



Inclusión de adultos autistas en el mercado laboral: un análisis crítico desde la perspectiva de Psicología

Inclusión de adultos autistas en el mercado laboral: un análisis crítico desde la psicología.

Inclusión de adultos autistas en el mercado laboral: un análisis crítico desde la psicología

Gabriel Gomes Cypriano, Multivix

College - gabrielgomescypriano18@gmail.com - Licenciatura en Administración de Multivix College - (ORCID: 0009-0003-6317-1405)

- Apoyo al Autismo Nivel 1

Resumen

La inclusión de los adultos autistas en el mercado laboral sigue siendo un desafío importante, a pesar de...

Avances en el reconocimiento de la neurodiversidad como un espectro de valiosas variaciones cognitivas.

Este ensayo teórico-crítico tiene como objetivo analizar las principales barreras organizativas a las que se enfrenta

personas autistas, articulando la literatura científica reciente con la experiencia situada del autor,

como profesional adulto autista en administración. Se adopta un enfoque cualitativo,

basado en una revisión bibliográfica integradora (2018-2025) y un análisis reflexivo autoetnográfico.

Los resultados revelan que las barreras son predominantemente estructurales y multifacéticas. Procesos

métodos de selección excluyentes, como entrevistas conductuales estandarizadas y dinámicas de grupo que

Priorizan la neurotipicidad, eliminando a los candidatos autistas cualificados de la fase inicial de selección.

Los prejuicios sociales, incluidos los estereotipos de "falta de habilidades sociales" o "rigidez cognitiva",

Perpetúan la discriminación implícita, según estudios de Austin y Pisano (2021) y Crane et al.

(2023). Además, la ausencia de adaptaciones organizativas, como entornos sensoriales.

El comportamiento controlado, la comunicación escrita clara y los horarios flexibles exacerbaban el agotamiento y la rotación de personal.

Se observó una elevación en hasta el 80% de los casos (Hedley et al., 2022). La experiencia del autor corrobora estos hallazgos.

Datos: En el contexto empresarial brasileño, se necesitan adaptaciones mínimas, como el uso de software de enfoque.

La retroalimentación sensorial resultó en una mayor productividad, en contraste con los rechazos anteriores debido a...

"Incompatibilidad cultural". Se argumenta que la inclusión efectiva requiere cambios sistémicos, tales como...

adopción de modelos organizacionales neurodiversos (por ejemplo, contratación de personas neurodiversas en SAP y Microsoft),

Entrenamiento cognitivo antirracista y métricas de desempeño basadas en resultados, no en

conformidad social. Se concluye que la articulación entre teoría y experiencia personal no solo amplía la

comprender el fenómeno, pero también fortalecer las prácticas inclusivas, promover la equidad y

Innovación organizacional sostenible.

Palabras clave: Inclusión; Personas autistas; Mercado laboral; Barreras organizativas;

Neurodiversidad; Revisión integradora; Análisis reflexivo; Procesos de selección; Sesgos sociales;

Adaptaciones organizativas; Cambios sistémicos; Diversidad cognitiva; Autoetnografía;

Agotamiento laboral; Contratación de personas neurodiversas.



Abstracto

La inclusión de adultos autistas en el mercado laboral sigue siendo un desafío importante, a pesar de los avances en reconocer la neurodiversidad como un espectro de valiosas variaciones cognitivas. Esta teoría crítica Este ensayo analiza las principales barreras organizativas a las que se enfrentan las personas autistas, integrando estudios recientes. literatura científica con la experiencia contextualizada del autor como profesional adulto autista en el mundo empresarial administración. Adopta un enfoque cualitativo, basado en una revisión bibliográfica integradora (2018- período 2025) y análisis autoetnográfico reflexivo. Los hallazgos revelan que las barreras son predominantemente Estructural y multifacético. Procesos de selección exclusivos, como entrevistas conductuales estandarizadas. y las dinámicas de grupo que favorecen la neurotipicidad eliminan desde el principio a los candidatos autistas cualificados. Los prejuicios sociales, incluidos los estereotipos de "falta de habilidades sociales" o "rigidez cognitiva", perpetúan discriminación implícita, según estudios de Austin y Pisano (2021) y Crane et al. (2023). Además, la ausencia de adaptaciones organizativas, como entornos controlados sensorialmente, claramente escritas comunicación y horarios flexibles—exacerban el agotamiento y la alta rotación, reportada en hasta 80% de los casos (Hedley et al., 2022). La experiencia del autor corrobora estos hallazgos: en Brasil En contextos corporativos, adaptaciones mínimas como el software centrado en los sentidos llevaron a una mayor productividad, en contraste con los rechazos anteriores debido a la "incompatibilidad cultural". Se argumenta que la inclusión efectiva requiere cambios sistémicos, como la adopción de modelos organizacionales neurodiversos (por ejemplo, neurodiversos) contratación en SAP y Microsoft), capacitación cognitiva contra el racismo y métricas de desempeño basadas en resultados en lugar de conformidad social. En conclusión, la articulación entre teoría y personalidad La experiencia no solo amplía la comprensión del fenómeno, sino que también fortalece prácticas que promuevan la equidad y la innovación organizacional sostenible.

Palabras clave: Inclusión; Adultos autistas; Mercado laboral; Barreras organizativas; Neurodiversidad; Revisión integradora; Análisis reflexivo; Procesos de selección; Sesgos sociales; Organizacional Adaptaciones; Cambios sistémicos; Diversidad cognitiva; Autoetnografía; Agotamiento laboral; Contratación de personas neurodiversas.

1. Introducción

La inclusión de los adultos autistas en el mercado laboral es uno de los retos. más complejo y urgente en el campo de la psicología contemporánea, especialmente en las interfaces entre la salud mental, el trabajo y los derechos humanos. A pesar de los avances significativos en los debates sobre En lo que respecta a la neurodiversidad, se observa que la participación de las personas autistas en el mercado laboral sigue siendo... desproporcionadamente bajo en comparación con la población general.

"La noción de neurodiversidad, consolidada en las últimas décadas, propone un cambio." paradigmático en la comprensión de las diferencias neurológicas, cambiando el enfoque de la discapacidad a...

diversidad" (Doyle, 2020). Sin embargo, este cambio aún no se refleja de manera consistente en Prácticas organizativas que siguen ancladas en modelos normativos centrados en estándares. comportamientos neurotípicos e interacción social.

En este contexto, la exclusión de las personas autistas del mercado laboral no puede... entendido no solo como resultado de características individuales, sino más bien como un efecto de Estructuras sociales y organizativas que producen y reproducen desigualdades. Psicología, especialmente en sus aspectos organizativos y sociales, ofrece herramientas fundamentales para la Un análisis crítico de estas dinámicas.

Además, este estudio incorpora la dimensión de la experiencia situada del autor como adulto. autista, reconociéndolo como un elemento epistemológico relevante. Esta perspectiva permite la tensión. Para superar las limitaciones de los enfoques tradicionales y ampliar la comprensión del fenómeno más allá de los datos. descripciones cuantitativas y generales.

2. Marco teórico

2.1 La neurodiversidad como paradigma crítico

El concepto de neurodiversidad surge como una crítica a los enfoques biomédicos. enfoques tradicionales, proponiendo una comprensión más amplia e inclusiva de las diferencias cognitivas. Según Doyle (2020), "este es un modelo biopsicosocial que reconoce tanto los desafíos como los "Potencial de los individuos neurodivergentes."

Desde un punto de vista psicológico, este enfoque implica una profunda revisión de las categorías. criterios diagnósticos y criterios de normalidad. La centralidad de la adaptación social como parámetro de Se está cuestionando el correcto funcionamiento, lo que abre un espacio para la valoración de la diversidad. cognitivo.

2.2 Psicología del trabajo y exclusión estructural

La psicología del trabajo ha contribuido históricamente a la organización de sistemas. Procesos de selección que, a menudo, refuerzan patrones normativos de comportamiento. Los métodos tradicionales, basados en entrevistas abiertas y la evaluación de habilidades sociales, tienden a dar prioridad a las personas neurotípicas.

Austin y Pisano (2017) demuestran que "tales prácticas funcionan como filtros excluyentes, impidiendo que las personas autistas vean evaluadas sus habilidades técnicas de manera justa".



Este fenómeno puede entenderse como una forma de exclusión estructural, en la que los criterios

Aparentemente, los factores neutrales producen desigualdad.

2.3 Subjetividad, trabajo y pertenencia

La inserción laboral no se limita a la dimensión económica, sino que es profundamente... relacionado con la construcción de la identidad, la pertenencia y el reconocimiento social. La exclusión de Por lo tanto, ser autista implica no solo una pérdida de oportunidades, sino también repercusiones. significativo en la subjetividad.

La psicología social contribuye a comprender cómo las normas implícitas regulan... pertenecer a grupos, definiendo quién se considera apto o no apto. En este sentido, el Las diferencias neurocognitivas se interpretan entonces como desviaciones, lo que refuerza los procesos de marginación.

3. Metodología

Este estudio se caracteriza como un ensayo teórico-crítico, basado en una revisión. La revisión incorporó una revisión bibliográfica integradora y un análisis reflexivo contextualizado. Incluyó publicaciones científicas. publicaciones nacionales e internacionales entre 2015 y 2024, incluidas bases de datos como la Biblioteca Biblioteca Virtual de Salud (BVS), además de revistas internacionales relevantes en los campos de la psicología, administración e inclusión.

El análisis de datos se realizó de forma interpretativa, buscando identificar patrones. problemas recurrentes y cuestionar los hallazgos a la luz de la experiencia del autor. Esta articulación entre la teoría y La experiencia vivida permite un enfoque más complejo y contextualizado del fenómeno que se investiga.

4. Debate

4.1 Los procesos de selección como mecanismos de exclusión

Los procesos de selección son uno de los principales motivos de exclusión para las personas. individuos autistas. El énfasis en las habilidades sociales, la comunicación implícita y la lectura del contexto social crea barreras significativas.

Estos criterios, aunque a menudo se consideran neutrales, reflejan patrones culturales. criterios específicos que no tienen en cuenta la diversidad cognitiva. Por lo tanto, la exclusión se produce incluso antes... evaluación de habilidades técnicas.



4.2 La invisibilidad de las barreras estructurales

Uno de los aspectos más críticos identificados en la literatura es la invisibilidad de las barreras organizacional. Con frecuencia, las dificultades que enfrentan las personas autistas se atribuyen a déficits individuales, sin tener en cuenta el papel del entorno.

Esta perspectiva refuerza la lógica adaptativa, según la cual el individuo debe adaptarse a El sistema, en lugar de promover cambios estructurales. Tal lógica es incompatible con los principios de inclusión.

4.3 La experiencia situada como producción de conocimiento

La experiencia del autor revela que las barreras no solo se manifiestan en momentos específicos. Situaciones formales, como entrevistas, pero también en entornos organizacionales cotidianos. Situaciones que parecen Cosas sencillas, como las reuniones o las interacciones informales, pueden volverse muy excluyentes.

Esta dimensión experiencial pone de relieve aspectos que a menudo escapan a las metodologías tradicional, reforzando la importancia de incluir perspectivas situadas en la producción de conocimiento científico.

4.4 Modelos organizativos inclusivos

La literatura indica que las organizaciones que adoptan modelos de inclusión estructurados exhiben Mejores resultados, tanto sociales como productivos. Entre las prácticas más efectivas, destacan las siguientes:

- Reestructuración de los procesos de selección
- Adaptaciones ambientales
- Formación de equipos
- Valoración de las habilidades técnicas

Estas estrategias indican que la inclusión no es solo una cuestión ética, sino también una ventaja competitiva.

Consideraciones finales

El análisis desarrollado en este estudio pone de relieve la exclusión de los adultos autistas del mercado. Este entorno laboral se deriva de estructuras organizativas que priorizan los patrones neurotípicos. Superar esto... Este escenario exige cambios profundos en los modelos de gestión y la cultura organizacional.



La conexión entre la literatura científica y la experiencia situada resultó fundamental para comprender este fenómeno permite integrar las dimensiones objetivas y subjetivas.

Finalmente, se destaca la necesidad de que la Psicología amplíe su papel fundamental, contribuyendo a... Construir prácticas más inclusivas y socialmente justas.

Referencias

Austin, R.D., & Pisano, G.P. (2017). La neurodiversidad como ventaja competitiva. *Harvard Business Revista*, 95(3), 96–103.

Bruyère, S. M. (2016). Discapacidad y empleo: Considerando la importancia de la inclusión social. *Revista de Rehabilitación Ocupacional*, 26(4), 465–472. <https://doi.org/10.1007/s10926-016-9649-2>

Doyle, N. (2020). Neurodiversidad en el trabajo: un modelo biopsicosocial y su impacto en el trabajo adultos. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>