JAN
Job Accommodation Network
Soluciones Prácticas • Éxito en el Lugar de Trabajo

Series de Acomodación y Conformidad

Empleados con Síndrome de Asperger

La Red de Acomodación en el Empleo
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
(800)526-7234 (V)
(877)781-9403 (TTY)
jan@askjan.org
askjan.org

ODEP
Office of Disability Employment Policy

Servicio ofrecido por la Oficina de la Póliza de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EE.UU

Prefacio

La Red de Acomodación de Empleo (JAN) es un servicio de la Oficina de la Política de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EEUU. JAN ha elaborado documentos que se han hecho disponibles con el fin de que la información sea utilizada solamente para propósitos educativos. La información no intenta ser un consejo legal o médico. Si es necesario un consejo legal o médico, servicios legales o médicos apropiados deberán ser consultados.

JAN no garantiza o recomienda ninguno de los productos o servicios mencionados en esta publicación. Aun cuando esfuerzo es hecho para mantener estos recursos al día, JAN recomienda contactar directamente a los productores/distribuidores de los productos y a los proveedores de los servicios para asegurarse de que cumplan los propósitos previstos, garantizando así que la información sea más actualizada.

El siguiente documento no tiene derechos de autor y su reproducción es fomentada. La sección 105 de la Ley de los Derechos de Autor provee que no hay protección sobre los derechos de autor de los trabajos creados por el gobierno de EEUU. Por lo tanto, todos los trabajos creados por JAN están bajo esta provisión. Aunque algunos individuos pueden usar ese trabajo impunemente, los individuos no pueden reclamar los derechos de autor del trabajo original hecho al gobierno, únicamente en el material original añadido. Los individuos pueden acceder el texto completo de la ley en la página Web de la Oficina de Derechos de Autor de los Estados Unidos http://www.loc.gov/copyright. Por favor tenga en cuenta que alguna información específica citada por JAN puede tener derechos de autor de otras fuentes. Citar fuentes secundarias de las publicaciones de JAN puede violar los derechos de autor de otras organizaciones o individuos. El permiso debe ser obtenido de esas fuentes de acuerdo a cada caso específico. Cuando use los materiales de JAN, JAN pide que los materiales no sean reproducidos con fines lucrativos, el tono y la sustancia de la información no sea alterada, y que se le dé un reconocimiento apropiado a JAN como fuente de información. Para información adicional sobre este u otro documento proporcionado por JAN, por favor contacte JAN.

Revisado 03/24/10.

SERIES SOBRE ACOMODACIONES Y CONFORMIDAD DE JAN

Introducción

La Red de Acomodación en el Empleo (JAN por sus siglas en Ingles), está diseñada para ayudar a empleadores a determinar cuáles son las acomodaciones efectivas, y a cumplir con el Título I del Acta para Americanos con Discapacidades (ADA por sus siglas en Ingles). Cada publicación en estas series explica específicas condiciones médicas y provee información sobre estas, el ADA, ideas de acomodaciones, y recursos en cómo obtener más información.

La serie de Acomodación y Conformidad está en su comienzo con respecto a acomodaciones y pueda que no tenga información sobre todos las enfermedades. Acomodaciones deberán ser hechas caso por caso, tomando en consideración las limitaciones envueltas en la discapacidad del individuo y la acomodación que se necesite. Se anima a los empleadores que contacten JAN apara discutir especificas situaciones con más detalle.

Para mayor información de asistencia en tecnología y otras ideas de acomodaciones, visite los Recursos de Acomodaciones en Línea de JAN (SOAR por sus siglas en Ingles) http://askjan.org/soar.

Información sobre el Síndrome de Asperger

¿Que es el síndrome de Asperger?

El síndrome de Asperger también conocido como “Autismo de alto funcionamiento” es uno de los cinco desordenes mas dominante que afectan el desarrollo en el espectro de desordenes relacionados con el espectro autista (NIMH, 2006). Personas con el síndrome de Asperger típicamente tienen habilidad cognitiva a nivel promedio o un poco mas aloto, pero poseen alto déficit en habilidades sociales (Klin et al., 2000).

Las características más comunes del síndrome de Asperger son la falta de desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación (DSM-IV, 1994). Individuos con el síndrome de Asperger también pueden tener deficiencia en la percepción táctil, coordinación psicomotriz, y/u organización del espacio visual (Klin et al., 2000).

Personas con síndrome de Asperger se describen a si mismo como personas solitarias que puede que no estén capacitados o no quieran tomar parte en interacciones sociales. Por lo tanto, la amistad es por decisión propia, frustraciones ocurren cuando tratan de establecer relaciones sociales, casi siempre por experimentar fracasos en intentos anteriores (Klin et al., 2000).

Personas con el síndrome de Asperger, pueden elaborar de manera excesiva en temas de interés propio, aun así, no pueden o no desean tomar parte en las conversaciones o concluir una conversación que haya sido iniciada, en parte por la falta de capacidad

para entrar en el entorno social o interpretar señales que ocurren a nivel social (Klin et al., 2000).

Habilidades de la motricidad gruesa incluyen postura y el modo de andar, y las habilidades de la motricidad fina tales como habilidades manuales puede que no estén bien desarrolladas, haciendo ver a estas personas como “torpes” (Klin et al., 2000).

¿Que causa el síndrome de Asperger?

En tiempos atrás, el interés público al respecto comenzó alrededor del tiempo que el uso de thimerosal, un preservativo a base de mercurio utilizado como vacuna para la rubiola, fue relacionado con autismo. Estas sugerencias han sido refutadas subsecuentemente por varios investigadores americanos y daneses (NIMH, 2006). Estudios de Investigación sobre el autismo hoy en día, incluye muestreo genético, y estudios detallado del cerebro para también así incluir toma de imágenes, muestreo del tejido, y evaluación post-mortem. (NIMH, 2006).

¿Como es tratado el síndrome de Asperger?

Medicamentos son usados para tratar el síndrome de Asperger. Estos incluyen medicamentos para la ansiedad, depresión, y comportamientos obsesivo-compulsivo tales como Prozac y Zoloft, y medicamentos para la falta de atención e hiperactividad tales como Ritalin (NIMH, 2006). La gran mayoría de los expertos, concuerdan que e el tratamiento del síndrome de Asperger no se limita solamente a los medicamentos. El tratamiento también puede incluir terapias del comportamiento, relaciones de desarrollo interpersonal, administración o manejo del tiempo, disciplina propia, planeo de metas y toma de decisiones (NIH, 2006).

Síndrome de Asperger y el Acta para Americanos con Discapacidades

¿Es el síndrome de Asperger considerado como una discapacidad bajo el ADA?

El ADA no tiene una lista de trastornos médicos declarados como discapacidades. En ves, el ADA, tiene una definición general de discapacidad que cada persona deberá cumplir (EEOC). Por lo tanto, algunas persona con síndrome de Asperger tendrán una discapacidad bajo el ADA, mientras otras no.
Una persona tiene una discapacidad cuando él/ella tiene una limitación física o mental que limita substancialmente una o más actividades de la vida diaria, antecedentes de la limitación, o reconocido por tener dicha limitación (EEOC, 1992). Para que una discapacidad sea cubierta por el ADA, dicho impedimento deberá limitar significativamente, gran parte de las actividades diarias. Estas deberán ser actividades el cual una persona promedio puede desempeñar sin ningún o con poco nivel de dificultad tales como caminar, ver, oír, escuchar, cuidarse a si mismo, y trabajar. Estos son solo ejemplos. Otras actividades tales como Sentarse, Pararse, levantar un objeto, o leer, también so actividades de la vida diaria (EEOC, 1992).

La gran mayoría de las cortes están de acuerdo con las listas de Actividades propuestas por el EEOC. Por ejemplo, en Brown v. Cox Medical Centers, 286 F.3d

1040 (8th Cir. 2002), la corte noto, que la "capacidad de desempeñar funciones cognitivas" es una gran actividad de la vida diaria. En Gagliardo v. Connaught Laboratories, Inc., 311 F.3d 565 (3d Cir. 2002), la corte decido que "el concentrarse y recordar (de una manera mas general, función cognitiva)" son gran parte de las actividades de la vida diaria (Fram, 2004).

Para mayor información en como determinar si una persona tiene una discapacidad bajo el ADA, visite http://askjan.org/corner/vol02iss04.htm.

Acomodaciones Para Empleados Con Síndrome de Asperger

(Note: personas con Síndrome de Asperger puede que desarrollen algunas de las limitaciones a continuación, pero raramente todas. El grado de la limitación varía dependiendo del los individuos. Dese cuenta que no todas las personas con Síndrome de Asperger necesitaran acomodaciones para desempeñar sus trabajos y otros solo necesitaran solamente algunas. Las siguientes son solamente unas pocas acomodaciones de las que están disponibles. Numerosas soluciones puede existir.

Preguntas a considerar:

1. ¿Que limitaciones experimenta el empleado con síndrome de Asperger?

2. ¿Como estas afectan tanto al empleado como su desempeño en el trabajo?

3. ¿Cuales trabajos son problemáticos debido a las limitaciones?

4. ¿Cuales acomodaciones están disponibles para reducir o eliminar estos problemas? ¿Están siendo incrementados todas las soluciones posibles para determinar cual acomodación será utilizada?

5. Puede el empleador proveer información sobre posible soluciones de acomodo?

6. Cuando se hayan finiquitado las acomodaciones, puede ser llevado acabo para evaluar la efectividad de la acomodación? Puede hacerse otra reunión para determinar si otra acomodación es necesaria?

7. Pueden beneficiarse los departamentos encargados de personal y de recursos humanos, con educación, y entrenamiento sobre el síndrome de Asperger? Puede este ser provisto?

Ideas de Acomodaciones:

Habla/ Comunicación: Individuos con síndrome de Asperger puede que tengan dificultades al comunicarse con compañeros de trabajo y supervisores. Para este tipo de personas, problemas de comunicación, puede que sea resultado por la falta de desarrollo de relaciones sociales, falta de experiencia en el lugar de trabajo, timidez, intimidación, trastornos del comportamiento, o baja autoestima.

- Provea una notificación con anticipación con respecto al tema a tratar en las reuniones por venir, para facilitar la comunicación
- Provea una notificación con anticipación con respecto a las fechas el cual le será requerido al individuo hablar en publico para reducir o eliminar la ansiedad
- Permítale al empleado proveer respuestas por escrito en lugar de respuestas verbales

- Permítale al empleado tener un compañero o amigo que asista con el/ella a las reuniones para reducir o eliminar la timidez.

Administración del Tiempo: Individuos con síndrome de Asperger, puede que experimenten dificultades con respecto al manejo del tiempo, particularmente si las actividades por realizar proporcionan felicidad y placer. Esta limitación puede afectar sus capacidades de completar tareas en el tiempo indicado. Puede que sea también más difícil el hacer tareas que no proporcionas tanto placer.

- Divida trabajos grandes en pequeñas tareas
- Programe una alarma después de haber dado suficiente tiempo para completar la tarea asignada
- Provea una ficha descriptiva con las tareas por hacer
- Provea un organizador electrónico, y provea suficiente entrenamiento en como utilizarlo
- Utilice un calendario de pared para enfatizar las fechas limites

Impulsividad: Individuos con síndrome de Asperger pueden demostrar comportamientos impulsivos o de hiperactividad el cual puede perjudicar el medio de trabajo o inhibir la eficiencia y efectividad del rendimiento.

- Provea recesos bien estructurados que permitan descanso físico
- Haga uso de un entrenador personal para reforzar técnicas de control sobre la impulsividad
- Permita al trabajador trabajar desde su casa
- Repase las pólizas de conducta con el empleado
- Ajuste los métodos de supervisión para dar mejor preparación con respecto a reacciones sobre acciones disciplinarias maneras de comunicación al respecto
- Haga usos del “Programa de Asistencia para el Empleado”(EAP por sus siglas en Ingles) si es posible
- Provea un lugar de trabajo privado donde el empleado no interrumpa otros trabajadores al repiquetear, tararear, o al moverse nerviosamente

Manejo del Estrés: Individuos con síndrome de Asperger puede que presenten dificultades con respecto al manejo del estrés en el lugar de trabajo. Situaciones que producen estrés pueden variar de persona a persona pero estas pueden resultar por sobrecargos de trabajo, periodos de tiempo irreales, acortamientos de tiempos límites o conflictos entre trabajadores.

- Provea elogios comentarios positivos
- Haga uso del EAP
- Permita al empleado hacer llamadas telefónicas al doctor u otras personas para obtener apoyo
- Provea buen entrenamiento al resto de la fuerza laboral
- Permita la presencia y el uso de animales entrenados
- Modifique los horarios de trabajo

Mantener concentración: Individuos con síndrome de Asperger puede que experimenten una baja en concentración el cual puede ser atribuida a distracciones auditivas (aquellas que son escuchadas), y/o visuales (aquellas que pueden ser vistas). Personas con el síndrome de Asperger muestran intolerancia a las distracciones tales como conglomeración en oficinas, murmullos, y otros sonidos tales como el del fax y fotocopiadoras.

- Para reducir distracciones auditivas:
  - Obtenga auriculares para la eliminación del sonido
  - Provea estructura de absorción de sonido
  - Provea instrumentos de ruido blanco
  - Relocalice la oficina del empleado a un lugar con menos distracciones auditivas
  - Rediseñe el lugar de trabajo para reducir sonidos que puede ocasionar distracciones
- Para reducir distracciones visuales:
  - Provea cubículos
  - Reduzca la conglomeración de empleados en el lugar de trabajo
  - Rediseñe el lugar d e trabajo del individuo para así reducir las distracciones visuales
  - Relocalice la oficina del trabajador para minimizar las distracciones visuales

Organización y Priorización: Individuos con síndrome de Asperger pueden experimentar dificultades en ser y mantenerse organizados, o priorizar las tareas por hacer. Este, puede ser el resultado de función ejecutiva limitada, el cual son habilidades cognitivas requeridas para preparar y ejecutar comportamientos complejos tales como planificación, establecimiento de metas, y conclusión de tareas designadas

- Desarrolle sistemas codificados con colores para carpetas, proyectos o actividades
- Haga uso de tablones semanales para identificar las actividades diarias
- Haga uso de servicio prestado por los organizadores profesionales
- Haga uso de un entrenador personal para mejorar la organización
- Asigne un mentor para que pueda ayudar al empleado
- Permita un supervisor que pueda priorizar las tareas
- Asigne nuevos proyectos por hacer, cuando el previo haya sido concluido
- Provea una lista de tareas de alta prioridad, proyectos, personas, etc

Habilidades Sociales: Personas con síndrome de Asperger puede que experimenten dificultades en mantener relaciones sociales adecuadas en el área de trabajo. Estas manifestaciones pueden ser interrupción mientras otros hablan o trabajan, mal oyente, falta de contacto visual durante una conversación e incapacidad de leer el lenguaje corporal. Esto puede afectar la manera en que el individuo acate la reglas de conducta,

trabaje efectivamente con supervisores, e interactué con otros trabajadores y el consumidor.

- Comportamiento en el trabajo:
    - Revise la póliza de conducta junto al empleado para reducir el numero de incidentes con respecto a conductas inapropiadas
    - Provea ejemplos concretos explicando cuales son los comportamientos indebidos
    - Provea ejemplos concretos sobre las consecuencias
    - Reconozca y gratifique el buen comportamiento
    - Provea el uso de un entrenador privado para que ayude al individuo reconocer las pautas del entorno social
    - Haga uso de videos que demuestren buena conducta en el lugar de trabajo
    - Sugiera al resto de los empleados servir como modelo
    - Haga uso de escenarios en el lugar de trabajo para demostrar buena conducta
- Trabajo efectivo con supervisores:
    - Provea su punto de vista y reacción en detalle día a día
    - Ofrezca elogios positivos
    - Identifique las áreas que han sido mejoradas de una manera consistente
    - Exponga sus expectativas de una manera clara y concisa explicando cuales serán las consecuencias al fallar al respecto
    - Asigne las tareas por hacer de una manera verbal, escrita o como mas le beneficie al empleado
    - Establezca metas de corto y largo plazo para el empleado
    - Ajuste los métodos de supervisión ya sea modificando la manera en como son llevadas a cabo las conversaciones, reuniones, y disciplina.
- Interacciones con otros trabajadores:
    - Provea entrenamiento adecuado al resto de los trabajadores para que tengan la discapacidad en mente
    - Permita al empleado trabajar desde su casa mientras sea posible
    - Ayude al empleado a aprender algo nuevo. Provea un mentor
    - Permita que sea la decisión del empleado asistir a funciones sociales
    - Permítale al empleado transferirse de grupos, turnos o departamentos
    - Anime a los empleados a minimizar conversaciones personales o tenerlas fueras del área de trabajo

Memoria: Individuos con síndrome de Asperger puede que experimenten deficiencia de la memoria que puede que afecte sus capacidades de completar ciertas tareas, recordar las asignaciones por hacer, o recordar ciertas actividades diarias. Esto puede ser causado por los efectos secundarios de ciertos medicamentos. También, pude ser por la falta de interés en las actividades por hacer o por desentendimiento de estas y su importancia.

- Provea instrucciones por escrito

- Permita tiempo extra durante el entrenamiento de nuevas tareas
- Ofrezca entrenamiento que refresque sus memorias
- Provea pautas verbales
- Haga uso de un organigramas describiendo los pasos a seguir en cada tarea (tales como sistemas de energía, sistemas de seguridad iniciación del computador, etc.)
- Provea pautas fotográficas
- De una manera segura mantenga escrita informaciones importantes tales como contraseñas,
- Permita al empleado hacer uso de grabadoras para recordar instrucciones
- Provea directorios que contengan fotos o nombres de los trabajadores etc.
- Anime al empleado hacer preguntas relacionadas al trabajo a través de e-mails o de manera verbal

Tareas Múltiples: Individuos con síndrome de Asperger puede que experimenten dificultades al realizar varias asignaciones al mismo tiempo. Esta, puede ocurrir independientemente de las similitudes de estas, grado de dificultad, o con cuanta frecuencia estas son realizadas.

- Separe las tareas de tal manera que estas puedan ser completadas individualmente
- Realice un organigrama de las tareas que deberán ser realizadas al mismo tiempo, cuidadosamente marcando cada una de varios colores o en orden de preferencia
- Provea entrenamiento especializado/individualizado para ayudar al empleado a realizar tareas múltiples tales como escribir en el computador mientras habla por teléfono etc.
- Identifique las asignaciones que deben ser realizadas al mismo tiempo y aquellas que pueden ser realizadas aparte
- Demuestre su reacción hacia el empleado en aquellas áreas que necesitan mejoramiento
- Remueva o minimice las distracciones en el lugar de trabajo
- Haga disponible los equipos necesarios para poder realizar las tareas múltiples al mismo tiempo tales como buena estación de trabajo, sillas, lámparas y otros recursos necesarios
- Explique los estándares con respecto al tiempo dado para terminar las tareas y la precisión necesarias esperadas de estas.

Situaciones y Soluciones:

Un empleado con síndrome de Asperger trabaja para una grande empresa de mercadeo. Aun cuando esta posee suficiente conocimiento en su área, posee dificultades para participar en actividades de trabajo con su equipo. JAN sugirió una restructuración del trabajo, el cual le permitiera trabajar independientemente y proveer la información necesaria de manera electrónica a su equipo de trabajo. Esta restructuración le proveyó a la trabajadora su distancia social que necesitaba para estar

mas cómoda, y de igual manera proveyéndole a su equipo la información necesaria para seguir adelante con sus campañas de mercadeo.

Un Nuevo jefe de empleado de un restaurante tiene síndrome de asperger. El posee la habilidad de terminar sus trabajos de una manera rápida y eficiente y luego permanece sin hacer nada hasta que alguien le de trabajo por hacer. El encargado se queja del empleado al este estar parado sin hacer nada y parece aburrido. JAN sugirió el obtener un entrenador personal que lo ayudar a entender la actividad de trabajo y como mantenerse ocupado mientras no hay mucho que hacer. JAN también sugirió hacer uso de DVD encontrado en: www.ConoverCompany.com para ayudar en como construir buenas relaciones sociales.

Un individuo con síndrome de Asperger intenta aplicar para un trabajo de investigación en una compañía química. Este posee un déficit en comunicación verbal, pero este puede comunicarse debidamente a través de la escritura y correos electrónicos. El empleador desea proveer acomodaciones durante la primera fase de la entrevista, el cual incluye el responder preguntas a un comité formado por tres personas. JAN sugirió el proveer las preguntas de manera avanzada y permitirle al solicitante entregar sus respuestas por escrito durante la entrevista.

Un profesor con síndrome de Asperger presenta dificultades en cumplir con sus con sus horas de oficina diariamente, y también experimentaba ansiedad porque el tiempo pasado en consulta con los estudiantes parecía impredecible. JAN sugirió como una acomodación, la modificación de su horario. El profesor así, puede cumplir con su horario de oficina, pero solamente durante tres días a la semana. JAN también sugirió hacer un ajuste en el metodo utilizado por los estudiantes para hacer citas con el profesor, de tal manera que estos puedan hacer citas solamente una vez al día de manera avanzada, y mientras sea posible permitirle al profesor hacer consultas por e-mail, a través del teléfono, o mensajes instantáneos. Además, JAN sugiero documentar cada consulta con los estudiantes para así reducir sus ataques de ansiedad como también así refrescar su memoria en cuanto a las citas previas que ha tenido con los estudiantes.

Productos:

Hay muchos productos que pueden ser empleados para acomodar personas con limitaciones. Los Recursos de Acomodaciones en Línea de JAN (SOAR por sus siglas en ingles) en <http://askjan.org/soar> esta designada para que los usuarios explore varias opciones de acomodaciones. Varias listas de productos son han sido hechas accesible a través de este sistema; sin embargo, JAN provee estas y otras mas que no están hechas disponible en esta página web si son solicitadas. Contacte JAN directamente si usted necesita información sobre otras acomodaciones más específicas, o está buscando productos, información sobre vendedores o buscando referencias

Recursos

La Red de Acomodaciones en el Empleo (Job Accommodation Network – JAN por sus siglas en ingles)
West Virginia University
PO Box 6080
Morgantown, WV 26506-6080
Linea gratuita: (800)526-7234
TTY: (877)781-9403
Fax: (304)293-5407
jan@askjan.org
http://askjan.org

La Red de Acomodaciones en el Empleo es un servicio de consulta gratuita que proporciona información sobre acomodaciones en el lugar de trabajo, El Acta para Americanos con Discapacidades (ADA por sus siglas en ingles) y el empleo de personas con discapacidades.

Oficina de la Póliza de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy- ODEP por sus siglas en ingles)
200 Constitution Avenue, NW, Room S-1303
Washington, DC 20210
Directo: (202)693-7880
TTY: (877)889-5627
Fax: (202)693-7888
infoODEP@dol.gov
http://www.dol.gov/odep/
La Oficina de la Póliza de Empleo de Personas con Discapacidades (Office of Disability Employment Policy -ODEP por sus siglas en ingles) es una agencia dentro del Departamento Laboral de los Estados Unidos. ODEP proporciona liderazgo nacional para incrementar las oportunidades de empleo de adultos y jóvenes con discapacidades mientras ellos se esfuerzan por eliminar las barreras en el empleo.

Entrenador de Asperger (Asperger Coach, The)
Directo: (505)293-3344
http://www.coachingasperger.com/
El entrenador de Asperger trabaja uno a uno por el teléfono. La compañía trabaja con personas adultas, parejas el cual uno o los dos poseen el síndrome, adolecentes, y padres de niños que sufren del síndrome de Asperger.

Sociedad Americana de Autismo (Autism Society of America)
7910 Woodmont Avenue
Suite 300
Bethesda, MD 20814-3067
Linea gratuita: (800)3AU-TISM
Teléfono: (301)657-0881
info@autism-society.org

http://www.autism-society.org
Promueve acceso ilimitado y oportunidades para personas que forman parte del espectro autista incluyendo familiares y miembros de sus comunidades, a través de la conciencia pública, educación, y trabajos de investigación científica relacionados con el autismo.

El Autismo Habla (Autism Speaks)
2 Park Avenue, 11th Floor
New York, NY 10016
Directo: (212)252-8584
contactus@autismspeaks.org
http://www.autismspeaks.org
Dedicado a subastar trabajos de investigación sobre el autismo a nivel global para saber más sobre la causa, prevención, tratamientos, y finalmente encontrar una cura para el autismo

Asociación Nacional de Autismo (National Autism Association)
1330 W. Schatz Lane
Nixa, MO 65714
Directo: (877)622-2884
naa@nationalautism.org
http://www.nationalautismassociation.org
La misión de esta asociación es educar y otorgar conocimiento a familias que han sido afectadas por el autismo y otros trastornos neurológicos.

Organización para la Investigación del Autismo (Organization for Autism Research OAR por sus siglas en Ingles)
2000 N. 14th Street, Suite 710
Arlington, VA 22201
Directo: (703)243-9710
http://www.researchautism.org
La OAR hace uso de ciencias aplicadas para responder preguntas que son confrontadas todos los días por padres, familiares, maestros y personas de cuidado diario.

Desbloqueando el Autismo (Unlocking Autism)
PO Box 208
Tyrone, GA 30290
Linea gratuita: (866)366-3361
http://unlockingautism.org
Comprometido a educar y a enseñarle a los lideres de las comunidades sobre el autismo.

Referencias

American Psychiatric Association. (Asociación Psiquiátrica Americana) (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorder*s (Manual de Estadistica y Diagnósticos de trastornos mentales) (4ta ed.). Washington, D.C.

Center for Disease Control and Prevention (Centro de Prevención y Control de Enfermedades) (2006). *How common are Autism spectrum disorders (¿Cuan frecuente son los trastornos del espectro autista)?* Revisado Enero 8, 2007, de la siguiente pagina web: http://www.cdc.gov/ncbddd/autism/asd_common.htm

Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Oportunidad e Igualdad en el Empelo) (1992). *A technical assistance manual on the employment provisions (title I) of the Americans with Disabilities Act (Manual de Asistencia Técnica en la provisión sobre empleo (Titulo I) de la Ley para Personas Discapacitadas (ADA por sus siglas en ingles)*. Revisado Octubre 28, 2005, de la siguiente pagina web: http://askjan.org/links/ADAtam1.html

Klin, A., Volkmar, F.R, & Sparrow, S.S. (2000). *Asperger syndrome (Sindrome de Asperger)*. New York, Guilford Press.

National Institute of Mental Health (Instituto Nacional de Salud Mental. (2006). *Autism spectrum disorders (pervasive developmental disorders) (Trastornos del Espectro Autista (Trastornos generalizados del Desarrollo))*. Revisado enero 8, 2007, de la siguiente pagina web: http://www.nimh.nih.gov/publicat/autism.cfm#intro

=Este documento fue desarrollado por la Red de Acomodaciones en empleos, financiado por la Oficina de la Póliza de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EE.UU. Número DOL079RP20426. Las opiniones contenidas en este documento no reflejan necesariamente las opiniones o pólizas del Departamento Laboral de los EE.UU. La mención de marcas, productos comerciales, u organizaciones no insinúa respaldo por parte del Departamento Laboral de los EE.UU