



## Talento neurodiverso en comunicación digital. Compatibilidad entre perfiles profesionales y competencias de las personas con TEA

### Neurodiverse talent in digital communication. Compatibility between professional profiles and skills of people with ASD

**Marc Compte-Pujol, Alisson Montoya-Cabrera**  
Universitat Oberta de Catalunya, España

#### KEYWORDS

Autism Spectrum  
Disorder-ASD;  
competences; digital  
communication;  
inclusion; professional  
profiles.

#### ABSTRACT

This study explores the compatibility between the work-related skills of individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) and emerging professional profiles in the digital communication sector. Using a qualitative, exploratory methodology based on documentary review and comparative analysis, the research identifies key intersections between the cognitive, social, and behavioral traits of the ASD population and the technical demands of digital communication environments. The findings reveal that roles such as data analyst, virtual environment designer, and AI specialist show high functional compatibility with ASD-related strengths, including attention to detail, systematic thinking, and perseverance. The study also highlights that barriers to employment are not solely rooted in individual characteristics, but in the lack of workplace adaptation, persistent stigma, and limited implementation of inclusive policies. Organizational strategies such as supported employment, internal mentorship, flexible processes, and neurodiversity training are proposed, in line with current legal frameworks and institutional recommendations. The research concludes that the digital transformation of the communication sector not only redefines professional roles but also presents a strategic opportunity to advance toward more equitable, sustainable, and innovative models of labor inclusion.

#### PALABRAS CLAVE

Competencias;  
comunicación digital;  
inclusión; perfiles  
profesionales;  
Trastorno del  
Espectro del Autismo-  
TEA.

#### RESUMEN

Este estudio analiza la compatibilidad entre las competencias laborales de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) y los perfiles profesionales emergentes en el sector de la comunicación digital. A través de una metodología cualitativa de carácter exploratorio, basada en revisión documental y análisis comparativo, se identifican puntos de convergencia entre las habilidades cognitivas, sociales y conductuales del colectivo TEA y las exigencias técnicas del entorno comunicativo digital. Los resultados evidencian que perfiles como analista de datos, diseñador/a de entornos virtuales o especialista en inteligencia artificial presentan una alta compatibilidad funcional con competencias propias del espectro autista, como la atención al detalle, la sistematicidad y la perseverancia. Asimismo, se constata que las barreras para la inclusión laboral no derivan exclusivamente de las características individuales, sino de la falta de adaptación de los entornos laborales, los prejuicios persistentes y la escasa implementación de políticas inclusivas. El estudio propone estrategias organizativas como el empleo con apoyo, la mentoría interna, la flexibilización de procesos y la formación en neurodiversidad, en línea con el marco normativo vigente y las recomendaciones institucionales. Se concluye que la transformación digital del sector no solo redefine los perfiles profesionales, sino que ofrece una oportunidad estratégica para avanzar hacia modelos de inclusión laboral más justos, sostenibles e innovadores.

RECIBIDO: 05/12/2025  
ACEPTADO: 25/02/2026

#### Cómo citar este artículo / Referencia normalizada: (Norma APA 7ª)

Compte-Pujol, M., Montoya-Cabrera, A. (2026) Talento neurodiverso en comunicación digital. Compatibilidad entre perfiles profesionales y competencias de las personas con TEA. *Prisma Social revista de ciencias sociales*, 54, 78-100.  
<https://doi.org/10.65598/rps.5944>

## 1. Introducción

El presente artículo tiene como objeto de estudio a las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), una condición del neurodesarrollo que afecta la comunicación, la interacción social y el procesamiento sensorial. Aunque en España no existen datos oficiales consolidados sobre su prevalencia, se estima que al menos 1 de cada 100 nacimientos presenta esta condición (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024). A pesar de que muchas personas con TEA cuentan con la cualificación necesaria para acceder al mercado laboral, diversos estudios señalan que enfrentan tasas de desempleo significativamente superiores a las de la población neurotípica, alcanzando entre un 76 % y un 90 % en adultos que no desarrollan ninguna actividad productiva (Albacete et al., 2025; Autism Europe, 2014). Esta situación se ve agravada por la limitada red de servicios especializados, lo que dificulta la detección, el acompañamiento y la inclusión efectiva de estas personas (Bishop-Fitzpatrick et al., 2019; Borgonovi et al., 2024; Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024).

La conceptualización del TEA ha evolucionado significativamente desde las primeras descripciones clínicas realizadas por Leo Kanner y Hans Asperger a comienzos de la década de 1940, consideradas fundacionales en el campo. Tal como señalan Artigas-Pallarès y Paula (2012), aunque estas caracterizaciones marcaron un hito en la comprensión del autismo, es evidente que personas con rasgos similares han existido históricamente, aunque no fueran reconocidas bajo esta denominación. A lo largo de las décadas, el TEA ha sido objeto de interpretaciones diversas — desde enfoques psicodinámicos hasta modelos neurobiológicos— y ha sido confundido en ocasiones con otras condiciones como la esquizofrenia o el retraso mental. Esta evolución conceptual ha influido directamente en las políticas de diagnóstico, intervención y, especialmente, en las posibilidades de inclusión social y laboral de las personas con TEA.

Actualmente, el TEA no se concibe como una entidad única, sino como un síndrome clínico con manifestaciones variables (Geschwind, 2009), que engloba un conjunto amplio de condiciones que afectan al neurodesarrollo y al funcionamiento cerebral. Esta diversidad implica que, mientras algunas personas desarrollan trastornos psiquiátricos específicos, otras enfrentan dificultades significativas en el desarrollo del lenguaje. Aunque los factores etiológicos del TEA aún no se conocen con certeza, se considera que pueden estar relacionados con causas genéticas y ambientales (Sanromà-Giménez et al., 2017).

Las personas con TEA se caracterizan por presentar diferencias persistentes en la comunicación y la interacción social en diversos contextos, así como patrones repetitivos de intereses, comportamientos o actividades. Aunque muchas de ellas son capaces de expresarse mediante frases completas, pueden experimentar dificultades al ampliar o mantener una conversación (Asociación Americana de Psiquiatría, 2014). Por otra parte, si bien el TEA puede implicar alteraciones en la memoria y la fluidez verbal, se ha observado un desarrollo superior en habilidades visomotoras y en la percepción visoespacial (Pérez & Martínez, 2014).

La creciente digitalización y la emergencia de nuevos roles en comunicación vinculados al entorno tecnológico, que requieren competencias como el análisis de datos, el pensamiento crítico y la innovación, entre otras (Coursera, 2023; DIRCOM, 2024; Saavedra et al., 2018), han abierto un importante nicho de oportunidad para el talento neurodiverso. De hecho, investigaciones previas han confirmado que las personas con TEA poseen competencias altamente valoradas en el sector de la comunicación, como una profunda atención al detalle, la capacidad analítica, la sistematicidad y la perseverancia, que son clave para tareas de producción de contenido, gestión de datos y análisis de información (Compte-Pujol et al., 2025).

Por contra, el porcentaje de personas con discapacidad empleadas en el ámbito comunicativo sigue siendo bajo, y se concentra mayoritariamente en puestos técnicos o de redacción (Viñarás et al., 2021). Los prejuicios y el desconocimiento sobre las características de la discapacidad siguen siendo barreras importantes en los procesos de contratación, si bien las organizaciones del sector que han incorporado personas con discapacidad reportan altos niveles de satisfacción con

su desempeño, lo que evidencia el potencial de este colectivo cuando se les brinda un entorno adecuado (Sánchez et al., 2022).

La literatura previa no concreta qué posiciones o roles profesionales del sector de la comunicación pueden ser especialmente compatibles con las competencias propias del autismo. Por ello, este trabajo tiene como objetivo general identificar los perfiles laborales en el ámbito de la comunicación digital que mejor se adaptan a las capacidades laborales frecuentemente descritas en personas con TEA. Como objetivos específicos, se busca: (1) identificar las capacidades cognitivas, sociales y conductuales asociadas al TEA en el contexto laboral; (2) caracterizar competencias demandadas por los perfiles laborales más comunes en el sector de la comunicación digital; y (3) poner en relación ambos conjuntos para identificar ámbitos de mayor y menor alineación y estimar compatibilidades relativas.

## 2. Marco teórico

### 2.1. Inclusión laboral de personas con TEA: contexto y desafíos

La inclusión laboral de personas con TEA representa uno de los retos más significativos en el ámbito de la diversidad funcional (Albacete et al., 2025; Dudley et al., 2015; Grandi et al., 2024; Vidriales et al., 2018). A pesar de los avances normativos y sociales en materia de discapacidad, las personas con TEA continúan enfrentando barreras estructurales, culturales y comunicativas que dificultan su acceso al empleo y su permanencia en entornos laborales convencionales (ver Tabla 1).

**Tabla 1.** Factores que afectan la inclusión laboral de personas con TEA.

| Categoría                    | Factor identificado                                                                                                                                                                                                      | Implicaciones laborales                                                           | Medidas propuestas o necesarias                                              |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Estructural</b>           | Ausencia de datos específicos sobre la inserción laboral del colectivo con TEA en general (Albacete et al., 2025) y en el sector de la comunicación en particular (Compte-Pujol et al., 2025; Viñarás-Abad et al., 2021) | Dificultad para diseñar políticas públicas ajustadas; invisibilidad del colectivo | Estudios sectoriales; inclusión de variables TEA en encuestas laborales      |
| <b>Social</b>                | Desconocimiento del TEA por parte de empleadores y compañeros (Borgonovi et al., 2024; Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024).                                                                   | Discriminación, desvalorización, entornos poco adaptados                          | Sensibilización organizacional; formación en diversidad funcional            |
| <b>Cultural</b>              | Preferencia por discapacidades físicas frente a psíquicas (Sánchez, 2022)                                                                                                                                                | Exclusión sistemática de personas con TEA en procesos de selección                | Políticas inclusivas; acompañamiento interno; manuales de funciones claras   |
| <b>Clínico-funcional</b>     | Dificultades en interacción social, rigidez conductual, sensibilidad sensorial (Cuervo-Botero et al., 2025; Dudley et al., 2015; Waisman-Nitzan et al., 2021)                                                            | Malinterpretación de conductas; percepción de baja adaptabilidad                  | Ajustes razonables; entornos estructurados; cultura organizacional inclusiva |
| <b>Psicológico-emocional</b> | Ocultamiento del diagnóstico por miedo al rechazo (Goldfarb et al., 2025; Sreckovic et al., 2023)                                                                                                                        | Falta de apoyos específicos; desgaste emocional; invisibilidad                    | Promoción de entornos seguros; reconocimiento explícito de la                |

|                  |                                                                                                        | del TEA en el entorno laboral                | neurodiversidad como valor                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sistémico</b> | Falta de adaptación en procesos de selección y evaluación (Austin & Pisano, 2017; Dudley et al., 2015) | Barreras desde la entrada al mercado laboral | Evaluaciones prácticas; entrevistas adaptadas; diseño universal en recursos humanos |

Fuente: Elaboración propia.

No existen datos específicos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación en España, lo que evidencia una carencia de información sistematizada que impide diseñar políticas públicas ajustadas a las necesidades reales de este colectivo (Compte-Pujol et al., 2025; Viñarás-Abad et al., 2021). Sin embargo, los índices de desempleo entre personas con discapacidad siguen siendo elevados, y se agravan en el caso de aquellas con discapacidad psíquica o mental, como ocurre con el TEA.

Diversos estudios han identificado factores que explican esta exclusión. Borgonovi et al. (2024) destacan que una de las principales dificultades que enfrentan las personas con TEA en el entorno laboral es la discriminación, tanto explícita como implícita, derivada del desconocimiento que tienen empleadores y compañeros sobre las características del trastorno. Esta falta de comprensión genera desvalorización, prejuicios y entornos poco adaptados, lo que repercute negativamente en el bienestar y el desempeño profesional de las personas con autismo.

Sánchez (2022) añade que, en el ámbito laboral, existe una tendencia a priorizar la contratación de personas con discapacidades físicas frente a aquellas con discapacidades psíquicas, debido a la percepción de que estas últimas requieren mayores ajustes o presentan mayores dificultades de adaptación. En el caso del TEA, esta exclusión se vincula especialmente a las dificultades en habilidades sociales, que son interpretadas erróneamente como falta de interés, rigidez o incapacidad para trabajar en equipo. Frente a ello, el autor propone medidas concretas como la implementación de políticas empresariales inclusivas, la elaboración de manuales de funciones claras, y el acompañamiento por parte de referentes internos que faciliten la adaptación al entorno laboral.

Desde una perspectiva clínica, Waisman-Nitzan et al. (2021) identifican tres grandes retos que enfrentan las personas con TEA en el trabajo: la interacción social, la adherencia inflexible a rutinas y la sensibilidad a estímulos sensoriales múltiples. Estas características, lejos de ser obstáculos insalvables, pueden ser gestionadas adecuadamente mediante ajustes razonables, entornos estructurados y una cultura organizacional inclusiva (Cuervo-Botero et al., 2025).

Por otro lado, Sreckovic et al. (2023) y Goldfarb et al. (2025) advierten que muchas personas con TEA optan por no revelar su diagnóstico en el lugar de trabajo, por temor a ser estigmatizadas o excluidas. Este fenómeno de ocultamiento, conocido como “camuflaje”, puede generar un desgaste emocional significativo y limitar el acceso a apoyos específicos que podrían mejorar su experiencia laboral (Sevilla Muñoz, 2022). La falta de visibilidad del TEA en entornos profesionales contribuye, además, a perpetuar la idea de que las personas con autismo no están presentes en el mercado laboral, cuando en realidad muchas de ellas desempeñan funciones relevantes, aunque sin reconocimiento ni condiciones adecuadas.

En conjunto, estos estudios evidencian que la inclusión laboral de personas con TEA no depende únicamente de sus capacidades individuales, sino de la transformación de los entornos laborales, la formación de los equipos humanos, y la implementación de políticas activas que reconozcan la neurodiversidad como un valor. En este sentido, resulta fundamental avanzar hacia modelos de empleo que contemplen la singularidad de cada persona, promuevan la equidad y generen oportunidades reales de participación profesional.

## 2.2. Cognición social y emocional en personas con TEA

La cognición social constituye una dimensión clave en el estudio del comportamiento humano, especialmente en lo que respecta a la interacción interpersonal, la comprensión de normas sociales y la interpretación de señales emocionales. En el caso del TEA, esta dimensión adquiere especial relevancia, dado que muchas de las dificultades que enfrentan las personas con autismo en contextos laborales están vinculadas a procesos cognitivos y emocionales que afectan la comunicación y la integración social (ver Tabla 2).

**Tabla 2.** Cognición social y emocional en personas con TEA y su impacto laboral.

| Dimensión                       | Funciones o características                                                                                             | Dificultades observadas en TEA                                                                | Implicaciones en el entorno laboral                                                                  |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cognición social</b>         | Teoría de la mente, empatía, reconocimiento de agentes, aprendizaje social (Bölte, 2025; López et al., 2022)            | Dificultad para interpretar intenciones, anticipar reacciones o adaptarse a normas implícitas | Problemas en la comunicación interpersonal, trabajo en equipo y resolución de conflictos             |
| <b>Reconocimiento emocional</b> | Identificación de emociones básicas (miedo, tristeza, alegría, etc.) (Jodra & García-Villamizar, 2019)                  | Baja sensibilidad a señales faciales, tono de voz o lenguaje corporal                         | Riesgo de malentendidos, respuestas inapropiadas o percepción de frialdad o desinterés               |
| <b>Expresividad emocional</b>   | Capacidad de manifestar emociones de forma visible y socialmente reconocible (Andrés-Gárriz et al., 2023)               | Expresividad limitada, literalidad comunicativa, atención a estímulos amenazantes             | Dificultad para generar confianza, interpretar <i>feedback</i> o adaptarse a dinámicas grupales      |
| <b>Camuflaje y diagnóstico</b>  | Estrategias de ocultamiento de rasgos autistas; diagnóstico tardío o erróneo (Autism Speaks, 2015; Sevilla Muñiz, 2022) | Sobreesfuerzo por parecer neurotípico; falta de autocomprensión                               | Desgaste emocional, invisibilidad del diagnóstico, falta de apoyos específicos                       |
| <b>Autenticidad y bienestar</b> | Necesidad de entornos que reconozcan la neurodiversidad como legítima (Austin & Pisano, 2017; Walsh et al., 2014)       | Presión por adaptarse a modelos normativos                                                    | Riesgo de <i>burnout</i> , baja autoestima, dificultad para sostener trayectorias laborales estables |

Fuente: Elaboración propia.

Según Bölte (2025) y López et al. (2022), la cognición social abarca una serie de procesos interrelacionados, entre los que se incluyen la afiliación y la motivación social, el reconocimiento de agentes, la percepción del movimiento biológico, el reconocimiento de emociones, la empatía, la atención conjunta, el aprendizaje social y la teoría de la mente. Esta última se refiere a la capacidad de comprender que otras personas tienen pensamientos, creencias, deseos e intenciones diferentes a los propios, y es considerada una función esencial para la interacción social efectiva. En personas con TEA, la teoría de la mente suele estar alterada, lo que puede dificultar la interpretación de situaciones sociales complejas, la anticipación de reacciones ajenas y la adaptación a normas implícitas del entorno laboral.

El reconocimiento emocional es otro componente crítico. Jodra y García-Villamizar (2019) señalan que las personas con TEA presentan dificultades para identificar y comprender emociones básicas como el miedo, la tristeza, la ira, la ansiedad o la alegría. Esta limitación no solo afecta la comunicación interpersonal, sino también la capacidad de responder adecuadamente a señales sociales transmitidas a través de expresiones faciales, tono de voz o lenguaje corporal. Además,

diversos estudios sugieren que las personas con autismo tienden a prestar mayor atención a estímulos amenazantes, lo que puede generar respuestas defensivas o inhibidas en entornos laborales exigentes.

A estas dificultades se suma el hecho de que muchas personas adultas con TEA no han sido diagnosticadas o han recibido diagnósticos erróneos, lo que las lleva a enfrentar desafíos cotidianos sin comprender su origen (*Autism Speaks*, 2015). En el ámbito laboral, este desconocimiento puede traducirse en frustración, bajo rendimiento o aislamiento. Por otra parte, incluso quienes conocen su diagnóstico pueden optar por ocultarlo (Sevilla Muñiz, 2022), adaptando su comportamiento para encajar en entornos sociales que no comprenden ni acogen su singularidad. Este esfuerzo constante por “parecer neurotípico” puede tener consecuencias negativas en la salud mental y el bienestar emocional de un colectivo muy especialmente vulnerable en estos ámbitos (Merinero Santos et al., 2024; Sevilla Muñiz, 2022; Vidriales-Fernández et al., 2019; Vidriales-Fernández et al., 2023). Sin embargo, por lo general, tener empleo tiene un impacto positivo en la calidad de vida, el funcionamiento cognitivo y el bienestar de las personas con TEA (Walsh et al., 2014).

Reconocer las características del autismo no implica patologizar la diferencia, sino comprenderla como parte de una diversidad funcional legítima. En este sentido, resulta fundamental que los entornos laborales desarrollen estrategias de sensibilización, formación y adaptación que permitan acoger perfiles neurodivergentes sin exigirles la renuncia a su identidad. La cognición social y emocional, lejos de ser una barrera insalvable, puede ser gestionada mediante ajustes razonables, apoyos específicos y una cultura organizacional inclusiva.

### 2.3. Políticas públicas y marco normativo para la inclusión

La inclusión laboral de personas con TEA no puede entenderse únicamente desde una perspectiva clínica o funcional; requiere también un análisis del marco normativo que regula los derechos de las personas con discapacidad y orienta las políticas públicas hacia la equidad y la participación plena. En este sentido, los instrumentos internacionales y nacionales ofrecen una base jurídica sólida para promover la incorporación laboral de colectivos vulnerables, aunque su implementación práctica sigue enfrentando desafíos estructurales (ver Tabla 3).

**Tabla 3.** Marco normativo, barreras y estrategias de inclusión laboral para personas con TEA.

| Dimensión                           | Contenido normativo o diagnóstico                                                                                                                   | Barreras identificadas                                                              | Estrategias propuestas                                                                           |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Marco internacional</b>          | Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006): dignidad, autonomía, no discriminación, inclusión plena, accesibilidad. | Falta de implementación práctica; desconocimiento empresarial.                      | Sensibilización institucional; alineación de políticas públicas con principios de la Convención. |
| <b>Marco nacional (España)</b>      | Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Gobierno de España, 2015): igualdad salarial, capacitación, promoción interna.            | Procesos de selección no adaptados; escasa formación en diversidad funcional.       | Formación de equipos humanos; adaptación de procesos de selección; seguimiento personalizado.    |
| <b>Estrategia específica en TEA</b> | Estrategia Española en TEA 2023–2027: acceso al empleo, vida independiente, formación adaptada, sensibilización empresarial.                        | Baja tasa de ocupación en TEA (8 %); invisibilidad del colectivo en sectores clave. | Promoción de entornos laborales flexibles; mentoría; acompañamiento profesional.                 |

| Dimensión                           | Contenido normativo o diagnóstico                                                                                                                   | Barreras identificadas                                                              | Estrategias propuestas                                                                           |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Marco internacional</b>          | Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006): dignidad, autonomía, no discriminación, inclusión plena, accesibilidad. | Falta de implementación práctica; desconocimiento empresarial.                      | Sensibilización institucional; alineación de políticas públicas con principios de la Convención. |
| <b>Marco nacional (España)</b>      | Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Gobierno de España, 2015): igualdad salarial, capacitación, promoción interna.            | Procesos de selección no adaptados; escasa formación en diversidad funcional.       | Formación de equipos humanos; adaptación de procesos de selección; seguimiento personalizado.    |
| <b>Estrategia específica en TEA</b> | Estrategia Española en TEA 2023–2027: acceso al empleo, vida independiente, formación adaptada, sensibilización empresarial.                        | Baja tasa de ocupación en TEA (8 %); invisibilidad del colectivo en sectores clave. | Promoción de entornos laborales flexibles; mentoría; acompañamiento profesional.                 |

|                                          |                                                                                                                  |                                                                                                |                                                                                                 |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Diagnóstico estadístico</b>           | Personas con dificultades en interacción social presentan el menor índice de ocupación laboral (Vela, 2024).     | Prejuicios sobre capacidades; falta de ajustes razonables; desconocimiento del TEA.            | Diseño universal; empleo con apoyo; políticas activas de inclusión.                             |
| <b>Modelos de inclusión laboral</b>      | Empleo con apoyo, condiciones laborales equitativas, formación adaptada (López, 2023).                           | Falta de continuidad en el acompañamiento; desigualdad salarial.                               | Seguimiento individualizado; integración de formación adaptada en planes de empresa.            |
| <b>Medidas organizativas específicas</b> | Sensibilización sobre autismo, procesos de selección adaptados, ambientes flexibles, mentoría (Caballero, 2024). | Entornos laborales rígidos; falta de referentes internos; desconocimiento de ajustes posibles. | Evaluaciones prácticas; horarios flexibles; figuras de apoyo; cultura organizacional inclusiva. |

Fuente: Elaboración propia.

A nivel internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, constituye un hito en la defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Este tratado reconoce la dignidad inherente, la autonomía individual, la no discriminación, la participación e inclusión plena en la sociedad, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad como principios fundamentales (Naciones Unidas, 2006). En el ámbito laboral, la Convención establece el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, a recibir formación profesional, a acceder a oportunidades de empleo y a contar con entornos laborales inclusivos y accesibles.

En el contexto español, la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social de 2013 (Gobierno de España, 2015) recoge estos principios y los adapta al marco jurídico nacional. Esta ley garantiza el derecho de las personas con discapacidad a recibir capacitación, acceder a procesos de promoción interna, y percibir una remuneración equitativa por trabajos de igual valor. Además, establece la obligación de las administraciones públicas y del sector privado de adoptar medidas activas para eliminar barreras y fomentar la inclusión laboral efectiva.

Más recientemente, la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo 2023–2027, impulsada por el Centro Español sobre TEA, ha reforzado el compromiso institucional con este colectivo. Esta estrategia prioriza el acceso al empleo, la formación adaptada, el acompañamiento personalizado y el desarrollo de condiciones que favorezcan una vida independiente. Entre sus líneas de acción se incluyen la sensibilización del tejido empresarial, la mejora de los procesos de selección, y la promoción de entornos laborales flexibles y accesibles (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024).

Sin embargo, los datos siguen evidenciando una brecha significativa en la inclusión laboral de personas con TEA. Según Vela (2024), las personas con discapacidad que presentan dificultades en la interacción social —como ocurre en muchos casos de TEA— registran el menor índice de ocupación laboral, con solo un 8 %, frente a otros tipos de discapacidad como la auditiva (33 %), la motora (21 %) o la visual (28 %). Esta diferencia refleja no solo la falta de adaptación de los procesos de selección y los entornos laborales, sino también la persistencia de prejuicios y desconocimiento sobre las capacidades reales de las personas con autismo.

Para revertir esta situación, diversos autores han propuesto estrategias de inclusión laboral que van más allá del cumplimiento normativo. López (2023) destaca el modelo de empleo con apoyo, que consiste en ofrecer asistencia personalizada tanto fuera como dentro del lugar de trabajo, regulando condiciones laborales y salariales en igualdad con el resto de los trabajadores. Este



modelo incluye seguimiento individualizado, formación adaptada y acompañamiento continuo, y se basa en el principio de equidad, no en la excepcionalidad.

Por su parte, Caballero (2024) propone medidas concretas como la formación y sensibilización sobre autismo en los equipos de trabajo, la adaptación de los procesos de selección mediante evaluaciones prácticas, la flexibilización de horarios y ambientes laborales, y la incorporación de figuras de mentoría que actúen como referentes y facilitadores. Estas estrategias, alineadas con el enfoque de diseño universal, permiten que las personas con TEA accedan a puestos de trabajo en condiciones de equidad, sin necesidad de ocultar su diagnóstico ni renunciar a su autenticidad.

En conjunto, el marco normativo y las políticas públicas ofrecen una base sólida para la inclusión laboral de personas con TEA. No obstante, su efectividad depende de la voluntad institucional, la sensibilización del tejido empresarial y la capacidad de traducir los principios legales en prácticas concretas que reconozcan la neurodiversidad como un valor y no como una excepción.

#### 2.4. Perspectivas críticas sobre competencias, perfiles y compatibilidad funcional en clave de neurodiversidad

Las categorías de *competencias*, *perfiles profesionales* y *compatibilidad/fit* suelen presentarse como instrumentos neutros de descripción ocupacional, pero parte de la literatura en diversidad y empleo subraya que también funcionan como dispositivos normativos: fijan qué formas de cognición, comunicación y autorregulación cuentan como “profesionales” y convierten en déficit aquello que se aparta del ideal neurotípico (Doyle & McDowall, 2022; Erbil et al., 2024).

En términos de gestión, Erbil et al. (2024) conceptualizan este mecanismo como neuronormatividad incrustada en “diseños ignorantes” de RR. HH. (p. ej., entrevistas, pruebas, criterios conductuales, evaluación del desempeño), donde se naturalizan estándares neurotípicos y se “responsabiliza” al individuo del ajuste, en lugar de interrogar el diseño del puesto y sus métricas de rendimiento.

Desde los estudios de la neurodiversidad, se propone además un giro epistemológico: entender la neurodivergencia como “objetivo móvil” (*moving target*) y como categoría sociohistórica, cuyo significado depende de instituciones, prácticas y jerarquías de conocimiento; por ello, la inclusión no se reduce a “acomodar” individuos, sino que requiere revisar cómo se produce (y quién produce) la definición de competencia y normalidad en contextos laborales (Stenning & Bertilsdotter-Rosqvist, 2021).

Esta perspectiva ayuda a problematizar la lógica del *business case* —inclusión condicional por “valor”— y conecta con análisis críticos sobre cómo la neurodiversidad puede ser “marcada/brandificada” en intermediarios laborales: Branton et al. (2023) muestran tensiones entre marcos de cambio social y lógicas de productividad en la “venta” de la neurodiversidad, y cómo esa traducción puede estrechar qué neurodivergencias son legítimas.

En la dimensión comunicativa, el problema de la doble empatía reinterpreta las fricciones sociales no como déficit unilateral, sino como desajuste bidireccional entre disposiciones comunicativas distintas (Milton, 2012). En empleo, esto cuestiona modelos dominantes de *fit* que localizan la “incompatibilidad” en el sujeto y apoya una noción relacional de compatibilidad basada en ajustes recíprocos (tareas, canales, temporalidades, criterios de evaluación y apoyos), desplazando el foco del “déficit” hacia la ecología de trabajo (Ezerins et al., 2023; Raymaker et al., 2022).

Como contrapeso teórico, Hughes (2021) advierte que la heterogeneidad del autismo complica cualquier generalización fuerte del paradigma de la neurodiversidad (p. ej., “no es intrínsecamente dañino” para todos los casos) y que negar o diluir dimensiones de discapacidad puede invisibilizar necesidades de apoyo. En consecuencia, la “compatibilidad funcional” debe formularse como una hipótesis situada, sensible a variabilidad intraespectro, co-ocurrencias y



condiciones de apoyo, y no como atributo estable o universal del “perfil autista” (Hughes, 2021; Thorpe et al., 2024).

En sectores intensamente digitalizados, la discusión sobre competencias exige incorporar la transformación sociotécnica del trabajo. En ingeniería de *software*, por ejemplo, la evidencia muestra cómo prácticas organizativas (p. ej., coordinación ágil, ritmos, formas de comunicación de equipo) pueden amplificar o mitigar fricciones para profesionales con autismo/TDAH, y cómo acomodaciones y rediseños de práctica regulan esos efectos (Gama et al., 2025; Liebel et al., 2024).

En paralelo, Kirdani-Ryan y Ko (2024) muestran que los espacios profesionales producen legitimidad mediante normas implícitas sobre “cómo” se participa y se comunica, de modo que la pertenencia (y la evaluación del mérito) no depende solo de habilidades técnicas, sino también de códigos culturales de interacción.

Trasladado a la comunicación digital, la problematización es análoga: la plataformización reconfigura rutinas, gobernanza, infraestructuras y criterios de desempeño, introduciendo métricas de visibilidad y temporalidades intensificadas (“*always on*”) que pueden convertir una tarea técnicamente compatible en una práctica laboral excluyente si se toma como requisito la disponibilidad permanente y la interacción continua (Duffy et al., 2019).

En investigación de gestión/estrategia en medios, Omidí et al. (2022) han mostrado cómo los marcos de innovación y capacidades en medios digitales se articulan con transformaciones organizacionales del sector; esto refuerza la necesidad de leer “competencias” junto a condiciones de producción y no como lista descontextualizada de atributos individuales.

En conjunto, estas perspectivas permiten redefinir la “compatibilidad funcional” como resultado relacional y estructural: no depende solo de rasgos individuales, sino de cómo se diseñan puestos, procesos de selección, métricas de rendimiento y culturas comunicativas, y de hasta qué punto se habilitan ajustes razonables y formas plurales de contribución (Erbil et al., 2024; Stenning & Bertilsdotter-Rosqvist, 2021; Ezerins et al., 2023).

## 2.5. Transformación digital del sector de la comunicación

El sector de la comunicación ha experimentado una profunda transformación en las últimas décadas, impulsada por el avance de las tecnologías digitales, la expansión de internet y la irrupción de nuevas dinámicas sociotécnicas. Esta evolución ha modificado no solo los canales y formatos de producción de contenidos, sino también los perfiles profesionales, las competencias requeridas y las formas de interacción entre organizaciones y públicos (Compte-Pujol et al., 2025; DIRCOM, 2024). En este contexto, se abren nuevas oportunidades para la inclusión laboral de personas con TEA, especialmente en aquellos roles que valoran la precisión, la sistematicidad y la especialización técnica.

Barrios y Zambrano (2015) afirman que la narrativa transmedia —que combina texto, imagen, audio y video en múltiples plataformas— ha marcado el paso de la comunicación tradicional a la digital. Según su estudio, el 98 % de las empresas analizadas se ha integrado a redes sociales como parte de su estrategia comunicacional, y el 89 % ha evolucionado hacia estructuras multimedia. Esta transformación ha generado una demanda creciente de perfiles especializados en comunicación digital, como gestores de redes sociales, diseñadores de entornos virtuales, creadores de contenido 3D, analistas de datos, expertos en inteligencia artificial aplicada a la comunicación, y coordinadores de eventos híbridos (Bello, 2022).

La pandemia de COVID-19 aceleró esta transición, consolidando el trabajo remoto y los equipos virtuales como modalidades habituales en el sector. Swart et al. (2022) señalan que el 66 % de las corporaciones adoptaron estructuras de trabajo híbridas o completamente virtuales, lo que ha redefinido las dinámicas de colaboración, liderazgo y planificación. No obstante, este cambio

también ha traído consigo desafíos importantes, como la protección de datos, la eficiencia comunicativa en entornos digitales y la gestión de recursos en contextos geográficamente dispersos.

En este nuevo escenario, las habilidades laborales en comunicación digital han adquirido un carácter transversal y estratégico. Meza-Rivera et al. (2025) identifican seis competencias clave para los perfiles emergentes: gestión de comunidades digitales, producción de contenido web, diseño visual, comunicación interna, orientación al mercado y expresión profesional. Estas competencias requieren no solo dominio técnico, sino también capacidad de adaptación, pensamiento crítico y sensibilidad comunicativa. Tunque et al. (2022) añaden que en la actualidad se valoran especialmente el liderazgo digital, la ejecución de estrategias, la flexibilidad cognitiva y las habilidades interpersonales, todas ellas vinculadas al entorno tecnológico.

### 3. Metodología

Este estudio se enmarca en un enfoque cualitativo de carácter exploratorio (Ortiz, 2015), orientado a identificar las compatibilidades funcionales entre las habilidades laborales de personas con TEA y los perfiles profesionales emergentes en el sector de la comunicación digital. La elección de este enfoque responde a la necesidad de comprender fenómenos complejos y poco investigados desde una perspectiva interpretativa, contextualizada y relacional (Denzin & Lincoln, 2017).

#### 3.1. Enfoque y diseño metodológico

El diseño del estudio se estructura en tres fases interrelacionadas, que articulan (i) la revisión teórica sobre empleo y TEA/neurodiversidad, (ii) el análisis sectorial de perfiles emergentes en comunicación digital y (iii) la construcción de una matriz comparativa de compatibilidad funcional.

- *Fase 1: Revisión de literatura especializada sobre habilidades TEA en contextos laborales.* Se realizó una búsqueda sistemática en Scopus, Web of Science, Dialnet y Google Scholar. La estrategia combinó términos en español e inglés con operadores booleanos (AND/OR), por ejemplo: (TEA OR autismo OR autism OR ASD) AND (empleo OR trabajo OR employment OR work) AND (competencias OR habilidades OR skills OR inclusion OR accommodations). Se priorizaron artículos revisados por pares e informes institucionales con foco explícito en desempeño, barreras o apoyos laborales, publicados entre 2015 y 2025 (n=40).
- *Fase 2: Análisis de perfiles profesionales en comunicación digital.* Mediante un método no probabilístico (Scharager & Reyes, 2001), se recopilaron informes sectoriales y documentos técnicos, y se analizaron ofertas de empleo del ámbito de la comunicación/marketing digital en España (2020–2025) procedentes de Infojobs, LinkedIn, Empléate, Indeed y Tecnoempleo (n=70). Se excluyeron duplicados y plantillas equivalentes, y se seleccionaron anuncios con requisitos competenciales explícitos y/o descripción del entorno (presencial, remoto o híbrido).
- *Fase 3: Construcción de matriz de compatibilidad funcional.* Con los materiales de las fases 1 y 2 se elaboró una matriz comparativa que vincula habilidades asociadas al TEA con competencias demandadas en perfiles digitales. La matriz se construyó mediante análisis temático y categorización inductiva, identificando convergencias, condiciones facilitadoras y potenciales barreras, con el objetivo de generar criterios de compatibilidad orientativos para investigación y práctica de inclusión.

#### 3.2. Técnicas de análisis

El análisis se desarrolló mediante codificación abierta y axial, siguiendo la lógica de la teoría fundamentada (Strauss & Corbin, 1990), aplicada a un corpus documental. Se construyó un codebook con definiciones operativas (habilidades cognitivas, sociales y conductuales;

competencias digitales; condiciones de trabajo; barreras y ajustes), que se fue refinando iterativamente a medida que emergían categorías.

Para aumentar la robustez interpretativa se aplicó triangulación de fuentes: literatura académica, normativa vigente y documentación sectorial/ofertas. Las discrepancias de codificación se resolvieron por revisión comparada y consenso, dejando constancia de decisiones en un registro analítico.

### 3.3. Justificación epistemológica

La elección de una metodología cualitativa responde a la necesidad de abordar la inclusión laboral desde una perspectiva comprensiva, que reconozca la diversidad funcional como fenómeno social, cultural y organizativo. El estudio no busca generalizar resultados, sino generar conocimiento situado que permita identificar oportunidades, desafíos y estrategias de transformación en el sector de la comunicación digital. En este sentido, se privilegia una mirada crítica, interdisciplinar y orientada al cambio social.

### 3.4. Criterios de selección, extracción y control de calidad

Para reforzar la transparencia del proceso, se establecieron criterios de inclusión y exclusión previos. En la Fase 1 se incluyeron: (a) artículos revisados por pares, revisiones sistemáticas, estudios cualitativos/cuantitativos y documentos institucionales; (b) publicaciones entre 2015 y 2025; y (c) foco explícito en empleo, desempeño o apoyos laborales en TEA/neurodiversidad. Se excluyeron trabajos centrados exclusivamente en infancia escolar o intervención clínica sin vínculo con empleo, así como duplicados y textos sin acceso a resumen o metadatos suficientes para su evaluación.

En la Fase 2, el muestreo de ofertas y documentos sectoriales se delimitó a España (2020–2025) y a perfiles vinculados a comunicación digital. Las ofertas se cribaron por: (a) pertenencia del puesto a comunicación/marketing digital; (b) presencia de requisitos competenciales explícitos; y (c) descripción suficiente del entorno de trabajo (presencial, remoto o híbrido) y/o de herramientas. Para reducir sesgos por repetición de plantillas, se eliminaron anuncios duplicados o equivalentes y se priorizaron descripciones con detalle competencial.

La extracción de datos se realizó mediante una hoja de registro con campos predefinidos (tipo de fuente, año, país/sector, definiciones operativas de competencias/habilidades, y evidencias de barreras/ajustes). El análisis temático se efectuó en dos rondas: una codificación inicial inductiva y una segunda de refinamiento y agregación de categorías. Para asegurar consistencia, se revisó la codificación en dos momentos separados y se mantuvo un registro de decisiones analíticas (audit trail) orientado a mejorar la trazabilidad del proceso.

Finalmente, se explicitan los límites del diseño: al tratarse de revisión documental y análisis comparativo, los porcentajes de compatibilidad reflejan la frecuencia y la convergencia de menciones en fuentes secundarias, y no constituyen una medida psicométrica ni un indicador predictivo individual. Por tanto, deben interpretarse como una heurística para orientar hipótesis y diseños empíricos posteriores.

## 4. Resultados

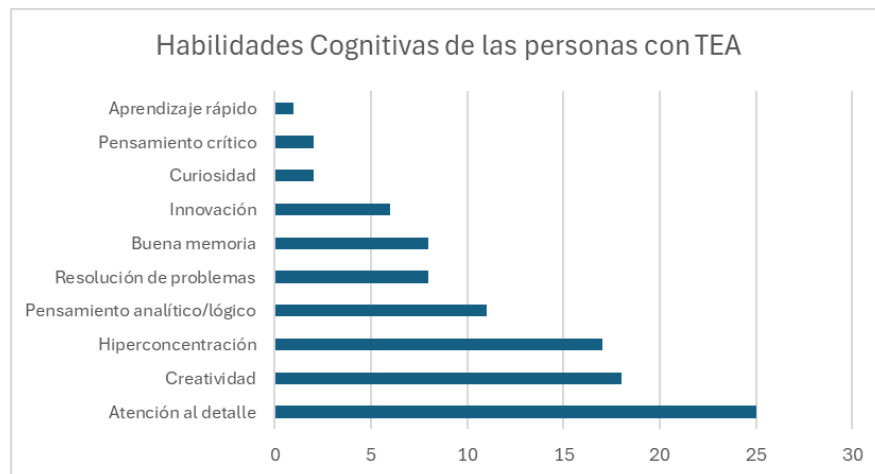
Los resultados del presente estudio se estructuran en tres bloques que corresponden a las fases metodológicas descritas: (1) identificación de habilidades laborales en personas con TEA, (2) análisis de perfiles profesionales en comunicación digital, y (3) establecimiento de compatibilidades entre ambos conjuntos. Esta organización permite visualizar con claridad las convergencias funcionales y las oportunidades de inclusión laboral en el sector.

#### 4.1. Habilidades cognitivas, sociales y conductuales en personas con TEA

La revisión de literatura especializada permitió identificar un total de 171 menciones a habilidades que, si bien pueden variar significativamente entre individuos, presentan patrones comunes en contextos laborales. Entre las más destacadas se encuentran:

- **Habilidades cognitivas:** como atención al detalle, creatividad, pensamiento lógico, resolución de problemas, memoria visual y capacidad de concentración prolongada en tareas específicas (ver Gráfico 1).

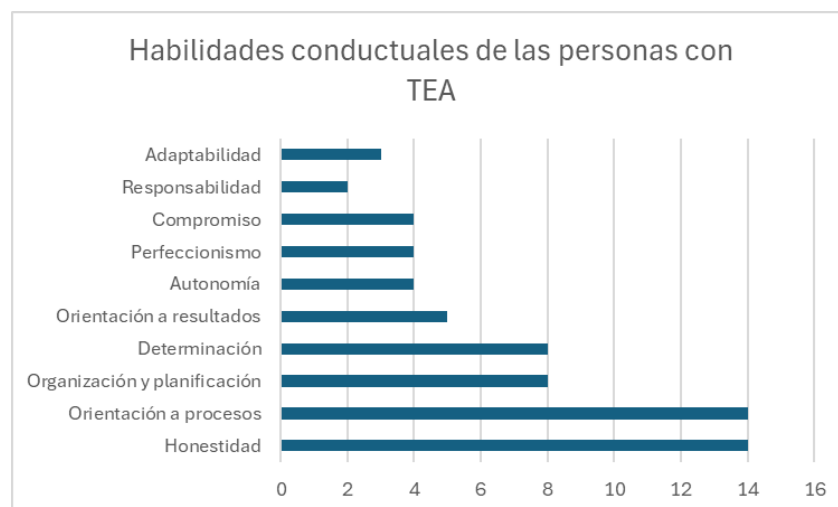
**Gráfico 1.** Habilidades cognitivas de las personas con TEA según número de menciones en la literatura especializada.



Fuente: Elaboración propia.

- **Habilidades conductuales:** que pueden resumirse en tendencia a la perseverancia, apego a la precisión, honestidad comunicativa, y capacidad para trabajar de forma autónoma en tareas técnicas o repetitivas (ver Gráfico 2).

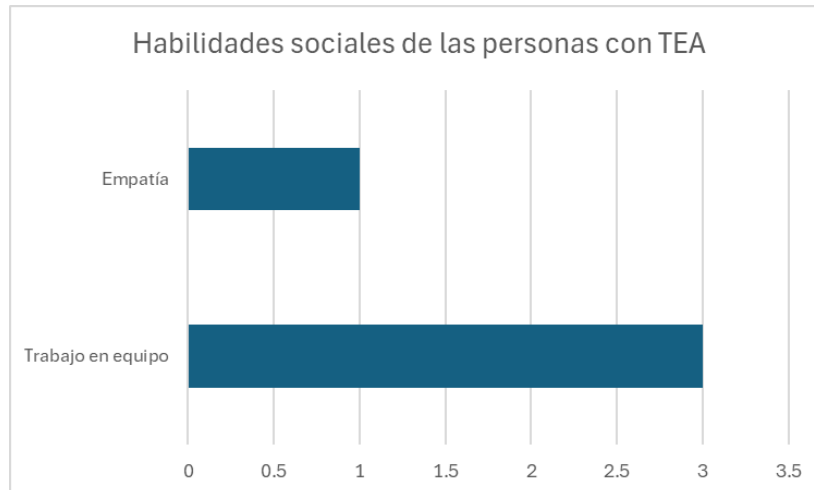
**Gráfico 2.** Habilidades conductuales de las personas con TEA según número de menciones en la literatura especializada.



Fuente: Elaboración propia.

- **Habilidades sociales:** aunque se observan dificultades en la interacción espontánea, muchas personas con TEA pueden comunicarse eficazmente en entornos estructurados, especialmente cuando se les brinda claridad en las normas y roles. Se identificaron únicamente dos características: el trabajo en equipo y la empatía, si bien ambas con escasas menciones (ver Gráfico 3).

**Gráfico 3.** Habilidades sociales de las personas con TEA según número de menciones en la literatura especializada.



Fuente: Elaboración propia.

Estas características, lejos de representar limitaciones absolutas, pueden convertirse en fortalezas si se alinean con entornos laborales que valoren la especialización, la sistematicidad y la coherencia operativa (ver Tabla 4).

**Tabla 4.** Habilidades laborales en personas con TEA.

| Tipo de habilidad   | Descripción funcional                                                                  | Relevancia en contextos laborales                                                                               |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cognitivas</b>   | Atención al detalle, pensamiento lógico, memoria visual, preferencia por rutinas       | Alta precisión en tareas técnicas, capacidad para detectar errores, rendimiento sostenido en tareas repetitivas |
| <b>Sociales</b>     | Comunicación eficaz en entornos estructurados, literalidad, necesidad de normas claras | Mejora en roles con interacción definida, riesgo de malentendidos en dinámicas informales                       |
| <b>Conductuales</b> | Perseverancia, honestidad comunicativa, autonomía en tareas específicas                | Alta fiabilidad en ejecución, compromiso con la calidad, necesidad de supervisión adaptada                      |
| <b>Sensoriales</b>  | Sensibilidad a estímulos visuales, auditivos o táctiles                                | Requiere entornos físicos adaptados; puede favorecer tareas visuales o de diseño                                |
| <b>Emocionales</b>  | Dificultad en reconocimiento emocional y expresión afectiva                            | Riesgo de incomprensión interpersonal; necesidad de formación del equipo en diversidad comunicativa             |

Fuente: Elaboración propia.

## 4.2. Competencias requeridas en perfiles digitales del sector comunicación

El análisis sectorial reveló que los perfiles profesionales emergentes en comunicación digital demandan competencias que se relacionan estrechamente con habilidades y capacidades conductuales (47% de las menciones identificadas) -entre las que destacan la proactividad, la responsabilidad y la adaptabilidad-, cognitivas (28%) y sociales (25%). En la Tabla 5 se recogen los perfiles más representativos.

**Tabla 5.** Perfiles digitales en comunicación y competencias requeridas según número de menciones en las ofertas publicadas.

| Perfil profesional                                                          | Habilidades y competencias requeridas por nº de menciones                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Gestor/a de redes sociales</b> ( <i>Social Media Manager</i> )           | Creatividad (6), redacción y ortografía (6), proactividad (5), trabajo en equipo (4), dinamismo (3), organización y planificación (3), pensamiento analítico (3), atención a los detalles (2), resolución de problemas (3), curiosidad (2).                    |
| <b>Gestor/a de comunidades</b> ( <i>Community Manager</i> )                 | Comunicación (13), proactividad (3), organización y planificación (3), atención al detalle (1), creatividad (1), Autoconfianza (1), pensamiento crítico (1), trabajo en equipo (1), escucha activa (1).                                                        |
| <b>Técnico/a o Gestor/a de comunicación o marketing digital</b>             | Comunicación (7), pensamiento analítico (6), trabajo en equipo (6), gestión del tiempo (5), orientación a resultados (5), organización (5), proactividad (4), creatividad (3), adaptabilidad (3), autonomía (3), atención a los detalles (1).                  |
| <b>Especialista en comunicación de marca</b> ( <i>Branding Specialist</i> ) | Comunicación (9), organización (8), trabajo en equipo (5), proactividad (3), creatividad (3), resolución de problemas (2), pensamiento analítico (2), atención al detalle (2), autonomía (2), honestidad (1), adaptabilidad (1).                               |
| <b>Gestor de contenidos</b> ( <i>Content Manager</i> )                      | Proactividad (8), comunicación (7), creatividad (6), trabajo en equipo (5), organización (4), adaptabilidad (2), liderazgo (2), autonomía (2), pensamiento estratégico (2), Gestión del tiempo (2), Atención a detalles (1).                                   |
| <b>Redactor digital</b> ( <i>Digital Copywriter</i> )                       | Comunicación escrita (7), creatividad (5), trabajo en equipo (4), adaptabilidad (3), proactividad (2), atención a los detalles (2), resolución de problemas (1), Organización (1).                                                                             |
| <b>Diseñador para medios digitales</b> ( <i>Social Media Designer</i> )     | Creatividad (5), comunicación (4), atención al detalle (4), trabajo en equipo (3), adaptabilidad (3), organización (3), responsabilidad (2), capacidad de aprendizaje (2), gestión de tiempo (2), pensamiento analítico (2), multitareas (2).                  |
| <b>Planificador de medios</b> ( <i>Media Planner</i> )                      | Comunicación (6), trabajo en equipo (6), pensamiento analítico (4), autonomía (4), proactividad (3), gestión del tiempo (3), gestión de proyectos (3), resolución de problemas (2), adaptabilidad (2), responsabilidad (2), creatividad (1), organización (1). |
| <b>Analista de datos digitales</b> ( <i>Digital Data Analyst</i> )          | Pensamiento analítico (5), comunicación (4), organización y planificación (3), pensamiento crítico (2), atención al detalle (2), trabajo en equipo (2), aprendizaje continuo (2).                                                                              |

Fuente: Elaboración propia.

Estas competencias reflejan una transformación del sector hacia entornos altamente digitalizados, donde la especialización técnica y la capacidad de adaptación son claves.



### 4.3. Compatibilidad funcional entre habilidades TEA y perfiles digitales

La matriz comparativa elaborada en la tercera fase del estudio permitió establecer relaciones significativas entre las habilidades observadas en personas con TEA y las competencias requeridas por los perfiles digitales (ver Tabla 6).

**Tabla 6.** Compatibilidad entre habilidades TEA y perfiles digitales en comunicación.

| Perfil profesional digital                                         | Competencias requeridas no (necesariamente) características de las personas con TEA | Competencias requeridas compatibles con las personas con TEA                                                                                            | Nivel de compatibilidad |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>Gestor/a de redes sociales</b> (Social Media Manager)           | Dinamismo, redacción/ ortografía                                                    | Atención al detalle, creatividad, pensamiento analítico, resolución de problemas, organización y planificación, trabajo en equipo, curiosidad           | 78%                     |
| <b>Gestor/a de comunidades</b> (Community Manager)                 | Comunicación, proactividad, autoconfianza, escucha activa                           | Atención al detalle, creatividad, organización y planificación, trabajo en equipo, pensamiento crítico                                                  | 56%                     |
| <b>Técnico/a o Gestor/a de comunicación o marketing digital</b>    | Comunicación, gestión del tiempo, proactividad                                      | Pensamiento analítico, trabajo en equipo, orientación a resultados, organización, creatividad, adaptabilidad, atención a los detalles, autonomía        | 73%                     |
| <b>Especialista en comunicación de marca</b> (Branding Specialist) | Comunicación, proactividad                                                          | Organización, trabajo en equipo, creatividad, resolución de problemas, pensamiento analítico, atención al detalle, autonomía, adaptabilidad, honestidad | 82%                     |
| <b>Gestor de contenidos</b> (Content Manager)                      | Comunicación, proactividad, liderazgo, pensamiento estratégico, gestión del tiempo  | Creatividad, trabajo en equipo, organización, adaptabilidad, autonomía, atención al detalle                                                             | 55%                     |
| <b>Redactor digital</b> (Digital Copywriter)                       | Comunicación escrita, proactividad                                                  | Creatividad, trabajo en equipo, atención al detalle, resolución de problemas, organización, adaptabilidad                                               | 75%                     |
| <b>Diseñador para medios digitales</b> (Social Media Designer)     | Comunicación, gestión de tiempo, multitareas                                        | Creatividad, atención al detalle, trabajo en equipo, adaptabilidad, organización, responsabilidad, capacidad de aprendizaje, pensamiento analítico      | 73%                     |
| <b>Planificador de medios</b> (Media Planner)                      | Comunicación, proactividad, gestión del tiempo, gestión de proyectos                | Pensamiento analítico, autonomía, adaptabilidad, responsabilidad,                                                                                       | 64%                     |

|                                                                    |              |                                                                                                                                        |     |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Analista de datos digitales</b> ( <i>Digital Data Analyst</i> ) |              | creatividad, organización, resolución de problemas                                                                                     |     |
|                                                                    | Comunicación | Pensamiento analítico, organización y planificación, pensamiento crítico, atención al detalle, trabajo en equipo, aprendizaje continuo | 86% |

Fuente: Elaboración propia.

Esta matriz de compatibilidad es orientativa y debe contemplarse con precaución, pues no está exenta de limitaciones. El espectro autista es muy amplio, y no todas las personas con TEA destacan por igual en las mismas habilidades y competencias. Por ejemplo, Compte-Pujol et al. (2025) destacaron recientemente como fortalezas la capacidad de redacción o comunicación escrita y el pensamiento estratégico. Estas características no se incluyeron en la matriz como propias del colectivo con autismo debido a la falta de consenso en la literatura, probablemente porque no son extrapolables a todo el conjunto o, al menos, requieren más estudios específicos para su generalización. Asimismo, si bien la literatura identifica personas con TEA con un alto grado de adaptabilidad, capacidad organizativa y autonomía -sobre todo en tareas específicas-, hay autores que cuestionan su extensión a todo el espectro.

En cualquier caso, se detecta una alta compatibilidad entre las habilidades y competencias del colectivo TEA y los requerimientos técnicos de perfiles como analista de datos en comunicación digital (86%) —que solicita especialmente pensamiento analítico—, especialista en comunicación de marca (82%) o gestor/a de redes sociales (78%). De hecho, de los nueve perfiles identificados, seis muestran un nivel de compatibilidad superior al 70%, por lo que potencialmente, todos ellos podrían considerarse como posibles vías profesionales adecuadas. Por el contrario, los tres perfiles más alejados a nivel de compatibilidad son el de gestor/a de contenidos (55%), gestor/a de comunidades (56%) y planificador/a de medios (64%).

Los entornos laborales que valoran la autonomía, la precisión y la estructuración de tareas ofrecen condiciones especialmente favorables para personas con TEA. Las dificultades en interacción social pueden ser mitigadas mediante ajustes razonables, como procesos de comunicación claros, roles definidos y mentoría interna. Asimismo, la literalidad comunicativa y la necesidad de planificación pueden convertirse en ventajas en contextos donde se requiere minimizar errores, optimizar recursos y mantener coherencia operativa.

En conjunto, los resultados evidencian que la transformación digital del sector de la comunicación no solo redefine los perfiles profesionales, sino que también abre nuevas vías para la inclusión laboral de personas con TEA, siempre que se implementen estrategias organizativas que reconozcan y valoren la neurodiversidad.

## 5. Discusión

Los hallazgos del estudio confirman una convergencia relevante entre ciertas capacidades laborales frecuentemente descritas en personas con TEA —p. ej., atención al detalle, pensamiento sistemático, perseverancia y preferencia por entornos estructurados— y las competencias asociadas a perfiles emergentes de la comunicación digital. En términos del objetivo general, el artículo aporta una lectura sectorial de dicha convergencia al identificar qué perfiles del ecosistema comunicativo-digital presentan, a priori, mejores condiciones de alineación con esas capacidades. Respecto a los objetivos específicos, los resultados avanzan en: (1) la identificación sistematizada de capacidades cognitivas, sociales y conductuales vinculadas al TEA en el contexto laboral; (2) la caracterización de competencias demandadas por perfiles comunes/emergentes en comunicación digital; y (3) el establecimiento de su relación mediante una matriz comparativa que permite identificar ámbitos de mayor y menor alineación y estimar compatibilidades relativas

(Austin & Pisano, 2017; Tomczak et al., 2022; Waisman-Nitzan et al., 2021; Compte-Pujol et al., 2025).

Ahora bien, a la luz de las perspectivas críticas incorporadas en el marco teórico, esta “compatibilidad” no debe leerse como un ajuste natural entre rasgos individuales y puestos, sino como un resultado relacional producido por diseños organizativos, criterios de selección y regímenes de evaluación. Las taxonomías de competencias y perfiles tienden a operar como dispositivos normativos que toman la cognición y la comunicación neurotípicas como estándar y convierten en déficit aquello que no se alinea con ese ideal (Doyle & McDowall, 2022; Erbil et al., 2024). De forma análoga, los modelos dominantes de *person-organization fit* pueden desplazar el problema hacia el individuo y ocultar que el “encaje” se fabrica mediante métricas, rutinas y culturas de trabajo (Ezerins et al., 2023). En consecuencia, la contribución teórica del artículo puede formularse como una redefinición de la compatibilidad funcional en clave sociotécnica: más que una correspondencia estática, es una compatibilidad situada que depende del diseño del puesto (tareas, secuenciación, autonomía, previsibilidad), de la ecología comunicativa del equipo (normas implícitas de participación, turnos conversacionales, canales y ambigüedad) y de las condiciones materiales del entorno (carga sensorial, espacios y herramientas).

Esta lectura dialoga con el problema de la doble empatía, que entiende las dificultades de interacción como desajustes bidireccionales entre estilos comunicativos, más que como déficits unilaterales (Milton, 2012), y con el planteamiento de la neurodivergencia como “objetivo móvil” y categoría sociohistórica, cuya inteligibilidad depende de marcos institucionales y culturales (Stenning & Bertilsdotter-Rosqvist, 2021). Por tanto, la matriz de compatibilidad debe interpretarse como una herramienta de orientación: no clasifica “personas” por roles, sino que permite anticipar dónde el rendimiento y el bienestar pueden verse favorecidos —o comprometidos— por normas comunicativas implícitas, ambigüedad de tareas o sobrecarga sensorial.

Aplicado al sector de la comunicación digital, la compatibilidad situada obliga a incorporar la plataformización y sus temporalidades: métricas de visibilidad, intensificación de ritmos y expectativas de conexión permanente (“*always on*”) pueden transformar tareas técnicamente compatibles en prácticas laboralmente excluyentes si la disponibilidad y la interacción continua se naturalizan como requisito de profesionalidad (Duffy et al., 2019). En esta línea, los enfoques de estrategia e innovación en medios subrayan que las competencias solo son inteligibles si se leen junto con las condiciones organizacionales de producción y cambio tecnológico (Omidi et al., 2022). Asimismo, la investigación sobre legitimidad y participación en comunidades profesionales muestra que el mérito no se decide solo por pericia técnica, sino por códigos culturales de interacción que pueden penalizar estilos comunicativos minoritarios (Kirdani-Ryan & Ko, 2024). Estas aproximaciones permiten reinterpretar los resultados del artículo como una invitación a desplazar el foco desde el “ajuste del individuo” hacia el rediseño de prácticas, canales y criterios de evaluación del trabajo comunicativo-digital.

Esta problematización no invalida el potencial inclusivo identificado; lo reorienta hacia un diagnóstico estructural y hacia intervenciones de rediseño. Desde la noción de *neuronormativity* como “diseño ignorante” en RR. HH., la inclusión exige revisar entrevistas, pruebas, criterios conductuales y evaluación del desempeño para reducir sesgos y hacer explícitos los supuestos neurotípicos (Erbil et al., 2024). De manera complementaria, los relatos de empleo cualificado destacan que el éxito laboral se define también en términos de sentido, pertenencia y equilibrio, en tensión con marcos que reducen la competencia a productividad y docilidad (Raymaker et al., 2022; Thorpe et al., 2024). En consecuencia, la traducción práctica de las compatibilidades relativas propuestas requiere ajustes razonables, apoyos y participación de personas con autismo en el diseño de procesos y entornos, en coherencia con recomendaciones institucionales y con estrategias de empleo con apoyo y mentoría interna (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024; Caballero, 2024; López, 2023).

Finalmente, conviene mantener una cautela analítica: la heterogeneidad del autismo limita cualquier lectura esencialista de “fortalezas” y obliga a tratar las compatibilidades como hipótesis orientadoras, no como asignaciones de rol. En este punto, la discusión bioética sobre neurodiversidad recuerda que la reivindicación de derechos y apoyos no depende de negar que determinadas experiencias puedan ser intrínsecamente difíciles para algunas personas, y que la agenda inclusiva debe sostenerse sobre autonomía y apoyos diferenciados (Hughes, 2021). Así, futuras investigaciones empíricas (p. ej., estudios de caso organizacionales o análisis de procesos de selección y desempeño) podrían evaluar qué configuraciones concretas de diseño del puesto y ecología comunicativa convierten la compatibilidad potencial en inclusión sostenible.

## 6. Conclusiones

Este estudio ha identificado, desde una aproximación documental y comparativa, compatibilidades relativas entre capacidades laborales frecuentemente descritas en personas con TEA y competencias demandadas por perfiles del ámbito de la comunicación digital. En particular, la matriz comparativa sugiere mayores condiciones de alineación en roles con fuerte componente analítico y técnico —como analista de datos digitales, especialista en comunicación de marca o gestor/a de redes sociales—, donde se valoran la precisión, la sistematicidad y el trabajo estructurado.

Más allá del inventario de perfiles, la principal aportación del artículo es conceptual: la compatibilidad funcional se interpreta como una compatibilidad situada y sociotécnica, dependiente del diseño del puesto, de la ecología comunicativa del equipo y de las condiciones materiales de trabajo. En consecuencia, los resultados no deben leerse como asignación de roles por “rasgos”, sino como un marco para detectar dónde el diseño organizativo, los criterios de selección y los regímenes de evaluación pueden habilitar —o bloquear— la participación profesional.

En términos aplicados, la transformación digital abre oportunidades de inclusión solo si se acompaña de ajustes razonables y de rediseños organizacionales (p. ej., procesos de selección adaptados, clarificación de tareas y expectativas, canales de comunicación explícitos y apoyo/mentoría). El marco normativo internacional y nacional respalda estas medidas, pero su efectividad depende de su traducción operativa en políticas y prácticas empresariales, especialmente en sectores atravesados por métricas de desempeño y temporalidades intensificadas.

## 7. Limitaciones y futuras líneas de investigación

Este estudio presenta limitaciones derivadas de su diseño cualitativo exploratorio basado en fuentes secundarias. En primer lugar, la matriz de compatibilidad se construye a partir de convergencias en la literatura y en documentación/ofertas del sector, por lo que sus porcentajes deben interpretarse como una heurística orientativa y no como medida psicométrica ni predictor individual de desempeño. En segundo lugar, el análisis de perfiles se circunscribe a documentación y ofertas publicadas en España (2020–2025), lo que puede sesgar la representación de competencias hacia plantillas de reclutamiento y demandas coyunturales del mercado.

Asimismo, la heterogeneidad del espectro autista, los distintos niveles de apoyo y las posibles coocurrencias implican que las compatibilidades identificadas no son universalizables. Del mismo modo, al no incorporar trabajo de campo ni participación directa de personas con TEA, empleadores o equipos, el estudio no captura de forma empírica cómo operan en la práctica la neuronormatividad, las ecologías comunicativas y las temporalidades plataformizadas descritas en la discusión.

Futuras investigaciones podrían avanzar en tres direcciones complementarias:

- 1) *Validación empírica y situada*: estudios de caso, entrevistas y/o etnografías organizacionales con personas con TEA y profesionales del sector para contrastar cómo el diseño del puesto, la coordinación del equipo y el entorno sensorial median la inclusión y el bienestar.
- 2) *Evaluación de intervenciones*: diseño y evaluación de programas piloto en empresas de comunicación digital (selección adaptada, mentoría interna, comunicación estructurada, criterios de desempeño basados en entregables y ajustes razonables), incorporando indicadores de permanencia, satisfacción y desarrollo profesional.
- 3) *Agenda sociotécnica y comparativa*: análisis del impacto de métricas, plataformas e IA (automatización, gestión algorítmica y visibilidad) en barreras/facilitadores para la inclusión, así como comparaciones entre países/segmentos del sector para identificar buenas prácticas transferibles.

## Referencias

- Albacete, L., Tudela, M. J. & Confederación Autismo España (2025). *Análisis de las necesidades y prioridades de las personas adultas con autismo. Aplicando metodologías participativas*. Madrid: Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo. [https://centroautismo.es/wp-content/uploads/2025/06/AnalisisNecesidades PersonasAdultasAutistas\\_CentroAutismo.pdf](https://centroautismo.es/wp-content/uploads/2025/06/AnalisisNecesidades PersonasAdultasAutistas_CentroAutismo.pdf)
- Andrés-Gárriz, C., Mumbardó-Adam, C. & Vicente Sánchez, E. (2023). Una revisión sistemática sobre autodeterminación en jóvenes y adultos con trastorno del espectro autista: incidiendo en una cuestión pendiente. *Anu. Psicol.*, ART-2023-133911. <https://zaguan.unizar.es/record/126476>
- Artigas-Pallarès, J. & Paula, I. (2012). El autismo 70 años después de Leo Kanner y Hans Asperger. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 32(115), 567-587. <https://doi.org/10.4321/S0211-57352012000300008>
- Asociación Americana de Psiquiatría (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnosticos del DSM-5*. <https://www.eafit.edu.co/ninos/redde laspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Austin, R. D. & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. Why you should embrace it in your workforce. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
- Autism Europe (2014). *Autism at work: Together we can*. Brussels: Autism Europe. [https://autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment\\_EN.pdf](https://autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf)
- Autism Speaks (2015). *Signos de autismo en adultos*. <https://www.autismspeaks.org/signos-de-autismo-en-adultos>
- Barrios, A. & Zambrano, W. (2015). Convergencia Digital: Nuevos perfiles profesionales del periodista. *Anagramas-Rumbos y Sentidos de La Comunicación*-, 13(26), 221–240. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s1692-25222015000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s1692-25222015000100012&script=sci_arttext)
- Bello, E. (2022). *Cuáles son las previsiones y tendencias de comunicación para 2024*. Escuela de Negocios de La Innovación y Los Emprendedores IEBS. <https://www.iebschool.com/hub/tendencias-comunicacion-digital-comunicacion-digital/>

- Bishop-Fitzpatrick, L., Dababnah, S., Baker-Ericzén, M. J., Smith, M. J. & Magaña, S. M. (2019). Autism spectrum disorder and the science of social work: A grand challenge for social work research. *Social Work in Mental Health*, 17:1, 73-92, <https://doi.org/10.1080/15332985.2018.1509411>
- Bölte, S. (2025). Social cognition in autism and ADHD. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 169, 106022. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2025.106022>
- Borgonovi, K., Rocha, E., Massucato, G., Pereira Lucas, Caselli, J. C. & Labarthe, J. (2024). Desafíos de la interacción social de la persona con autismo en el mercado laboral. *Ciencias Psicológicas*, 18(1). [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212024000101209&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212024000101209&script=sci_arttext)
- Branton, S. E., Villamil, A. M. & Reed, J. L. (2023). Branding Neurodiversity: A Critical Discourse Analysis of Communicative Capitalism and Change Empowerment Among Neurodiversity Workforce Intermediaries. *Journal of Public Relations Research*, 35(5-6), 357-374. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2023.2244619>
- Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo (2024). *I Plan de acción: Estrategia española en trastorno del espectro autista 2023-2027*. [https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/I\\_Plan\\_Autismo.pdf](https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/I_Plan_Autismo.pdf)
- Compte-Pujol, M., Estanyol, E. & Lalueza, F. (2025). La inserció laboral de les persones amb autisme com a professionals de la comunicació i les relacions públiques. *Comunicació. Revista de Recerca i d'Anàlisi*, 42(2). <https://doi.org/10.2436/20.3008.01.258>
- Coursera (2023). *2023 Global Skill Report*.
- Cuervo-Botero, G.-R., Zuñiga Bolivar, S. M., Abella-León, C. & Betancur Agudelo, J. E. (2025). Ajustes razonables para la Inclusión social y productiva de las personas con discapacidad en Colombia: Avances y desafíos en su implementación. *Revista Prisma Social*, (50), 189-219. <https://revistaprismasocial.es/ps/article/view/5859>
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (eds.) (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. London: SAGE, 5<sup>th</sup> ed.
- DIRCOM (2024). *Los nuevos perfiles profesionales que impulsará la IA en el sector de la Comunicación*. <https://www.dircom.org/2024/09/03/los-nuevos-perfiles-profesionales-que-impulsara-la-ia-en-el-sector-de-la-comunicacion/>
- Doyle, N. & McDowall, A. (2022), Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(3), 352-382, <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2020-0172>
- Dudley, C., Nicholas, D. B. & Zwicker, J. (2015). What do we know about improving employment outcomes for individuals with Autism Spectrum Disorder? *SPP Research Paper*, 8(32). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2658823](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2658823)
- Duffy, B. E., Poell, T. & Nieborg, D. (2019). Platform practices in the cultural industries: Creativity, labor, and citizenship. *Social Media + Society*, 5(4). <https://doi.org/10.1177/2056305119879672>
- Erbil, C., Özbilgin, M. F. & Gündogdu, N. (2024). Neuronormativity as ignorant design in human resource management: The case of an unsupportive national context. *Human Resource Management Journal*, 35(2), 454-475. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12573>
- Ezerins, M. E., Vogus, T. J., Gabriel, A. S., Simon, L. S., Calderwood, C. & Rosen, C. C. (2023). From environmental niches to unique contributions: Reconsidering fit to foster inclusion across



- neurotypes. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 41–44. <https://doi.org/10.1017/iop.2022.98>
- Gama, K., Liebel, G., Goulão, M., Lacerda, A. & Lacerda, C. (2025). A Socio-Technical Grounded Theory on the Effect of Cognitive Dysfunctions in the Performance of Software Developers with ADHD and Autism. 2025 *IEEE/ACM 47th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society (ICSE-SEIS)*, Ottawa, ON, Canada, 1–12, <https://doi.org/10.1109/ICSE-SEIS66351.2025.00006>
- Geschwind, D. (2009). Advances in Autism. *Annual Review of Medicine*, 60(1). <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.med.60.053107.121225>
- Gobierno de España (2015). *Ley General de Derechos de Las Personas Con Discapacidad y de Su Inclusión Social*. <https://www.siiis.net/documentos/ficha/507478.pdf>
- Goldfarb, Y., Golan, O. & Gal, E. (2025). A narrative approach to career identity construction of autistic adults. *Journal of Vocational Behavior*, 157, 104092. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104092>
- Grandi, B., Merinero Santos, M., Mesa Muñoz, N., Albacete Rosado, L. & Tudela Castro, M. J. (2024). *El acceso al empleo público de las personas con autismo. Situación actual, barreras y facilitadores*. Madrid: Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo. [https://centroautismo.es/wp-content/uploads/2024/07/ElAccesoalEmpleoPublico\\_SituacionActualBarrerasFacilitadores\\_CentroAutismo.pdf](https://centroautismo.es/wp-content/uploads/2024/07/ElAccesoalEmpleoPublico_SituacionActualBarrerasFacilitadores_CentroAutismo.pdf)
- Hughes, J. A. (2021). Does the heterogeneity of autism undermine the neurodiversity paradigm? *Bioethics*, 35(1), 47–60. <https://doi.org/10.1111/bioe.12780>
- Jodra, M. & García-Villamizar, D. (2019). Impacto de la Activación Emocional en el Reconocimiento de Emociones en Personas Adultas con trastornos del Espectro del Autismo y discapacidad intelectual. *Acción Psicológica*, 16(2), 103–117. <https://doi.org/https://doi.org/10.5944/ap.16.2.25566>
- Kirdani-Ryan, M. & Ko, A. (2024). Neurodivergent Legitimacy in Computing Spaces. *ACM Transactions on Computing Education*, 24(4), 1–28. <https://doi.org/10.1145/3690651>
- Liebel, G., Langlois, N. & Gama, K. (2024). Challenges, Strengths, and Strategies of Software Engineers with ADHD: A Case Study. 2024 *IEEE/ACM 46th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society (ICSE-SEIS)*, 57–68. <https://doi.org/10.1145/3639475.3640107>
- López, E., Tabares, L. & Zuluaga, J. (2022). Trastorno del espectro autista y cognición social: un estudio de revisión. *Psicoespacios: Revista Virtual de La Institución Universitaria de Envigado*, 16(29), 1–20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8900003>
- López, M. (2023). Experiencia de inclusión laboral: el caso de Oscar, pianista con trastorno del espectro autista. *Revista Educación*, 47(2), 749–774. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435701>
- Meza-Rivera, B. X., Londoño-Muñoz, C. & Arango-Lopera, C. A. (2025). Nuevos perfiles, nuevas competencias en comunicación. Una revisión de literatura. *Doxa Comunicación. Revista Interdisciplinar de Estudios de Comunicación y Ciencias Sociales*, 40, 409–433. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n40a2728>



- Merinero Santos, M., Grandi, B., Albacete Rosado, L. & Tudela Castro, M. J. (2024). *El acceso a la salud de las personas con autismo. Bienestar emocional y salud mental*. Madrid: Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo.
- Milton, D. E. M. (2012). On the ontological status of autism: The 'double empathy problem'. *Disability & Society*, 27(6), 883–887. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.710008>
- Naciones Unidas (2006). *Antecedentes de la Convención. Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/crpd/background-convention>
- Omid, A., Dal Zotto, C. & Picard, R. G. (2022). The nature of work in the media industries: A literature review. *Journalism and Media*, 3(1), 157–181. <https://doi.org/10.3390/journalmedia3010013>
- Ortiz, A. (2015). *Enfoques y metodos de investigacion en las ciencias sociales y humanas*. Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/lc/uoc/titulos/70250>
- Pérez, P. & Martínez, L. (2014). Perfiles cognitivos en el Trastorno Autista de Alto Funcionamiento y el Síndrome de Asperger. *Ces Psicología*, 7(1), 141–155. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-30802014000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-30802014000100012&script=sci_arttext)
- Raymaker, D. M., Sharer, M., Maslak, J., Powers, L. E., McDonald, K. E., Kapp, S. K., Moura, I., Wallington, A. F. & Nicolaidis, C. (2022). [I] don't wanna just be like a cog in the machine: Narratives of autism and skilled employment. *Autism*, 27(1), 65–75. <https://doi.org/10.1177/13623613221080813>
- Saavedra, M., Grijalba, N. & Pedrero, L. (2018). Hacia una redefinición de las competencias y perfiles profesionales del comunicador audiovisual en el ecosistema digital [Article]. *Doxa, Comunicación*, 27, 369–385. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n27a18>
- Sánchez, A. (2022). Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo. *Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 3(10). [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/1188](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1188)
- Sánchez, M., Viñaras, M. & Vázquez, T. (2022). Las barreras invisibles para las personas con discapacidad en el sector de la comunicación. *Revista Prisma Social*, 36, 166–194. <https://revistaprismasocial.es/article/view/4576>
- Sanromà-Giménez, M., Lázaro-Cantabrana, J. & Gisbert-Cervera, M. (2017). La tecnología móvil: Una herramienta para la mejora de la inclusión digital de las personas con TEA. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 7(2), 173–192. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-70262017000200173&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-70262017000200173&script=sci_arttext)
- Sevilla Muñiz, R. (2022). *El proceso de evaluación en salud mental. La atención al bienestar emocional y a la salud mental en la vida adulta de las personas en el espectro del autismo*. Cádiz: Asociación Española de Profesionales del Autismo-AETAPI. <https://aetapi.org/wp-content/uploads/2022/02/GUIA-SALUD-MENTAL-2022.pdf>
- Scharager, J. & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología*, 1, 1–3.
- Sreckovic, M. A, Schultz, T. R, Kucharczyk, S. & Welsh-Young, N. (2023). Coming out autistic at work: A review of the literature. *Autism*, 28(7), 1772–1784. <https://doi.org/10.1177/13623613231206420>

- Stenning, A. & Bertilsdotter-Rosqvist (2021). Neurodiversity studies: Mapping out possibilities of a new critical paradigm. *Disability & Society*, 36(9), 1532–1537. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1919503>
- Strauss, A. & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. London: Sage.
- Swart, K., Bond-Barnard, T. & Chugh, R. (2022). Challenges and critical success factors of digital communication, collaboration and knowledge sharing in project management virtual teams: a review. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 10(4), 84–103. <https://aisel.aisnet.org/ijispm/vol10/iss4/5/>
- Thorpe, D., McKinlay, M., Richards, J., Sang, K. & Stewart, M. E. (2024). The Lived Experience of Autistic Adults in Employment: A Systematic Search and Synthesis. *Autism in Adulthood*, 6(4), 495–509. <https://doi.org/10.1089/aut.2022.0114>
- Tomczak, M. T., Mpofu, E. & Hutson, N. (2022). Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10982. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710982>
- Tunque, M. A., Quispe, L., Rivera, M. & Ccanto-Curo, R. (2022). Competencias digitales para profesionales del siglo XXI: una revisión sistemática. *Sinergias Educativas*, 1(1), 1–16. <https://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/201/520>
- Vela, R. (2024). La inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista ante la discriminación por razones de discapacidad: el nuevo reto de la política de empleo. *Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*. [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/1471](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1471)
- Vidriales, R., Hernández, C. & Plaza, M. (2018). Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo: "Un potencial por descubrir". Madrid: Confederación Autismo España. <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2018/10/Empleo-y-Trastorno-del-Espectro-del-Autismo.-Un-potencial-por-descubrir.pdf>
- Vidriales-Fernández, R., Plaza Sanz, M., Gutiérrez Ruiz, C. & Hernández Layna, C. (2019). *El cuidado de mi salud. Guía práctica para la promoción de la salud de las personas mayores con trastorno del espectro del autismo*. Madrid: Confederación Autismo España. [https://autismo.org.es/wp-content/uploads/2022/05/guia\\_el\\_cuidado\\_de\\_mi\\_salud\\_a5\\_web.pdf](https://autismo.org.es/wp-content/uploads/2022/05/guia_el_cuidado_de_mi_salud_a5_web.pdf)
- Vidriales-Fernández, R., Plaza-Sanz, M., Hernández-Layna, C., Verde-Cagiao, M., Benito-Ruiz, G. & Carvajal-Molina, F. (2023). Characterizing the physical and mental health profile of children, adolescents and adults with autism spectrum disorder in Spain. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1088727>
- Viñarás-Abad, M., Sánchez-Valle, M. & Vázquez-Barrio, T. (2021). Situación de las personas con discapacidad en el sector de la Comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos. *El Profesional de La Información*. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E. & Schreuer, N. (2021). "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for employees with autism. *Research in Developmental Disabilities*, 114, 103959. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ridd.2021.103959>
- Walsh, L., Lydon, S. & Healy, O. (2014). Employment and vocational skills among individuals with Autism Spectrum Disorder: Predictors, impact, and interventions. *Review Journal of Autism and Development Disorders*, 1, 266–275. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0024-7>