

# UADE



# LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA EN EL MERCADO LABORAL: SÍNDROME DE ASPERGER.

**INTEGRANTES:** Conde Sciaroni, Ornella LU: 1068469  
Longhi, Honoria LU: 1067426  
Paterlini, Sofia Antonella LU: 1064659  
Yebra, Antonella Nicole LU: 1066071

**TUTORA:** Welsh, Sandra Vanessa

**LUGAR:** Ciudad Autónoma de Buenos Aires

**FECHA:** JULIO 2019

## **AGRADECIMIENTOS**

Quisiéramos dedicar este párrafo a todas aquellas personas que colaboraron para que este trabajo sea posible y haber sido finalizado.

En primer lugar, a nuestras familias, amigos y compañeros que nos apoyaron durante todo este camino de aprendizaje acompañándonos.

Por otro lado, agradecemos especialmente a la directora de este trabajo, Sandra Vanessa Welsh, quien nos ha guiado y acompañado a lo largo de todo el cuatrimestre ayudándonos con todos sus conocimientos y herramientas para que este trabajo sea posible.

También, queremos agradecerles a todos aquellos profesionales y empresas que nos brindaron su tiempo e información sobre el Síndrome los cuales fueron de mucha ayuda en este proceso.

Muchas gracias.

## **RESUMEN**

Hoy en día es cada vez más habitual observar que las empresas llevan a cabo acciones que generan inclusión, pero las estadísticas arrojan que 400.000 personas tienen algún trastorno del espectro autista, donde se integra al Síndrome de Asperger y de estos son muy pocos aquellos que logran acceder a un trabajo. En Argentina tan solo cinco empresas en la actualidad contratan a personas con TEA. Por esto, el objetivo principal de este trabajo de investigación es poder describir las acciones necesarias a ser desarrolladas por las organizaciones, que garanticen una correcta inclusión y un ambiente de trabajo acorde a personas con Síndrome de Asperger. Para poder llegar a ello se utilizaron diferentes metodologías tanto cuantitativas como cualitativas a través de distintos instrumentos como entrevistas a profesionales, empresas y por otro lado, encuestas.

Los principales datos obtenidos por medio de los distintos instrumentos que se utilizaron demuestran que hay un gran desconocimiento sobre el tema y es imprescindible que las empresas comiencen a generar políticas de inclusión para que se pueda comenzar a avanzar sobre esto, ya que aquellas que actualmente las aplican manifestaron que generaron resultados positivos tanto para el negocio como para el clima organizacional.

## **PALABRAS CLAVES**

Síndrome de Asperger - Inclusión laboral - Clima organizacional - Políticas inclusivas- Trastorno del espectro autista.

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS .....	1
RESUMEN .....	2
PALABRAS CLAVES .....	2
INTRODUCCIÓN .....	5
MARCO TEÓRICO.....	10
CAPÍTULO 1: CONCEPTOS Y TIPOS DE TGD .....	10
1.1 Trastornos generalizados del desarrollo .....	10
1.1.1 Trastorno Autista.....	11
1.1.2 Trastorno de Rett .....	11
1.1.3 Trastorno Desintegrativo Infantil .....	12
1.1.4 Trastorno Generalizado del Desarrollo no Especificado .....	12
1.1.5 Trastorno de Asperger .....	13
1.2 Presencia de los Trastornos del Espectro Autista .....	14
CAPÍTULO 2: LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON SÍNDROME DE ASPERGER EN EL ÁMBITO LABORAL .....	16
2.1 ¿Qué ocurre con las personas con Síndrome de Asperger al momento de buscar empleo? .....	16
2.2 Herramientas que facilitan la empleabilidad de personas con Asperger.....	22
CAPÍTULO 3: EL CLIMA LABORAL, UN PILAR FUNDAMENTAL. ....	25
3.1 Clima organizacional y personas con síndrome de Asperger .....	25
3.2 Preparar a la organización para que todos se puedan adaptar y que logren vincularse de manera adecuada con personas con Asperger .....	27
3.3 Políticas inclusivas de Recursos Humanos que mejoren el clima organizacional.....	28
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	31
Encuestas .....	32
Entrevistas .....	32
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN. ....	34
4.1 Análisis de los resultados de la encuesta .....	34
4.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS A PROFESIONALES. .	45
4.3 Análisis de resultados de entrevistas a empresas .....	47
4.4 Análisis cruzado de los instrumentos de investigación. ....	51

CONCLUSIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA .....	59
Libros .....	59
Artículos periodísticos.....	59
Blogs.....	60
Papers .....	60
Sitios web.....	61
ANEXOS .....	63
ANEXO 1 Preguntas para las entrevistas a fundaciones y/o profesionales .....	63
ANEXO 2: Entrevistas a Fundaciones y/o profesionales.....	64
Entrevista a Viridiana Pistorio. ....	64
Entrevista a APAdeA .....	67
Entrevista a cooperativa Coopfed.....	69
Entrevista a Lara Díaz - Terapeuta Ocupacional .....	73
Entrevista a Julio Cesar Lopez - Asociación Argentina de Asperger .....	74
Entrevista a Gustavo Suster .....	77
Entrevista a Maria Aggio profesora de Educación Especial.....	79
ANEXO 3: Preguntas para las entrevistas a empresas.....	82
ANEXO 4: ENTREVISTAS A PERSONAS CLAVES DE EMPRESAS.....	83
Entrevista a Andrés Massuh - Toyota .....	83
Entrevista a Camila Pazos – Farmacity .....	86
Entrevista a Vanessa Gómez- Arcos Dorados .....	88
Entrevista a Laura Guinard - Banco Itaú.....	95
Entrevista a Roney Lima - SAP.....	96
ANEXO 5: Preguntas realizadas en la encuesta .....	99

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad cada vez es más habitual ver que las empresas llevan a cabo acciones que generan inclusión pero, ¿a qué se hace referencia cuando se habla de incluir?

De acuerdo a la Red Papaz (s/f; párrafo 2)<sup>1</sup> se entiende por inclusión a: “un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades” . La inclusión es indispensable si se quiere obtener una sociedad más equitativa y más respetuosa. Para esto es importante no excluir ni etiquetar, eliminando los prejuicios para lograr hacer foco en las capacidades y habilidades de cada una de las personas y el aporte que éstas brindan a la sociedad sin tener en cuenta sus características personales.

Una sociedad incluye verdaderamente cuando le permite a una persona acceder a todos los ámbitos de la vida social, como por ejemplo, la salud, la educación, el trabajo, etc.

Durante el año 2017 en Argentina se realizó el Primer Estudio Epidemiológico Nacional, siendo el primer Estudio Argentino de Epidemiología en Salud Mental. Esta investigación tuvo como objetivo recolectar datos propios del país respecto a este tema, según Stagnaro (2018, párrafo 3) en Salud mental: uno de cada tres argentinos sufre algunos trastornos, “teniendo en cuenta que dentro de los trastornos que van a la cabeza de la epidemiología mundial, los de salud mental tienen una altísima prevalencia, casi cercana a los de oncología o enfermedad cardiovascular “.

El estudio incluyó 4 mil participantes desde los 18 años y sin límite superior de edad establecido de las nueve ciudades más importantes como por ejemplo Buenos

---

<sup>1</sup> Red Papaz (s/f.) ¿Qué es inclusión? Recuperado en <http://inclusion.redpapaz.org/que-es-inclusion/> Recuperado el 15/04/2019.

Aires, Córdoba, Mendoza, Rosario, entre otras, las cuales representan el 50% de la población total de Argentina. Las entrevistas se realizaron de manera domiciliaria a través de un sistema electrónico.

En cuanto a los resultados, una de cada tres personas sufre en el transcurso de su vida algún tipo de trastorno de salud mental.

Es evidente la importancia de este número en la sociedad Argentina y es urgente que se empiece a tomar conciencia acerca de esto para poder así no solo cuidar la salud sino también generar un ambiente inclusivo para aquellas personas que padecen, temporal o permanentemente, algún tipo de trastorno mental. ¿Por qué diferenciar en la duración del trastorno? Lamentablemente, muchas de estas patologías no tienen cura y la persona (y su entorno) debe convivir con esto para toda la vida.

Pero, ¿Qué es específicamente un trastorno mental? “Un trastorno mental es un síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de un individuo, que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental. Habitualmente los trastornos mentales van asociados a un estrés significativo o una discapacidad, ya sea social, laboral o de otras actividades importantes (Asociación Americana de Psiquiatría, 2013, pág.25)

La cantidad de trastornos mentales que existen crece y las clasificaciones cada vez son más específicos. Como distinguimos anteriormente, algunos de estos trastornos no pueden curarse completamente, pero sí generar alguna mejoría durante su tratamiento. Dentro de los trastornos mentales se encuentran los Trastornos Generalizados del Desarrollo (TGD), categorizados así por la Organización Mundial de la Salud y definidos de la siguiente manera: “Se trata de un grupo de trastornos caracterizados por alteraciones cualitativas características de la interacción social, de las formas de comunicación y por un repertorio repetitivo, estereotipado y restrictivo de intereses y actividades. Estas anomalías cualitativas son una característica generalizada del comportamiento del individuo en todas las situaciones, aunque su grado puede variar” (Organización Mundial de la Salud, 1992, pág.).

El Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM) es un sistema de clasificación de enfermedades mentales.

Según el DSM IV-TR (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales), dentro de los TGD se puede encontrar hasta cinco tipos de trastornos distintos, y dentro de ellos el Síndrome de Asperger, el cual se va a tratar en esta tesis.

El Síndrome de Asperger (SA) “se trata de un trastorno de validez nosológica dudosa, caracterizado por el mismo tipo de déficit cualitativo de la interacción social propio del autismo, además de por la presencia de un repertorio restringido, estereotipado y repetitivo de actividades e intereses. “Organización Mundial de la Salud, (1992). Sin embargo esta patología difiere de ciertas características en cuanto al autismo ya que no presenta déficits o retrasos del lenguaje o desarrollo cognoscitivo. La mayoría de las personas afectadas son de inteligencia normal, pero suelen ser torpes desde el punto de vista motor.

Si bien el número de personas que tienen este síndrome no es tan alto y no existen estudios que arrojen cifras exactas, se estima que en Argentina hay cerca de 400.000 personas que responden al diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista y al síndrome de Asperger (Cadaveira, 2017). Frente a esta cifra, es importante que se tome conciencia sobre esta cuestión para que se pueda fomentar la inclusión no solo exclusivamente en el ámbito social y educativo sino en lo laboral.

Se considera que desde Recursos Humanos la inclusión es un propósito primordial y generar un clima de consciencia e igualdad es importante para que el área pueda cumplir con sus objetivos. Esto no solo beneficia el ambiente de trabajo para la persona con Síndrome de Asperger, sino también, para todo el personal.

A raíz de esto surge la siguiente pregunta:

¿Cuántas personas con Asperger creen que tienen la posibilidad de acceder a un trabajo? la respuesta es que son muy pocas y esta es la problemática a la cual se enfrenta la sociedad, generar desde las empresas la igualdad de condiciones incorporando y teniendo en cuenta a las personas con este síndrome a la hora no solo de contratar, sino también dentro de la empresa concientizando y creando un clima laboral de inclusión y empatía por el otro apto para cualquier empleado que conviva con este trastorno.



La importancia de esta problemática radica en que las organizaciones están dejando de lado a estas personas ya sea por el hecho de desconocer de lo que se trata esta patología o por lo difícil que puede ser que cada miembro de la organización se adapte a trabajar en conjunto.

Con el desarrollo de estas cuestiones se buscó dar respuesta a las preguntas:

¿Cuáles son las acciones de ambiente laboral que deben realizar las organizaciones de CABA y GBA para potenciar la inclusión en el trabajo de personas con trastornos de desarrollo?

¿Cuáles son los trastornos generalizados del desarrollo que presentan dificultades para integrarse laboralmente?

¿A qué desafíos se enfrentan las personas con Síndrome de Asperger a la hora de buscar trabajo?

¿Qué herramientas necesitan las empresas para poder emplear a personas con Asperger?

¿Cómo habría que preparar a la organización para que todos se puedan adaptar y que logren vincularse de manera adecuada con personas con Asperger?

¿Qué tipo de políticas de recursos humanos debe generar la empresa a la hora de contratar personas con este trastorno?

Por lo mencionado entonces, el objetivo principal de este trabajo de investigación es poder describir las acciones necesarias a ser desarrolladas por las organizaciones que garanticen una correcta inclusión y un ambiente de trabajo acorde a personas con trastornos generalizados del desarrollo

Así mismo, como objetivos secundarios se establecieron los siguientes:

- Describir las dificultades a las cuales se enfrentan las personas con síndrome de Asperger a la hora de insertarse laboralmente.
- Detallar las barreras que existen en las organizaciones al momento de fomentar la inclusión de personas con Síndrome de Asperger
- Describir cómo desarrollar políticas de recursos humanos que mejoren el clima laboral y el valor de implementarlas.

La metodología elegida para llevar a cabo dicha investigación es cualitativa descriptiva no experimental ya que se intenta describir los posibles factores que intervienen en la inclusión de estas personas.

Los instrumentos para la recolección de información utilizados fueron: entrevistas a personas clave de distintas empresas, entrevistas a expertos/fundaciones y encuestas.

Este trabajo de investigación se estructura en tres capítulos. El primero de ellos introduce qué son los TGD, que tipos hay y qué características tienen cada uno de ellos. El segundo capítulo desarrolla qué ocurre con las personas con Síndrome de Asperger al momento de insertarse en el mercado laboral y las herramientas que necesitan las empresas para emplearlas Y, por último, el tercero menciona el clima organizacional cuando se emplean a personas con este síndrome, las políticas de Recursos Humanos para mejorarlo y cómo preparar a la empresa para que sea una organización inclusiva.

## **MARCO TEÓRICO**

### **CAPÍTULO 1: CONCEPTOS Y TIPOS DE TGD**

Los trastornos generalizados del desarrollo han sido recategorizados a lo largo del tiempo según el Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM), editado por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría.

Esta recategorización se realiza con el objetivo de que los clínicos e investigadores de las ciencias de la salud puedan estudiar, diagnosticar e intercambiar información y tratar los distintos trastornos.

En el DSM III los TGD estaban considerados en una sola categoría, el “autismo infantil”.

En el DSM V, se agrupan todos los TGD en “Trastornos del Espectro Autista” (TEA). En esta tesis se utilizará la clasificación del DSM IV, que diferencia los Trastornos Generalizados del Desarrollo.

En este capítulo se va a explicar cuáles son los TGD que afectan la inserción laboral, cuáles son sus características, qué tipos existen (de acuerdo a la categoría del DSM IV-TR) y qué diferencias hay entre ellos.

También se va a desarrollar en profundidad el Trastorno de Asperger, que será el objeto de estudio. A lo largo de la tesis, se hará referencia al mismo con las siglas TEA (trastorno del espectro autista).

#### **1.1 Trastornos generalizados del desarrollo**

Las siglas TGD hacen referencia a los trastornos generalizados del desarrollo que se caracterizan, Según el manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-IV-TR (APA, 1994), por una perturbación grave y generalizada de tres áreas del desarrollo:

- habilidades en la interacción social
- habilidades para la comunicación o la presencia de comportamientos
- intereses y actividades estereotipados

Dentro de los TGD podemos encontrar el Trastorno Autista, Trastorno de Rett, Trastorno desintegrativo infantil, Trastorno de Asperger y el Trastorno Generalizado del Desarrollo no especificado.

Todas estas alteraciones comparten signos, causas y manifestaciones.

Las causas del TGD son variadas. No obstante, hasta el momento uno de los factores más estudiados ha sido la genética.

A continuación, se detallarán los diferentes trastornos generalizados del desarrollo:

### **1.1.1 Trastorno Autista**

El Trastorno Autista (o también llamado autismo de Kanner) fue descubierto en el año 1943 por el psiquiatra infantil Leo Kanner.

“Las características esenciales del trastorno son la presencia de un desarrollo marcadamente anormal o deficiente de la interacción y comunicación sociales y un repertorio sumamente restringido de actividades e intereses...” (DSM- IV-TR, 1994; Pág nº 80).

En este trastorno existe una alteración social debido a notables comportamientos no verbales, como por ejemplo, expresión facial, posturas corporales, contacto ocular, etc. También, patrones de comportamientos, intereses y actividades repetitivos, restringidos y estereotipados.

Además, predomina una falta de reciprocidad social o emocional y una ausencia total o retraso en el desarrollo del lenguaje oral.

### **1.1.2 Trastorno de Rett**

El trastorno de Rett fue descubierto por el médico austríaco Andreas Rett en el año 1966.

Este trastorno se da mayormente en el sexo femenino y aparecen sus características entre el medio año de edad hasta los 2 años y medio.

Según el DSM IV-TR, sus principales afecciones se dan en la mala coordinación de la marcha o de los movimientos del tronco, pérdida de interés en las relaciones sociales y de habilidades ya adquiridas; y desarrollo de movimientos manuales estereotipados.

### **1.1.3 Trastorno Desintegrativo Infantil**

El trastorno desintegrativo infantil es también conocido como “trastorno de Heller” o “psicosis desintegrativa”.

“Se caracteriza por una marcada regresión en múltiples áreas de actividad tras un periodo de por lo menos 2 años de desarrollo aparentemente normal” (DSM IV- TR; Pág. N° 88).

Desde los 2 años de vida hasta los 10 años, el niño sufre una pérdida de habilidades ya adquiridas, por lo menos dos de las siguientes áreas:

- habilidades sociales
- lenguaje expresivo o receptivo
- control vesical o intestinal
- juego o habilidades motoras

Las personas que contienen este trastorno sufren un déficit en las relaciones sociales y en la comunicación.

### **1.1.4 Trastorno Generalizado del Desarrollo no Especificado**

Esta categoría incluye el autismo atípico. “.. Debe utilizarse cuando existe una alteración grave y generalizada del desarrollo de la interacción social recíproca o de las habilidades de comunicación verbal o no verbal o cuando hay comportamientos, intereses y actividades estereotipadas, pero no se cumplen los criterios de un trastorno generalizado del desarrollo específico...” (DSM IV- TR; Pág. n°97).

### 1.1.5 Trastorno de Asperger

Este síndrome lleva el nombre en honor al pediatra, investigador, psiquiatra y profesor de medicina austríaco Hans Asperger. Fue descubierto en el año 1943 y se incorporó por primera vez en la cuarta edición del manual DSM IV-TR en el año 1994.

Según la OMS, se trata de un trastorno de validez nosológica dudosa.

“Las características esenciales del trastorno de Asperger son la incapacidad grave y permanente para la interacción social y presencia de pautas de conducta, intereses y actividades repetitivos y restringidos” (DSM IV- TR, Pág. 91).

En comparación con el Espectro Autista, no hay retrasos significativos y no hay alteraciones en el lenguaje.

Al contrario de otros TGD, se diagnostica en edad temprana.

Las principales particularidades de este síndrome son:

- posee el coeficiente intelectual normal o superior
- gran déficit en el lenguaje no verbal
- entiende la literalidad de las cosas
- mayores niveles de ansiedad
- dificultad para las relaciones sociales
- postura corporal muy rígida
- se diagnostica mayormente en el género masculino.
- poseen una memoria prodigiosa

También estas personas poseen un bajo nivel de empatía con el otro, esto origina la difícil interacción social.

En la figura N° 1 se presenta un cuadro resumen de las diferencias entre los diferentes tipos TGD

FIGURA N° 1: DIFERENCIAS ENTRE LOS TRASTORNOS GENERALIZADOS DEL DESARROLLO

<p style="text-align: center;"><b>TRASTORNO AUTISTA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coeficiente intelectual suele ser bajo</li> <li>- Suele carecer de lenguaje</li> <li>- carecen de intereses obsesivos de alto nivel</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>TRASTORNO DE ASPERGER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coeficiente intelectual suele ser normal o superior</li> <li>- poseen lenguaje, gramatical y semánticamente correcto, aunque con peculiaridades</li> <li>- poseen intereses obsesivos de alto nivel (matemática, astronomía, dibujo, etc.)</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>TRASTORNO DE RETT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ligado al sexo: sólo se da en mujeres</li> <li>- Pérdida de habilidades previamente adquiridas</li> <li>- Retraso psicomotor grave</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>TRASTORNO DE ASPERGER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- predominio en varones</li> <li>- no hay pérdida de habilidades ya adquiridas</li> <li>- no existe retraso psicomotor grave</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>TRASTORNO DESINTEGRATIVO INFANTIL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo normal hasta los 2 años de edad, con pérdida, antes de los 10 años, de habilidades previamente adquiridas (pérdida lenguaje, control vesical, comportamiento adaptativo, etc.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>TRASTORNO DE ASPERGER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- no hay pérdida de habilidades previamente adquiridas (no problemas con el control vesical, no pérdida del lenguaje. etc.)</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## 1.2 Presencia de los Trastornos del Espectro Autista

“Se calcula que 1 de cada 160 niños tiene un TEA. Esta estimación representa una cifra media, pues la prevalencia observada varía considerablemente entre los distintos estudios. No obstante, en algunos estudios bien controlados se han registrado cifras notablemente mayores. La prevalencia de TEA en muchos países de ingresos bajos y medios es hasta ahora desconocida.

Según los estudios epidemiológicos realizados en los últimos 50 años, la prevalencia mundial de estos trastornos parece estar aumentando. Hay muchas explicaciones posibles para este aparente incremento de la prevalencia, entre ellas una mayor concienciación, la ampliación de los criterios diagnósticos, mejores herramientas de diagnóstico y mejor comunicación” (Organización Mundial de la Salud, 2018)

Actualmente, la Asociación Argentina de Padres de Chicos con Autismo (Apeada) (2019, párrafo 2) estima que en Argentina hay 400.000 personas diagnosticadas con algún trastorno del espectro autista (TEA).

Pero frente a esta cantidad de personas, en Argentina, la empresa llamada SAP tomó la iniciativa y comenzó a reclutar empleados con Síndrome de Asperger, la cual puso en marcha a nivel global en 2012 un programa en conjunto con la ONG APAdeA. Por el momento trabajan 4 personas contratadas en 2016, las cuales están diagnosticadas con Asperger o autismo leve. (SAP Noticias, 2017)

Luego de haber analizado en detalle los diferentes TGD y haciendo énfasis en el síndrome de Asperger, no hay motivo que justifique que estas personas sean excluidas del mercado laboral por sus características personales. Debido a esto surge la necesidad de hablar sobre la inclusión para que se logre llevar a cabo medidas que fomenten la inserción en este ámbito.



## **CAPÍTULO 2: LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON SÍNDROME DE ASPERGER EN EL ÁMBITO LABORAL**

El trabajo para las personas cumple un rol fundamental, ya que las hace sentir útiles, capaces, autosuficientes y necesarias. Es un pilar primordial para lograr la independencia económica, que esto conlleva a satisfacer las necesidades que todo individuo presenta.

Según el INDEC (2018, párrafo 1) en Discapacidad: “el derecho a un trabajo es uno de los más vulnerados, tanto que sólo un 32,2% de esta población en edad laboral logra acceder a un empleo”. Esto significa que el 67,8% restante es excluido del mercado laboral.

A raíz de esto en este capítulo se desarrollarán los desafíos a los que se enfrentan las personas con síndrome de Asperger a la hora de buscar trabajo y las herramientas que necesitan las empresas para poder emplearlas.

### **2.1 ¿Qué ocurre con las personas con Síndrome de Asperger al momento de buscar empleo?**

Para comenzar, es importante aclarar que los individuos con Asperger no manifiestan ninguna dificultad para el estudio o el trabajo. No existe ninguna causa razonable para que sean excluidos del mercado laboral. Según Amaze (2011, pág.1): “Las personas con Asperger pueden ser excelentes empleados, ya que ellos son comúnmente confiables, puntuales, tienen actitudes profesionales en el trabajo, una gran atención a los detalles y tienen tolerancia a la rutina y repetición”

No obstante, las condiciones laborales de las personas con este síndrome que logran obtener un empleo carecen de una situación adecuada. En este caso ocurre que existe un índice mayor de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) que ocupan puestos que no son tan competentes por lo tanto hay muy poca probabilidad de que logren un ascenso, además de que generalmente trabajan a régimen parcial. A raíz de estas causas y de percibir una remuneración que quizás no logre satisfacer las necesidades básicas, éstos se ven desprotegidos ante una

situación de pobreza, y por esto, es necesario que se logren empleos de mejor calidad.

Las personas que forman parte del colectivo del Trastorno del Espectro Autista (TEA) encuentran una gran cantidad de barreras para acceder a un trabajo y es por ello, que presentan un importante riesgo de verse excluidos del mercado laboral.

De acuerdo a Plaza y Hernández (2018)<sup>2</sup> existen diferentes motivos que impiden el acceso al trabajo a personas con TEA, pero principalmente se destacan tres considerados como los más relevantes, por ejemplo, uno de ellos es la falta de oportunidad de empleo, los prejuicios a causa de la poca información en las empresas sobre el síndrome y sus características, la ausencia en las organizaciones de programas de apoyo que proporcionen conocimientos técnicos y experiencia, etc.

Si esta problemática se analiza desde el punto de vista empresarial, se puede observar que falta mucha toma de conciencia en este ámbito en cuanto a las capacidades y el potencial laboral las personas con TEA. Existen muchos prejuicios sociales y falta de información que es necesario eliminar para que se logre que los empresarios puedan reconocer y aprovechar el talento de los hombres y mujeres con TEA. Ya que varias de las características comunes entre las personas con TEA son: la meticulosidad, la atención por los detalles, la honestidad, la creatividad, la preferencia por la rutina, la memoria o las buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas son de gran valor en el mercado laboral y conllevan una ventaja para el desempeño de determinados puestos de trabajo.

El síndrome de Asperger no supone necesariamente un déficit en la capacidad intelectual. La mayoría de las personas poseen un desarrollo cognitivo completamente normal y el coeficiente intelectual, hasta incluso suele ser mayor a la media.

---

<sup>2</sup> Autismo Diario (2018). Las empresas desconocen el potencial de las personas con autismo. Recuperado en <https://autismodiario.org/2018/05/09/las-empresas-desconocen-el-potencial-de-las-personas-con-autismo/>. Recuperado el 28/04/2019

Debido a estas características, según Galibert (2018, párrafo 14) en Inclusión: autismo en el trabajo, “El 80 % del mercado laboral para las personas en el espectro autista se concentra en informática, talleres mecánicos, supermercados, bibliotecas y librerías. Una sus fortalezas es la capacidad de ordenar y clasificar”.

Las personas con Síndrome de Asperger tienen dificultades para entender y responder a las señales sociales. Suelen hacer comentarios directos o inapropiados, alienar a los colegas con comportamientos extravagantes o dominar conversaciones hablando sólo de áreas de interés personal. Además de este desafío social y comunicacional, suelen presentar dificultad para organizar y priorizar información; y por consiguiente, perder rápidamente la concentración en una tarea para pasar a la otra. A su vez, pueden distraerse mediante el tacto, la sensibilidad auditiva o el olfato y tener problemas con habilidades motoras tanto gruesas como finas.

Por otro lado, esta patología posee fortalezas específicas que hacen que estas personas puedan realizar tareas donde haya que prestar atención a los detalles. Carreras como programación de computadoras, ingenierías, investigación científica, etc. son algunas de las opciones que hacen un buen uso de sus capacidades lógicas y analíticas, además de una gran memoria de los hechos, tolerancia a la rutina y creatividad para resolver problemas.

La manera en que el cerebro de los individuos con Síndrome de Asperger procesa la información puede ser un gran beneficio para las organizaciones cuando las personas realizan trabajos acordes y reciben un adecuado apoyo.

Según Bissonnette, (2009, página 5) “las áreas en que las personas con este síndrome poseen fortalezas son:

- Atención a detalles y concentración que resultan en un trabajo preciso y de alta calidad
- Excelente memoria a largo plazo con un gran retención de detalles
- Tolerancia a la repetición y rutina, la cual es valiosa en todo tipo de trabajo
- Buen maneja de la lógica y habilidades analíticas
- Amplio conocimiento de campos especializados
- Habilidad para pensar fuera de la caja y descubrir soluciones creativas

- Perseverancia
- Honestidad, lealtad, gran deseo de hacer las cosas bien.”

En cuanto a los desafíos, el Síndrome de Asperger se enfrenta a 3 categorías según Bissonnette (2009): social y comunicacional, organizacional y sensorial y motor. La categoría comunicacional es el mayor desafío al que se enfrentan tanto las personas como las empresas empleadoras, porque muchas veces se confunde la patología con problemas de comportamiento y actitud.

Un gran porcentaje de las dificultades a las que se encuentran en el lugar de trabajo las personas con Asperger tienen que ver con deficiencias en habilidades sociales y comunicativas que pueden llevar a grandes malentendidos y hasta a veces pérdidas de trabajo. Normalmente, es chocante para los individuos con Asperger escuchar que las otras personas los consideran descorteses, indisciplinados y poco útiles, pero estas reacciones negativas son entendibles, tratar de interactuar con alguien que no hace contacto visual, toma expresiones de manera literal o es extremadamente sincero puede ser confuso e irritante. La forma de ser de las personas con Asperger es muy diferente por no decir contraria a la manera en la que los demás son y es natural vincular estas reacciones negativas a tal comportamiento inesperado. Al trabajar con personas con Asperger es importante recordar que su intención es ser amigable y útil, pero no entienden los códigos sociales que los demás aprenden de manera intuitiva desde pequeños.

Según Bissonnette (2009, pág.7), “solo el 7% de la comunicación humana es a través de palabras habladas, el 93% restante es comunicación no verbal lenguaje corporal, expresiones faciales, tono y volumen de la voz e incluso proximidad física”. La mayoría de la gente comprende este lenguaje no verbal durante la niñez, pero por otro lado, las personas con Asperger deben aprender estas habilidades intelectuales.

Bissonnette, además, explica que La Teoría de la Mente es la habilidad de entender la perspectiva de la otra persona, por ejemplo, las personas entienden que un cierre de año puede tener a un jefe ansioso y también a su equipo de trabajo pero los

individuos con este Síndrome no tienen bien desarrollada esta teoría y esto resulta en tomar decisiones infortunadas.

Como segundo desafío, los organizacionales. Organizar y priorizar información puede ser desafiante para personas que tiene impulsos débiles en la coherencia central y problemas con la función ejecutiva.

La coherencia central es la habilidad para asimilar información de varias fuentes y entender el concepto general. Generalmente esto engloba la integración de lo que una persona escucha, ve, recuerda y sabe sobre los motivos o deseos de otras personas. En las personas con Asperger, esta coherencia central hace que su foco esté puesto en los detalles específicos. No ver lo general dificulta distinguir entre hechos relevantes o irrelevantes e integrar datos de diferentes flujos de información.

La función ejecutiva es otra área que impacta en la habilidad organizacional. Los datos y consignas deben ser organizados y priorizados, los presupuestos entregados, los planes de ventas creados a tiempo y forma de manera efectiva. Otro aspecto del Síndrome de Asperger es la capacidad de sólo poder hacer una cosa a la vez y esto impacta en la función ejecutiva y quiere decir que estas persona no pueden realizar trabajos *multi-tasking*. A veces pueden también precisar de asistencia para organizarse en tiempo y con las tareas asignadas

Bissonnette (2009, p.10) detalla que la dificultad con la coherencia central y la función ejecutiva quiere decir que una persona con Asperger puede

- Tener problemas a la hora de empezar las tareas
- No saber cuánto tiempo una tarea debe llevar
- Enfocarse mucho en los detalles
- Encontrarse encerrado en pensamiento de blanco o negro
- Tardar mucho en completar una consigna
- Tener problemas con la memoria a corto plazo y necesitar entrenamiento extra
- Necesitar ayuda para saber cómo debe verse el producto terminado
- Tener problemas siguiendo instrucciones con muchos pasos
- Necesitar ayuda priorizando tareas y organizando información

- No tomar iniciativa por no saber qué más hay para hacer
- Hacer muchas preguntas para clarificar lo asignado o las expectativas
- Actuar impulsivamente, basado en muy poca información
- Resistir al cambio

El tercer desafío al que se encuentran las personas con Asperger tiene que ver con experimentar sensibilidad extrema a la luz, sonido, olores y tacto (como la sensación de algunas telas sobre la piel). Estas anomalías sensoriales pueden dificultar o imposibilitar el prestar atención a diversos canales a la vez, por ejemplo hacer contacto visual y escuchar lo que el otro dice.

Para Bissonnette (2009, página 11) “la dificultad con las habilidades motoras y sensoriales significan que una persona con Síndrome de Asperger puede:

- Requerir un espacio de trabajo cerca de la luz natural o iluminada con luces incandescentes
- Necesitar audífonos canceladores de sonidos y un lugar de trabajo con poco ruido
- Requerir instrucciones escritas
- Más tiempo para procesar palabras orales y formular una respuesta
- Necesitar cortes para evadir la sobrecarga sensorial
- Organizarse mediante colores o iconos visuales”

Según Amaze (2011, página 3): “Los individuos con Síndrome de Asperger necesitan constancia, previsibilidad, un supervisor calmo y controlado y un clima de trabajo organizado.”

La incorporación de personas con autismo al trabajo, genera un enriquecimiento, ya que pueden aportar al igual que el resto de los empleados de la organización, mucho valor y brindar una mirada única, para así poder resolver nuevos desafíos.

## 2.2 Herramientas que facilitan la empleabilidad de personas con Asperger.

Al conocer los desafíos es inevitable que surja la siguiente pregunta: ¿Qué herramientas necesitan las empresas para poder emplear a personas con Asperger? Es necesario que las empresas tomen cartas sobre el asunto, pero además de eso, deben saber cómo ejecutar acciones eficientes a la hora de incluir personas con este síndrome. A continuación algunas herramientas para que las empresas puedan implementar en sus procesos de reclutamiento y también dentro de la compañía.

Primero, deben seleccionar puestos de trabajo que se adapten a las personas con TEA. La Confederación de Autismo en España (s/f, p.21) propone trabajos con las siguientes características:

- “ Puestos con limitadas exigencias comunicativas:

Ej: Reponedor, ingresos en bases de datos, repartidor de correo, diseñador...

- Trabajos con limitadas exigencias sociales, contacto limitado con el público y tareas en solitario

Ej: Jardinería, fotocopista, tareas de limpieza, planta de reciclado...

- Trabajos con escasos cambios diarios.

Ej: Restaurantes de comida rápida, trabajos de ensamblaje...

- Trabajos en que sea necesario un buen desempeño en las áreas visoespacial y/o motriz.

Ej: Programador, mantenimiento de edificios, reparador de maquinaria, mecánico, delineante, técnico de laboratorio...

- Puestos con exigencias cognitivas acordes a sus capacidades.

Ej: Jardinería básica, tareas de ensamblaje en fábrica, artesanía base...

- Empleos que requieran atención a los detalles y precisión.

Ej. Control de calidad, montador de ordenadores, doblador de ropa...

- Puestos que ofrecen la estimulación sensorial preferida

Ej. Afinador de pianos, trabajos artesanales (alfarería)”

Luego de esto, llega el momento de desarrollar el proceso de reclutamiento. Los procedimientos de reclutamiento a menudo generan barreras para las personas

autistas. Hay muchos ajustes menores que las organizaciones pueden hacer a sus procesos que ayudarán a los candidatos autistas a solicitar puestos de trabajo, y les permitirán demostrar sus habilidades como empleados potenciales. Muchos de estos ajustes también pueden beneficiar a otros candidatos y mejorar la eficiencia general de la contratación.

Como primer ajuste, es necesario repensar los requisitos que se necesitan para el trabajo. Muchas veces se nombran habilidades que no son realmente necesarias para que las tareas del puesto sean realizadas de manera efectiva, como por ejemplo “excelentes habilidades comunicativas” o “habilidad para trabajar en equipo” se incluyen como requisitos indispensables, aunque a veces no son realmente necesarios. Es probable que la persona con Asperger no cumpla con estos requerimientos y esto puede derivar en que la persona no se crea apta para el puesto, cuando realmente cumple las habilidades que son directamente relevantes para realizar ese trabajo. Es también importante que si la persona tiene que registrarse o cargar sus datos en alguna plataforma para postularse, aclarar qué información es relevante que figure en la solicitud y agregar un espacio para que el candidato incluya alguna ayuda que necesite en la entrevista. En cuanto al aviso en sí, tiene que ser conciso y detallar una lista de habilidades esenciales, evitando información innecesaria. No debe presentar un diseño complejo, y ser objetivo sobre las experiencias y habilidades realmente importantes para que el trabajo esté bien hecho, dejando de lado las que no lo son.

Una vez realizado el reclutamiento, llega el momento de entrevistar a los candidatos. La Asociación Nacional de Autismo del Reino Unido (2016, párrafo 13) propone las siguientes herramientas para poder realizarlas de manera exitosa:

- “ Evitar preguntas generales (Ejemplo: “Contame sobre vos”)
- Hacer preguntas específicas basadas en experiencias pasadas o presentes del candidato, por ejemplo, “¿En tu último trabajo, realizaste ingreso de datos en un sistema? ¿Qué procesos usabas para hacerlo de manera efectiva?” -
- Evitar preguntas hipotéticas o abstractas tales como ¿Cómo pensás que te sentirías trabajando con muchas interrupciones? ¿Una mejor opción para esto sería “Pensando en tu último trabajo, como manejaste las interrupciones de la gente?”



- Decirle al candidato, si habla demasiado, de manera cordial para continuar con la siguiente pregunta. Puede ser difícil para ellos saber cuánta información hay que dar.
- Dar pie al candidato mediante preguntas para conseguir toda la información necesaria
- Tener en cuenta que el candidato puede tomar el lenguaje de manera literal por ejemplo, una pregunta simple como “¿Cómo encontraste tu último trabajo?” puede tener como respuesta “Busque en internet”
- Tener en cuenta que el contacto visual puede ser fugaz o muy prolongado, dependiendo del individuo.”

Algunas personas con Síndrome de Asperger pueden causar una buena impresión en la entrevista, aunque sea difícil para ellos. Pueden preferir no hablar de su diagnóstico a no ser que sea necesario, o pueden sentirse preocupados en que sus habilidades sociales se transformen en signos negativos y crear una mala imagen que lleve a no ser considerados para el trabajo. Para evitar esto último, suelen mencionar su discapacidad al principio de la entrevista para que el entrevistador sepa cómo interpretar sus expresiones y formas.

Una vez seleccionado el candidato, es el momento de realizar la inducción al puesto de trabajo. Para una persona con TEA, ser elegido para un trabajo puede ser motivador y abrumador al mismo tiempo. Es normal que la persona tenga que en el primer momento firmar papeles o completar formularios, pero si esto no está bien coordinado o la persona no fue avisada de lo que pasa después, puede ser una experiencia estresante. Es necesario siempre aclarar los pasos posteriores al proceso y dar guías para ayudar a completar los formularios.

Por otro lado, a las personas con Asperger se les puede dificultar adaptarse al cambio de rutina de no trabajar a empezar a hacerlo, como también a cambiar de trabajo, por eso, es necesario brindar mucha información sobre los horarios de jornada laboral y lugar físico del puesto de manera clara para que el individuo pueda organizarse. Como técnica, es recomendable que conozca antes de ingresar a la

empresa el espacio de trabajo para poder reconocer el lugar y no tener sorpresas que generen ansiedad el primer día como empleado.

Contratar personas con Síndrome de Asperger no es tarea fácil, por eso es necesario capacitar al personal y poner en práctica las herramientas mencionadas, para que, el proceso sea lo más inclusivo y profesional posible tanto para el staff de recursos humanos como para la persona con TEA (Trastorno del Espectro Autista)

### **CAPÍTULO 3: EL CLIMA LABORAL, UN PILAR FUNDAMENTAL**

Hoy en día es más habitual ver que las empresas en sus avisos de búsqueda laboral ofrecen un buen clima organizacional.

Los seres humanos son seres sociables, por lo tanto buscan estar constantemente en contacto con otras personas.

Una persona al buscar empleo pretende, no sólo una remuneración y que a través de ésta adquiera nuevos conocimientos y experiencia, sino también un lugar de trabajo donde esté presente el respeto entre los compañeros y sus jefes.

La mayoría de las personas pasan 40 horas de la semana en sus empleos, esto implica que se haga muy difícil trabajar con personas que te maltraten, no te entienden, sean irrespetuosos y que tengan malas intenciones.

#### **3.1 Clima organizacional y personas con síndrome de Asperger**

Para comenzar, es fundamental definir a qué nos referimos cuando hablamos de clima organización.

El clima organizacional está compuesto por las diferentes relaciones que se generan dentro de una empresa entre sus miembros y que por lo tanto constituyen el ambiente. Éste dentro de una organización puede ser positivo o también puede significar un obstáculo para el desempeño.

El clima es importante si se analizan cuáles son sus ventajas o desventajas. En el caso de un buen clima laboral puede generar mayores logros, afiliación, productividad, satisfacción, integración, retención de talentos, mejor imagen de la empresa, etc. En el caso de que el clima no sea bueno puede generar, menor productividad, ausentismo, falta de motivación, alta rotación, etc.

“El concepto de motivación (en el nivel individual) conduce al de clima organizacional (en el nivel organizacional). Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación. La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.” (Chiavenato, 2000, p. 84-85).

Para las personas con Asperger es muy complicada la interacción social, es decir, que la otra persona los entienda. Necesitan empleos donde sean comprendidos y aceptados sin discriminación por lo tanto se requiere de un buen clima laboral.

A lo largo del capítulo se profundizará sobre el clima laboral, cómo capacitar a los empleados para que sepan de qué se trata este trastorno, qué características tienen y por último, políticas por parte de las empresas para que se promueva un buen clima organizacional.

### **3.2 Preparar a la organización para que todos se puedan adaptar y que logren vincularse de manera adecuada con personas con Asperger**

Dentro de las organizaciones se relacionan muchas personas durante la jornada laboral. Si una empresa lo que busca es incluir es importante tener en cuenta como informar y preparar el ambiente de trabajo para evitar que se generen conflictos y que los miembros realicen su labor de forma correcta. Es por esto que es necesario que cada uno sepa cómo manejarse y actuar frente a la diversidad.

Las personas con asperger tienen algunas diferencias en la interpretación y el uso de la comunicación, tanto hablada como gestual. Conociendo esas diferencias y teniéndolas en cuenta, se puede lograr una buena comunicación.

Lo primero que se debería realizar es una explicación a los miembros de la organización sobre qué es este trastorno y cuáles son las formas para comunicarse con estas personas de manera adecuada. Según Bissonnette (2009), para que las personas puedan trabajar de manera efectiva con individuos con TEA, deben cumplir las siguientes pautas.

Primero deben ser pacientes a la hora de entrenarlos y dar instrucciones en breves segmentos especialmente si el individuo está preguntando mucho o muestra ansiedad o confusión sobre sus tareas. Proveer de específicas y cuantificables expectativas cuando sea posible y realizar *feedback* sobre su desempeño es beneficioso para cualquier empleado, pero específicamente para aquel con Síndrome de Asperger.

Por otro lado, usar listas de tareas, notas o un libro que detalle los procesos puede ayudar a estas personas, pero alguien debe confeccionarlos de manera simple.

Además, es importante que todas las personas tengan en mente que usualmente lo que parece un problema de comportamiento o actitud es en realidad un problema comunicativo. Las personas con Asperger normalmente no saben que han hecho algo que ofendió o enojó a otra persona y puede convertirse en momentos de ansiedad y confusión. Además, no deben tomar personal las equivocaciones o comentarios inapropiados, sino, usar preguntas para clarificar y entender las intenciones del individuo. Ser específico, directo y práctico para apuntar comportamiento inapropiado o inaceptable, por ejemplo, cuando se le dice a una

persona “quedate quieto” puede ser considerado rudo, en cambio, preguntar si alguna vez pensó en dejar de moverse debería ser tomado de manera diferente.

También asignar a un mentor para explicar normas sociales o para alentar la interacción social y responder sus preguntas puede ser útil, ya que, las personas con Síndrome de Asperger pueden tener miedo a preguntar por parecer inadaptado.

### **3.3 Políticas inclusivas de Recursos Humanos que mejoren el clima organizacional**

En Argentina, según Adecco (2017, párrafo 1) en “Pocas empresas emplean personas con discapacidad”, “sólo 4 de cada 10 compañías cuentan con programas o políticas específicas para contratar personas con discapacidad”.

Dentro de las compañías, la diversidad enriquece la forma de trabajar. Si bien desde lo discursivo se manifiesta una amplia valoración por las diversidades, la realidad refleja que poco se ha avanzado en la instalación del respeto y en la potenciación de las diferencias humanas dentro de las organizaciones.

Es importante que las organizaciones lleven a cabo prácticas y políticas tendientes a reducir prejuicios y estereotipos que operan como barrera histórica para la exclusión de determinados grupos sociales y así lograr potenciar los talentos de todas las personas creando un entorno inclusivo del conjunto de diversidades. Se deben dejar de realizar búsquedas laborales con requisitos como la edad, el estado civil, el sexo, etc. y es necesario comenzar a hacer foco en el candidato y que tan cómodo se sentirá al incorporarse al equipo de trabajo lo cual generará que sea más productivo.

En base a lo dicho por Madrigal (2018, párrafos 8-9) en “Diversidad e inclusión, las claves para una empresa humana”, llevar a cabo prácticas y políticas de inclusión no es un trabajo fácil ni permite que se produzcan cambios inmediatos, ya que éstos pueden generar incomodidad entre los miembros de una organización porque para las personas es mucho más fácil estar rodeado de gente que se comunica y actúa como uno mismo.

Como empresa, es importante la constancia y perseverancia ya que son dos elementos primordiales si se quiere incluir y generar diversidad. Aplicar este tipo de políticas implica un cambio, una transformación, y para que éstas puedan tener éxito toda la compañía debe estar comprometida con las mismas, lograr que toda la empresa participe, se involucre y realicen aportes desde su punto de vista.

Según Antezana y Linkimer (s/f) en Red de empresas inclusivas, para desarrollar políticas y prácticas inclusivas es importante y necesario, analizar tres aspectos como: la estrategia de comunicación, la conformación de un grupo de recursos para la inclusión dentro de la empresa y el desarrollo de un programa de capacitación.

En cuanto a la estrategia de comunicación es fundamental crear una política tanto interna como externa donde se refleje el compromiso que se tiene sobre la inclusión en todas las dimensiones de la empresa, ya sean clientes, proveedores, socios, empleados, etc. Otra de las cosas importantes es realizar reuniones, sesiones de orientación y programas de capacitación dirigidos a los diferentes niveles de la empresa donde se traten temas sobre inclusión y discapacidad.

Cuando se habla de conformar un grupo de recursos, se hace referencia a un grupo de apoyo formado por los empleadores y/o los empleados, cuyo objetivo es encargarse de diferentes tareas como por ejemplo, revisar políticas, colaborar en los procesos de inducción, accesibilidad a los espacios físicos, las tecnologías y todo el ambiente de trabajo, visibilizar a las personas con discapacidad y promover a que hagan carrera dentro de la empresa, etc.

El desarrollo de programas de capacitación podría ser útil para el proceso de inclusión pero es importante que las personas que realicen los talleres estén preparadas y capacitadas sobre temas de diversidad en general y discapacidad.

De igual forma, también es fundamental que toda la organización participe de las capacitaciones, no solo aquellos que trabajan y puedan llegar a compartir el trabajo con estas personas.

Las personas con síndrome de Asperger transcurren su vida deseando aprender y adaptarse al mundo "neurotípico". Desde chicos se busca enseñarles cómo deberían adecuar sus acciones en ese mundo. Pero es de suma importancia que esa adaptación, comprensión y el aprendizaje sea de ambas partes, tanto de las personas con Asperger como de aquellas que se relacionan y comparten el día a día con ellas.

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

En este trabajo, se utilizaron métodos de investigación de tipo cuantitativo y cualitativo para analizar este trabajo de investigación etnográfico. En cuanto a los instrumentos utilizados, se han realizado entrevistas de manera cualitativa como así también cuantitativa, y por otro lado encuestas. Para llevar a cabo un análisis de empresas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la Provincia de Buenos Aires.

Según Graner y otros (1956) Denzin (1970) es beneficioso utilizar dos o más métodos que coincidan en las mismas operaciones para que el resultado sea el fortalecimiento. Sumado a esto, la utilización de ambos métodos beneficiara la investigación en posibilitar la atención a los objetivos múltiples que pueden darse en una misma investigación, también se vigorizan mutuamente brindando puntos de vista y percepciones que ninguno podría ofrecer por separado y contrasta resultados posiblemente divergentes y obligando a replanteamientos o razonamientos depurados. (Cook y Reichardt, 1986)

En cuanto al tipo de investigación utilizado se escogió la de tipo descriptiva, ya que, es aquella que minuciosamente interpreta lo que es. Está relacionada a condiciones o conexiones existentes, prácticas que prevalecen, opiniones, puntos de vista o actitudes que se mantienen, procesos en marcha, efectos que se sienten o tendencias que se desarrollan. (Best, 1988)

También, en este trabajo se utilizó el tipo de investigación etnográfico ya que se describieron eventos que tienen lugar en la vida de un grupo, con especial énfasis en las estructuras sociales y la conducta de los sujetos como pertenecientes a un grupo (Smith, 1979)



## **Encuestas**

Se realizaron 88 encuestas dirigidas a un público mayor de 18 años, que haya trabajado o trabaja actualmente en alguna organización. La encuesta fue lanzada por la plataforma Google Forms el día 17 de Mayo de 2019 hasta el 20 de Mayo de 2019, teniendo una duración de 3 días.

Esta contiene 17 preguntas siendo algunas con tenor obligatorio y otras opcionales. El objetivo de utilizar este método es conocer la opinión de las personas sobre la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger. La utilidad de esta encuesta reside en la obtención de datos descriptivos que la gente puede proporcionar a partir de su propia experiencia. (Ver Anexo 5)

## **Entrevistas**

Las entrevistas fueron dirigidas a empresas con políticas inclusivas y a profesionales de diferentes instituciones. Se tomó en cuenta tanto a referentes del área de Recursos Humanos o especializados en el tema del Síndrome de Asperger. Con el objetivo de obtener información relevante sobre el conocimiento, desarrollo e implementación de políticas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas entrevistas se realizaron de manera presencial, telefónica y vía mail.

Las preguntas realizadas fueron de un total de 15 (ver anexo 1 y 3), con la mayoría de ellas cerradas y en su minoría abiertas.

Las barrera que se nos presentaron fueron varias, JP MORGAN nos cerró las puertas al querer saber sobre su programa de inclusión.

Figura N°2: MATRIZ

<b>Apellido y Nombre</b>	<b>Puesto / Ocupación</b>	<b>Empresa o Institución</b>	<b>Método utilizado</b>
<b>Pistorio, Viridiana</b>	Kinesióloga y Terapeuta Ocupacional	Centro de terapias para el desarrollo	Presencial
<b>Alvarez, Miriam</b>	Acompañante Terapéutica y presidente de APADEA Zarate	APAdeA Zarate	Presencial
<b>Vogel, Daniel</b>	Periodista y presidente de Coopfed	Coopfed	Presencial
<b>Diaz, Lara</b>	Terapeuta Ocupacional	Particular	Mail
<b>Lopez, Julio Cesar</b>	Revisor de Cuentas	Asociación Argentina de Asperger	Mail
<b>Aggio, María</b>	Profesora en Educación Especial	FLENI	Telefónica
<b>Suster, Gustavo</b>	Acompañante Terapéutico	Particular	Mail
<b>Massuh, Andrés</b>	Director de Recursos Humanos	Toyota	Presencial
<b>Pazos, Camila</b>	Analista de Cultura	Farmacity	Mail
<b>Gomez, Vanessa</b>	Coordinadora de inclusión de personas con discapacidad	Arcos Dorados	Telefónica
<b>Lima, Roney</b>	Proposal Manager para Latinoamérica	SAP	Mail
<b>Guinard, Laura</b>	Analista Sr Talento	Banco Itaú	Mail

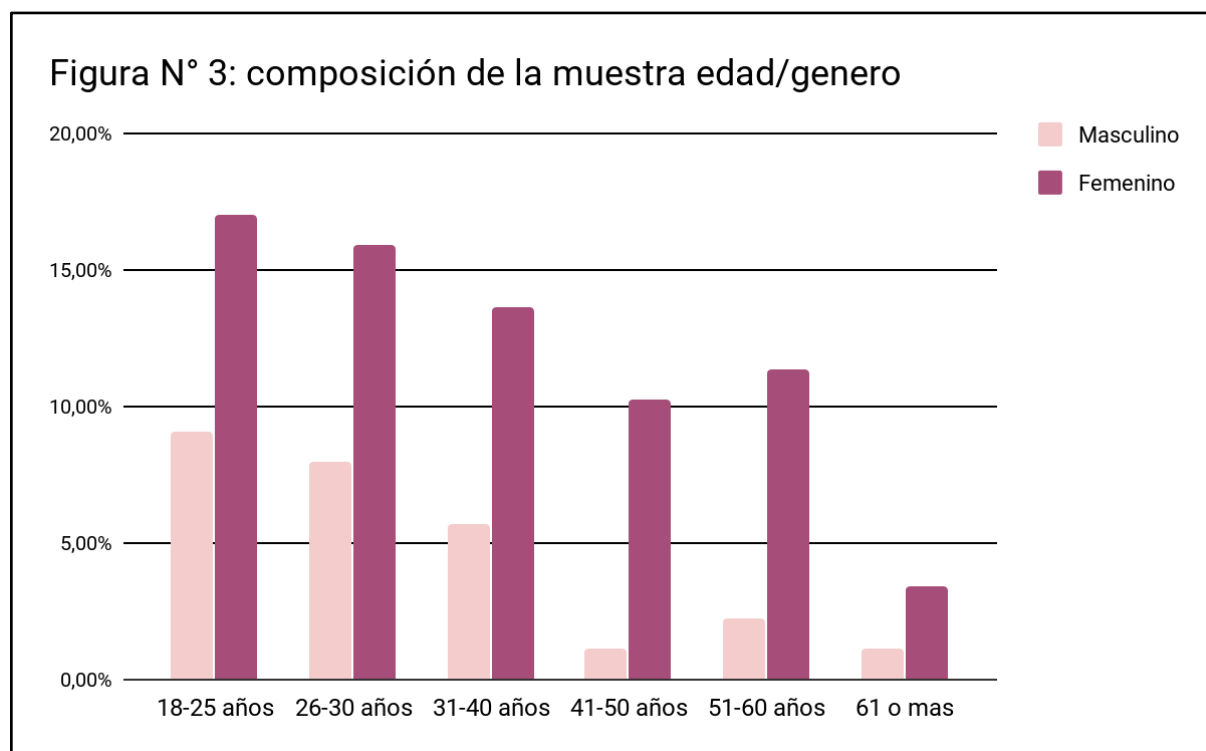
Fuente: Elaboración propia.

## CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

### 4.1 Análisis de los resultados de la encuesta

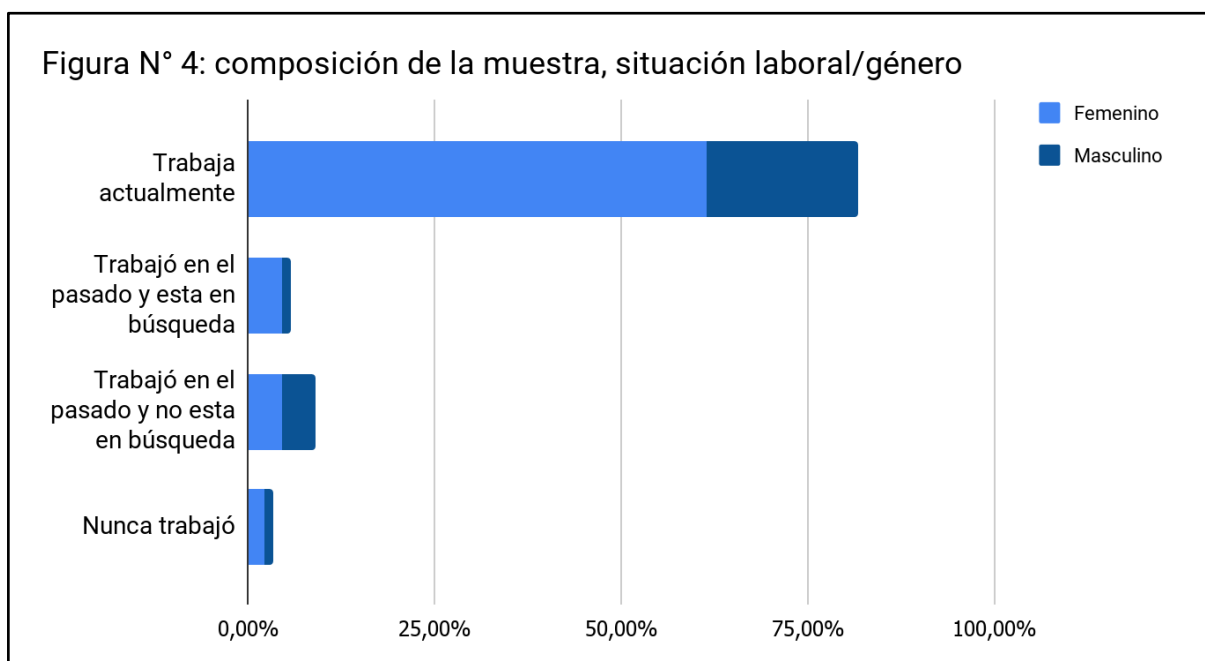
Según los datos recogidos de la encuesta se observa que la mayor parte de las respuestas fueron brindadas por jóvenes entre 18 y 25 años ocupando el 26%, de los cuales el 17% fueron mujeres y el 9% hombres. Quienes le siguen con poca diferencia de respuestas son las personas entre 26 y 30 años que ocuparon el 24%, de los mismos el 16% son mujeres y el 8% hombres. Luego las personas entre 31 y 40 años representando el 19%, entre ellos el 14% mujeres y el 6%, hombres. El 14% proviene de personas entre 51 y 60 años, mujeres 11% y hombres 2%. Entre los 41 y 50 años el 13%, de los cuales el 10% son mujeres y el 1% hombres. El resto de la muestra de una edad de 61 años o más es del 5% donde el 3% corresponde a mujeres y el 1% hombres.

El total de los datos recolectados proviene de 88 personas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia.

De los resultados obtenidos de la encuesta surge que el 82% de las personas trabaja actualmente, de los cuales el 61% es femenino y el 20% masculino. El 9% trabajo en el pasado y no se encuentra en búsqueda laboral, siendo el 5% femenino y el 5% masculino; de los que trabajaron en el pasado y están en búsqueda laboral 6%, el 5% es femenino y el 1% restante masculino. Por último aquellos que nunca trabajaron representan el 3%. El total de los datos recolectados proviene de 88 personas encuestadas.



Fuente: Elaboración propia.

Si se analiza el nivel de conocimiento (1 siendo poco y 5 siendo mucho) sobre Asperger en relación con la edad de las personas se puede observar que 5 personas entre 18 y 25 años conocen nivel 1; 5 personas conocen nivel 2; 4 personas nivel 3; 3 personas nivel 4; 2 personas nivel 5.

Aquellas que tienen entre 26 y 30 años los datos arrojan que 5 personas conocen nivel 1; 9 personas conocen nivel 2; 4 personas nivel 3; 3 personas nivel 4; y en el nivel 5 ninguna.

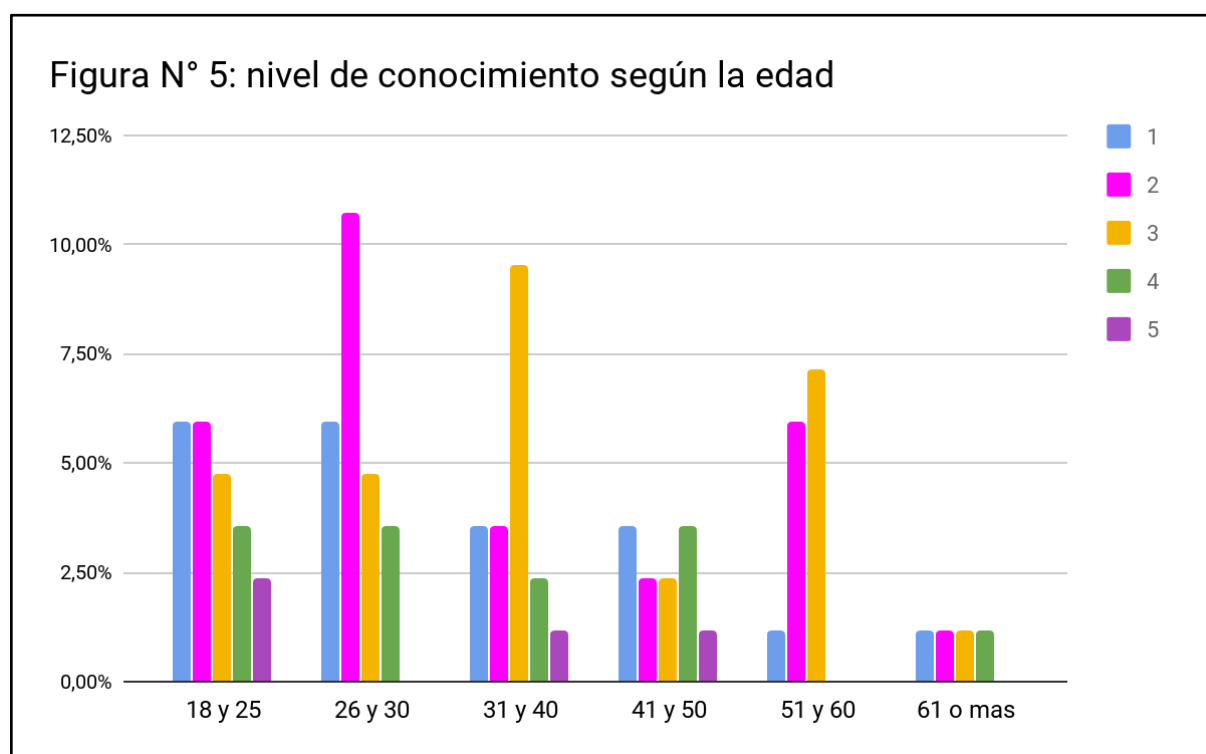
Edades entre 31 y 40 años, 3 personas conocen nivel 1; 3 personas nivel 2; 8 personas nivel 3; 2 personas nivel 4; y 1 personas nivel 5.

Los que se encuentran entre 41 y 50 años, 3 personas conocen nivel 1; 2 personas nivel 2; 2 personas nivel 3; 3 personas nivel 4; y 1 persona nivel 5.

Personas que están entre los 51 y 60 años, 1 persona conoce nivel 1; 5 personas nivel 2; 6 personas nivel 3; no hubo respuestas en los siguientes niveles.

Por último las personas de 61 años o más, 1 persona conoce nivel 1; 1 personas nivel 2; 1 persona nivel 3; 1 persona nivel 4; ninguna en el nivel 5.

El total de los datos proviene de 84 respuestas.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura N° 6, se observa el nivel de conocimiento (1 siendo poco y 5 siendo mucho) según el ámbito en que se relacionan con personas con Síndrome de Asperger.

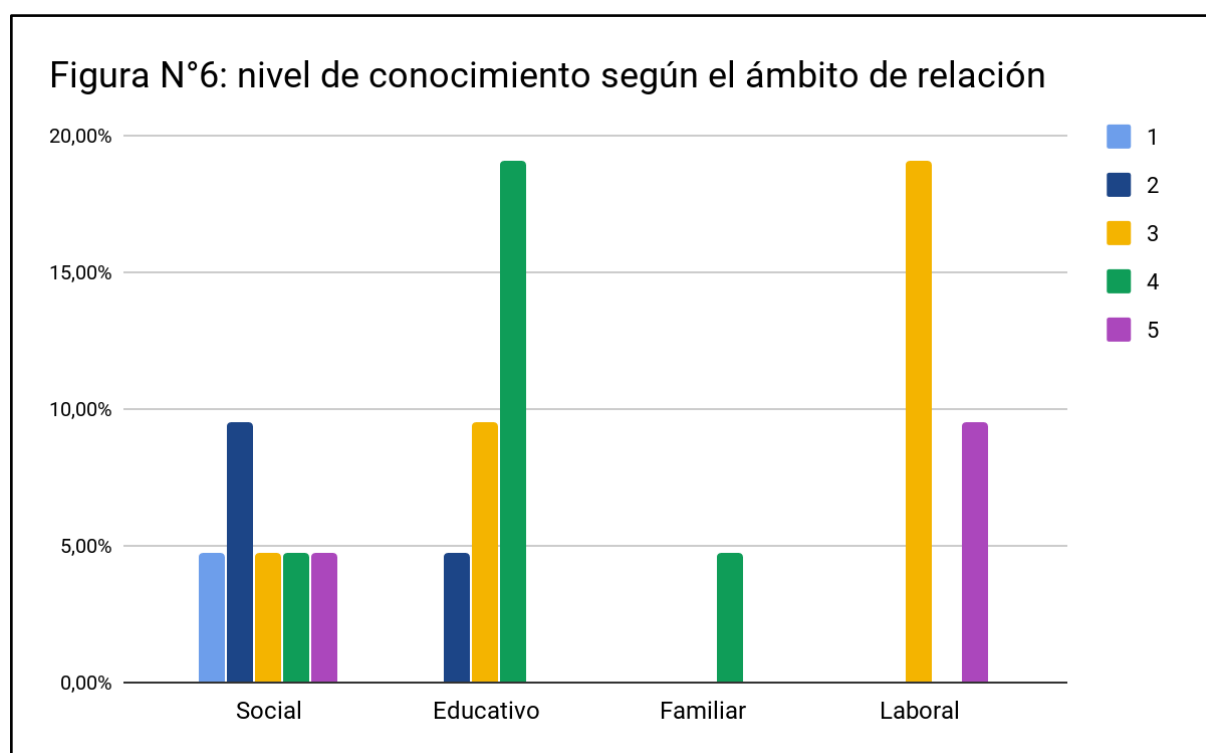
De aquellas personas que se relacionan en el ámbito social, 1 personas tiene nivel de conocimiento 1; 2 personas conocimiento 2; 1 personas nivel 3; 1 personas nivel 4; y 1 persona nivel 5.

Dentro de las que se relacionan en el ámbito educativo, ninguna persona tiene un nivel de conocimiento 1; 1 persona nivel 2; 2 personas nivel 3; 4 personas nivel 4; ninguna persona nivel 5.

En el ámbito familiar solo una persona tiene nivel de conocimiento 4.

Por último, en el ámbito laboral, 3 personas tienen nivel de conocimiento 3; y 2 personas nivel 5.

El total de los datos proviene de 21 respuestas.

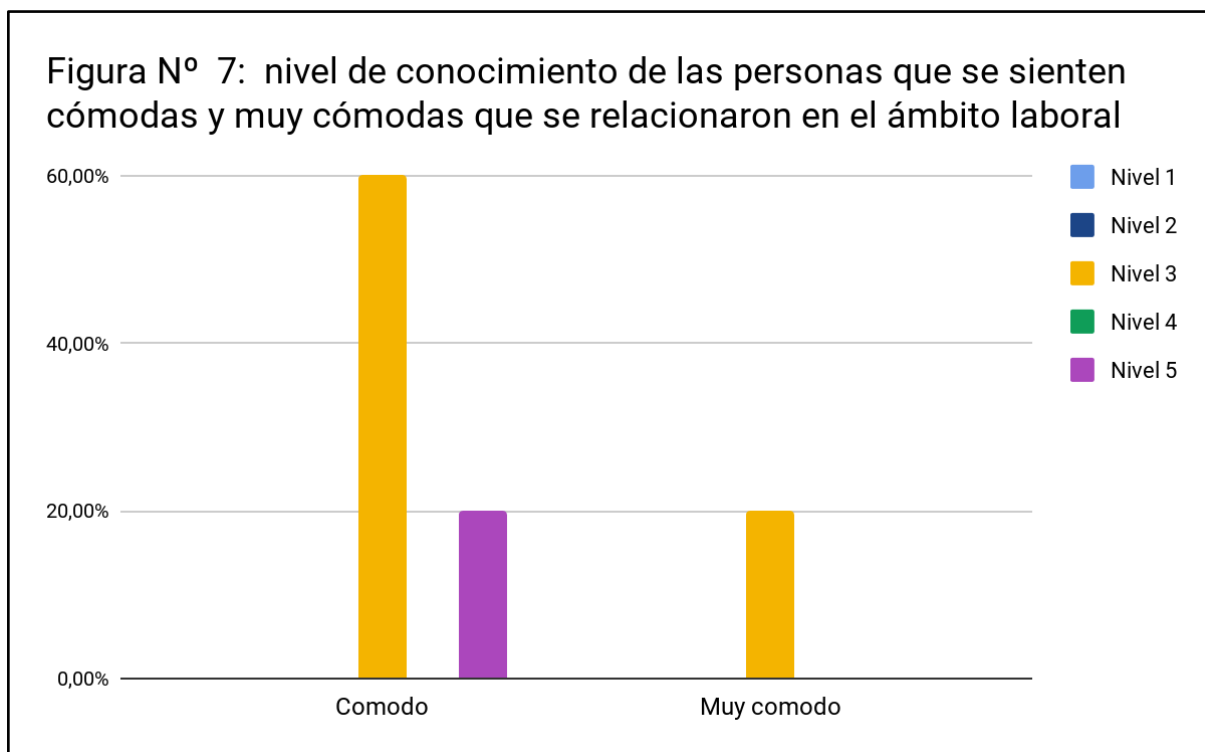


Fuente: Elaboración propia

En la figura N° 7, se puede observar el nivel de conocimiento (1 siendo poco y 5 siendo mucho) de las personas, sobre el Síndrome de Asperger, que se relacionan en el ámbito laboral, que se sienten cómodas y muy cómodas.

Respecto a las personas que se sintieron cómodas, 3 tienen nivel de conocimiento 3; y 1 nivel de conocimiento 5. Y de las personas que se sintieron Muy cómodas, solo 1 persona tiene nivel de conocimiento 3.

El total de los datos provienen de 5 respuestas.



Fuente: Elaboración propia.

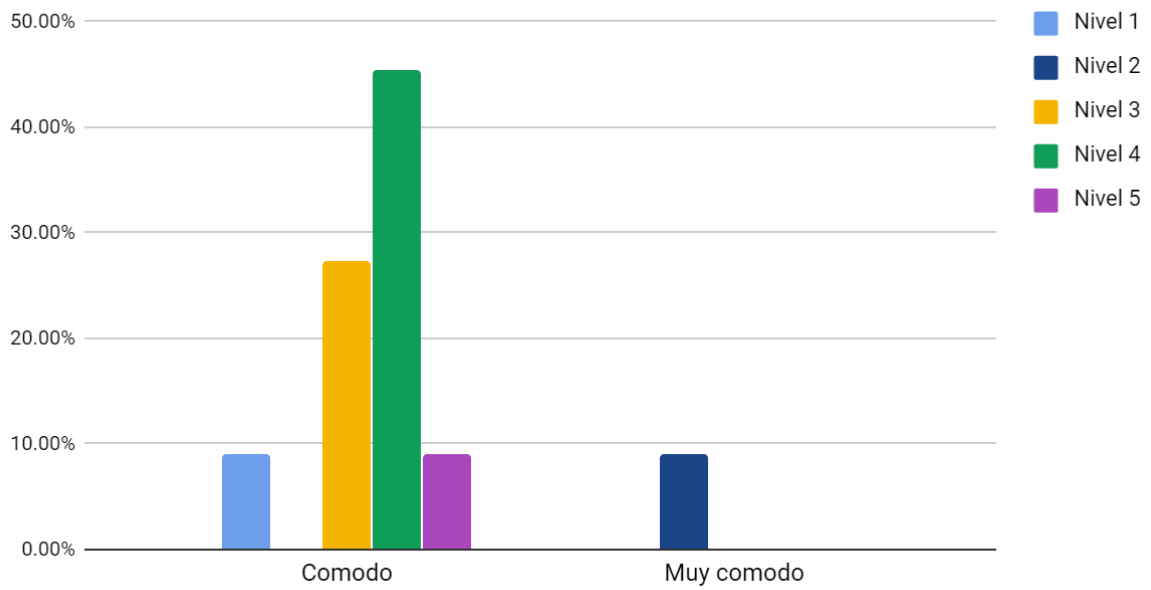
En la figura N° 8, se puede observar el nivel de conocimiento (1 siendo poco y 5 siendo mucho) de las personas que se sentirían cómodas y muy cómodas a la hora de trabajar con personas con síndrome de Asperger y que se relacionan en los ámbitos sociales, familiares y educativos.

De las personas que se sentirían muy cómodas a la hora de compartir un espacio laboral con estas mismas, sólo una persona tiene nivel de conocimiento 2.

Respecto a las personas que se sentirían cómodas al trabajar con personas con síndrome de Asperger, 1 persona tiene nivel de conocimiento 1; 3 poseen nivel de conocimiento 3; 5 de ellas contienen nivel de conocimiento 4 y sólo 1 posee nivel de conocimiento 5.

El total de los datos provienen de 11 respuestas.

Figura N° 8: Nivel de conocimiento de las personas que se sentirían cómodas y muy cómodas a la hora de trabajar con este síndrome.

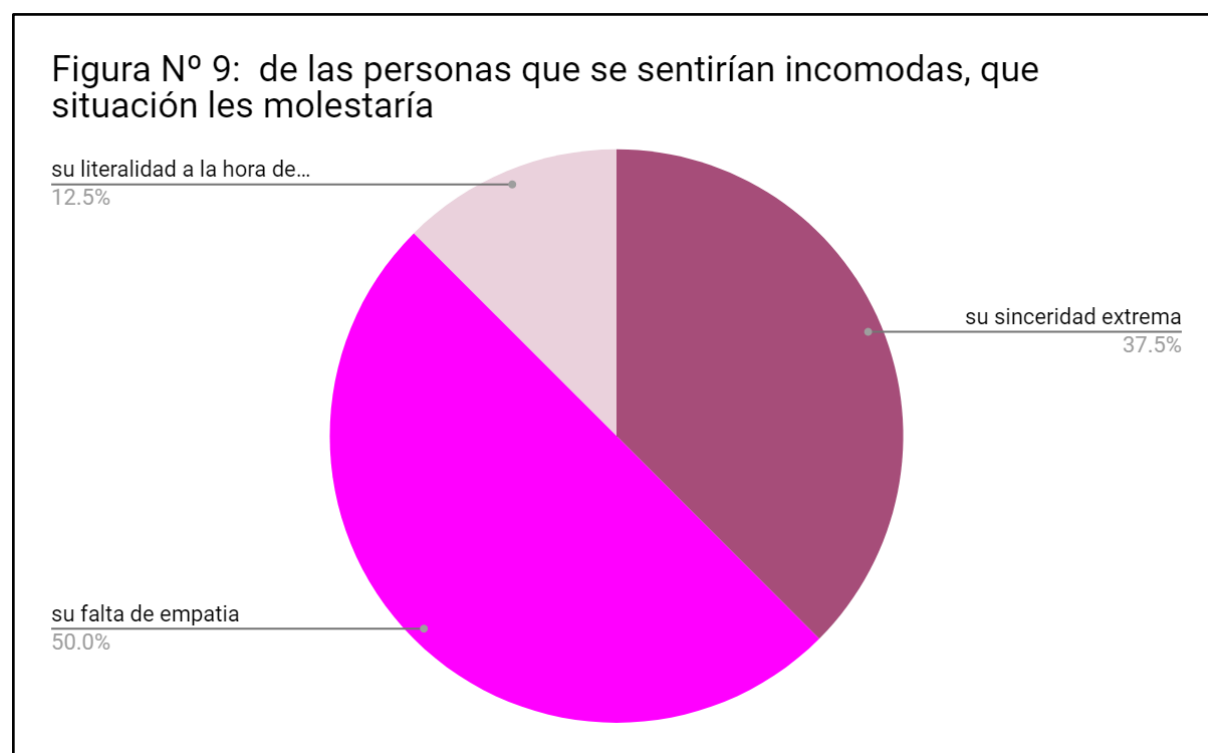


Fuente: Elaboración propia.



En la figura N° 9 se puede observar que, de las personas que se sentirían incómodas a la hora de trabajar con personas con síndrome de Asperger; a 4 de ellas las incomodaría su falta de empatía, a 3 les generaría incomodidad su sinceridad extrema, una persona su literalidad a la hora de interpretar y a ninguna su forma estructurada y sistemática a la hora de trabajar.

El total de los datos provienen de 8 respuestas.

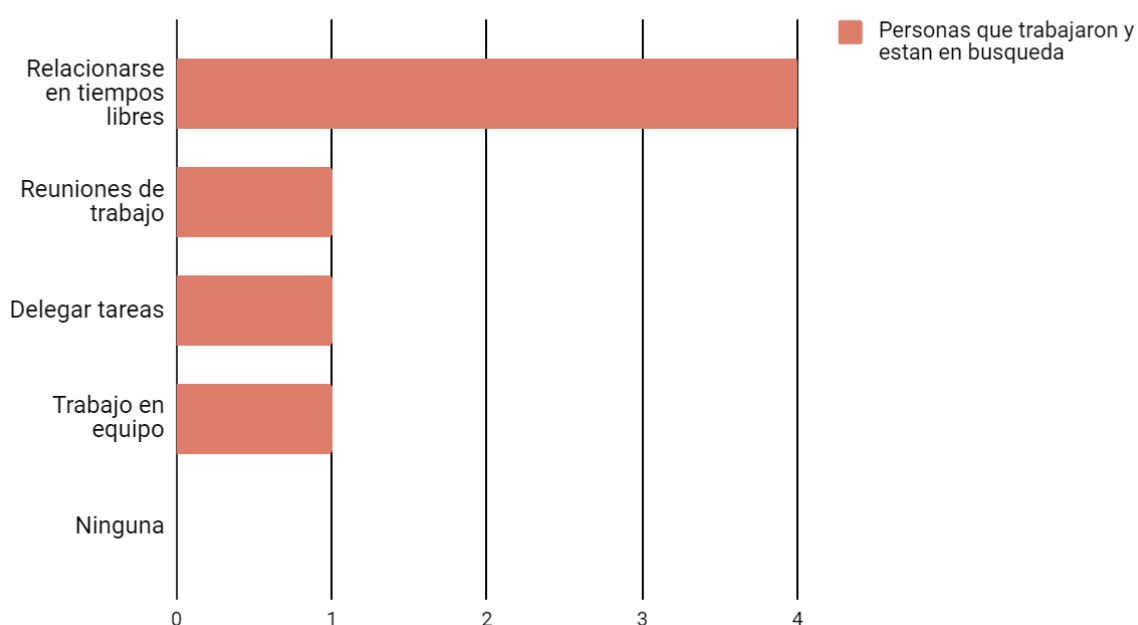


Fuente: Elaboración propia.

La figura N° 10, representa las dificultades que creen que afectarían al clima laboral al momento de contratar personas con Síndrome de Asperger, aquellos encuestados que trabajaron en el pasado y están en búsqueda laboral.

En primer lugar, 4 personas creen que relacionarse en los tiempos libres puede afectar el buen clima, 1 persona reuniones de trabajo, 1 persona delegar tareas, y por último 1 persona trabajar en equipo.

Figura N°:10 Situaciones que dificultarían el clima laboral

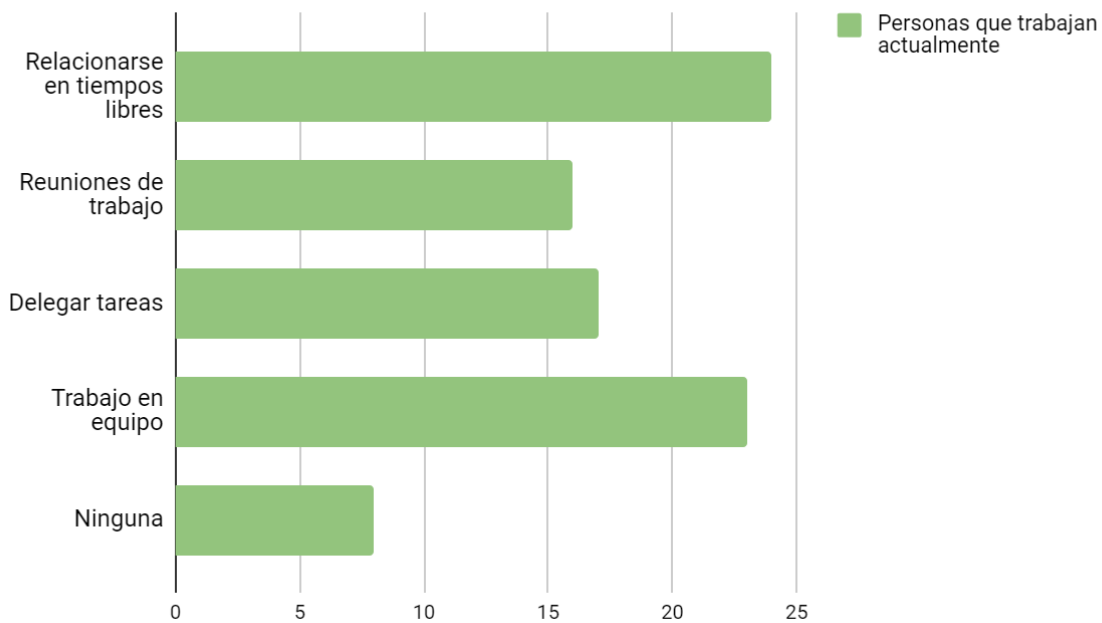


Fuente: Elaboración propia.

La figura N° 11, representa las dificultades que creen que afectarían al clima laboral al momento de contratar personas con Síndrome de Asperger, aquellos encuestados que trabajan actualmente.

En cuanto a relacionarse en tiempos libres 24 personas verían afectado el clima laboral y 23 las reuniones de trabajo. Por otro lado, 17 personas consideran que delegar tareas dificultaría la relación laboral y 16 personas creen que lo harían las reuniones de trabajo. Por último, 8 personas no encuentran situaciones que afecten el clima laboral.

Figura N° 11: Situaciones que dificultarían el clima laboral



Fuente: Elaboración propia.

En la figura n° 12, se puede observar el acuerdo o desacuerdo de que se generen políticas de inclusión en sus lugares de trabajo actuales o del pasado según la edad de la muestra.

Entre las edades 18 a 25 años, el 20% contestó que sí y sólo el 1% contestó tal vez.

Entre las edades 26 y 30 años, el 21% está de acuerdo con que se generen políticas inclusivas, 2% no está de acuerdo y sólo 1% contestó que no está de acuerdo ni de desacuerdo.

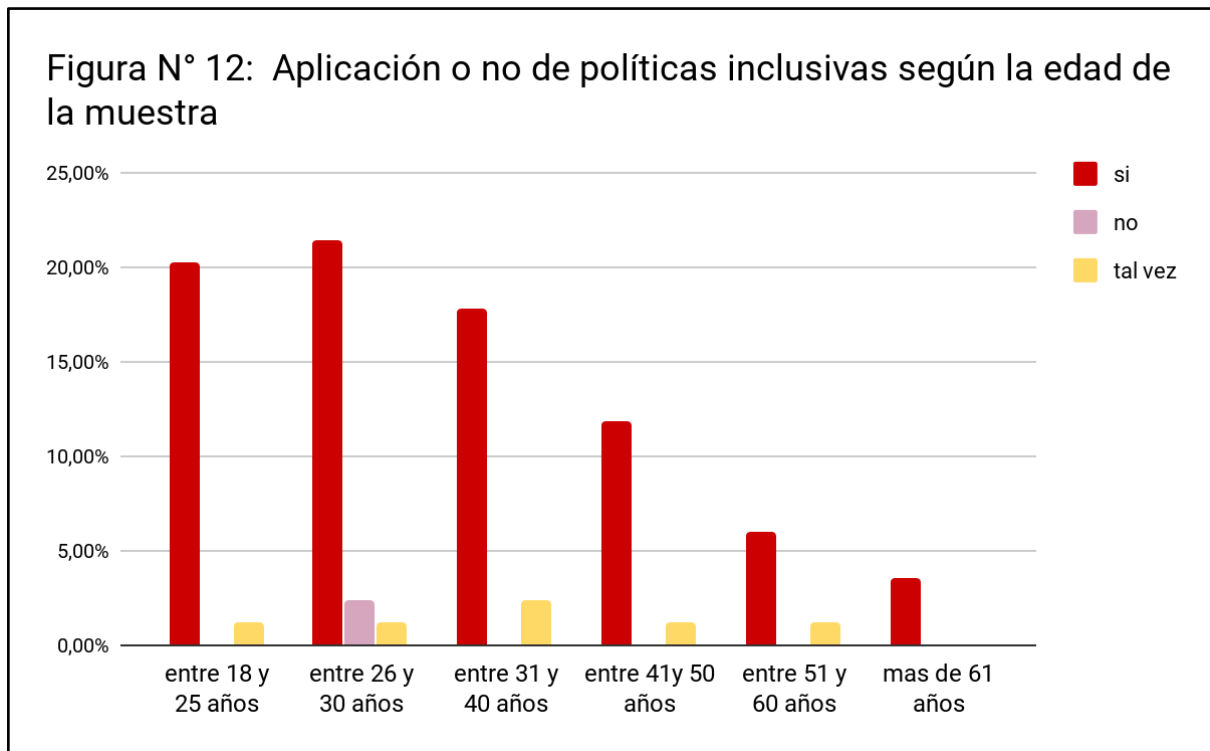
Entre los 31 y 40 años, 18% contestó que sí y 2% que tal vez.

Entre los 41 y los 50 años, las personas que están de acuerdo representan un 12% y solo el 3% ni está de acuerdo ni de desacuerdo.

Entre los 51 y 60 años, el 6% contestó que sí y 1% tal vez.

Y, por último, en los 61 años de edad o más, el 4% está de acuerdo con que se implementen políticas de inclusión en sus lugares de trabajo actuales o pasados.

El total de los datos provienen de 84 respuestas.



Fuente: Elaboración propia.

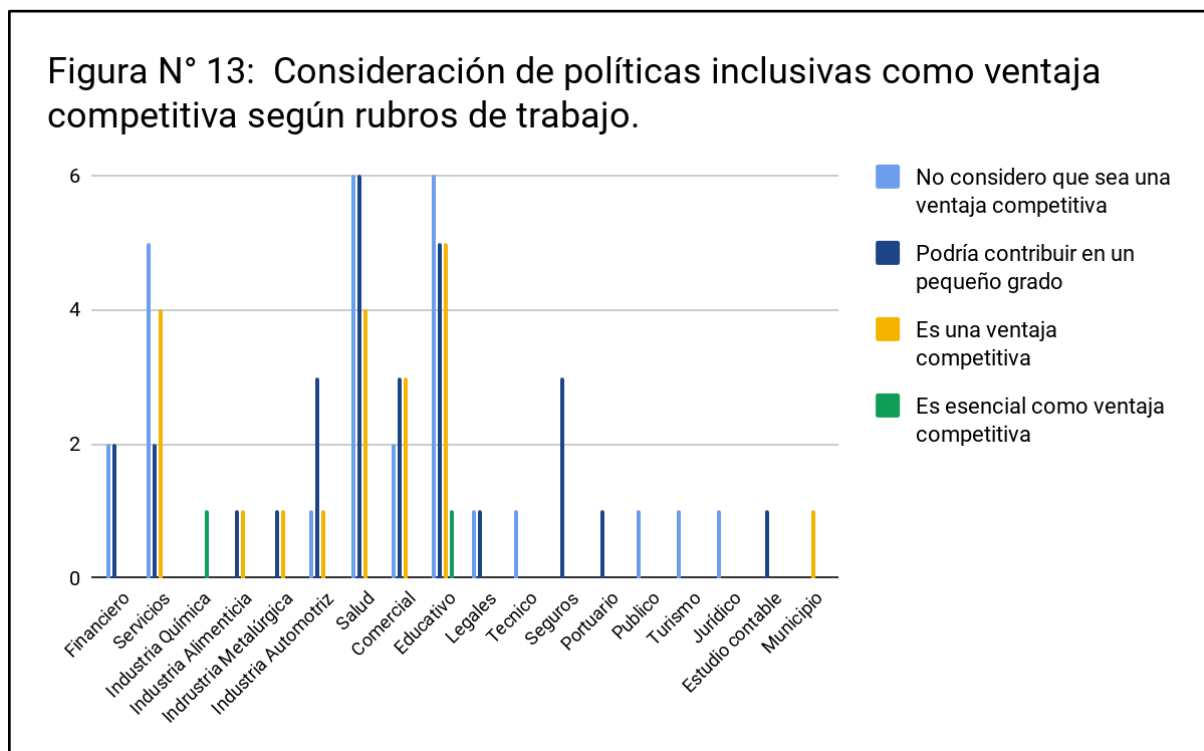
En la figura número 13, se puede observar si las políticas de inclusión se consideran como una ventaja competitiva, según el rubro de trabajo de las personas que trabajan actualmente o que trabajaron en el pasado y están en búsqueda laboral.

De aquellas que no consideran que sea una ventaja competitiva para la empresa: 2 personas pertenecen al rubro financiero; 5 al de servicios; 1 a la industria automotriz; 6 al rubro salud; 2 al comercial; 6 al educativo y 1 persona dentro de los rubros de legales, técnico, público, turismo y jurídico, respectivamente.

Dentro de las que podrían contribuir en un pequeño grado: 2 personas corresponden al rubro financiero; 2 al de servicios; 1 a la industria alimenticia; 1 a la industria metalúrgica; 3 a la industria automotriz; 6 al rubro de salud; 3 al comercial; 5 al educativo; 1 persona a legales; 3 al de seguros; 1 portuario y 1 persona dentro del rubro estudio contable.

De los que consideran que es una ventaja competitiva: 4 personas pertenecen al rubro de servicios; 1 a la industria alimenticia; 1 a la industria metalúrgica; 1 a la industria automotriz; 4 a salud; 3 a comercia; 5 al rubro educativo y 1 al rubro municipio.

Por último, aquellas que consideran que es esencial como ventaja competitiva: 1 persona perteneciente a la industria química y 1 al educativo.



Elaboración: Fuente propia

## 4.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS A PROFESIONALES.

A partir de las respuestas obtenidas de las entrevistas realizadas a profesionales, fundaciones/asociaciones y cooperativa, se realizó una matriz para organizar los datos obtenidos y poder así obtener el siguiente análisis (figura N°14).

Figura N°14: Matriz de las entrevistas a profesionales.

Características	Viridiana Pistorio	APADEA	Coopefed	Lara Diaz	Julio Cesar Lopez (Asoc. Argentina de Asperger)	Maria Aggio	Gustavo Suster
<b>Profesión/ puesto que ocupa</b>	Kinesióloga y Terapeuta Ocupacional.	Acompañante Terapéutica.	Presidente de la cooperativa.	Terapeuta Ocupacional.	Revisor de cuentas.	Profesora en Educación Especial.	Acompañante Terapéutico.
<b>Labor en materia de inclusión de personas con Asperger</b>	Ninguna, trabaja con trastornos del neurodesarrollo	Creación de Apadea en la ciudad de Zárate, Campana.	Insertar laboralmente a las personas con discapacidad.	Trabaja con la intervención directa en el desarrollo de habilidades funcionales	Se está implementando un modelo que demuestra su eficacia a nivel mundial	Trabaja con personas con Asperger, con grupos en habilidades sociales.	Entrenamiento de habilidades sociales (forma de comunicación y recepción de la misma, adecuación de vocabulario).
<b>Número de empresas con las que trabajo la inclusión</b>	-	-	Varias empresas de zona norte.	-	SAP, DirecTV, Arcor, Banco Galicia, Itaú, entre otras.	-	-
<b>Imagen sobre la inclusión actual de personas con Asperger</b>	Muy difícil la inclusión	Existe mucha resistencia y desinformación.	Es lenta y hay mucha desinformación	Algunas empresas solo realizan pasantías y cuando finalizan nunca se	Es lenta la inclusión, pero se ha iniciado un proceso para brindar oportunidad	En los últimos años se está logrando un poco más de	No hay inclusión laboral por parte del Estado.

				vuelven trabajos efectivos	es.	apertura.	
<b>Consideración a tener en cuenta al momento de incluir personas con Asperger en una empresa</b>	Conocer las características de la persona y tener contacto con una terapeuta ocupacional con orientación laboral	Conocer las características específicas de la persona.	Eliminar prejuicios para así combatir el bullying.	Realizar perfiles de potencialidades y déficits para ubicar a la persona en el puesto correcto	Son personas con interés preciso, son muy afectos a las rutinas y tienen baja tolerancia a la frustración.	Conocer el perfil de la persona como cualquiera, fortalezas, dificultades, etc.	Conocer las características del Síndrome de Asperger y capacitar al personal.
<b>Considera importante que las empresas generen políticas inclusivas</b>	Absolutamente importante	Es muy importante.	Sí, porque si no lo hace el ámbito privado no lo hace el Estado.	El Estado es quien debe generar estas políticas	Sumamente importante.	Absolutamente sí, pero es importante tanto políticas públicas como privadas.	No le corresponde a las empresas sino al Estado.
<b>Considera importante que gestionen el clima laboral al momento de contratar personas con Asperger</b>	Absolutamente importante	Es importante.	-	Las empresas deben informarse para capacitar al personal y fomentar el buen clima laboral	Es importante, las empresas deben informarse e informar a los miembros de la misma para generar un buen clima laboral	Es importante hacer conocer al resto algunas características para que no se malinterprete después,	-

Fuente: Elaboración propia

Mediante los datos obtenidos de las entrevistas realizadas, se puede observar que el 70% de los entrevistados trabajan actualmente en materia de inclusión de personas con Asperger. Mientras que el 30% restante trabaja en la inclusión de personas con otras discapacidades y por otro lado con niños que tienen esta patología.

Solo las asociaciones APAdA (Asociación Argentina de Padres con Autismo) y AAA (Asociación Argentina de Asperger) que representan el 29% de los entrevistados trabaja con empresas que tienen como objetivo la inclusión laboral.

En cuanto a su perspectiva de cómo ven la situación actual de dicha inclusión, todos los entrevistados coinciden que es difícil, lenta y existe mucha desinformación acerca de este síndrome.

Respecto a qué consideraciones hay que tener en cuenta al momento de incluir a personas con Asperger en una empresa, el 86% contestó que es de suma importancia conocer las características de la persona, es decir, sus fortalezas y dificultades. Otras de las consideraciones son capacitar al personal y contar con un acompañamiento de un profesional con orientación laboral.

Luego, al preguntar sobre si es importante que las empresas generen políticas inclusivas, el 71% contestó que es de suma importancia, mientras que 29% restante considera que es el Estado quien debe garantizar estas políticas.

Al momento de preguntar sobre si se considera importante que se gestione el clima laboral el 71% de los entrevistados contestaron que es absolutamente importante dar a conocer las características de esta patología al resto de la organización.

### **4.3 Análisis de resultados de entrevistas a empresas**

A partir de las respuestas obtenidas de las entrevistas realizadas a personas claves de diferentes organizaciones, se realizó una matriz para organizar los datos obtenidos y poder así obtener el siguiente análisis (figura N°15).



Figura N°15: Matriz de las entrevistas a empresas

<b>Empresas</b>	<b>Toyota</b>	<b>Farmacity</b>	<b>Arcos Dorados</b>	<b>SAP</b>	<b>Banco Itaú</b>
<b>Cargo que ocupa</b>	Director de Recursos Humanos	Analista de cultura	Coordinadora de personas con discapacidad	Proposal Manager para Latinoamérica, en el equipo desde 2014	Analista Sr. de Talentos
<b>Tipos de políticas inclusivas</b>	Desarrollan un plan de discapacidad	Políticas de no discriminación	No se basan en políticas en particular, trabajan junto a Fundación Discar	Políticas globales de apoyo a la diversidad y la inclusión. cuentan con una iniciativa creada globalmente en 2013 para integrar personas con TEA.	Incorporan a personas con discapacidad intelectual (no distinguen el tipo de discapacidad intelectual), junto a la Fundación DISCAR y incorporan a personas con otras discapacidades a través del portal Incluyeme.com
<b>Beneficios que brindan estas políticas a la empresa</b>	Transforma los grupos de trabajo y a la persona con discapac	Dan apoyo y sustento. Es una forma de proteger a nuestra gente	Se ven reflejados en el clima laboral	Mejores resultados, tanto en el clima como en las finanzas; tendencia a crear más, son más productivas y más felices en el ambiente de	Diversidad de talentos, atracción y retención de talento joven, orgullo de pertenencia, apertura a la diversidad en general.

	idad es forma positiva			trabajo. Posibilidad de aprender con las personas, perspectiva de miradas diferentes para solucionar problemas y para relacionarse con el mundo.	
<b>Impacto de las políticas en el clima laboral</b>	Mejóro el clima laboral	-	Ayuda terriblemente al clima laboral	Beneficios diversos con la inclusión. Desde una mejora de <i>employee engagement</i> en SAP hasta la mejora de la productividad en diversas áreas.	No se puede afirmar que haya mejoras asociadas específicamente a ese factor pero a los colaboradores les da mucho orgullo.
<b>Perfil de las empleados que trabajan con las personas con discapacidad</b>	No hay un perfil específico	Empleados con empatía, calidez y actitudes necesarias para acompañarlos	No hay un perfil específico.	Managers que están abiertos a apoyar a las personas y que tengan una visión a largo plazo.	-
<b>Dificultades que se</b>	Burocrac	Adaptación al	No se	El mayor miedo	Se tuvo que

<b>presenta n al momento de trabajar con personas con discapacidad</b>	ia de papeles necesarios para la contratación	grupo al comienzo	presentaron problemas	fue la adopción del programa por un posible impacto en el negocio.	flexibilizar las tareas a asignarles y estar más atentos a cómo explicarle las tareas o hacer el seguimiento (debido a la literalidad y otras características propias del síndrome)
<b>Porque no tienen políticas dirigidas a personas con Asperger</b>	No surgió la idea	Poseen políticas de discapacidad en términos generales	La Fundación Discar selecciona a las personas según el perfil del puesto, no indagan sobre la discapacidad	Si poseen	No se cuenta con políticas específicas por tipo de discapacidad, se piensa a la persona con discapacidad (indistintamente cual sea) como una persona con talento para aportar.
<b>Conocimiento sobre el síndrome de Asperger</b>	No conoce sobre el síndrome.	Posee conocimiento básico.	No posee conocimiento.	Total conocimiento.	Posee conocimiento sobre el síndrome.

Fuente: Elaboración propia

Mediante los datos obtenidos de las entrevistas realizadas, se puede observar que todas las empresas cuentan con políticas de inclusión pero solo una organización las dirige específicamente a personas con síndrome de Asperger.

Dentro de los beneficios que le brindan estas políticas a las empresas, el 100% coinciden en que les aporta beneficios tanto en los grupos de trabajo como en los negocios.

Al preguntar sobre el impacto de dichas políticas en el clima organizacional, el 60% contestó que tuvieron un efecto positivo.

En cuanto al perfil de los empleados que trabajan con las personas con discapacidad, el 40% respondieron que no tienen un perfil específico y el otro 40% contestaron que son personas con empatía, predispuestas a ayudar.

Respecto a las dificultades que se presentaron al momento de trabajar con personas con algún tipo de discapacidad, al 80% se les presentaron inconvenientes a la hora de comenzar a implementar las políticas dentro de la empresa. Por ejemplo, la adaptación al grupo, burocracia de papeles, flexibilizar tareas y adopción del programa por miedo a un impacto en el negocio.

Por otro lado, al preguntar porque no tienen políticas dirigidas a personas con síndrome de Asperger, el 60% contestó que no cuentan con políticas específicas por tipo de discapacidad, el 20% respondió que no surgió la idea y el 20% restantes si posee políticas dirigidas a personas con Asperger. Es de suma importancia destacar que solo dos de las cinco empresas encuestadas, cuentan por el momento con personas contratadas con algún trastorno del espectro autista.

Por último, las personas entrevistadas respondieron sobre el nivel de conocimiento que poseen acerca del síndrome de Asperger y solo en aquellas empresas donde trabajan personas con esta patología se conoce en profundidad sobre el tema.

#### **4.4 Análisis cruzado de los instrumentos de investigación.**

Desde el análisis y recolección de datos o resultados a través de las encuestas y entrevistas tanto a empresas como a profesionales y teniendo en cuenta el material teórico desarrollado en los capítulos anteriores, se puede concluir reafirmando ciertos puntos claves de este trabajo de investigación:

En primer lugar, en relación al subcapítulo 1.2 “Presencia del trastorno del espectro Autista” del marco teórico donde se plantea, según la Organización Mundial de la Salud (2018), que 1 de cada 160 niños tiene TEA y que la prevalencia mundial de

estos trastornos parece estar aumentando. Así mismo, la Asociación Argentina de Padres de Chicos con Autismo (APAdeA) (2019, Párrafo 2) estima que en Argentina hay 400.000 personas diagnosticadas con algún trastorno del espectro Autista. Pese a esto, se reconoce que existe un alto grado de desconocimiento sobre los trastornos del espectro autista y específicamente del Síndrome de Asperger; esto se puede visualizar en la figura N° 5 de la encuesta, que demuestra el nivel de conocimiento según la edad arrojando como resultado que 68 personas sobre 84 conocen muy poco sobre esta patología. Así también, las entrevistas reflejan las personas encargadas de llevar a cabo los programas de inclusión dentro de las empresas (aunque estos no sean específicos para Asperger) tampoco tienen conocimiento amplio sobre este trastorno.

Por otro lado en el capítulo 2 “La inclusión de personas con Síndrome de Asperger en el ámbito laboral” se detallan según Plaza y Hernández (2018), las barreras que encuentran dichas personas al momento de buscar trabajo las cuales son principalmente tres, la falta de información, la falta de oportunidades y la falta de programas de apoyo, y esto condice con los datos arrojados por la encuesta, en la figura N° 6 que demuestra la falta de oportunidad ya que de 21 personas encuestadas solo 5 de estas se relacionan dentro del ámbito laboral. En cuanto a las entrevistas con profesionales sobre la imagen que tienen de la inclusión de personas con esta patología, sus respuestas en general fueron que ven una situación actual muy lenta y difícil. Esto queda comprobado cuando solo 2 empresas, SAP e Itaú tienen empleados contratados con este síndrome mientras que el resto está abierto a hacerlo pero aún no lo hacen y no poseen el conocimiento necesario.

Además de esto, los profesionales entrevistados, aseguran que es de suma importancia conocer las características específicas de cada persona con Asperger que va a incorporarse a la organización, ya sean sus áreas de fortalezas como así también aquellas áreas débiles para poder hacer una buena elección del puesto y que no se generen conflictos en el clima laboral. Aquellas nombradas por algunos de los profesionales y que coinciden con las detalladas por Bissonnette en el marco teórico son: tolerancia a la repetición y la rutina, pueden estar trabajando largas jornadas, son personas cumplidoras en sus tareas, necesitan realizar un trabajo

organizado y por otro lado utilizan poco parte del tiempo libre para relacionarse, requieren instrucciones escritas, les cuesta asumir los cambios y tienen poca tolerancia a la frustración. Como así también lo dicho anteriormente toma estrecha relación con lo expuesto en este mismo capítulo sobre las palabras de Amaze (2011, página 3): “Los individuos con Síndrome de Asperger necesitan constancia, previsibilidad, un superior calmo y controlado y un clima de trabajo organizado”. Que a su vez esto está íntimamente ligado con lo expresado por Farmacity y SAP cuando explican que las personas que trabajan con aquellas que tienen algún tipo de discapacidad y en especial en SAP con personas con algún trastorno del espectro autista, son personas con mucha empatía, dispuestas a ayudar y apoyar, pacientes y con actitudes necesarias para ayudarlos.

En el tercer capítulo del marco teórico, llamado “El clima laboral, un pilar fundamental” los autores Antezana y Linkimer expresan que para desarrollar políticas inclusivas son necesarios tres aspectos. Uno de ellos, es el desarrollo de un programa de capacitación sobre el Síndrome, no solo para sus futuros compañeros sino también para toda la organización, lo que se relaciona directamente con la encuesta. En las figuras 10 y 11, se puede observar que relacionarse en los tiempos libres es el mayor desafío que enfrentarían las personas dentro de la empresa y el mismo clima organizacional al contratar personas con esta patología.

Como se desarrolló en todo el capítulo 3, las políticas inclusivas tienen un impacto positivo en el clima laboral. Tanto las empresas, como el 71% de los profesionales entrevistados coinciden en que estas políticas son de suma importancia y benefician el clima laboral. Si se observa la figura N° 12 de la encuesta, un 81% de las personas están de acuerdo con que se apliquen dichas políticas.

Si bien, como se mencionó durante esta tesis, es importante capacitar y preparar al personal y contexto donde estas personas van a desarrollarse, es necesario destacar que no poseen impedimentos para desarrollar sus tareas. El primer paso para la inclusión es informar sobre los TEA existentes, ya que, esta es la única

manera de dar el primer paso hacia un futuro inclusivo y preparado para emplear a cualquier persona sin ningún tipo de barrera o preferencia.

## **CONCLUSIONES**

Al momento de contratar una persona con Síndrome de Asperger, es crucial que el ambiente laboral esté preparado para incluir. Esto es, comenzar por informarse e informar sobre qué es el síndrome y cuáles son sus principales características. Luego de esto, es aconsejable instruirse sobre qué tareas y qué puestos pueden cubrir y cuáles son las herramientas necesarias para reclutar y entrevistar de manera correcta a este grupo de personas. Como última acción, es también elemental gestionar un clima de trabajo apto para que todas las personas que integran la organización puedan llevar a cabo sus tareas de forma cómoda, adecuada y con un ambiente inclusivo preparado para recibir a una persona con Síndrome de Asperger.

Si bien hoy en día se habla de inclusión, las personas con Síndrome de Asperger todavía se enfrentan a obstáculos que dificultan su llegada a un trabajo digno. Estos desafíos pueden bloquear la inclusión laboral y es trascendental que tanto las empresas como el resto de la sociedad trabajen en conjunto para derribarlos. Como primer paso, hay reconocer que existe una falta de oportunidad para las personas, tanto con Síndrome de Asperger o cualquier grupo que sienta que su derecho a trabajar está vulnerado. Es fundamental para que consigan un trabajo de igual manera que el resto de la sociedad y con los mismos métodos y sistemas que amparen su vida laboral, identificar dónde está fallando el paradigma social que impide que esto se realice de manera natural o del mismo modo que con otras personas que no poseen ningún tipo de obstrucción para emplearse. Como segunda instancia, la humanidad genera prejuicios causados por la desinformación sobre este trastorno y esto ocasiona resistencia al momento de relacionarse y generar un vínculo con estos individuos. En consecuencia de esto, incorporar a una persona con Síndrome de Asperger al mercado laboral genera cierto rechazo o a la vez incertidumbre. Las empresas muchas veces se enfocan más en buscar las debilidades que pueden tener las personas con discapacidad en vez de centrarse en sus habilidades, competencias, actitudes y talentos los cuales pueden sumar a la organización exactamente de la misma manera que lo hace una persona sin ninguna patología.



Como último, es destacable que tratar con una persona con Asperger no es exactamente igual a tener una conversación con alguien que no tiene este Síndrome. Tener en consideración cuáles son sus deficiencias para poder incluir, y no para discriminar y/o excluir. Por eso, se concluyó que es de suma envergadura capacitar al personal de la organización para que los ambientes laborales puedan ser inclusivos y comprensivos a la hora de comunicarse y trabajar.

Cuando se habla de las herramientas que se deben tener presentes a la hora de contratar personas con Síndrome de Asperger, en primer lugar es fundamental saber que cuando se ofrece el empleo, se debe tener en cuenta que sea un puesto donde la persona con esta patología le resulte fácil poder adaptarse. Para esto es primordial conocer muy bien cuáles son las características del futuro empleado. Saber cuál es su situación cognitiva, socioemocional, y alinearla con la empatía necesaria que esa posición precisa, ya que, esto no es el fuerte de las personas con Síndrome de Asperger es también parte de la transformación hacia una organización más integrada.

Al momento de realizar el reclutamiento es imprescindible que los procedimientos no generen barreras que puedan perjudicar a la persona que solicite el puesto de trabajo, por esto es recomendable no siempre nombrar condiciones que quizás no sean realmente indispensables. Realizar una definición del perfil profesional para determinar cuáles son las competencias necesarias para ese puesto, teniendo en cuenta cual puede no resultar imprescindible para el mismo y a la vez ser motivo de desmotivación para la persona con este síndrome.

A la hora de realizar la entrevista es importante saber qué se debe evitar hacer para que esta se pueda realizar de manera adecuada y tenga un efecto positivo. Cabe destacar la relevancia de tener siempre presente que el Asperger es una condición y es necesario saber cuáles son las características generales de este Síndrome para poder realizar las preguntas adecuadas, pero también tener en claro que cada persona es distinta más allá dichas generalidades.

Por último, a la hora de efectuar la inducción, ésta puede significar un poco abrumadora para la persona, por eso es conveniente que todo el proceso esté coordinado de la mejor manera para que la situación sea lo menos estresante.

Informarse de cómo reaccionar ante ciertas situaciones es parte de la inserción laboral del individuo.

Considerar a la persona con Asperger como un sujeto de derecho, que con solo el hecho de existir es merecedor de cualquiera de estos, es trascendente para comenzar a notar cambios dentro de las organizaciones.

En la etapa de contratación e inserción de una persona con Asperger todos los integrantes de la organización tienen que estar al tanto de cuáles son las características de estas personas. Conocer cuáles son sus condiciones y particularidades facilitan tanto el desarrollo propio como el del resto. Por ejemplo, al momento de entrenar a la persona con Síndrome de Asperger se debe ser paciente y dar instrucciones breves, usar listas de tareas que detallen los procesos y estén confeccionadas de manera simple. Agregado a esto, no se deben tomar como personal las equivocaciones o comentarios inapropiados.

También lo que se debe asignar es un mentor para explicar normas sociales o para alentar la interacción social y responder las preguntas que le surjan a estas personas.

Es esencial que se generen políticas inclusivas para las personas con esta patología, ya que, además de hacerse cargo de la responsabilidad social, estos individuos pueden sumar una potencial fuerza de trabajo debido a su coeficiente intelectual normal o superior. Brindan un gran desarrollo en las ciencias duras, materias en las que nuestro país aún requiere potencial humano.

Es de suma importancia que Recursos Humanos acompañe a este proceso de inclusión, acompañar tanto a los miembros de la organización como a las personas con dicho síndrome, para reducir los prejuicios y estereotipos.

Para desarrollar políticas y prácticas inclusivas es importante tener en cuenta tres aspectos fundamentales como: la estrategia de comunicación (crear políticas internas como externas donde se plasme el compromiso que se tiene sobre la inclusión, realizar reuniones y capacitaciones dirigidos a los diferentes niveles de las empresas), la conformación de un grupo de recursos para la inclusión dentro de la empresa (grupo de respaldo conformado por empleadores y empleados con distintos fines) y el desarrollo de un programa de capacitación (donde asisten todos

los miembros de la organización y se le den charlas sobre la diversidad y la discapacidad.

SAP asegura que, las empresas que apoyan la diversidad y la inclusión tienen mejores resultados, no solamente con el clima para las personas, pero también desde el área de finanzas, ya que empresas inclusivas con empleados diversos tienen tendencia a crear más, ser más productivas y más felices en el ambiente de trabajo. La posibilidad de aprender con las personas, miradas desde diferentes perspectivas para solucionar problemas y también para relacionarse con el mundo.

En conclusión, las políticas de inclusión establecen los procesos y cómo se van a realizar, pero como segundo objetivo también dan a conocer sobre las necesidades y las formas en que se debe tratar a las personas con TEA, y esto genera que se derriben prejuicios, se abran más puertas y las personas se animen más a acompañarlos tanto en el proceso de aprendizaje como en el desarrollo personal y profesional.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

- Organización Mundial de la Salud. (1990). *Clasificación Internacional de enfermedades*. (10 edición): Madrid.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2002). *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV-TR)*: Barcelona. Masson.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5 edición). Los Angeles, California. NómoS S.A.
- Asociación Americana de Psiquiatría, *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5*. Arlington, VA. Asociación Americana de Psiquiatría, 2013.

### Artículos periodísticos

- Samela, G. (2018). Pocas empresas emplean personas con discapacidad. Recuperado de [https://www.clarin.com/economia/pocas-empresas-emplean-personas-discapacidad\\_0\\_L2frjY-u.html](https://www.clarin.com/economia/pocas-empresas-emplean-personas-discapacidad_0_L2frjY-u.html)
- Ballarino, F. (2018). Salud mental: uno de cada tres argentinos sufre algún trastorno. Recuperado de <https://www.perfil.com/noticias/ciencia/salud-mental-uno-de-cada-tres-argentinos-sufre-algun-trastorno.phtml>

- Cadaveira. (2017). Argentina y el mundo, Autismo, Asperger y TEA. Recuperado de <http://sudamerica hoy.com/pais-argentina/argentina-mundo-autismo-asperger-tea/>
- Bucari, E. (2018). Discapacidad: el derecho del trabajo es uno de los más vulnerados. Recuperado de <https://www.google.com.ar/amp/s/www.lanacion.com.ar/comunidad/discapacidad-derecho-trabajo-es-uno-mas-vulnerados-nid2198978/amp>
- Conti, M. (2018). Inclusión: autismo en el trabajo. Recuperado de <https://noticias.perfil.com/2018/01/31/inclusion-autismo-en-el-trabajo/>
- Thompson, Scott. (S/f.). *How to Disclose Asperger's Syndrome in an Interview*. Work-Chron.com. Recuperado de <http://work.chron.com/disclose-aspergers-syndrome-interview-18763.html>

## **Blogs**

- Yerro, E. (2018). Empleo en personas con autismo, una realidad pendiente de visibilizar. Recuperado de <http://blog.infoempleo.com/a/empleo-personas-autismo-una-realidad-pendiente-visibilizar/>

## **Papers**

- Bissonnette, (2009). "The Employers guide to Asperger Syndrome" Recuperado el 29 de abril de 2019, de <https://www.antioch.edu/new-england/wp-content/uploads/sites/6/2017/01/ASDEmpGuide.pdf>
- Confederación Autismo España, (2004). "Guía de empleo con apoyo para personas con autismo" Recuperado el 3 de mayo de 2019, de [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual\\_empleo\\_apoyo.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual_empleo_apoyo.pdf)

- Lowe, (s/f). "Employers Plan: making employment a positive experience for people with autism in Calderdale" Recuperado el 28 de abril de 2019, de <http://www.thecalderdaleautismnetwork.co.uk/downloadables/downloadable2.pdf>
- Autism Victoria (2011) "Working with a Person with Asperger's Syndrome" Recuperado el 3 de mayo de 2019, de <http://www.amaze.org.au/uploads/2011/08/Fact-Sheet-Working-with-a-Person-with-Aspergers-Syndrome-Aug-11.pdf>

### Sitios web

- "¿Que es la inclusión?" (s/f) Recuperado 15 de abril en: <http://inclusion.redpapaz.org/que-es-inclusion/>.
- "Las empresas desconocen el potencial de las personas con autismo" (2018). Autismo Diario. Recuperado el 28 de abril de 2019, en: <https://autismodiario.org/2018/05/09/las-empresas-desconocen-el-potencial-de-las-personas-con-autismo/>
- "Recruiting an autistic employee" (2018). National Autistic Society. Recuperado el 1 de mayo de 2019 en: <https://www.autism.org.uk/recruiting>
- "¿Que es el clima organizacional?" (2019). Formacion y Gestion Empresarial. Recuperado el 4 de mayo de 2019 en: <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional/>
- "Promoviendo una cultura de inclusión en la empresa" (s/f). Red de empresas inclusivas. Recuperado el 4 de mayo de 2019 en: [http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo\\_7.pdf](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_7.pdf)

- “Diversidad e inclusión, las claves para una empresa humana” (2018). Alto Nivel. Recuperado el 4 de mayo de 2019 en: <https://www.altonivel.com.mx/recursos-humanos/diversidad-inclusion-empresa-humana/>
- “Trastorno del espectro autista” (2018). Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 5 de mayo de 2019 en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- “SAP es la primera empresa en Argentina en incorporar personas con autismo” (2017). SAP Noticias. Recuperado el 5 de mayo de 2019 en: <https://news.sap.com/latinamerica/2017/02/sap-es-la-primer-empresa-en-argentina-en-incorporar-personas-con-autismo/>

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1 Preguntas para las entrevistas a fundaciones y/o profesionales**

1. ¿Qué puesto ocupa dentro de la asociación? ¿Hace cuanto trabaja allí?
2. ¿Cuál es su labor en materia de inclusión de personas con Síndrome de Asperger?
3. En el caso de haberlo hecho, ¿Con cuántas organizaciones trabajaron en el desarrollo de la inclusión laboral? ¿Podría nombrar alguna? (OPCIONAL)
4. ¿Cómo ven la situación actual de inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger?
5. ¿Qué consideraciones deben tenerse al momento de insertar a una persona con Asperger en la empresa?
6. ¿Considera importante que las empresas generen políticas inclusivas y gestionen el clima laboral al momento de contratar personas con Asperger?  
¿Por qué?



## **ANEXO 2: Entrevistas a Fundaciones y/o profesionales.**

### **Entrevista a Viridiana Pistorio.**

Sofía: ¿Qué puesto ocupa dentro de la asociación? ¿Hace cuánto trabaja allí?

Viridiana: Yo soy terapeuta ocupacional y kinesióloga de un hospital público de la provincia que es el único hospital que tiene una unidad exclusivamente dedicada a la detección y al tratamiento de los trastornos del desarrollo infantil, es una unidad interdisciplinaria. Tengo contacto con niños que tienen Síndrome de asperger.

Sofía: ¿Cuál es su labor en materia de inclusión de personas con Síndrome de Asperger?

Viridiana: mi labor específica, en este momento ninguna, yo trabajo en general con trastornos del neurodesarrollo y todos los días, todas las acciones que llevamos adelante desde que empezamos a tratar un niño tempranamente, en el primer mes, en el segundo o tercero de vida, con otros trastornos de neurodesarrollo trabajamos para su inclusión. Desearíamos que llegue el día en el que no tengamos que trabajar con la inclusión por todo tipo de barreras que existen. Todas las acciones clínicas y todas las acciones educativas y terapéuticas que uno emprende con un niño con una condición particular en su neurodesarrollo, están orientadas a desplegar al máximo sus capacidades potenciales para que sea lo más participativo en todas las áreas del desarrollo posible.

Sofía: ¿Cómo ve o qué imagen tiene de la inclusión actual de personas con Síndrome de Asperger?

Viridiana: es muy difícil, es difícil la inclusión aunque está legislada a nivel educativo también, en instancias muy anteriores, en el jardín, en la escuela, si bien está legislado y esto debería ser algo más o menos fluido, no es así, no todas las escuelas son afines a las características particulares de ese niño pero a veces si

son afines y no existe la disposición, es difícil la inclusión desde antes de lo laboral, entonces es como un eslabón más en esa cadena de dificultades. Es un eslabón más, una situación más, un escalón más. ¿Que pienso de la situación de la inclusión? Pienso que no es sencilla, que es compleja, porque ya no es sencillo en estadios anteriores del desarrollo de esa persona con un trastorno como el Síndrome de Asperger, ya es compleja organizar su escolaridad.

Sofía: ¿Qué consideraciones deben tener al momento de insertar una persona con asperger en el ámbito laboral? ¿en el clima laboral que tiene que suceder, como tiene que ser la entrevista?

Viridiana: yo creo que siempre que uno vaya a ofrecer un puesto de trabajo para una persona con una condición particular, se tiene que pensar mucho en los requerimientos ocupacionales de ese puesto de trabajo, yo lo que haría sin lugar a dudas es a esa empresa le sugeriría que hicieran contacto con una terapeuta ocupacional con orientación laboral, para que pueda hacer un análisis del puesto de trabajo desde un punto de vista ocupacional, entonces que vea cuales son los requisitos de carácter cognitivo, desde lo atencional, memoria de trabajo, atención dividida, más los requisitos que tienen que ver con la interacción y los requisitos que tienen que ver con lo sensorial, entonces una vez que conozco todos esos aspectos del puesto de trabajo puedo decir si, puedo hacer el puente con esta persona, con estas características. De todos modos conocer a la persona que siempre va a tener una peculiaridad en base a su subjetividad en lo que son los aspectos generales del Síndrome de Asperger. Tendría muy en cuenta los aspectos que requiere desde lo sensorial, la interacción y lo cognitivo porque mucho de los niños o jóvenes con condiciones del espectro tienen a veces una base sensorial que puede ser de hipersensibilidad auditiva, entonces pondría particularmente atención en que sea un puesto donde esa hipersensibilidad va a estar vulnerada, para mucho estímulo auditivo a la vez o por muchas entradas o por el volumen, o por la contaminación auditiva que se maneje en ese lugar, en ese momento. Por lo tanto haría un análisis del puesto de trabajo en relación a lo cognitivo, a lo socioemocional, a la interacción, a cuánta empatía requiere ese puesto de trabajo, sabemos que no es su fuerte el

desarrollo de la empatía, si bien sí es un joven con Síndrome de Asperger que puede incluirse laboralmente tiene que estar trabajada la empatía anteriormente.

Sofía: claro, ¿hay que también hacer una entrevista profunda a la persona porque es diferente como es el síndrome en cada persona no?

Viridiana: exactamente lo que te decía, tengo unas características generales que tienen que ver con lo que dije anteriormente, conocer el puesto en general, sus requerimientos ocupacionales que eso va a aplicar en general para cualquier niño con esta condición particular y luego conocer a esta persona, pero claramente es probable que un puesto donde se requiera de mucha empatía por ejemplo un secretaria de un quirófano donde tiene que salir a decirle a la familia que el paciente falleció no, no porque no experimente ciertas sensaciones pero sabemos que su fuerte no va a ser ese. Me asesoría de los requerimientos de tipo cognitivo, de interacción y sensorial del puesto, haría la entrevista y vería cómo coincide esta persona con los requerimientos del puesto pero por eso tiene que ser un profesional, yo me orientaría a que lo haga un terapeuta ocupacional con orientación laboral.

Sofía: perfecto, ¿considera importante que las empresas generen políticas inclusivas y que estén en el clima laboral al momento de contratar personas con Asperger? ¿Por qué?

Viridiana: bueno, me parece absolutamente importante que lo hagan, que lo hagan no solo con el Síndrome de Asperger, que generen políticas inclusivas, me parece también importante que generen políticas para las madres y los padres de hijos con una condición particular en su neurodesarrollo, a veces es difícil para esos padres porque tienen requerimientos particulares en cuestiones de la crianza o de acompañamiento terapéutico que a veces interfieren con algunas cuestiones de horarios, que necesitan hacer más home office o lo que sea, abogaría por ambas vertientes, uno siempre quiere más en pos de la inclusión. No solo generar y promover la inclusión para jóvenes o adultos con condición de Síndrome de

Asperger sino también tenerlo en cuenta para aquellos padres que tienen hijos con esta condición para favorecer la crianza.

Sofía: ¿Te parece importante gestionar el clima laboral a la hora de que una persona con Síndrome de Asperger ingrese a la empresa?

Viridiana: y me parece que todos tienen que conocer sumamente cuales son las características de estas personas, porque en general todos debemos conocer cuáles son las condiciones que favorecen o afectan el desarrollo del otro para poder vivir todo mejor.

Sofía: bien, muchísimas gracias.

### **Entrevista a APAdeA**

Sofía: ¿Qué puesto ocupa dentro de la fundación? Hace cuánto tiempo trabaja allí?

Miriam: Soy la presidente de la fundación hace 24 años.

Sofía: ¿Cuál es su labor en materia de personas con Síndrome de Asperger? Inclusión no solo laboral sino inclusión en general.

Miriam: APADEA es la asociación de padres de Autistas en general, entonces está desde el leve hasta todos los síndromes, nosotros nos ocupamos pura y exclusivamente de lo que es el espectro autista. Por ejemplo APADEA central tiene el área de legales, la parte de inclusión educativa que tienen 700 chicos integrados, y lo que es tratamientos que está la parte de diagnóstico. Desde que nacen hasta adultos, lo que hacemos es darles orientación a padres, asistencia jurídica, orientación y contención porque te imaginas que te encontrás como en una isla, como me pasó a mí, hasta que encontré el único grupo de papás en la ciudad de Campana donde estaba el saloncito de severos, entonces había otras patologías severas y entre ellas había varios niños de Zárate y Campana que tenían el mismo síndrome. Ahí es cuando comienzo a movilizarme y crear la asociación y traer

información a Zárate que es un antes y un después para los padres, y encontrar información con otros pares que le pasa lo mismo que a vos, dejas de estar sola. Hay 25 mil padres que hoy están conteniendo. El objetivo fue empezar a ayudar a otros y no quedarme en mi historia solamente y tratar de orientar a los otros papas. Después lo que hacemos es un nexo entre los acompañantes terapéuticos, y el gran desafío en el futuro de los chicos, casi todos los presidentes de las delegaciones estamos poniéndonos grandes entonces la gran pregunta a esta altura ya es que será de nuestros hijos cuando nosotros no estemos, entonces ya hay un centro en General Las Heras desde hace más de 7 años donde tienen un enorme predio en campo donde los chicos tienen los levas que van a la universidad por ejemplo, y ellos cuando se quedan sin familia pueden estar ahí en pequeñas casas y los más severos son cuidados por personas, reciben la terapia y la idea nuestra es que sean cuidados hasta el día que fallecen ya que tienen una vida longeva, entonces la idea es que cuando nosotros no estemos queden cuidados. Por ejemplo APADEA central tiene el área de legales, la parte de inclusión educativa que tienen 700 chicos integrados, y lo que es tratamientos que está la parte de diagnóstico.

Sofía: ¿Con cuántas organizaciones trabajaste en el desarrollo de la inclusión laboral?

Miriam: de inclusión laboral no, nada.

Sofía: ¿Cómo ve la situación actual de inclusión de personas con Síndrome de Asperger?

Miriam: todavía hay mucha resistencia y desinformación, es importante visibilizar el tema pero de a poco se va avanzando.

Sofía: ¿Qué consideraciones deben tenerse al momento de insertar una persona con Asperger en la empresa?

Miriam: la empresa tiene que saber las características de la persona porque fíjate que puede tener alguna otra cosa asociada, puede ser con Síndrome de Down y Asperger, hay un niño que tiene síndrome de Down y Autismo, puede tener algo motriz, miopía o alguna otra cosa asociada entonces es importante que él no se sienta frustrado también. Saber cómo responder ante ciertas situaciones que le pueden ocurrir a la persona. Lo importante es verlo como persona, como sujeto de derecho que es, que solo el hecho de existir, uno ya tiene todos los derechos.

Sofía: ¿Considera importante que las empresas generen políticas inclusivas y generen el clima laboral al momento de contratar personas con Asperger? ¿Por qué?

Miriam: es muy importante, nosotros hacemos lo que el Estado no, luchar por los derechos.

Sofía: muchas gracias por su tiempo.

### **Entrevista a cooperativa Coopefed.**

Sofía: ¿Qué puesto ocupa dentro de la fundación? Hace cuánto tiempo trabaja allí?

Daniel: soy presidente pero dedicado a lo que es la discapacidad hace más de 40 años, soy discapacitado hace 48 años y fui el primer presidente de la Asociación Atlética Pan cuando tenía 21 años. Coopefed desde que se empezó a armar tiene unos 3 años aproximadamente.

Sofía: ¿Cuál es su labor en materia de personas con Síndrome de Asperger? Inclusión no solo laboral sino inclusión en general.

Daniel: nosotros los queremos, después los estudiamos y buscamos sus capacidades, jamás miramos su incapacidad, jamás, al descubrir su capacidad, trabajamos sobre ella porque la cooperativa tiene el objetivo de que ganen dinero, la cooperativa es una empresa donde ellos son socios integrantes de la cooperativa,

no trabajadores, son dueños, socios, y entonces potenciamos al máximo las capacidades que tengan para que recursos genuinos para lo que deseen, comprar un bien, casarse, formar una familia, viajar, son trabajadores, socios, dueños. Por 4 horas de trabajo tienen asegurado lo que nosotros llamamos adelanto de la ganancia, tienen asegurado 1 sueldo mínimo vital y móvil en 4 horas cuando el gobierno te lo da por 8 horas, y a fin de año cuando se termina el balance después de que pasa todos los controles, contador, auditor externo, sindicatura, lo que se genere como utilidad se distribuye entre todos los socios. Los hacemos partícipes de un proyecto laboral de inclusión porque son dueños.

Sofía: ¿el tema de los sueldos los pagan las empresas?

Daniel: no, nosotros como cooperativa ofrecemos servicio, producimos y vendemos tanto a particulares como a comercios, como a industrias y con eso se generan las utilidades de la cooperativa y nosotros buscamos rentabilidad, queremos ganar plata. Nosotros tenemos un caudal de inversión en nuestra región en las 200 y pico de empresas que hay y nosotros queremos que ese dinero también debe ser canalizado a aquellos que no tiene la integración laboral que tiene un sano entre comillas. Entonces la cooperativa es gestadora de dinero no solo para los que son socios sino para sus pares porque hay chicos con distintos grados de dificultad para trabajar que no pueden hacerlo y la cooperativa va a trabajar en beneficiarlo, va a generar dinero para beneficiar a los pares que no puedan trabajar. O sea que está la ley por un lado y las organizaciones que pelean por las leyes y estamos nosotros que peleamos con el capital para que se comprometa más allá de la foto lo que nosotros vamos a producir.

Sofía: contame un poco qué es lo que hace tu cooperativa.

Daniel: la cooperativa genera servicios que cobra, por ejemplo, el principal la sanitización de frutas, se recibe la fruta a granel, se la selecciona, se separa y se la higieniza. Primero con agua, después con un producto químico, se la seca sin que la mano del hombre la toque, a través de una cortina de calor, una vez seca, el chico

la embala y esa misma fruta se distribuye en cada puesto de la empresa donde se hizo el pedido. Se cumplen lo que llamamos triple impacto, le damos trabajo al que está excluido, hacemos feliz a una familia, la empresa cumple con la RSE, y por último el triple impacto es la felicidad. Los chicos van a salir a las canchas de fútbol, recitales, carreras de autos, a los cines, a todos los lugares donde haya diversión porque para que sea posible y real hay que tener recursos. Generamos 15% de recursos que se distribuye en capacitación, mejor calidad de vida y diversión. Generamos dinero para mejorarle la vida a aquellos que tienen alguna circunstancia por ejemplo Asperger.

Sofía: ¿Con cuántas organizaciones trabajaste en el desarrollo de la inclusión laboral?

Daniel: nosotros estamos trabajando con el Ministerio de Trabajo de Nación, muy ligadamente, estamos trabajando con los municipios que nos están abriendo lentamente las puertas, hay una ley que dice que el Estado debería cumplir con el 4% de integración de personas con discapacidad que no se cumple, y a las empresas les estamos haciendo tomar conciencia de la RSE que significa incluir personas con discapacidad porque todas las empresas fabrican discapacitados, dolor de cintura, dolores de brazo, la vista, estrés, etc. Por lo tanto la RSE no puede estar desligada de lo que es la discapacidad. Trabajamos con todas las empresas del parque industrial de Zárate, Campana y toda la zona y estamos en la creación de nuestro propio gabinete multidisciplinario que va a estar compuesto por los profesionales que atienden a cada uno de nuestros trabajadores y las personas que van a venir a trabajar directamente con Coopefed. Acá se evalúa la persona, se forma su ficha reservada y ultra secreta, se lo acompaña al entrar al trabajo, a la entrevista, se lo capacita virtualmente con anteojos 4D. Antes de que la persona vaya y se encuentre con este mundo, a la persona que por ejemplo está en una cafetera se le pone durante una semana una cámara para que filme todo lo que hace y prepara y luego se le muestra la filmación al joven con discapacidad para que vea todo lo que debe hacer. Cuando entren ya van a conocer a todos sus compañeros, donde está el café, las tazas, donde se guarda todo, cada una de las



cosas que va a hacer que logra que pierdan el miedo al entrar al lugar. Posteriormente se hace el seguimiento, donde se ve si el joven va aseado a trabajar, si cumple horario, si tiene un brote con un compañero como hay que reaccionar y también vamos a estar capacitando a los compañeros que lo tienen que recibir, que lo tienen que entender.

Sofía: entonces trabajas con todas las empresas de la zona.

Daniel: trabajo con todo aquel que me abra las puertas.

Sofía: ¿Cómo ve la situación actual de inclusión de personas con Síndrome de Asperger?

Daniel: va despacio, si uno le da todo el marco como estamos hablando, una vez vino una persona de Recursos Humanos de una empresa muy grande que no voy a dar su nombre y me dijo, a nosotros nos cuesta hacerle una entrevista a una persona sana, no sabemos que preguntarle a estos chicos.

Sofía: hay mucha desinformación.

Daniel: exactamente.

Sofía: ¿Qué consideraciones deben tenerse al momento de insertar una persona con Asperger en la empresa?

Daniel: para mí lo más importante es que se muera el prejuicio, que haya apertura a querer aprender porque el "sano" debe aprender a convivir lo cual le va a dar no solo satisfacciones sino mucho más, el prejuicio significa *bullying*.

Sofía: ¿Considera importante que las empresas generen políticas inclusivas y generen el clima laboral al momento de contratar personas con Asperger? ¿Por qué?

Daniel: claramente, porque si no lo hace el privado el Estado no lo hace, el Estado se conforma con darle un pase libre de tren o de colectivo y de darle una pensión, una persona como se desarrolla así. Nosotros tenemos como objetivo darles mucha más oportunidad, trabajo y un sueldo.

Sofía: muchísimas gracias por su tiempo.

### **Entrevista a Lara Díaz - Terapeuta Ocupacional**

1-¿Cuál es su labor en materia de inclusión de personas con Síndrome de Asperger?

Trabajo con niños, las intervenciones directas apuntan al desarrollo de habilidades funcionales para el desempeño de las ocupaciones de juego, escolares, participación social y actividades de la vida diaria

2- En el caso de haberlo hecho, ¿Con cuántas organizaciones trabajaron en el desarrollo de la inclusión laboral?

¿Podría nombrar alguna? (OPCIONAL) No me dedico a inclusión laboral

3- ¿Cómo ven la situación actual de inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger?

Hay instituciones que trabajan en el proceso de aprendizaje y entrenamiento en puestos de trabajo, a través de pasantías, rentadas o no. Cuando estas pasantías finalizan, casi nunca se hace efectivo un puesto de trabajo.

4- ¿Qué consideraciones deben tenerse al momento de insertar a una persona con Asperger en la empresa?

Debería hacerse un perfil de potencialidades y déficits para ubicar a la persona con SA en un puesto acorde

5- ¿Considera importante que las empresas generen políticas inclusivas y gestionen el clima laboral al momento de contratar personas con Asperger? ¿Por qué?

Creo que es el Estado quien debe generar estas políticas. Las empresas privadas deberían informarse sobre el SA, establecer procedimientos para un proceso de inclusión laboral, y capacitar al personal con el objetivo de fomentar el buen clima laboral

### **Entrevista a Julio Cesar Lopez - Asociación Argentina de Asperger**

1-¿Cuál es su labor en materia de inclusión de personas con Síndrome de Asperger?

Puesto dentro de la Asociación, Revisor de Cuentas.

Formo parte de la Asociación desde hace 12 años. Soy papá de un joven diagnosticado con Síndrome de Asperger y una adolescente TEA.

2- En el caso de haberlo hecho, ¿Con cuántas organizaciones trabajaron en el desarrollo de la inclusión laboral?

¿Podría nombrar alguna? (OPCIONAL)

Dado que hace relativamente pocos años que se ha difundido gracias a Lorna Wing la existencia del denominado Síndrome de Asperger, es que los primeros diagnósticos tempranos llegaron hace aproximadamente 15 años, y por ende por estos años es que recién tenemos jóvenes diagnosticados y que llevaron adelante años de tratamientos, y que incluso han recibido las altas de sus tratamientos cognitivos conductuales. Con esto te quiero comentar que existe una nueva generación de diagnosticados que ha recibido sus tratamientos a medida y que por ello poseen un mejor nivel de adaptación social.

Todo esto dicho sin perjuicio de señalar que la gran mayoría ni siquiera lo viven como un trastorno, sino más bien como una condición de vida. A lo largo de todos

estos años las asociaciones de padres han luchado primero por lograr encontrar profesionales serios y competentes en las intervenciones en terapias cognitivas conductuales, ya que en las universidades la orientación que recibían era exclusivamente psicoanalista. Luego la lucha se centró en la apertura a la escolaridad inclusiva y a la par lograr la cobertura integral de tratamientos por parte de obras sociales y prepagas. Todos ellos han sido largos y sinuosos caminos recorridos, que demandan muchas horas de trabajo desde las asociaciones de padres.

A la par cada uno de nosotros debíamos atender las necesidades propias de tratamientos de nuestros hijos, por lo que los tiempos nunca sobraron.

Verdaderamente siempre se fueron cubriendo las necesidades más urgentes.

Hoy por hoy, estos chicos han crecido, han recibido sus altas y deben empezar el camino hacia la adultez con las herramientas que han recogido y con la independencia hayan alcanzado.

Cada aspi es único e irrepetible, como cualquier neurotípico, y hoy el principal foco de interés de nuestra asociación es seguir difundiendo y brindar asesoramiento a familias que recién comienzan su recorrido con este diagnóstico y la búsqueda de oportunidades laborales para ellos.

Con todo lo expresado pretendo señalar que la inclusión de las personas con Asperger como sujeto de derecho, fue abordada por esta Asociación desde todos los ámbitos posibles y conforme a las necesidades que experimentaba en cada época este colectivo (capacitación de profesionales, a través de congresos y jornadas, charlas abiertas a la comunidad, información a escuelas, asesoramiento legal, participación en marchas solicitando cambios legislativos, apoyo a profesionales de la salud en sus presentaciones ante el Congreso Nacional y principalmente creación de redes de apoyo entre familias).

La Asociación Asperger Argentina desde hace años aúna esfuerzos junto a REDEA, TGD PADRES, BRINCAR, APADEA, ARTÍCULO 24, etc., asociaciones civiles sin fines de lucro y organizaciones no gubernamentales que defienden los derechos de las personas con trastorno del espectro autista.

Hoy por hoy APADEA es una de las asociaciones que junto a la Asociación Asperger está transitando el camino de la inclusión laboral.

Se está implementando un modelo que ha demostrado su eficacia a nivel mundial Specialisterne, gracias a la participación de empresas de las llamadas amigables, tales como SAP, DIRECTV, ARCOR, BANCO GALICIA, BANCO ITAU, etc, que reciben en sus equipos de trabajo a personas con TEA y cuentan con couch guías.

3-¿Cómo ven la situación actual de inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger?

En la actualidad se ve que se ha iniciado un proceso de apertura a brindar oportunidades laborales a las personas con Síndrome de Asperger. Es lento, como ha sido lento el proceso de conocimiento de este trastorno. Aún hoy existe desconocimiento a nivel educativo terciario en materia de cómo trabajar con un alumnado con características propias, poco afecto a los trabajos en equipo, poco social, con tiempos muchas veces particulares de trabajo, afectos a las conductas repetitivas y a las rutinas y con una comprensión literal de las materias.

El principal miedo es el desconocimiento que existe por parte de los empleadores.

4-¿Qué consideraciones deben tenerse al momento de insertar a una persona con Asperger en la empresa?

Algunas de las consideraciones a tener en cuenta en una empresa es que son personas con un foco de interés muy preciso y determinado y por ello pueden ser grandes eruditos en la materia de su interés, y respecto de esos temas podrán hablar mucho hasta el punto de poder aburrir a un interlocutor.

Son muy afectos a las rutinas, por lo que son muy cumplidores con las órdenes impartidas, con muy bajo nivel de ausentismo laboral.

Son poco sociales, por lo que no utilizan parte de su jornada laboral para relacionarse socialmente con otros.

Son obsesivos por lo que pueden estar largas jornadas trabajando sobre un mismo tema sin claudicar.

Por ser obsesivos pueden realizar tareas que para otros pueden ser sumamente aburridas y desgastantes.

Por aferrarse a las rutinas les cuesta asumir los cambios, para ello es útil la anticipación. Los cambios de rutina pueden resultarles estresantes por la

inseguridad que les genera, si se les anticipa el cambio baja el nivel de ansiedad y angustia.

En general tienen baja tolerancia a la frustración por lo que a veces requieren unos minutos para controlar la angustia que les produce haberse equivocado o no haber alcanzado algún objetivo.

Funcionan mejor con un trabajo reglado y organizado previamente.

Estadísticamente es más baja la deserción laboral en los casos de personas con TEA que en los neurotípicos.

5-¿Considera importante que las empresas generen políticas inclusivas y gestionen el clima laboral al momento de contratar personas con Asperger? ¿Por qué?

Considero sumamente importante que se generen políticas inclusivas de las personas con Síndrome de Asperger en la actividad laboral por cuanto pueden brindar una potencial fuerza de trabajo, ya que la mayoría presenta un coeficiente intelectual normal o superior a la media, lo que le brinda un gran desarrollo en las ciencias duras, materias en las que nuestro país aún requiere potencial humano, pero para que estos jóvenes puedan llegar a graduarse en este tipo de carreras tienen que sortear el bullying en las escuelas, la rigidez en los métodos de enseñanza que para este colectivo no siempre son los más eficaces.

A medida que más gente conoce las necesidades y la forma de tratar a las personas del espectro autista más puertas se están abriendo y más neurotípicos se animan a acompañarlos en sus procesos de aprendizaje, socialización, y de inicio en la laboralidad y crean un clima más propicio para su desarrollo personal.

### **Entrevista a Gustavo Suster**

1-¿Cuál es su labor en materia de inclusión de personas con Síndrome de Asperger?

Como acompañante terapéutico trabajo con jóvenes con síndrome de Asperger, mi trabajo consistió en el entrenamiento de habilidades sociales (forma de

comunicación y recepción de la misma , adecuación de vocabulario )que son estos los punto donde más fallas se encuentran ,en la interacción con el contexto y entorno .

2- En el caso de haberlo hecho, ¿Con cuántas organizaciones trabajaron en el desarrollo de la inclusión laboral?

¿Podría nombrar alguna? (OPCIONAL)

No trabaje para ninguna empresa ya que las empresas no contratan personal para inclusión laboral.

Trabaje para distintos equipos terapéuticos, con pacientes con interés de trabajar en la sociedad y no en talleres protegidos.

3-¿Cómo ven la situación actual de inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger?

Creo que no hay inclusión laboral por parte del estado , si hay empresas que toman personas con síndrome de Asperger por su alto rendimiento y eficacia en las tareas .

4-¿Qué consideraciones deben tenerse al momento de insertar a una persona con Asperger en la empresa?

Se debería conocer las características del síndrome de Asperger y se debería capacitar al personal para una buena inclusión , como también se debería hacer un perfil ocupacional de la persona y un análisis ocupacional para ver si está acorde al puesto

5-¿Considera importante que las empresas generen políticas inclusivas y gestionen el clima laboral al momento de contratar personas con Asperger? ¿Por qué?

No sé si le corresponde a las empresas ya que las empresas están para ganar plata y no para hacer beneficencia, el estado es quien tiene que tener políticas

de inclusión laboral para todas las personas con discapacidad que deseen un puesto de trabajo competitivo ya que merecen las mismas oportunidades laborales.

### **Entrevista a María Aggio profesora de Educación Especial.**

Honoraria: ¿A qué se dedica? ¿Hace cuánto trabaja allí?

María: soy profesora de educación especial y trabajo 10 años en lo que es educación en diferentes ambientes educativos, y hace 19 años trabajo en la fundación Fleni que es la fundación para la lucha de enfermedades neurológicas infantiles.

Honoraria: ¿Cuál es su labor en materia de inclusión de personas con Síndrome de Asperger?

María: yo trabajo con personas con Síndrome de Asperger, en este momento estoy trabajando con grupos con habilidades sociales en los cuales entre otras cosas habilidades para poder lograr tener un empleo, para poder sostener un empleo, para poder manejar las interacciones sociales tanto con pares, como con jefes, etc. Esto lo hago de manera privada, no lo hago en la institución para la cual trabajo.

Honoraria: En el caso de haberlo hecho, ¿con cuántas organizaciones trabajo en el desarrollo de la inclusión laboral?

María: no, formalmente no he trabajado particularmente en organizaciones que se dediquen a la inserción laboral de personas con Asperger.

Honoraria: ¿Cómo ve la situación actual de inclusión laboral de personas con Síndrome de Asperger?

María: tiene como dos respuestas esta pregunta, una variante es que muchas personas llegan a su diagnóstico de adulto cuando ya tienen su trabajo y tal vez pasaron por un montón de trabajos que no los han podido sostener por ejemplo por



dificultades sociales, pero bueno, no lo sabían, y por otro lado la otra respuesta tiene que ver con personas que tienen dentro de lo que es el Síndrome, muchas dificultades sociales o muchas dificultades en lo que tiene que ver con la flexibilidad de pensamiento o literalidad en el lenguaje o diferentes características, porque en realidad cada persona con Asperger es diferente, todos somos diferentes, yo diría que en los últimos años por ahí en los últimos 3,4,5 años tal vez un poquito más por lo menos en la Argentina se está logrando un poco más de apertura para poder incluir a personas con Síndrome de Asperger dentro de diferentes empresas u organismos públicos.

Honorina: ¿Qué consideraciones deben tenerse al momento de insertar a una persona con Asperger en la empresa?

María: Bueno, en realidad me parece que como cualquier persona es importantísimo conocer el perfil de la persona que va a emplearse, en cuanto a las áreas de fortalezas y áreas de dificultades, sí me parece que conocer algunas generalidades de lo que puede ser características comunes que pueden tener las personas con Asperger, conocer acerca de eso, considero que es correcto, fundamentalmente me parece que se tienen que conocer las características de esa persona, más allá del Síndrome, las personas somos personas, y el Asperger es una condición pero somos personas, entonces me parece que es como tener en claro a la hora de contratar a alguien es pensar, cómo es esa persona, quién es, cuál es su área de fortalezas y cual de dificultades, en que va a necesitar más apoyo, en que no, conocer ese perfil para saber hasta cuanto desafiar, cuanto es el desafío justo y no dejarse guiar solamente por esa condición, es simplemente una condición.

Honorina: ¿Considera importante que las empresas generen políticas inclusivas y gestionen el clima laboral al momento de contratar personas con Asperger? ¿Por qué?

María: absolutamente sí, esto porque es acotado a personas con Síndrome de Asperger pero creo que tanto las políticas públicas como las privadas, o sea todos

los sectores deberían poder fomentar entre todos el constructo de trabajadores políticas cada vez más inclusivas para poder aceptar la diversidad, por determinadas características que puede llegar a tener las personas con Asperger que tienen que ver con por momentos por ejemplo parecen ser más egocéntricos, o soberbios, creo que dentro de las políticas laborales es hacer conocer al resto de los futuros compañeros de trabajo algunas de estas características para que no sean mal interpretadas pero fundamentalmente primero lo que tenemos que hacer es vencer el prejuicio.

Honoraria: muchísimas gracias!

### **ANEXO 3: Preguntas para las entrevistas a empresas**

1. ¿Qué cargo ocupa en la empresa? ¿Hace cuánto?
2. ¿Qué tipos de políticas tiene su organización en relación a la inclusión de personas con discapacidades, y en particular con asperger?
3. ¿Qué beneficios le brinda, a la organización, el contar con políticas para la inclusión laboral?
4. ¿Cuál fue el impacto que tuvieron estas políticas en el clima laboral?
5. Podría enunciar qué perfil tienen las personas que trabajan con gente con discapacidad
6. Qué problemas tuvo la organización o se le presentó por trabajar con personas con discapacidad y en particular con asperger.
7. Si no cuentan con políticas dirigidas a Asperger, ¿por qué no tienen? ¿qué conoce en relación a esta discapacidad?

## ANEXO 4: ENTREVISTAS A PERSONAS CLAVES DE EMPRESAS

### Entrevista a Andrés Massuh - Toyota

Sofía: ¿Qué cargo ocupas y hace cuanto en la empresa?

Andrés: Me llamo Andrés Massuh yo soy director de recursos humanos, estoy en recursos humanos hace ya 3 años y en la empresa hace 15 años. Los primeros 12 años en finanzas, hubo un periodo donde estuve en Japón trabajando 2 años y en el 2017 pase a recursos humanos y a partir del año pasado estoy como director de recursos humanos.

Sofía: Buenísimo, ¿Qué tipo de políticas o programas tiene su organización en relación a la inclusión de personas con discapacidades?

Andrés: Justamente el año pasado, nos planteamos con Daniel que es el presidente de la compañía que podíamos hacer y tomando, digamos, viendo que hacían otras empresas lo que se nos ocurrió es meternos en el plan de discapacitados y hoy lo que tenemos son dos personas en digamos, una contratada permanente, y la otra en vías dé, con síndrome de Down, que las dos personas trabajan en el *visitor center*. Entonces eso también es una forma de ayudar no solamente a todos los que estamos los nuestros de este lado, si no recibimos visitantes de colegios, universidades, gobierno, de distintas instituciones y bueno ellos son la cara visible y la verdad que fue un cambio muy importante para nosotros.

Sofía: Bueno la pregunta tiene que ver con eso, ¿qué beneficios crees que brinda a la organización tener este tipo de políticas o programas?

Andrés: Tremendos porque no solamente desde el punto de vista de lo que hace esa persona, sino de lo que se transforma esa persona, y también lo que se transforma los mismos hasta los grupos de trabajo, o sea es un cambio para todos.

En el caso de Santiago, Santiago es la persona que está trabajando en forma permanente, y lo hemos hablado mucho con la familia y cuán bien le hizo a él y cuán bien le hizo a la familia que de eso hasta nos lo podíamos imaginar. Pero también lo que vimos acá adentro puertas para adentro de la gente como nos hace también a todos un poco mejor y en la forma en que trabajamos y en la forma que disponemos las cosas para que las cosas salgan y la verdad que hasta mejoró el ambiente de trabajo.

Sofía: Sí tuve entrevista con Daniel que es el señor que está con la cooperativa y me contaba que el chico cambió un montón.

Andrés: No, cambió y además Santiago espectacular y es muy cariñoso, divino y yo cada vez que voy porque hay una visita o algo, nos quedamos hablando un rato, y nada muy humano y la verdad que eso se traslada también a los compañeros de trabajo.

Sofía: Buenísimo, y bueno ¿qué impacto tuvieron estas políticas en el clima laboral?

Andrés: Muchas, o sea mejoro un montón y de hecho a veces hasta pensamos como extenderlo quizás a otras áreas, obviamente con las limitaciones de que pueda desarrollarse en el trabajo, no todas las posiciones pueden ser llevadas a cabo con personas con algún problema. Pero en términos de clima laboral, tremendo, te invitaría y si quieres vamos un minuto y hablamos un poco con la gente pero como cambio el clima, fue muy grande el cambio.

Sofía: Bueno, ¿podrías describir más o menos qué perfil tienen las personas asignadas, los jefes, gerentes o la persona a cargo para trabajar con personas con discapacidad? Si buscaron un perfil en específico.

Andrés: No digamos no pensamos tanto cuando pensamos en qué posición arrancar este proyecto o este desafío, pensamos digamos, pensamos en todo pero primero pensamos en que áreas él o ella podía llegar a desarrollarse y llevar este trabajo sin

problemas para nadie. Pero también pensamos después en qué contención o que grado de adaptabilidad y digamos también un poco también el grupo donde se insertó, es un grupo muy amigable, con muy buenas relaciones interpersonales y creo que ahí se *“matchearon”* muy bien unos con otros, y si creo que hay que al principio hay que tener no sé si paciencia pero hay que adaptarse al horario de la comida, los horarios, el ir , y venir, digamos esto sigue siendo una empresa con reglas, con muchas cosas a seguir y bueno hay que adaptarse y es difícil para todos.

Sofía: ¿Qué problemas crees que tuvieron que afrontar a la hora de implementar este programa o este proyecto? Si se enfrentaron con alguno

Andrés: No, quizás alguna parte al principio te diría que hubo que ponerle el foco y sacarlo como todo en la vida, no es de este problema, viste que a veces vos tenes un montón de platitos alrededor y hay alguno que le tenes que poner el foco, y cuando se le puso el foco se puedo sacar adelante. Yo pensaba equivocadamente al principio, quizás tuvimos suerte pero tema de burocracia, papeles, permisos, autorizaciones y la cosa realmente camino, no hubo problemas desde ese lado.

Sofía: Y bueno, no cuentan con políticas dirigidas específicamente a Asperger, ¿por qué crees que no tienen y que conoces en relación a esta discapacidad?

Andrés: Mira, lo que aprendí en recursos humanos es que muchas de las cosas que van pasando es porque van pasando, entonces si vos me decís, por que no lo tienen, lo primero que se me ocurre es porque no lo pensamos, nunca se nos ocurrió, entonces digamos, no soy médico y no conozco al cien, se lo que es el síndrome, pero no sé qué consecuencias o que tiene una persona al cien por ciento que tenga asperger. Pero la primera respuesta y honesta es no lo pensamos. Si vos me decís che podrían agregar también, y esas cosas se evalúan y se verá, digamos puedo desarrollarlo, no puedo, donde , como, y muchas de las cosas a veces pasan, digamos, vas cambiando de acuerdo también lo que va pasando alrededor tuyo.

Sofía: Claro, si hay una sola una empresa en Argentina que tiene programas

Andrés: ¿Cuál es?

Sofía: SAP está haciendo un programa y JP Morgan también empezó un programa y Direc TV esta como empezando a mirar

Andrés: A bueno es bueno saberlo, nosotros con SAP trabajamos

Sofía: Si, SAP tiene un programa de inclusión de personas con autismo de cualquier tipo del espectro, en realidad nosotras estamos en busca de la entrevista con SAP pero lo que leímos del programa, ellos contrataron a una consultora europea Specialisterne se llama, que se especializa específicamente en eso, en preparar programas de inclusión laboral para personas con TEA Y Asperger. Porque depende la zona del país es la clasificación. TEA es Trastorno del Espectro Autista, en realidad el Asperger está dentro del TEA pero depende la zona geográfica es como lo clasifican, aca en Argentina es dentro de TEA.

### **Entrevista a Camila Pazos – Farmacity**

1. ¿Qué cargo ocupa en la empresa? ¿Hace cuánto?

Analista de Cultura. En este puesto hace 1 año, en la compañía hace 4 años y medio.

2. ¿Qué tipos de políticas tiene su organización en relación a la inclusión de personas con discapacidades, y en particular con asperger?

Estamos desarrollando la política de no discriminación que se apoya en nuestro código de ética donde hablamos de nuestra cultura, como son nuestros procesos y la tolerancia 0 a la discriminación en ninguno de nuestros procesos ni en nuestro ambiente de trabajo.

Este año estamos por lanzar nuestros pilares de diversidad, los mismos son: Discapacidad –Vulnerabilidad (social y económica) – LGBT – Género

Estos pilares nos darán fuerza y apalancamiento para enmarcar y potenciar las acciones que vayan en pos de los mismos.

No tenemos una política específica de discapacidad y tampoco hacemos mención al asperger en su individualidad.

Hablando de la política de no discriminación, en la misma mencionamos que no toleramos ningún tipo de discriminación tanto sea por raza, discapacidad, género, orientación sexual, religión (entre otras). Hacemos foco en la importancia de respetar los derechos humanos. Mencionamos también como realizamos nuestros procesos para que esto suceda.

4. ¿Qué beneficios le brinda, a la organización, el contar con políticas para la inclusión laboral?

Nos da apoyo, sustento, es una forma de proteger a nuestra gente.

5. ¿Cuál fue el impacto que tuvieron estas políticas en el clima laboral?

Aún no la sacamos.

6. Podría enunciar qué perfil tienen las personas que trabajan con gente con Discapacidad.

Buscamos que sean equipos ejemplares de nuestra cultura, que tengan empatía, calidez y las aptitudes necesarias para poder acompañarlos. Sin embargo, desde capital humano los acompañamos desde el primer momento, en conjunto con las fundaciones con las que trabajamos que nos acercan los perfiles.

7. Qué problemas tuvo la organización o se le presentó por trabajar con personas con discapacidad y en particular con asperger.



En general no tuvimos grandes problemas. Más que nada al principio respecto a la adaptación del grupo. Lleva un tiempo entender a la persona, de qué forma comprende, de qué forma no, qué características tiene el cuadro de discapacidad, etc. también se presentan problemas (o desafíos mejor dicho) a la hora de pensar en el desarrollo de esa persona, que tareas puede realizar, como va creciendo en la organización y como la persona acompaña los tiempos de la compañía. Por esto es que trabajamos fuertemente en equipo con las fundaciones especialistas en el tema. No trabajamos con asperger pero, este año nos acercamos a la fundación APADEA que trabajan con Autismo. Avanzamos, al momento, con un diagnóstico en una de nuestras sucursales para certificar como apta para recibir a familiares y/o personas con autismo. Además vamos a hacer el relevamiento de puesto para en un futuro empezar a contratar a personas con esta patología.

8. Si no cuentan con políticas dirigidas a Asperger, ¿por qué no tienen? ¿Qué conoce en relación a esta discapacidad?

Tenemos políticas donde hablamos de discapacidad en términos generales, no centralizamos políticas por cada discapacidad.

Entiendo que el asperger está dentro del espectro autista, tienen dificultad en sus habilidades sociales, mucha habilidad en cuanto a memoria, concentración, inteligencia. No pueden metaforizar y se toman el lenguaje de una forma lineal y literal. Pueden descompensarse si se sienten invadidos o aturdidos por alguien o el ambiente.

### **Entrevista a Vanessa Gómez- Arcos Dorados**

Sofía: ¿Qué cargo ocupa en la empresa y hace cuánto?

Vanessa: Mi rol se llama coordinador, coordino todo lo que son las inclusiones de personas tanto con discapacidad intelectual y también trabajo con fundaciones y demás o mejor dicho con el Ministerio de Trabajo para la inclusión de jóvenes que

viven en sectores vulnerables. Mi rol se basa principalmente en eso, dentro del departamento de recursos humanos

Sofía: Claro, trabajas netamente con lo que es inclusión.

Vanessa: Claro, inclusión pero de esta población digamos de candidatos, que tengan discapacidad intelectual o vivan en sectores vulnerables. Después tenemos otros procesos fuera de esas inclusiones que son de los chicos que se registran en la base de datos.

Respecto a los que son las inclusiones de personas que tengan discapacidad intelectual, nosotros trabajamos hace 26 años con la Fundación Discar, ahí comenzamos a hacer nuestros primeros ingresos y lo que hacemos es trabajar en conjunto, es decir, la Fundación discar tiene candidatos que se presentan o se acercan a la fundación y les cuentan que quieren trabajar. La fundación les da diferentes talleres para ayudar a la persona, para que pueda decidir a qué trabajo quiere postularse.

A nosotros nos pasa que tenemos candidatos o chicos que se acercan y obviamente lo que hacemos es direccionarlos con la fundación para que ellos les cuenten el programa y demás y a veces nos puede pasar que hay chicos que nos dicen: mira participe del programa y me interesa por ahí seguir con otra empresa en lugar de Arcos Dorados.

Entonces bueno, lo que nosotros hacemos, las inclusiones cuando tenemos vacantes le informamos a la Fundación y ellos lo que hacen es ver de la base de datos que ellos tienen y les cuentan la propuesta a los chicos y demás, y los que se quieren postular, se pueden postular y participan obviamente del proceso para ingresar a trabajar en los locales. Y después lo que hace la Fundación, es desde su ingreso hasta todo su recorrido laboral hasta que renuncie o se jubile, les brinda un acompañamiento. Hay chicos en los cuales se presentan una vez al mes desde la fundación, los orientadores a preguntar más que nada como va su desempeño, y en los casos que por ahí tienen un bajo desempeño, actualmente tenemos 6 casos, y la fundación se presenta más seguido a los locales y también intervengo yo,

presentándome en el local, viendo si podemos cambiar tareas o que podemos hacer para facilitar el desempeño.

Sofía: ¿Los puestos son solamente en lo que son los locales?

Vanessa: Si, actualmente no tenemos en oficina pero este año lo tenemos como desafío buscar un rol, para incorporar una persona en lo que es nuestras oficinas y estamos habiendo un análisis de qué puesto le podríamos dar. Porque nuestra idea es poder dar un puesto, pero tenemos que encontrar el puesto que lo puedan cumplir. Desde la fundación tenemos todo el apoyo, pero bueno justo el año pasado teníamos la idea de hacerlo pero lo que nos pasó es que el año pasado tuvimos una reestructura dentro de la oficina así que ahí se complicó. Reestructura en cuanto al espacio, llegó un momento que no entrabamos todos y tuvimos que dividirnos en otra oficina y demás, entonces ahí directamente no teníamos lugar para que otra persona ingrese, así que este año no es solo el puesto si no también disponer del lugar.

Sofía: ¿Y discapacidad cualquiera?

Vanessa: Nosotros actualmente trabajamos en la inclusión de la discapacidad intelectual, lo que puede ser síndrome de Down, algún retraso madurativo, que son lo que nosotros evaluamos los puestos y analizamos que las personas podrían, es decir que nos los expondríamos en el puesto en el que le damos. Las tareas que les asignamos arrancan por tareas muy tranquilas y de a poquito se puede ir sumando otra.

Pero bueno el puesto básico por el que arrancan el primer día básicamente lo que hacen es el lavado de utensilios, lo que se usa en las cocinas y demás y eso es lo más tranquilos, después se puede ir avanzando a lo que es por ejemplo la rotación de los tomates, es decir controlar que los tomates estén aptos para poder hacer los productos preparar ensaladas y si la personas quiere podría estar en la parte del “lobby” donde junta las bandejas, tener contacto con los clientes. Hoy tenemos chicos que están desempeñándose en ese rol y por un tema de no exponerlos no

están en las cajas, y eso me lo dicen ellos mismos cuando los voy a visitar. Pero si me paso por ejemplo en un caso de uno de los chicos que tenía bajo desempeño, y le pregunté en qué puesto le gustaría estar, y me dijo en apoyo qué es lo que es preparar las bandejas y entregarlas al cliente. Decidimos probar y hasta lo que yo hable con el local, le estaban asignando media hora para que esté en ese rol.

Sofía: Que bien, es como que van teniendo un tipo de carrera dentro del local, van asumiendo más responsabilidades y demás.

Vanessa: Si, si obvio. Nosotros lo que no hacemos es sobre exigirlos, obviamente no lo vamos a exponer a que cambie de puesto i la personas no se siente cómoda, hay casos y casos no, hay chicos que quieren hacer tareas repetitivas todos los días que se presentan a trabajar, llegan se ponen el delantal para lavar los utensilios, después rotar tomates, hacer las ensaladas y después limpiar el piso y ya para ese momento terminaron y se van. Y hay otros que no que te piden cambiar de tareas y demás y obviamente ahí si se va evaluando que otra tarea podemos asignarle.

Sofía: Buenísimo ahí me respondiste la segunda pregunta también

Vanessa: Si, acá me preguntabas hace cuanto estoy, yo en la compañía trabajo hace 11 años empecé cuando tenía 17 en un local de McDonald's, en la parte de McCafé y cuando yo ingrese ya había un chico que tenía discapacidad intelectual y para mí era súper común que las empresas tengan, yo era chica y decía ¡qué bueno! En recursos humanos estoy desde el año 2012 pero en este puesto en particular estoy desde el año pasado desde febrero.

Después en cuanto a la pregunta de qué tipos de políticas su organización en relación a la inclusión. Nosotros no tenemos una política en particular que tengamos que basarnos, lo único que hacemos es trabajar junto con la Fundación Discar y entre ambas partes vamos viendo las diferentes alternativas o cómo manejanlos

Sofía: Claro no están adaptados a una política que tengan que cumplir.

Vanessa: No, no tenemos políticas.

Después sobre los beneficios que le brindan a la organización, a mí cuando me preguntan yo digo, ayuda terriblemente a lo que es el clima laboral. A principio de año hicimos una incorporación a un local donde todavía no había tenido nunca a un chico con discapacidad intelectual, cuando yo le conté al gerente del negocio que iba a tener el ingreso, el gerente me decía que lo que le daba miedo que en ese local los chicos no son compañeros y no sé cómo lo van a tomar y yo me acuerdo que le dije que se iban a terminar adaptando no tienen nada de malo. A veces es como que tienen miedo de cómo actuar y demás pero no hay que seguir ningún reglamento ni nada es ser espontáneo, hablar con respeto y nada más no hay mucha ciencia. Y bueno cuestión que a los días, semanas lo llame al gerente del negocio para ver cómo iba el ingreso de Nicolás y me dijo, Vani no sabes, que te juro que se me ponía la piel de gallina, no sabes cómo cambio, los veo súper compañeros no solo con Nicolás si no entre ellos también. Como que los sensibiliza a todos y no solo con la persona si no como que entre ellos mismos la relación cambia, incluso el día que le hicimos la firma del contrato me acuerdo que cuando entramos con Nico y le empezamos a mostrar el local, los chicos miraban y sonreían, pero realmente es súper gratificante el aporte que generan dentro del local.

Sofía: Llega cambiarse el clima.

Vanessa: Si si, es un cambio positivo.

Sofía: En cuanto al personal que trabaja con las personas con discapacidad, se fijan que el jefe, compañero tenga un perfil inclusivo, que este digamos ligado a esa idea.

Vanessa: Nosotros no tenemos una persona asignada, ni la capacitamos, ni nada por el estilo. Nosotros tenemos un puesto que se llama entrenador, es decir, vos ingresas a la compañía y si tu desempeño obviamente es bueno tener la posibilidad de tener el primer ascenso que es ser entrenador, que es la persona que entrena a los nuevos ingresantes y obviamente se selecciona a una persona que tenga

empatía, paciencia para explicar y demás, y no es que de todos los entrenadores se selecciona uno que es particular para las personas que tienen discapacidad. Y después con los compañeros es rotativo y el entrenador está los primeros días una vez que la persona aprende el puesto, al igual que el resto se desempeña sola, a no ser que tenga una duda y le consulte a un compañero o realizar una tarea en conjunto, pero no es que hay una persona.

Sofía: Consideras que hubo algún problema al incluir a las personas, ¿se encontraron con alguna dificultad?

Vanessa: No, por el momento no. Por ahí si ahora, se me viene un caso puntual como que hay que estar muy encima pero es un caso puntual, después el resto no tuvimos problemas.

Sofía: ¿Chicos con autismo o asperger tuvieron contratados?

Vanessa: Lo que pensaba cuando leí de que se trataba, leí el problema que tienen para relacionarse con las personas y demás, como te conté trabajamos con la Fundación Discar y ellos nos dicen los candidatos que tienen y nosotros los entrevistamos más que nada para conocerlos porque entendemos que desde la Fundación que son profesionales y demás saben la discapacidad de la persona y los puestos que nosotros tenemos y podrían trabajar tranquilamente.

Sofía: Entonces, están dispuestos a contratar a personas con cualquier discapacidad mientras obviamente pueda cumplir la tarea. Si en algún momento se presenta un chico con Asperger y la Fundación te lo presenta como una persona capaz no tendrían ningún problema.

Vanessa: No ni siquiera indagamos mucho por el tipo de discapacidad que tienen, lo único que pedimos como requisito porque tiene que quedar en el legajo, es la constancia de discapacidad. Si lo que hacemos es por ejemplo, la persona firma contrato y a la semana va un orientador a dar una charla en el local para contarle al

gerente del negocio, a un gerente de turno y a por lo menos 5 empleados para que conozcan características o formas que tenga la persona.

Sofía: Claro como una especie de capacitación.

Vanessa: Claro si es un capacitación.

Sofía: Bueno Vanesa, te agradezco mucho el tiempo y tu atención.

Vanessa: No por favor, sos la cuarta chica que nos contacta por un trabajo para la facultad, y a todos les digo lo mismo a mí lo que me sorprendió es que yo pensaba que las otras organizaciones también trabajaban de la misma manera. Y bueno me paso eso de que no se ahora participamos de un club de empresas comprometidas que se encargan de difundir información en las empresas para que empiecen a contratar y me paso que muchas empresas se acercan a preguntarte cómo hacemos nosotros las inclusiones y demás porque se genera esto desde la falta de conocimiento, que no saben cómo manejarse si la persona falta, si llega tarde, si tiene algún comportamiento incorrecto.

Sofía: Si eso vemos que hay intención, pero obviamente que cuando se trata de personas se genera este miedo, no querés hacerlo sentir mal ni nada. Pero está buenísimo que haya empresas referentes, por ejemplo SAP es una empresa de software que son los primeros en contratar personas con autismo y se empezó a abrir el campo y la verdad es que está buenísimo

Vanessa: Si esta bueno que se siga indagando, no? Y viendo nuevas alternativas.

Sofía: Bueno te agradezco muchísimo, muchas gracias.

Vanessa: Bueno Sofía, éxitos con tu trabajo.

## Entrevista a Laura Guinard - Banco Itaú

1. ¿Qué cargo ocupa en la empresa? ¿Hace cuánto?

Analista Sr Talento, hace 3 años (pero estoy en el banco hace 19 años).

2. ¿Qué tipos de políticas tiene su organización en relación a la inclusión de personas con discapacidades, y en particular con asperger?

Incorporamos personas con discapacidad intelectual, contando como aliados a Fundación DISCAR. No distinguimos por tipo de discapacidad intelectual, con lo cual la persona puede tener Síndrome de Asperger o no. También incorporamos a personas con otras discapacidades, utilizamos el portal Incluyeme.com.

3. ¿Qué beneficios le brinda, a la organización, el contar con políticas para la inclusión laboral?

Diversidad de talentos, atracción y retención de talento joven (valoran que la empresa sea inclusiva y diversa), orgullo de pertenecer, apertura a la diversidad en general.

4. ¿Cuál fue el impacto que tuvieron estas políticas en el clima laboral?

No puedo tener ese dato "medido", o mejor dicho, no podemos afirmar que haya mejoras asociadas específicamente a ese factor; pero a los colaboradores les da mucho orgullo.

5. Podría enunciar qué perfil tienen las personas que trabajan con gente con discapacidad.

En el caso de personas con discapacidad intelectual, se trata de personas



que realizaron el taller de formación para el empleo que brinda la Fundación DISCAR. Son personas con el secundario completo, con capacidad para realizar diversas tareas.

6. Qué problemas tuvo la organización o se le presentó por trabajar con personas con discapacidad y en particular con asperger.

Dentro de las personas con discapacidad intelectual incluidas, no contamos con ninguna que tenga Síndrome de Asperger. Pero contamos con un programa de primera experiencia para hijos de empleados. En este programa, hemos recibido a jóvenes con discapacidad, entre ellos dos con Síndrome de Asperger. No tuvimos problemas, simplemente tuvimos que flexibilizar las tareas a asignarles, o estar más atentos a cómo explicarle las tareas o hacerle seguimiento (debido a la literalidad y otras características propias del Síndrome).

7. Si no cuentan con políticas dirigidas a Asperger, ¿por qué no tienen? ¿qué conoce en relación a esta discapacidad?

No contamos con políticas específicas por tipo de discapacidad, sino que pensamos a la persona con discapacidad (indistintamente de cuál sea), como una persona con talento para aportar.

Conozco acerca del Asperger, porque tengo un sobrino de 11 años con el Síndrome y por haber recibido a dos hijos de empleados con Asperger.

### **Entrevista a Roney Lima - SAP**

1. Qué cargo ocupa en la empresa? ¿Hace cuánto?

Proposal Manager para Latinoamérica, en el equipo desde 2014 pasando por algunos roles.

2. ¿Qué tipos de políticas tiene su organización en relación a la inclusión de personas con discapacidades, y en particular con asperger?

SAP tiene políticas globales de apoyo a diversidad e inclusión, lo que considera algunos pilares de trabajo, siendo uno de ellos el DAP (*Differently-abled people*) que es focalizado en la inclusión de personas con discapacidades. Además de esto, tenemos una iniciativa llamada *Autism@Work*, creada globalmente en SAP en 2013 y con el objetivo de integrar personas dentro del espectro del autismo en SAP.

3. ¿Qué beneficios le brinda, a la organización, el contar con políticas de inclusión laboral?

Ya es de conocimiento común que empresas que apoyan diversidad e inclusión tienen mejores resultados, no solamente con el clima para las personas, pero también desde finanzas, ya que empresas inclusivas con empleados diversos tienen tendencia a crear más, ser más productivas y más felices en el ambiente de trabajo. La posibilidad de aprender con las personas, miradas desde diferentes perspectivas para solucionar problemas y también para relacionarse con el mundo (sea por *partners, customers, vendors*, etc) son algunos beneficios claros de tener programas de inclusión.

4. ¿Cuál fue el impacto que tuvieron estas políticas en el clima laboral?

Como mencionado antes, tenemos diversos beneficios con la inclusión. Desde una mejora de *employee engagement* en SAP hasta mejora de productividad en muchas áreas.

5. Podría enunciar qué perfil tienen las personas que trabajan con gente con discapacidad

En general son managers que están abiertos a apoyar las personas y tienen visión más a largo plazo, esto teniendo en cuenta que muchas veces el *gain* no es

inmediato, hay que entrenar a la persona, aprender cómo manejar sus diferencias y también garantizar que esté bien en el equipo. Los managers de SAP que apoyan el programa son de distintas áreas, desde *backoffice* a ventas.

6. Qué problemas tuvo la organización o se le presentó por trabajar con personas con discapacidad y en particular con asperger.

No creo que la palabra más adecuada sea problema, el mayor *challenge* que tuvimos fue con adopción, una que vez que muchos managers inicialmente tienen miedo de un posible impacto en su negocio al tener una persona con asperger. SAP hizo un programa fuerte de *awareness* para que todos pudieran entender más acerca de autismo y asperger, mismo que no fueran *hiring managers*, pero tendrían contacto con las personas y también estarían alineadas con la estrategia de la compañía.

7. Si no cuentan con políticas dirigidas a Asperger, ¿por qué no tienen?  
¿Qué conoce en relación a esta discapacidad?

No aplica.

## ANEXO 5: Preguntas realizadas en la encuesta

### Género

- Masculino
- Femenino
- Otro genero

### Edad \*

- Entre 18 y 25 años
- Entre 26 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Entre 51 y 60 años
- 61 o más

### ¿Cuál es su situación laboral actual? \*

- Trabajé en el pasado y estoy en búsqueda laboral
- Trabajé en el pasado y no estoy en búsqueda laboral
- Trabajo actualmente
- Nunca trabajé

Si trabaja o trabajó, ¿ En qué ámbito lo hace o hizo? Seleccione las que sean necesarias

- Financiero
- Servicios
- Industria Química
- Industria Alimenticia
- Industria Metalúrgica
- Industria Automotriz
- Salud
- Comercial
- Educativo
- Otra...

En una escala del 1 al 5 ¿Cuánto conoce sobre el Síndrome de Asperger?

	1	2	3	4	5	
No conozco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Conozco en profundidad

Síndrome de Asperger: es un Trastorno Generalizado del desarrollo que presenta características tales como la incapacidad para la interacción social (No entienden el doble sentido, extremadamente sinceras, déficit en el lenguaje no verbal)

Descripción (opcional)

¿Se relaciona con alguien que tenga Síndrome de Asperger? \*

- Si me relaciono
- No me relaciono

Si se relaciona, ¿en qué ámbito? \*

- Laboral
- Familiar
- Social
- Educativo
- Otra...

En caso que desee, escriba a continuación el nombre de la empresa

Texto de respuesta breve

---

9- ¿Cómo se sintió a la hora de trabajar con una persona con Síndrome de Asperger? \*

- Muy incomodo
- Incomodo
- Indiferente
- Cómodo
- Muy cómodo

Marque a continuación cuál cree que es la principal causa que genera o generó su incomodidad \*

- Cuidar mi vocabulario para no ofender
- Tener que expresarme de manera diferente para que me entienda
- Desconocer sobre el Síndrome
- Otra...

11- ¿Cómo cree que se sentiría a la hora de trabajar con personas con Síndrome de Asperger? \*

- Muy incomodo
- Incomodo
- Indiferente
- Comodo
- Muy cómodo

¿Cual de las siguientes situaciones cree que le generaría mas incomodidad?

- Su sinceridad extrema
- Su falta de empatía
- Su literalidad a la hora de interpretar
- Su forma estructurada y sistemática para trabajar
- Otra...

Si se emplean personas con Asperger, ¿Cuáles de las siguientes situaciones \*  
cree que dificultan el buen clima laboral? Seleccione como máximo dos (2)

- Tener reuniones de trabajo
- Delegar tareas
- Trabajo en equipo
- Relacionarse en los tiempos libres
- No presenta dificultad

¿Estaría de acuerdo con la implementación de políticas de Inclusión de personas  
con Síndrome de Asperger en su lugar de trabajo actual o pasado?

- Sí
- No
- Tal vez

¿Considera que tener políticas de Inclusión laboral de personas con \*  
Síndrome de Asperger generan una ventaja competitiva para la empresa?

- No considero que sea una ventaja competitiva
- Podría contribuir en pequeño grado
- Es una ventaja competitiva
- Es esencial como ventaja competitiva



¿Qué aspecto o aspectos considera que mejorarían con la aplicación de estas políticas? Seleccione como máximo 2 \*

- Clima laboral
- Imagen de la empresa
- Sentido de pertenencia
- Clientes
- Ninguno