

GACETA

DESARROLLO

humano

NEURODIVERGENCIA

¿Cómo gestionarla en un ambiente
laboral y personal?



DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
SUBDIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO

GACETA
DESARROLLO
humano

DIRECTORIO

Dr. Sergio Fontes Granados
Secretario Ejecutivo de Administración

Mtro. Andrés Sánchez Hernández
Director Ejecutivo de Recursos Humanos

Lic. Miguel Ángel Brito Pulido
Director de Administración de Personal

Mtro. Rodrigo de Jesús García Chimal
Subdirector de Capital Humano

PAEP:

Lic. Anaiss Alcaraz Alcantar
Jefa de Unidad Departamental
de Apoyo

Lic. Paola Andrea Bermúdez Ramírez
Técnica Especializada

Lic. Claudia Erika Rivera Velázquez
Técnica Especializada

Lic. Juana García González
Técnica Especializada

Lic. Haydeé Lugo Cervantes
Administrativa Especializada

Lic. Patricia Pérez Ramírez
Secretaria de Magistrado

Mtro. Andrés Guadalupe Guerrero Navarrete
Técnico Especializado

Lic. Aída Salazar Pérez
Técnica Especializada

Lic. César Manuel Ruiz Pedraza
Técnico Especializado

Lic. Diana Martínez Sánchez
Administrativa Especializada

María Vianey Vidal Zúñiga
Administrativa Especializada

Lic. Denis Yocelin Benítez Buendía
Administrativa Especializada

Diseño Editorial
Dirección General de Gestión Tecnológica

ÍNDICE

5	EDITORIAL
6	REFLEXIÓN DEL MES
7	EN LIBRERÍAS Y PLATAFORMAS
9	PSICOLOGÍA DE HOY
12	CONSTRUYÉNDONOS
16	AYUDÁNDONOS
22	SALUD
26	ENTRETENIMIENTO
27	REFERENCIAS
27	INVESTIGACIÓN Y ELABORACIÓN

Editorial

Estimados lectores, es un placer darles la bienvenida a esta nueva edición bimestral de nuestra gaceta. En esta ocasión, nos sumergimos en el paradigma de la neurodiversidad, reconociendo que no existe única forma "correcta" de funcionamiento cerebral.

Condiciones como el Trastorno del Espectro Autista, el Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad y la Dislexia se presentan aquí no como patologías, sino como expresiones legítimas de la variabilidad humana.

A través de la reflexión "El puente invisible", exploramos cómo la verdadera inclusión no consiste en cambiar a las personas para que encajen en un estándar, sino en diseñar estructuras que soporten distintos ritmos y estilos cognitivos. En el ámbito laboral, el desafío radica en transformar entornos rígidos que suelen imponer barreras como la sobrecarga sensorial o procesos de selección excluyentes.

Nuestra propuesta es avanzar hacia un modelo que valore fortalezas específicas como la hiperfocalización, la creatividad y la atención al detalle. Para lograrlo, profundizaremos en estrategias esenciales: desde ajustes razonables en el espacio físico hasta el fomento de un liderazgo inclusivo y empático.

Les invitamos a ser agentes de cambio, utilizando la psicoeducación para derribar estereotipos y construir una cultura organizacional donde cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial.

¡Disfruten de la lectura!

Equipo PAEP

El Puente Invisible

*En una ciudad dividida por un río, existían dos barrios que apenas se miraban.
En uno, las personas caminaban rápido, hablaban fuerte y resolvían todo con inmediatez.
En el otro, las personas observaban en silencio, analizaban cada detalle y necesitaban tiempo
antes de responder.*

Durante años, ambos barrios pensaron que el otro “funcionaba mal”.

Un día, una tormenta derribó el único puente que los conectaba. Sin comunicación, comenzaron los problemas. Entonces, una arquitecta propuso algo distinto:

–“No construyamos un puente igual al anterior. Construyamos uno que soporte distintos ritmos.”

Diseñaron un puente con espacios amplios, zonas de descanso y señalizaciones claras. Algunos cruzaban rápido. Otros se detenían a observar el paisaje. Pero todos podían cruzar.

*Con el tiempo comprendieron algo esencial:
El problema nunca fue cómo caminaban.
El problema era que el puente no estaba pensado para todos.*

Reflexión:

Gestionar la neurodivergencia no significa cambiar a las personas, sino construir de entendimiento que reconozcan distintos ritmos, estilos cognitivos y formas de interacción.



En librerías y plataformas



El TDAH es genial

Este libro se presenta como una guía práctica y divertida para adultos que buscan mejorar sus vidas, partiendo de la premisa de que el mundo en el que viven no fue diseñado para ellos, lo que puede llevarlos a sentirse fracasados. Los autores, Kim y Penn Holderness, tienen la misión de cambiar la visión sobre el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), un tema que conocen íntimamente, ya que Penn fue diagnosticado en la universidad.

El mensaje central es de empoderamiento: los autores aseguran que, lejos de fracasar, quienes viven con TDAH son "increíbles". A través de anécdotas entretenidas y conocimientos aportados por médicos, investigadores y especialistas, Kim y Penn ofrecen consejos y explicaciones sencillas sobre:

- Cómo es la vida con un cerebro con TDAH.

- Estrategias para afrontar los desafíos del TDAH con una perspectiva positiva.

- Técnicas y herramientas específicas para maximizar las fortalezas individuales.

Los autores enfatizan que, si bien el TDAH puede ser intimidante, también conlleva "grandes ventajas" como la creatividad, la energía y la hiperconcentración.



Serie: Atypical (2017)

Atypical (2017) es una serie que se centra en la vida de Sam Gardner, un joven de 18 años con autismo leve. La narración lo presenta como alguien con intereses muy específicos, como los pingüinos, los mapas de la Antártida y los auriculares con cancelación de ruido. A través de su perspectiva, la serie explora las dificultades que enfrenta para descifrar las complejidades humanas, incluyendo conceptos como el amor, el caos y las metáforas. Sam se caracteriza por su franqueza, que a veces resulta incómoda o sorprendente, pero siempre es genuina.

En esencia, la serie trasciende la historia individual de Sam para convertirse en una exploración del crecimiento personal: atreverse a vivir, sentir y cometer errores en el proceso de encontrar un camino propio. El mensaje subyacente es que la diferencia no es un impedimento, sino un elemento que enriquece la vida.



Temple Grandin (2010)

La película biográfica de HBO, Temple Grandin (2010), dirigida por Mick Jackson y protagonizada por Claire Danes, ofrece un retrato magistral y conmovedor sobre la vida de una mujer que se convirtió en una de las científicas más brillantes de su tiempo.

La cinta relata las dificultades que Temple enfrentó desde niña. Fue diagnosticada con autismo a los cuatro años, una época en la que aún no conseguía hablar, y sus patrones de conducta eran distintos a los de los niños de su edad. A pesar de los pronósticos médicos poco alentadores, el apoyo constante de su madre, Eustacia (Julia Ormond), fue vital, pues se esforzó por darle una educación que la valorara como "diferente, pero no menos".

Es una película recomendable y esperanzadora, que invita a reflexionar sobre la inclusión y el valor de las personas neurodivergentes.



¿Qué entendemos por **neurodivergencia**, y que se hace en el **contexto laboral**?



En la gaceta “*Un lente diferente: la mirada de la neurodiversidad. Mirar distinto, aportar distinto*” se abordó la neurodiversidad como el reconocimiento de que no existe única forma “correcta” de funcionamiento cerebral. Esta perspectiva propone que condiciones como el Trastorno del Espectro Autista (TEA), el TDAH o la dislexia no deben entenderse exclusivamente desde la patologización, sino como expresiones legítimas de la variabilidad humana.

Desde esta base, el concepto de neurodivergencia hace referencia a aquellas personas cuyo funcionamiento neurológico se aparta de lo considerado estadísticamente típico (Sosa, 2020). La Facultad de Psicología de la UNAM (2024) señala que comprender estas diferencias implica reconocer estilos cognitivos particulares, formas distintas de procesar la información y modos específicos de interacción social.

En el ámbito laboral, las principales barreras para las personas neurodivergentes no radican exclusivamente en su condición, sino en los entornos organizacionales rígidos (Sánchez, 2024).

La evidencia sugiere que factores como:

- ☑ Sobrecarga sensorial
- ☑ Procesos de selección centrados en habilidades sociales normativas
- ☑ Falta de ajustes razonables
- ☑ Escasa capacitación institucional

son elementos que inciden directamente en la exclusión laboral.

Amador Fierros et al. (2021) enfatiza que los entornos inclusivos se caracterizan por reconocer fortalezas cognitivas como la atención al detalle, la memoria específica y la capacidad de hiperfocalización.

En el contexto del Poder Judicial de la Ciudad de México, esto implica reflexionar sobre:

- ✓ Procesos de contratación
- ✓ Dinámicas de equipo
- ✓ Diseño de espacios físicos
- ✓ Liderazgo inclusivo

No se trata de disminuir estándares, sino de diversificar estrategias para alcanzar la excelencia desde múltiples estilos cognitivos y de relación.



Hablemos de los problemas de aprendizaje

Cuando nos referimos a problemas de aprendizaje, hablamos de dificultades para adquirir o procesar información. Estas dificultades afectan diferentes áreas del aprendizaje, como la escritura, la lectura, las matemáticas o la atención.

En este sentido, es importante mencionar y reconocer que los problemas de aprendizaje no son una señal de falta de capacidades, esfuerzo o motivación. Son una condición que requiere atención particular y estrategias adecuadas para la inclusión laboral.

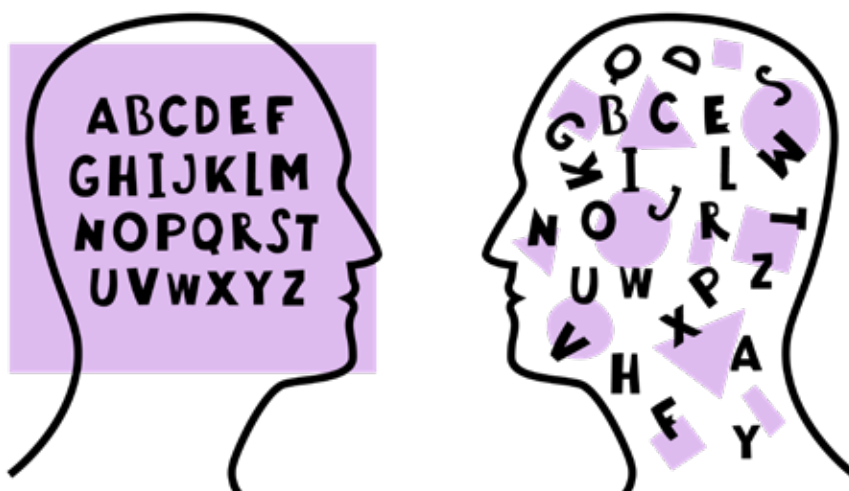
El DSM-5 (2014), enfatiza que “en todos los individuos, el trastorno específico del aprendizaje puede producir deficiencias durante toda la vida en las actividades que dependen de habilidades y conocimientos, incluido el rendimiento ocupacional”.

La dislexia y la dispraxia son algunos de los trastornos neurodiversos comunes que afectan el aprendizaje, así como la manera de procesar la información, y que podrían estar presentes en la vida laboral cotidiana, a grandes rasgos estas serían algunas de sus características:

- ☑ La dislexia conlleva dificultades de lectoescritura, ortografía y memoria verbal. Por ejemplo, repercute al reconocer letras o sonidos, invertir letras y/o leer con lentitud.
- ☑ La dispraxia afecta la planificación de movimientos, coordinación motora y la motricidad fina y/o gruesa. Por ejemplo, caídas frecuentes o dificultad con la orientación espacial.

Reconociendo la necesidad de establecer intervenciones eficaces y efectivas, que puedan llevarnos a cambios reales y significativos en el Poder Judicial de la CDMX, te invitamos a que, si reconoces alguna de las situaciones anteriores de manera recurrente, te acerques al equipo PAEP, en donde con gusto te apoyaremos realizando una valoración o canalización, Ext. 511757.

Recuerda que estas condiciones no son enfermedades, sino formas únicas de obtener, reconocer y procesar información, que, con las adaptaciones necesarias y empatía, nos permiten desarrollar fortaleza, talentos y bienestar laboral.



Neurodivergencia y relaciones laborales



El enfoque contemporáneo en consonancia con los principios de inclusión y derechos humanos, garantiza la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras discriminatorias para las personas neurodivergentes en el ámbito laboral.

De acuerdo a la New York State Office of Mental Health (NYS OMH) et al., s.f., las personas neurodivergentes pueden aportar muchas cosas al lugar de trabajo, por lo tanto, es importante reconocer los obstáculos que pueden enfrentar como las fortalezas que tienen:

Retos:

- ☑ **Comunicación social.** La carga social de trabajar en equipo agota bastante.
- ☑ **Sensibilidad sensorial.** La dinámica operativa habitual puede resultar extenuante para perfiles con alta sensibilidad sensorial.
- ☑ **Salud mental.** La presión de ocultar su verdadera naturaleza y la falta de empatía del entorno suelen derivar en cuadros de ansiedad o depresión, mermando su rendimiento laboral.

Fortalezas:

- ☑ **Atención al detalle.** El talento neurodivergente aporta un valor diferencial en tareas que exigen un alto nivel de exactitud y enfoque.
- ☑ **Creatividad e innovación.** Algunos brillan por su capacidad de pensar fuera de la caja y generar soluciones innovadoras.
- ☑ **Persistencia e intereses especiales.** Su capacidad de concentración intensa genera soluciones innovadoras en áreas técnicas y creativas.

Por su parte, los retos si bien implican una dificultad, también se presentan como una oportunidad de cambio que pueden superarse con estrategias adecuadas. Cuando se acepta la neurodivergencia en el lugar de trabajo, es como abrir una puerta a la innovación y puede ser un terreno fértil para que las mentes neurodivergentes florezcan.

Tufiño (2025) acentúa las siguientes medidas de integración que faciliten su adaptación al entorno laboral:

- ☑ **Modificaciones del ambiente laboral.** Incluye ajustes en el horario de trabajo, creación de espacios tranquilos o implementación de tecnologías de asistencia que apoyen la productividad.
- ☑ **Acompañamiento y mentoría.** Es fundamental implementar programas de acompañamiento personalizado para potenciar el bienestar y productividad de las personas neurodivergentes.
- ☑ **Sensibilización y capacitación de equipos de trabajo.** La integración de la diversidad cognitiva y el trato respetuoso fundamentan un entorno de trabajo sólido, saludable y solidario.

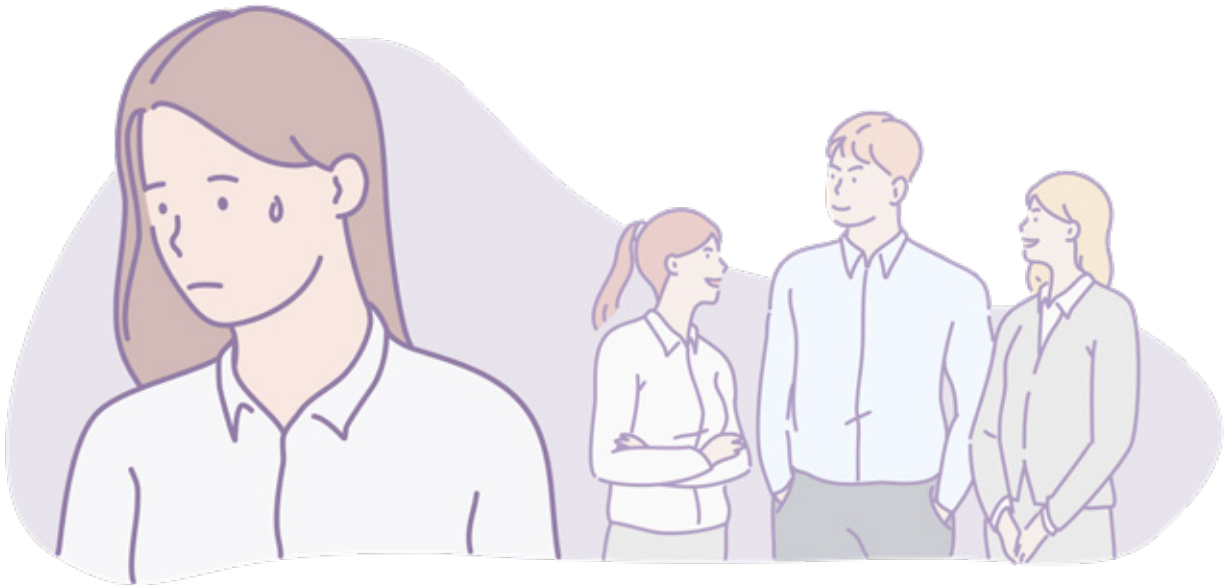
El reto radica en abordar la importancia de concientizar en el ámbito laboral creando las condiciones necesarias para que las personas divergentes se mantengan, crezcan y gocen de una protección social efectiva en el contexto laboral.



Construyendo vínculos: Neurodivergencia y relaciones interpersonales

Otro factor clave en la inclusión laboral de personas neurodivergentes es la construcción de vínculos. Aunque los estilos comunicativos no poseen una superioridad intrínseca, operan como el estándar social dominante. Esta norma impuesta provoca que las personas neurodivergentes enfrenten desafíos interaccionales y sean frecuentemente estigmatizadas con el señalamiento de “falta de habilidades sociales”. Ante ello, surge la pregunta ¿Cómo fomentar la diversidad e inclusión en el entorno laboral?

A continuación, se enlistan sugerencias para que desde la posición de cada uno se construya una cultura más diversa en el trabajo, promoviendo la inclusión de manera efectiva, digna y saludable.



- ☑ **Promueve la escucha activa.** Construir una cultura de inclusión requiere que cada persona se sienta valorada y escuchada. Esto implica dedicar tiempo a conocer las experiencias y perspectivas de todos nuestros compañeros y compañeras, dando especial atención a las voces menos representadas. Al actuar con empatía y respeto, transformamos el espacio de trabajo en un entorno seguro donde todos se sienten cómodos compartiendo sus opiniones.
- ☑ **Revisa tus estereotipos.** Todos operamos bajo “mapas mentales” automáticos que pueden sesgar nuestra percepción y decisiones laborales. Reconocer estas barreras invisibles es clave para asegurar un trabajo equitativo y respetuoso con todo el equipo.

- ☑ **Usa un lenguaje inclusivo.** Nuestras palabras impactan profundamente en los demás. Optemos por un lenguaje respetuoso, diverso y libre de prejuicios, asegurando que todas las personas se sientan valoradas y bienvenidas.
- ☑ **Apoya el talento diverso.** Al recomendar talento se promueve la equidad laboral. Fomentar la diversidad no solo garantiza igualdad de oportunidades, sino que potencia la innovación y enriquece la perspectiva de los equipos de trabajo.
- ☑ **Participa en programas de Diversidad e Inclusión.** Involúcrate en programas, talleres y eventos de equidad y pertenencia. Participar en estas actividades permite ampliar tu red de contactos y aprender la diversidad cultural de tus pares. Sé un agente de cambio e inspira a otros a sumarse a una cultura de respeto.

Fomentar un entorno laboral diverso exige transformaciones estructurales, pero las acciones diarias basadas en el respeto y la equidad impulsan un clima organizacional positivo y cultivan una cultura donde cada persona pueda alcanzar su máximo potencial, y cada integrante es un agente activo de cambio.

Toda pequeña acción cuenta para construir un entorno de trabajo enriquecedor. Cuando la apertura guía nuestro día a día, creamos un espacio seguro donde todos pueden brillar y aportar su mejor versión.

Cada uno de nosotros desempeña un papel esencial a la hora de fomentar lugares de trabajo inclusivos para con el personal neurodivergente. Esto requiere aprendizaje continuo, empatía y adaptabilidad.



Estrategias para gestionar la neurodivergencia



La gestión de la neurodivergencia en entornos laborales requiere una aproximación organizacional basada en evidencia científica y en principios de derechos humanos. No se trata de “normalizar” conductas, sino de generar condiciones estructurales que favorezcan el bienestar y el rendimiento.

La Facultad de Psicología de la UNAM (2022) enfatiza que la inclusión efectiva se sustenta en tres pilares: conocimiento, ajustes razonables y cultura organizacional.

1. Formación y sensibilización institucional

La capacitación continua permite desmontar mitos asociados a la neurodivergencia, la percepción negativa disminuye cuando los equipos reciben información basada en evidencia sobre estilos cognitivos diversos (Sosa, 2020). En contextos laborales, la formación fortalece la empatía y mejora la comunicación interpersonal.

2. Ajustes razonables

Los ajustes no necesariamente implican grandes inversiones. Pueden consistir en:

- ☑ Claridad en instrucciones escritas.
- ☑ Establecimiento de rutinas estructuradas.
- ☑ Espacios de trabajo con menor estimulación sensorial.
- ☑ Retroalimentación específica y predecible.

Pequeñas modificaciones ambientales reducen significativamente los niveles de estrés y aumentan la productividad (Sánchez, 2024).

3. Liderazgo inclusivo

El liderazgo claro, estructurado y empático favorece la integración de personas neurodivergentes (Amador Fierros et al., 2021). La previsibilidad en las tareas y la comunicación directa disminuyen la ambigüedad laboral, que suele ser uno de los principales factores de ansiedad.

4. Redes de apoyo institucional

Programas internos de acompañamiento psicológico y orientación laboral permiten atender situaciones específicas antes de que escalen en conflictos interpersonales o desgaste emocional. La FES Iztacala (2021) destaca la importancia de los espacios seguros de escucha para promover salud mental organizacional.

Gestionar la neurodivergencia no es un acto aislado, sino un proceso continuo que fortalece la cohesión institucional. La evidencia muestra que organizaciones que implementan políticas inclusivas no sólo mejoran el clima laboral, sino que incrementan la innovación y la eficiencia operativa.



Estrategias para gestión laboral del TDAH

Haciendo un recordatorio de la gaceta “Un lente diferente: la mirada de la neurodiversidad. Mirar distinto, aportar distinto”, nos ayuda a entender y a recordar que el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) es una condición del neurodesarrollo caracterizada por dificultades en la regulación de la atención, impulsividad y, en algunos casos, hiperactividad (American Psychiatric Association, 2013). En el contexto laboral, estas características pueden representar retos, pero también ventajas significativas cuando se gestionan adecuadamente.

Desde el enfoque de la neurodiversidad, el TDAH no debe entenderse únicamente como un déficit, sino como una forma distinta de procesamiento cognitivo que puede aportar dinamismo, creatividad y capacidad de respuesta rápida ante situaciones cambiantes (Sosa, 2020).

El Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) en la vida adulta no representa una incapacidad, sino una divergencia funcional en la autorregulación y las funciones ejecutivas. En el ámbito laboral, esto implica que el procesamiento de la información y la gestión de la motivación siguen ritmos distintos a los estándares normativos.

Principales retos en el entorno laboral

Las personas con TDAH pueden enfrentar dificultades relacionadas con: Organización y gestión del tiempo, distracción ante estímulos ambientales, dificultad para priorizar tareas, impulsividad en la toma de decisiones. Estos factores pueden afectar el rendimiento si el entorno laboral no ofrece condiciones adecuadas (Barkley, 2015).

Sin embargo, tienen bastantes fortalezas y aportes que pueden aportar al equipo de trabajo como las siguientes:

- ✓ **Hiperfocalización:** Capacidad de mantener una concentración intensa y prolongada en tareas de alto interés, logrando niveles de productividad superiores en áreas técnicas o de investigación.
- ✓ **Pensamiento Lateral:** Habilidad para generar soluciones innovadoras y creativas ante problemas complejos, "pensando fuera de la caja".
- ✓ **Resiliencia Operativa:** Capacidad de respuesta rápida en entornos dinámicos o de crisis, donde la inmediatez es clave.



¿Qué podemos hacer y cuáles son las estrategias de Inclusión y ajustes razonables, para el entorno laboral?

Estructurar tareas de forma clara.

Implementar el uso de agendas compartidas, recordatorios digitales y minutas escritas tras reuniones para compensar la memoria de trabajo y reducir la ambigüedad.

Dividir el trabajo en pasos pequeños y concretos facilita la organización y evita la sensación de saturación. Las instrucciones claras, por escrito o con ejemplos, ayudan a mantener el enfoque y avanzar con mayor seguridad.

1. Apoyarse en herramientas visuales y tecnológicas.

El uso de recordatorios, agendas digitales o temporizadores permite organizar mejor el tiempo. Técnicas como trabajar por intervalos cortos con pausas (por ejemplo, la técnica Pomodoro), como ya la habíamos mencionado en la gaceta titulada: “Un lente diferente: la mirada de la neurodiversidad. Mirar distinto, aportar distinto”, pueden mejorar notablemente la concentración.

2. Adecuar el espacio de trabajo.

Reducir distracciones, como ruido o interrupciones constantes, esto va a favorecer el desempeño. En algunos casos, además de, poder implementar el uso de auriculares para bloquear el sonido o el ruido o el uso de audífonos donde se recomienda escuchar música barroca para la concentración de las actividades a realizar y por último buscar espacios más tranquilos puede marcar una gran diferencia.

3. Fragmentación de Objetivos.

Dividir proyectos extensos en tareas pequeñas con retroalimentación inmediata, lo cual facilita el mantenimiento de la atención y disminuye la ansiedad laboral.

4. Brindar retroalimentación clara y frecuente.

La comunicación directa y específica ayuda a orientar mejor las tareas. Saber qué se espera y recibir retroalimentación oportuna permite ajustar el trabajo sin generar frustración.

5. Reconocer y potenciar fortalezas.

Muchas personas con TDAH destacan por su creatividad, energía e iniciativa. Involucrarse en tareas dinámicas o que impliquen resolución de problemas puede ser una gran ventaja para los equipos.

Para finalizar, la gestión del TDAH implica adaptar el entorno para maximizar capacidades y fomentar productividad, sin discriminar a nadie por ser diferente.

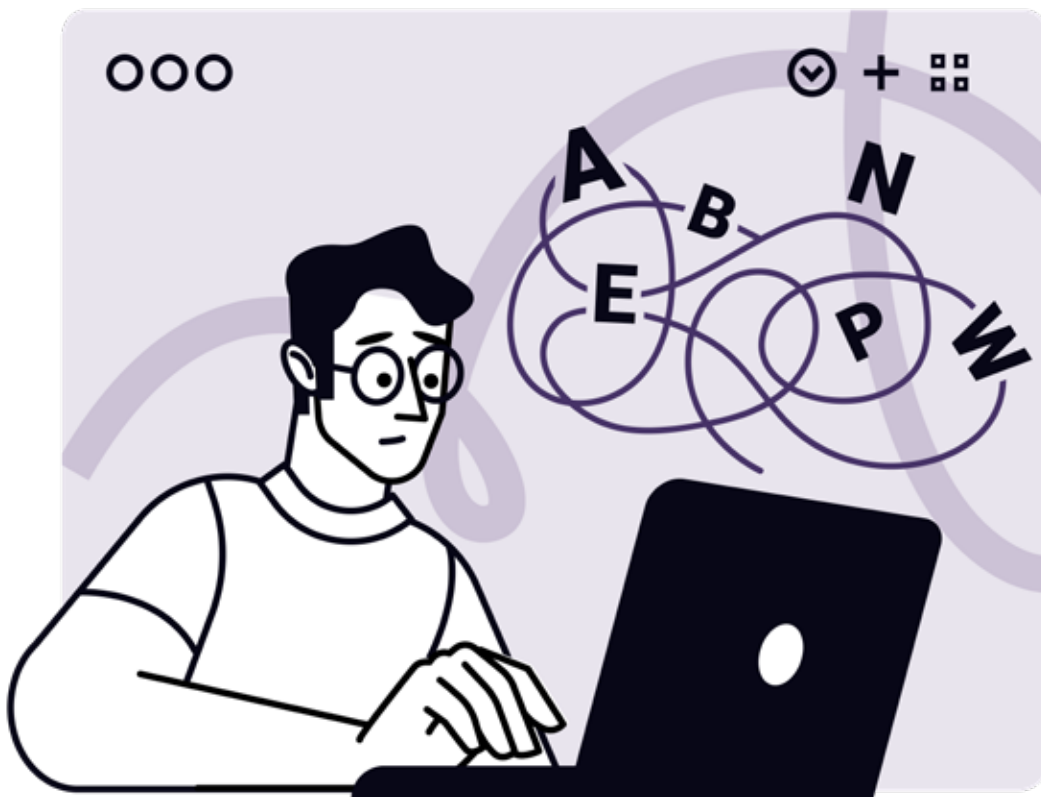
Estrategias para gestión laboral de la dislexia

La dislexia es un trastorno del aprendizaje de origen neurobiológico que afecta la lectura y escritura (International Dyslexia Association, 2017), sin relación con la inteligencia, y muchas personas con dislexia desarrollan habilidades sobresalientes en áreas como el pensamiento visual, la creatividad y la resolución de problemas.

La dislexia es una expresión de la variabilidad humana que afecta principalmente el procesamiento fonológico, pero que frecuentemente se acompaña de habilidades sobresalientes en el procesamiento visual y sistémico. La inclusión efectiva busca eliminar la barrera del "estándar comunicativo dominante" que suele estigmatizar estas diferencias.

Principales retos en el entorno laboral

Entre los desafíos más comunes se encuentran: Dificultad para procesar grandes volúmenes de texto, errores en escritura o redacción, lentitud en lectura de documentos complejos, ansiedad asociada a tareas escritas. Estos retos pueden generar malentendidos sobre la capacidad profesional si no se comprende la condición (Snowling, 2019).





Estrategias de gestión laboral

1. Adaptación de la comunicación

Priorizar instrucciones verbales o complementarlas con explicaciones claras y concisas facilita la comprensión. El uso de lenguaje sencillo también reduce la carga cognitiva.

2. Uso de tecnología de apoyo

Herramientas como lectores de texto, correctores ortográficos avanzados y software de dictado permiten compensar dificultades en lectura y escritura (British Dyslexia Association, 2020).

3. Flexibilidad en tareas escritas

Permitir formatos alternativos para la entrega de información (presentaciones, audios o diagramas) favorece el desempeño y la expresión de ideas.

4. Tiempo adicional para tareas complejas

Otorgar mayor tiempo para actividades que implican lectura o redacción mejora la calidad del trabajo y reduce el estrés.

5. Enfoque en fortalezas cognitivas

Las personas con dislexia suelen destacar en pensamiento visual, solución de problemas y creatividad. Integrarlas en tareas estratégicas o innovadoras potencia su valor dentro de la organización (Sosa, 2020).

Para concluir es importante la inclusión de personas con dislexia en el entorno laboral requiere ajustes simples pero significativos. Al centrarse en sus capacidades y no en sus limitaciones, las organizaciones pueden beneficiarse de perspectivas únicas y soluciones innovadoras.

Mini ejercicio, no diagnóstico, pero informativo

“Explorando estilos de procesamiento cognitivo”

En la gaceta “Un lente diferente: la mirada de la neurodiversidad. Mirar distinto, aportar distinto”, se abordó la importancia de comprender la neurodiversidad como una variación natural del funcionamiento neurológico. En esta gaceta, donde profundizamos en la neurodivergencia en el contexto laboral, proponemos un ejercicio breve de autorreflexión.

Este instrumento está inspirado en el Autism-Spectrum Quotient (AQ) desarrollado por Baron-Cohen et al. (2001), diseñado originalmente como una herramienta de tamizaje para identificar rasgos asociados al espectro autista en población adulta. La versión aquí presentada no tiene valor diagnóstico. En su lugar, busca promover conciencia sobre distintos estilos cognitivos y formas de interacción, además de concientizar sobre el propio modo de organizar el mundo y permitir un acercamiento a profesionales de la salud mental para obtener un apoyo profesional para gestionar, si es que se confirma, una neurodivergencia en su espacio laboral y personal.

Instrucciones

Lee cada afirmación y marca la opción que más se acerque a tu experiencia habitual:

- ☒ Totalmente de acuerdo
- ☒ Parcialmente de acuerdo
- ☒ Parcialmente en desacuerdo
- ☒ Totalmente en desacuerdo

Responde pensando en tu comportamiento general, no en situaciones aisladas.

Autism-Spectrum Quotient (AQ)

Cuestionario de Baron-Cohen et al., 2001

Instrucciones:

Lea cada afirmación y elija una opción:

Totalmente de
acuerdo

Más bien de
acuerdo

Más bien en
desacuerdo

Totalmente en
desacuerdo

Afirmaciones:

1. Noto **pequeños** detalles que otros pasan por alto.
2. Prefiero hacer **las mismas** cosas de la misma manera.
3. Me cuesta **entender las emociones ajenas** por sus gestos o tono de voz.
4. Me resulta difícil hacer amigos nuevos.
5. Me **incomodan** mucho los ruidos y luces intensos.
6. A menudo me preocupo por **organizar las cosas en orden**.
7. No entiendo bien las **indirectas o bromas**.
8. Prefiero dedicar tiempo a **temas específicos** que me interesan.
9. Me cuesta trabajo en **reuniones sociales** grandes.
10. Me conviene tener **una rutina diaria** bien definida.

Puntuación:

Sume 1 punto por cada respuesta: "Totalmente de acuerdo" o "Más bien de acuerdo".

Su puntuación: _____



Resultados:

0-25 percentil: Puntuación baja (Neurotípico/a)

26-50 percentil: Puntuación media

51-74 percentil: Puntuación alta

75-100 percentil: Puntuación muy alta
(Posibles rasgos del espectro autista).

Nota:

El AQ NO es una herramienta diagnóstica. Si tu puntuación está en percentiles altos y tienes dudas, consulta a un profesional en salud mental.

Reflexión sobre los resultados:

Este ejercicio no genera puntuaciones clínicas.

Si varias afirmaciones resonaron contigo, podría indicar que:

- ☒ Tienes un estilo cognitivo estructurado y orientado al detalle.
- ☒ Prefieres claridad, previsibilidad y entornos organizados.
- ☒ Eres sensible a estímulos ambientales.
- ☒ Valoras la comunicación directa y explícita.

Estos rasgos no representan fortalezas o debilidades en sí mismas. En el contexto laboral, pueden convertirse en ventajas cuando el entorno reconoce y gestiona adecuadamente la diversidad cognitiva (Amador Fierros et al., 2021).

¿Por qué incluir este ejercicio en el PAEP?

La psicoeducación es una herramienta clave para reducir estigmas y promover inclusión organizacional (Sosa, 2020). Asimismo, la conciencia sobre estilos cognitivos favorece ajustes razonables y mejora el clima laboral (Sánchez, 2024).

El objetivo de este mini ejercicio es:

- ☒ Fomentar autoconocimiento.
- ☒ Promover empatía dentro de los equipos.
- ☒ Iniciar conversaciones sobre ajustes organizacionales.
- ☒ Visibilizar la diversidad cognitiva como parte del capital humano institucional.
- ☒ Acercarse a profesionales para gestionar en el contexto laboral, en caso de sospechar de alguna neurodivergencia.

¿CÓMO IDENTIFICAR LA NEURODIVERGENCIA EN EL TRABAJO?

La neurodivergencia se refiere a las variaciones naturales en el cerebro humano. En el entorno laboral, reconocer estas diferencias es el primer paso para fomentar un ambiente de respeto, inclusión y máximo desarrollo humano.



INDICADORES CLAVE PARA BUSCAR APOYO

Como psicólogos del PAEP, te invitamos a prestar atención a estos indicadores.
Si te identificas con la mayoría de ellos, nuestro programa está diseñado para acompañarte.

	LECTOESCRITURA	Retos persistentes con la ortografía, inversión de letras o lectura lenta a pesar de la experiencia.	
	COORDINACIÓN	Dificultades marcadas con la motricidad fina (escribir a mano, manipular objetos pequeños) o torpeza motora frecuente.	
	ENTORNO SENSORIAL	Sentirse abrumado por ruidos de oficina, luces brillantes o texturas, afectando seriamente el bienestar.	
	INTERACCIÓN SOCIAL	Dificultad para interpretar normas sociales no escritas, metáforas o el lenguaje no verbal de los colegas.	
	GESTIÓN Y ADAPTACIÓN	Altos niveles de estrés ante cambios de rutina o retos significativos en la solución de problemas cotidianos.	

¿POR QUÉ ACUDIR AL PAEP?

	VALORACIÓN PROFESIONAL Identificamos tus necesidades específicas desde una perspectiva clínica y humana.		CANALIZACIÓN Te orientamos hacia los recursos adecuados dentro y fuera de la institución.		BIENESTAR EMOCIONAL Reducimos la ansiedad y el estrés derivado de intentar "encajar" en moldes rígidos.
--	--	--	---	--	---

CÓMO CONTACTARNOS



Extensión telefónica:

511757



“

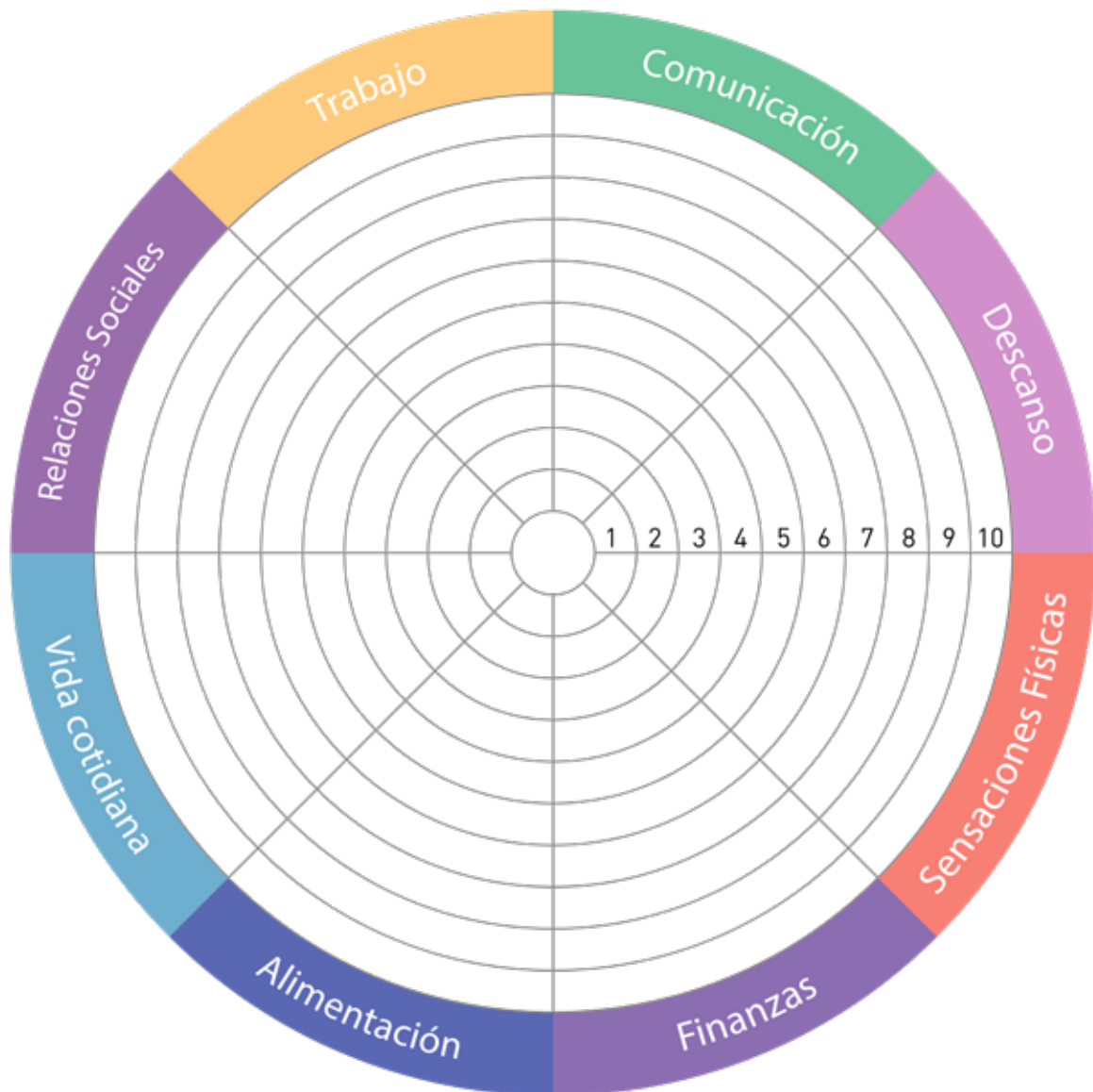
Tu mente funciona de forma única,
y eso es una fortaleza.

”



ENTRETENIMIENTO

Completa dónde se encuentran tus habilidades y fortalezas en cada área, lo que te ayudará a reconocer dónde poner más atención y cuidar tu bienestar:



Este modelo está basado en el libro *The Neurodivergent Friendly Workbook of DBT Skills*, de 2022, escrito por Sonny Jane Wise.

REFERENCIAS

Amador Fierros, G., Clouder, L., & Karakus, M. (2021). Neurodiversidad en la educación superior: la experiencia de los estudiantes. *Revista de la Educación Superior*, 50(200), 129–151. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1893>

Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5 (5ª ed.). Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Skinner, R., Martin, J., & Clubley, E. (2001). The autism-spectrum quotient (AQ): Evidence from Asperger syndrome/high-functioning autism, males and females, scientists and mathematicians. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 31(1), 5–17*. <https://doi.org/10.1023/A:1005653411471>

British Dyslexia Association. (2020). Dyslexia in the Workplace. Recuperado de: <https://www.bdadyslexia.org.uk>

Espectro Autista. (s. f.). Autism-Spectrum Quotient (AQ) – versión en español. <https://espectroautista.info/AQS-es.html>

Facultad de Psicología UNAM. (2022). Neurodiversidad e inclusión: implicaciones para contextos educativos y laborales. Universidad Nacional Autónoma de México.

FES Iztacala. (2021). Salud mental y contexto organizacional. Universidad Nacional Autónoma de México.

Jackson, M. (Director). (2010). Temple Grandin. HBO Films.

FES Zaragoza. (2021). Inclusión y diversidad en entornos laborales. Universidad Nacional Autónoma de México.

Holderness, P., Holderness, K. (2025). El TDAH es genial (1a. ed). Planeta.

International Dyslexia Association. (2017). Definition of Dyslexia. Recuperado de: <https://dyslexiaida.org>

New York State of Mental Health, New York State Trauma Informed Care Network & Resource Center, y Coordinated Care Services, Inc. (s.f.). Neurodivergencia en el lugar de trabajo: Estrategias para líderes y supervisores. https://traumainformedny.org/wp-content/uploads/Neurodivergence-Workplace_ES-US.pdf

Rashid, R., Gordon, S. (Productores). (2017). ATYPICAL [Serie de Televisión]. Weird Brain; Exhibit A; Sony Pictures Television.

Sánchez, V. A. A. (2024). Neurodiversidad y educación: una aproximación más allá del trastorno. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 8(2), 6846–6866.

Sosa, S. A. S. (2020). Paradigma de la neurodiversidad: una nueva forma de comprender el trastorno del espectro autista. *Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional*, 7(1), 19–35*.

Tuñño, B. (2025). Inclusión laboral de personas neurodivergentes: desafíos y oportunidades en la seguridad social mexicana. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 13 (2), 251-269. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1602/1655

Wise, S.J. (2022). The neurodivergent friendly workbook of dbt skills. Lived Experience Educator. <https://static1.squarespace.com/static/635a1360b5d4b729bdb834f2/t/63d80a77dccc32294cad27d6/1675102845455/DBT+Neurodivergent+Friendly.pdf>

**INVESTIGACION Y
ELABORACION A CARGO:**

Psicólogo: Andrés Guadalupe guerrero Navarrete.

Psicóloga: Denis Yocelin Benítez Buendía.

Psicólogo: Cesar Manuel Ruíz Pedraza.

Psicóloga: Diana Martínez Sánchez.

Psicóloga: Aida Salazar Pérez.

GACETA DESARROLLO *humano*



GACETA DESARROLLO HUMANO

Es una publicación bimestral, para cualquier aportación, comentario y/o información sobre el contenido de la misma, puede comunicarse al teléfono: 9156-4997, extensión 511757.

ACERVO DE TODAS LAS GACETAS