



Estudio de Caso - Auticon

WP 2

Actividad 1 (Casos)

Developed by Wisamar | July, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Tarjeta de Caso

Nombre/título del estudio de caso ; Nombre de la organización/institución:	Auticon Deutschland GmbH
Ubicación:	Berlín, Hamburgo, Bremen, Düsseldorf, Fráncfort del Meno, Múnich, Stuttgart (en Alemania)
Tamaño y escala de la organización:	Grande
Industria/sector:	Servicios y consultoría de TI
Información de contacto (para seguimiento, si está disponible):	General Inquiries: info@auticon.de
Detalles adicionales:	La neurodiversidad es nuestro éxito: Llevamos más de 10 años cosechando éxitos en Alemania, estamos presentes a nivel internacional y, con más del 70 % de nuestros empleados autistas, somos la mejor prueba de que la neurodiversidad es una ventaja para cualquier equipo.
Fuentes de información/Referencias:	https://auticon.com/de/ https://www.enableme.de/de/artikel/auticon-out-of-the-box-denken-mit-system-2185

Datos/Contenido del caso

El sesgo ilustrado en este caso:	Sesgo cognitivo
Contexto y detalles del sesgo presente:	La selección de Auticon aborda la exclusión estructural y sistémica de las personas neurodivergentes, en particular las que se encuentran en el espectro autista, del mercado laboral general. A pesar de que a menudo poseen una inteligencia, habilidades técnicas y cualificaciones formales por encima de la media, los adultos autistas se enfrentan a enormes barreras para acceder al empleo. Los estudios muestran que solo una pequeña fracción, menos del 29 %, tiene un empleo acorde con su nivel de estudios, y se estima que su tasa de desempleo es cinco veces superior a la de las personas neurotípicas. Esta desconexión no se debe a una falta de competencia, sino a los sesgos en los procesos de selección, las expectativas sociales en el lugar de trabajo y la falta de apoyo estructural. Los candidatos autistas suelen suspender los procedimientos de contratación estándar, que dan prioridad a comportamientos sociales y estilos de comunicación que no se ajustan a los patrones neurodivergentes. Incluso cuando son contratados, a menudo son incomprendidos, marginados o incapaces de prosperar debido a culturas laborales inflexibles, adaptaciones insuficientes y una falta general de conciencia sobre el autismo entre los empleadores y compañeros de trabajo. Estas desventajas sistémicas contribuyen al desempleo de larga duración, al subempleo y al aislamiento social de muchas personas autistas, a pesar de su gran motivación para trabajar. En muchos casos, se sienten invisibles o infravalorados, lo que socava su autoestima y su independencia económica. Auticon desafía directamente esta exclusión contratando a profesionales informáticos autistas en puestos fijos, ofreciendo apoyo personalizado a través de orientadores laborales y colaborando activamente con las empresas clientes para crear entornos inclusivos y conscientes de la neurodiversidad. El modelo de la empresa no solo reconoce y aprovecha las fortalezas de las personas autistas, sino que también promueve un cambio cultural más amplio hacia la valoración de la diversidad cognitiva en el lugar de trabajo.
Por qué es importante este caso:	Auticon Deutschland GmbH fue seleccionada como caso de estudio debido a su papel pionero como la empresa más grande del mundo con una plantilla mayoritariamente autista. En un mercado laboral en el que las personas autistas se enfrentan a tasas de desempleo hasta cinco veces superiores, a pesar de tener a menudo cualificaciones superiores a la media, Auticon demuestra cómo se pueden superar las barreras sistémicas mediante prácticas empresariales inclusivas. Con más del 70 % de su personal dentro del espectro autista, Auticon demuestra que la neurodiversidad no solo es compatible con entornos profesionales de alto rendimiento, sino que también supone una ventaja competitiva. Su enfoque único, que combina la misión social con el éxito comercial, lo convierte en un modelo pionero en materia de empleo inclusivo e innovación empresarial.

Plan de acción: métodos y estrategias utilizados para abordar el sesgo:	Auticon aplica una serie de estrategias específicas para hacer frente a los prejuicios y las barreras que sufren las personas neurodivergentes en el mercado laboral: - Empleo directo: Las personas autistas son contratadas como consultores informáticos permanentes, no como becarios ni a través de programas temporales, lo que garantiza la seguridad y la dignidad del empleo a largo plazo. - Infraestructura de apoyo: Cada empleado cuenta con el apoyo de orientadores laborales y gestores de proyectos dedicados, que median entre los empleados y los clientes para fomentar el entendimiento y proporcionar los ajustes necesarios. - Enfoque basado en las fortalezas: En lugar de intentar «normalizar» el comportamiento neurodivergente, Auticon hace hincapié en las fortalezas cognitivas únicas de sus empleados y diseña entornos de trabajo que permiten que éstas florezcan. - Educación del cliente: A través de la colaboración, los clientes adquieren experiencia práctica con equipos neurodiversos, desafían sus propios prejuicios y crean culturas laborales inclusivas. - Valores inclusivos: La empresa opera bajo un conjunto de valores inclusivos y centrados en el ser humano, situando a las personas neurodivergentes en el centro de la toma de decisiones («nada sobre nosotros sin nosotros») y elevando constantemente el listón de la inclusión en todos los procesos.
Resultados e impacto medibles:	El trabajo de Auticon ha tenido un impacto significativo y cuantificable tanto en las personas como en las organizaciones: - Resultados en materia de empleo: Decenas de profesionales autistas que antes estaban subempleados o desempleados ahora trabajan en puestos estables y significativos acordes con sus cualificaciones. Por término medio, muchos empleados llevaban hasta dos años desempleados antes de incorporarse a Auticon. - Empoderamiento de los empleados: Las encuestas internas (por ejemplo, el Informe de Impacto Global, junio de 2022) reflejan un notable aumento de la confianza, la autoestima y la satisfacción laboral entre los empleados, ya que se reconocen sus puntos fuertes y se tienen en cuenta sus dificultades. - Cambio organizativo: Los clientes informan de una mayor conciencia y apreciación de las contribuciones de las personas neurodivergentes. Como se señala en los comentarios de los clientes, la percepción del autismo evoluciona positivamente a través de la colaboración directa. - Transformación del lugar de trabajo: El modelo de Auticon fomenta culturas inclusivas y sirve de catalizador para el cambio en las organizaciones de los clientes, ayudándoles a alcanzar sus objetivos de diversidad y a replantearse las prácticas tradicionales de contratación y colaboración. - Reconocimiento mundial:

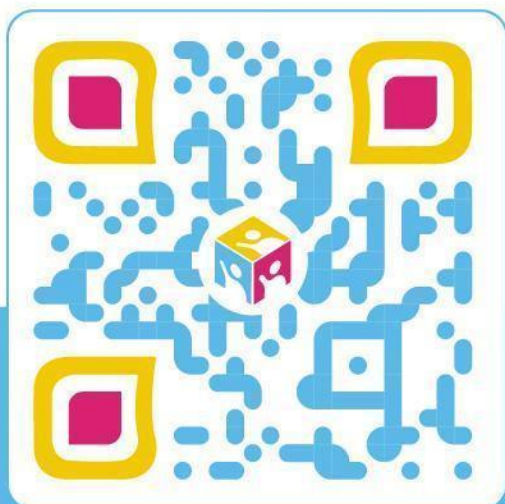


	Auticon es reconocido internacionalmente como una prueba de concepto de que la neurodiversidad en el trabajo no solo es factible, sino también beneficiosa, ya que genera valor económico y social a través de su modelo de negocio sostenible e inclusivo.
Lecciones clave aprendidas:	La experiencia de Auticon demuestra que la inclusión de personas neurodivergentes no es una cuestión de caridad, sino de estructura, mentalidad y compromiso. Las prácticas de contratación estándar y las normas rígidas del lugar de trabajo excluyen sistemáticamente a los profesionales autistas cualificados, no por falta de habilidades, sino por prejuicios y sistemas inflexibles. Al rediseñar los modelos de empleo en función de las fortalezas y necesidades de las personas autistas, mediante el empleo directo, la orientación laboral y la educación de los clientes, Auticon demuestra que la neurodiversidad añade un valor cuantificable tanto a las empresas como a la cultura. Entre las lecciones clave se encuentran la importancia de los contratos a largo plazo, el apoyo personalizado y el cambio de un pensamiento orientado a las deficiencias a otro basado en las fortalezas. La inclusión tiene éxito cuando se integra en todos los niveles de una organización, y no cuando se añade por encima.
Otra información/notas:	N/A



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.