

Deserción laboral en Chile: Discapacidad e inclusión

JOB DESERTION IN CHILE: DISABILITY AND INCLUSION

Vania Barra Araya*, Camila Bustamante Navia** y Eryx Ibacache Ibacache***

Recibido: marzo 3, 2024. Aceptado: agosto 13, 2024.

Resumen: Este estudio aborda la deserción laboral en personas autistas en Chile, con enfoque en comprender factores internos y externos que influyen en este fenómeno. Este es el primer estudio al respecto realizado en el país por personas autistas. Por medio de datos internacionales se pudo observar que destaca la baja empleabilidad de personas autistas (22%), con altos niveles de acoso y discriminación laboral. La perspectiva de este estudio sobre el autismo es desde el paradigma de la neurodiversidad, reconociendo las fortalezas y ofreciendo apoyo para abordar desafíos en el trabajo. La inclusión laboral de personas autistas puede tener impactos sociales y económicos positivos, proporcionando ventajas competitivas a las empresas. Se abordan las implicancias del estigma social, el que actúa como barrera, contribuyendo a la exclusión y discriminación laboral. La falta de comprensión, acoso y discriminación en el trabajo afecta negativamente la identidad social y la autoestima de las personas autistas, contribuyendo a la deserción laboral. Se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta de la que participaron 64 participantes autistas en Chile. Se exploraron aspectos demográficos, socialización del diagnóstico, dinámicas sociales, licencias médicas, políticas de inclusión y ajustes razonables en el trabajo. Uno de los resultados encontrados es que el estigma social actúa como barrera para el progreso laboral según el 60,9% de los encuestados. Los resultados resaltan la complejidad de la inclusión laboral de personas autistas en Chile, evidenciando barreras y estigmas que están a la base de la deserción laboral. Optar por el paradigma de la neurodiversidad, otorga una opción para plantear políticas inclusivas y ajustes razonables en el trabajo y así mejorar la retención laboral y promover ambientes más accesibles e inclusivos.

Palabras clave: Deserción laboral, neurodiversidad, autismo, inclusión laboral, Chile.

* Egresada en Antropología por la Universidad de Concepción. Investigadora independiente. Creadoras de Esencias. Correo electrónico: vbarra@creadoresdeesencia.com

** Egresada en Psicología por la Universidad Andrés Bello. Investigadora independiente. Creadores de Esencias. Correo electrónico: cbustamante@creadoresdeesencia.com.

*** Eryx Ibacache Ibacache. Investigador independiente. Correo electrónico: eibacache@creadoresdeesencia.com.

Abstract: This study approaches the labor desertion in autistic people in Chile, with a focus on understanding internal and external factors that influence this phenomenon. This is the first study on the subject carried out in the country by autistic people. Through international data, it was observed that the low employability of autistic people (22%) stands out, with high levels of harassment and discrimination at work.

The perspective of this study on autism is from the paradigm of neurodiversity, recognizing the strengths and offering support to address challenges at work. The inclusion of autistic people in the workplace can have positive social and economic impacts, providing competitive advantages to companies. The implications of social stigma, which acts as a barrier, contributing to exclusion and discrimination at work, are addressed. Lack of understanding, harassment and discrimination at work negatively affect the social identity and self-esteem of autistic people, contributing to job desertion.

A survey was used as a data collection technique in which 64 autistic participants in Chile participated. Demographic aspects, socialization of the diagnosis, social dynamics, medical leave, inclusion policies and reasonable accommodation at work were explored. One of the results found is that social stigma acts as a barrier to work progress according to 60.9% of respondents. The results highlight the complexity of labor inclusion of autistic people in Chile, evidencing barriers and stigmas that are at the base of labor desertion.

Opting for the neurodiversity paradigm provides an option to propose inclusive policies and reasonable adjustments at work and improve labor retention and promote more accessible and inclusive environments.

Keywords: Labor desertion, Neurodiversity, Autism, Work inclusion, Chile.

Introducción

Comprendiendo la deserción laboral en la población autista

La deserción laboral, entendida como el acto voluntario de abandono por parte de los empleados de una empresa u organización, constituye un fenómeno que no solo afecta la fuerza laboral de una institución, sino que también puede tener repercusiones en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. A medida que los índices de deserción laboral aumentan en una institución, los desafíos organizativos se intensifican, resaltando la importancia de abordar este fenómeno para prevenir problemas significativos en el entorno laboral. Es relevante destacar que la deserción laboral no solo se presenta como un obstáculo para cumplir con la misión institucional, sino que también se ve influenciada por diversos factores sociales, demográficos, prestacionales, económicos, geográficos y laborales (Gutiérrez, 2015; Torres et al., 2021).

En el contexto de este estudio, se busca comprender la deserción laboral en personas autistas en Chile, reconociendo que la falta de comprensión y apoyo adecuado en el entorno laboral puede aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores autistas, llevándolos a abandonar sus empleos. Es por ello que, el objetivo de la presente investigación, es analizar las principales razones detrás de la deserción laboral de personas autistas en nuestro país, identificando factores internos y externos que influyen en este fenómeno.

En este sentido, los hallazgos del tercer estudio nacional de discapacidad [ENDISC III] (Servicio Nacional de Discapacidad [SENADIS], 2023) resaltan la brecha en la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Chile. Aproximadamente el 40% de las personas en situación de discapacidad están ocupadas laboralmente, en comparación al 62% de sus pares sin discapacidad. Aunque estas cifras no se centran específicamente en la población autista, proporcionan un panorama general del contexto en el que se encuentra la inclusión laboral en el país y ayudan a comprender algunos de los factores subyacentes a la deserción laboral.

Dicho esto, y dada la ausencia de información específica sobre la problemática de personas autistas en Chile, se recurre a estudios internacionales, que han abordado la inserción laboral de personas autistas con anterioridad. La National Autistic Society (2021; 2012) destaca que solo el 22% de las personas autistas están empleadas, y estudios anteriores revelan altos niveles de acoso y discriminación en el trabajo. Asimismo, otros estudios sobre empleados neurodivergentes en el mercado laboral se han centrado principalmente en los obstáculos a los que se enfrentan. Evidenciando que las personas autistas presentan dificultades para conseguir y mantener un empleo (Walkowian, 2021). Además, esta población, tiene mayores probabilidades de estar desempleados o empleos con peor remuneración que el resto de la población. Esto trae consecuencias como: estrés, depresión, aislamiento e inseguridad económica (Walkowian, 2021).

Por otra parte, un estudio realizado en Colombia resalta la relevancia de las diferencias sociales, culturales, étnicas y económicas al considerar la inserción laboral de personas autistas, evidenciando inequidades significativas en los tipos de empleo ocupados por este grupo, destacando que un 51,1% de las personas autistas entrevistadas, se encontraban en trabajos independientes o informales, mientras que un 48,2% tenían cargos ejecutivos intermedios de estrato social bajo y tan sólo el 0,95% se encontraba en cargos de estrato social alto (Domínguez, 2021).

La desigualdad en términos de accesibilidad, adaptaciones laborales, progreso laboral y aceptación social puede contribuir a una mayor incidencia de deserción laboral en las personas autistas. Abordar esta problemática no solo implica atender los factores generales que contribuyen a la deserción laboral, sino también permitirá adoptar medidas específicas para crear entornos laborales inclusivos y respetuosos con la neurodiversidad, permitiendo así que las personas autistas en nuestro país puedan desarrollarse plenamente en el ámbito laboral.

Paradigma de la neurodiversidad en el contexto laboral

El concepto de neurodiversidad hace referencia a que todas las personas percibimos, procesamos y expresamos la información de forma diferente; es una forma más de la diversidad humana, natural y valiosa. Cada persona posee un sistema neurológico único, por lo tanto, no existen dos cerebros iguales. Sin embargo, existen grupos de personas que poseen características en común, las que son agrupadas en neurotipos. Aquel neurotipo que es considerado el más común, se conoce como neu-

rotípico, estableciéndose como el estándar. Mientras que los otros funcionamientos diferentes al neurotípico, aquellos que divergen de la norma establecida, son considerados como personas neurodivergentes. Uno de esos conjuntos de personas son las personas autistas (Armstrong, 2012; Wasiliew et al., 2023).

Desde el paradigma de la neurodiversidad se acepta y valora el autismo como parte natural del espectro de la diversidad humana, y, por ende, enriquecen a la sociedad en especial cuando se reconocen y brindan las condiciones adecuadas para desarrollar las fortalezas de las personas autistas en vez de patologizar sus debilidades. Bajo esta mirada, los recursos y esfuerzos se enfocan en mejorar la calidad de vida de las personas autistas y no en la “superación” o “cura”, (Walker, 2021; Doyle, 2020; Wasiliew et al., 2023).

El enfoque de la neurodiversidad en la comprensión del autismo destaca las fortalezas y aboga por el desarrollo de estas en el ámbito laboral. Aunque se reconocen los desafíos, la educación institucional y liderazgo informado sobre el autismo pueden brindar apoyo al familiarizarse con las barreras neurodivergentes y tomar medidas para eliminarlas en el entorno laboral, como usar un lenguaje claro, proporcionar instrucciones detalladas, ofrecer refuerzos positivos y facilitar oportunidades sociales (Doyle, 2020; Parrison Consulting, 2023).

Las personas autistas han señalado que su neurodivergencia es parte integral de lo que son, lo que implica algunos retos, pero también les proporciona una forma única de ver el mundo y de responder a las diferentes tareas que deben enfrentar. Algunas personas autistas han referido su mayor resistencia a las críticas, ya que a menudo habían crecido sometidos al juicio de compañeros, profesores y a veces familiares antes de que se les otorgara el diagnóstico formal. Asimismo, se destaca el potencial creativo al tener que verse enfrentados constantemente a desarrollar soluciones para afrontar un mundo diseñado para personas neurotípicas (Day-Duro, 2019). También, se han destacado otras fortalezas de las personas autistas como la capacidad de memoria y otras “habilidades individuales especializadas” como la lectura, el dibujo, la música y el cálculo (Doyle, 2020).

Abrirse al desafío de contratar personas autistas, ha evidenciado tener impacto tanto a nivel social, como a nivel macroeconómico y microeconómico, donde aquellas instituciones que han apostado por la captación del talento autista han obtenido una ventaja competitiva ante éstas iniciativas innovadoras (Krzeminska et al., 2019; Austin & Pisano, 2017; Walkowian, 2021).

El movimiento de la neurodiversidad aboga por la igualdad de derechos, la valoración de la diversidad cognitiva y la participación política para superar las estructuras de exclusión. Las neurominorías, como las personas autistas, poseen talentos únicos a pesar de enfrentar diversas dificultades. Comprender el discurso de la neurodiversidad es crucial para apreciar la diversidad neurocognitiva en el ámbito laboral, instando a la implementación de políticas públicas que respalden tanto a las personas como a los empleadores en la creación de entornos laborales inclusivos (Walkowiak, 2021).

El rol del estigma social en la deserción laboral de personas autistas

El estigma social, se define como la desaprobación, rechazo o discriminación hacia individuos que divergen de los estándares sociales establecidos como “normales”. En el caso de las personas autistas la construcción del estigma se erige como una barrera significativa en el ámbito laboral, basándose en características definidas a partir de la mayoría neurotípica. La desacreditación asociada al estigma establecido contribuye a la exclusión social, discriminación y pérdida de oportunidades laborales para las personas autistas (Goffman, 1963; Rocha et al., 2023; Miric et al., 2017).

Por otra parte, la pertenencia a un grupo estigmatizado impacta en la identidad social, generando inseguridad en las interacciones sociales y afectando la autoestima, lo que repercute en la participación plena en la sociedad. En el caso del autismo, la fuerte contraposición de modelos para comprender el autismo añade complejidad, influyendo en la construcción de la identidad de las personas autistas y contribuyendo a su estigmatización, lo que en el contexto laboral se puede traducir en no alcanzar el desarrollo profesional pleno (Kapp et al., 2013; Rocha et al., 2023).

Asimismo, la falta de convivencia con el grupo estigmatizado alimenta el rechazo basado en normas sociales colectivas; lo anterior se intensifica al tratarse de una discapacidad invisible, ya que las personas autistas pueden no aparentar tener una discapacidad hasta que se manifiesten ciertas características que se escapan de la norma social (Hurley-Hanson et al., 2020). Esta percepción errónea puede llevar a malentendidos y barreras en el entorno laboral, ya sea porque la persona ha decidido revelar su identificación, o bien, porque en ciertos contextos sociales se evidencian las características propias del autismo, desencadenando la estigmatización por parte de colegas, supervisores, clientes y otras personas partes de la organización (Hurley-Hanson et al., 2020).

Por otra parte, es relevante señalar que existen diferentes escenarios en el contexto laboral que pueden contribuir a la estigmatización de las personas autistas. Uno de ellos es el proceso de búsqueda de empleo y la selección implica un desafío, ya que las interacciones sociales requeridas en las entrevistas pueden resultar complejas, así como también el espacio en el que se desarrolla la entrevista puede tener múltiples estímulos que obstaculizan el proceso (Castaño, 2017). En este contexto el estigma que está asociado a las personas autistas influye en la percepción de las habilidades sociales de quien está realizando la entrevista, afectando su inserción laboral (Dovidio et al., 2001; Goffman, 1963; Hurley-Hanson et al., 2020).

En segundo lugar, otro factor que puede dar lugar a la estigmatización es el absentismo excesivo, un problema común para algunas personas en situación de discapacidad que, en el caso del autismo, a menudo pueden deberse a causas situacionales, como el uso o acceso al transporte, o bien, a las brechas ocasionadas por las sobrecargas sensoriales, agotamiento o colapsos dentro del entorno laboral, causado tanto por elementos físicos como también organizacionales de la institución (Castaño, 2017).

Por último, el acoso y la discriminación en el trabajo son manifestaciones del estigma que afecta a las personas autistas, evidenciando la urgencia de abordar estos problemas (Cassidy, 2012; Hurley-Hanson et al., 2020). Para esto es fundamental la educación de la sociedad sobre el autismo y las neurodivergencias, utilizando a agentes claves como lo son empleadores, educadores y proveedores de servicios, etc., permitiendo contrarrestar la estigmatización al favorecer la inclusión laboral de personas autistas, espacios para conocer a la persona, parte de su historia y saber que es autista. Esto puede significar un gran cambio en el contexto laboral, ya que se ha demostrado que hace una diferencia en el trato tanto de sus colegas como superiores (Hayward & Bright, 1997; Swaim & Morgan, 2001; Hurley-Hanson et al., 2020). Favorecer la transformación de actitudes arraigadas en los grupos dominantes de la sociedad y las organizaciones se vuelve crucial para abordar la causa fundamental del estigma y promover entornos laborales inclusivos (Link & Phelan, 2007; Hurley-Hanson et al., 2020).

Método

La presente investigación utilizó la metodología cuantitativa ya que permite realizar proyecciones, generalizaciones o relaciones en una determinada población. Asimismo, posibilita establecer relaciones de causa-efecto que se pueden presentar en problemas sociales, estableciendo hallazgos en común que permiten relacionar con diversas variables (Babativa, 2017). En la problemática de deserción laboral en personas autistas, resulta esencial comprender cuales son los patrones, tendencias y correlaciones existentes en la problemática, al ser un fenómeno que no ha sido estudiado en nuestro país. La población que participó en este estudio fueron personas que cuentan con el diagnóstico de autismo, residen en Chile, son mayores de 18 años y que hayan desertado al menos a un trabajo.

Se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta confeccionada a través de google form, ya que permite detectar ideas, necesidades, preferencias, entre otras, de una determinada población, además de permitir su aplicación de forma masiva alcanzando una gran cantidad de datos que pueden ser estandarizados para su posterior análisis (Torres et al., 2019). La encuesta constó de 44 divididas en las siguientes secciones:

Tabla 1
Secciones encuesta Google form.

Sección de la Encuesta	Descripción
Información general	Esta sección recopila datos demográficos esenciales, como edad, género, región en la que habita, nivel educativo, situación laboral actual, entre otros, con el fin de contextualizar la información recabada sobre la deserción laboral en personas autistas.
Socialización de la identificación autista	Explora cómo las personas autistas socializan o no su condición en el entorno laboral, indagando si la revelación afecta la percepción de sus colegas y supervisores y si esto incide en la deserción laboral.
Dinámicas sociales y estigma en el contexto laboral	Aborda la dinámica social en el ámbito laboral para personas autistas, explorando posibles estigmas, prejuicios y experiencias de discriminación. Se busca explorar cómo estas dinámicas pueden afectar la deserción laboral y la calidad de vida en el entorno profesional.
Licencias médicas	Esta sección explora el uso y el posible acceso a licencias médicas por parte de personas autistas, permitiendo analizar si las mismas son utilizadas como respuesta a desafíos específicos relacionados con su condición y su impacto en la deserción laboral.
Razones deserción laboral	Tiene como objetivo identificar y comprender los motivos específicos que llevan a personas autistas a abandonar sus empleos. Se explorarán diversos aspectos, como la duración en sus lugares de trabajo, motivos de la deserción laboral y las condiciones de protección para la salud mental en sus lugares de trabajo.
Políticas de inclusión y ajustes razonables en el contexto laboral	Sección que por una parte indaga los conocimientos de los encuestados sobre las políticas de inclusión que existen en su lugar de trabajo. Se centra en la efectividad percibida de estas políticas en la creación de un entorno laboral inclusivo para personas autistas. Y, por otra parte, explora la disponibilidad y eficacia de los ajustes razonables en el entorno laboral para personas autistas. Se analiza la relación entre la implementación de estos ajustes y la retención en el empleo en la población autista.

En la encuesta realizada, participaron un total de 64 personas y para sistematizar la información obtenida se hizo uso del programa Looker Studio con el fin de analizar los resultados.

Resultados

Sección 1: Información general

La investigación se centró en analizar a individuos con edades comprendidas entre los 18 y los 65 años, segmentados en diferentes rangos etarios, a saber, de 18 a 24 años, de 25 a 31 años, de 32 a 38 años, de 39 a 45 años, de 46 a 52 años, de 52 a 58 años, y de 59 a 64 años, así como aquellos de 65 años en adelante. Los segmentos de edad que destacaron en términos de participación en la encuesta fueron los de 25 a 31 años, con un 39,1%, y el de 32 a 38 años, con un 34,4%. En cuanto al género, el 68,8% de los participantes se identificó como femenino, el 14,1% como masculino, el 14,1% como no binario, el 1,6% como transexual masculino, y el restante 1,6% no proporcionó preferencia alguna.

En términos de distribución demográfica, se observó que el 29,7% de las personas de género femenino residían en la Región Metropolitana, mientras que el 23,4% vivía en la Región de Valparaíso. En el mismo sentido, el 6,3% de los encuestados de esta última región pertenecían al género masculino. En relación con la situación laboral, el 53,1% se encontraba empleado, el 31,3% estaba desempleado, el 9,4% estaba de baja médica, el 3,1% estudiaba y trabajaba, y el 3,1% estaba únicamente estudiando. Dentro del grupo empleado, el 75,6% trabajaba en el sector privado, mientras que el 24,4% lo hacía en el sector público.

Asimismo, del grupo de encuestados empleados, el 59,7% trabajaba de manera presencial, el 19,4% de forma remota y el 21% de manera híbrida. En cuanto a la profesión, el 68,7% tenía una profesión, el 17,1% era técnico, el 12,5% tenía oficios, y el 1,5% eran estudiantes.



Imagen 1. Distribución de encuestados por región

Únicamente, el 21,9% de los encuestados afirmó poseer una credencial de discapacidad. Al consultar sobre la revelación del diagnóstico a los superiores, el 53,1% indicó que sus jefaturas estaban al tanto del diagnóstico. De este grupo, el 41,9% mencionó que la reacción de la jefatura fue neutral, el 22,6% dijo que fue positiva pero sin un gran respaldo, el 12,9% experimentó una reacción muy positiva con comprensión y apoyo, el 12,9% reportó una respuesta negativa, y el 9,7% indicó una reacción muy negativa, incluyendo situaciones de discriminación o estigmatización.

Ubicación	Femenino	Masculino	No binarie	Transexual ...	Prefiero no d...
Región Metropolitana	29,7 %	4,7 %	9,4 %	1,6 %	
Región de Valparaíso	23,4 %	6,3 %			1,6 %
Región de Coquimbo	3,1 %	1,6 %	3,1 %		
Región del Maule	4,7 %				
Región del Biobío	1,6 %	1,6 %			
Región de Tarapacá	1,6 %				
Región de Antofagasa...	1,6 %				
Total	68,8 %	14,1 %	14,1 %	1,6 %	1,6 %

Gráfico 1. Distribución geográfica por género

Sección 2: Socialización de la identificación autista

En esta sección, quisimos explorar la socialización de la identificación autista en el contexto laboral. Los resultados que se presentan otorgan algunas pistas sobre los principales desafíos que enfrentamos las personas autistas en el ámbito profesional. En el siguiente gráfico se pueden observar los motivos indicados por las y los encuestados para no socializar su identificación en su empleo:

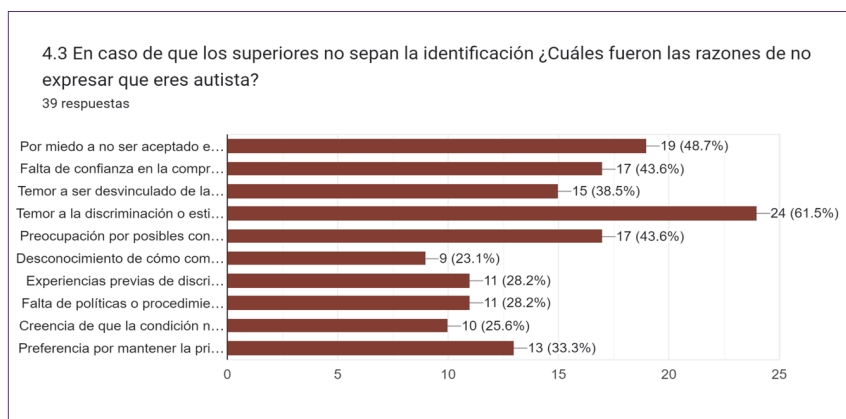


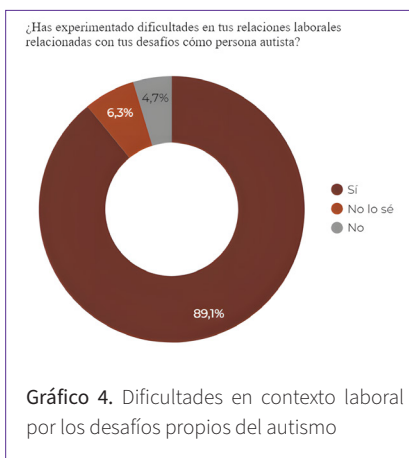
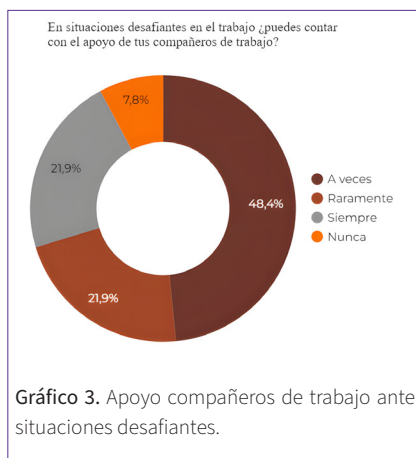
Gráfico 2. Motivos para no socializar el diagnóstico

Entre los motivos con mayor porcentaje destacan: el 61,5% de los encuestados quienes afirman que tuvieron temor a la discriminación o estigmatización, el 48,7% tuvo miedo de mencionarlo durante la entrevista afectando su posible selección para el trabajo. Asimismo, el 43,6% tuvo falta de confianza en la comprensión por parte de sus superiores, otro 43,6% tuvo preocupaciones por posibles consecuencias negativas en sus carreras y finalmente el 38,5% tuvo temor a ser desvinculado.

Por otra parte, un 28,2% no reveló el diagnóstico por experiencias previas de discriminación, otro 28,2% menciona que fue por falta de políticas y procedimientos claros dentro de la empresa, el 25,6% menciona tener una creencia limitante de que la condición autista no afecta significativamente al desempeño laboral. El 33,3% prefiere mantener la privacidad en asuntos personales y, finalmente, el 23,1% dice que fue por desconocimiento de cómo comunicar la condición de forma efectiva.

Sección 3: Dinámicas sociales y estigma en el contexto laboral

Las siguientes gráficas representan la interrelación entre las dinámicas sociales y el estigma presentes en el contexto laboral de personas autistas, explorando cómo estos factores pueden influir significativamente en las tasas de deserción laboral dentro de esta población. Algunas de las respuestas obtenidas de parte de las y los encuestados son las siguiente:



Algunos de los factores que afectan a las personas autistas en el ámbito laboral al momento de participar en actividades en este contexto son: el 16% dice tener problemas de comunicación con el equipo de trabajo y 5% con su jefatura. El 12% no sabe cómo socializar con el equipo de trabajo y el 2% dice tener tanto problemas con su jefatura como con el equipo de trabajo al momento de socializar. El 2% presenta dificultades sensoriales relacionados con espacios compartidos de trabajo (música o voces fuertes), mientras que el 6% presenta desafíos sensoriales vinculados directamente con el entorno físico (ruido ambiental, iluminación, mobiliario, entre otros).

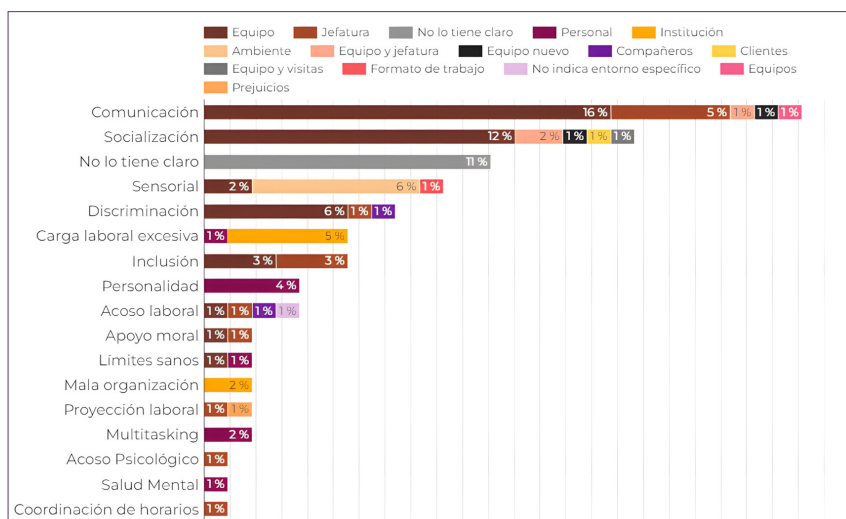


Gráfico 5. Principales desafíos enfrentados en el entorno laboral

Por otra parte, en relación con la percepción personal de cómo sus colegas de trabajo perciben la identificación autista, las y los encuestados respondieron:

Percepción personal de cómo compañeros perciben la identificación	Porcentaje
No aplica, no he socializado mi identificación	37,5 %
Neutralmente	29,7 %
Negativamente	14,1 %
No lo sé	9,4 %

Gráfico 6. Percepción personal de cómo los compañeros de trabajo perciben la identificación autista

Asimismo, al indagar sobre si se han sentido estigmatizados por sus colegas por ser autistas, las y los encuestados indicaron lo siguiente:

Estigmatización por parte de colegas debido a identificación autista	Porcentaje
No aplica, no he socializado mi identificación	37,5 %
Sí	21,9 %
En ocasiones	20,3 %

Gráfico 7. Estigmatización por parte de los colegas debido a la identificación autista

Al profundizar sobre la estigmatización en el contexto laboral, el 60,9% de los encuestados cree que la estigmatización social se posiciona como una barrera para el progreso y promoción laboral en sus carreras profesionales. Mientras que el 21,9% piensa que no y el 17,2% no sabe cómo contestar la pregunta.

Sección 4: Licencias médicas

En a este apartado, el 64,1% menciona que tomó licencia de tipo psiquiátrica, 20,3% tuvo que tomar descanso por problemas físicos, 14,1% menciona que no fue necesario una licencia y 1,6% dice que no pudo tomar licencia por los desafíos en el funcionamiento ejecutivo, impidiéndoles realizar el trámite. Además, el 32,8% menciona haber tomado licencia médica sólo una vez en todo el tiempo que estuvo en su trabajo, mientras que el 31,1% afirma haber tomado más de una licencia en un periodo de seis meses y el 18,8% tomó más de una licencia en un periodo de un año. El 10,9% no tomó licencia por los desafíos en relación con las funciones ejecutivas, impidiéndoles realizar el trámite, y, finalmente, el 6,3% no tomó licencias.

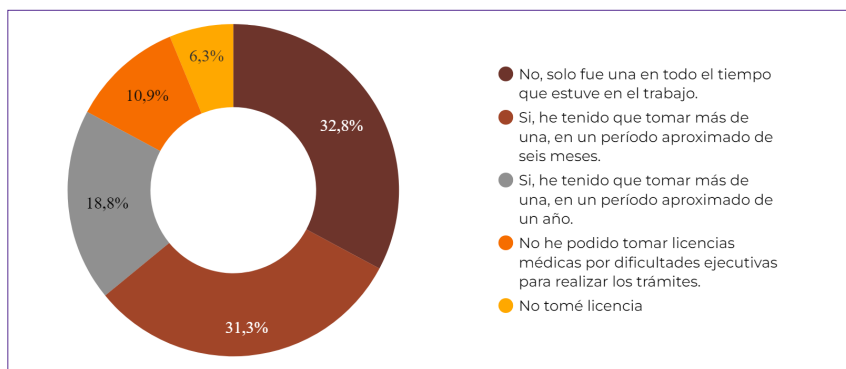


Gráfico 8. Recurrencia de las licencias médicas

También, se les consultó a las y los encuestados sobre el trato de los superiores luego de volver de la licencia médica indicando lo siguiente:

No hubo cambios notables en el trato laboral después de tomar reposo médico.	34,38 %
No lo sé, ya que no volví al trabajo luego del reposo médico.	18,75 %
Sí, experimenté un empeoramiento leve en el trato laboral tras el reposo médico.	15,63 %
Sí, el trato laboral empeoró significativamente después de tomar reposo médico.	9,38 %
No aplica	7,81 %
No lo sé, ya que abandoné el trabajo antes de tomar una licencia médica por las di...	6,25 %
Sí, hubo una mejora leve en el trato laboral tras el reposo médico.	4,69 %
Sí, el trato laboral mejoró significativamente después de tomar reposo médico.	3,13 %

Gráfico 9. Cambio del trato por parte de jefaturas luego de volver de las licencias médicas

Tras finalizar la licencia médica, el 46.9% informó haberse adaptado positivamente al trabajo. Contrariamente, el 15.6% experimentó dificultades de adaptación, lo que resultó en la decisión de abandonar el empleo posteriormente; adicionalmente, el 6.3% se vio obligado a solicitar una nueva licencia debido a problemas de adaptación. El 20.3% optó por no regresar al trabajo después de la licencia médica, mientras que el 10.9% renunció de inmediato sin tomar licencia.

Sección 5: Razones deserción laboral

En cuanto al apartado de razones para la deserción laboral, las y los participantes fueron consultados por la duración en sus lugares de trabajo, donde el 27,3% estuvo menos de seis meses en su anterior trabajo, el 23,6% entre seis meses y un año, el 20% entre uno y dos años, el 5,5% entre dos y tres años y el 23,6% más de tres años. Al profundizar sobre los factores de deserción laboral, las y los encuestados han expresado los siguientes motivos que se pueden observar en el gráfico 10:

Dificultades en la comunicación y comprensión con colegas o s...	17,19 %
Falta de apoyo para enfrentar desafíos	12,67 %
Falta de apoyo social en el entorno laboral	12,22 %
Falta de políticas y prácticas de inclusión efectivas	11,31 %
Falta de desafíos y ausencia de proyección en la institución	10,86 %
Experiencia de discriminación por parte de colegas o superiores	10,41 %
No se aplican ajustes razonables	9,95 %
Monotonía de las labores	9,05 %
No contesta	4,07 %
Cambio de actividad	0,45 %
Pocas oportunidades por parte de las empresas para conseguir ...	0,45 %
No renuevan el contrato	0,45 %
Dinero	0,45 %
Motivos Familiares	0,45 %

Gráfico 10. Factores de la deserción laboral

Al indagar sobre el apoyo recibido por sus empleadores o compañeros de trabajo, el 78,2% de las y los encuestados indican no haber recibido ningún tipo de ayuda en este ámbito. Por otra parte, el 58,2% de los participantes de la encuesta señala que su salud mental fue afectada de manera significativa a propósito de los desafíos enfrentados en su contexto laboral. Así también, se solicitó a las y los encuestados que categorizaran las condiciones de trabajo con relación a la salud mental desde muy positivas a muy negativas, donde el 52,7% de las y los participantes indicaron que las condiciones son negativas y el 27,3% muy negativas. No hubo votaciones para la categoría de muy positivas.

Finalmente, el 92,7 de los encuestados, señaló que el entorno laboral no era propicio para proporcionar bienestar en su salud mental tanto para personas autistas, como personas alistas.

Sección 6: Políticas de inclusión y ajustes razonables en el contexto laboral

A través de preguntas específicas, exploramos la percepción personal de los participantes con respecto a las políticas de inclusión implementadas por sus empleadores. El gráfico añadido a continuación, expone la opinión de los encuestados sobre la claridad, efectividad y conocimiento público de estas políticas. Además, en este mismo apartado las y los encuestados fueron consultados por los ajustes razonables en sus entornos laborales, proporcionando información para mejorar y fortalecer las políticas de inclusión.

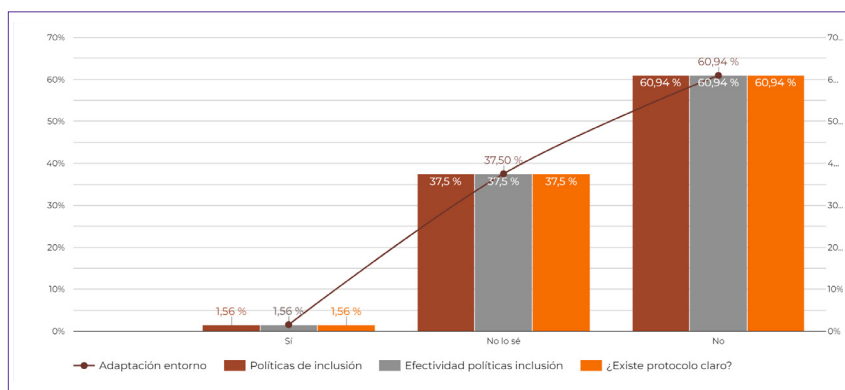


Gráfico 11. Sobre protocolos y efectividad relacionado a la inclusión laboral de personas autistas

En cuanto a los desafíos a los que se vieron enfrentados las personas autistas al momento de pedir los ajustes necesarios para realizar las labores, el 54,7% indicó no haber solicitado ajustes. Asimismo, el 28,1% de los encuestados enfrentó desafíos en la comunicación efectiva de las necesidades. El 14,1% comenta que solo le aceptaron algunos ajustes y el mismo número encontró resistencia por parte de los supe-

riores al considerar las solicitudes. El 17,2% no recibió el apoyo necesario para abordar los desafíos asociados con los ajustes laborales. El 12,5% experimentó demoras en la implementación de los ajustes mientras que el 9,4% no enfrentó desafíos para solicitar sus ajustes. Por último, el 9,4% dice que los desafíos estuvieron relacionados con la falta de recursos o capacitaciones para implementar los ajustes.

Con el fin de complementar la pregunta anterior, se consultó sobre qué ajustes encontraban necesarios para poder realizar las labores y el resultado fue el siguiente:

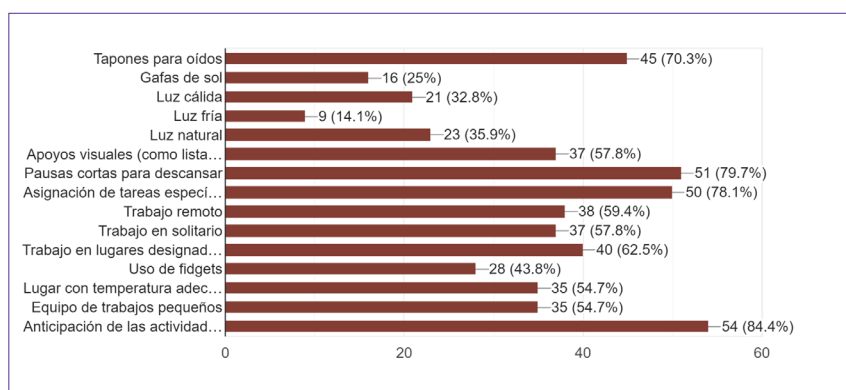


Gráfico 12. Ajustes laborales necesarios

El 70,3% necesita tapones para oídos, 25% gafas de sol, 32,8% luz cálida, 14,1% luz fría, 35,9% luz natural, 57,8% apoyos visuales (como listas o diagramas), 79,7% necesita de pausas cortas para descansar, 78,1% de asignaciones de tareas específicas de forma clara. El 59,4% prefiere el trabajo remoto, 57,8% el trabajo en solitario, el 62,5% pide trabajo en lugares designados con anticipación o sin cambios. El 43,8% necesita uso de fidgets, 54,7% lugares con temperatura adecuada, otro 54,7% equipo de trabajos pequeños y un 84,4% requiere de anticipación de las actividades de la empresa.

Discusión y conclusión

El análisis de los resultados revela una diversidad significativa en la población de estudio, abordando aspectos como la edad, género, ubicación geográfica, situación laboral, nivel educativo y condiciones específicas relacionadas con el autismo. Estos hallazgos proporcionan una visión detallada de las experiencias laborales de adultos autistas y su interacción con el entorno laboral. La representación femenina en la muestra destaca, con el 68,8%, desafiando la percepción tradicional de que el autismo se presenta predominantemente en hombres.

Otro de los hallazgos significativos de nuestro estudio guarda relación con que el 53,1% de los encuestados se encuentra trabajando, destacando la presencia significativa en el sector privado. Esto deja entrever el creciente desafío de las empresas, tanto públicas como privadas en comprender el autismo desde el paradigma de la neurodiversidad, reconocer el valor que esta población puede brindar en el campo laboral, independiente de los desafíos que puedan experimentar. Es una fuerza de trabajo que aún mantiene una brecha estrecha para conseguir o mantener su lugar de trabajo, invitando a los líderes a educarse con relación al autismo (Doyle, 2020; Parris Consulting, 2023).

Sin embargo, una barrera que se puede percibir en nuestro estudio es el bajo porcentaje de participantes que cuentan con credencial de discapacidad (21,9% respectivamente), al ser el mecanismo oficial con el cual cuenta nuestro país para conocer el contexto nacional con relación a las personas en situación de discapacidad. Además, el 53,1% informó que sus superiores estaban al tanto del diagnóstico, pero la diversidad de respuestas sobre la reacción de los superiores resalta la complejidad de la socialización del diagnóstico en el entorno laboral. Esto puede estar intrínsecamente relacionado al estigma que contribuye directamente a la exclusión social, discriminación y pérdida de oportunidades laborales para las personas autistas (Goffman, 1981; Rocha et al., 2023; Miric et al., 2017). Por otro lado, los desafíos más comunes están relacionados con la comunicación y la interacción social. Apareciendo nuevamente la estigmatización por parte de colegas y la falta de un entorno laboral propicio para personas autistas subrayando la necesidad de políticas de inclusión claras y efectivas.

Adentrándonos a la deserción laboral, el 74,5% de los encuestados se ha visto afectado por esta problemática, demostrando la necesidad urgente de generar estrategias a nivel nacional para mitigar los factores que inciden en esta decisión. La salud mental es uno de los ámbitos que más se ve afectado (58,2%), incidiendo directamente en la problemática y resaltando la importancia de intervenciones de apoyo. Esto se condice con resultados de otros estudios, donde se han indagado las condiciones laborales de las personas autistas, y se ha determinado que, al poseer desafíos, no ser contratados o ser mal remunerados trae consecuencias tales como: estrés, depresión, aislamiento e inseguridad económica (Walkowian, 2021).

La idea anterior también se refuerza al visualizar los altos porcentajes de licencias psiquiátricas (64,1%), haciendo una invitación a las y los empleadores de considerar las necesidades de salud mental en el ámbito laboral de sus trabajadores, especialmente de las personas autistas.

Así también, la diversidad de ajustes razonables, como pausas cortas, asignaciones claras y anticipación de actividades, destaca la importancia de la individualización en las estrategias de apoyo. Cómo podemos observar son adecuaciones de bajo costo o que dependen directamente del liderazgo de las jefaturas. Por lo demás, algunas de estas adecuaciones pueden ir en beneficio del clima laboral del equipo de trabajo completo. Sin embargo, los desafíos en la comunicación efectiva de las necesidades y la resistencia a las solicitudes de estos ajustes evidencian la necesidad de mayor conciencia y capacitación en el entorno laboral. Los resultados subrayan la

importancia de implementar políticas de inclusión más efectivas y claras, así como estrategias para sensibilizar a los empleadores y colegas sobre las necesidades de los trabajadores autistas. La creación de entornos laborales flexibles y adaptativos, junto con un apoyo adecuado, es esencial para mejorar la retención y el bienestar de los adultos autistas en el ámbito laboral.

Este estudio, siendo uno de los primeros en abordar esta problemática en Chile, ofrece una base valiosa para futuras investigaciones, las cuales deberían enfocarse en aumentar la muestra de las y los participantes, además, de generar información en términos cualitativos para complementar y profundizar sobre la problemática. Por otra parte, la perspectiva única proporcionada por personas autistas que participaron en el desarrollo de la investigación resalta la importancia de escuchar y valorar las voces directas de esta comunidad.

A pesar de los desafíos que podemos presentar las personas autistas en la vida diaria, como hemos señalado desde el paradigma de la neurodiversidad, es esencial reconocer y celebrar las numerosas fortalezas que las personas autistas podrían aportar en el contexto laboral. Las personas autistas han señalado que su neurodivergencia es parte integral de lo que son, proporcionando una forma única de ver el mundo y de responder a las diferentes tareas que se deben enfrentar (Day-Duro, 2019). La literatura ha destacado también algunas fortalezas como la capacidad de memoria y otras “habilidades individuales especializadas” como la lectura, el dibujo, la música y el cálculo (Doyle, 2020). Estas características no solo enriquecen los lugares de trabajo, sino que también pueden generar innovación y soluciones creativas.

Fomentar un entorno laboral que aprecie y aproveche estas fortalezas, en lugar de centrarse exclusivamente en las limitaciones, contribuye no solo a la inclusión, sino también a la creación de equipos de trabajo más diversos y eficientes. Es así como a través de esta investigación y otras futuras buscamos promover un cambio cultural en el ámbito laboral, reconociendo y potenciando las habilidades únicas que cada individuo posee, transformando el entorno laboral de nuestro país en un espacio inclusivo y enriquecedor para todos y todas.

Referencias Bibliográficas

- Austin, R.D. & Pisano, G.P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business*, 95, 96–103.
- Armstrong, T. (2012). El poder de la neurodiversidad. Paidós.
- Babativa, C. C.A. (2017). Investigación cuantitativa (libro). AREANDINA, Bogota, Colombia.
- Brownlow, C., Werth, S., y Keefe, K. (2018). *Autism spectrum disorder: Emotion work in the workplace*. In S. Werth y C. Brownlow (Eds.), *Work and identity* (pp. 23–37). London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73,936-6_3
- Castaño, C. (2017). Participación social de las personas con trastorno del espectro autista: tensiones, resistencias y lecciones aprendidas [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62042>

- Cassidy, S. (2012). Autistic adults bullied and not supported at work, poll shows. Independent. <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/autistic-adults-bullied-and-not-supported-at-work-poll-shows-7743517.html>
- Day-Duro, E., Brown, G. & Thompson, J. (2019). *Thinking Differently: Neurodiversity in the Workplace*. Hult Research.
- Domínguez, A. C. (2021). Modos de vida de personas autistas del centro Medicina Integral [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8328>
- Dovidio, J. F. (2001). On the nature of contemporary prejudice: The third wave. *Journal of Social Issues*, 57(4), 829–849.
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135, pp. 108-125.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Reissue editor.
- Gutierrez, I. (2015). La deserción laboral y sus repercusiones. Expresiones UDLAP.
- Hayward, P., & Bright, J. A. (1997). Stigma and mental illness: A review and critique. *Journal of Mental Health*, 6, 345.
- Hurley-Hanson, A., Giannantonio, C., & Griffiths, J. A. (2020). *Autism in the workplace: Creating positive employment and career outcomes for generation A*. Series editor.
- Hurley-Hanson, A. & Giannantonio, C. (2016). Autism in the workplace. *Journal of Business and Management*, 22(1).
- Kapp, S. K., Gillespie-Lynch, K., Sherman, L. E., & Hutman, T. (2013). Deficit, difference, or both? Autism and neurodiversity. *Developmental psychology*, 49(1), 59–71. <https://doi.org/10.1037/a0028353>
- Krzeminska, A., Austin, R.D., Bruyere, S.M., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. *Journal of Management Organization*, 25, 453–463. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.58>
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363–385.
- Miric, M., González, R., Estramiana, J., & Torres, A. (2017). Microsociología del estigma: aportes de Erving Goffman a la conceptualización psicossociológica del estigma social. *Psicología e Saber Social*, 6(2), pp. 172-185. doi: 10.12957/psi.saber.soc.2017.33552
- National Autistic Society. (19 de febrero de 2021). *New shocking data highlights the autism employment gap*. <https://www.autism.org.uk/what-we-do/news/new-data-on-the-autism-employment-gap>
- Neely, B. H., & Hunter, S. T. (2014). In a discussion on invisible disabilities, let us not lose sight of employees on the autism spectrum. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 274–277.
- Parrison Consulting. (2023). *Neurodiversity in the workplace: Embracing cognitive differences to build an inclusive culture*.
- Rocha, G. A., Aparecida da Silva, M. & Basso, R. (2023). Autismo, neurodiversidad y estigma: perspectivas políticas y de inclusión. *Psicología Escolar y Educativa*, 27.

- Servicio Nacional de Discapacidad [SENADIS]. (2022). *III Estudio Nacional de la Discapacidad*. Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Gobierno de Chile.
- Swaim, K. F., & Morgan, S. B. (2001). Children's attitudes and behavioral intentions toward a peer with autistic behaviors: Does a brief educational intervention have an effect?. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 31(2), 195–205.
- Torres, M., Paz, K. & Salazar, F. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. *Boletín Electrónico*, (3).
- Walker, N. (2021). *Neuroqueer Heresies: Notes on the Neurodiversity Paradigm, Autistic Empowerment, and Postnormal Possibilities*. Autonomous Press.
- Walkowiak, E. (2021). Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace. *Technological Forecasting & Social Change*, 168. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120739>
- Wasiliew, A., Montero, M. & Miranda, E. (2023). *El autismo en la escuela desde una perspectiva de aceptación y valoración: Guía breve* (2a ed.).