

Resultados de la consulta ciudadana virtual: Barreras para la inclusión laboral de personas autistas

Fecha: 12/06/2026

I. Antecedentes

El equipo de Coordinación de la Ley de Autismo de Senadis elaboró un informe que constituye un primer diagnóstico sobre las barreras que afectan la inclusión laboral de las personas autistas con discapacidad en Chile.

Con el propósito de validar los hallazgos de este informe, se realizó una consulta ciudadana virtual dirigida a la comunidad autista. Esta consulta tuvo como objetivo recoger opiniones respecto de las barreras identificadas, permitiendo a las personas participantes confirmarlas, cuestionarlas, complementarlas o aportar nuevas perspectivas a partir de sus experiencias y conocimientos.

La consulta estuvo disponible desde el 7 al 20 de mayo en la página web de Senadis.

II. Metodología

Se elaboró, en conjunto al Departamento de Estudios del Servicio, un cuestionario a través de formulario de Google. Esta herramienta consistió en 30 preguntas en torno a la evaluación, reconocimiento, nivel de dificultad y recomendaciones sobre las barreras actitudinales y culturales, estructurales, para la implementación de ajustes razonables, en los entornos laborales, la permanencia laboral y género. Asimismo, se recogió información sociodemográfica como edad, región, género, inscripción en RND y Pensión de invalidez de las personas que respondieron la consulta.

Finalmente, el cuestionario incluyó también la posibilidad de relatar un testimonio o experiencia personal relacionada a la temática.

III. Participantes

La consulta ciudadana virtual recibió 464 respuestas.

La mayoría de las personas que respondieron fueron personas autistas. Ellas representaron el 87,3% del total de participantes.

La mayoría de las respuestas fueron de personas de género femenino, quienes representaron el 77,6% de las personas participantes.

La edad promedio de quienes respondieron fue de 39,4 años.

Sobre la credencial de discapacidad:

- El 45,0% no tiene credencial de discapacidad.
- El 41,8% sí tiene credencial de discapacidad.
- El 13,1% está realizando el trámite para obtenerla.

Solo el 3,0% de las personas participantes recibe pensión de invalidez.

Respondieron personas de todas las regiones del país. La mayor cantidad de respuestas provino de la Región Metropolitana (42,0%). Le siguieron la Región de La Araucanía (12,5%) y la Región de Valparaíso (12,3%).

Además, muchas personas compartieron sus experiencias y opiniones. De ellas, el 76,8% autorizó que sus testimonios fueran utilizados en el informe final.

IV. Resultados

Los resultados obtenidos permitieron reorganizar y robustecer las categorías iniciales, incorporar elementos emergentes y validar la información levantada en la primera etapa.

Se utilizó la metodología de análisis temático, mediante una revisión exhaustiva de las respuestas, su codificación y posterior agrupación en categorías y subcategorías. Este proceso permitió identificar patrones recurrentes, experiencias compartidas y nuevas dimensiones vinculadas a

las barreras para la inclusión laboral de personas autistas, contribuyendo a una comprensión más amplia y situada del fenómeno.

En base a estos resultados, las barreras se organizaron en las categorías de actitudinales y culturales, estructurales, de ingreso y permanencia laboral, en los entornos laborales, para la implementación de ajustes razonables y de género.

- La categoría de barreras actitudinales y culturales mantuvo las subcategorías de prejuicios sobre las capacidades, escasa comprensión de las formas de comunicación y culturas organizacionales poco inclusivas; no obstante, en esta última se incorporaron las prácticas de acoso y malos tratos reportadas en la consulta.
- Por su parte, la categoría de barreras estructurales fue reorganizada, dado que los contenidos levantados se orientaban principalmente al proceso de selección, lo que no resultaba coherente con su definición original. Se mantuvo la subcategoría escasa preparación del entorno laboral, la cual fue redefinida como déficits institucionales para la inclusión laboral, y se incorporaron las subcategorías de legislación y fiscalización, determinantes sociales y acceso a diagnóstico y credencial, en respuesta a elementos emergentes identificados en la consulta.
- La categoría de barreras para el ingreso y la permanencia laboral también fue ajustada, incorporando el proceso de selección como subcategoría, con el fin de integrar los relatos relativos a esta etapa crítica del proceso laboral. Asimismo, se mantuvieron las subcategorías de entornos laborales vulnerables, condiciones laborales y falta de acompañamiento continuo y apoyos insuficientes.
- La categoría de barreras en los entornos laborales mantuvo sus subcategorías: ambientes poco adaptados (ruido, iluminación, sobrecarga sensorial), falta de accesibilidad cognitiva e interacción cotidiana, las cuales fueron robustecidas con los aportes de las personas participantes.
- En cuanto a las barreras para la implementación de ajustes razonables, se mantuvieron las subcategorías: falta de recursos o

voluntad institucional, desconocimiento sobre cómo implementarlos y aplicación estandarizada. Como elementos emergente, se incorporó la relevancia de considerar las coexistencias y condiciones asociadas al Autismo en el diseño de los ajustes y la importancia de considerar el teletrabajo y permisos para acudir a procesos terapéuticos.

- Finalmente, la categoría de barreras de género fue complementada y enriquecida a partir de las percepciones y experiencias aportadas por las personas participantes en la consulta, incorporando elementos de interseccionalidad.

Por su parte, los testimonios permitieron situar desde las experiencias ejemplos claros de cómo estas barreras impactan en la inclusión laboral.