

Neurodiversidad en el trabajo: de la inclusión a la participación real

Guía breve para líderes, Recursos Humanos y equipos que desean construir entornos laborales mas accesibles y productivos.

Una empresa inclusiva no busca que todas las personas trabajen de la misma manera. Busca identificar barreras, potenciar fortalezas y ofrecer condiciones claras para que colaboradores con perfiles diversos puedan participar, aprender y rendir de forma sostenible.

1. Que significa neurodiversidad en el entorno laboral

La neurodiversidad reconoce que existen distintas formas de procesar información, regular la atención, comunicarse, aprender y responder al ambiente. En el trabajo esto puede incluir personas con autismo, TDAH, dificultades específicas de aprendizaje, diferencias en comunicación o procesamiento sensorial, entre otros perfiles.

Fortalezas que pueden aportar los colaboradores

- Atención intensa a temas de interés, precisión o detección de patrones.
- Pensamiento creativo, analítico o no convencional para resolver problemas.
- Constancia, memoria para detalles, compromiso con rutinas y procesos.
- Perspectivas distintas que enriquecen la innovación y la toma de decisiones.

2. Barreras frecuentes que una empresa puede reducir

- Instrucciones ambiguas, cambios de último minuto o expectativas no explicitas.
- Reuniones extensas sin agenda, acuerdos escritos ni responsables definidos.
- Ambientes con ruido, iluminación intensa o interrupciones constantes.
- Procesos de selección que valoran más el estilo social que las competencias reales.

Pequeños ajustes pueden mejorar el desempeño sin disminuir los estándares del puesto. La clave es mantener objetivos claros y flexibilizar, cuando sea posible, la forma de alcanzarlos.

3. Ajustes razonables que suelen ayudar

- Entregar instrucciones por escrito y dividir tareas complejas en pasos.
- Anticipar cambios y explicar prioridades, plazos y criterios de éxito.
- Permitir opciones de espacio tranquilo, audifonos o pausas de regulación cuando el puesto lo permita.
- Usar retroalimentación directa, concreta y centrada en conductas observables.
- Asignar un referente para dudas durante procesos de incorporación o cambios importantes.

Los ajustes deben definirse de manera individual. Dos personas con el mismo diagnóstico pueden necesitar apoyos completamente diferentes.

Checklist práctico para la empresa

✓	Revisamos si las descripciones de puesto son claras y se enfocan en funciones esenciales.
✓	Capacitamos a supervisores sobre comunicacion directa y expectativas explicitas.
✓	Contamos con un canal confidencial para solicitar apoyos o ajustes.
✓	Evaluamos el ambiente fisico y sensorial de los espacios de trabajo.
✓	Medimos desempeno por resultados y competencias, no solo por estilo interpersonal.

Incluir es crear condiciones para que el talento pueda expresarse. Cuando la empresa comprende el perfil de cada colaborador, puede prevenir conflictos, mejorar la comunicación y favorecer una participación laboral mas estable.

CONÓCENOS



WhatsApp:
+507 6886-5614



Correo electrónico:
contacto@logrospanama.com



Ana Elisa:
anaelisavillalaz



Logros:
logroscti



Sitio web:
www.logrospanama.com