Trabajo de Ensayo

ENSAYO SOBRE LA INFLUENCIA DEL DIAGNÓSTICO DE AUTISMO EN LA ADULTEZ EN SU ROL COMO TRABAJADOR

Essay on the Influence of the Diagnosis of Autism in Adulthood on Your Role as a Worker

Fecha recepción: 15 de diciembre de 2023 / fecha aceptación: 20 de abril de 2024

Licencia CC BY 4.0. DOI: https://doi.org/10.54761/contexto.num12.85

Fernanda Loyola Gaete
Estudiante de Terapia Ocupacional, Universidad de Talca. Chile.
https://orcid.org/0009-0001-4722-9676
fernandaloyolagaete@gmail.com

Romina Gangas Lazo
Estudiante de Terapia Ocupacional, Universidad de Talca. Chile.
https://orcid.org/0009-0008-2926-3898
AUTOR DE CORRESPONDENCIA: rominagangas@gmail.com

Jael Avaria Elgueta
Estudiante de Terapia Ocupacional, Universidad de Talca. Chile.
https://orcid.org/0009-0004-7934-1947
jaelavaria@gmail.com

Elizabeth Bustamante Sepúlveda
Estudiante de Terapia Ocupacional, Universidad de Talca. Chile.
https://orcid.org/0009-0008-9738-2936
elizabeth.bust.seplv@gmail.com

José Marchant Castillo
Terapeuta Ocupacional. Universidad de Talca. Chile.
https://orcid.org/0000-0001-6449-6672
jose.marchant@utalca.cl

Resumen

Este ensayo aborda los desafíos que enfrentan los adultos con Trastorno del Espectro Autista (TEA) para integrarse al ámbito laboral. Se presentan tres argumentos clave. Primero, se resalta la relación entre el autismo, la empleabilidad y el desempeño laboral, evidenciando los fallos en la implementación de leyes de inclusión y destacando que la exclusión de personas con TEA es una consecuencia de las barreras sociales más que de las limitaciones individuales.

En segundo lugar, se analiza cómo la terapia ocupacional puede favorecer la integración laboral, ya que identifica posibles deficiencias en habilidades sociales y comunicativas de personas con TEA. Por último, se subraya la importancia de la Ley 21.545 en Chile, la cual busca garantizar la inclusión y salvaguardar los derechos de individuos con este trastorno. Esta ley aborda desafíos como el estigma y la discriminación, relevando la necesidad de adaptaciones y estrategias para facilitar la inclusión laboral. Además, se destaca la importancia de promover la autonomía de estas personas y cambiar paradigmas sociales.

A pesar de reconocer el progreso que representa la Ley 21.545, se enfatiza la necesidad de una colaboración social más amplia para lograr una inclusión efectiva en el ámbito laboral.

Palabras clave

trastorno del espectro autista; adulto; laboral; empleabilidad; inclusión

Abstract

This essay seeks to address the challenges that adults with Autism Spectrum Disorder (ASD) face in integrating into the workplace. Three key arguments are presented. First, the relationship between autism, employability, and job performance is highlighted, evidencing failures in the implementation of inclusion laws and emphasizing that the exclusion of people with ASD is primarily a consequence of social barriers rather than individual limitations.

Second, the role of occupational therapy in promoting work integration is analyzed, as it identifies possible deficiencies in the social and communication skills of people with ASD. Finally, the importance of Law 21,545 in Chile is highlighted. This law seeks to guarantee the inclusion and safeguard the rights of individuals with this disorder, addressing challenges such as stigma and discrimination, and emphasizing the need for adaptations and strategies to facilitate labor inclusion. Additionally, the essay underscores the importance of promoting the autonomy of these individuals and changing social paradigms.

Despite recognizing the progress that Law 21,545 represents, the essay emphasizes the need for broader social collaboration to achieve effective workplace inclusion.

Keywords

autism spectrum disorder; adult; employability; inclusion

Introducción

El Trastorno del Espectro Autista (TEA) es un trastorno del neurodesarrollo caracterizado por deficiencias en el funcionamiento personal, social, académico u ocupacional (American Psychiatric Association, 2013). Los individuos con TEA a menudo presentan una discapacidad intelectual del desarrollo, marcada por una neurovariabilidad, que se manifiesta en una disminución de la interacción social, deficiencias en el desarrollo de la comunicación verbal y no verbal, e inflexibilidad en el comportamiento, evidenciada a través de conductas repetitivas e intereses restringidos (Celis Alcalá y Ochoa Madrigal, 2022). Este diagnóstico se distingue por déficits persistentes en la comunicación e interacción social en múltiples contextos, incluyendo la reciprocidad social, los comportamientos comunicativos no verbales usados para la interacción, y las habilidades para desarrollar, mantener y comprender las relaciones (Yáñez et al., 2021).

Aunque este trastorno se asocia comúnmente con la infancia y adolescencia, existe un número significativo de adultos que lo presentan. Según el estudio de Yáñez et al. (2021), la prevalencia es de 1 de cada 51 niños, con una distribución por sexo de 4 niños por cada niña. En Chile, de acuerdo con el CENSO de 2017, hay 294 mil adultos con TEA (Abarzúa, 2023), y al enfocarnos en la población mayor de 18 años, esta suma alcanza un total de 44,594 personas (SENADIS, 2023).

Durante la adultez, se espera que las personas logren ser autónomas e independientes, pudiendo participar en una de las ocupaciones más significativas, que marca la transición de la adolescencia a la adultez: el trabajo (Martínez, 2018). A lo largo de la historia de la humanidad, la transformación en un sujeto productivo, es decir, un individuo insertado en la lógica de producción y contribución a la sociedad, ha configurado para los jóvenes, sus pares y la comunidad la asunción de una identidad adulta y el reconocimiento como tal (Monteiro, 2014). No obstante, en la actualidad, es cada vez más difícil ingresar al campo laboral. En Chile, el 15% de los adultos jóvenes están desempleados (Campos-Andaur et al., 2020) debido a la recesión económica mundial, lo que ha hecho que conseguir puestos de trabajo sea cada vez más competitivo, especialmente para personas con algún tipo de diversidad funcional, étnica o cultural (Marchant Castillo, 2020; 2022).

En particular, las personas con TEA enfrentan dificultades adicionales debido a las limitaciones propias del trastorno, lo que puede dificultar actividades como las entrevistas de trabajo, hablar en público y trabajar en equipo, entre otras. Es fundamental que estas personas puedan desenvolverse en una ocupación tan significativa como el trabajo, ya que aumenta su grado de independencia, les permite compartir con sus pares y contribuir a la sociedad con sus habilidades. Además, el trabajo es clave para la independencia en la adultez y la adultez mayor.

Por ello, se cree que, a través de la terapia ocupacional, herramientas tecnológicas y la inclusión laboral, las personas con TEA pueden superar estas barreras.

Desarrollo

Argumento 1: Relación entre TEA, empleabilidad y desempeño laboral

Cuando se habla de personas con TEA que desean ingresar al mundo laboral, primero se debe abordar el estado actual de este campo y si está preparado para integrar a personas con esta condición. Actualmente, en Chile existe la Ley 21.015, la cual establece que las empresas con 100 o más trabajadores deben contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores (BCN, 2017). Sin embargo, esta medida aún es insuficiente. Aunque se han creado medidas legales a favor de la inclusión laboral, se debe entender que en los últimos cinco años el país ha pasado por situaciones que han impactado su economía y, por lo tanto, han creado aún más barreras para acceder a un empleo.

En primer lugar, Chile enfrentó una de las peores crisis económicas de su historia debido a la crisis social del último trimestre de 2019 (Sánchez, 2021). En segundo lugar, la pandemia de COVID-19 durante los años 2020 y 2021 fue reconocida como uno de los principales obstáculos para obtener un desempeño óptimo en los roles de estudiantes y trabajadores, ya que muchas tareas laborales no podían realizarse de manera presencial, una situación que se vivió a nivel mundial antes, durante y después de la cúspide del virus (Calvo et al., 2020; da Silva, Mariotti y Bridi, 2020; Marchant Castillo, 2021).

Estas situaciones, combinadas con la actual recesión económica global y sus efectos a nivel internacional, influenciados por el contexto social y los impactos de la pandemia a nivel local (Gálvez-Gamboa et al., 2023), evidencian las deficiencias de la ley. A pesar de que el Artículo 157 de la Ley 21.015 establece que las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida, deberán cumplirla de manera alternativa, ejecutando medidas como la contratación de servicios con empresas que empleen personas con discapacidad o realizando donaciones a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones (Ley N.° 19.885), diversas empresas públicas y privadas pueden evitar contratar a personas con discapacidad. Esto se confirma en el informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley 21.015, elaborado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y el Ministerio de Hacienda (2021). En dicho documento se informa que, durante 2019, el 93.5% de las empresas del sector público obligadas a cumplir la cuota de esta ley no estaban cumpliendo su obligación o no había suficiente información. En el sector privado, el cumplimiento disminuyó del 44.9% en 2019 al 30.4% en 2021.

Particularmente, las personas adultas con TEA tienen un porcentaje de inactividad laboral o productiva que oscila entre el 76% y el 90%, un porcentaje muy alto (Jiménez, 2022). Esto ocurre a pesar de que este colectivo está capacitado para ejercer laboralmente, siendo totalmente capaces de desempeñar sus labores y contando con fortalezas personales que benefician a las diversas compañías donde podrían insertarse (García-Villamisar y Muela, 2000). No obstante, las barreras sociales (Palacios, 2008), junto con la economía inestable, han establecido un complejo escenario para esta comunidad en aumento (Sevilla et al., 2013).

Argumento 2: Herramientas para facilitar el ingreso al mundo laboral sin limitaciones

Como se mencionó anteriormente, las personas con TEA pueden tener ciertas limitaciones en sus habilidades de interacción social, alteraciones del habla, restricciones en el pensamiento abstracto, alteraciones sensoriales, entre otras (Celis Alcalá y Ochoa Madrigal, 2022). Sin embargo, esto no significa que todos los individuos presenten las mismas alteraciones ni en el mismo grado. Aunque las principales dificultades del trastorno están orientadas a problemas sociales y comportamientos restrictivos, no necesariamente todos presentan estas dificultades.

Dicho esto, podemos afirmar que las personas con TEA pueden beneficiarse de un trabajo continuo con terapeutas ocupacionales, específicamente de un acompañamiento terapéutico (Marchant Castillo, 2020), que favorezca la exploración y el desenvolvimiento de las personas con TEA en una ocupación significativa en su transición a la vida adulta, como lo es el trabajo.

Según la American Occupational Therapy Association (2020), la ocupación laboral es relevante en las siguientes clasificaciones: interés y persecución laboral, búsqueda y adquisición de empleo, y rendimiento en el trabajo y su mantenimiento. En esta línea, el rol del terapeuta ocupacional en la inclusión laboral radica en realizar un proceso de preparación tanto para el usuario como para la empresa en la que este se quiera desempeñar, creando ambientes que faciliten la participación ocupacional (Marchant Castillo, 2020) e incluyan culturas, estilos, destrezas, educación y diversas formas de ver el mundo (García Arías y García Cohen, 2019).

Según Fernández Díaz et al. (2020), la intervención con el usuario comienza desde que este decide ingresar al mercado laboral, dando apoyo en ocupaciones de la vida cotidiana y tareas de apresto laboral, como la elaboración de un currículum, la búsqueda de intereses y la preparación para la entrevista de trabajo. Luego viene la preparación de la empresa a través de asesorías y capacitaciones, y finalmente el proceso de seguimiento una vez que el usuario ya está trabajando. En este último punto, el terapeuta ocupacional tiene la responsabilidad de gestionar las redes, movilizando contactos, relaciones y recursos para obtener buenos resultados en la inclusión laboral (Delgado, 2020). Para ello, debe evaluar cómo se está llevando a cabo el proceso, explicar al usuario en el lugar de trabajo cuáles fueron los ítems mejor evaluados, qué hay que mejorar y cómo se va a mejorar, al mismo tiempo que proporciona feedback al empleador para que el usuario pueda mejorar su desempeño (Fernández Díaz et al., 2020).

Argumento 3: Dificultades o barreras a las que se enfrentan las personas adultas con TEA

El pasado 10 de marzo de 2024, se promulgó la Ley 21.545, la cual establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas con TEA en el ámbito social, de salud y educación. Esta ley tiene como objetivo asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con TEA; eliminar cualquier forma de discriminación; promover un abordaje integral de estas personas en el ámbito social, de la salud y de la educación; y concientizar a la sociedad sobre esta temática. Además, se reconoce el TEA

como un neurotipo genérico, por lo cual abarca todo el curso de vida de las personas que lo presentan (BCN, 2023). Asimismo, el 24 de julio de 2012, se publicó la Ley 20.609, llamada Ley de No Discriminación, la cual establece medidas contra acciones de discriminación y busca instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cada vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria, garantizando a toda persona el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile (BCN, 2012).

En este contexto, podemos mencionar que las leyes en Chile, en cierta forma, favorecen en gran medida la inclusión de las personas adultas con TEA en su rol como trabajadores. No obstante, aún presentan desafíos, como la regulación de procesos formativos y/o investigativos en los que se utilice un lenguaje poco inclusivo. Por ejemplo, se malinterpreta que las personas con discapacidad física tienen una valoración más favorable que las personas con discapacidad mental y psiquiátrica (Sánchez, 2022), especialmente porque este último colectivo debe lidiar constantemente con estigmas o formas en que la sociedad las encasilla o marca de forma negativa (López y Förster, 2022). Esto genera actitudes paternalistas o reproduce ideas preconcebidas basadas en la ignorancia. Este tipo de circunstancias a las que se enfrentan jóvenes y adultos con TEA no proporcionan situaciones ni posibilidades para actualizar sus propias potencialidades (Ogalla Sánchez, 2003), especialmente en aspectos concretos de la vida que se han tomado como indicadores de "éxito" o de resultados personales satisfactorios, como tener un empleo remunerado al llegar a la vida adulta (Vidriales Fernández et al., 2017). Sin estas oportunidades, las personas no pueden seguir desarrollando nuevos aprendizajes, coartando la posibilidad de poner a prueba sus capacidades e implementar todas las herramientas adquiridas en los diversos procesos terapéuticos, que muchas veces se desarrollan desde la infancia (Marchant Castillo et al., 2021; Muñoz y Noriega, 2016).

Conclusión

Como principales desafíos para abordar las necesidades de las personas con TEA, se sostiene que la sociedad debe potenciar las habilidades de autonomía e independencia en todas las áreas de desarrollo, tanto individual como social, evitando el apartheid ocupacional (Kronenberg, Simó, & Pollard, 2007). Para lograr esto, es fundamental erradicar el paradigma que la sociedad tiene acerca de las personas con algún diagnóstico de salud mental y/o psiquiátrico, promoviendo la educación y la formación, así como el desarrollo de estrategias que fomenten la sensibilización y la disposición social para disminuir la brecha en desigualdad y eliminar las barreras en el acceso y la participación social que, históricamente, han frenado y limitado las experiencias y el desarrollo de las personas en situación de discapacidad.

Asimismo, reiteramos que las leyes 20.609, 21.015 y 21.545 han representado un avance social significativo, promoviendo la inclusión y facilitando experiencias positivas en los procesos de inclusión laboral de los adultos con TEA y otras personas con diagnósticos de salud mental. Sin embargo, las etiquetas y prejuicios sociales a menudo actúan como

factores de retroceso, generando experiencias negativas, por ejemplo, en entrevistas de trabajo donde son rechazados exclusivamente por su diagnóstico, lo que podría provocar ansiedad y temor a ser expuestos nuevamente a dicha situación. Por esto, a través de la Terapia Ocupacional, acompañando y favoreciendo espacios de exploración (De las Heras, 2015), podemos contribuir a que las personas adultas con TEA desarrollen las habilidades necesarias para un proceso de inserción laboral exitoso. Además, esto les permite conocer y elaborar un plan adecuado que satisfaga las diversas necesidades que la vida adulta y los roles laborales demandan, anticipándose y regulando la conducta frente a los desafíos ambientales.

Es esencial reconocer que todas las barreras sociales de acceso, aprendizaje y participación mencionadas anteriormente obstaculizan el proceso de inclusión e inserción laboral de las personas con TEA, influyendo directamente en su calidad de vida y en sus experiencias de interacción, necesarias para su desarrollo. En este sentido, es necesario crear estrategias de intervención social, generando espacios de desarrollo donde, a partir de un interés común, se ejecuten adaptaciones flexibles a la realidad y entorno de las personas. Esto implica modificar sus ambientes a través de diversos recursos, tanto materiales como humanos, que faciliten la inclusión laboral de las personas con TEA. Lo mencionado contribuirá a las reflexiones que debería tener la sociedad, los profesionales y futuros empleadores en torno al apoyo necesario para lograr procesos laborales inclusivos, donde es crucial que el contexto y los entornos se flexibilicen para favorecer la adaptación y así generar una correcta y real inclusión.

No negamos que un diagnóstico influye negativamente en el proceso de acceso y mantenimiento en un trabajo, pero apelamos a que las características personales, como los valores e intereses, junto con el apoyo de profesionales del área social y de la salud, como los terapeutas ocupacionales, pueden lograr la adaptación ocupacional (De las Heras, 2015). De esta manera, las personas pueden acceder y mantenerse en un trabajo, respondiendo a sus demandas y derechos en espacios de diálogo que promuevan la participación, la igualdad de oportunidades y el reconocimiento, favoreciendo una mayor y mejor calidad de vida en el tránsito y desarrollo de la adultez.

No existen conflictos de interés

Referencias bibliográficas

Abarzúa, L. (2023, 17 de julio). *Cómo es vivir en el espectro autista en la adultez*. Cooperativa.cl. https://opinion.cooperativa.cl/opinion/salud/como-es-vivir-en-el-espectro-autista-en-la-adultez/2023-08-17/090723.html

American Psychiatric Association. (2013). DSM-5. *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5ª ed.).

American Occupational Therapy Association. (2020). Occupational therapy practice framework: domain and process. *American Journal of Occupational Therapy*, 62, 625-683. https://doi.org/10.5014/ajot.62.6.625

BCN. (2012). Ley 20.609. Establece medidas contra la discriminación. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idVersion=Diferido

BCN. (2017). Artículo 157 bis. En Ley Núm. 21.015: Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997&idParte=

BCN. (2023). Ley. 21.545. Establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los Derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista en el ámbito social, de salud y educación. https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1190123

Calvo, S., Cervi, L., Tusa, F. y Parola, A. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador. *Revista Latina de Comunicación Social*, *78*, 1-21. https://doi.org/10.4185/rlcs-2020-1466

Campos-Andaur, P. I., Galindo, M. K., Catalán, D. C. y Díaz, J. A. (2020). Determinantes de desempleo juvenil en la región del Maule, Chile. *Revista Espacios*, *41*(8), 24.

Celis Alcalá, G. y Ochoa Madrigal, M. G. (2022). Trastorno del espectro autista (TEA). *Revista de la Facultad de Medicina*, Universidad Nacional Autónoma de México, 65(1), 7–20. https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2022.65.1.02

Da Silva, T., Mariotti, M. y Bridi, A. (2020). Aprendendo a lidar com as mudanças de rotina devido ao COVID-19: Orientações Práticas para Rotinas Saudáveis/Learning to deal with change routine due to COVID-19: guidelines healthy routine practices. *Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional, 4*(3), 519-528. https://doi.org/10.47222/2526-3544.rbto34250

De las Heras, C. G. (2015). *Modelo de ocupación Humana*. Síntesis.

Delgado, C. H. (2020). *La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo.

Fernández Díaz, S. C., Mussuto Rienzi, G., Valenzuela Silva, M. de los Ángeles y Bartolucci Zambra, C. A. (2020). El Rol del Terapeuta Ocupacional: La Inclusión Laboral y la Ley 21.015 en Chile. *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, *20*(2), 155-168. https://doi.org/10.5354/0719-5346.2020.53305

Gálvez-Gamboa, F. A., Muñoz-Henríquez, E. M. y Valenzuela-Keller, A. A. (2023, January). Heterogeneidad en el impacto del Covid-19 sobre las ventas de microempresas en Chile a nivel municipal. *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, *43*(1), 57-75. https://doi.org/10.5209/aguc.85939

García Arias, A. J. y García Cohen, R. C. (2019). Importancia de la inclusión en el mundo laboral actual [Tesis de Grado, Universidad Los Libertadores]. Repositorio Institucional - Universidad Los Libertadores.

García-Villamisar, D. y Muela, C. (2000). Relación empírica entre el burnout y los estilos de solución de problemas interpersonales en una muestra de terapeutas y preparadores laborales de adultos autistas integrados en un programa de empleo con apoyo. *International Journal of Social Psychology*, *15*(1), 77-85. https://doi.org/10.1174/021347400760259884

Jiménez, C. (2022). *Contexto Actual de Inclusión Laboral de las Personas con Autismo* [Tesis de Grado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional - Universidad de Concepción.

Kronenberg, F., Simó, S. y Pollard, N. (2007). *Terapia Ocupacional sin Fronteras Aprendiendo del espíritu de supervivientes*. Médica Panamericana.

López, I. y Förster, J. (2022). Trastornos del neurodesarrollo: dónde estamos hoy y hacia dónde nos dirigimos. *Revista médica clínica las condes*, *33*(4), 367-378.

Marchant Castillo, J. I. (2020). Terapia Ocupacional en la inclusión laboral de personas trans. Un ensayo reflexivo. *RETO: Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional, 7*(2), 11-25.

Marchant Castillo, J. I. (2021). Influencia del covid-19 en el rol docente. *UCMaule*, (60), 76-89. https://doi.org/10.29035/ucmaule.60.76

Marchant Castillo, J. I. (2022). Terapia ocupacional, sexualidad e investigación para las políticas públicas. *ContexTO*, *8*, 51-61. https://doi.org/10.54761/contexto.num8.14

Marchant Castillo, J. I., Galaz, A. M., Pilot, P. A., Olguín, C. N. y Rocco, M. V. (2021). Prácticas del terapeuta ocupacional en hipoterapia con niños, niñas y adolescentes diagnosticados con trastorno del espectro del autismo en la Región de Valparaíso. *Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional*, *8*(2), 28-44.

Martínez, D. (2018). Caracterización del ciclo de vida personal, familiar y laboral de trabajadores de la ciudad de Cali y su relación con el mundo del trabajo [Tesis de Maestría, Universidad de Manizales]. Repositorio Institucional - Universidad de Manizales.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familiar y Ministerio de Hacienda. (2021). Informe de Evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 21.015, incentiva la inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral. https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/6660

Monteiro, R. (2014). La importancia del trabajo en la transición hacia la vida adulta. *Desidades* [en línea] *4*, 20-29. https://doi.org/10.54948/desidades.v0i4.2587

Muñoz, A. I. M. y Noriega, M. A. (2016). Revisión de la práctica profesional de terapia ocupacional en autismo. *Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG*, (24), 14.

Ogalla Sánchez, E. J. (2003). "Adultización" de los jóvenes con autismo y/o necesidades de apoyo generalizado. Hacia una conversión necesaria. *EA, Escuela abierta: revista de Investigación Educativa*, (6), 85-128.

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cermi.

Sánchez, A. (2022). Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, *10*(3), 310-382.

Sánchez, M. (2021). El impacto del COVID-19 en el emprendimiento en México, Chile, Colombia y Brasil. https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2021/7.04.pdf

SENADIS. (2023). Preguntas Frecuentes Ley N°21.545. https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/7345

Sevilla, M. D. S. F., Bermúdez, M. O. E. y Sánchez, J. J. C. (2013). Aumento de la prevalencia de los transtornos del espectro autista: una revisión teórica. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, *1*(1), 747-764.

Vidriales Fernández, R., Hernández Layna, C., Plaza Sanz, M., Gutiérrez Ruiz, C. y Cuesta Gómez, J. (2017). *Calidad de vida y Trastorno del Espectro del Autismo: cuanto mayor es la calidad de los apoyos, mejores son las vidas que hay detrás*. https://www.autismo.org.es/sites/default/files/calidad_de_vida_y_tea_coleccion_calidad_de_vida_web.pdf

Yáñez, C., Maira, P., Elgueta, C., Brito, M., Crockett, M., Troncoso, L., López, C., Troncoso, M. (2021). Estimación de la prevalencia de trastorno del Espectro Autista en población urbana chilena. *Andes pediátrica*, *92*(4), 519-525. https://dx.doi.org/10.32641/andespediatr.v92i4.2503