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

Neurodiversity at Work: From Inclusion to Meaningful Participation

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

A brief guide for leaders, Human Resources and teams seeking to build more accessible and productive workplaces.

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.	*An inclusive company does not expect everyone to work in the same way. It seeks to identify barriers, build on strengths and provide clear conditions so employees with diverse profiles can participate, learn and perform sustainably.*

1. Qué significa neurodiversidad en el entorno laboral

1. What Neurodiversity Means in the Workplace

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.

Neurodiversity recognizes that there are different ways of processing information, regulating attention, communicating, learning and responding to the environment. In the workplace, this may include people with autism, ADHD, specific learning difficulties, differences in communication or sensory processing, among other profiles.

Fortalezas que pueden aportar los colaboradores

Strengths Employees May Bring

- **Atención intensa a temas de interés, precisión o detección de patrones.**
- *Intense focus on areas of interest, precision or pattern recognition.*
- **Pensamiento creativo, analítico o no convencional para resolver problemas.**
- *Creative, analytical or unconventional thinking for problem-solving.*
- **Constancia, memoria para detalles, compromiso con rutinas y procesos.**
- *Consistency, memory for details and commitment to routines and processes.*
- **Perspectivas distintas que enriquecen la innovación y la toma de decisiones.**
- *Different perspectives that enrich innovation and decision-making.*

2. Barreras frecuentes que una empresa puede reducir

2. Common Barriers a Company Can Reduce

- **Instrucciones ambiguas, cambios de último minuto o expectativas no explícitas.**
- *Ambiguous instructions, last-minute changes or unspoken expectations.*
- **Reuniones extensas sin agenda, acuerdos escritos ni responsables definidos.**
- *Lengthy meetings without an agenda, written agreements or clearly assigned responsibilities.*
- **Ambientes con ruido, iluminación intensa o interrupciones constantes.**
- *Environments with noise, intense lighting or constant interruptions.*
- **Procesos de selección que valoran más el estilo social que las competencias reales.**
- *Recruitment processes that value social style more than actual competencies.*

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.

Small adjustments can improve performance without lowering job standards. The key is to keep objectives clear and, when possible, allow flexibility in how they are achieved.

3. Ajustes razonables que suelen ayudar

3. Reasonable Adjustments That Often Help

- **Entregar instrucciones por escrito y dividir tareas complejas en pasos.**
- *Provide written instructions and break complex tasks into steps.*
- **Anticipar cambios y explicar prioridades, plazos y criterios de éxito.**
- *Anticipate changes and explain priorities, deadlines and success criteria.*
- **Permitir opciones de espacio tranquilo, audífonos o pausas de regulación cuando el puesto lo permita.**
- *Allow options such as a quiet space, headphones or regulation breaks when the role permits.*
- **Usar retroalimentación directa, concreta y centrada en conductas observables.**
- *Use direct, specific feedback focused on observable behaviors.*
- **Asignar un referente para dudas durante procesos de incorporación o cambios importantes.**
- *Assign a point person for questions during onboarding processes or major changes.*

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

Adjustments should be defined individually. Two people with the same diagnosis may need completely different forms of support.

Checklist práctico para la empresa

Practical Checklist for the Company

✓	**Revisamos si las descripciones de puesto son claras y se enfocan en funciones esenciales.**	*We review whether job descriptions are clear and focused on essential functions.*
✓	**Capacitamos a supervisores sobre comunicación directa y expectativas explícitas.**	*We train supervisors on direct communication and explicit expectations.*
✓	**Contamos con un canal confidencial para solicitar apoyos o ajustes.**	*We have a confidential channel for requesting support or adjustments.*
✓	**Evaluamos el ambiente físico y sensorial de los espacios de trabajo.**	*We evaluate the physical and sensory environment of workspaces.*
✓	**Medimos desempeño por resultados y competencias, no solo por estilo interpersonal.**	*We measure performance by results and competencies, not only by interpersonal style.*

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 más estable.

Inclusion means creating the conditions for talent to be expressed. When a company understands each employee's profile, it can prevent conflicts, improve communication and support more stable participation in the workplace.

CONÓCENOS / GET TO KNOW US

