

# Desafíos de la interacción social de la persona con autismo en el mercado laboral

Challenges of social interaction of people with autism in the job market

Desafios da interação social da pessoa com autismo no mercado de trabalho

 Karina Borgonovi Silva Barbi<sup>1</sup>  
 Esther Rocha Serralvo<sup>1</sup>  
 Gabriel Massucato Pavão<sup>1</sup>  
 Lucas Pereira Bitencort<sup>1</sup>  
 João Carlos Caselli Messias<sup>1</sup>  
 Javier Labarthe<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pontificia Universidade Católica de Campinas

<sup>2</sup> Universidad Católica del Uruguay

Recibido: 08/03/2023

Aceptado: 22/03/2024

## Autor de correspondencia:

João Carlos Caselli Messias,  
joao.messias@puccampinas.edu.br

## Cómo citar:

Barbi, K. B. S., Rocha Serralvo, E., Massucato Pavão, G., Pereira Bitencort, L., Messias, J. C. C., & Labarthe, J. (2024). Desafíos de la interacción social de la persona con autismo en el mercado laboral. *Ciencias Psicológicas*, 18(1), e-3283.

<https://doi.org/10.22235/cp.v18i1.3283>

**Resumen:** Los individuos diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista (TEA) tienen dificultades conductuales y de interacción social como características típicas de su síndrome. Quienes necesitan ayuda y logran ingresar al mercado laboral, experimentan varios obstáculos como desventaja en los procesos de selección, sufrimiento de estigma y prejuicio, insuficiencia de las estructuras ambientales y de comunicación. Esta revisión de alcance buscó explorar los aspectos sociales presentes en la realidad de las personas con TEA en el mercado de trabajo, en un intento de identificar las dificultades inherentes a los diversos niveles, así como las medidas de apoyo tomadas. Se localizaron y analizaron 36 artículos de las bases de datos Scopus, Web of Science, PsycINFO, SciELO y PePSIC, ninguno de estos escritos en América Latina. Los resultados apuntan a la falta de conocimiento en un nivel satisfactorio sobre los TEA por parte de las organizaciones, directivos y colaboradores, con el fin de prevenir la discriminación, adecuar las condiciones de trabajo y promover la realización profesional de esta población con justicia y dignidad.

**Palabras clave:** autismo; mercado laboral; discriminación; discapacidad

**Abstract:** Individuals diagnosed with autism spectrum disorder (ASD) have behavioral and social interaction difficulties as typical characteristics of their syndrome. For those who require support and are able to enter the job market, several obstacles are experienced, including losses in selection processes, suffering from stigma and prejudice, and inadequacy of environmental and communication structures. This scoping review sought to explore the social aspects present in the reality of individuals with ASD inserted in the job market, in an attempt to identify the inherent difficulties at the various levels, as well as what support measures were taken. Thirty-six articles were located and analyzed from the Scopus, Web of Science, PsycINFO, SciELO and PePSIC databases, none of which were written in Latin America. Results point to the lack of knowledge at a satisfactory level about ASD on the part of organizations, managers, and co-workers, in order to prevent discrimination, adapt working conditions, and promote the professional fulfillment of this population with justice and dignity.

**Keywords:** autism; labor market; discrimination; deficiency



**Resumo:** Indivíduos com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA) possuem dificuldades comportamentais e de interação social como características típicas de sua síndrome. Para aqueles que exigem apoio e conseguem se inserir no mercado de trabalho, diversos entraves são vivenciados, incluindo prejuízos nos processos seletivos, sofrimento de estigma e preconceito, inadequação de estruturas ambientais e de comunicação. Esta revisão do tipo *scoping* buscou explorar os aspectos sociais presentes na realidade de indivíduos com TEA inseridos no mercado de trabalho, na tentativa de identificar quais as dificuldades inerentes nos diversos níveis, bem como quais medidas de apoio realizadas. Foram localizados e analisados 36 artigos a partir das bases Scopus, Web of Science, PsycINFO, SciELO e PePSIC, sendo que nenhum foi elaborado na América Latina. Os resultados apontam para a falta de conhecimento em nível satisfatório sobre o TEA por parte das organizações, gestores e colegas de trabalho, de forma a prevenir a discriminação, a adequar as condições laborais e promover a realização profissional dessa população com justiça e dignidade.

**Palavras-chave:** autismo; mercado de trabalho; discriminação; deficiência

El Trastorno del Espectro Autista (TEA) es un diagnóstico caracterizado por deficiencias persistentes que se manifiestan en dos dimensiones principales, una relacionada con la comunicación y la interacción social, y la otra con patrones de comportamiento, intereses y actividades restringidos y repetitivos. Los síntomas pueden manifestarse de diferentes formas para cada individuo, dependiendo de factores como el nivel de desarrollo cognitivo, la edad cronológica y la severidad del padecimiento, caracterizando la denominación “espectro”. En los últimos años, la prevalencia observada en varios países ha crecido, alcanzando el 1 % de la población, tanto en niños como en adultos. Las causas de este aumento han sido cuestionadas, considerando posible subregistro por cuestiones metodológicas en estudios previos, ampliación de criterios diagnósticos, mayor concienciación o un aumento real de casos (American Psychiatric Association, 2014). En una publicación reciente, el Center for Diseases Control estimó que la población de 18 a 84 años con autismo en Estados Unidos (EE. UU.) rondaba el 2.2 %, lo que equivale a aproximadamente 5.5 millones de personas (Maenner et al., 2023).

La frecuencia de diagnóstico en hombres es cuatro veces mayor que en mujeres, probablemente debido a la mayor sutileza de los síntomas sociales y de comunicación en mujeres en la edad adulta. De todas las personas que reciben un diagnóstico, solo una minoría con deficiencias leves, y sin deterioro cognitivo, logra desarrollar capacidades sociales y adaptativas mínimas para vivir de forma independiente e ingresar al mercado laboral. Cuando tienen éxito, a menudo enfrentan dificultades en la socialización y organización que conducen al sufrimiento mental, y una mayor propensión a la ansiedad y la depresión. Si bien el trabajo es una fuente de estímulo y motivación para quienes desarrollan habilidades superiores específicas, el esfuerzo provocado por las estrategias compensatorias y los mecanismos de afrontamiento pueden generar un estrés intenso (American Psychiatric Association, 2014; Kvelson et al., 2022).

En Brasil, hasta el momento, solo se ha realizado un pequeño estudio de prevalencia, identificando una tasa de 27.2 personas con TEA por cada 10,000 habitantes (Paula et al., 2011). Tras revisar los datos demográficos del censo de 2010 para adaptarlos a la Encuesta Nacional de Salud realizada en 2013, se estimó que el total de personas con algún tipo de discapacidad ronda los 12.4 millones y, de estos, el 0.8 % tiene algún tipo de discapacidad intelectual, siendo el 0.5 % diagnosticado desde el nacimiento (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística [IBGE], 2019).

Según el Decreto n.º 3.298 (Brasil, 1999), que reglamenta la Ley n.º 7.853 de 1989, relativa a la Política Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, las empresas de hasta 200 trabajadores deben tener el 2 % de su plantilla ocupada por personas con discapacidad; entre 201 y 500 empleados, 3 %; entre 501 y 1,000 empleados, 4 %; y empresas con más de 1,001 empleados, 5 %. Sin embargo, según un estudio realizado con empresas brasileñas, solo una cuarta parte de ellas alcanzan la cuota establecida, dando prioridad a las personas que necesitan pequeñas adaptaciones estructurales. Así, se da preferencia a las discapacidades físicas más leves, con solo el 25 % de las contrataciones de personas con discapacidad intelectual (Do Carmo et al., 2020).

En Uruguay, por su parte, la Ley n.º 19.691, promulgada el 29 de octubre de 2018, estableció una serie de beneficios para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta normativa señala la necesidad de prever “apoyo laboral”, que va desde la modificación de la estructura edilicia hasta la asignación de mentores para garantizar la adaptación y desempeño laboral a aquellas personas con algún tipo de discapacidad. Define además la figura del “operador laboral”, cuyo rol tiene como objetivo

el apoyo a las personas para la inserción (Uruguay, 2018). En Uruguay, según datos de la Federación Autismo Uruguay, entre 30 y 35 mil personas presentan TEA.

A pesar de que muchas personas con TEA de alto funcionamiento tienen un intelecto medio o superior a la media, estando cualificadas, en algunos casos, más allá de lo necesario para ejercer la profesión que desean (Hayward et al., 2018; Lorenz et al., 2021; Nagib & Wilton, 2019), estudios como los de Shattuck et al. (2012) y Taylor y Seltzer (2011, 2012) demuestran que esta población, típicamente, enfrenta niveles de desempleo o subempleo por encima del promedio de la población general. Incluso cuando tienen empleo, muchas personas con autismo sufren prejuicios, *mobbing* y persecución, así como ansiedad, agotamiento e incomodidad, provocados por un entorno laboral poco adaptado a sus necesidades (Cooper & Kennady, 2021; Djela, 2021; Hayward et al., 2018).

Sin embargo, como lo señala Bartalotti (2010), las personas con algún tipo de discapacidad no están limitadas por su condición en sí, sino por las barreras impuestas por los individuos neurotípicos, que desconocen la forma diferente de relacionarse con el mundo de los neurodivergentes y adoptan políticas excluyentes, deliberadamente o por falta de conocimiento. Por lo tanto, se postula que la exclusión del individuo con TEA de alto funcionamiento en el ámbito laboral no se centra únicamente en él, sino que se origina en la organización social moderna, sus valores e ideologías.

El objetivo principal de este estudio fue explorar aspectos relacionados con los problemas sociales experimentados por personas con TEA en el mercado laboral, buscando comprender las dificultades existentes, así como la efectividad de las medidas de apoyo realizadas.

## Método

### Tipo de estudio

Esta es una revisión de literatura del tipo *scoping* (Peters et al., 2015). Este tipo de revisión busca documentar aspectos recientes de la literatura sobre un tema dado que aún es poco explorado en la investigación, favoreciendo la comprensión de temas amplios antes de enfocarse en otros más específicos (Arksey & O'Malley, 2005). La comprensión de la realidad del individuo con TEA insertado en el mercado laboral es un tema de gran importancia, dado el aumento de diagnósticos realizados en las últimas décadas, principalmente de casos más leves que cuentan con las capacidades mínimas para ejercer una vida laboral activa. Por ello, el conocimiento de los aspectos contribuyentes, tanto individuales como organizacionales, así como los resultados existentes de las medidas utilizadas hasta el momento, es relevante para la percepción de las brechas que aún existen. Este estudio cumplió con las recomendaciones propuestas para realizar una revisión de *scoping*, realizando cinco pasos: 1) delimitación de la pregunta de investigación; 2) identificación de estudios relevantes; 3) selección de estudios; 4) análisis de datos revisados; 5) agrupar, resumir y difundir resultados (Arksey & O'Malley, 2005).

### Cuestión orientadora

La pregunta de investigación “¿Cómo es la realidad social de las personas con autismo en el mercado laboral?” se construyó a partir de las siglas PCC, P = población; C = concepto; C = contexto (Peters et al., 2015), considerando como población a los individuos con autismo, el concepto de interacción social y el contexto del entorno de trabajo.

### Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión fueron: artículos de psicología, sin límite de fecha, revisados por pares, escritos en portugués, inglés o español y que abordaran específicamente el tema del autismo y sus interacciones sociales en el mercado laboral, desde la perspectiva de las propias personas autistas o de los profesionales implicados con ellas; participantes con diagnóstico confirmado de autismo y experiencia previa o actual en el mercado laboral. Los criterios de exclusión fueron artículos que no abordaran directamente el tema propuesto y textos editoriales, cartas, puntos de vista, comentarios, capítulos de libros, disertaciones de maestría o tesis doctorales. Dada la opción de centrarse en aspectos psicológicos de la interacción social de las personas con autismo en el mercado laboral, no se incluyeron artículos de otras áreas, como trabajo social o sociología, por ejemplo.

## Recopilación, organización y análisis de datos

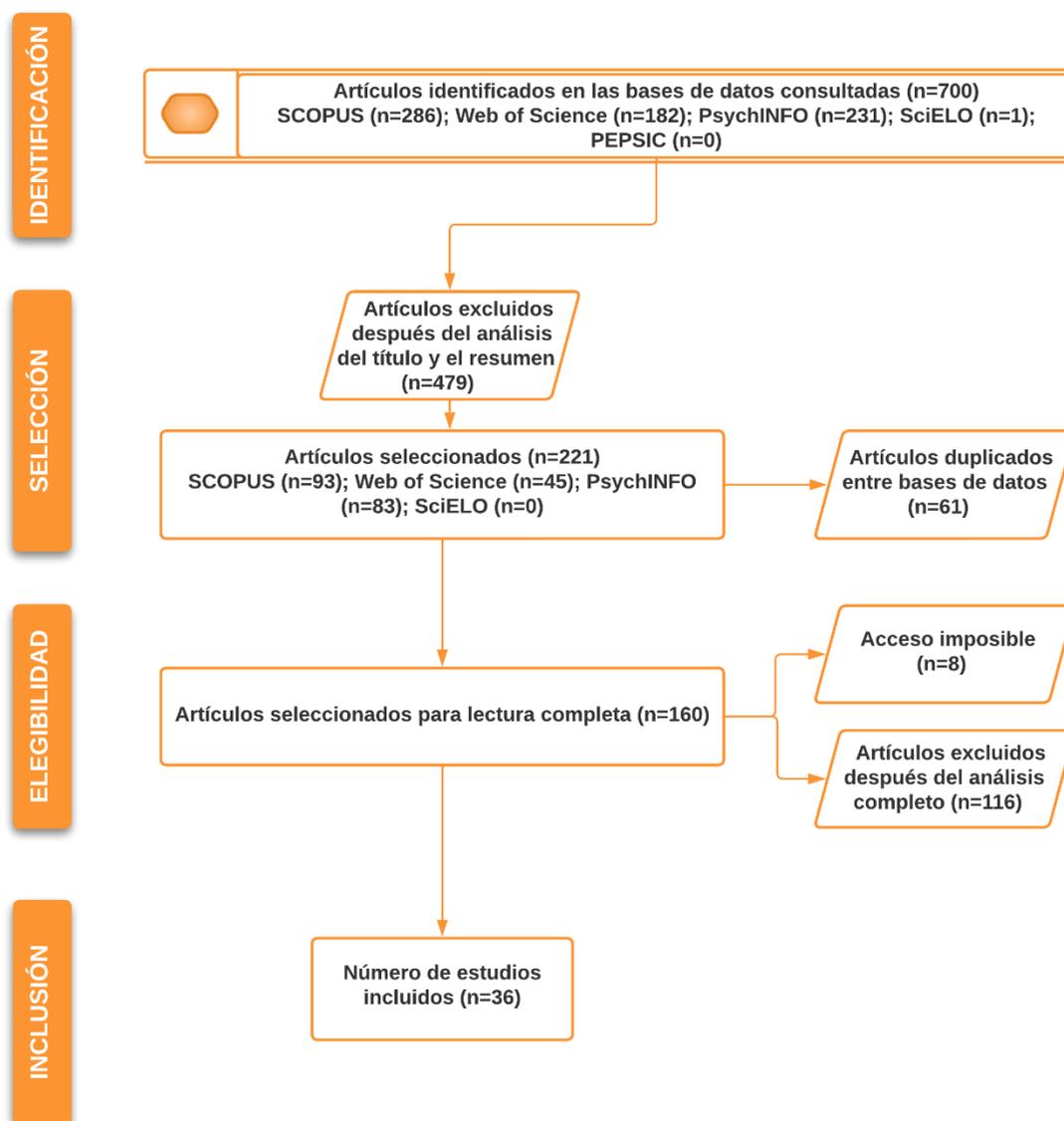
Las bases de datos utilizadas fueron: Scopus, Web of Science, PsycINFO, SciELO y PePSIC. Las palabras clave utilizadas fueron *autism* OR *ASD* OR *asperger*, para seleccionar la población; *employment* OR *workplace* OR *workforce* OR *job*, para caracterizar el contexto del mercado laboral; y *social* OR *relationship* OR *socialization* para definir el concepto de interés. En SciELO también se utilizaron palabras clave en portugués. En el proceso de investigación se utilizaron todas las combinaciones posibles, aplicando el término booleano AND.

La búsqueda en las bases de datos inicialmente resultó en 700 artículos. En la primera selección, mediante la lectura de títulos y resúmenes, fueron excluidos los artículos que no abordaban la temática propuesta por esta revisión. Se incluyeron todos aquellos que, al menos, mencionaran de alguna manera el tema de las interacciones sociales de las personas autistas en el ámbito laboral. Como resultado de esta primera selección se obtuvieron 221 artículos. De estos, 61 eran duplicados y fueron debidamente excluidos, quedando 160 para el análisis completo.

De los 160 artículos, ocho no permitieron el acceso completo y 116 fueron excluidos después de la lectura y análisis por no cumplir con los criterios de inclusión. Los 36 artículos restantes se incorporaron al corpus de esta revisión. La Figura 1 presenta el diagrama del proceso de selección.

**Figura 1**

*Diagrama de flujo del proceso de revisión del alcance (PRISMA)*



## Resultados

De los estudios seleccionados, 32 tenían un diseño transversal, con dos en forma de estudios de caso y dos con diseños longitudinales. El país de mayor referencia de los estudios fue EE. UU., seguido de Reino Unido y Australia, no habiéndose encontrado ninguno de Latinoamérica. La Tabla 1 enumera los artículos seleccionados, según autores y publicación en orden cronológico, muestra, metodología y resultados encontrados.

**Tabla 1**  
*Información principal sobre artículos seleccionados*

Referencia (Año)	Muestra (Región)	Metodología	Objetivo	Resultados
Burt et al. (1991)	4 individuos con TEA (EE. UU.)	Estudio intervencionista (Estudio de Caso)	Formación para adaptarse al mercado laboral.	Los participantes fueron empleados después del entrenamiento.
Shields-Wolfe & Gallagher (1992)	1 autista con habilidades especiales (EE. UU.)	Estudio intervencionista (Transversal)	Entrenamiento de mejora de habilidades.	Mejor rendimiento de tareas y habilidades sociales.
Howlin et al. (2005)	203 personas con TEA/140 empleados (Reino Unido)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Evaluar los cambios en los clientes de programas "NAS Prospects".	Dificultades para realizar tareas e interacciones sociales. Aprendiendo sobre el autismo por parte de los gerentes.
Yokotani (2011)	22 personas con TEA (Japón)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Investigar la relación entre el estilo de evitación y la adaptación profesional.	Los individuos con más de un año de trabajo utilizan más el estilo de evitación para afrontar situaciones laborales.
Wehman et al. (2012)	33 personas con TEA (EE. UU.)	Estudio intervencionista (Longitudinal)	Examinar los efectos del empleo con apoyo para personas con TEA.	Dificultades de comportamiento y comunicación. Necesidad de apoyo para las interacciones sociales.
Parr et al. (2013)	52 personas con TEA (EE. UU.)	Estudio cualitativo (Transversal)	Evaluar la teoría del "liderazgo transformacional" y su impacto en la ansiedad.	Las comunicaciones descargadas, los objetivos claros, la influencia idealizada y la consideración individual, entre otros, ayudan a las personas autistas a desempeñarse.
Baldwin et al. (2014)	130 personas con TEA (Australia)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Describir las experiencias de las personas autistas en el trabajo.	Adaptación a tareas y entornos, relaciones interpersonales, comunicación, exclusión social, ansiedad e independencia.
Johnson & Joshi (2016)	30 personas con TEA (EE.UU.)	Estudio cualitativo (Transversal)	Analizar el impacto del diagnóstico en el trabajo.	Varias dificultades reportadas debido al diagnóstico tardío.

Referencia (Año)	Muestra (Región)	Metodología	Objetivo	Resultados
Lorenz et al. (2016)	66 personas con TEA (Alemania)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Identificar barreras y soluciones para ingresar al mercado laboral.	Dificultades vinculadas a las interacciones sociales, formalidades y exigencias del trabajo.
Murza (2016)	932 consejeros de rehabilitación vocacional (EE.UU.)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Analizar experiencias sobre el trabajo con personas autistas.	Dificultades con las interacciones sociales, entrevistas, resolución de tareas, falta de servicios de apoyo, sensibilidad ambiental, necesidades de transporte y confusión emocional.
Zalewska et al. (2016)	570 personas con TEA/3,540 personas con discapacidades diversas (EE.UU.)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Correlacionar las habilidades personales y externas con la adquisición de empleo en personas autistas.	La independencia del transporte favorece la empleabilidad. El empleo aumenta el empoderamiento psicológico. No hubo relación entre las habilidades sociales y el empleo.
Hedley et al. (2017)	9 personas con TEA/19 personas incluyendo apoyo y familiares (Australia)	Estudio cualitativo (Transversal)	Comprender la transición a la experiencia laboral, las barreras y los facilitadores.	Identificación de factores favorables y obstaculizadores para el desarrollo de personas autistas en el mercado laboral.
Nicholas et al. (2017)	71 personas con TEA/137 personal del programa de apoyo/51 cuidadores (Canadá)	Estudio cualitativo (Transversal)	Evaluar los programas de apoyo al empleo.	Importancia del apoyo para el éxito de la persona con autismo en el trabajo y la falta de ayuda suficiente para las dificultades.
Pfeiffer et al. (2017)	14 personas con TEA (EE. UU.)	Estudio cualitativo (Transversal)	Comprender el impacto de los factores ambientales en la satisfacción y el desempeño laboral.	La estigmatización, las interacciones sociales, la sensibilidad sensorial y la adaptación al medio como temas importantes.
Bross et al. (2018)	1 persona con TEA (EE. UU.)	Estudio intervencionista (Transversal)	Evaluar los efectos de una intervención de modelado de video.	Considerado positivo por el participante.

<b>Referencia (Año)</b>	<b>Muestra (Región)</b>	<b>Metodología</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Resultados</b>
McKnight-Lizotte (2018)	6 personas con TEA (EE. UU.)	Estudio cuantitativo con análisis fenomenológico (Transversal)	Analizar las dificultades de comunicación en el trabajo.	Dificultades en la interacción con compañeros, superiores y clientes y en las entrevistas.
Pfeiffer et al. (2018)	50 personas con TEA (EE. UU.)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Evaluar la satisfacción y la adecuación social y sensorial.	Los ambientes físicos agradables, las intervenciones de apoyo, el espacio para la autonomía y la orientación a la tarea ayudan con la satisfacción laboral.
Sung et al. (2018)	17 personas con TEA (EE. UU. y China)	Estudio intervencionista (Longitudinal)	Detallar el programa de intervención ASSET.	Desarrollo de habilidades sociales, autoconciencia, autoconfianza y empleo.
Black et al. (2019)	19 personas con TEA/60 otros profesionales (Multicéntrico)	Estudio cualitativo (Transversal)	Identificar los facilitadores y las barreras para el empleo de las personas autistas.	Principales dificultades: ansiedad, estrés, adaptación al entorno y tareas, relación con compañeros y superiores, divulgación de diagnóstico y comunicación. Trabajo como algo positivo.
Nagib & Wilton (2019)	507 personas con TEA (Canadá)	Estudio cualitativo (Transversal)	Explore el papel del género en la carrera y la búsqueda de empleo.	Dificultades en las entrevistas, elección de carrera y adaptación al entorno laboral entre géneros.
Nicholas et al. (2019)	82 empleadores y empleados (Canadá)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Evaluar estrategias y barreras para una mayor participación laboral.	La baja comprensión de los empleadores sobre el autismo.
Taylor et al. (2019)	443 personas con TEA (EE. UU.)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Comparar experiencias laborales entre géneros.	Se observaron diferencias entre géneros y su relación con el trabajo.
Vincent et al. (2019)	24 personas con TEA (Francia)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Describir el desarrollo socioprofesional y la calidad de vida.	Necesidad de acciones encaminadas a una mayor inclusión social y profesional de la persona con autismo.

Referencia (Año)	Muestra (Región)	Metodología	Objetivo	Resultados
Buckley et al. (2020)	18 personas con TEA/19 empleadores (Reino Unido)	Estudio cualitativo (Transversal)	Evaluar las experiencias y adaptaciones del empleo en las artes escénicas.	Dificultades: cambios inesperados, interacciones sociales, diagnóstico, hipersensibilidad, ansiedad y mala salud mental.
Bury et al. (2020)	29 personas con TEA/15 supervisores (Multicéntrico)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Investigar los desafíos sociales en el lugar de trabajo.	Interacción social, adaptación al medio y tareas como desafíos.
Gorenstein et al. (2020)	22 personas con TEA (EE. UU.)	Estudio intervencionista (Transversal)	Evaluar un programa para mejorar las habilidades sociales.	Mejora en habilidades sociales y tasas de empleabilidad.
Hayward et al. (2020)	101 personas con TEA/39 NTs (Australia; Reino Unido; EE. UU.)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Compare el impacto de las demandas laborales para autistas y NT.	Problemas: interacción social, adaptación a burocracias y políticas organizacionales, estrés, ansiedad y gestión de la demanda.
Pesonen et al. (2020)	55 personas con TEA (Multicéntrico)	Estudio cualitativo (Transversal)	Analizar estrategias para la facilitación del trabajo.	Descripción de las medidas de adaptación al entorno laboral, interacciones sociales, realización de tareas y aceptación de necesidades.
Waisman-Nitzan et al. (2020)	47 personas con TEA (Israel)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Correlacionar las características evaluadas y el empleo.	Correlaciones de variables de autoeficacia, desempeño, eficiencia, factores personales y relaciones interpersonales.
Cooper & Kennady (2021)	600 individuos neurodivergentes (95 con TEA) (Inglaterra)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Evaluar experiencias en el trabajo.	Mobbing, falta de comprensión por parte de los superiores, dificultad para socializar y adaptarse al puesto de trabajo.

Referencia (Año)	Muestra (Región)	Metodología	Objetivo	Resultados
Djela (2021)	34 personas con TEA (Reino Unido)	Estudio cualitativo (Estudio de caso)	Identificar las barreras para el empleo.	Dificultades de diagnóstico, <i>mobbing</i> , mala preparación de los empresarios y despidos improcedentes.
Lorenz et al. (2021)	53 personas con TEA (Alemania)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Identificación de dificultades en el trabajo.	Las barreras fueron identificadas en tres categorías: sociales, de formalidad y exigencias laborales.
Maras et al. (2021)	25 neurotípicos/25 TEA (Reino Unido)	Estudio cuantitativo (Transversal)	Identificar adaptaciones en una entrevista de trabajo.	Mejor calidad de respuesta y evaluación después de las adaptaciones.
Siedler & Idczak-Pacés (2021)	15 personas con TEA (Polonia)	Estudio cualitativo (Transversal)	Determinar las dificultades para obtener y conservar un empleo.	Dificultades en la interacción con los compañeros de trabajo, autocontrol, socialización e independencia.
Spoor et al. (2021)	32 compañeros de trabajo de internos autistas (Australia)	Estudio cualitativo (Transversal)	Comprender la visión de los compañeros y directivos sobre un programa de empleo.	Mejor adaptación, funcionamiento, organización y comprensión del autismo.
Walkowiak (2021)	16 profesionales de la neurodiversidad (Australia; Canadá; EE. UU.)	Estudio cualitativo con análisis fenomenológico (Transversal)	Correlacionar la transformación digital y la neurodiversidad.	Las tecnologías pueden ayudar a las personas autistas a mejorar sus habilidades existentes.

La literatura científica identificada en esta revisión aborda las dificultades del individuo autista en el mercado laboral desde diferentes perspectivas. Las características inherentes a los TEA, como hipersensibilidad sensorial, dificultad en la comunicación verbal y no verbal, conductas estereotipadas, entre otras, pueden impactar directa y negativamente en su desempeño dentro del ambiente de trabajo, causándoles sufrimiento, especialmente cuando falta ayuda, sea del contexto de trabajo o social (Buckley et al., 2020; Bury et al., 2020; Waisman-Nitzan et al., 2020).

Las investigaciones muestran que, desde un inicio, en el proceso de búsqueda de empleo, la persona con TEA se enfrenta a barreras en relación con la realización de entrevistas y procesos de selección. Los cuestionarios y entrevistas estandarizados, diseñados para individuos neurotípicos pueden afectar la evaluación de la capacidad cognitiva, así como la percepción del evaluador (Cooper & Kennady, 2021; Maras et al., 2021). Si bien muchas agencias ofrecen apoyo y orientación para el mejor desempeño, tanto en las entrevistas como para el mantenimiento del trabajo, se observa que aún existen muchas falencias en estos procedimientos, como se reporta en algunos artículos. Las percepciones erróneas, la subyugación de capacidades y potenciales pueden restringir las oportunidades a funciones más simples, con salarios más bajos (Nagib & Wilton, 2019; Tint & Weiss, 2017).

Aunque reconocidos como beneficiosos e importantes para aliviar los sentimientos de angustia y miedo, así como para la integración profesional, los apoyos que se ofrecen para el empleo aún son insuficientes (Nicholas et al., 2017; Rodgers et al., 2018; Vincent et al., 2019). Según algunos autores, una parte considerable de la baja eficacia de estos apoyos está relacionada con la inadecuada formación de los orientadores en readaptación profesional. Esta percepción proviene de ambos lados, debido a la inseguridad de los profesionales por la falta de mayor formación sobre esta condición (Murza, 2016), y

por trabajadores con TEA, según denuncias de trato inadecuado y percepciones limitadas de los asesores sobre la persona con TEA (Nagib & Wilton, 2019).

Una vez en el mercado de trabajo, los trabajadores con TEA enfrentan dificultades en diferentes áreas, incluyendo problemas relacionados con las relaciones interpersonales, obstáculos en el desempeño de las tareas e insuficiencias de las estructuras organizacionales para su condición. Las demandas sociales representaron el mayor daño observado, consideradas como barreras para el 90 % de la población autista (Hayward et al., 2020). Los mayores desafíos estaban asociados a exposiciones en el ambiente de trabajo, como reuniones, fiestas, discusiones grupales, entre otras situaciones (Bury et al., 2020). En un intento por integrarse al contexto social, el individuo con TEA puede desarrollar un patrón de comportamiento conocido como *masking* (“enmascaramiento”), ocultando sus particularidades y, a través de la observación social y la mímica, actuar “de manera similar” a sus pares. A pesar de traer algún beneficio, la continuidad de esta conducta puede encubrir la necesidad real de apoyo y causar sufrimiento (Murza, 2016).

En cuanto a la ejecución de las tareas, medidas como la adecuación de las orientaciones dadas por jefes y compañeros, la adecuación del entorno físico, la simplificación y objetivación de las tareas solicitadas, la coherencia rutinaria y la flexibilidad de los requisitos, se mostraron eficaces para el compromiso y productividad del trabajador con TEA (Black et al., 2019; Hayward et al., 2020; Hedley et al., 2017; Pesonen et al., 2020; Pfeiffer et al., 2017, 2018). En este proceso adaptativo, Johnson y Joshi (2016) observaron que los individuos que tenían un diagnóstico temprano demostraban una mayor aceptabilidad en comparación con aquellos con un diagnóstico tardío. Por otro lado, los autores relacionan el diagnóstico tardío con sentimientos de conflicto y angustia, relacionados con la revelación del diagnóstico en el ambiente laboral por temor a la discriminación de compañeros y superiores.

Las insuficiencias de la parte organizativa mencionadas en los estudios van desde la falta de estructuras físicas adecuadas y aspectos burocráticos difíciles, hasta la práctica discriminatoria existente en el comportamiento de compañeros y superiores, con mayor efecto nocivo emocional. La necesidad de adaptación al entorno físico se relacionó principalmente con el síntoma de hipersensibilidad sensorial presente en individuos con TEA (Black et al., 2019; Buckley et al., 2020; Bury et al., 2020). En estos casos, adaptar el entorno de trabajo genera más comodidad y, en consecuencia, más satisfacción en el desempeño de las tareas (Pfeiffer et al., 2018).

Los problemas burocráticos y de gestión de personas fueron identificados como barreras frecuentes por las personas con autismo (Hayward et al., 2020). Debido a la falta de conocimiento, los trabajadores con TEA son colocados en puestos inadecuados para su condición, lo que perjudica significativamente el mantenimiento del trabajo y la posibilidad de desarrollo profesional (Parr et al., 2013; Pesonen et al., 2020). Según Djela (2021), el diagnóstico de autismo es un factor limitante para la igualdad de oportunidades laborales, ya que los empleadores tienden a indicar nuevos puestos de trabajo en lugar de brindar la ayuda y el apoyo necesarios para la progresión, considerando la equidad. Los desafíos que se encuentran para los trabajos competitivos pueden ser dificultades aún mayores para el individuo con TEA sin la estructura adecuada (Koffer Miller et al., 2017).

En cuanto a las relaciones laborales, se describen conductas que desvalorizan el trabajo, además de la práctica del *mobbing* (Cooper & Kennady, 2021). Los compañeros de trabajo tienden a considerar las características del autismo como puntos negativos, exacerbando las distinciones existentes, a menudo utilizando términos peyorativos y prejuiciosos (Bury et al., 2020; Djela, 2021). La recurrencia de prácticas de discriminación y *mobbing* fue un factor relevante para el abandono laboral en el 60 % de las personas autistas entrevistadas por Cooper y Kennady (2021).

La implementación de procesos adaptativos en el entorno organizacional no ha sido una tarea fácil. También existe dificultad de aceptación por parte de empleados de todos los niveles jerárquicos (Djela, 2021), e incluso por los trabajadores con autismo (Buckley et al., 2020). El liderazgo juega un papel fundamental en la aplicación de medidas adaptativas a través del contacto directo con el trabajador (Hayward et al., 2020; McKnight-Lizotte, 2018). La demostración de esta eficacia fue descrita por Lorenz et al. (2016), al observar que las personas con autismo buscaban ayuda de sus superiores directos y tenían un mayor número de problemas resueltos que aquellos que no tenían esta posibilidad y que, por ello, buscaban ayuda externa por problemas laborales.

A pesar de las dificultades enfrentadas, el proceso adaptativo se ha descrito como fundamental, involucrando estrategias de afrontamiento de problemas de comunicación con materiales de apoyo, capacitación y apoyo personal (McKnight-Lizotte, 2018), tecnología (Walkowiak, 2021) y proyectos de

liderazgo transformacional (Parr et al., 2013). Cuando se gestionan bien, estos recursos son capaces de generar sentimientos de logro y orgullo en el trabajo (Pfeiffer et al., 2017). Por otro lado, es claro que aún se requiere una mayor comprensión de la necesidad y relevancia de los procesos adaptativos por parte de los compañeros de trabajo. Spoor et al. (2021) observaron un consenso en cuanto a los beneficios del programa para las personas con autismo y para la organización. Por otro lado, también encontraron refuerzo del estereotipo, disconformidad con las adaptaciones e incomodidad con los cambios a favor de la adaptación del colega con TEA.

Medidas y formas de intervención también fueron objeto de estudios presentes. Los primeros trabajos de intervención realizados con personas con TEA con resultados positivos fueron los realizados por Burt et al. (1991) y por Shields-Wolfe y Gallagher (1992). Posteriormente, otros académicos informaron beneficios en la formación para la vida laboral, el mantenimiento del trabajo y el aumento de la carga de trabajo (Gorenstein et al., 2020; Wehman et al., 2012). También se ha descrito el trabajo sobre el desarrollo personal, como la mejora de las habilidades sociales, la autoconfianza, la autoconciencia y el sentido de pertenencia (Bross et al., 2018; Sung et al., 2018). Solo se realizó un estudio de metodología longitudinal, demostrando que las repercusiones positivas derivadas de las intervenciones se mantuvieron después de ocho años (Howlin et al., 2005).

## Discusión

El trabajo es considerado una actividad fundamental en la vida de la mayoría de las personas, no solo como representación de la independencia y autonomía, sino sobre todo por su efecto integrador en la sociedad, por propiciar la interacción con otras personas y, principalmente, por ser el medio que le permite al individuo sentirse perteneciente a un grupo (Morse & Weiss, 1955). Para las personas con cualquier tipo de discapacidad, ingresar al mercado laboral y, en consecuencia, realizar esta necesidad inherente al ser humano se vuelve mucho más difícil, ya que esta población tiene más dificultades para conseguir un trabajo (Bezyak et al., 2021), es excluida y/o agredida en el lugar de trabajo de forma más pronunciada y emocionalmente devastadora (Koch et al., 2021), y muchas veces recibe menor remuneración, incluso cumpliendo la misma función y con los mismos índices de productividad (Kruse et al., 2018).

A pesar de la existencia de leyes de ayuda para el ingreso al mercado laboral, las dificultades señaladas ya se ubican en el proceso de selección, especialmente en cuanto a la adecuada comprensión de las limitaciones y posibilidades de las personas con discapacidad, reflejadas en el proceso de evaluación. Como muestran Rezende et al. (2015), todavía existen muchas dudas y desacuerdos en cuanto a la correcta comprensión de las deficiencias por parte de los profesionales de recursos humanos, con poco más de la mitad de los encuestados creyendo en el beneficio real que promueve la inclusión de profesionales con discapacidad en las empresas. En el caso de las personas con autismo, debido a obstáculos en los aspectos sociales, sus habilidades terminan siendo subyugadas por su falta de empatía, interacción y habilidades de trabajo en equipo, consideradas fundamentales para la contratación de profesionales en el mercado laboral actual (Da Silva et al., 2020). Menos del 10 % de las personas con autismo evaluadas por Cooper y Kennady (2021) informaron que pudieron exponer sus habilidades durante la entrevista de trabajo, y el 58 % describieron desventajas en el proceso de selección.

Además de las limitaciones sociales, las personas con TEA deben enfrentar las consecuencias derivadas del estigma de su condición para poder conseguir un trabajo. En una revisión reciente, Turnock et al. (2022) plantearon varios aspectos relacionados con el estigma de las personas con TEA, demostrando que el conocimiento inadecuado de esta condición se relaciona con más actitudes negativas, mayor prejuicio y evitación por parte de las personas. En la inserción en el mercado laboral, este estigma se evidencia en la resistencia a la contratación por parte de las empresas debido al prejuicio de empleadores y empleados, falta de medidas de adaptación, oferta de vacantes de baja calidad y salarios más bajos (Leopoldino & Coelho, 2018; Talarico et al., 2019).

Como una forma de afrontamiento y de tratar de adaptarse a la “normalidad” del entorno laboral en el que se inserta, el individuo con TEA suele desarrollar un “camuflaje” de sus síntomas, conocido como enmascaramiento (Murza, 2016). Sin embargo, esta práctica puede conducir al sufrimiento mental y al desarrollo de psicopatologías, como ansiedad y depresión, además del riesgo de suicidio (Bradley et al., 2021; Pearson & Rose, 2021). Para algunas personas con TEA, el comportamiento de enmascaramiento a menudo no solo se desarrolla como un mecanismo de defensa contra el estigma

percibido, sino que también se manifiesta como una forma de disfrazar los signos evidentes del síndrome, en un intento de ocultar su diagnóstico, además de proporcionar la sensación de “normalidad” y “capacidad” para hacer frente a los problemas mundiales (Bradley et al., 2021).

La estructuración inadecuada de las organizaciones es un hecho fuertemente destacado y juega un papel importante en las dificultades sociales de los trabajadores con autismo. Leopoldino y Coelho (2018) señalan que, a pesar de los incentivos de la legislación brasileña, las empresas no invierten en adecuaciones y recursos para la inclusión de estos trabajadores. La falta de estructura en los temas sociales se debe principalmente al desconocimiento de la condición por parte de los compañeros y superiores, generando una visión negativa unilateral que se enfoca en las dificultades y no en las capacidades del individuo con TEA (Cooper & Kennady, 2021; Talarico et al., 2019).

La importancia de la gestión consciente se refleja en actitudes que promuevan el bienestar, el sentido de reconocimiento y confianza por parte del trabajador con autismo, quien se siente seguro al acudir a su superior en busca de ayuda, tal como lo demuestran los estudios de Hayward et al. (2020), McKnight-Lizotte (2018) y Lorez et al. (2016). Sin embargo, esta no es la realidad que viven estos trabajadores, ya que solo el 1 % reportó haber entendido su condición por parte de su superior (Cooper & Kennady, 2021). Proporcionar información y capacitación siguen siendo las mejores formas de mitigar el estigma relacionado con la condición de TEA, dentro y fuera del entorno laboral (Turnock et al., 2022). En Brasil, sin embargo, falta información y estudios sobre la aplicabilidad de medidas adaptativas en las organizaciones, que es un área importante para comprender las necesidades, brechas y fallas en el mercado laboral brasileño (Conceição et al., 2021; Leopoldino, 2015).

Los estudios sobre recursos de intervención para la atención directa a personas con TEA, si bien aún son escasos, demuestran en su totalidad resultados positivos en los aspectos sociales, con resultados en mejora del bienestar, mayor productividad y aumento de la carga de trabajo (Bross et al., 2018; Burt et al., 1991; Gorenstein et al., 2020; Howlin et al., 2005; Shields-Wolfe & Gallagher, 1992; Sung et al., 2018; Wehman et al., 2012). En línea con estos resultados, las revisiones de la literatura enfatizan la importancia y la necesidad de invertir en el desarrollo de habilidades y destrezas de las personas con TEA en todas las etapas: educación, empleo y vida laboral. De esta manera, se propicia el aumento de la posibilidad de empleabilidad, la mejora del desempeño y, principalmente, el desarrollo de habilidades sociales (*soft skills*), consideradas como la mayor dificultad de estos trabajadores para conservar sus puestos de trabajo (Leopoldino & Coelho, 2018; Seaman & Cannella-Malone, 2016; Talarico et al., 2019).

### Consideraciones finales

De manera exploratoria, esta *scoping review* tuvo como objetivo identificar las producciones científicas sobre aspectos inherentes a las cuestiones sociales del individuo con autismo en el mercado de trabajo. Se observó que las dificultades individuales se refieren principalmente a las habilidades de comunicación e interacción social, las cuales afectan desde el proceso de selección inicial hasta su desempeño y mantenimiento laboral.

Del lado organizacional también se observó poca comprensión sobre el síndrome, lo que lleva a un comportamiento discriminatorio y desvalorización de los trabajadores con TEA, tanto por parte de los compañeros como de los superiores. La presencia del estigma, con el consiguiente prejuicio y discriminación, son responsables del intenso sufrimiento psíquico de estos trabajadores. Por ello, las medidas de educación y formación son primordiales en todos los niveles de acceso al empleo y puestos dentro de las organizaciones.

También se observó que, aun con recursos públicos y privados, además de incentivos gubernamentales, la adaptación sigue siendo ineficaz en la práctica, principalmente por la falta de voluntad por parte de las organizaciones, reflejada en la falta de formación de profesionales y la falta de apoyo técnico y personal. Aunque los informes de intervención realizados son escasos y con pocos participantes, todos demuestran beneficios significativos tanto para el trabajador con TEA como para la organización. Por eso, urge la necesidad de nuevas investigaciones que aborden los aspectos individuales y organizacionales, especialmente contextualizados en la realidad latinoamericana.

Por lo tanto, esta revisión destaca la importancia de este tema, que es socialmente muy relevante. Sin embargo, aún es necesario producir conocimiento técnico científico que empodere a los distintos actores para promover la inclusión de manera efectiva, digna y saludable.

## Referencias

- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5* (5.ª ed.). Artmed Editora LTDA.
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19-32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and asperger's disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440-2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>
- Bartalotti, C. C. (2010). *Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade* (2.ª ed.). Paulus.
- Bezyak, J., Iwanaga, K., Moser, E., & Chan, F. (2021). Assessing employers' stigmatizing attitudes toward people with disabilities: A brief report. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(2), 185-191. <https://doi.org/10.3233/jvr-201129>
- Black, M. H., Mahdi, S., Milbourn, B., Thompson, C., D'Angelo, A., Ström, E., Falkmer, M., Falkmer, T., Lerner, M., Halladay, A., Gerber, A., Esposito, C., Girdler, S., & Bölte, S. (2019). Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the United States, Australia, and Sweden. *Autism Research*, 12(11), 1648-1662. <https://doi.org/10.1002/aur.2167>
- Bradley, L., Shaw, R., Baron-Cohen, S., & Cassidy, S. (2021). Autistic adults' experiences of camouflaging and its perceived impact on mental health. *Autism in Adulthood*, 3(4), 320-329. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0071>
- Brasil. (1999, 20 de diciembre). Decreto n.º 3.298. Regulamenta a lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)
- Bross, L. A., Travers, J. C., Munandar, V. D., & Morningstar, M. (2018). Video modeling to improve customer service skills of an employed young adult with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 34(4), 226-235. <https://doi.org/10.1177/1088357618805990>
- Buckley, E., Pellicano, E., & Remington, A. (2020). "The real thing I struggle with is other people's perceptions": the experiences of autistic performing arts professionals and attitudes of performing arts employers in the UK. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(1), 45-59. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04517-0>
- Burt, D. B., Fuller, S. P., & Lewis, K. R. (1991). Brief report: competitive employment of adults with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 21(2), 237-242. <https://doi.org/10.1007/BF02284763>
- Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2020). Workplace social challenges experienced by employees on the autism spectrum: an international exploratory study examining employee and supervisor perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(5), 1614-1627. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04662-6>
- Conceição, L. R. da, Escalante, N. R. de F., & Silva, F. M. da. (2021). Autistas no mercado de trabalho: análise sobre as ações e práticas inclusivas. *Gestão Contemporânea*, 11(2), 203-221. <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/59/53>
- Cooper, R., & Kennady, C. (2021). Autistic voices from the workplace. *Advances in Autism*, 7(1), 73-85. <https://doi.org/10.1108/AIA-09-2019-0031>
- Da Silva, B. X. F., Carolina Neto, V., & Gritti, N. H. S. (2020). Soft skills: rumo ao sucesso no mundo profissional. *Revista Interface Tecnológica*, 17(1), 829-842. <https://doi.org/10.31510/infa.v17i1.797>
- Do Carmo, M. M. I., Gilla, C. G., & Quiterio, P. L. (2020). Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interacao Em Psicologia*, 24(1), 448-458. <https://doi.org/10.5380/PSI.V24I1.59972>
- Djela, M. (2021). Change of autism narrative is required to improve employment of autistic people. *Advances in Autism*, 7(1), 86-100. <https://doi.org/10.1108/AIA-11-2019-0041>

- Gorenstein, M., Giserman-Kiss, I., Feldman, E., Isenstein, E. L., Donnelly, L., Wang, A. T., & Foss-Feig, J. H. (2020). Brief report: a Job-Based Social Skills program (JOBSS) for adults with autism spectrum disorder: a pilot randomized controlled trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *50*(12), 4527-4534. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04482-8>
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2018). "Always a glass ceiling". Gender or autism; the barrier to occupational inclusion. *Research in Autism Spectrum Disorders*, *56*, 50-60. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2018.09.001>
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2020). Sources and impact of occupational demands for autistic employees. *Research in Autism Spectrum Disorders*, *76*. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101571>
- Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017). Transition to work: perspectives from the autism spectrum. *Autism*, *22*(5), 528-541. <https://doi.org/10.1177/1362361316687697>
- Howlin, P., Alcock, J., & Burkin, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, *9*(5), 533-549. <https://doi.org/10.1177/1362361305057871>
- Instituto Brasileiro de Geografia y Estadística. (2019). *Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Brasil*. Ministério Da Saúde. <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/arquivos/cinthia-ministerio-da-saude>
- Johnson, T. D., & Joshi, A. (2016). Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being. *Journal of Applied Psychology*, *101*(3), 430-449. <https://doi.org/10.1037/apl0000058>
- Kvelson, S., Rahman, J., & Veenstra-VanderWeele, J. (2022). Autism Spectrum Disorders. En M. K. Dulcan (Ed.), *Dulcan's Textbook of Child and Adolescent Psychiatry*, (pp. 135-156) <https://doi.org/10.1176/appi.books.9781615374809.md08>
- Koch, L. C., Glade, R., Manno, C. M., Zaandam, A., Simon, L. S., Rumrill, P. D., & Rosen, C. C. (2021). On-the-job treatment of employees with disabilities: a grounded theory investigation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *65*(4), 294-309. <https://doi.org/10.1177/0034355221993571>
- Koffer Miller, K. H., Mathew, M., Nonnemacher, S. L., & Shea, L. L. (2017). Program experiences of adults with autism, their families, and providers: Findings from a focus group study. *Autism*, *22*(3), 345-356. <https://doi.org/10.1177/1362361316679000>
- Kruse, D., Schur, L., Rogers, S., & Ameri, M. (2018). Why do workers with disabilities earn less? Occupational job requirements and disability discrimination. *British Journal of Industrial Relations*, *56*(4), 798-834. <https://doi.org/10.1111/bjir.12257>
- Leopoldino, C. B. (2015). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, *9*(22), 853-868. <https://doi.org/10.21171/ges.v9i22.2033>
- Leopoldino, C. B., & Coelho, P. F. D. C. (2018). O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *Revista Economia & Gestão*, *17*(48), 141-156. <https://doi.org/10.5752/p.1984-6606.2017v17n48p141-156>
- Lorenz, T., Brüning, C. R., Waltz, M., & Fabri, M. (2021). Not a stranger to the dark: discrimination against autistic students and employees. *Advances in Autism*, *7*(1), 60-72. <https://doi.org/10.1108/AIA-10-2019-0036>
- 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. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>
- Maenner, M. J., Warren, Z., Williams, A. R., Amoakohene, E., Bakian, A. V., Bilder, D. A., Durkin, M. S., Fitzgerald, R. T., Furnier, S. M., Hughes, M. M., Ladd-Acosta, C. M., McArthur, D., Pas, E. T., Salinas, A., Vehorn, A., Williams, S., Esler, A., Grzybowski, A., Hall-Lande, J., ... Shaw, K. A. (2023). Prevalence and characteristics of Autism Spectrum Disorder among children aged 8 years — Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2020. *MMWR. Surveillance Summaries*, *72*(2), 1-14. <https://doi.org/10.15585/mmwr.ss7202a1>
- Maras, K., Norris, J. E., Nicholson, J., Heasman, B., Remington, A., & Crane, L. (2021). Ameliorating the disadvantage for autistic job seekers: An initial evaluation of adapted employment interview questions. *Autism*, *25*(4), 1060-1075. <https://doi.org/10.1177/1362361320981319>

- McKnight-Lizotte, M. (2018). Work-related communication barriers for individuals with autism: a pilot qualitative study. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 24(01), 12-26. <https://doi.org/10.1017/jrc.2018.4>
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198. <https://doi.org/10.2307/2088325>
- Murza, K. A. (2016). Vocational rehabilitation counselors' experiences with clients diagnosed with autism spectrum disorder: Results of a national survey. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(3), 301-313. <https://doi.org/10.3233/JVR-160831>
- Nagib, W., & Wilton, R. (2019). Gender matters in career exploration and job-seeking among adults with autism spectrum disorder: evidence from an online community. *Disability and Rehabilitation*, 42(18), 2530-2541. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1573936>
- Nicholas, D., Mitchell, W., Zulla, R., & Dudley, C. (2019). Perspectives of employers about hiring individuals with autism spectrum disorder: Evaluating a cohort of employers engaged in a job-readiness initiative. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(3), 353-364. <https://doi.org/10.3233/jvr-191018>
- Nicholas, D. B., Zwaigenbaum, L., Zwicker, J., Clarke, M. E., Lamsal, R., Stoddart, K. P., Carroll, C., Muskat, B., Spoelstra, M., & Lowe, K. (2017). Evaluation of employment-support services for adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 22(6), 693-702. <https://doi.org/10.1177/1362361317702507>
- Parr, A. D., Hunter, S. T., & Ligon, G. S. (2013). Questioning universal applicability of transformational leadership: examining employees with autism spectrum disorder. *Leadership Quarterly*, 24(4), 608-622. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.04.003>
- Paula, C. S., Ribeiro, S. H., Fombonne, E., & Mercadante, M. T. (2011). Prevalence of pervasive developmental disorder in Brazil: a pilot study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(12), 1738-1742. <https://doi.org/10.1007/s10803-011-1200-6>
- Pearson, A., & Rose, K. (2021). A conceptual analysis of autistic masking: understanding the narrative of stigma and the illusion of choice. *Autism in Adulthood*, 3(1), 52-60. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0043>
- Pesonen, H., Waltz, M., Fabri, M., Syurina, E., Krückels, S., Algner, M., Monthubert, B., & Lorenz, T. (2020). Stakeholders' views on effective employment support strategies for autistic university students and graduates entering the world of work. *Advances in Autism*, 7(1), 16-27. <https://doi.org/10.1108/AIA-10-2019-0035>
- Peters, M., Godfrey, C., McInerney, P., Soares, C., Khalil, H., & Parker, D. (2015). *The Joanna Briggs Institute reviewers' manual 2015: methodology for JBI scoping reviews*. Joanna Briggs Institute.
- Pfeiffer, B., Braun, K., Kinnealey, M., Derstine Matczak, M., & Polatajko, H. (2017). Environmental factors impacting work satisfaction and performance for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 1-12. <https://doi.org/10.3233/jvr-170878>
- Pfeiffer, B., Brusilovskiy, E., Davidson, A., & Persch, A. (2018). Impact of person-environment fit on job satisfaction for working adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 49-57. <https://doi.org/10.3233/jvr-170915>
- Rezende, M. G., Carvalho-Freitas, M. N. de., & Vieira-Silva, M. (2015). Crenças, atitudes e práticas dos profissionais de recursos humanos diante do cumprimento da lei de cotas. *Interação em Psicologia*, 19(1), 47-59. <https://doi.org/10.5380/PSI.V19I1.31553>
- Rodgers, J., Herrema, R., Garland, D., Osborne, M., Cooper, R., Heslop, P., & Freeston, M. (2018). Uncertain futures: reporting the experiences and worries of autistic adults and possible implications for social work practice. *The British Journal of Social Work*, 49(7), 1817-1836. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy117>
- Seaman, R. L., & Cannella-Malone, H. I. (2016). Vocational Skills Interventions for Adults with Autism Spectrum Disorder: A Review of the Literature. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 28(3), 479-494. <https://doi.org/10.1007/s10882-016-9479-z>
- Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M., & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. *Pediatrics*, 129(6), 1042-1049. <https://doi.org/10.1542/peds.2011-2864>

- Siedler, A., & Idczak-Paces, E. (2021). Difficulties in employment perceived by individuals with ASD in Poland. *Advances in autism*, 7(1), 49-59. <https://doi.org/10.1108/AIA-11-2019-0042>
- Shields-Wolfe, J., & Gallagher, P. A. (1992). Functional utilization of splinter skills for the employment of a young adult with autism. *Focus on Autistic Behavior*, 7(4), 1-16. <https://doi.org/10.1177/108835769200700401>
- Spoor, J. R., Bury, S. M., & Hedley, D. (2021). Non-autistic employees' perspectives on the implementation of an autism employment programme. *Autism*, 25(8). <https://doi.org/10.1177/13623613211012880>
- Sung, C., Connor, A., Chen, J., Lin, C. C., Kuo, H. J., & Chun, J. (2018). Development, feasibility, and preliminary efficacy of an employment-related social skills intervention for young adults with high-functioning autism. *Autism*, 23(6), 1542-1553. <https://doi.org/10.1177/1362361318801345>
- Talarico, M. V. T. da S., Dos Santos Pereira, A. C., & Goyos, A. C. de N. (2019). A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. *Revista Educação Especial*, 32, 1-19. <https://doi.org/10.5902/1984686x39795>
- Taylor, J. L., DaWalt, L. S., Marvin, A. R., Law, J. K., & Lipkin, P. (2019). *Autism*, 23(7), 1711-1719. <https://doi.org/10.1177/1362361319827417>
- Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(5), 566-574. <https://doi.org/10.1007/s10803-010-1070-3>
- Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2012). Developing a vocational index for adults with autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 42(12), 2669-2679. <https://doi.org/10.1007/s10803-012-1524-x>
- Tint, A., & Weiss, J. A. (2017). A qualitative study of the service experiences of women with autism spectrum disorder. *Autism*, 22(8), 928-937. <https://doi.org/10.1177/1362361317702561>
- Turnock, A., Langley, K., & Jones, C. R. G. (2022). Understanding stigma in autism: a narrative review and theoretical model. *Autism in Adulthood*, 4(1), 76-91. <https://doi.org/10.1089/aut.2021.0005>
- Uruguay. (2018, 8 de noviembre). Ley n.º 19.691. Aprobación de normas sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018>
- Vincent, A., Da Fonseca, D., Baumstarck, K., Charvin, I., Alcaraz-Mor, R., & Lehucher-Michel, M. P. (2019). The quality of life and the future of young adults with Asperger syndrome. *Disability and Rehabilitation*, 42(14), 1987-1994. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1544297>
- Yokotani, K. (2011). Avoidant Attachment Style Indicates Job Adaptation of People with High Functional Autistic Spectrum Disorders. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 46(2), 291-296. <https://www.jstor.org/stable/23879698>
- Waisman-Nitzan, M., Schreuer, N., & Gal, E. (2020). Person, environment, and occupation characteristics: What predicts work performance of employees with autism? *Research in Autism Spectrum Disorders*, 78, 101643. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101643>
- Walkowiak, E. (2021). Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace. *Technological Forecasting and Social Change*, 168, 120739. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120739>
- Wehman, P., Lau, S., Molinelli, A., Brooke, V., Thompson, K., Moore, C., & West, M. (2012). Supported employment for young adults with autism spectrum disorder: preliminary data. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 37(3), 160-169. <https://doi.org/10.2511/027494812804153606>
- Zalewska, A., Migliori, A., & Butterworth, J. (2016). Self-determination, social skills, job search, and transportation: Is there a relationship with employment of young adults with autism? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45, 225-239. <https://doi.org/10.3233/JVR-160825>

---

**Contribución de los autores (Taxonomía CRediT):** 1. Conceptualización; 2. Curación de datos; 3. Análisis formal; 4. Adquisición de fondos; 5. Investigación; 6. Metodología; 7. Administración de proyecto; 8. Recursos; 9. Software; 10. Supervisión; 11. Validación; 12. Visualización; 13. Redacción: borrador original; 14. Redacción: revisión y edición. K. B. S. B. ha contribuido en 2, 3, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14; E. R. S. en 2, 3, 5, 11, 12, 13, 14; G. M. P. en 2, 3, 5, 11, 12, 13, 14; L. P. B. en 2, 3, 5, 11, 12, 13, 14; J. C. C. M. en 1, 2, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 14; J. L. en 3, 11, 12, 14.

**Editora científica responsable:** Dra. Cecilia Cracco.