



Good Practice - Auticon Job Coaching

WP 2

Actividad 1 (Buenas prácticas)

Developed by Wisamar | July, 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Tarjeta buenas prácticas

Nombre/título de la buena prácticas	Auticon Job Coaching
Ubicación:	Berlín, Hamburgo, Bremen, Düsseldorf, Fráncfort del Meno, Múnich, Stuttgart (en Alemania)
Tamaño y escala de la organización:	Grande
Industria/sector:	Servicios de TI y consultoría de TI
Información de contacto (para seguimiento, si está disponible):	N/A
Detalles adicionales:	Los trabajadores con autismo de Auticon cuentan con el apoyo de orientadores laborales que crean un entorno de trabajo en el que las personas autistas pueden desarrollar plenamente su potencial. Los orientadores laborales están especializados en autismo y su objetivo es promover la inclusión y el bienestar de los trabajadores con autismo en su trabajo. Adaptan los lugares de trabajo y los procesos, apoyan a los equipos de los clientes en la inclusión, proporcionan información sobre el autismo en el lugar de trabajo y, si es necesario, median en la comunicación entre los miembros del equipo neurotípicos y neurodivergentes. Las empresas que emplean a personas autistas y desean apoyarlas e incluirlas mejor también pueden contratar a los orientadores laborales.
Fuentes de información/Referencias:	https://auticon.com/de/

Buenas prácticas/Contenido

Enfoque clave/sesgo observado:	Sesgo cognitivo
Descripción de la <i>práctica</i>:	El programa de orientación laboral de Auticon Alemania es una parte integral de su modelo de empleo inclusivo, diseñado para ayudar a los profesionales de TI con autismo a alcanzar su máximo potencial en el lugar de trabajo. Los orientadores laborales son profesionales especializados, a menudo con formación en psicología, neurociencia, educación especial o terapia ocupacional, que facilitan un entorno de trabajo favorable y adaptado al autismo. Se aseguran de que tanto las necesidades individuales de los empleados autistas como las estructuras organizativas de las empresas clientes estén armonizadas para lograr el éxito a largo plazo. Su trabajo incluye ajustes en el lugar de trabajo, mediación en la comunicación, apoyo a la incorporación y talleres educativos para equipos neurotípicos, lo que los convierte en agentes clave de la inclusión, la concienciación y la accesibilidad en entornos profesionales.
Estrategia de implementación:	El servicio de coaching laboral está integrado directamente en el modelo de empleo de Auticon y se ofrece como parte de los Servicios de Neurodiversidad e Inclusión de la empresa. La implementación implica: • Preparar a los consultores informáticos autistas para las asignaciones de proyectos explicándoles la cultura de la empresa, las expectativas laborales y la dinámica del equipo. • Proporcionar coaching in situ o a distancia, tanto reactivo (según sea necesario) como proactivo (sesiones continuas). • Ofrecer sesiones informativas y talleres para los equipos de los clientes con el fin de promover la comprensión del autismo y la neurodiversidad. • Facilitar ajustes en el entorno, como herramientas de reducción del ruido, modificaciones en la iluminación, rutinas de comunicación alternativas y horarios de descanso personalizados. • Actuar como puente de comunicación entre los clientes y los consultores, mediando en los conflictos y ayudando a ambas partes a navegar por los diferentes estilos de trabajo.

	Este apoyo individualizado crea la seguridad psicológica necesaria para que los profesionales autistas puedan desempeñarse con confianza y de manera sostenible.
Actores clave involucrados:	Consultores autistas: Los principales beneficiarios, que reciben apoyo continuo y basado en sus necesidades a lo largo de su empleo. Entrenadores laborales: Expertos en autismo e inclusión en el lugar de trabajo que guían, capacitan y median entre todas las partes involucradas. Empresas clientes: Socios externos que acogen a los consultores y se benefician del coaching y la sensibilización dentro de sus equipos. Gestores de proyectos: Coordinadores internos de Auticon que colaboran estrechamente con los orientadores laborales para garantizar la buena ejecución de los proyectos. Plantilla neurodivergente más amplia: Las empresas ajenas a Auticon también pueden contratar los servicios de orientación laboral para apoyar a sus propios empleados autistas.
Posibles retos y obstáculos para la implementación:	El modelo de orientación laboral ha dado resultados medibles y significativos. Según el informe de impacto interno de Auticon: - El 92 % de los empleados autistas se sienten bien asesorados en el trabajo. - El 92 % confía en su orientador laboral como un socio fiable. - El 82 % afirma haber recibido un apoyo eficaz durante la incorporación gracias al coaching. - El 80 % considera que cada sesión de coaching es útil. - El 64 % se sintió apoyado incluso durante los retos que planteó la pandemia de COVID-19. Estos resultados demuestran el papel fundamental que desempeñan los orientadores laborales a la hora de permitir que las personas autistas prosperen profesionalmente, al tiempo que mejoran la dinámica del equipo y la sensibilización entre los compañeros neurotípicos.
Plan para el éxito: recomendaciones para replicar o adaptar la práctica:	A pesar de su eficacia demostrada, la implementación del modelo de coaching laboral no está exenta de retos. Una barrera importante radica en la cultura general del lugar de trabajo, donde la verdadera igualdad de oportunidades para los profesionales autistas sigue estando lejos de alcanzarse. Muchas personas con autismo siguen dudando en revelar

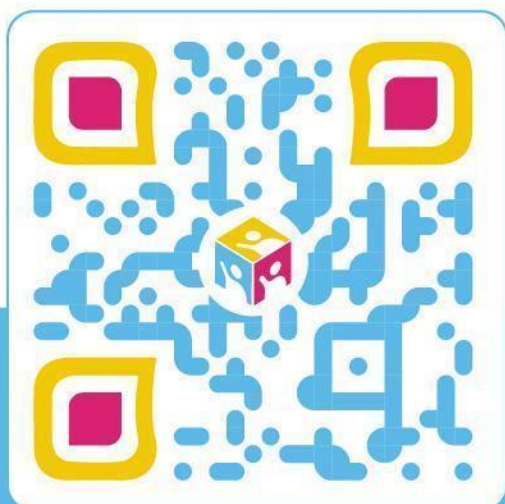


	su diagnóstico a sus empleadores potenciales o actuales por miedo al estigma o a los malentendidos. Esta reticencia a menudo les impide recibir el apoyo que necesitan. Como resultado, los lugares de trabajo suelen seguir sin estar adecuadamente equipados, con estilos de comunicación, flujos de trabajo y entornos que no se adaptan a las necesidades neurodivergentes. Una de las consecuencias más significativas de esto es el «enmascaramiento», el esfuerzo agotador y psicológicamente agotador que realizan los empleados autistas para ocultar o suprimir sus comportamientos naturales con el fin de ajustarse a las expectativas neurotípicas. Esto no solo afecta al bienestar, sino que también dificulta la satisfacción laboral y el rendimiento a largo plazo. La introducción exitosa del coaching laboral requiere no solo ajustes organizativos, sino también un cambio de mentalidad hacia una mayor apertura, aceptación e inclusión proactiva, que debe comenzar ya en la fase de contratación.
Lecciones clave aprendidas:	Para replicar o adaptar con éxito el modelo de coaching laboral de Auticon, hay que tener en cuenta varios factores clave. En primer lugar, es esencial invertir en formación específica sobre el autismo tanto para los coaches como para los equipos del lugar de trabajo, garantizando una comprensión profunda y práctica del espectro autista y sus implicaciones en el ámbito profesional. El coaching laboral debe integrarse lo antes posible en el proceso de contratación, idealmente desde la incorporación o incluso en la fase de evaluación previa a la contratación, para proporcionar una base estable desde el principio. La eficacia del modelo depende en gran medida de la flexibilidad y la personalización, con ajustes en los entornos de trabajo, los estilos de comunicación y las estructuras de tareas adaptados a las necesidades individuales. Fomentar una cultura de neurodiversidad en toda la empresa es igualmente importante: se debe animar a los empleados a ser auténticos y nunca deben sentirse presionados a ocultar sus rasgos para encajar. Para mejorar continuamente y demostrar el valor del servicio, es fundamental recabar periódicamente opiniones tanto de los empleados como de los empleadores. Por último, ofrecer servicios de coaching laboral a organizaciones externas puede ampliar el alcance del modelo y promover una adopción más amplia de prácticas inclusivas. Cuando se dan estos elementos, el coaching laboral se convierte en un poderoso instrumento para permitir una verdadera inclusión en el lugar de trabajo, no solo para los profesionales autistas, sino como un modelo para apoyar todo el espectro de la neurodiversidad en la fuerza laboral.
Otra información/notas:	La inclusión efectiva de los profesionales con autismo requiere algo más que ajustes técnicos: exige un cambio cultural, un apoyo temprano e individualizado y mediadores bien formados. El coaching laboral resulta más eficaz cuando se integra desde el inicio del empleo, se adapta a cada persona y se apoya en la apertura de toda la empresa a la neurodiversidad. La creación de espacios en los que no sea necesario enmascararse mejora significativamente el bienestar, la retención y el rendimiento.
	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.