

"Espacios de trabajos inclusivo para personas neurodivergentes: Ajustes razonables para la gestión psicosocial, el confort ambiental, térmico, acústico y lumínico"			Respuesta ISP	
Indique el número de línea o líneas correspondiente a su observación u opinión	Indique la observación o sugerencia	Señale su justificación	Respuesta (Se acoge o No se acoge)	Justificación
Respecto a la Introducción, Objetivo General, Publico Objetivo y Marco Legal, ¿Tiene observaciones?				
138 a 147	La discapacidad según la Convención Internacional de las PcD, se define como "deficiencias". Las personas neurodivergentes son diferentes no deficientes, hay una mezcla de marco legal y paradigmas en su documento.	La neurodivergencia es un término del paradigma de la neurodiversidad. En el paradigma de la discapacidad que patologiza la diferencia se habla de TEA	Se acoge	Debido a la falta de la integración de las neurodivergencias en el marco legal chileno, se recurre a las herramientas que sí sirven, por ejemplo, a las personas autistas, para obtener una credencial que luego les permite solicitar ajustes al empleador. La guía no se propone resolver la falta de acuerdos en torno a los distintos paradigmas, pero sí ayudar a las personas neurodivergentes y a empleador. Con todo, se acoge el alcance sobre la precisión de conceptos y se integrará en el texto.
142,143,144	"En virtud de esta ley, algunas personas neurodivergentes pueden acceder al reconocimiento de discapacidad cuando, debido a barreras en su interacción con el entorno, obtienen la credencial de discapacidad emitida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)...".	Mi razón sería que la neurodivergencia es, ante todo, una forma de diversidad, y solo se considera discapacidad en un contexto cultural o país ignorante de este tipo estructura-cerebral. Según el espectro puede ser o no limitante, si no hay interacción social o cuando las barreras del entorno impiden la participación en igualdad de condiciones, según el ára laboral. Qui'zas un neurodivergente no tendría problema o no se notaría en un ámbnito artístico o físico, por ejemplo, todo depende del contexto laboral,.	Se acoge	De acuerdo con la visión de la neurodivergencia desde la diversidad y el paradigma social de la discapacidad. Esto se encuentra explicado en la introducción.
280 a 282; 634 a 637; 450; 512	Se agradece el documento. Quisiera hacer una observación respecto al camuflaje o compensación de los síntomas de autismo y/o masking. Si bien en el documento menciona los procesos de inclusión en las entrevistas y la adaptación razonable de los espacios, además de presencia de masking en personas neurodivergentes sobre todo en mujeres, no se hace referencia a funcionarios que ya se encuentran trabajando en el lugar hace años y que presentan un diagnostico tardío de una neurodivergencia, a partir de signos reiterativos de agotamiento producto del masking, el cual no es posible seguir manteniendo en el tiempo, generando un declive adaptativo y que en ese caso también deberían efectuarse modificaciones razonables y acordes, ademas de sensibilización y capacitación en la cultura organizacional no solo en casos de incorporar empleados nuevos, sino que considerando el escenario de personas que ya se encuentran en el medio y que al presentar este diagnostico tardío se exponen a cuestionamientos, contextos de violencia y trato no digno, exclusión en los entornos, generando silencio de no informar de los diagnósticos, propiciando finalmente riesgos psicosociales laborales y entornos poco seguros y poco saludables.	Existen papers y estudios sobre estos fenómenos, también en neurobiología. Por lo mismo la importancia del abordaje de entornos laborales en estos contextos. Ademas existen referencias asociadas al agotamiento del masking, burnout autista, diagnostico tardío, y el pasar de los años como desencadenante a partir de la reducción de la reserva energética y por ende rasgos neurodivergentes más evidentes.	Se acoge	Se acoge la observación sobre el diagnóstico tardío
18-48	El texto es extenso y técnico; se recomienda incluir ejemplos concretos y lenguaje más claro para facilitar la comprensión, especialmente para personas neurodivergentes.	Las personas con autismo y TDAH pueden experimentar sobrecarga cognitiva ante textos largos y abstractos. Ejemplos prácticos ayudan a reducir la carga y mejorar la accesibilidad.	Se acoge	El documento está orientado principalmente hacia personal técnico de la salud ocupacional y gestión de personas para la toma de decisiones en el contexto laboral. No obstante, se acoge la sugerencia de incluir ejemplos y simplificar algunos conceptos.
si es posible tener una reunión	Si es posible tener una reunión	si es posible tener una reunión	Se acoge	Para solicitar una reunión, favor escribir directamente a fdiaz@ispch.cl
Líneas: 18–52.	Introducción demasiado extensa y poco operativa: Sintetizar la introducción para que se enfoque directamente en el propósito de la guía y su aplicación en el trabajo.	Su extensión y contenido teórico dificultan la lectura para usuarios operativos (RRHH, SST y jefaturas). Una introducción más breve facilita la implementación.	Se acoge	Se acoge la sugerencia de simplificar el lenguaje
276 al 279	Da la impresión que debiera decir: "participan menos en juegos o interacciones....." para que tenga sentido con ser "tímidas"	sólo por consistencia del contenido	Se acoge	Gracias por la sugerencia. Incorporado el cambio.
85-88	En mi opinión el aporte en cuanto a la ética laboral es valiosísimo, desde el punto de vista de la integridad en contraposición a la corrupción. En mi experiencia, en los lugares donde trabajé, no se pudieron cometer actos "indebidos" dada mi alta ética profesional, la cual tenía, pero desconocía su origen, fui diagnosticada tardíamente a los 60 años y llegué a desempeñarme como contralora en una multinacional holandesa. Donde mi alto y variado conocimiento técnico y alto sentido ético contribuyeron a una ambiente organizacional de altos estándares, creando un ambiente de buenas prácticas.	Es mi experiencia	Se acoge	Muchas gracias por compartir la experiencia!
142, 143, 144	Explicitar en qué casos se requiere carnet de discapacidad	no queda claro	Se acoge	Se incorporó una breve explicación de cómo acceder a la credencial de discapacidad
16	Accesibilidad y organización del documento	En términos de accesibilidad no hay lenguaje sencillo, no hay uso correcto de las mayúsculas y minúsculas. Faltan puntuaciones. Sugiero diferenciar mejor los apartados del documento, en un capítulo entregar antecedentes normativos y datos respecto al trabajo, otro donde se profundice en el paradigma de la neurodiversidad, las características de las personas neurodivergentes y la intersección con genero; en otro capítulo abarcar las demandas sociales y ambientales que enfrentan las personas en contextos laborales y posteriormente describir las recomendaciones de ajuste por área.	Se acoge	Se realizan modificaciones a la estructura del documento y se incorpora un índice
6-10, 16, 118, 124, 132	Si el documento pretende ser accesible, entonces no se deben utilizar solo mayúsculas, sino que respetar mayúsculas y minúsculas. además, debe tener una declaración de accesibilidad al comienzo del documento	Los estándares internacionales de accesibilidad digital lo establecen así	Se acoge	Se modifican los título, acorde a las recomendaciones
por ahora no puedo hacerlo	si se interesa me envia correo	entre a mi web	No se acoge	—
271	"autismo o trastorno del espectro autista (TEA)"	Hay una duplicidad	Se acoge	Eliminada la duplicidad
118–122	Incluir explícitamente que los ajustes deben ser personalizados y que la persona neurodivergente participe en su diseño.	La inclusión efectiva requiere adaptaciones individualizadas. Autismo y TDAH presentan necesidades distintas, por lo que la participación activa evita soluciones genéricas que no funcionen.	Se acoge	Se modifica el objetivo general
Líneas: 118–123	Marco legal no incluye protección de datos sensibles: Objetivo general no especifica que no se requiere diagnóstico: Incorporar que los ajustes razonables deben otorgarse sin exigir diagnóstico formal ni carnet de discapacidad.	Alinea la guía con principios de no discriminación y evita prácticas que vulneren la confidencialidad de datos sensibles.	No se acoge	Se discutió con distintos profesionales de SST y otras instituciones involucradas en inclusión (SENADIS) y se llegó al consenso que para evitar que las recomendaciones no queden en lo abstracto y se den procesos serios dentro de la organización, es necesario que la persona que requiere ajustes presente al menos un certificado médico que acredite la neurodivergencia o, su defecto, se cuente con la credencial de discapacidad
90-95	Es muy relevante modificar las entrevistas de trabajo porque una persona neuro divergente no responderá de la manera "esperada" y puede quedar fuera de la organización, se deben ser creativo y estar capacitado en neurodivergencias, mi hija de 31 años autista se entrena para ir a una entrevista de trabajo, igual no queda, porque no es comprendida, ella es muy talentosa sin embargo hoy en día ejerce como vendedora en una tienda de poleras, sin contrato de trabajo, porque ese tipo de condiciones debe soportar por la discriminación, ella tiene el título profesional de pintora, Licenciada en Artes plásticas de la Universidad de Chile. Sin embargo enfrenta un empleo precario, se ve a si misma como pobre y que la sociedad no la valora como persona neurodivergente, ni siquiera informa en los centros asistenciales su condición, porque hay demasiada ignorancia,. A todo nivel	Experiencia de mi hija de 31 años	-	Gracias por compartir!
58-59;86-87; 96	"destacan los estilos cognitivos (OIT, 2022)"; "suelen mostrar menor susceptibilidad a la influencia social"; "Hoy en día, las neurodivergencias"	incorporar "diferentes" antes de estilos cognitivos; más adelante hablan de la disforia sensible al rechazo, escoger postura o justificar; Al estar hablando de sujetos, se debe referir a "las personas neurodivergentes"	Se acoge	Se acoge
53, 57, 85, 96, 102, 116, 158, 171, 179	Cambiar "personas en situación de discapacidad" por "personas con discapacidad", "neurodivergencias" por "personas neurodivergentes" y "personas TEA" por "personas autistas"	En el documento se declara la relevancia del trato respetuoso, la valoración de la diversidad y tender a la despatologización, por lo que se debe utilizar el lenguaje adecuado que lo sustente	Se acoge	Se acoge
270 a 282	Agregaría lo siguiente:En suma, estas peculiaridades en mujeres, hacen que el perfil clínico se aleje del "prototipo masculino" usado en los criterios diagnósticos, lo que aumenta el riesgo de subdiagnóstico, diagnósticos erróneos o más comúnmente diagnósticos tardíos .	Explica la importancia de notar que existen muchas mujeres subdiagnosticas o peor con diagnósticos errados de salud mental	Se acoge	Se acoge
124–130	Agregar a las propias personas neurodivergentes como lectoras potenciales y a sindicatos como actores clave.	Empoderar a las personas neurodivergentes les permite conocer sus derechos y solicitar ajustes. Incluir sindicatos fortalece la protección laboral.	No se acoge	En el futuro, se espera contar con una guía específicamente dirigida a personas trabajadoras ND. Por lo pronto, esta guía está escrita en un lenguaje más técnico y está dirigida a profesional SST para gestionar desde lo organizacional

			Para poder facilitar los procesos de inclusión organizacionales y materializar los ajustes razonables en los espacios de trabajo, es necesario que quienes presenten una neurodivergencia acreditada (bajo un diagnóstico formal) puedan acudir al empleador y esté se encuentre en conocimiento de la situación. Sin esta información, ninguna medida podría ser ejecutada por parte del empleador. Esto fue algo que se decidió en el conversaciones con distintos organismos involucrados en la elaboración de la guía	
Líneas: 138–180	Agregar referencia a la Ley 19.628, indicando que información sobre neurodivergencias es un dato sensible.	Es indispensable para evitar malas prácticas como solicitar diagnósticos o carnets, lo cual contradice estándares de derechos fundamentales y la misma Ley Karin.	No se acoge	
132; 136; 138; 156	Falta de ley; Mal uso del concepto; Aclaración entre discapacidad y neurodivergencias; Uso correcto del lenguaje.	Falta la ley 21.331 (2021), que reconoce y protege los derechos fundamentales de personas con problemas de salud mental; Sugiero "neurodivergencias", neurodiversidades alude al hecho biológico de la diversidad de cerebros y mentes humanas, una amplia gama de formas en que las personas son"; "No todas las personas neurodivergentes tienen discapacidad, así como no todas las personas con discapacidad son neurodivergentes. Se debe aclarar"; "Ley de Autismo"	Se acoge	Se acoge
159	El permiso para padres, madres o tutores para ausentarse de su trabajo es para uso exclusivo en caso de emergencias de su NNA en el contexto educativo, no "cuando sea oportuno"	Así lo establece la ley 21.545 y la aplicación del permiso según la Dirección del Trabajo	Se acoge	Se acoge
348 a 350	Agregaría en la tabla la parte emocional de la discriminación: Sanción a la diferencia y al alto desempeño. En algunos contextos laborales, las personas neurodivergentes que destacan por su desempeño, creatividad o pensamiento no convencional pueden ser objeto de envidia, resentimiento o percepciones de "amenaza" por parte de jefaturas o equipos. En lugar de valorar sus fortalezas o diferencias, se las etiqueta como "problemáticas" por no ajustarse al statu quo, lo que se traduce en exclusión sutil, menor apoyo o bloqueo de oportunidades.	Se incluye un aspecto emocional no nombrado	Se acoge	Se acoge
132–179	resentar la información en un cuadro comparativo y explicar cómo cada ley se traduce en derechos concretos para la persona.	El lenguaje técnico puede ser difícil de procesar para personas con TDAH. Un formato visual y ejemplos prácticos facilitan la comprensión y aplicación.	No se acoge	
132	No obstante no existe legislación expresa, sí podría hacerse referencia a que la neurodivergencia e inclusión laboral se desprenden de los principios internacionales de la OCDE, la ISO 26.000, criterios ESG y los ODS.	Se estima conveniente ligar el marco legal con las buenas prácticas, principios ESG y estándares internacionales en cuanto derechos humanos, prácticas laborales, responsabilidad social, etc.; ello, en tanto la inclusión se enmarca en el ámbito de sostenibilidad y gobernanza, lo que forma el modelo de Compliance de las organizaciones	Se acoge	Se acoge
Respecto a "¿Qué se entiende por Neurodivergencias?" ¿tiene observaciones?				
221	Incorporar entre las neurodivergencias las altas capacidades intelectuales, la que no solo considera un fortalecimiento de las funciones ejecutivas, sino que representa una demanda sensorio/emocional altamente desafiante. Además, el tipo de funciones asignadas requiere representar un desafío para las capacidades de la persona.	A nivel internacional se considera una neurodiversidad que requiere ajustes razonables, en nuestro país se encuentra en proceso legislativo	Se acoge	Se acoge
199 a 220	Se puede incluir otras neurodivergencias que pueden ser relevantes, como TOC, TAB, etc.	Si bien la definición es amplia y se entiende bien, es necesario mayor descripción de otras neurodivergencias	No se acoge	el TOC y el TAB no se consideran neurodivergencias. Recordar que se acuerdo al (DSM-5), están clasificados como trastornos mentales (obsesivo-compulsivo y del estado de ánimo, respectivamente) y no como una neurodivergencia. Incluirlos induce a un error conceptual y a una potencial patologización hacia las ND
ya explicado	ya explicado	ya explicado	Se acoge	
195-220	Detallar fuentes bibliográficas de cada definición o en su defecto justificar en pie de página que se hace referencia a conceptos generales o de consenso de la comunidad (definir si solo científica u otra)	En este tipo de documentos en relación a definiciones suele ser recomendables estas aclaraciones generales o consensuadas.	Se acoge	Se acoge
189–198	El listado de condiciones es útil, pero podría incluir una breve descripción funcional (cómo impacta en el trabajo) junto a cada condición.	Esto ayuda a conectar la teoría con la práctica laboral, lo que es clave para empleadores y personas neurodivergentes.	No se acoge	La extensión del documento no lo permite. El documento esta pensando para ser una guía de referencia, pero debe ser complementado por actividades prácticas que ayuden al empleador a clarificar el caso a caso de acuerdo a cada realidad organizacional
Si es posible tener una reunión	Si es posible tener una reunión	Si es posible tener una reunión	Se acoge	Si desea sostener una reunión con la profesional a cargo del documento, escribir a fdiaz@ispch.cl
195 a la 220	Creo que los diagnósticos de neurodivergencia son muy reducidos y nos excluyen a los TOC,Bipolares, Esquizofrenia, etc.	Hay que ser más específicos, porque los empleadores tienden a ser literales al momento de interpretar los documentos oficiales emitidos. Sino se incluyen estas, quedaremos a merced de la discriminación como ha pasado ahora.	No se acoge	Agradeciendo el aporte, es importante señalar que los trastornos del ánimo, trastornos de la conducta u otros trastornos como el TOC, el TAB o la esquizofrenia no se consideran neurodivergencias. Incluirlos induce a un error conceptual y a una potencial patologización hacia las ND. Para los trastornos que señalas, se debe trabajar en un documento aparte
Líneas: 189–194	No señala que la neurodivergencia puede existir sin diagnóstico: Añadir explícitamente que muchas personas neurodivergentes no cuentan con diagnóstico formal.	Evita que los ajustes sean condicionados a documentos médicos y reduce prácticas discriminatorias.	No se acoge	Para poder facilitar los procesos de inclusión organizacionales y materializar los ajustes razonables en los espacios de trabajo, de acuerdo a lo señalado por el D.S. 44 del MINTRAB en torno a la gestión de riesgos para personas especialmente sensibles;es necesario que quienes presenten una neurodivergencia acreditada (bajo un diagnóstico formal) puedan acudir al empleador y esté se encuentre en conocimiento de la situación. Sin esta información, ninguna medida podría ser ejecutada por parte del empleador. Esto fue algo que se decidió en el conversaciones con distintos organismos involucrados en la elaboración de la guía
204 - 206	En la definición de "Dispraxia" (Línea 204), el texto señala textualmente en la Línea 206 que las dificultades "se manifiestan como torpeza".	El uso del término "torpeza" tiene una carga peyorativa y patologizante. Desde una perspectiva neuroafirmativa y de respeto, se solicita reemplazar este adjetivo por una descripción funcional y neutra, tal como "dificultades en la planificación motora" o "desafíos en la coordinación psicomotriz".	Se acoge	Desde una perspectiva clínica, no se incluyen otras condiciones de salud psíquica dentro del concepto de neurodivergencias porque este se vincula principalmente a trastornos del neurodesarrollo, caracterizados por un inicio temprano y patrones relativamente estables de funcionamiento cognitivo y conductual. En cambio, otros diagnósticos —como los trastornos del ánimo o los trastornos psicóticos clasificados por el DSM-V , presentan cursos clínicos variables y no responden necesariamente a diferencias estructurales del neurodesarrollo, por lo que su inclusión excede el paradigma conceptual que se pretende relevar por medio de esta guía
192-193	Mencionan al menos 6 categorías de neurodivergencias pero falta agregar condiciones de salud psíquica.	Porque también hay cuadros en salud mental que caben dentro de la definición de neurodivergencia que mencionan sin ser ninguno de los que especifican como categorías fijas.	No se acoge	No se entiende el comentario
Judy Singer	recopilo Kassiane Asasumasu desde foros de internet.	Ya lo puse arriba	No se acoge	
Me parece que cuando se explica lo que es, está perfecto. No obstante, durante el relato, tiende a equipararse a personas con discapacidad, y ahí puede inducir a error por quienes leen el documento sin tener dominio del tema.				
	Quando se hable de ajustes razonables y las normativas vinculadas a discapacidad, como los ajustes razonables por ejemplo, creo que sería mejor mencionar " personas con discapacidad" y ser explícitos en que dentro de ls neurodivergencias pueden haber personas que tengan una condición que se acredite como discapacidad.	Sé de casos de personas que cuentan con un diagnóstico que está dentro de las neurodivergencias y solicitan ajustes razonables sin contar con la acreditación de discapacidad. Esto puede llevar a confusión y generar situaciones complejas de resolver, especialmente en el mundo público donde existen más restricciones.	Se acoge	Se acoge

Me parece excelente la explicación y el recuadro del paraguas, yo me he convertido en una investigadora autodidacta, y para ser un documento "legal" está bien formulada, en pocas palabras y un lenguaje comprensible para quienes lean por primera vez este documento. Sólo aportar que no incorporaron las Altas capacidades como una neurodivergencia, la cual juega un papel crucial en los diagnósticos tardíos, ya que ellas (AA.CC) son una co ocurrencia de autismo, y TDAH, que evita el diagnóstico a temprana edad. Las AACC, camuflan, por así decirlo al autismo y TDAH, y no se trata de una super dotación sólo de índole académico o intelectual, que se miden con test de IQ, sino que son capacidades significativas para solucionar problemas, generar soluciones que a nadie más se le ocurren, entender los contextos, los movimientos, los patrones que los neurotípicos no pueden ver, un ejemplo personal es leer textos y detectar inmediatamente todos los errores ortográficos, en el caso de mis hermanos, ver un diseño eléctrico y poner el ojo en un punto de diseño y justo ahí detectar un error que ni los diseñadores habrían notado, capacidad para diseñar formularios que agrupen información relevante, de maneras sencilla, para que queden al alcance del entendimiento de todos, diseño de métodos de operación más eficientes, etc.		Experiencias personales y de mis hermanos	Se acoge	Se incluyó a las AA.CC.
182-232				
195	No se especifica cómo se determina si una persona es o no neurodivergente	hoy es común que las personas se autodiagnostiquen neurodivergencia.	Se acoge	Se acoge
198	Si bien se reconoce que existen otras neurodivergencias "otros" se debiera a lo menos indicar cuales serían como por ejemplo las Altas Capacidades.	Si no se nombra todas las neurodivergencias, una persona trabajadora que pueda necesitar de las adecuaciones propuestas al solicitarlas puede ser excluida de estas solo por no estar definida como tal en el documento siendo un acto discriminatorio	Se acoge	Se acoge
		"personas con condiciones del neurodesarrollo, problemáticas de salud mental, condiciones adquiridas, entre otras. Algunos ejemplos son..."; Tener en consideración que estos diagnósticos son solo algunos ejemplos de neurotipos neurodivergentes. Tiene más sentido que describan características que pueden presentar las personas neurodivergentes en general, mas que definir diagnósticos. Por ejemplo: "desafíos en las funciones ejecutivas"; "desafíos en el desarrollo de aprendizajes específicos", "diferentes estilos de comunicación". Tener precaución de usar un lenguaje neuroafirmativo y no patologizante.	Se acoge	Se acoge
196; 199	Ajustes de lenguaje neuroafirmativo		Se acoge	Se acoge
254, 255	Sugiero eliminar o explicar la relevancia de la oración "por ello, se ofrece...."	"Otras condiciones del neurodesarrollo" no es suficiente para abarcar a todos los orígenes de neurodivergencia, ya que esta puede ser también adquirida durante la vida. Pero además, no se comprende el aporte de esta oración al párrafo.	se acoge	Se acoge
Falta aclarar variabilidad individual: Indicar que las características descritas no son universales y que cada persona puede presentar necesidades distintas.		Previene estereotipos y asegura evaluaciones individualizadas.	Se acoge	Se acoge
Líneas: 197–220				
Mencionan la discapacidad que es una denominación que puede representar a una persona persona neurodivergente también si es que se ha acreditado que su condición representa cuantitativamente algún grado de dificultad para su funcionamiento o adaptación general. Por lo tanto, poner en negrita y destacar que no necesariamente se trata de discapacidad me parece que no es lo adecuado, más bien cabe aclarar que una neurodivergencia también puede ser acreditada como discapacidad y por lo tanto representa un origen menos conocido o frecuente que lo mayormente identificado como discapacidad que puede ser un/a usuario/a de silla de ruedas, una persona sorda, una persona ciega, etc; es decir, ampliar la mirada y decir, personas neurodivergentes también pueden ser identificadas con algún grado de discapacidad, eso puede ser más clarificador, para atender a sus necesidades.		Muchas veces el estigma social de la discapacidad hace que intentemos bordear el tema de las dificultades que la neurodivergencia conlleva, no obstante hablar claro y decir, esta persona es neurodivergente y también posee una discapacidad o no puede ser más aclaratorio para atenderle de la mejor manera. De hecho, el movimiento DISCA habla del orgullo de la discapacidad como empoderamiento en el sentir de una persona con discapacidad que presenta esta variante en su desarrollo o desempeño, la discapacidad psíquica que parece ser invisibilizada, poco conocida o confundida con otros tipos de discapacidades como la discapacidad intelectual, de hecho, algunas personas con este tipo de discapacidad poseen altas capacidades y eso también es complejo en el sentido de que no se comportan estereotípicamente, son variantes menos conocidas pero igualmente relevantes y si existen es porque hay personas que las viven y experimentan.	Se acoge	
236				
No se indica en ninguna parte del documento que dentro de las neurodivergencias puede existir la comorbilidad o coexistencia de más de un diagnóstico por lo que las adaptaciones pueden variar en el tiempo dependiendo de múltiples factores		Es importante establecer la comorbilidad dentro de la neurodivergencia, que al ser un espectro con distintas dificultades las adecuaciones requeridas no son por tipo de neurodivergencia sino por necesidades particulares de cada persona y la forma en que se oficializará la solicitud de adecuación.	Se acoge	Se acoge
		Tener en consideración que estos diagnósticos son solo algunos ejemplos de neurotipos neurodivergentes. Tiene más sentido que describan características que pueden presentar las personas neurodivergentes en general, mas que definir diagnósticos. Por ejemplo: "desafíos en las funciones ejecutivas"; "desafíos en el desarrollo de aprendizajes específicos", "diferentes estilos de comunicación". Tener precaución de usar un lenguaje neuroafirmativo y no patologizante.		
200-220	Uso de categorías diagnosticas		Se acoge	
256, 257	Eliminar la oración "se utilizará el concepto..."	Esa afirmación es un error conceptual, ya que no son palabras sinónimos.	Se acoge	Se acoge
Líneas: 195–204		Promueve un enfoque equilibrado y coherente con el modelo de diversidad que impulsa la guía.	No se acoge	Se acoge más abajo en el documento se explican las ventajas se las personas trabajadoras neurodivergentes
		Yo poseo una neurodivergencia por ejemplo y nunca me han entrevistado para conocerme sino para clasificarme o excluirme, nunca he conseguido un trabajo por concurso normal que tenga aspectos inclusivos ni menos empáticos, los únicos trabajos que me han resultado son por recomendación directa. Todo el sistema falla en este tema, no está preparado para personas como nosotros. En empleos públicos las opciones son paupérrimas para declarar la discapacidad o neurodivergencia, el trato en las entrevistas es pésimo y los tests o cuestionarios son extensos y una lata y siempre los mismos, lo digo porque también soy psicóloga y noto que todo el proceso no es de lo mejor, siempre vamos a quedar fuera, porque tampoco es justo y el amiguismo en este tipo de procesos es lo más común.	Se acoge	Gracias por compartir tu experiencia! Esperamos que esta guía puede orientar un camino de mayor equidad e inclusión para las ND
452	Los procesos de selección son claves, si a una la evalúan por cuántas veces ha fracasado serán muchas más que los éxitos dado que el sistema laboral completo de aquí a atrás no ha estado acondicionado para recibir personas con neurodivergencia ni discapacidad, entonces las entrevistas deben tener personal adecuado que sepa que estos temas.			
221	imagen desactualizada	Actualizar, el paradigma de la neurodiversidad intenta alejarse de categorías diagnosticas, no tiene sentido volver a encasillar a las personas en criterios patologizantes.	Se acoge	Se acoge
204; 207; 233	actualización de nombres; orden de información	concepto desactualizado. "Trastorno de aprendizaje con dificultades en la lectura"; concepto desactualizado. "Trastorno de aprendizaje con dificultad matemática"; Esta explicación debe ir antes del desglose de las formas de neurodivergencia	Se acoge	Se acoge
182 y siguientes	Se sugiere incluir que la neurodiversidad describe la variabilidad natural del funcionamiento neurológico humano. Las diferencias en cognición, atención, aprendizaje, comunicación y procesamiento sensorial son expresiones normales de la diversidad humana, y no déficits intrínsecos.	Se estima conveniente, luego de la referencia a Doyle, explicar en términos simples variabilidad biológica natural del funcionamiento cerebral	Se acoge	Se acoge
190 y 191	Se sugiere definir a las personas neurotípicas como aquellas cuyo funcionamiento neurológico coincide con patrones cognitivos, conductuales y comunicacionales dominantes en un determinado entorno sociocultural y que, por ello, interactúan con dichos entornos sin enfrentar barreras estructurales relevantes.	No existe una definición única o estandarizada de neurotipicidad. Es recomendable evitar la palabra "normal", pues precisamente la tendencia contemporánea pretende evitar contrastar la neurodivergencia con conceptos de "normal" o "no normal".	Se acoge	Muy buena definición, se incluyó!
		Se estima conveniente modificar las definiciones de dispraxia, dislexia y TEA, para una comprensión más acabada y objetiva de cada condición. En relación al TDAH el documento describe al TDAH como "una condición del neurodesarrollo que presenta un patrón persistente de inatención, impulsividad e hiperactividad. Puede afectar el rendimiento académico, las relaciones sociales y el funcionamiento general de diversas áreas de la vida". Dicha definición se contraponen con los conceptos más recientes referidos al TDAH y la amplitud de rasgos que presenta cada persona neurodivergente con TDAH. En este sentido: (i) Autores como Hallowell han expresado que las personas con TDAH no tienen una deficiencia de atención, sino una abundancia de ella. Al respecto, se puede entender que en el TDAH existe una variación en la regulación de la atención y no un déficit de ésta. Esta diferencia es fundamental, pues se relaciona directamente con la habilidad de hiperconcentración que suele manifestarse en personas con TDAH. (ii) La definición incluida en el documento precisamente es la que ha llevado a estigmas, prejuicios. Adicionalmente, ha llevado a un subdiagnóstico temprano en mujeres con TDAH, pues la impulsividad e hiperactividad no suele manifestarse en los conceptos de dichas características.	Se acoge	Muchas gracias por el aporte!
200 a 217				
Respecto a Neurodivergencias y Género ¿tiene observaciones?				
se menciono en la pregunta 5	se menciona en la pregunta 6	se menciona en la pregunta 7	No se acoge	No se entiende el comentario

				Si desea sostener una reunión con la profesional a cargo del documento, escribir a fdiaz@ispch.cl
Si es posible tener una reunión	Si es posible tener una reunión	Si es posible tener una reunión	Se acoge	
Líneas: 260–296	Falta conexión directa con el ámbito laboral: Agregar ejemplos de cómo el subdiagnóstico afecta procesos de trabajo (evaluación, trato, reclutamiento, carga emocional).	Permite entender cómo el sesgo de género impacta la inclusión laboral real.	Se acoge	Se agrega párrafo que da cuenta de esto
259-296	El subdiagnóstico de las mujeres neurodivergentes es un grave problema, tanto en la etapa reproductiva como en la etapa menopausica porque los desafíos que debe enfrentar una embarazada neurodivergente son mayores y requiere de "mayor atención" en el ambiente laboral, las depresiones post-parto, la lactancia , la crianza misma de los bebés, de hijos autistas y tdah por madres autistas y tdah vaya eso si que requiere "adecuaciones"	Mi experiencia personal, madre de 2 hijos varones y 1 hija (no binaria). Desde mi diagnóstico tardío, a veces me pregunto si hubiera decidido ser madre si hubiera conocido mi diagnóstico antes de tenerlos, y me respondo a mi misma, que igual los hubiera tenido, por un tema generacional, un tema de época, y por tener una madre autista de 89 años que parió a 5 hijos y a mi la única hija	Se acoge	Gracias por compartir
264; 265; 273; 280	falta información, complementar y/o corregir.	"o una identificación tardía"; y en los instrumentos de evaluación; No existe diferencia, es sesgo de género; La compensación es una de las estrategias de camuflaje, no son sinónimos. Las otras dos estrategias son enmascaramiento y asimilación	Se acoge	Se acoge
271	Dice "el Autismo y el trastorno del espectro autista (TEA)". Se debe dejar solo Autismo.	Son lo mismo, y se debe priorizar el lenguaje respetuoso.	se acoge	Se acoge
Líneas: 285–296	Ausencia de perspectiva interseccional: Incorporar que género, neurodivergencia y diversidad sexual pueden interactuar generando mayores barreras.	Aporta una mirada más completa y actualizada sobre discriminación múltiple.	No se acoge	Esta desarrollado en el apartado sobre género y neurodivergencias
314-315	Aclaración	¿más productivos en qué? ¿con qué condiciones? sugiero profundizar para evitar profundización de sesgos o estereotipos	Se acoge	Se acoge
280, 281	Cambiar "síntomas" por "características"	Lenguaje respetuoso según la despatologización	Se acoge	Se acoge
Líneas: 275–296	No se describe impacto en salud mental: Integrar cómo el subdiagnóstico y la camuflación afectan la salud emocional y el bienestar en el trabajo.	Es clave para comprender cómo se relaciona con riesgos psicosociales y Ley Karin.	Se acoge	Se acoge
288-291	¿Están diciendo que las personas trans y no binarias o con diferencias de procesamiento sensorial son mas autistas? Además, aclarar si con "menor visión" se refiere a diferencias en el procesamiento sensorial	No existe un parámetro de mas o menos autista. Correlación no implica causalidad.	Se acoge	Se acoge
293-296	Revisar redacción y modificar puntuación	El párrafo es de difícil comprensión	Se acoge	Se acoge
Respecto a Neurodivergencias en las organizaciones ¿tiene observaciones? ¿Qué es la inclusión laboral?				
Si es posible tener una reunión	Si es posible tener una reunión	Si es posible tener una reunión	No se acoge	Si desea sostener una reunión con la profesional a cargo del documento, escribir a fdiaz@ispch.cl
376	confusión de nombres	hay otra ley que se llama así, podría confundir	Se acoge	Se acoge
308-309, 349-350 y 528-529	Eliminar tablas	Las tablas no son accesibles, por lo que se debe entregar la misma información en el texto, lo que ya se hizo junto a las dos primeras tablas.	No se acoge	El documento está pensado para tener dos versiones, una para público general y otra accesible. La versión accesible prescindirá la tabla, el otro no
337	Es un error decir que en las entrevistas laborales se evalúa la capacidad cognitiva. Se debe modificar.	La capacidad cognitiva se evalúa con herramientas específicas en otros contextos. Las entrevistas laborales evalúan competencias, conocimientos u otros.	Se acoge	Se acoge
376	Cambiar "ley de inclusión (N° 20.422)" por "leyes 21.015 y 21.690	La ley 20.422 no norma la inclusión laboral en específico.	Se acoge	Se acoge
308 figura 2 (se incluye en esta sección pues el formulario no tiene la opción de hacer observaciones a la introducción del capítulo "Neurodivergencias en las organizaciones"	Se sugiere profundizar en las habilidades en el área laboral, respecto de cada condición neurodivergente. Por ejemplo, la hiperconcentración como una habilidad que facilita la especialización profunda, aprendizaje acelerado y realización de tareas cognitivamente exigentes; sensibilidad sensorial puede reflejar un percepción refinada del entorno, las personas y la energía; reconocimiento de patrones (común en TEA) que permite identificar sistemas subyacentes e inconsistencias en información compleja; orientación a detalles usual en personas con sensibilidad sensorial, que puede significar la habilidad de percibir cambios sutiles, inconsistencias o componentes minuciosos; pensamiento no lineal (común en TDAH, autismo y dislexia), que implica pensamiento asociativo, paralelo, divergente e integración global. Por su parte, las fortalezas de la discalculia suelen relacionarse a expresión verbal y lingüística, pensamiento abstracto y artes creativas.	Puede ser positivo enfatizar y profundizar en las distintas habilidades de las personas neurodivergentes, para efectos de un mayor entendimiento acerca de cada condición y los beneficios específicos para las organizaciones	Se acoge	Se acoge
Ajustes a factores organizacionales culturales y estructurales				
404	La literalidad y rigurosidad, es parte del trabajo en un TEA, si es caótico, no hay guía, explicación, reglas claras, tiempos, fechas, qué se espera, qué se pide. Es frustrante y angustiante. El tema del ruido es importante, pero no es lo más importante. La incertidumbre y la falta de dirección es angustiante y objeto de frustración.	Es importante agregar un factor cultural que ayudaría bastante, además de estructural (todos excelentes, sobretudo la ventilación, muy poco comprendido)	No se acoge	La incertidumbre y falta de dirección que señalas se refieren a las dimensiones psicosociales del trabajo de claridad de rol y liderazgo. Ambas recomendaciones se incluyen en la tabla de recursos psicosociales a potenciar
407	Incluir referencias de cómo construir los mapas	No se entregan recursos para aquello	Se acoge	Se evaluará si es posible integrar orientaciones al respecto
Ajustes razonables para la inclusión de personas neurodivergentes				
se detalla en la pregunta 5	se detalla en la pregunta 6 en relación a los casos de diagnostico tardio que ya se encuentran trabajando en el lugar	SE detail en pregunta 7	No se acoge	No se entiende el comentario
Líneas: 789–799	Se recomienda modificar el párrafo que indica que la entidad empleadora "pregunte abiertamente a la persona si posee su carnet de discapacidad o pertenece a alguna neurodivergencia". Propuesta de redacción alternativa: "La entidad empleadora debe ofrecer ajustes razonables basados en las necesidades de apoyo de cada persona, sin solicitar ni incentivar la revelación de diagnósticos, certificados médicos o carnet de discapacidad. Toda información relativa a salud o neurodivergencia debe ser entregada de manera voluntaria por la persona."	Solicitar o incentivar la entrega de información como "carnet de discapacidad", diagnósticos clínicos o confirmación de neurodivergencia constituye el tratamiento de datos sensibles, regulado por la Ley 19.628, y puede configurarse como una práctica discriminatoria según la Ley 20.422 y la Ley Karin (21.643). Además, esta recomendación contradice las buenas prácticas de inclusión laboral y los principios del propio documento, que promueven la entrega de apoyos sin condicionar la existencia de un diagnóstico formal. La corrección es necesaria para asegurar que la guía sea coherente con el enfoque de derechos, la confidencialidad de la información y el marco normativo vigente en Chile.	Se acoge	Si bien es cierto que la información sobre diagnósticos o sospechas de neurodivergencias debe ser entregado voluntariamente por la persona trabajadora, existe un creciente porcentaje de personas que se autodiagnostican sin herramientas formales, lo que entorpece la ayuda para quienes realmente necesitan los ajustes, dificultando las prácticas de inclusión y diversidad en las organizaciones. Nuestra propuesta es que se entregue de manera voluntaria pero certificada.
301 - 308	La Figura 2, titulada "Habilidades laborales diferenciales de las neurodivergencias" (Línea 301), asigna en el cuadro siguiente habilidades fijas a diagnósticos específicos. Particularmente, se atribuye al "Trastorno del Espectro Autista" la "Tolerancia hacia labores repetitivas" (Referencia en tabla tras la Línea 301).	Esta afirmación refuerza un estereotipo que puede limitar el desarrollo profesional de personas autistas a tareas mecánicas. Se debe considerar la heterogeneidad del espectro (incluyendo perfiles AuDHD que requieren novedad). Es indispensable agregar una nota aclaratoria o disclaimer indicando que estas son fortalezas potenciales y no características universales de toda persona con dicho diagnóstico.	Se acoge	Se acoge
Empresas privadas	El %de inclusión laboral versus el decreto 83	El decreto 83 deja afuera de las certificaciones a escuelas especiales en EM	No se acoge	No se entiende el comentario
En espacios laborales actuales, si bien existen documentos auto gestionados, no existe nada en la práctica. Existiendo aun una exclusión y discriminación latente.	Visualizar correspondientemente las diversas condiciones de neurodivergencia al interior de las organizaciones de salud, como servicios de salud y por sobre todo, hospitales comunitarios en donde existen funcionarios/as neurodivergentes sin ningún tipo de visualización	Existencia de documentación sin validación a la fecha de la presente encuesta, por parte de Servicio de Salud Coquimbo.	Se acoge	Gracias por el comentario
Líneas: 390–402	Se sugiere incorporar un procedimiento operativo claro para la solicitud, evaluación e implementación de ajustes razonables. El texto actualmente describe los tipos de ajustes, pero no indica cómo debe gestionarse el proceso dentro de la organización. Propuesta de mejora: agregar un subapartado que indique: Cómo una persona puede solicitar un ajuste. A quién debe dirigirse (RRHH, SST, Inclusión o Jefatura). Plazos de respuesta. Criterios para evaluar la solicitud. Cómo se verifica la eficacia del ajuste. Mecanismo de seguimiento.	La sección explica qué son los ajustes y da ejemplos, pero no entrega un protocolo de implementación, lo que puede generar incoherencias entre áreas, demoras, rechazos arbitrarios o aplicación desigual entre trabajadores. El Decreto Supremo N° 44 exige considerar a personas "especialmente sensibles a determinados riesgos", y para cumplirlo se requiere un proceso formal y trazable. Incluir un procedimiento concreto fortalece la utilidad práctica de la guía, mejora la coordinación interna y asegura que los ajustes razonables se implementen de forma oportuna, consistente y documentada.	No se acoge	De acuerdo con la necesidad de contar con mecanismos, mas nuestra guía no puede definir mecanimos específicos, puesto que todas las organizaciones funcionan diferente y el rol de referente de ISP no nos faculta para instruir al empleador en términos de procedimientos. Excede el alcance de la guía. Eso debe trabajarse con otras instituciones públicas como MINSAL, DT, Superintendencia de Seguridad Social
395	considerar restricciones de instituciones públicas	La recomendación no considera realidades propias de los servicios públicos	No se acoge	
407; 409	error conceptual historias sociales y mapa sensoriales son diferentes	Son cosas diferentes, diferenciar historia social de mapa sensorial.; Agregar ejemplos de historias sociales que podrían ser útiles en contexto laboral.	Se acoge	Se acoge
Líneas: 531–540	Se sugiere incorporar un sistema de evaluación de efectividad de los ajustes razonables implementados, incluyendo: Seguimiento a corto y mediano plazo. Retroalimentación periódica entre persona trabajadora, jefatura y área responsable. Ajustes correctivos cuando las medidas no sean suficientes. Actualmente se describen las necesidades, pero no se establece cómo medir si los ajustes funcionan en la práctica.	Los ajustes razonables no son estáticos: requieren evaluación continua para asegurar que realmente disminuyan barreras y permitan un desempeño adecuado. Sin un mecanismo formal de seguimiento, existe el riesgo de: Implementar medidas que no resuelven la necesidad. Dejar al trabajador sin apoyo suficiente. No cumplir con el deber de protección establecido en el Decreto 44. Incorporar un sistema de evaluación garantiza que los ajustes sean efectivos, pertinentes y sostenibles, mejorando tanto la inclusión como la prevención de riesgos psicosociales.	No se acoge	De acuerdo con la necesidad de contar con mecanismos, mas nuestra guía no puede definir mecanimos específicos, puesto que todas las organizaciones funcionan diferente y el rol de referente de ISP no nos faculta para instruir al empleador en términos de procedimientos.
Orientación y alfabetización informacional				
482; 489; 496-497;	cambiar concepto; aclaración;	Si la persona no tiene discapacidad ¿a través de qué mecanismo se solicitaran los ajustes?; Alfabetizar por educar; Esto sería solo en el caso que la persona accede a teletrabajo. Declarar que la modalidad online también puede ser usada desde el puesto de trabajo.	Se acoge	Se acoge
Tecnologías de asistencia				
En la tabla	"sus principios y valores la preocupación"; "Se incorpora la posibilidad de solicitudes"; "espacios de autonomía y soledad"	modificar "preocupación" por "compromiso"; "Sugerir algún formato o procedimiento"; "La organización respeta la autonomía de la persona, sin presionar para que participe de espacios de socialización obligatorios"	Se acoge	Se acoge

500-510		Agregar otras tecnologías, como softwares que ayuden a la concentración, a organizar tareas, tomar apuntes u otros. Además pueden incluirse los Sistemas de Comunicación Aumentativa Alternativa en caso de que la persona la utilice	Las tecnologías mencionadas en esta sección no son las únicas que existen o que pueden ser un apoyo relevante para personas neurodivergentes	Se acoge	Se acoge
Cambios en la cultura organizacional					
513		Se sugiere destacar la importancia de este punto, en el sentido de que el cambio cultural en materia de inclusión de personas neurodivergentes debe ser parte los valores organizacionales y la cultura de Compliance. En este sentido, la alta administración debe integrar, en el marco de la Gobernanza, la importancia de la inclusión de personas neurodivergentes, lo que debe permear hacia toda la organización. Para ello, es necesario que las organizaciones adopten medidas estructuradas de capacitaciones, procedimientos, trazabilidad, etc.	Lo anterior, en consonancia con los principios ESG, ISO 26.000 y ODS	Se acoge	Se integra
Respecto a Ajustes Psicosociales del Trabajo ¿tiene observaciones?					
se detalla en pregunta 5		Se detalla en pregunta 6 sobre los ajustes en casos de trabajadores con diagnostico tardío y ajustes	detallado en pregunta 7	No se acoge	No se entiende el comentario
535–539		Se mencionan dificultades frecuentes (memoria, organización, gestión del tiempo), pero no se proponen herramientas concretas para abordarlas (p. ej., apps de planificación, recordatorios visuales).	Para personas con TDAH, las soluciones prácticas son esenciales para compensar estas dificultades y mejorar la autonomía.	Se acoge	Se acoge
Si es posible tener una reunión		Si es posible tener una reunión	Si es posible tener una reunión	No se acoge	Si desea sostener una reunión con la profesional a cargo del documento, escribir a fdiaz@ispch.cl De acuerdo con el comentario, pero desarrollar una pauta estandarizada excede el alcance y objetivo de la guía. Eso se puede trabajar a futuro
Líneas: 531–540		Incorporar una pauta o guía breve para identificar las necesidades individuales de cada persona neurodivergente (preguntas clave, pasos para levantar necesidades, responsables de la entrevista).	La sección describe dificultades psicosociales, pero no entrega un mecanismo para evaluar necesidades reales sin exigir diagnósticos. Una pauta estandarizada evita improvisación, reduce sesgos y facilita que los ajustes sean adecuados y trazables.	no se acoge	
Línea 588. No es solo en este apartado, pero creo que lo que se señala responde más a medidas de accesibilidad que a ajustes razonables. Y aquí nuevamente se vincula con mi comentario anterior, los ajustes razonables se aplican a personas con discapacidad, y vienen a resolver temas específicos que no son resueltos con las "medidas de accesibilidad", que es lo que debiera resolver la gran mayoría de las barreras que se pueden identificar en un entorno laboral. Las sugerencias que se incluyen en la columna "Abordaje sensible y constructivo" son más bien medidas de accesibilidad, esas sugerencias benefician a todas las personas.		Creo que debiera hacerse la distinción entre "medidas de accesibilidad" y "ajustes razonables"	Las organizaciones comprometidas con la inclusión y la diversidad, deben avanzar en generar condiciones para todas las personas, incorporando el diseño y la accesibilidad universal en todo el quehacer institucional	No se acoge	Se recoge el alcance de las medidas de accesibilidad, pero esta guía es carácter organizacional y las recomendaciones están planteadas en ese tenor, para luego avanzar de a poco hacia la accesibilidad universal
563		no queda claro si los elementos mencionados corresponden a situaciones comunes en personas con neurodivergencia	Es ambiguo	Se acoge	Se acoge
en la tabla		"Asignar un mentor o "buddy"	Con el consentimiento de la persona neurodivergente. El Par debe tener ciertas competencias para ejercer ese rol, describirías.	Se acoge	Se acoge
536-539		Agregar las dificultades en la comprensión de las normas y expectativas de la organización, dificultades en la interacción social, comprensión y seguimiento de instrucciones verbales y otras	Los aspectos mencionados se asocian principalmente a funciones ejecutivas, pero no todas las personas neurodivergentes las experimentan. Las dificultades de ámbito social y la necesidad de instrucciones claras son de mayor prevalencia	Se acoge	Se acoge
Líneas: 573–588		Agregar un subapartado que refuerce el rol de la jefatura directa, indicando que debe recibir capacitación en: comunicación clara y estructurada, anticipación de cambios, retroalimentación no ambigua, regulación emocional en el trabajo.	Las jefaturas influyen directamente en factores psicosociales como carga, claridad de rol y clima emocional. Sin lineamientos específicos, la implementación de los ajustes puede ser inconsistente o depender del estilo personal del supervisor.	Se acoge	Se acoge
588		Los ajustes propuestos son vagos y creo que no consideran el impacto en la productividad y clima del resto del equipo (neurotípicos)	Los ajustes sugeridos pueden prestarse para mal uso y abuso por parte de personas neurodivergentes, provocando sensación de injusticia en el resto de las personas trabajadoras	No se acoge	No se acoge
601		Respecto a la consulta	Así como consultar a los trabajadores que ya se encuentran contratados y que han experimentado las características de la organización	Se acoge	Se acoge
562, 588, 590		Eliminar notas al pie de página y tablas	Estos no son accesibles. Se deben integrar al texto	No se acoge	Recordar que habrá dos documentos oficiales: accesible y de público general
604		No se considera casos de personas que ya estén trabajando	¿Cómo abordar personas que ya trabajan en la institución?	No se acoge	Está explicado en la sección anterior y posterior
530		Se sugiere explicar que las investigaciones recientes han demostrado que las personas neurodivergentes suelen experimentar niveles elevados de estrés en entornos profesionales contruidos en base a expectativas neurotípicas. En este sentido, muchas normas sociales dan prioridad, de forma inconsciente, a los comportamientos neurotípicos; por ello, la falta de ajustes razonables para personas neurodivergentes puede generar bajo desempeño aparente, burnout, rotación, agotamiento sensorial y emocional.	Es relevante destacar en esta sección que en muchas ocasiones las dificultades que enfrentan las personas neurodivergentes en entornos laborales no surgen de su individualidad, sino que del ambiente que los rodea.	Se acoge	Muy de acuerdo con el comentario
557		Es necesario destacar que las demandas pscosociales aludidas se basan en modelos aplicados a personas autistas, por lo que no necesariamente son transversales a todas las personas neurodivergentes (por ejemplo, las dificultades para mantener interacciones sociales o la adaptabilidad a los cambios o preferencias de orden y predictibilidad).	Se sugiere hacer dicha aclaración a fin de no generalizar, pues no todas las condiciones neurodivergentes tienen las mismas demandas que se detallan en las líneas 563 y siguientes.	Se acoge	se acoge
588		En el cuadro de ajustes y recomendaciones psicosociales se sugiere incluir como ajuste razonable la flexibilidad en horarios, pausas y modalidades de trabajo cuando sea posible.	Factores como la hiperconcentración, hiperactividad, agotamiento sensorial y diferencias en la interacción social, hacen necesario que las organizacionales tengan en consideración la flexibilidad horaria, pausas, trabajo remoto, etc.	Se acoge	Se acoge
Respecto a Ajustes a los factores de confort acústicos, térmicos y luminicos ¿tiene observaciones?					
608		Es importante mediante lo descrito en la pregunta 6 los ajustes a efectuar para personal que ya trabaja en el lugar con diagnostico tardío que se enfrenta a las alteraciones del entorno y no es sostenible el masking en el tiempo	Se detalla en pregunta 7	Se acoge	Se acoge
Si es posible tener una reunión		Si es posible tener una reunión	Si es posible tener una reunión	Se acoge	Si desea sostener una reunión con la profesional a cargo del documento, escribir a fdiaz@ispch.cl
760 - 769		Agregar en el caso de los bipolares	En el trastorno afectivo bipolar, la luz juega a favor o en contra del estado de ánimo. Una baja luz puede deprimir, mientras que una luz muy potente puede causar manía o hipomanía	No se acoge	Recordar que esta guía está destinada para realizar ajustes organizacionales para personas neurodivergentes, quienes poseen un funcionamiento neuronal que dista de la neurotipia. Lo anterior no incluye los trastornos del ánimo ni de la personalidad (trastorno de personalidad), que son trastornos de salud mental diagnosticados y que requieren un tratamiento clínico acorde.
Líneas: 563–569		Incluir explícitamente la sobrecarga sensorial (ruido, interrupciones, estímulos intensos, multitarea forzada) como un riesgo psicosocial que debe ser evaluado y controlado.	La sobreestimulación sensorial afecta concentración, desempeño, bienestar emocional y puede desencadenar crisis o agotamiento. Reconocerla formalmente permite integrarla en evaluaciones CEAL-SM, protocolos de gestión psicosocial y medidas preventivas del Decreto 44.	Se acoge	Muy de acuerdo con el comentario
Línea 689. Nuevamente se utiliza el término "ajustes razonables" para describir una serie de "medidas de accesibilidad" como la tempratura, la humedad, etc.		Debieran abordarse estas medidas como medidas de accesibilidad o condiciones habilitantes para la inclusión o la buena calidad de vida laboral. Cuando estos elementos se consideran, todas las personas se benefician.	Los ajustes razonables son individuales.	Se acoge	Se revisará el uso del concepto "ajustes razonables" a lo largo del documento
línea 744.		Estos espacios idealmente que cuenten con mobiliario o espacios para poder cambiar la posición del cuerpo a una postura horizontal (decúbito).	Algunas personas neurodivergentes para volver a regularse requieren cambiar la posición del cuerpo y recostarse para sentir otras texturas y en otra posición.	Se acoge	Se evaluará dónde incluir dichos ajustes
629		No queda claro cómo definir los ajustes más adecuados de acuerdo a las necesidades	nuevamente, se genera espacio para mal uso por parte de la persona neurodivergente	Se acoge	Se revisará la pertinencia de incluir recomendaciones específicas en algunos apartados de la guía, donde sea posible. No obstante, se debe considerar que los ajustes específicos varían de acuerdo a las necesidades tanto de la persona como del empleador, por lo que se enfatiza en el proceso de negociación y diálogo con la entidad empleadora.
631-632; 634;684; 685		ajustes conceptuales y neuroafirmativos; "corresponde a una respuesta adaptativa"; "personas trabajadoras"; "alteraciones de los sentidos de interocepción"	características sensoriales que implican una mayor sensibilidad y respuesta a estímulos ambientales o del propio cuerpo, así como también un menor registro de estas sensaciones.; "de camuflaje"; "neurotípicas"; "en el procesamiento de las sensaciones interoceptivas"	Se acoge	Se acoge

717-718	Cambiar lenguaje a "Algunas personas neurodivergentes, como las personas autistas o con déficit atencional"	Uso de lenguaje respetuoso y despatologizante	Se acoge	Se acoge
	Incorporar alternativas de ajustes luminicos individuales, tales como: filtros de luz azul, lámparas personales regulables, pantallas antirreflejo, ubicación estratégica según la fuente de luz.	La sección menciona sensibilidad lumínica, pero no brinda soluciones individuales y de bajo costo. Estas son esenciales cuando la organización no puede modificar instalaciones completas. Permiten disminuir malestar, dolores de cabeza, distracción y crisis sensoriales en personas neurodivergentes.	Se acoge	Se incorporó en las recomendaciones a los ajustes luminicos
Líneas: 636–657				
Línea 772: lo que se señala como un "ajuste razonable" es una medida de accesibilidad.				
	Ídem a la observación anterior	Las medidas de accesibilidad y los ajustes razonables no son lo mismo.	Se acoge	Se acoge
634	No se entiende el concepto de masking	Ojalá tener ejemplos de la situación	Se acoge	Se acoge
		La interocepción es parte de los sistemas que pasan por el proceso neurológico llamado "integración sensorial", por lo que es redundante.	Se acoge	Se acoge
686	ajuste conceptual		Se acoge	Se acoge
		Faltan recomendaciones para otros sistemas sensoriales que pueden impactar en la calidad de vida y el trabajo de personas neurodivergentes, como el olfato, la propiocepción (conciencia corporal y vestibular (movimiento y equilibrio).	Se acoge	Se acoge
752	Falta complementar información respecto a elementos sensoriales.		Se acoge	Se acoge
791; 796	ajuste de lenguaje; "trabajadoras pertenecen a las neurodivergencias"	"algunas personas neurodivergentes pueden..."; "son neurodivergentes"	Se acoge	Se acoge
		Tener consideraciones cómo se realiza esto, sobre todo por la disforia sensible al rechazo o personas que no quieren compartir su identificación diagnostica. La revelación de una discapacidad o neurodivergencia debe ser voluntaria	Se acoge	Se acoge
797	consideración ética		Se acoge	Se acoge
812	Agregar glosario	A modo de explicar conceptos técnicos que se utilizan en el documento, ejemplo neuroinclusión	Se acoge	Se acoge
Respecto al Anexo 1 ¿tiene observaciones?				
	Quizás especificar en la tabla, si es neurodivergencias en general o una especifica. Por ej: Hay personas autistas y con Sd. Hiperactividad, que pueden tener problemas de control del tiempo, o personas con Sd. Hiperactividad que no tienen ninguna dificultad en trabajar en equipo. En general, el trabajo en equipo, sería limitante no en la actividad social, sino en la falta de resultados, esto más en obsesivos compulsivos, que puede coexistir con TEA, en dode puede haber buena relación social pero si no hay resultados en poco tiempo, terminan haciendo todo solos, por un tema de aburrimiento o hiperactividad.			
993		Muchas neurodivergencias pueden coexistir en una sola persona	Se acoge	Se acoge
		El Anexo presenta la teoría, pero no contextualiza su pertinencia dentro del documento. Sin esta explicación, la tabla queda desconectada del propósito de la guía y se pierde la oportunidad de orientar a empleadores sobre cómo estos factores pueden afectar diferencialmente a personas neurodivergentes, especialmente en riesgos psicosociales y sensoriales.		
Líneas: 986–990	Agregar una nota introductoria que explique por qué este modelo (JD-R) es especialmente relevante para personas neurodivergentes y cómo los factores de demanda y recursos pueden manifestarse de forma distinta en este grupo.	Para garantizar la accesibilidad de la información técnica contenida en estas páginas finales, se requiere una re-maquetación que priorice la legibilidad: mayor interlineado, tipografía clara y separación visual entre filas, facilitando su uso como herramienta de consulta rápida.	Se acoge	Se acoge
	Las tablas presentadas en el Anexo I (Línea 986), específicamente las que detallan "Recursos del Trabajo" y "Demandas", contienen una alta densidad de texto con un espaciado insuficiente.		Se acoge	Se acoge
986 en adelante				
				Lamentablemente, por motivos de extensión del documento, se priorizará menor extensión de la guía como recurso de contenido y el anexo como complemento
987	tabla	Sugiero que se integre en el texto	No se acoge	
		Tanto porque las tablas no son accesibles, como por dar mayor desarrollo a las ideas planteadas aquí, ya que no se comprende su fin ni la relación de la información con el título del anexo	No se acoge	Si bien la tabla no puede ser integrada al texto por su extensión, se trabajará en la conexión de esta con el texto para que queden vinculadas y se entienda que la tabla es un complemento
987-994	Integrar tabla en el texto		No se acoge	
994	Sólo un comentario, muchas veces leen mejor que nadie los gestos no verbales, porque aprenden desde temprana edad. Esa afirmación, creo es más correcta para la niñez de un TEA	Son muy buenos observadores y muy empáticos, de hecho, son demasiado empáticos	Se acoge	Se acoge
993	La auto organización en un TEA yobsesivo compulsivo, es excelente	Ídem a la anterior, coexisten neurodivergencias	Se acoge	Se acoge
993	Dificultades para hacer tareas múltiples: No en TEA hipercativo (AuDH)	Ideam, coexiste neurodivergencias y se entrecruzan	Se acoge	Se acoge
		Cada condición neurodivergente tiene distintos recursos y demandas, por lo que se estima necesario destacar que el Anexo aborda los recursos y demandas de personas autistas.	Se acoge	Se revisará como especificar los ejemplos de demandas y recursos en distintas neurodivergencias
987	Aclarar que el anexo se refiere a factores relacionados con el agotamiento laboral en personas autistas. En esta misma línea, sería positivo elaborar un Anexo para TDAH y uno que agrupe dislexia, discalculia y dispraxia		Se acoge	
¿Tiene otra observación?				
	Incluir sugerencia de capacitaciones para funcionarios y jefaturas respecto de la inclusión de personas neurodivergentes en el trabajo, especificar medidas para evitar la estigmatización dentro de las instituciones, ya que los diagnósticos de salud son privados y no es obligación compartirlas ¿se podrá protocolizar eso?. Definir responsabilidades y roles asociados a las estrategias propuestas, especificar por ejemplo, como se seleccionaría el "buddy scheme"			
ninguna		Se explica arriba	Se acoge	Se acoge
Todas	Me parece una excelente iniciativa y avance que el ISPCh proponga esta Guía	era algo que no existía desde el ambito publico, solo alguna documentacion de las mutualidades y mundo privado	Se acoge	Gracias por el comentario
	El documento presenta inconsistencias graves de diseño y maquetación que afectan la formalidad y la accesibilidad cognitiva: Alineación Inconsistente: Existe una falta de criterio unificado en la alineación de los párrafos. Se observan secciones alineadas a la izquierda alternadas con otras centradas sin una lógica jerárquica clara. Para un documento institucional de este tipo, se recomienda una alineación justificada (o a la izquierda de forma consistente) que ordene la estructura visual del texto. Interlineado y Espaciado: El interlineado varía arbitrariamente a lo largo del documento, dificultando el ritmo de lectura. Asimismo, las tablas están ubicadas con una proximidad excesiva al texto precedente (falta de "aire" o margen superior), lo que visualmente amontona la información. Ruptura de Tablas y Encabezados: Las tablas se cortan entre páginas sin criterio de continuidad. Al pasar a la página siguiente, no se repiten los encabezados de las columnas, lo que obliga al lector a retroceder para recordar el contexto, aumentando la carga de memoria de trabajo. Jerarquía Visual (Títulos): Los títulos y subtítulos carecen de peso visual suficiente; en muchos casos no se distinguen del cuerpo del texto por falta de negritas o tamaño adecuado. Ruido Visual: La marca de agua "BORRADOR" cruza el texto central, afectando el contraste.	Sugiero realizar una intervención de diseño gráfico que unifique el interlineado, estandarice la alineación (preferentemente justificada para orden visual), asegure la repetición de encabezados en tablas divididas y traslade la marca de agua al encabezado de la página.	Se acoge	El documento de consulta pública no es el documento final publicable, aún falta la edición de formato.
	Transversal a todo el texto. Se evidencia críticamente en Líneas 208-210 (alineaciones mixtas), Líneas 529-530 (corte de tabla pág. 17-18) y Líneas 986-993 (tablas de Anexos).			
	Podía haber escrito más observaciones, pero la energía no me dio para más y el formulario no puede guardarse para continuar después	Incluirme en este trabajo, como una manera de asegurar que todo cambio debe ser "con nosotros"	Se acoge	Gracias por el trabajo y los comentarios
	Se hace escasa mención a los ajustes en las interacciones sociales, en la entrega de información, la autorización de elementos sensoriales para la autoregulación, la posibilidad de teletrabajo u otros.	Si bien el documento apunta en la dirección correcta y se posiciona desde el Paradigma de la neurodiversidad, hay aspectos menos desarrollados que otros e incluso algunos aún no abordados.	Se acoge	Se acoge
1-995			Se acoge	Se acoge