme. Me cansaba emocionalmente tener que estar todo el tiempo adaptándome a un sistema que no se adaptaba a mí. Con el tiempo eso se volvió muy desgastante, y aunque necesitaba el trabajo, sentía que cada día era una lucha por mantenerse ahí.

7. Pregunta: ¿Qué te habría ayudado a mantenerse por más tiempo en ese lugar?

Respuesta: Me habría ayudado mucho que entendieran que hay cosas que no puedo hacer igual que el resto, onda y que eso no significa que no pueda hacer bien mi trabajo. Si hubiesen tenido más empatía o flexibilidad, tal vez habría durado más. Por ejemplo, que las tareas estuvieran más organizadas, que me dieran instrucciones claras o que no me obligaran a participar en situaciones que me generaban ansiedad, cómo hablar frente a mucha gente. No necesitaba privilegios, solo comprensión y pequeñas adaptaciones que me hicieran sentir incluida y tranquila.

8. Pregunta: ¿Sientes que la empresa estaba preparada para incluir a personas dentro del espectro autista?

Respuesta: No, para nada. No tenían preparación ni conocimiento sobre cómo trabajar con personas autistas. Había buena intención al principio, pero todo quedaba ahí no mas. No existían capacitaciones ni ajustes específicos que facilitarían la inclusión. Al final, uno siente que tiene que adaptarse completamente a la empresa, y no que la empresa también busque adaptarse un poco a uno. Eso hace que la inclusión se sienta más como algo simbólico que como una práctica real.

9. Pregunta: ¿De qué manera crees que la Ley 21.015 ha influido en las oportunidades laborales para personas autistas?

Respuesta: Creo que la ley es más simbólica que efectiva. Muchas empresas contratan personas con discapacidad sólo para cumplir con la cuota, creo yo, no porque realmente quieran incluirnos o aprovechar nuestras capacidades. A veces uno se da cuenta de que estai ahí para que la empresa diga que se cumple con la ley, pero no porque estén preparados para darte un entorno laboral adecuado digamoslo asi. Falta mucha fiscalización y sobre todo educación sobre lo que significa realmente incluir a una persona del espectro autista en el trabajo.

10. Pregunta: ¿Qué aspectos del lugar físico donde trabajabas influyeron en cómo te sentías al trabajar?

Respuesta: En mi caso, trabajar desde la casa me ayudó muchísimo. No tengo que lidiar con el ruido, las luces fuertes ni los espacios llenos de gente como esas cosas, que me resultan muy incómodas. En mi casa igual puedo organizar el espacio a mi manera, controlar el sonido, la luz y tomar pausas cuando lo necesito. Eso me permite concentrarme mejor y ser más productiva. Creo que el trabajo

remoto es una muy buena alternativa para personas autistas, porque uno tiene más control sobre su entorno y reduce el estrés sensorial.

11. Pregunta: ¿Qué te ayudó a entender y organizar tus tareas diarias en el trabajo?

Respuesta: Por lo menos a mi lo que más me ayuda es hacer las cosas a mi ritmo, sin presión. Tengo que organizarme mentalmente antes de empezar, y necesito tener claro qué se espera de mí. Si las tareas están bien definidas por ejemplo o hay una estructura clara, puedo concentrarme mucho mejor. Pero cuando las cosas cambian constantemente o no hay claridad, me cuesta más. En la empresa en la que estaba no había una organización muy clara, así que tuve que crear mis propias rutinas para poder cumplir con todo.

12. Pregunta: ¿En qué momentos sentiste que te costaba adaptarte al ritmo o estilo de la empresa?

Respuesta: Me costaba mucho cuando me pedían liderar reuniones o hablar directamente con clientes. Esas situaciones me generan ansiedad, especialmente cuando no me dan tiempo para prepararme. También me estresaba cuando había que reaccionar rápido a cambios o tareas imprevistas. En esos momentos sentía que no podía seguir el ritmo del resto, y eso me hacía sentir muy frustrada. Si hubiera habido más comprensión o flexibilidad en esos aspectos, tal vez la experiencia habría sido distinta.

13. Pregunta: ¿Cómo describirías tu experiencia en términos de duración y satisfacción en este trabajo?

Respuesta: En general fue una mala experiencia. Me esforcé por adaptarme, pero cuando hubo un recorte de presupuesto, fui una de las primeras en ser despedida. Sentí que no valoraron mi trabajo ni mi compromiso, y que la inclusión que

promovían era solo de palabra creo yo. Me quedé con la sensación de que, aunque yo quería dar lo mejor de mí, no existían las condiciones para hacerlo. A pesar de todo esto, aprendí mucho sobre mis propias capacidades y sobre lo difícil que sigue siendo encontrar espacios laborales que sean realmente inclusivos o tengan conciencia de lo que es el autismo.

Entrevista 2

Entrevista 2 — Participante 2

1. Pregunta: ¿Cómo podrías describir tu experiencia laboral en la empresa donde trabajas o trabajaste?

Respuesta: Trabajo en el área de programación y llevo aproximadamente seis años en este rubro, tanto en esta empresa como en otras anteriores. En general, mi experiencia ha sido positiva en algunos aspectos, pero también con muchas dificultades. Me gusta mucho la parte técnica de mi trabajo, porque me permite concentrarme, trabajar de forma estructurada y mantener una rutina. Sin embargo, a veces el entorno laboral no siempre comprende cómo funcionamos las personas dentro del espectro autista. He tenido momentos donde me he sentido incluido, pero también otros donde he percibido incomodidad o desinformación respecto a mis necesidades. Aun así, valoro poder tener un trabajo estable y seguir desarrollándome profesionalmente.

2. Pregunta: ¿Qué te ayudó a adaptarse a ese lugar de trabajo durante los primeros días o semanas?

Respuesta: En mi caso, ingresé a través de un programa de inclusión, tanto en este trabajo como en el anterior. Eso me ayudó mucho al principio, porque había personas que entendían la importancia de una adaptación gradual. Me explicaron las tareas con claridad y me dieron tiempo para familiarizarme con los sistemas y procesos. Además, contar con una estructura definida fue clave para sentirme cómodo. Lo que me marcó fue sentir que, al menos en los primeros días, había un

esfuerzo por entender cómo podía rendir mejor, aunque con el tiempo ese acompañamiento fue desapareciendo.

3. Pregunta: ¿Cómo era el espacio físico donde trabajabas?

Respuesta: Trabajo en un formato híbrido, pero sinceramente me cuesta mucho ir a la oficina. Los ruidos, las conversaciones y los estímulos del entorno me distraen y me generan bastante ansiedad. Prefiero trabajar desde mi casa, donde tengo un espacio tranquilo, puedo controlar la iluminación y organizar mi ambiente según lo que necesito. En la oficina trato de concentrarme, pero siento que no está diseñada para personas que somos más sensibles a los estímulos. Los días presenciales suelen ser agotadores, así que trato de aprovechar los días remotos para recuperar energía.

4. Pregunta: ¿Qué cosas hacían más fácil o más difícil tu día a día en el trabajo?

Respuesta: Lo más fácil para mí es trabajar desde el hogar, donde puedo concentrarme sin interrupciones. Cuando tengo claridad sobre las tareas y puedo organizar mi jornada, todo fluye bien. En cambio, lo más difícil son las situaciones donde hay desorden o cuando las instrucciones no son claras. También me cuesta cuando hay muchos cambios repentinos o cuando se mezclan varias prioridades al mismo tiempo. Necesito cierta estructura para funcionar bien; cuando eso se respeta, mi rendimiento mejora mucho.

5. Pregunta: ¿Cómo fueron tus relaciones con jefaturas o compañeros/as durante el trabajo?

Respuesta: En general, he tenido buenas relaciones, aunque con altibajos. Algunas personas comprendían el autismo y se mostraban empáticas, lo que me ayudaba mucho. Sin embargo, otras no sabían cómo tratarme o simplemente no entendían por qué a veces necesitaba comunicarme de otra forma o trabajar en silencio. No siempre es fácil explicar lo que me pasa sin sentir que me van a juzgar o malinterpretar. He aprendido a adaptarme, pero creo que si existiera más

información sobre neurodiversidad en los equipos, las relaciones serían más fluidas y naturales.

6. Pregunta: ¿Qué situaciones hicieron más difícil permanecer en ese trabajo o pensar en seguir a largo plazo?

Respuesta: Varias veces he pensado en irme. Generalmente ocurre cuando me sobrecargo o cuando siento que no hay comprensión frente a mis necesidades. A veces el ritmo de trabajo es muy acelerado, con muchas tareas al mismo tiempo, y eso me genera estrés. También influye que, aunque se hable de inclusión, en la práctica no siempre se traduce en acciones concretas. Hay momentos en que siento que todo depende de mi capacidad para adaptarme, y no de la empresa para facilitar ese proceso.

7. Pregunta: ¿Qué te habría ayudado a mantenerse por más tiempo en ese lugar?

Respuesta: Me habría ayudado mucho que las personas no minimizaran las dificultades que enfrentamos las personas dentro del espectro. A veces, cuando uno comenta que algo le cuesta o que necesita una adaptación, hay quienes lo toman como una exageración o falta de voluntad. Si se trabajara más en la sensibilización y en la empatía, creo que sería más fácil mantenerse en el tiempo. También ayudaría tener un acompañamiento más constante, no solo al ingresar, sino durante todo el proceso laboral.

8. Pregunta: ¿Sientes que la empresa estaba preparada para incluir a personas dentro del espectro autista?

Respuesta: Creo que no mucho. Hay buena intención, pero falta conocimiento. La inclusión suele quedarse en lo superficial, como decir que son una empresa diversa, pero sin entender realmente qué implica eso. Faltan capacitaciones, protocolos y estrategias específicas para que la inclusión sea real. Por ejemplo, adaptar la comunicación, los espacios o las evaluaciones de desempeño. A veces siento que el tema se trata más como una obligación que como una convicción.

9. Pregunta: ¿De qué manera crees que la Ley 21.015 ha influido en las oportunidades laborales para personas autistas?

Respuesta: Pienso que la ley ha tenido un impacto más simbólico que real. Sirve para abrir puertas, pero no garantiza que una vez dentro haya condiciones adecuadas. Muchas empresas contratan para cumplir con la cuota legal, pero no cambian su cultura ni preparan a sus equipos. En mi experiencia, todavía falta mucho para que la ley se traduzca en oportunidades de desarrollo reales para personas autistas. Sin embargo, reconozco que al menos ha generado visibilidad y ha permitido que se hable más del tema, lo cual es un avance.

10. Pregunta: ¿Qué aspectos del lugar físico donde trabajabas influyeron en cómo te sentías al trabajar?

Respuesta: Me sentía más a gusto cuando había claridad en las instrucciones y podía controlar el entorno. En la oficina, el ruido y la luz me molestaban bastante, y a veces me costaba concentrarme. Me ayudaba mucho tener un espacio definido y poder organizar mis tiempos. Cuando el ambiente era tranquilo y estructurado, me sentía mucho más cómodo y productivo. En cambio, cuando había caos o improvisación, me agotaba y necesitaba tiempo para recuperarme.

11. Pregunta: ¿Qué te ayudó a entender y organizar tus tareas diarias en el trabajo?

Respuesta: Lo que más me ayuda es tener una estructura clara. Cuando sé exactamente qué tengo que hacer, en qué orden y con qué plazos, puedo organizarme y cumplir sin problema. Las rutinas son muy importantes para mí. Si hay demasiados cambios o tareas mal explicadas, me cuesta más mantener el foco. En este sentido, los jefes que se comunican de manera clara y anticipada hacen una gran diferencia.

12. Pregunta: ¿En qué momentos sentiste que te costaba adaptarte al ritmo o estilo de la empresa?

Respuesta: Muchas veces me cuesta cuando hay un exceso de tareas desordenadas o cuando todo se hace a última hora. Me genera ansiedad no tener claridad sobre lo que se espera de mí o cuando los procesos cambian sin aviso. También me cuesta adaptarme a los ambientes donde hay mucha interacción social o reuniones largas. Cuando se respeta mi espacio y mi forma de trabajar, me siento más cómodo y puedo rendir mucho mejor.

13. Pregunta: ¿Cómo describirías tu experiencia en términos de duración y satisfacción en este trabajo?

Respuesta: La verdad es que he permanecido en el trabajo más por necesidad que por satisfacción. Me gusta lo que hago, pero a veces el entorno no es el más adecuado. Siento que tengo potencial para seguir creciendo, pero no siempre se dan las condiciones para hacerlo. Me gustaría que existieran más oportunidades de desarrollo y que la inclusión no fuera solo un discurso. A pesar de todo, valoro poder trabajar en lo que me gusta, aunque sé que todavía hay mucho que mejorar para que los entornos laborales sean realmente inclusivos.

Entrevista 3 Participante 3

1. Pregunta: ¿Cómo podrías describir tu experiencia laboral en la empresa donde trabajas o trabajaste?

Respuesta: Llevo 10 meses trabajando como operario en una empresa de alimentos. Ha sido una experiencia con altos y bajos. Al principio me costó acostumbrarme al ritmo del trabajo y a las normas internas, pero con el tiempo he aprendido cómo funcionan los procesos y qué se espera de mí. Me gusta que las tareas sean repetitivas y tengan un orden, porque eso me ayuda a concentrarme mejor. Sin embargo, a veces siento que hay poca comunicación y que no siempre me explican las cosas de forma clara, lo que me genera algo de frustración.

2. Pregunta: ¿Qué te ayudó a adaptarse a ese lugar de trabajo durante los primeros días o semanas?

Respuesta: Hubieron dos personas que me ayudaron a adaptarme. Ellos me explicaban paso a paso lo que debía hacer y me acompañaron durante las primeras semanas. Gracias a eso me sentí más tranquilo y seguro, porque al principio me costaba mucho entender las instrucciones o saber con quién debía

hablar. A veces no entendía bien los horarios o los cambios, pero esas dos personas siempre me guiaron y me ayudaron cuando tenía dudas. Creo que sin ese apoyo me habría costado mucho más adaptarme.

3. Pregunta: ¿Cómo era el espacio físico donde trabajabas?

Respuesta: Lo que fue fundamental para no rendirme en las primeras semanas fue contar con el apoyo de dos compañeros específicos que se tomaron el tiempo de guiarme personalmente. Al principio, me sentía muy perdido y abrumado porque las normas internas y el ritmo de la planta de alimentos son muy acelerados; me costaba mucho procesar las instrucciones verbales si me daban muchas al mismo tiempo o si no eran claras sobre con quién debía hablar para resolver dudas. Estos compañeros me explicaron todo paso a paso y, lo más importante, me permitieron observar cómo hacían ellos el trabajo antes de exigirme que yo lo hiciera solo..

4. Pregunta: ¿Qué cosas hacían más fácil o más difícil tu día a día en el trabajo?

Respuesta: Al principio se me hacían muy difíciles las funciones porque no entendía del todo lo que debía hacer. Me costaba seguir las instrucciones cuando no eran claras o cuando me daban muchas indicaciones al mismo tiempo. Con el tiempo, aprendí observando a los demás y repitiendo las tareas. Lo que me ayudó fue tener una rutina y saber exactamente lo que debía hacer cada día. Cuando las tareas se repetían, me sentía más seguro. Lo más difícil sigue siendo cuando cambian algo de repente o me piden hacer cosas que no estaban planificadas, porque me confunde y me estresa.

5. Pregunta: ¿Cómo fueron tus relaciones con jefaturas o compañeros/as durante el trabajo?

Respuesta: No me sentí comprendida, hay una sola tarea que me gusta hacer porque no tengo que interactuar con nadie. Me cuesta mucho comunicarme con mis compañeros porque a veces no entiendo los chistes o las bromas, y siento que ellos tampoco entienden mi forma de ser. Algunas personas son amables, pero otras me miran raro o no tienen paciencia cuando necesito más tiempo para responder. Con mis jefes es parecido: cumplen con dar instrucciones, pero no muestran mucho interés en cómo me siento o en si algo me cuesta. Por eso

prefiero hacer tareas solitarias, porque así puedo concentrarme sin tener que preocuparme por las relaciones sociales.

6. Pregunta: ¿Qué situaciones hicieron más difícil permanecer en ese trabajo o pensar en seguir a largo plazo?

Respuesta: He pensado varias veces en renunciar porque es un lugar muy ruidoso y siento que no comprenden mis necesidades. El ruido constante me agota, y cuando pido algún cambio o más tiempo para adaptarme, no siempre me escuchan. A veces siento que esperan que trabaje igual que todos, sin tomar en cuenta que necesito un entorno más tranquilo o instrucciones más claras. Me gusta mi trabajo, pero la falta de comprensión hace que me sienta incómodo y con ganas de buscar otro lugar donde me entiendan mejor.

7. Pregunta: ¿Qué te habría ayudado a mantenerte por más tiempo en ese lugar?

Respuesta: Que fueran más flexibles con las tareas asignadas. Si pudiera organizar mi ritmo de trabajo o tener más claridad en los cambios, creo que podría rendir mejor. También me habría ayudado que me explicaran las cosas con más detalle o que hubiera alguien que entendiera del tema del autismo y pudiera orientarme. A veces solo necesito que me den un poco más de tiempo o que me permitan trabajar de una forma más ordenada. Con eso, me habría sentido más tranquilo y con ganas de seguir.

8. Pregunta: ¿Sientes que la empresa estaba preparada para incluir a personas dentro del espectro autista?

Respuesta: No, dicen ser inclusivos pero no es un lugar en verdad inclusivo. Se nota que quieren cumplir con la ley, pero no hay una preparación real. No todos saben qué significa trabajar con una persona autista ni cómo apoyarla. Faltan capacitaciones y más empatía. A veces siento que solo me contrataron por cumplir con el requisito de inclusión, pero no se preocupan por crear condiciones adecuadas. Si realmente quisieran incluir, se interesarían por entender nuestras necesidades y adaptar un poco más el entorno para que podamos trabajar tranquilos.

9. Pregunta: ¿De qué manera crees que la Ley 21.015 ha influido en las oportunidades laborales para personas autistas?

Respuesta: Gracias a la ley pude encontrar trabajo rápidamente en dos lugares distintos, algo que antes me resultaba imposible, pero si no se obliga a las empresas a generar cambios específicos en la cultura y en los puestos de trabajo, la inclusión seguirá siendo superficial y no una realidad plena.

10. Pregunta: ¿Qué aspectos del lugar físico donde trabajabas influyeron en cómo te sentías al trabajar?

Respuesta: Un entorno híbrido es difícil de manejar, en la oficina hay mucha gente, ruidos y luces intensas. En momentos que me siento atareado o desregulado con la única solución es encerrarme en el baño, ya que la oficina no cuenta como espacio de calma o salas silenciosas para los trabajadores neurodivergentes. Siento que la infraestructura es una barrera para mi rendimiento.

11. Pregunta: ¿Qué te ayudó a entender y organizar tus tareas diarias en el trabajo?

Respuesta: Lo que más me ayudó a entender y organizar mi día a día fue el apoyo de dos compañeros que me explicaron todo paso a paso al principio, sumado al hecho de tener una rutina clara con tareas repetitivas. Como me cuesta cuando me dan muchas instrucciones juntas o cuando hay cambios de improviso, el poder observar a los demás y establecer un orden fijo me dio la seguridad que necesitaba para saber qué se esperaba de mí. Aunque la comunicación en la empresa no es muy buena y a veces me frustro por la falta de claridad, tener ese esquema estructurado y poder trabajar solo la mayor parte del tiempo me permite concentrarme mejor y manejar el estrés que me produce el ruido y el movimiento constante del entorno.

12. Pregunta: ¿En qué momentos sentiste que te costaba adaptarte al ritmo o estilo de la empresa?

Respuesta: Sentí que me costaba adaptarme, principalmente, en los momentos de incertidumbre y falta de estructura. Al principio, fue muy difícil acostumbrarme al ritmo de trabajo y a las normas internas porque no entendía del todo lo que debía hacer; me costaba seguir las instrucciones cuando no eran claras o cuando me daban muchas indicaciones al mismo tiempo. Esa falta de comunicación generaba mucha frustración en mí.

Otro momento crítico de desadaptación ocurre cuando hay cambios de improviso o me piden realizar tareas que no estaban planificadas, ya que eso me confunde y me estresa profundamente. Mi estilo de trabajo se basa en la rutina y el orden fijo, por lo que cualquier alteración en el esquema estructurado representa una barrera. Asimismo, me cuesta adaptarme al estilo social y ambiental de la empresa. El entorno es "demasiado ruidoso" y el movimiento constante de personas me distrae y me agota mentalmente. Siento que me cuesta mucho comunicarme con mis compañeros porque no entiendo los chistes o las bromas, y percibo que no tienen paciencia cuando necesito más tiempo para responder. En esos momentos, cuando me siento atareado o desregulado sensorialmente por las luces y el ruido, siento que el estilo de la empresa no ofrece soluciones, obligándome a encerrarme en el baño al no contar con una sala de calma o espacios silenciosos. En definitiva, me cuesta adaptarme cada vez que la empresa espera que trabaje igual que todos, sin considerar que necesito un entorno más tranquilo e instrucciones procesadas con más detalle.

13. Pregunta: ¿Cómo describirías tu experiencia en términos de duración y satisfacción en este trabajo?

Respuesta: Llevo 10 meses en este puesto y, en términos de duración, es un tiempo importante para mí porque me ha permitido superar la barrera de la adaptación inicial, que siempre es lo más difícil. Sin embargo, mi nivel de satisfacción es dividido. Por un lado, me siento satisfecho y útil cuando logro completar mis tareas de forma autónoma y con orden, ya que me gusta el trabajo operativo y repetitivo; eso me da una sensación de logro. Pero, por otro lado, mi

satisfacción disminuye mucho debido al agotamiento mental que me produce el ruido constante de la maquinaria y la falta de espacios de calma. Siento que, aunque soy capaz de cumplir con mis funciones a largo plazo, la empresa no se preocupa por mi bienestar a nivel sensorial, lo que hace que mi permanencia se sienta frágil. Estoy satisfecho con mi desempeño, pero insatisfecho con el entorno que no termina de ser realmente inclusivo.

Entrevista 4 Participante 4

1. Pregunta: ¿Cómo podrías describir tu experiencia laboral en la empresa donde trabajas o trabajaste?

Respuesta: Soy Analista. Áreas de SAP y Quality Engineering. Básicamente Automatizar. 4 años. Además de mi rol como analista, pude trabajar en procesos relacionados con SAP y Quality Engineering, especialmente enfocados en la automatización de tareas y flujos. Fueron cuatro años donde tuve funciones bastante técnicas y estructuradas, lo que me permitía trabajar con cierta estabilidad y claridad. Aunque el trabajo era exigente, era una experiencia en la que, en general, me sentí seguro respecto a lo que debía hacer.

2. Pregunta: ¿Qué te ayudó a adaptarse a ese lugar de trabajo durante los primeros días o semanas?

Respuesta: Organizarme, porque por lo general soy más práctico. También me ayudó que la jefa era agradable. La organización personal fue clave en mis primeras semanas. Soy una persona práctica, por lo que crear una estructura propia y entender paso a paso las tareas me permitió adaptarme más rápido. También influyó mucho el trato de mi jefa, ya que al ser una persona agradable y cercana generó un ambiente de confianza que hizo más fácil empezar y familiarizarme con el equipo.

3. Pregunta: ¿Cómo era el espacio físico donde trabajabas?

Respuesta: Por lo general era más cómodo trabajar desde la casa desde la pandemia. Después de la pandemia, el teletrabajo se convirtió en algo habitual y, para mí, fue una mejora importante. En casa podía manejar mejor aspectos como la luz, el ruido y el entorno general. Esto hacía que me sintiera más cómodo y concentrado, en comparación con un ambiente de oficina que puede ser más impredecible o estimulante.

4. Pregunta: ¿Qué cosas hacían más fácil o difícil tu día a día en el trabajo?

Respuesta: Lo que lo hacía más fácil era trabajar desde mi casa. El hecho de poder trabajar desde casa me ayudaba a estar más tranquilo y a tener un mayor control del ambiente, lo que influía directamente en mi productividad. Evitar desplazamientos, ruidos inesperados o interrupciones constantes hacía que las jornadas fueran más llevaderas. En contraste, las jornadas presenciales solían ser más desgastantes.

5. Pregunta: ¿Cómo fueron tus relaciones con jefaturas o compañeros/as durante el trabajo?

Respuesta: Buen ambiente. Siempre sentí que había un clima laboral respetuoso. Tanto la jefatura como los compañeros mantenían un trato amable y colaborativo, lo que hacía que el trabajo diario fuera más ameno. Tener un ambiente positivo ayudaba a que me sintiera más integrado y menos estresado.

6. Pregunta: ¿Qué situaciones hicieron más difícil permanecer en ese trabajo o pensar en seguir a largo plazo?

Respuesta: Lo tedioso del trabajo. Con el tiempo, la repetición y la monotonía de algunas tareas hicieron que el trabajo se volviera tedioso. Aunque sabía hacer las actividades, la falta de variedad generaba cierto cansancio mental y hacía que me cuestionara si quería seguir en el largo plazo o buscar algo que ofreciera más dinamismo.

7. Pregunta: ¿Qué te habría ayudado a mantenerse por más tiempo en ese lugar?

Respuesta: Cambiar de tareas. Si hubiera tenido la opción de asumir nuevas responsabilidades o diversificar mis tareas, probablemente habría sentido más motivación para permanecer en el cargo. La posibilidad de aprender cosas nuevas o enfrentar desafíos distintos habría hecho que la experiencia fuera más estimulante y menos monótona.

8. Pregunta: ¿Sientes que la empresa estaba preparada para incluir a personas dentro del espectro autista?

Respuesta: Algo, creo que la empresa tenía ciertas disposiciones básicas para la inclusión, pero no una estructura completa o adaptada específicamente para

personas autistas. Existía buena voluntad, pero faltaban medidas más claras, información y ajustes formales que hicieran la experiencia más accesible.

9. Pregunta: ¿De qué manera crees que la Ley 21.015 ha influido en las oportunidades laborales para personas autistas?

Respuesta: Ayuda. Creo que la ley ha ayudado a abrir puertas que antes estaban cerradas. Aunque todavía queda mucho por mejorar, ha permitido que más personas autistas accedan a empleos formales y que las empresas comiencen a considerar las adaptaciones necesarias, aunque sea de manera gradual.

10. Pregunta: ¿Qué aspectos del lugar físico donde trabajabas influyeron en cómo te sentías al trabajar?

Respuesta: Una de las cosas que influyeron, fue la luz, que es de los elementos del entorno que más me afectó. Dependiendo de la intensidad o el tipo de iluminación, podía sentirme más cómodo o, por el contrario, más distraído o incómodo. Es un factor que muchas veces se pasa por alto, pero influye bastante.

11. Pregunta: ¿Qué te ayudó a entender y organizar tus tareas diarias en el trabajo?

Respuesta: Organizar mi horario. Establecer un horario propio y ordenar mis actividades diarias fue una herramienta fundamental. Tener una estructura me ayudaba a mantener un ritmo y no sentirme abrumado por la carga de trabajo.

12. Pregunta: ¿En qué momentos sentiste que te costaba adaptarte al ritmo o estilo de la empresa?

Respuesta: Al tener que presentar en público; y al principio con todo lo que tenía que hacer. Presentarme en público era especialmente difícil para mí, me generaba ansiedad y estrés. Además, al inicio había mucha información nueva y tareas que debía entender, lo que hacía el proceso de adaptación más complejo y sobrecargado.

13. Pregunta: ¿Cómo describirías tu experiencia en términos de duración y satisfacción en este trabajo?

Respuesta: Muy buena. En términos generales, mi experiencia fue muy positiva. A pesar de las dificultades, valoro el clima laboral, el apoyo recibido y la estabilidad

del trabajo. Todo eso contribuyó a que, en balance, fuera una experiencia satisfactoria.

Entrevista 5 Participante 5

1. ¿Cómo podrías describir tu experiencia laboral en la empresa donde trabajas o trabajaste?

La experiencia en la empresa en la que trabajo actualmente ha sido buenísima; es el primer trabajo en el cual he podido mantenerse de forma estable. Ya llevo 2 años, cuando normalmente duraba siempre 1 mes o menos en promedio. Trabajo en el área de tecnología de una consultora; mi función es variada, pero principalmente estoy enfocado en lo que es pruebas de software.

2. ¿Qué te ayudó a adaptarte a ese lugar de trabajo durante los primeros días o semanas?

Lo que más me ayudó a adaptarme en los primeros días, semanas e incluso hasta finalizado el primer año fue el acompañamiento constante de la empresa Specialisterne, que gestionó el programa de inclusión de personas autistas en la empresa. Esto incluyó sesiones periódicas con una psicóloga, que luego de terminado el proceso se transfirió al área de inclusión de la empresa en la que ingresé. Lo que me marcó fue sentir que por fin podía estar en un trabajo de forma prolongada sin que me echaran o renunciara. Me sentí especialmente cómodo con la modalidad de trabajo híbrida (aunque principalmente remota), lo cual es un gran aporte a mi calidad de vida. Vengo de un área totalmente distinta: soy nutricionista, pero nunca logré ejercer durante mucho tiempo porque el estrés social es demasiado alto en una carrera que exige interactuar con personas durante toda la jornada laboral.

3. ¿Cómo era el espacio físico donde trabajabas?

El espacio físico es principalmente mi departamento. No es lo mejor porque hay una gran cantidad de ruido (vivo al lado de la autopista), por lo que solicité

audífonos de cancelación de ruido a la empresa (que aún no me llegan, pero están en trámite).

En cuanto a la oficina (a la cual puedo ir cuando quiera), está bastante lejos de mi departamento, pero a veces voy y es bastante agradable en general. Siempre evito los espacios de trabajo colaborativos; si hay alguna sala desocupada, la ocupo. A veces me molestan las luces y el ruido ambiental, por lo que siempre prefiero trabajar en casa, a menos que tenga alguna razón para ir a la oficina.

Los horarios son flexibles hasta cierto punto. Tengo un horario establecido, pero puedo moverme y hacer algunos trámites si no toman demasiado tiempo, o pedir una cantidad limitada de días libres al año si lo necesito.

4. ¿Qué cosas hacían más fácil o difícil tu día a día en el trabajo?

Lo que hacía más fácil mi día a día era, nuevamente, el trabajo remoto. No trabajar interactuando con personas todo el día es algo que agradezco mucho. Otro punto positivo es la organización: generalmente tomo apuntes de todo y organizo la información en resúmenes y mapas conceptuales, además de usar recordatorios para poder llevar a cabo mis tareas de forma exitosa.

Lo difícil es el trato con las personas, sobre todo en eventos sociales presenciales, especialmente en situaciones en las que no hay un guión definido que seguir.

5. ¿Cómo fueron tus relaciones con jefaturas o compañeros/as durante el trabajo?

En general, me he sentido comprendido, apoyado e integrado. Siempre soy muy abierto con que soy autista, ya que creo que de esa forma genero concientización y, además, me libero de parte importante de la carga que significa estar extremadamente pendiente de parecer "normal" y ajustar mi comportamiento en todo momento. Siento que, al explicitar, en teoría las personas saben que no pueden esperar lo mismo que de alguien neurotípico. Sin embargo, también me da la sensación de que muchas personas no entienden qué significa ser autista, y la comunicación puede volverse difícil. Por ejemplo, algunas podrían estar evitando hablar conmigo por no saber cómo relacionarse.

6. ¿Qué situaciones hicieron más difícil permanecer en ese trabajo o pensar en seguir a largo plazo?

Por el momento no he pensado en irme del trabajo, aunque lo consideraría si encontrara un trabajo con mejor sueldo y el mismo nivel de apoyos, pero insisto debe ser por mucho más dinero

8. ¿Sientes que la empresa estaba preparada para incluir a personas dentro del espectro autista?

NO. El desconocimiento general sobre el autismo es muy alto, y también se nota en la empresa, pero sí se ve que se están esforzando. Hay un área de inclusión, programas de capacitación y reclutamiento de personas autistas, y se están incorporando cursos obligatorios para todo el personal sobre este tema.

9. ¿De qué manera crees que la Ley 21.015 ha influido en las oportunidades laborales para personas autistas?

La Ley 21.015 sí abrió más cupos formales para personas con discapacidad, también para personas autistas, pero el efecto real es limitado. Su cumplimiento es muy desigual, se usa mucho la "salida" de medidas alternativas y casi no aborda las barreras específicas del autismo. Hoy se siente más como un avance parcial con hartos gestos simbólicos que como una inclusión plena y efectiva.

10. ¿Qué aspectos del lugar físico donde trabajabas influyeron en cómo te sentías al trabajar?

La verdad es que el entorno físico influye directamente en mi tranquilidad y en qué tan cómodo me siento para trabajar. Lo que más me afecta es el tema sensorial; por ejemplo, en mi departamento el ruido de la autopista es un tema, pero en la oficina las luces y el ruido ambiental me agotan rápido, por eso siempre trato de arrancarme de los espacios colaborativos y busco encerrarme en alguna sala vacía. Al final, lo que mejor me hace sentir es estar en mi casa, porque ahí tengo esa soledad que me reconforta y me permite manejar mi espacio a mi pinta. Por lo mismo, la idea de volver a la presencialidad me genera rechazo, ya que para los que somos neurodivergentes, tener el control sobre nuestro entorno es clave para no terminar desgastados.

11. ¿Qué te ayudó a entender y organizar tus tareas diarias en el trabajo?

Básicamente, anoto todo lo que puedo, hago resúmenes y mapas conceptuales, pongo alarmas y recordatorios para todo. Sospecho que también tengo TDAH. No sé si realmente sigo "rutinas": más bien "alarmizo" la vida. Si tengo que hacer algo en un día y hora específicos, pongo una alarma. Si tengo tareas para las próximas dos semanas, me organizo por prioridad, tiempo estimado y orden de ejecución.

12. ¿En qué momentos sentiste que te costaba adaptarse al ritmo o estilo de la empresa?

Las situaciones que me resultan confusas y estresantes son aquellas en las que siento que no comprenden mis necesidades reales y las están infra o sobredimensionando. Por ejemplo, en el proyecto en el que estoy actualmente, mi manager me entregó un montón de tareas mal definidas, sin un proceso claro y sin plazos establecidos, y eso hizo que colapsara. Lo comenté, y luego simplemente dejé de tener tareas asignadas. Me dejaron a cargo de otra persona que jamás me dio tareas, y luego tuve que ir ofreciendo apoyo para tener algo que hacer.

13. ¿Cómo describirías tu experiencia en términos de duración y satisfacción en este trabajo?

Sumando y restando, diría que mi experiencia ha sido excelente. Aunque claro, también está el factor de que es prácticamente el primer trabajo estable que he tenido en la vida, y eso que tengo 40 años. Mi jubilación no estará tan contenta con eso. Por esa razón, si encuentro un trabajo similar con mejor paga, no lo pienso dos veces. Aquí existe oportunidad de crecimiento profesional, pero no sé cuánto tendré que esperar. Espero que no sea mucho, porque hasta aquí me he sentido bien.

ANEXO 2: Entrevista a coordinadora de Inclusión

1. Desde su experiencia, ¿cómo ha sido el proceso de adaptación laboral de las personas autistas que han ingresado a la empresa?

En general, el proceso de adaptación ha sido positivo. Lo que hemos observado es que, cuando existe una estructura clara y un proceso de inducción bien preparado para la persona y para el equipo, la adaptación se da de manera progresiva y estable. Para nosotros es fundamental realizar un acompañamiento desde el primer día: hacemos seguimiento constante, conversamos periódicamente con la persona y también con su jefatura para revisar cómo se está dando la integración. Los ajustes más comunes tienen relación con la forma de comunicación, la claridad de las tareas y la entrega de instrucciones más estructuradas. En algunos casos hemos debido ajustar ambientes sensoriales o rutinas laborales, pero en su mayoría son aspectos simples de implementar. Cuando estas condiciones están cubiertas, las dificultades disminuyen considerablemente y la persona puede desempeñarse de manera segura y sostenida.

2. ¿Qué factores considera que influyen más en la permanencia laboral de trabajadores dentro del espectro autista?

El factor más determinante es la cultura organizacional. Cuando la empresa tiene una cultura inclusiva, que valora la diversidad y que está dispuesta a realizar ajustes razonables, la permanencia se fortalece de forma natural. Otro elemento clave es el acompañamiento que brindamos. El seguimiento constante permite resolver dudas, prevenir situaciones complejas y apoyar tanto a la persona como al equipo.

También influye la relación con la jefatura y la claridad en las funciones. Cuando las expectativas son claras, hay estabilidad en el cargo y existen canales de comunicación definidos, la permanencia se vuelve mucho más sólida. Por último, algo que ayuda bastante es mantener a la organización actualizada respecto a la Ley 21.015. Eso permite que todos comprendan las responsabilidades, buenas prácticas y la importancia de sostener procesos de inclusión reales.

3. ¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa respecto a la inclusión y al trabajo con personas neurodivergentes?

Yo diría que la cultura organizacional es abierta, respetuosa y muy orientada a la inclusión. Existe un interés genuino por aprender, por sensibilizarse y por mejorar continuamente. No es una cultura perfecta, pero sí muy receptiva a las diferencias y con buena disposición para realizar los ajustes necesarios. Además, existe una práctica institucionalizada de capacitar a los equipos, trabajamos con un equipo multidisciplinario, psicólogo, kinesiólogo, trabajador social etc para generar espacios de sensibilización y trabajar colaborativamente para que las personas con discapacidad y en este caso las personas neurodivergentes se sientan integradas. Esa apertura facilita enormemente los procesos de adaptabilidad y permanencia.

4. ¿Qué elementos del entorno laboral facilitan o dificultan la adaptabilidad?

Lo que más facilita la adaptabilidad son los entornos estructurados: claridad en las tareas, rutinas definidas, instrucciones concretas y espacios donde se pueda prever el trabajo diario. También ayuda mucho la comunicación respetuosa y directa, especialmente cuando las jefaturas están abiertas a ajustar su estilo comunicacional. A nivel de equipos, la disposición a acompañar y comprender diferencias también impacta positivamente. En cuanto a dificultades, los ambientes con estímulos sensoriales muy altos o tareas que cambian constantemente pueden generar estrés o desorientación. Por eso, en casos donde es necesario, hacemos ajustes específicos para adaptar el entorno.

5. ¿Qué rol cree que tiene la rotación de personal —ya sea de jefaturas o equipos en la continuidad o interrupción del proceso laboral de personas autistas?

La rotación siempre tiene algún impacto, pero en nuestro caso ha sido manejable porque trabajamos con un sistema de acompañamiento permanente. Cuando cambia una jefatura, por ejemplo, hacemos un trabajo de sensibilización y entrega de información sobre el proceso de inclusión que ya estaba en curso, para que la nueva persona tenga claridad sobre las necesidades del trabajador. De todas maneras, mientras menor sea la rotación, más estable es el proceso de adaptabilidad. La continuidad en el equipo contribuye a que la persona autista mantenga seguridad, confianza y predictibilidad. Aun así, hemos logrado que los cambios no afecten mayormente la permanencia gracias al seguimiento y a la actualización constante sobre la Ley 21.015 que entregamos a cada nuevo integrante.

6. ¿Qué apoyos o ajustes razonables han demostrado ser más efectivos para asegurar estabilidad y desempeño a largo plazo?

Los ajustes más efectivos han sido los relacionados con la comunicación clara y estructurada. Emplear instrucciones precisas, definir prioridades y establecer rutinas ha demostrado ser fundamental.

También han sido muy útiles los espacios de reunión periódica para revisar avances, dificultades o necesidades emergentes. Esto permite corregir a tiempo y dar seguridad.

En algunos casos, hemos realizado ajustes sensoriales o de entorno, como ubicar a la persona en un espacio más tranquilo o permitir adaptaciones en los tiempos de trabajo. Finalmente, la formación a los equipos y la inducción previa a las jefaturas han sido clave para que todos comprendan la importancia de adaptar y apoyar.

7. Desde su rol, ¿qué considera necesario mejorar o fortalecer para aumentar la permanencia y reducir la deserción o rotación de trabajadores autistas?

Creo que debemos fortalecer aún más la capacitación continua a jefaturas, especialmente en técnicas de comunicación efectiva y liderazgo inclusivo. También sería importante seguir institucionalizando los procesos de seguimiento, para que no dependan únicamente del equipo de inclusión, sino que sean parte de la práctica habitual de la organización.

Otro aspecto es mejorar la detección temprana de señales de sobrecarga o estrés, para intervenir antes de que la situación afecte el desempeño o la permanencia. Y, finalmente, continuar actualizando a todos sobre la Ley 21.015, ayuda a mantener una base sólida y a que las empresas no pierdan de vista su responsabilidad social y legal en este ámbito.

8. ¿Hay alguna experiencia o reflexión relevante que considere importante para comprender mejor los factores que influyen en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas autistas?

Lo más importante es entender que la inclusión no depende solo de la persona autista, sino del entorno que construimos alrededor y los factores culturales. Cuando los equipos están sensibilizados, cuando la jefatura acompaña y cuando existe un seguimiento real, las personas autistas no solo se adaptan, sino que permanecen y aportan muchísimo.

Nuestra experiencia demuestra que con una cultura organizacional inclusiva y con procesos claros, la rotación laboral de personas neurodivergentes puede ser muy baja. De hecho, en nuestra empresa la permanencia ha sido alta justamente porque el acompañamiento es constante y porque actualizamos a los equipos sobre la Ley 21.015 para que tengan claridad normativa y práctica. Creo que el principal aprendizaje es que la inclusión funciona cuando es sostenida en el tiempo y compartida por toda la organización.

ANEXO 3: Declaración de consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Proyecto de Tesis – Trabajo Social
Universidad Miguel de Cervantes

Yo, Andrea Paz Morales Martínez, declaro que en el marco de la investigación titulada:

"Factores que influyen en la adaptabilidad y permanencia laboral de personas dentro del espectro autista en el marco de la Ley 21.015 en Chile: un estudio en empresas privadas",

Los participantes fueron entrevistados mediante modalidad online (plataforma virtual Meet), con el fin de resguardar su identidad, facilitar su participación y garantizar mayor confidencialidad.

Previo al inicio de cada entrevista, se informó de manera clara y explícita a los participantes:

- El objetivo general del estudio.
- El carácter voluntario de su participación.
- La posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias.
- La confidencialidad de la información entregada.
- El uso exclusivamente académico de los datos.
- La no identificación de nombres personales ni de empresas en el informe final.
- La eventual grabación de la entrevista, solicitando autorización previa.

Los participantes manifestaron su aceptación de manera verbal y voluntaria antes de comenzar la entrevista, constituyendo esto su consentimiento informado.

Dado que la investigación aborda experiencias laborales de personas dentro del espectro autista en empresas privadas, y considerando la sensibilidad del tema, no se solicitó firma escrita con el fin de proteger su anonimato y evitar cualquier riesgo de identificación.

Declaro que el procedimiento respetó los principios éticos de: Confidencialidad, No maleficencia, Respeto por la dignidad de las personas.

Firma investigadora: _____

Nombre: Andrea Paz Morales Martínez

Fecha: 13-11-2025