

Emprender siendo autista

Guía práctica de autorregulación emocional,
sobrecarga y relaciones profesionales



DIMEN
DIVERSE MINDS
ENTREPRENEURS WITH AUTISM



Número de proyecto: 2025-1-ES01-KA210-VET-000350513



Esta guía ha sido elaborada en el marco del proyecto DIMEN

Coordinación y elaboración de la guía: María Merino Martínez. Fundación Miradas
Revisiones: Flavia Sosa, Alberto Larraz, Aíne Arribas

Diseño gráfico y maquetación: María Merino, Guillermo Barragan, Rodrigo Arnáiz
Ilustraciones fotográficas creadas con CANVA
Uso de la IA para revisar la estructura y organización narrativa

Guía práctica de autorregulación emocional, sobrecarga y relaciones profesionales © 2026 by Dimen Project is licensed under Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Attribution-ShareAlike 4.0 International

El proyecto Dimen (2025-1-ES01-KA210-VET-000350513) está cofinanciado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados en este documento sólo comprometen a sus autores : Fundación Miradas, CAC, Lago Becu SL y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la Agencia Nacional SEPIE pueden ser considerados responsables de ellos.

Índice

Introducción ... p. 4

Parte 1: Análisis temático cualitativo ... p. 5

El emprendimiento como respuesta a la falta de adecuación del empleo tradicional ... p. 7

Ahorro energético y descanso ... p. 8

Experiencia sensorial adaptada: esencial ... p. 9

Comunicación implícita, literalidad y «batería social» ... p. 10

Autopromoción, redes sociales y cómo me vendo a mí mismo ... p. 11

El «aliado neurológico»: corregulación y traducción contextual ... p. 12-13

Incertidumbre, rechazo y la necesidad de cierre ... p. 14-15

Rutina, anticipación y organización externa ... p. 16

Conflictos: detectarlos antes de que se agraven... Págs. 17-18

Prevenir el agotamiento: planifica un descanso antes de que lo necesites... Pág. 19

Redefinir el éxito: autonomía, coherencia y una vida digna... Pág. 20

Comunidad y redes de apoyo seguras... Pág. 21

Parte 2: Caja de herramientas con ejemplos del mundo real... Pág. 22

Situación 1: gestionar la ansiedad: me bloqueo antes incluso de empezar... P. 23

Situación 2: regular emocionalmente el miedo al fracaso... P. 24

Situación 3: asertividad: me cuesta fijar un precio... P. 25

Situación 4. Asertividad: un cliente se pone en contacto fuera del horario laboral... P. 26

Situación 5: gestionar la incertidumbre: un proveedor se retrasa... P. 27

Situación 6: asertividad: escuchar la intuición y gestionar la inseguridad... P. 28

Situación 7: gestionar posibles errores: me cuesta delegar... P. 29

Situación 8: Me siento culpable por descansar... P. 30

Situación 9: Miedo a ser malinterpretado: revelar que soy autista... P. 31

Situación 10: Tranquilidad frente al éxito convencional... P. 32

Referencias... P. 33

Introducción a la guía

Este documento integra dos productos en una misma pieza de trabajo. La primera parte presenta un análisis temático cualitativo de las transcripciones de entrevistas y grupos focales realizados con personas autistas emprendedoras o que en la actualidad están planteando un modelo de negocio, profesionales vinculados al autismo y personas cercanas a proyectos de emprendimiento neurodivergente, que llamaremos siguiendo el término utilizado por una de las personas participantes “neuroaliados”.

La segunda parte convierte ese análisis en una guía práctica para favorecer que una persona autista pueda lanzarse a emprender de una forma más sostenible, teniendo en cuenta la regulación emocional, la sobrecarga, la relación con clientes, proveedores y colaboradores, y el papel de las redes de apoyo a través de ejemplos prácticos con los que les cuesta lidiar que nos han transmitido en las entrevistas.

Las citas procedentes de las transcripciones se han limpiado ligeramente para mejorar la comprensión, dado que algunas transcripciones contienen errores propios del reconocimiento automático de voz. En todo caso, se ha intentado conservar el sentido, el tono y la profundidad de las experiencias compartidas.

La premisa de partida es neuroafirmativa. No se trata de enseñar a las personas autistas a comportarse como personas neurotípicas ni de responsabilizarlas individualmente de sostener entornos laborales que no son accesibles. Se trata de ofrecer marcos y herramientas para que puedan identificar sus necesidades, anticipar riesgos de sobrecarga, construir sistemas de trabajo compatibles con su funcionamiento y pedir apoyos sin sentir que eso resta legitimidad a su proyecto.

Una idea atraviesa todo el documento: el emprendimiento puede ser una oportunidad de autonomía, creatividad y participación laboral, para ello es importante gestionar los desafíos, porque el trabajo del emprendedor autista focalizado también puede convertirse en un espacio de hiperresponsabilidad, soledad, incertidumbre y agotamiento si no se diseña desde la regulación emocional y la sostenibilidad.



PARTE I.

Análisis temático cualitativo

Análisis temático cualitativo

La primera parte de esta guía presenta un resumen de la información extraída en el grupo focal de emprendedores autistas y entrevistas y discusiones de trabajo en el marco del proyecto DIMEN. El objetivo no ha sido convertir las experiencias en categorías rígidas, sino identificar patrones de sentido que puedan orientar el contenido. La riqueza del grupo nos ha permitido ver la forma en que se entrelazan las dificultades y fortalezas laborales con la historia vital, la experiencia diagnóstica, aspectos como la maternidad, el cansancio, el humor, la necesidad de justicia, la sensorialidad y la relación con los otros. En varios relatos, emprender aparece como respuesta a una pregunta profunda: **¿cómo puedo trabajar sin sacrificar la persona que soy?**.



¿Cómo puedo trabajar sin sacrificar la persona que soy?

Necesidad de motivación intrínseca, el dinero o el poder no mueven las decisiones de un trabajador autista. Necesitan amar lo que hacen y hacerlo a su modo para entrar en modo foco y disfrutar con un aporte que tenga sentido. Un contexto laboral tradicional limita la libertad de decisión y a la vez no explicita normas que considera comunes, siendo complejo para un trabajador autista saber lo que se espera o desarrollar su potencial.

Tema 1. Emprender como respuesta a la falta de encaje en el empleo tradicional

El emprendimiento aparece como respuesta a experiencias acumuladas de desajuste en el empleo tradicional. No se formula simplemente como deseo de independencia económica, sino como necesidad de construir un contexto donde la persona pueda trabajar con menor coste de adaptación personal. La persona autista emprende porque muchos contextos laborales exigen una lectura continua de expectativas implícitas, rapidez social, flexibilidad no anticipada y tolerancia sensorial que generan sobrecarga.

En varios relatos, **el empleo convencional aparece como un espacio donde la persona puede estar técnicamente preparada pero emocionalmente desbordada.** La persona puede saber hacer el trabajo, de hecho si sabe hacerlo lo va a realizar de manera muy competente, pero al complejidad reside en sostener el modo en que el entorno le exige hacerlo. Esta idea conecta con el modelo social de la discapacidad: el problema no está exclusivamente en la persona, sino en la relación entre sus necesidades y las barreras del entorno.

La autonomía laboral no es un capricho, sino una condición para el bienestar y funcionamiento. Para la guía, esto implica que el primer bloque no debe preguntar solo 'qué negocio quieres montar', sino también 'qué condiciones necesitas para poder sostenerlo'.

"Necesitaría ir más despacio y luego hacer las cosas a mi forma. Puedo trabajar con gente, puedo aceptar ideas, pero tengo que llevar a cabo mis ideas si o si."



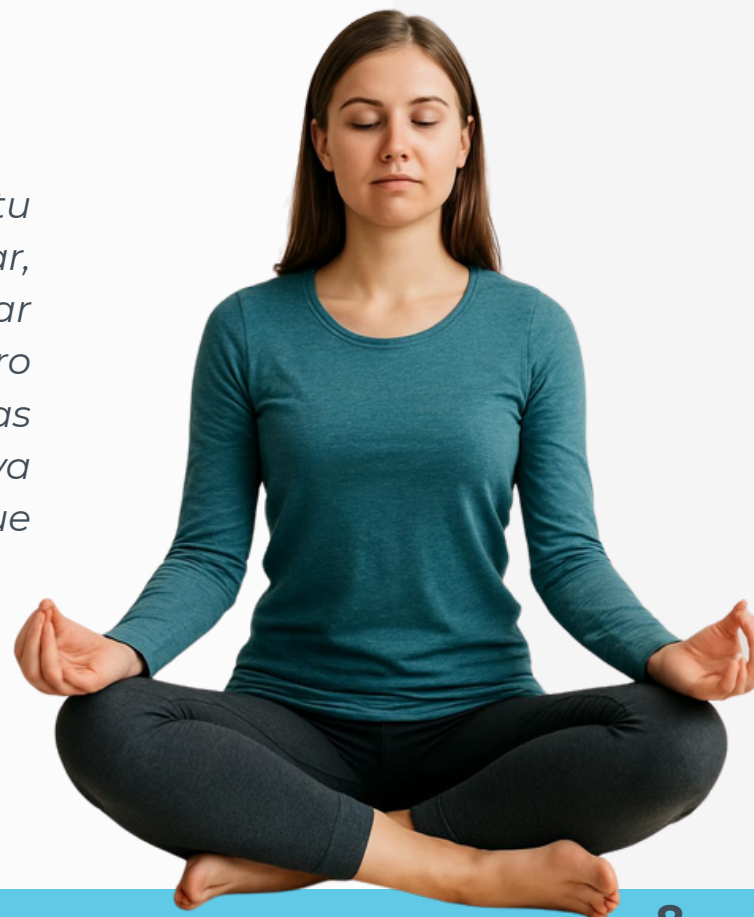
Tema 2. El cuidado de la energía y el descanso

Emprender puede dar libertad, pero también puede eliminar los límites externos que obligan a descansar. La frase 'no puedes parar porque vas a perder clientes' resume una tensión estructural del trabajo autónomo. En un empleo por cuenta ajena, al menos teóricamente, existen bajas, horarios, vacaciones o personas que sustituyen funciones. En el trabajo autónomo, la persona puede sentir que parar equivale a desaparecer del mercado.

Para personas autistas, esta dinámica se combina con hiperresponsabilidad, dificultad para dejar tareas abiertas, miedo al rechazo y tendencia al hiperfoco. El descanso no es un premio posterior al rendimiento, sino parte del sistema de trabajo. Si la persona solo descansa cuando todo está terminado, probablemente no descansará nunca, porque en el emprendimiento siempre hay algo pendiente.

La sostenibilidad debe plantearse como criterio de diseño. **Un negocio que solo funciona cuando la persona trabaja en estado de sobreesfuerzo no está funcionando: está consumiendo a la persona que lo sostiene.** Esta idea es especialmente relevante para proveedores, clientes y plazos: el sistema debe incluir respuestas automáticas, criterios de cierre, días sin comunicación y protocolos para pausar sin que la persona sienta que todo se hunde.

"Cuando eres autónomo o montas tu propia empresa no puedes parar, ¿no? Una cosa es no puedes parar porque vas a perder los clientes, pero no puedes parar cuando lo necesitas porque te das cuenta cuando ya estás agotado o si paras sientes que te va a costar demasiado retomar"



Tema 3. La sensorialidad adaptada: imprescindible

La sensorialidad aparece en los relatos como un factor laboral central. El ruido, el teléfono, los espacios abiertos, el teclado, la electricidad o la obligación de responder llamadas generan malestar, fatiga y pérdida de capacidad. **A veces una adaptación pequeña, como unos cascos o cambiar llamadas por mensajes escritos, cambia radicalmente la experiencia laboral.**

Para muchas personas autistas, la carga sensorial no es una incomodidad menor, sino un factor que altera la atención, disminuye la energía, reduce la tolerancia social y la capacidad de decisión. Cuando el entorno sensorial está desregulado, la persona parte de un nivel de activación más alto antes incluso de comenzar la tarea.

En emprendimiento, esto tiene implicaciones directas. Si el negocio exige ferias, llamadas, atención al público, eventos o reuniones presenciales, la persona necesita prever el coste sensorial. **No basta con evaluar si la actividad genera ingresos; también hay que evaluar si el modelo exige un nivel sensorial incompatible con la salud de la persona.** Una idea práctica es clasificar tareas por carga sensorial y social, de manera que cada semana combine tareas de alta demanda con periodos reales de recuperación.



"Los ruidos me molestan mucho. Yo por ejemplo aquí estoy escuchando la electricidad, el teclado, y es una cosa horrorosa. A mi nadie me dijo que me podía poner unos simples cascos y desde que los uso mi vida ha cambiado."

"A mi no me llaméis a mi, escribidme por WhatsApp."

Tema 4. Comunicación implícita, literalidad y batería social

Las personas autistas en el contexto laboral sienten una necesidad de que las relaciones de trabajo con compañeros tengan finalidad, estructura y claridad. El café 'porque sí', la conversación sin objetivo, la pregunta que no busca una respuesta honesta o la amabilidad que encubre otra intención aparecen como situaciones de alta complejidad.

La comunicación directa también es una fortaleza: reduce ambigüedades, evita manipulaciones y puede mejorar la calidad de los acuerdos. El problema aparece cuando el entorno espera mensajes indirectos, diplomacia no explicitada o interpretaciones sociales que no se dicen en voz alta.

Para mejorar las relaciones laborales el uso de la IA es un gran aliado porque puede dar respuestas concretas a situaciones contextuales similares pero en las que detalles previos o posteriores determinan el significado, algunas preguntas que surgen en la interacción laboral y que resultan ambiguas y estresantes, y pueden reducir notablemente la batería social son, por ejemplo: ¿qué significa que un cliente tarde en responder?, ¿qué diferencia hay entre amabilidad y amistad?, ¿cómo formular un seguimiento sin sonar agresivo?, ¿cómo decir que no, pedir concreción, cerrar un intercambio y detectar señales de abuso o explotación? entre otras. Un neuroaliado o en su defecto la IA puede ayudar a tomar decisiones, pero es imprescindible ajustar los criterios para que no se de un sesgo hacia una interpretación maniquea. Un truco es pedir a la propia IA otros posibles puntos de vista o preguntas que debes hacerte para ayudarte a analizar mejor la información y pedir explícitamente que no sea complaciente.

"No me gusta ir a un café porque sí, sino porque vas a hablar de algo. Necesito saber lo que tengo que hacer. Si alguien me dice voy a hablar de esto, entonces voy, ayudo, se soluciona y me encaja."



Tema 5. Autopromoción, redes sociales y cómo hago para venderme

Las redes sociales y la autopromoción aparecen como una barrera específica para muchos proyectos. Venderse implica exponerse, responder, mantener presencia, tolerar silencios, recibir comentarios y sostener una imagen pública. Para varias personas, la tarea de producir o crear es más llevadera que la de mostrarse, negociar y mantener interacción.

Algunas personas tienen presencia online y talento creativo, pero no logran convertir eso en continuidad empresarial porque la interacción les quema. Otras no entienden cómo se construye el contacto con el público potencial, cómo se insiste sin invadir o cómo se comunica el propio valor sin sentir que están presumiendo. Esta tensión es especialmente relevante para artistas, profesionales creativos o prestadores de servicios.

Ideas de marketing compatible con el funcionamiento autista: comunicación honesta, calendario reducido, plantillas, automatizaciones, cartera de productos clara, colaboraciones con personas que complementen la parte comercial y posibilidad de delegar la visibilidad si esa tarea tiene un coste excesivo. **Vender no tiene que significar fingir entusiasmo constante; puede significar explicar con claridad qué problema resuelves o qué producto ofreces**, para quien y en qué condiciones trabajas bien.



"Tengo presencia online, pero a la vez o tengo mucha interacción y me bloqueo, o no me contesta nadie, o dejo de ver la cuenta durante un tiempo porque me siento quemado. Siento que eso me impide emprender correctamente, porque implica estar hablando todo el tiempo con gente o tramitando pedidos."

Tema 6. El neuroaliado: co-regulación y traducción contextual

"Yo siempre le hablo como corazón, en serio, porque necesito decirle estoy incondicional. Necesitan personas de apoyo, que sean super incondicional."

"Igual lo que estás sintiendo es que no te puedes fiar de nadie porque al final la gente te hace daño, y entonces esto lo estás llevando al trabajo. Las relaciones laborales no van de que te quieran o de que sean majos."

Necesidad de una persona de apoyo 'super incondicional', un 'neuroaliado' . Aparece una figura que no es exactamente terapeuta, ni socio, ni mentor empresarial clásico. Es alguien que ayuda a traducir situaciones ambiguas, a ampliar perspectiva, a regular la intensidad emocional y a distinguir entre rechazo real, falta de respuesta, abuso, malentendido o dinámica laboral normal.

Su función no es hablar por la persona autista ni decidir por ella. Tampoco es infantilizar ni corregir su forma de ser. Su papel es ayudar a crear una zona de interpretación compartida cuando la persona está desregulada, agotada o atrapada en una lectura extrema de la situación.

El neuroaliado puede ayudar a responder preguntas como: ¿este silencio significa rechazo o solo retraso? Este cliente está abusando de mi disponibilidad? ¿Estoy interpretando una relación profesional como necesidad de que me quieran? ¿Estoy a punto de enviar un mensaje impulsivo que puede perjudicarme? ¿Necesito poner un límite o necesito esperar?

Una de las aportaciones más valiosas del grupo focal fue presentar la necesidad de una persona de apoyo que funcione como neuroaliado. Esta figura se describe como alguien que ayuda a interpretar, regular y traducir situaciones laborales. No sustituye la voluntad de la persona autista. No decide por ella. No la infantiliza.

El neuroaliado ayuda a crear distancia cuando la emoción esta muy alta. Puede decir: –espera, esto puede no ser rechazo; revisemos los hechos; este cliente si está cruzando limites; este mensaje mejor lo enviamos mañana; aquí necesitas pedir fecha; aquí conviene cerrar. Su función es de co-regulación y traducción contextual. Muchas personas autistas han vivido entornos donde se les corrige, se les invalida o se les exige adaptación permanente. Un neuroaliado ofrece otra experiencia: apoyo que no empieza por juzgar.

Funciones del neuroaliado

- Ayudar a interpretar silencios, cambios y ambigüedades.
- Revisar mensajes antes de enviarlos cuando hay mucha activación.
- Diferenciar conflicto laboral de rechazo personal.
- Detectar señales de abuso o explotación.
- Recordar límites pactados.
- Ayudar a cerrar mentalmente asuntos abiertos.

Límites del neuroaliado

- No decidir por la persona.
- No infantilizar.
- No usar el apoyo para imponer criterios neurotípicos.
- No convertirse en disponibilidad 24/7.
- No sustituir apoyo profesional si hay crisis clínica.
- No negar la intuición de la persona autista; ayudar a contrastar con datos.

Tema 7. Incertidumbre, rechazo y necesidad de cierre

La incertidumbre interpersonal aparece como uno de los disparadores emocionales más intensos en el emprendimiento. No recibir respuesta a un correo, que un cliente no cierre una decisión, que una empresa no confirme una colaboración o que un proveedor retrase una entrega puede activar ansiedad, enfado, tristeza, bloqueo o sensación de rechazo. En el trabajo autónomo estas situaciones son frecuentes: presupuestos que quedan sin respuesta, clientes que desaparecen después de mostrar interés, pagos pendientes, cambios de criterio, negociaciones abiertas, reuniones que no se concretan o personas que responden de forma amable pero poco clara.

Para muchas personas autistas, el problema no es “sentir demasiado”, sino tener que interpretar situaciones ambiguas sin información suficiente. El silencio puede vivirse como una amenaza porque no ofrece datos claros: no permite saber si la otra persona ha perdido interés, si está ocupada, si está evitando un conflicto, si ha cambiado de prioridad o si simplemente funciona con otros tiempos. Esta falta de cierre puede mantener la mente en un estado de vigilancia: se revisa el correo muchas veces, se releen los mensajes, se buscan señales, se anticipan escenarios negativos y se intenta encontrar una explicación que permita cerrar mentalmente la situación.

Al mismo tiempo, es importante no convertir todas las señales ambiguas en una interpretación de rechazo. En el mundo laboral muchas personas no contestan rápido, aplazan decisiones, olvidan responder o comunican de forma imprecisa sin que eso signifique necesariamente que haya un problema contigo o con tu trabajo. A veces el silencio habla más de la organización de la otra persona que de tu valor profesional.

"Hace tiempo alguien estaba super nerviosa porque no le contestaban un correo. Tenía ganas de escribirles y decirles que si no estaban interesados que me lo dijeran a la cara. Pero no puedes decir eso, porque igual se les pasó y en otro momento te llaman."



Tema 7. Incertidumbre, rechazo y necesidad de cierre

Señales de una relación profesional poco segura

Conviene prestar atención si aparecen varias de estas señales:

Te piden trabajo extra sin hablar de pago.
Cambian el encargo después de haber aceptado presupuesto.

Retrasan pagos sin explicación clara.

Utilizan frases amables para evitar concretar.

Te hacen sentir culpable por poner límites.

Te piden disponibilidad inmediata, pero no respetan tus tiempos.

Evitan dejar acuerdos por escrito.

Te dicen que “luego lo vemos” cuando preguntas por dinero, fechas o responsabilidades.

Minimizan tus necesidades de claridad.

Te confunden: verbalmente parecen agradables, pero en la práctica no respetan lo acordado.

Preguntas para diferenciar ansiedad de señal de alerta

- ¿Qué datos objetivos tengo?
- ¿Qué parte estoy interpretando?
- ¿Esta situación ha pasado antes con esta persona?
- ¿Hay un acuerdo escrito?
- ¿Qué necesito saber para sentirme más segura/o?
- ¿Puedo pedir esa información de forma clara?
- ¿La otra persona responde mejor cuando pido claridad o evita más?
- ¿Estoy queriendo cerrar la situación porque hay un riesgo real o porque la incertidumbre me resulta insoportable?
- ¿Qué consejo daría a otra persona autista si me contara esto?
- ¿Necesito consultar con un neuroaliado antes de responder?

Tema 8. Rutina, anticipación y organización externa

Para algunas personas el trabajo aporta estructura y objetivo; para otras, los horarios rotativos destruyen la posibilidad de regularse. La clave no es la rigidez, sino la previsibilidad. Una persona puede ser muy flexible si sabe que existe un marco; lo que desregula es la imprevisibilidad constante sin información suficiente. En el emprendimiento, la persona deja de depender de un horario impuesto, pero también pierde estructura externa. Esto puede ser liberador o desorganizador. Para que sea regulador se necesitan crear estructuras externas: **calendario, bloques de energía, listas visibles, guiones, días temáticos, plantillas de decisión y revisiones semanales.**

Jenna Redfield presenta una idea interesante sobre sistemas neurodivergentes de trabajo: no se trata de encontrar el sistema perfecto de productividad, sino de construir pilares que reduzcan carga ejecutiva. La organización no debe depender de la fuerza de voluntad diaria, sino de apoyos visibles, repetibles y adaptables.



"He tenido problemas de mantener un trabajo más de seis meses, sobre todo con horarios rotativos, porque al mantener una rutina con horario rotativo no tengo una rutina marcada y me cuesta más estar tranquilo."

Tema 9. Conflictos: detectar antes de escalar

El conflicto no siempre empieza con una discusión. A veces empieza con una pequeña incomodidad que se repite: un mensaje que no contestas porque te activa, un cliente que pide cambios sin pagar, un proveedor que evita concretar fecha, un socio que toma decisiones sin avisar. Muchas personas tienen dificultad para identificar esas señales previas y regularlas por lo que es bueno que se escriban las de cada persona en particular y que nos ayuden personas que nos conozcan mucho a identificarlas. La clave para manejar los conflictos no es evitarlos sino evitar reaccionar cuando se está muy activado y responder en un momento de calma, teniendo en cuenta lo que se quiere conseguir. ¿Quiero que me digan la verdad? ¿Quiero que el trabajo esté hecho con algo de antelación para corregirlo? ¿Quiero que se me respete?. El punto de partida es imprescindible que esté bien definido y en un momento en que la activación emocional no sea excesiva.

No se trata de aprender a discutir mejor, sino de reducir ambigüedad y actuar antes de que la activación sea demasiado alta.

La clave es **reconocer señales tempranas**: evitación, irritabilidad, mensajes cada vez más secos, confusión repetida, cambios de condiciones, sensación de injusticia, necesidad urgente de responder o fantasía de cortar la relación de golpe.



- Rojo: quiero enviar un mensaje impulsivo, romper la relación o aceptar todo para que termine. No puedo responder todavía.



- Amarillo: siento activación, necesito escribir antes de hablar, pedir tiempo o consultar.



- Verde: hay desacuerdo, pero entiendo el problema y puedo responder.





Guión de desescalada de conflictos

Antes de la conversación:

- Encuentra el mejor momento: ¿Puedes reservarme un hueco mañana para hablar?
- Encuentra el mejor lugar: Los conflictos se gestionan mejor hablando en privado y en persona.

Durante la conversación. Estructura de 6 pasos:

- Hecho observable: me gustaría aclarar [hecho].
- Describe el impacto: esto afecta a [plazo, calidad, pago, energía].
- Describe lo que necesitas: necesito [claridad, fecha, decisión, límite].
- Comprueba la perspectiva de la otra persona: ¿lo estás viendo igual?
- Propón Opciones: propongo A o B.
- Cierra con un compromiso: confirmamos antes de [fecha].



Tema 10. Prevenir burnout: plan de pausa antes de necesitarlo

El burnout no aparece de un día para otro. Suele construirse por acumulación: demasiadas tareas, respuestas pendientes, ruido, demasiada interacción, incertidumbre y poco descanso real. Cuando la persona se da cuenta, muchas veces ya está en colapso.

Por eso, la prevención debe hacerse antes. Un plan de pausa no es un plan para fracasar; es un plan para seguir. Todo negocio sostenible debería tener instrucciones para bajar ritmo, derivar, cerrar temporalmente pedidos o comunicar demoras.

La frase '**¿cómo te protegen desde el sistema social cuando necesitas parar?**' es una afirmación profundamente política y práctica. El sistema burocrático del autónomo suele penalizar la pausa. Por eso hay que crear protecciones internas: colchones de tiempo, mensajes automáticos, listas de espera, productos no urgentes, límites de agenda y redes de apoyo.

Señales tempranas de burnout autista

- No poder decidir cosas simples.
- Irritabilidad o llanto frecuente.
- Aumento de sensibilidad sensorial.
- Evitar mensajes durante días.
- Sentir que todo es urgente.
- Perder habilidades que antes estaban disponibles.
- Necesitar aislamiento intenso.
- Pensar que parar es imposible.

Plan de pausa

- Pausa leve: reducir tareas exigentes una semana, cancelar reuniones no esenciales, responder solo en ventanas fijas de horario.
- Pausa media: cerrar agenda nueva, informar retrasos, pedir apoyo administrativo o neuroaliado, priorizar pagos/entregas críticas.
- Pausa alta: detener nuevas ventas, activar mensaje automático, derivar si es posible, contactar apoyo profesional o red de confianza.

Tema 11. Redefinir el éxito: autonomía, coherencia y vida habitable

En la cultura emprendedora dominante, el éxito suele medirse por crecimiento, facturación, expansión, visibilidad y productividad. Pero las entrevistas con emprendedores autistas muestran una definición distinta: éxito puede ser trabajar sin destruirse, movidos por valores o intereses, no teniendo que enmascarar todo el tiempo, poder cuidar a la familia, elegir clientes compatibles, mantener coherencia ética y tener un proyecto que deje espacio para vivir.

Esta redefinición no reduce la ambición. La hace más precisa. Para una persona autista, **un negocio pequeño, estable y compatible puede ser más exitoso que un proyecto grande que exige hiperdisponibilidad y masking constante.**

No todas las personas quieren crecer, contratar equipo o aparecer en redes. Algunas quieren vivir de algo que hacen bien con un nivel razonable de exposición. Otras quieren crear comunidad. Otras quieren innovar sin someterse a jefaturas. Todas esas formas pueden ser válidas.

Indicadores alternativos de éxito

- Puedo descansar sin culpa al menos un día a la semana.
- Mis clientes entienden como trabajo.
- Tengo menos crisis por incertidumbre que antes.
- Puedo decir no a proyectos incompatibles.
- Mis ingresos son coherentes con mi energía.
- Tengo una persona o red de apoyo.
- No necesito actuar todo el tiempo para sostener el proyecto.



Tema 12. Comunidad y networking seguro

El networking tradicional se vive como ambiguo, agotador y poco seguro, una red de profesionales autistas o neuroaliados se percibe como una vía necesaria para poder expresarse siendo uno mismo, desde necesidades compartidas y con la expectativa de que pueda funcionar de una manera distinta a los circuitos tradicionales.

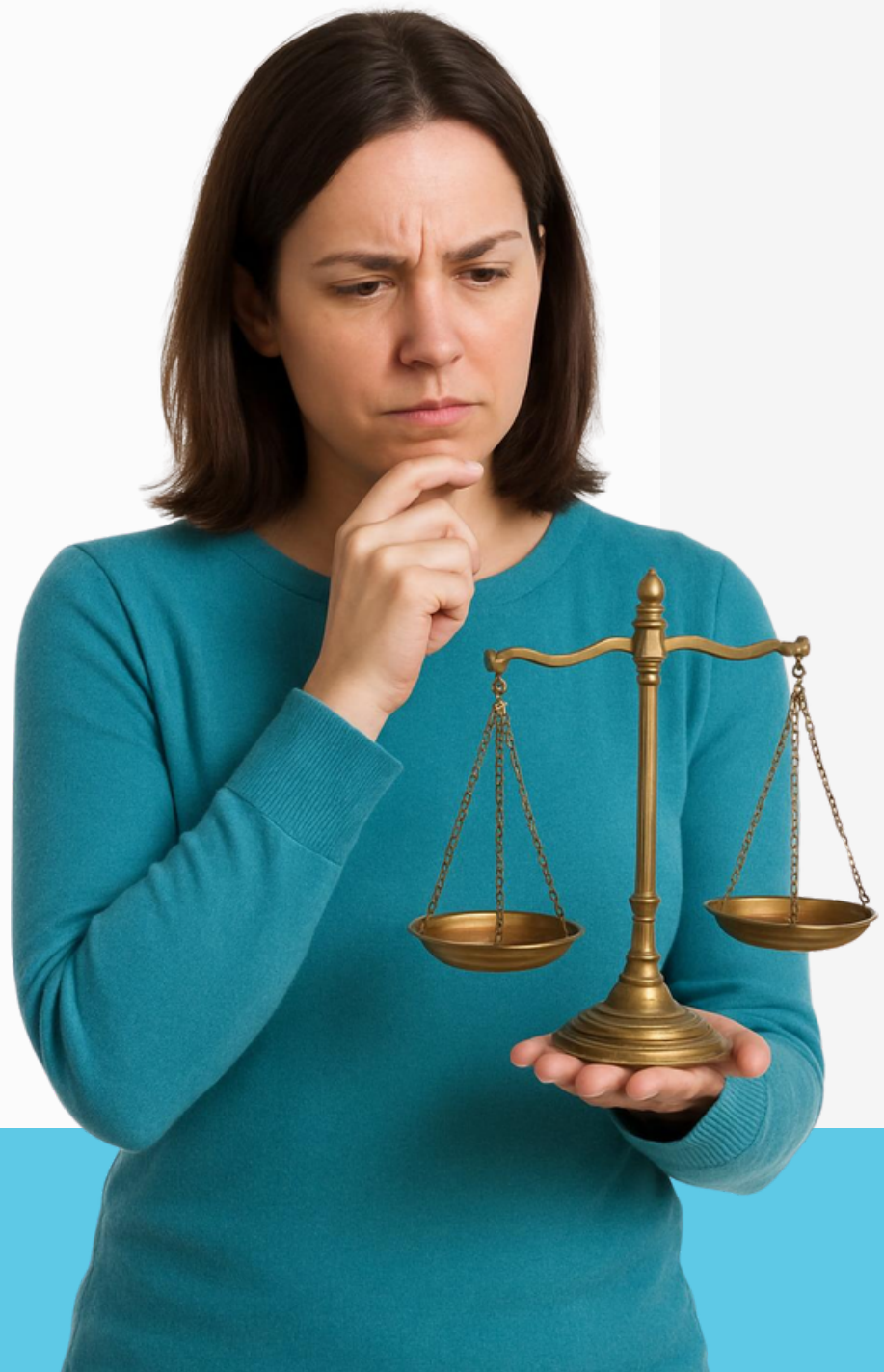
Un networking seguro no obliga a mirar a los ojos, improvisar, hablar si no se quiere o participar en conversaciones sin estructura, actividades sociales o de contacto informal. Puede ofrecer agenda previa, turnos claros, posibilidad de escribir, espacios de descanso, objetivos concretos y acuerdos de respeto.

La comunidad también puede servir para algo muy práctico: intercambiar proveedores compatibles, revisar mensajes, compartir plantillas, recomendar profesionales, avisar de malas prácticas y ofrecer modelos de éxito diversos.



Características de una red segura

- Agenda previa.
- Participación verbal o escrita.
- No obligación de cámara o contacto visual.
- Tiempos de descanso.
- Objetivos concretos.
- Moderación clara.
- Canales asíncronos.
- Espacios sin máscaras
- Relaciones auténticas
- Apoyo mutuo
- Regulación compartida
- Validación
- Ayuda para interpretar situaciones



PARTE II.

Caja de herramientas de regulación emocional

Situación 1. Gestionar la ansiedad: me bloqueo antes de empezar

Muchas personas no se bloquean porque no tengan ideas, sino porque tienen demasiadas variables abiertas. Empezar implica elegir nombre, forma legal, producto, precio, cliente, canal, imagen, calendario, redes, proveedor y estrategia. Para un sistema nervioso que necesita claridad, esta cantidad de decisiones puede generar parálisis.

Cuando notes bloqueo, no preguntes '¿por qué no avanzo?'. Pregunta '¿cuántas decisiones estoy intentando tomar a la vez?'. Si son más de tres, probablemente el problema es la carga ejecutiva, no la motivación.

- Escribe todas las decisiones pendientes.
- Marca cuales son necesarias para una prueba mínima.
- Aplaza las que pertenecen a una fase posterior.
- Pide a tu neuroaliado que te ayude a separar urgente de importante.
- Define una acción de 20 minutos, no un plan perfecto.



Situación 2. Regular emocionalmente el miedo al fracaso

El miedo al fracaso puede tener una intensidad especial cuando la persona ha vivido muchas experiencias de no encajar. Te activa mecanismos similares a cuando aparece un miedo o amenaza física: lucha-enfado, evitación-parálisis o si gestionas la calma afrontamiento y búsqueda de solución. El proyecto no se siente solo como un experimento empresarial, sino como una prueba de identidad: si esto no funciona, entonces igual yo no funciono. Esta fusión entre resultado e identidad aumenta mucho la presión. Si cambias el pensamiento e identificas que en el proyecto se pueden hacer cambios para optimizarlo y aún así el resultados es sobre situaciones concretas y no sobre tu identidad se reduce la presión a un punto más operativo.

Una estrategia de regulación es definir el proyecto como experimento y no como juicio. Un experimento puede no dar el resultado esperado y aun así producir información valiosa. Si una oferta no vende, puede significar que el precio no es adecuado, que el canal no llega al público correcto, que la explicación no está clara o que el momento no es bueno. No significa automáticamente que tu capacidad no exista.

El fracaso más peligroso no es que una prueba no funcione. Es sostener durante meses un modelo que te desregula porque no te atreves a pausar o ajustar.

- Antes de lanzar, escribe que aprenderás incluso si no funciona como esperas.
- Define criterios objetivos de ajuste.
- Separa evaluación del producto de evaluación de tu valor personal.
- Haz revisiones programadas, no revisiones compulsivas.
- Celebra conductas realizadas, no solo resultados.



Situación 3. Asertividad:

Me cuesta poner precio

Poner precio puede activar culpa, miedo al rechazo y dificultad para valorar el propio trabajo. Algunas personas autistas tienden a calcular el precio desde el esfuerzo interno, pero el mercado suele valorar también solución, especialización, calidad, confianza y resultado. Otras personas bajan precio para evitar conflicto, pero después sienten resentimiento o agotamiento.

Un precio sostenible debe cubrir materiales, tiempo, impuestos, energía, comunicación, descansos y margen. Si solo cubre la hora visible de trabajo, invisibiliza todo el trabajo que rodea la entrega: responder, preparar, gestionar cambios, recuperar energía y sostener la incertidumbre.

También es importante recordar que un cliente que solo acepta tu trabajo si cobras por debajo de lo viable no es un cliente sostenible.

- Calcula coste material y tiempo real.
- Añade tiempo de comunicación y gestión.
- Añade margen para impuestos e imprevistos.
- Define un precio mínimo no negociable.
- Prepara una frase para no justificarte de más.
- Consulta con alguien de confianza si tiendes a infravalorarte.



Situación 4. Asertividad: Un cliente contacta fuera de horario

Cuando un cliente escribe fuera de horario, la activación puede aparecer aunque no respondas. El mensaje entra en tu espacio mental y puede generar sensación de urgencia. Por eso, el límite no es solo no responder; es diseñar un sistema para que el mensaje no invada toda tu noche.

Puedes usar respuestas automáticas, horarios visibles o normas desde el inicio. Si aún así el cliente insiste, la respuesta debe ser clara y repetible. No hace falta explicar toda tu historia ni justificar tu necesidad de descanso. Podemos regular el enfado, la frustración o esa activación extra del sistema nervioso con medidas de protección, por ejemplo separa el teléfono de trabajo del personal, archiva los contactos que sean más invasivos, anticipa con estrategias de relajación o distracción.

- Define horario de comunicación.
- Incluyelo en presupuestos y firma de correo.
- Usa el modo de no molestar.
- Responde en la siguiente ventana.
- Si se repite, recuerda el acuerdo por escrito.
- Si no respeta el límite, reevalúa compatibilidad.



Situación 5. Gestionar la incertidumbre: un proveedor se retrasa

El retraso de un proveedor puede activar una cadena de pensamientos: no voy a cumplir, el cliente se enfadará, perderé dinero, todo va mal. La ansiedad aumenta porque dependes de alguien que no controlas. En este caso, la regulación consiste en recuperar agencia sobre lo que sí puedes controlar. Igual no llega más tinte rosa, puedo avisar a la cliente cambiar la cita o anticiparle que puede haber un cambio de última hora.

Primero, separa el hecho de la proyección.

Hecho: el proveedor no ha entregado en la fecha prevista.

Proyección: todo el proyecto va a fracasar.

Después, pide información concreta. No preguntes solo '¿qué ha pasado?', pide una nueva fecha, opciones y consecuencias.

Finalmente, comunica al cliente solo cuando tengas un mensaje claro.



- Respira y no escribas ni llames desde el pico de ansiedad.
- Revisa el acuerdo inicial.
- Pide fecha concreta actualizada.
- Activa plan B si existe.
- Informa al cliente con honestidad y opciones.
- Registra si el proveedor sigue siendo recomendable.

Situación 6. Asertividad: escuchar la intuición y gestionar la inseguridad

Muchas personas autistas han aprendido a desconfiar de su intuición porque durante años se les dijo que exageraban o entendían mal. Sin embargo, la sensación de incomodidad puede contener información importante. No siempre significa peligro, pero siempre merece ser revisada.

Antes de aceptar, es necesario pasar la oportunidad que nos produce desasosiego por un filtro. Una oportunidad buena en apariencia puede no encajar con tus límites, energía o valores. La pregunta no es solo si puede dar dinero, sino que coste tendrá.

- ¿Qué me piden exactamente?
- ¿Está claro el alcance?
- ¿Me presionan para decidir rápido?
- ¿Respetan mis condiciones?
- ¿Estoy aceptando por deseo o por miedo?
- ¿Qué opina mi neuro aliado después de compartir la información de la que dispongo?



Situación 7. Gestionar el posible error: Me cuesta delegar

Delegar puede ser difícil cuando hay necesidad de calidad, precisión y control. A veces la persona sabe que necesita ayuda, pero siente que explicar la tarea costará más que hacerla. O teme que el resultado no cumpla su estándar. Esto puede llevar a sostener demasiadas funciones hasta el colapso.

Delegar no significa soltar todo. Significa convertir conocimiento interno en instrucciones externas. Para delegar de forma accesible, necesitas ejemplos, pasos, criterios de calidad y puntos de revisión. La primera vez que delegas suele ser lenta; las siguientes reducen la carga de trabajo o justifican si puedes contar con otros empleadores.

- Elige para empezar una tarea repetitiva, no una tarea nuclear.
- Graba pantalla o crea ejemplo visual.
- Define que es aceptable y que no.
- Haz una primera prueba pequeña.
- Revisa sin rehacerlo todo.
- Ajusta instrucciones, no culpes solo a la persona.



Situación 8. Me siento culpable por descansar

La culpa por descansar suele aparecer cuando la persona vincula valor personal con productividad. En el emprendimiento, esa culpa se intensifica porque siempre hay tareas pendientes. Si descansas, aparece la idea de que estás perdiendo oportunidades o fallando a clientes.

Pero descansar no es lo contrario que trabajar. Es una condición para poder seguir trabajando. Si no descansas, tu capacidad de decidir, comunicar, crear y regularse disminuye. El descanso no compite con el negocio; protege el negocio.

La culpa es paralizante, mientras que el sentido de la responsabilidad ayuda a ajustarse a pactos personales con tus propios compromisos adquiridos contigo mismo o con otros de forma más realista.

- Agenda descansos antes de llenar la semana.
- No lo llames hueco libre: llámalo recuperación.
- Define tareas permitidas y no permitidas en descanso.
- Usa mensajes automáticos.
- Recuerda que la urgencia ajena no siempre es una urgencia real.
- Revisa si la culpa baja cuando el descanso está pactado.
- No lo llames sentimiento de culpa sino sentido de la responsabilidad.



Situación 9. Miedo a ser malinterpretado: Compartir que soy autista

Decidir revelar o no revelar el diagnóstico es personal. No existe una respuesta única. Algunas personas encuentran alivio al explicarlo; otras han vivido discriminación o invalidación. Si eres jefe o jefa en tu empresa, algunas conductas pueden verse como autoritarias, extravagantes o sumisas si te cuesta identificar tu rol, gestionar el error o los cambios y tu estilo comunicativo es muy directo, quizá pienses que una explicación pueda aliviar la tensión. Antes de decidir hacerlo piensa qué otras opciones.

Puedes revelar necesidades sin revelar diagnóstico. Por ejemplo: trabajo mejor con acuerdos por escrito, necesito agenda previa, no atiendo llamadas sin cita, respondo en 48 horas. En muchos casos, comunicar condiciones de trabajo es suficiente.

Si decides explicar que eres autista, puede ser útil hacerlo desde necesidades y fortalezas: mi forma de trabajar es muy precisa y estructurada; para dar buena calidad necesito claridad, plazos realistas y comunicación escrita.

- ¿Qué objetivo tiene revelarlo?
- ¿A quién se lo diré?
- ¿Qué necesito pedir concretamente?
- ¿Qué riesgos hay?
- ¿Tengo apoyo si la respuesta es negativa?



Situación 10. Paz mental vs éxito estándar

Crecer puede ser emocionante y peligroso. Varias experiencias de personas autistas muestran que un proyecto puede crecer hasta superar la capacidad de regulación de la persona. El crecimiento no planificado puede traer más trabajadores, más clientes, más mensajes, más decisiones, más incertidumbre, responsabilidad, relaciones sociales, cambios y menos descanso.

Antes de crecer, revisa si tu sistema sensorial-social soporta más volumen. Si no hay plantillas, automatización, apoyo personal, agenda protegida y criterios de límite, crecer puede llevar a burnout. A veces la decisión más sostenible no es aceptar más, sino estabilizar.

- ¿Cuántos pedidos/clientes puedo sostener sin que se sobrepase un descanso aceptable, es decir sin pasar a rojo?
- ¿Qué tarea se vuelve cuello de botella?
- ¿Qué puedo automatizar antes de aceptar más?
- ¿A quién puedo derivar?
- ¿Qué precio debería subir si hay exceso de demanda?
- ¿Qué señal emocional, física, indicará que debo cerrar la agenda temporalmente?



Referencias

- Dijkhuis, R. R., Ziermans, T. B., Van Rijn, S., Staal, W. G., & Swaab, H. (2017). Self-regulation and quality of life in high-functioning young adults with autism. *Autism*, 21(7), 896-906. <https://doi.org/10.1177/1362361316655525>
- Hendrickx, J.-B. (2024). Motivations, barriers and facilitators for neurodivergent people in entrepreneurship. Louvain School of Management, UCLouvain.
- Kanova, O. A., Kryvobok, K. V., & Omarov, E. S. (2024). Conflict management in entrepreneurship: Strategies, communication, and leadership. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*, 9(2), 128-133.
- Knott, G. M. (2018). Autism and entrepreneurship: An examination of the effectiveness of self-employment as a model to address the economic isolation experienced by individuals with autism spectrum disorder. University of Victoria.
- Lex, M., Gielnik, M. M., Spitzmuller, M., Jacob, G. H., & Frese, M. (2022). How passion develops over time: A self-regulation perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(4), 985-1018.
- Penot, J. L. (2023). What we can learn from autistic entrepreneurs. *Psychology Today*.
- Pihie, Z. A. L., & Bagheri, A. (2013). Self-efficacy and entrepreneurial intention: The mediation effect of self-regulation. *Vocations and Learning*, 6, 385-401.
- Redfield, J. (s. f.). Why I built my 13 pillar system: My journey to getting organized as a neurodivergent entrepreneur. Substack.
- Purkis, J., & Cook, B. (2023). Planning your career through intense interests. Jessica Kingsley Publishers.
- Silberman, S. (2015). *NeuroTribes: The legacy of autism and the future of neurodiversity*. Avery.



Cofinanciado por
la Unión Europea

