

Habilidades extraordinarias: el síndrome de Asperger en el mundo laboral

Extraordinary skills: Asperger syndrome in the world of work

Antoni Camprubí y Francisco J. Vega

Resumen

El acceso a un empleo estable es uno de los grandes retos de la comunidad autista, independientemente de sus aptitudes o credenciales. Ello tiene que ver con la falta de sensibilidad hacia éstas y del desconocimiento general de su potencial laboral. Más allá de los retos y dificultades asociadas al autismo, la otra cara de la moneda es una serie de habilidades positivas, más o menos ocultas, que se presentan en las personas autistas (en particular, dentro del síndrome de Asperger) con mayor frecuencia e intensidad que en las neurotípicas. En este trabajo, exploramos brevemente tanto estas habilidades, en forma de ventajas, como las necesidades de las personas autistas para progresar en un empleo de forma óptima y sana.

Palabras clave: autismo, TEA, síndrome de Asperger, neurodivergencia, empleo.

Abstract

Accessing a stable employment is one of the greatest challenges for the autistic community, regardless of their capabilities or credentials. It is got to do with a lack of sensitivity towards them and the general ignorance of their potential in the workplace. Beyond any challenges and difficulties linked to autism, the flipside of the coin is a series of positive abilities, concealed, with which autistic persons (in particular, within Asperger's syndrome) are more frequently and intensely endowed than neurotypical persons. In this paper, we briefly explore these abilities in the form of advantages, alongside the needs of autistic people for their optimal and healthy progress in employment.

Keywords: autism, ASD, Asperger syndrome, neurodivergence, employment.

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO

Camprubí, Antoni. y Vega, Francisco. (2023, noviembre-diciembre). Habilidades únicas: el síndrome de Asperger en el mundo laboral. *Revista Digital Universitaria (RDU)*, 24(6). <http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2023.24.6.3>



Antoni Camprubí

Instituto de Geología, UNAM

Licenciado (1993) y doctorado en Ciencias Geológicas (1998) por la Universitat de Barcelona. Investigador en el Instituto de Geología de la UNAM desde 1998, miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores y de la Academia Mexicana de Ciencias, y editor en jefe del *Boletín de la Sociedad Geológica Mexicana* desde 2005 y de la serie de libros *SpringerBriefs in World Mineral Deposits* desde 2015. Además, es editor asociado de *The Canadian Journal of Mineralogy and Petrology* y *Frontiers in Earth Science*. Trabaja desde hace 30 años en la caracterización de yacimientos minerales y su origen (en México, Sudamérica, el Caribe, Europa y África) y es autor de más de 100 artículos científicos, más de 40 capítulos en libros, un libro de divulgación científica del Fondo de Cultura Económica y diversas publicaciones cortas de difusión y divulgación de la Ciencia. Es profesor regular en el Posgrado en Ciencias de la Tierra de la UNAM. Asimismo, ha impartido numerosas conferencias, cursos cortos y talleres a nivel nacional e internacional sobre mineralogía y yacimientos minerales. Primer premio en el *European Union Contest for Young Scientists* en 1993 y miembro de honor de la Sociedad Geológica del Perú, entre otras distinciones.

 orcid.org/0000-0002-5482-1694

 [camprubi-i-cano-a](https://www.wolfram.com/language/camprubi-i-cano-a)

Francisco J. Vega

Instituto de Geología, UNAM

Realizó sus estudios de licenciatura, maestría y doctorado en la Facultad de Ciencias de la UNAM, graduándose en 1988. Es profesor de asignatura en la Facultad de Ciencias de la UNAM, desde 1985. Ingresó como investigador al Instituto de Geología de la UNAM en 1987 y actualmente es investigador titular C de Tiempo Completo (Definitivo). Es nivel III del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Pionero en el estudio de crustáceos fósiles de México, con implicaciones taxonómicas, paleoecológicas y evolutivas. Cuenta con una publicación en la revista *Science*, relacionada con el origen del cultivo del maíz en Mesoamérica, en donde participó interpretando los ambientes de los sedimentos de 8 mil años que fueron estudiados en dicho proyecto. Sus publicaciones suman actualmente 170, la mayoría en revistas indizadas. También cuenta con 16 capítulos de libro, así como un libro editado para *Springer*, el cual fue un "best-seller" al poco tiempo de su publicación. Las citas a sus trabajos suman más de 3200.

 orcid.org/0000-0001-5445-8832

 [vega-vera-f](https://www.wolfram.com/language/vega-vera-f)

Introducción

Es ampliamente conocido que las personas dentro del espectro autista, y en particular aquellas identificadas con el síndrome de Asperger¹, enfrentan diversas dificultades en su búsqueda de empleo, la estabilidad laboral, y la obtención de promociones. De hecho, las personas con trastorno del espectro autista (TEA) se encuentran entre los grupos que experimentan mayores desafíos no solo en cuanto al acceso al mercado laboral, sino también en lo que respecta a su permanencia en un puesto de trabajo. Las estadísticas sugieren que, a nivel mundial, el desempleo o el empleo precario afecta entre el 75% y el 90% de la población autista, lo que representa un desaprovechamiento significativo de un grupo laboralmente capaz y, en muchos casos, con un nivel de inteligencia superior al promedio.

Estas dificultades pueden atribuirse tanto a las características intrínsecas del TEA como a factores externos relacionados con la falta de conocimiento y sensibilización por parte de los empleadores que forman parte de la “normalidad” neurotípica. En este contexto, no profundizaremos en estos aspectos, sino que nos centraremos en los aspectos positivos que se pueden esperar en el entorno laboral cuando se trata de una persona con síndrome de Asperger (en adelante, SA).

Las representaciones sociales del autismo, TEA y SA, en su mayoría, se basan en series de televisión o películas y suelen ser simplistas, a menudo inclinadas hacia dos conjuntos de características predominantes. Por un lado, están los aspectos “admirables” de personajes ficticios como Sheldon Cooper, Woo Young-woo, Shaun Murphy o Sherlock Holmes², generalmente relacionados con el llamado “síndrome del sabio” y la memoria eidética³. Por otro lado, se exploran aspectos socialmente menos admirables, más comunes en los grados 2 y 3 del TEA (incluido el autismo kanneriano o “clásico”)⁴, que conlleva discapacidades más severas. Aunque es deseable un aumento en la visibilidad y la aceptación social del espectro autista en su totalidad, la expresión del complejo fenómeno que constituye el TEA debe entenderse como un espectro multidimensional.

Uno de los aspectos más destacados en las representaciones sociales y mediáticas del autismo es su impacto en el mundo laboral. Por lo tanto, nos enfocaremos en las cualidades que hacen que la contratación de una persona con SA sea deseable. Es decir, veremos el TEA y el SA desde una perspectiva positiva, más allá de cualquier percepción de deficiencia. Para ello, basaremos nuestra discusión en la sección relacionada con este tema incluida en el libro de Philip Wylie sobre el diagnóstico en adultos y, en el de Rudy Simone sobre cómo encarar el mundo laboral desde el SA, y por supuesto, en nuestra propia perspectiva como autistas en el ámbito académico.

Nada más un apunte previo: el autismo no es más que una forma diferente de pensar, actuar y percibir la realidad en comparación con la norma. No es necesariamente una discapacidad ni un superpoder. Las personas en el espectro

¹Término actualmente equiparado al trastorno del espectro autista (TEA) de grado 1, conocido también como autismo de altas capacidades o autismo sin discapacidad intelectual, según el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5) de la Asociación Psiquiátrica Americana.

²Personajes de las series televisivas *The Big Bang Theory*, *Extraordinary Attorney Woo* (cuyo nombre original es 이상한 변호사 우영우, para ser precisos) y *The Good Doctor* (un *remake* estadounidense de la serie homónima original coreana *굿닥터*, cuyo personaje principal es Park Si-on); es muy notorio el interés de las series coreanas en personajes autistas, sea o no en papeles protagónicos. De tantas versiones del personaje de Sherlock Holmes, la más autista es la protagonizada por Benedict Cumberbatch en *Sherlock* (2010-2017). Este tipo de información marginal y exhaustiva suele conocerse como “infodumping” o “oversharing” y es un “autismo”. De nada.

³La memoria eidética, mal conocida como “memoria fotográfica” se define como la capacidad de extraer de la memoria imágenes a muy alta definición después de haber visto algo una sola vez, sin ayuda de instrumentos mnemónicos. Puede ser una capacidad permanente o temporal.

⁴Nótese el uso profuso de paréntesis con información adicional, lo cual es otro notorio “autismo”. Se ruega paciencia y comprensión a quienes lo lean.

LAS VIRTUDES DEL ASPERGER



autista no representamos un riesgo para su empresa o institución, sino que, más probablemente, hasta los salvaremos, si nos dan la oportunidad.

Ventaja 1. Modo lógico de pensar⁵

La lealtad de una persona autista se basa en gran medida en la lógica y la verdad, más que en las relaciones interpersonales o las emociones. Por lo tanto, el comportamiento o la comunicación naturales de las personas autistas, que suelen ser francos, directos y sin rodeos, a menudo son percibidos por aquellos neurotípicos como bruscos o insensibles (brutalmente honesto), e incluso pueden parecer groseros o agresivos, lo que a su vez lleva al estigma social y laboral.

La contraparte de estos comportamientos socialmente percibidos como indeseables (aunque objetivamente inofensivos) es una notable habilidad para el desarrollo lógico de ideas y la construcción de un “edificio lógico” sin fisuras que sirva auténticamente como un instrumento para comprender la realidad o para hacer funcionar de forma eficiente cualquier tipo de mecanismo. Es decir, que, en el proceso de desarrollar una idea, no buscamos

encajarla en un marco preconcebido, sino que seguimos pistas sólidamente fundamentadas en evidencia. Igualmente, las personas con SA presentamos una alta capacidad para trabajar de modo multidimensional o multifactorial.

Ventaja 2. Modo original de pensar

Un tema recurrente en la percepción de las personas autistas gira en torno a su supuesta “rigidez”. Esto tiene sentido en lo que respecta a las rutinas o esquemas que le dan consistencia al ambiente que nos rodea. Ahora bien, el modo de razonar autista, si bien se apega típicamente a lo lógico, suele trascender las convenciones culturales o sociales, pues estas se entienden como superfluas, incomprensibles o ilógicas. Tal vez la expresión más afortunada al respecto es *think outside the box* (pensar fuera de la caja). De ahí que muchas soluciones originales, creativas o audaces, desde la Ciencia y la Tecnología hasta las Artes

⁵No es casual que muchos aficionados autistas a la Ciencia Ficción se identifiquen con los vulcanianos de *Star Trek*.

LAS VIRTUDES DEL ASPERGER



⁶ La lista es larga e ilustre, entre “aspis” diagnosticados o con fuertes rasgos autistas: Isaac Asimov, Charles Darwin, Emily Dickinson, Thomas Edison, Albert Einstein, Temple Grandin, Alfred Hitchcock, Anthony Hopkins, Carl Jung, Franz Kafka, Wassily Kandinsky, H.P. Lovecraft, Marilyn Monroe, Friedrich Nietzsche, Isaac Newton, Bertrand Russell, George Bernard Shaw, Maria Skłodowska (o Marie Curie), Satoshi Tajiri (creador de Pokémon), Nikola Tesla, Greta Thunberg, Vincent van Gogh, Virginia Woolf (en orden alfabético, *muy* al estilo autista), al menos la mitad del personal cualificado en Silicon Valley, y puede que también el mismísimo Hans Asperger. No pocos incluso incluirían en esta lista a grandes genios musicales como Mozart, Beethoven, Mahler, Satie o Bartók (en orden cronológico, también *muy* al estilo autista).

⁷ Cualquier tema en que una persona autista desarrolla un interés personal intenso, con frecuencia a nivel de erudición.

y Humanidades, hayan partido de mentes autistas o seriamente sospechosas de serlo⁶. A veces, esa misma originalidad ha llevado a muchos de esos personajes a ser incomprendidos durante su propio tiempo.

Ventaja 3. Enfoque prolongado

También llamado hiperfoco, este aspecto revela una de las paradojas del autismo y destaca su diversidad en términos de rasgos visibles. Por un lado, la persona autista puede distraerse fácilmente ante la presencia de un estímulo nuevo, pero también tiene una capacidad notable de enfoque y concentración. Cuando se involucra en una tarea que le apasiona o que forma parte de un interés especial o restrictivo⁷, puede mantener una atención total en esa labor durante periodos prolongados (en caso extremo, aun cuando ello sea a costa de las comidas u horas de sueño, o más allá del horario laboral (aunque el resultado sea muy satisfactorio). En esos periodos, los intentos de establecer contacto con esa persona serán posiblemente ignorados o recibidos con franca hostilidad.

¿Por qué no debería ser así, especialmente en el ambiente laboral, con un horario, fechas de entrega y medidas de productividad? En cierto sentido, esto

también se relaciona con una de las características que a menudo se observa en niños autistas, que es su enfoque en la exhaustividad y el perfeccionismo al realizar una tarea. A veces, esto se malinterpreta como una “manía”, pero, cuando se canaliza de manera adecuada y se le permite cierta libertad de acción, se convierte en un enfoque valioso: un estricto control de calidad interno.

Ventaja 4. Capacidad de síntesis y pensamiento abstracto

Las personas con síndrome de Asperger (SA) poseen una destacada capacidad para comprender y procesar información abundante y compleja, así como para establecer sistemas de relaciones entre conceptos, ideas, datos, variables, individuos y objetos de todo tipo. De modo que puede extraer de ello

conclusiones lógicas, relativamente simples y claras (la denominada “inteligencia fluida”⁸). Esta aptitud de “ver desde lejos” la información, no solo es ventajosa en la investigación científica y humanística, sino que también resulta útil para la resolución de problemas de diversa naturaleza.

No es fortuna casual: este proceso de manejo de información se basa en una categorización de esta de acuerdo con criterios lógicos que obedecen a unos objetivos simples, claros y relativamente abstractos. Los mismos atributos que presentará el resultado final del proceso. Esa capacidad se delata durante la misma infancia, con la niña o niño autista que clasifica sus juguetes o las conservas en la cocina de su casa por tamaños, formas o colores. Es decir, no basta con decidir bajo qué criterio se ordenará algo, sino que ese propósito tiene que ir necesariamente acompañado de una observación escrupulosa de las características de lo que se va a ordenar o procesar, lo cual también lleva a observar nexos entre objetos más allá del criterio de clasificación principal. O sea, la capacidad de desarrollar redes de información jerarquizada.

Este mismo texto sirve como un ejemplo de este proceso. Sin embargo, la otra cara de la moneda es la experiencia aterradora de tener que abordar una tarea sin objetivos claros o sin saber qué resultados esperar.

Ventaja 5. Atención a los detalles y reconocimiento de patrones

En adición a lo anterior, la persona con SA suele ser capaz de reconocer patrones y aprender rutinas con rapidez, a partir de un conjunto de datos u observaciones. Es más, la atención se dirige automáticamente hacia las anomalías en un conjunto o cualquier quiebre de la armonía dentro de él. En esencia, somos analistas natos. Esta capacidad no se limita a la organización de información, sino que también es útil en la detección de errores o anomalías.

Ello lo ejemplifica un caso que hizo fortuna en las redes sociales relacionadas con el autismo: la fotografía de una rueda de la fortuna en una feria. ¿Qué es lo primero que ve la persona autista ahí? ¿La rueda con luces de colores? ¿La noche estrellada? ¿A la gente disfrutando del juego? Para nada: lo primero que ve es que el remolque sobre el que va montada la rueda de la fortuna está precariamente detenido y nivelado sobre un terreno irregular con tablas de madera. Temple Grandin enfatiza en su libro *The Autistic Brain* acerca del reconocimiento, con frecuencia automático, de patrones. Por ejemplo, en el ajedrez, el álgebra o la determinación de la estructura de moléculas orgánicas. Incluso, en la “invención” de patrones, como en la obra de van Gogh (ahí sí hablamos de “la noche estrellada”, su famosa pintura), cuya expresión matemática es análoga al flujo turbulento y se formuló varias décadas después de la muerte del pintor.

⁸ Capacidad para resolver problemas de razonamiento de forma novedosa, que se correlaciona con un alto grado de habilidades de comprensión, solución de problemas, y aprendizaje. En contraste, la inteligencia cristalizada tiene que ver con la capacidad de realizar deducciones secundarias con base en abstracciones relacionales primarias aprendidas con antelación.

Ventaja 6. Exhaustividad, precisión y rigor

Esta característica se manifiesta incluso en la infancia, donde es común que la persona autista hable o escriba como “mini-profesor”, utilizando un lenguaje que se percibe como avanzado para su edad (o, dicho al estilo neurotípico, “pedante”). Sin embargo, esto va más allá de un afán de precisión o de evitar ambigüedades; es una capacidad que perdura en la vida adulta y en el ámbito laboral, y se extiende a todo tipo de actividades.

Asimismo, la persona autista espera que la comunicación hacia ella se produzca también sin ambigüedades ni imprecisiones (¡craso error!). Por congruencia, tanto su comunicación como su trabajo se caracterizan por su enfoque, forma sistemática, rigurosa, precisa, exhaustiva (hasta las últimas consecuencias lógicas de un procedimiento o de una secuencia argumental). Todo se rige por reglas lógicas.

Si, además, el tema de trabajo tiene que ver con un interés especial, la exhaustividad en su desarrollo está asegurada desde un inicio. En consecuencia, la tendencia a planificar actividades y a seguir el plan de manera estricta, es otra forma de la persona autista de darle consistencia a su labor.

Ventaja 7. Veracidad, integridad y sentido de justicia

El alto grado de fidelidad a la verdad de la persona autista le lleva a la búsqueda constante de esta y de la justicia. Por congruencia, el grado de indignación ante cualquier situación injusta suele ser muy elevado. Asimismo, la persona autista tiende a ser muy íntegra, a la par que muy vocal y directa al momento de hacer saber a alguien que percibe una injusticia. Eso va ligado con la dificultad de la persona autista para mentir (ni siquiera piadosamente) o tolerar la mentira. Esto a menudo causa incomodidad en su entorno, particularmente entre sus superiores jerárquicos o empleadores, lo que puede dar lugar a conflictos, ya que se percibe comúnmente como un desafío a la autoridad.

En realidad, no existe una actitud desafiante en la persona autista, a pesar de que, desde su perspectiva, la existencia de jerarquías se entiende, en el mejor de los casos, como algo ilógico con lo que sólo se convive, como las hemorroides. Por tanto, si un empleador desea saber la verdad sin rodeos acerca de su institución o empresa, lo mejor que puede hacer es preguntarle a un(a) autista. Tal vez un movimiento inteligente sea contratar a autistas para tareas de auditoría.

Además de estas características, las personas autistas tienden a ser altamente comprometidas con su trabajo, responsabilidades y las instituciones, y siempre tienen en mente el “bien mayor”.

Ventaja 8. Escasa capacidad de socialización

Esta característica, que en el contexto neurotípico se podría interpretar como un tipo de incapacidad o discapacidad, es, en realidad, reversible: la persona autista tiende a evitar el *small talk* (charla casual o trivial) y las relaciones superficiales que suelen ser fundamentales en la vida de aquellos neurotípicos. De hecho, eso es algo que la persona autista llega a detestar intensamente; para empezar. En primer lugar, no disfruta de estas interacciones y, en segundo lugar, las perciben como una imposición ilógica destinada sólo a ser una pérdida de tiempo y energía. Al trabajo, vamos a trabajar. Punto. La socialización como un fin en sí misma la consideramos poco profesional. Además, para una persona autista, no es una actividad fácil, pues la demanda de energía que le requiere la socialización es mucho mayor que para una neurotípica. Este proceso es agotador, carece de propósito y contribuye a la pendiente resbaladiza hacia el estrés, la ansiedad, *burnout*, el aislamiento y/o la depresión.

Por lo tanto, si se le permite a una persona autista evitar los sobreestímulos asociados a la socialización, rendirá más y mejor en su trabajo, además de mantener una mejor salud mental. Además, sus empleadores se aseguran de contar con alguien que no malgastará tiempo ni recursos. Pero (y es un gran “pero”), el hecho que la persona autista no disponga de un buen arsenal de habilidades sociales no implica que carezca de la capacidad de trabajar en equipo. No toda actividad de grupo se relaciona con la socialización en el sentido neurotípico. En realidad, siempre que la actividad de grupo esté enfocada en una tarea, la persona autista hará su parte con diligencia e incluso ayudará a sus colegas en caso necesario, pese a su tendencia a trabajar en solitario.

¿Qué necesita una persona autista para hacer su trabajo?

Es importante destacar que las virtudes o ventajas mencionadas previamente no son exclusivas de las personas autistas, y que no todas las personas autistas presentan las mismas capacidades o incapacidades, ni en el mismo grado. Como menciona Temple Grandin, el mundo necesita todo tipo de mentes. Los empleadores inteligentes valoran estas capacidades y no discriminan debido a entrevistas de trabajo o a comportamientos supuestamente “excéntricos”. De hecho, empresas reconocidas están abiertas a contratar personas dentro del espectro autista, especialmente para roles técnicos y creativos. Discriminar, ya sea capacitista u otra forma de discriminación, no sólo es perjudicial para el discriminado y el discriminador, sino que también es una acción eminentemente torpe⁹.

Todo lo anteriormente dicho son capacidades de lo que global y paradójicamente se considera como una discapacidad. Sin embargo, los condicionantes importantes que conlleva el autismo, bien sea a nivel de relaciones sociales o de tipo sensorial (tal vez las principales a nivel laboral), no deben de soslayarse por ningún empleador inteligente y preocupado por dotar de un ambiente de trabajo que permita obtener el máximo rendimiento de *todos* sus empleados.

⁹ En realidad, íbamos a decir “estúpida”, al estilo autista, que es un adjetivo políticamente incorrecto, pero más certero.

Para comenzar, una persona autista necesita tener y mantener un empleo que esté alineado con sus habilidades y cualificaciones. Esto puede ser un desafío, ya que las personas autistas pueden enfrentar dificultades tanto en la búsqueda como en la retención de empleo.

No basta con que los empleadores tengan conocimiento sobre el autismo, puesto que es un espectro con una amplia diversidad de capacidades y desafíos. Por lo general, es fundamental que el ambiente de trabajo minimice los estímulos sensoriales y las distracciones. También es vital evitar situaciones sociales estresantes o injustas. Por ejemplo, se deben reducir al mínimo las reuniones, mantenerlas cortas y enfocadas en un orden del día concreto. La socialización debe ser genuinamente voluntaria y fuera del ámbito laboral. Las interacciones menores pueden manejarse a través del correo electrónico, en lugar de llamadas telefónicas (que es tema para otra ocasión).

Además, las personas autistas pueden necesitar “tiempo fuera” o tomar descansos para “descomprimirse”. El uso de auriculares con cancelación de ruido, tapones para los oídos, lentes oscuros (o tipo Irlen¹⁰), u otros dispositivos que reduzcan la sobrecarga sensorial es esencial. Estos no son rarezas, caprichos, ni deseos de llamar la atención, sino necesidades genuinas. Ciertos ruidos¹¹ o sonidos¹², olores o la luz intensa pueden provocar molestias y sobrecargas emocionales¹³. No es más “anormal” que usar lentes graduados o sillas de ruedas.

La persona autista puede hablar poco (o demasiado, si el tema lleva a un interés especial), usar una prosodia o un léxico poco común, hacer un contacto visual escaso o “raro”. También es frecuente que rechace ropa o calzado incómodo y recurra a *stimming*¹⁴, entre otros comportamientos. Estas características son perfectamente normales y tan poco anormales como las preferencias personales comunes. Por cierto, la regulación de olores, como perfumes y comidas, en el entorno laboral debería de estar fuera de discusión.

Además, es esencial que los empleadores comuniquen de manera clara y estructurada las funciones, atribuciones y responsabilidades de los empleados, junto con las expectativas de desempeño y evaluación. Las reglas no nos espantan, sino que proporcionan consistencia, siempre que se apliquen de manera justa. Una de las peores sensaciones que uno puede tener al acceder a un trabajo es el vértigo al preguntarse “¿y ahora qué?”. Lo mismo sirve para tareas específicas, pues la persona autista, aun con una inteligencia superior al promedio, posee habilidades cognitivas distintas a las neurotípicas.

A menudo, la flexibilidad de horarios y la opción de trabajar desde casa pueden permitir que las personas autistas den lo mejor de sí, en lugar de enfrentar las limitaciones de un horario de trabajo rígido. Esto puede aumentar tanto la cantidad como la calidad del trabajo (ver Ventaja 3). A pesar de la falta de estudios sobre el tema, la experiencia personal muestra que trabajar en un ambiente que se ajusta al ritmo natural de cada persona mejora la productividad.

¹⁰ Los lentes o filtros espectrales Irlen son aquellos que presentan coloraciones específicas para ayudar a quien los porta a disminuir o cancelar los efectos del síndrome de Irlen, estrés o fatiga visual u otras afecciones que conllevan una cierta sensibilidad visual a la luz en determinados rangos de longitud de onda.

¹¹ En realidad, íbamos a decir “estúpida”, al estilo autista, que es un adjetivo políticamente incorrecto, pero más certero.

¹² Además, es muy común en el TEA el trastorno del procesamiento auditivo (TPA, o ADP en inglés), que conlleva importantes dificultades en el reconocimiento e interpretación de los sonidos, particularmente con dos o más fuentes de sonido activas simultáneamente, pues no pueden ser “ecualizadas”. De ahí la fobia al teléfono de muchos autistas.

¹³ La excesiva proximidad física entre colaboradores en oficinas de “caballerizas” o abiertas sólo sirve para ahorrarle espacio y dinero al empleador, pero es contraproducente en términos de eficiencia, sobre todo para personas autistas.

¹⁴ Comportamientos autoestimulantes o autocalmantes, como la manipulación de ciertos objetos (*spinners*, cubos de Rubik, ciertas telas, etc.), mecerse u otros movimientos repetitivos o rítmicos, canturrear, tararear, etc.

Es beneficioso establecer reuniones regulares y relajadas con los supervisores para evaluar dificultades, necesidades y progreso laboral. Esto puede identificar la necesidad de capacitación en gestión del tiempo y organización. Con todo, la persona autista necesita un voto de confianza y libertad de acción, pues una vigilancia constante entorpece su trabajo. La productividad por objetivos es probablemente un modelo más eficiente que el tradicional de “horas-nalga” de 9 a 17 horas.

La persona autista no se “queja” sino que, en su peculiar estilo, trata de impulsar mejoras, y con frecuencia ni siquiera lo hace pensando en sí misma. Somos personas perfeccionistas, proactivas y tratamos de que nuestro trabajo hable por nosotras. Problemas de comunicación escrita u oral en personas neurodivergentes¹⁵ pueden abordarse con software de dictado, que ahora es común en aplicaciones para teléfonos móviles, evitando fuentes adicionales de estrés o ansiedad.

Todas estas consideraciones no se relacionan con tratos especiales, sino con ajustes necesarios en entornos diseñados para personas neurotípicas, donde las personas neurodivergentes pueden no encajar. El mundo no debe adaptarse necesariamente a uno en todo, pero sí ser suficientemente incluyente. La inclusión, a través de adaptaciones mínimas, permite a las personas autistas llevar una vida plena y saludable, mientras que las empresas e instituciones se benefician de una fuerza laboral poco aprovechada. Adicionalmente, si una persona autista se siente aceptada (no “tolerada”, que es una fea palabra) y comprendida en su lugar de trabajo, posiblemente tendrán a una empleada leal como pocas. Más aún si, antes de ser contratada, tuvo que pasar un calvario de entrevistas fallidas o de discriminación capacitista.

¿Para qué somos buen@s?

Según Simon Baron-Cohen¹⁶, lo somos para las matemáticas y todas sus aplicaciones, la computación, las ciencias y la investigación científica (o policial), la ingeniería, la lingüística, la música, la lógica, y la catalogación (bibliotecología, biblioteconomía, etc.). Asimismo, la atracción espontánea de la persona autista hacia la naturaleza y la vida nos ha orientado hacia carreras como las ciencias naturales, la veterinaria, la medicina, la jardinería, el activismo ecológico, la agricultura, o a ser guardabosques, guías de montaña, yerberos o ermitaños. El amor por las leyes y la justicia nos puede orientar hacia el derecho y la abogacía. La atención al detalle y la capacidad para detectar anomalías nos hace buenos editores¹⁷. La capacidad de abstracción nos habilita considerablemente en las artes plásticas. Entre las personas autistas también abundan polímatas, políglotas y personas con dos o más carreras. Finalmente, nuestros intereses especiales y la buena memoria a largo término (no necesariamente eidética) nos permiten incursionar con éxito en cualquier labor o carrera¹⁸ y devenir profesionales altamente cualificados. No menos importante, el alto grado de compromiso y responsabilidad hacia nuestro trabajo y empresa o institución, y un acusado sentido de la lealtad, nos califican como personas fácilmente capaces de anteponer el interés general al propio.

¹⁵ No solo autistas; también personas con dislexia, discalculia, ansiedad, TOC, TDA(H), síndrome de Tourette, etc. (no necesariamente vinculadas al autismo). Se estima que alrededor de 1 cada 7 personas es neurodivergente, y 1 de cada 100 es autista (de los que aproximadamente la mitad se pueden clasificar dentro del SA).

¹⁶ Gran especialista en el estudio del autismo desde la psicología clínica, tal vez mejor conocido por ser primo del actor Sacha Baron-Cohen (conocido por sus personajes Borat, Brúno o Ali G).

¹⁷ Para muestra de ello, ambos autores de este trabajo son editores en jefe de revistas científicas desde hace décadas.

¹⁸ En una encuesta rápida entre un grupo de 33 personas con SA diagnosticadas en la edad adulta hubo 6 profesionales de la computación, 4 médicos, 3 psicólogos, 2 educadoras, 2 ingenieros, 2 músicos, 1 antropóloga, 1 arquitecta, 1 artista plástica, 1 bailarina, 1 física, 1 historiadora, 1 piloto de avión, 1 química, 1 teóloga, 1 en logística industrial, 1 biólogo y 1 geólogo (ambos, investigadores universitarios y autores de este trabajo). Varios de ellos, notablemente, acreditan más de una carrera u orientación profesional, e incluso las ejercen simultáneamente.

¿Para qué somos buen@s?



Conclusión

Entonces, ¿por qué no considerar la contratación de personas autistas o con otras neurodivergencias, especialmente cuando sus aptitudes y credenciales coinciden con el perfil requerido? ¿A qué le teme *usted*?

Agradecimientos

Los gráficos fueron diseñados por María Colín a través de Canva, y Liz Montejano contribuyó con valioso material documental.

Sitios de interés

- [Am I neurodivergent?](#) (especialmente, los capítulos 6, 7, 16 y 17)
- Canal de preguntas y respuestas de [Tony Attwood](#)
- [Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. “Un potencial por descubrir”](#)
- [4 ventajas de trabajar con personas con Síndrome de Asperger](#)
- [Hiring autistic workers](#)
- [A Guide to Workplace Inclusion for Autistic Employees \(Autism at Work\)](#)

Bibliografía

- ❖ American Psychiatric Association. (2014). *DSM-5. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Washington DC: American Psychiatric Association.
- ❖ Attwood, T. (2015). *The Complete Guide to Asperger's Syndrome*. Jessica Kingsley Publishers.
- ❖ Baron-Cohen, S. (2020). *The Pattern Seekers: How Autism Drives Human Invention*. Basic Books.
- ❖ Grandin, T., y Panek, R. (2013). *The Autistic Brain*. Rider Books.
- ❖ Simone, R. (2010). *Asperger's on the Job*. Future Horizons.
- ❖ Wylie, P. (2014). *Very late diagnosis of Asperger syndrome (autism spectrum disorder)*. Jessica Kingsley Publishers.