

Adultos con autismo en el equipo de trabajo

Tom Murphy, Director de Desarrollo Corporativo, Autism Speaks

El desorden del espectro autista, más conocido como autismo, es uno de los trastornos del desarrollo más confusos y desafiantes de la era moderna. Es un conjunto de trastornos complejos del desarrollo cerebral caracterizado por presentar desafíos en la socialización, dificultades de comunicación y comportamiento repetitivo.

En la actualidad afecta a aproximadamente 3 millones de estadounidenses y a 1 de cada 68 niños, según la CDC el autismo se ha convertido en uno de los trastornos de desarrollo más caros en los EEUU, con un costo estimado para la sociedad de USD 137 mil millones en constante aumento.

Se cree que el autismo está causado por una combinación de factores ambientales y genéticos. Los científicos están comenzando a comprender cómo afecta tanto al cuerpo como a la mente. Muchas personas que sufren autismo también pueden padecer otras afecciones como desórdenes del sueño, problemas gastrointestinales, epilepsia y trastornos de ansiedad.

Pero el autismo es genuinamente de amplio espectro: se calcula que un 25-30% de las personas en el espectro no verbalizan, y hay muchos individuos en el espectro que exhiben (como veremos a continuación) características y habilidades extraordinarias que tienen un valor importantísimo para los empleadores y la sociedad en general. Hay una frase muy conocida en la comunidad autista que plasma la singular individualidad de los trastornos del espectro autista: «Si usted conoce una persona con autismo, conoce una persona con autismo.»

El autismo presenta desafíos y oportunidades enormes a los niños y adultos en todas las etapas de su vida. Una de las preocupaciones que va en creciente aumento y a la cual se presta especial atención es la transición hacia la adultez de los adolescentes con trastornos del espectro autista. En la próxima década, ingresarán a la adultez 500.000 niños con autismo. Esta transición es particularmente difícil tanto para las personas con autismo como para sus familias porque la educación federal obligatoria deja de prestarles apoyo cuando el menor cumple 21 años (en la mayoría de los estados)

Los adultos y sus familias, que ya se enfrentan a los elevados costos del autismo

(los cuales promedian los USD 60.000 anuales para gestionar las necesidades de la persona) quedan librados a sus propios recursos para encontrar educación terciaria, viviendas, una vida en comunidad, planes de salud y oportunidades laborales. Un importante estudio financiado parcialmente por Autism Speaks descubrió que los adultos jóvenes entre 19 y 23 años con autismo tienen menos posibilidades de acceder a la educación terciaria que las personas que integran otros grupos de discapacidad. La tasa de desempleo de los adultos con autismo es preocupante, alrededor del 85-90%, y aquellos que tienen trabajo por lo general encuentran empleos por debajo de sus capacidades. Aun para los candidatos más aptos las entrevistas constituyen un desafío enorme, así como también las indicaciones sociales y las normas en el lugar de trabajo -tanto escritas como tácitas- que son desconcertantes para muchos adultos con autismo.

Sin embargo, un análisis más profundo del problema- y los casos de éxito recientes - aporta una gran dosis de optimismo y una oportunidad tanto para los empleadores como los candidatos. AutonomyWorks (www.autonomy-works.com), con sede en las afueras de Chicago, es una empresa a cargo de esta tarea. Esta empresa ha identificado las capacidades extraordinarias de muchas personas que padecen autismo - la atención al detalle, la afinidad a las tareas repetitivas y la comodidad que le generan las computadoras, entre otras. La empresa apalanca estos talentos para tercerizar servicios administrativos a más de una docena de compañías. El trabajo típico incluye las operaciones de información, ensayos y sistemas.

Para Centro, una empresa de tecnología y Marketing digital, AutonomyWorks controla y valida más de 1000 espacios publicitarios por mes. Al contratar a AutonomyWorks, Centro libera a su equipo de una de las tareas más tediosas y propensas a generar errores, mientras reduce sus costos en un 20%.

AutonomyWorks emplea a 15 adultos con autismo que trabajan desde instalaciones especiales de la empresa. La empresa ha construido un lugar de trabajo con herramientas de apoyo que permiten trabajar a las personas con autismo con un pico de productividad. Su fundador y CEO Dave

“Sin embargo, un análisis más profundo del problema- y los casos de éxito recientes - aporta una gran dosis de optimismo y una oportunidad tanto para los empleadores como los candidatos.”

Friedman fue el primero en identificar las habilidades del equipo. «Vemos los mismos resultados una y otra vez. Nuestros socios con autismo pueden terminar sus tareas de manera más rápida y con resultados de mejor calidad que otros equipos de trabajo».

Una pequeña empresa en Nueva York, con mucha experiencia en contratar y patrocinar adultos con autismo, agregó: «La atención que ellos prestan a los detalles es extremadamente notable, y su ética de trabajo increíble»

Personalidades como Freddie Mac, del coloso del software SAP, empresas como Zenith, OptiMedia y Walgreen's, un pionero en contratar personas con discapacidades, nos cuentan experiencias similares. Algunos adultos que padecen autismo tienen una capacidad extraordinaria para hacer foco, ver patrones que otros no pueden ver y poner en práctica estos talentos.

Michael Burry, presentado en 60 Minutes y en el libro de Michael Lewis llamado «The Big Short» fue uno de los pocos inversores que anticipó la crisis hipotecaria y obtuvo grandes beneficios de esto. Se dio cuenta de que «los modernos y complejos mercados financieros fueron tan buenos como para recompensar a una persona con Asperger (un diagnóstico desactualizado que se refiere a una forma de autismo de mayor funcionalidad) que se interesase en ellos»

Los adultos con autismo ya están presentes y son importantes en las fuerzas de trabajo modernas. Muchos no se dan a conocer por temor a ser estigmatizados o discriminados. Pero en determinadas industrias o empresas, la comunidad autista es muy bien recibida y valorada. Recientemente, la gerente de Políticas Públicas de Google, Susan Molinari, publicó en twitter que calculaba que «1 de cada 5 Googlers tiene algún trastorno del espectro autista» Empresas

Continúa al otro lado

¿Quiere enviarnos una pregunta o un comentario?
Mándenos un correo electrónico a aharkleroad@ers-eap.com.
¡Sus comentarios serán muy apreciados!



Adults with Autism, Continued

como Google, SAP y muchas más reconocen que sus colegas con autismo son más comprometidos y consistentes con las tareas, no les interesan los chismes de oficina, faltan menos a trabajar, tienen un índice menor de rotación y representan el verdadero pensamiento «fuera de la caja». Cada vez más, los pioneros e innovadores en este campo han descubierto que contratar adultos con autismo transforma un beneficio social en una oportunidad de negocios, representa un costo más bajo, es una muestra de buena voluntad, atrae la atención de los medios, mayores ingresos e incremento en la rentabilidad.

Por supuesto, los astutos profesionales de

marketing, el personal de recursos humanos y de desarrollo comercial reconocen que capitalizar el ROI (retorno de la inversión) de emplear personas con discapacidades refleja los USD 3 billones del mercado global controlado por personas con discapacidades. Las personas con discapacidades y sus familias, amigos y relaciones cercanas representan un mercado de USD 2.200 millones solamente en los EEUU. Ellos, como cualquier otro segmento del mercado, adquieren de otras empresas los productos y servicios que satisfacen mejor sus necesidades, y muchos estadounidenses afirman que prefieren favorecer a empresas que contratan personas con discapacidad. Las empresas en los EEUU también han

comenzado a darse cuenta de que contratar candidatos talentosos con discapacidades que incluyen el autismo no solamente es hacer lo correcto; además es sensato desde el punto de vista comercial al representar un retorno alto sobre la inversión y cumplir con las normativas de contratación del artículo 503 de la Ley del Departamento de Rehabilitación Laboral del los EEUU.

¿Qué se necesita para transformar esta catarata de buenas noticias en un movimiento que apalanque verdaderamente los talentos y capacidades singulares de los adultos con autismo? Para los emprendedores, los empleadores deben

Continúa abajo

ERS Press

A Publication of
Employee Resource Systems, Inc.
An Employee Assistance Program

29 East Madison Street, Suite 1600
Chicago, Illinois 60602



¿Siente ansiedad o preocupación? Llame al Programa de Asistencia para Empleados/Miembros (EAP/MAP) para recibir asistencia y recursos gratuitos y confidenciales.
1-800-292-2780

comprender que los adultos con autismo avanzan y se benefician de *apoyos* naturales, estrategias que sus colegas y gerentes usen de forma habitual con todos sus compañeros de trabajo; *sin importar* que tengan o no una discapacidad. Esto incluye, pero no se limita a:

- Tecnología – smartphones, iPod Touch, tabletas
- Coaches (entrenadores laborales) y mentores
- Tiempos de espera (generalmente un momento simple, de silencio, es de gran ayuda para ellos)
- Instrucciones escritas
- Apoyo visual

Y los colegas pueden preguntar «¿Cómo trato a las personas con autismo?» Los expertos responden «como a todo el mundo» pero acompañando el trato con algunas pautas básicas y de sentido común.

- Hable menos; sea directo y conciso.
- Deles un tiempo de espera (el silencio está bien)
- Sea concreto y vaya al punto.
- Trate de evitar el sarcasmo o las frases abstractas (jergas, lunfardos)
- Al darles una indicación, agregue algunas instrucciones adicionales (señalar, modelar / hacer mímica de la tarea)
- Sea cálido y contenedor, pero no en exceso.

Tom Murphy es Director de Desarrollo Coporativo en Autism Speaks y un gran defensor del empleo de adultos de personas con trastornos del espectro autista. Durante su carrera en ONGs y corporaciones, ha implementado programas de recaudación de fondos en los cuales ha obtenido decenas de millones de dólares para beneficiar a niños en la primera infancia, ancianos, la investigación sobre cáncer de mamas, los adolescentes sin techo y familias de ex combatientes.

Comuníquese con el Programa de Asistencia al Empleado al 1-800-292-2780 para obtener más información y programar una evaluación.