

Inclusión de personas con neurodiversidad en el trabajo híbrido y a distancia

"En entornos de trabajo remoto, desafíos como las barreras de comunicación, las sensibilidades sensoriales y los distintos estilos de trabajo pueden dificultar que las personas con neurodiversidad se sientan incluidas o puedan prosperar



Introducción

La neurodiversidad hace referencia a la variación natural del cerebro y la mente humanos, incluidas afecciones como el autismo, el TDAH, la dislexia y otras diferencias cognitivas.

A medida que crece el trabajo a distancia, es esencial crear entornos que incluyan a las personas con neurodiversidad. Las personas con neurodiversidad (a veces denominadas neurodivergentes o neurotípicas) aportan perspectivas y habilidades de resolución de problemas únicas, como cualquier otra persona, pero pueden enfrentarse a retos adicionales en entornos de trabajo virtuales. Esta guía ofrece estrategias para fomentar la inclusión y garantizar que los empleados neurodivergentes prosperen en entornos de trabajo remotos.

Entender el problema

Cuando se excluye a las personas con neurodiversidad del lugar de trabajo, la organización no puede utilizar sus características, puntos de vista y experiencias únicas, que podrían conducir a una mejor toma de decisiones, tanto estratégicas como operativas, y añadir un inmenso valor al equipo. Sin embargo, en entornos de trabajo remotos, retos como las barreras de comunicación, las sensibilidades sensoriales y los diferentes estilos de trabajo pueden dificultar que los empleados con neurodiversidad se sientan incluidos o prosperen.

¿Qué se puede hacer para garantizar la inclusión de empleados neurodivergentes en el trabajo a distancia e híbrido?



Comunicación clara y estructurada

Los empleados neurodivergentes, sobre todo los que padecen TDAH o autismo, pueden tener dificultades con la comunicación vaga o ambigua. Los directivos deben asegurarse de que las expectativas, instrucciones y comentarios sean claros y estructurados. Pueden utilizar la comunicación escrita en la medida de lo posible, con viñetas o instrucciones paso a paso, para favorecer la claridad y reducir los malentendidos.



Ofrecer modalidades de trabajo flexibles

Permitir que los empleados diseñen su jornada laboral en torno a sus horas de máxima productividad puede mejorar su rendimiento.



Fomentar un entorno de trabajo propicio

Anime a los directivos a entablar conversaciones abiertas y empáticas con los empleados con neurodiversidad sobre sus necesidades y preferencias específicas. Esto incluye comprender las sensibilidades sensoriales, los estilos de comunicación preferidos y los retos específicos. Los directivos pueden crear una cultura de apoyo informando periódicamente a los empleados, ofreciéndoles ayuda cuando la necesiten y proporcionándoles comentarios constructivos y específicos.



Aprovechar la tecnología para la accesibilidad

Asegúrese de que las herramientas y plataformas remotas sean accesibles para empleados con neurodiversidad. Esto incluye herramientas con funcionalidad de voz a texto, aplicaciones de gestión de tareas y tecnología de cancelación de ruido.



Fomentar las pausas regulares y el apoyo a la salud mental

El trabajo a distancia puede resultar agotador para empleados neurodivergentes, especialmente para los que padecen trastornos como el TDAH o la ansiedad. Fomente los descansos regulares para ayudar a los empleados a gestionar sus niveles de concentración y energía. Ofrezca recursos de apoyo a la salud mental o acceso a servicios de asesoramiento para ayudar a los empleados a afrontar el estrés, la ansiedad u otros problemas de salud mental.



Promover la igualdad de oportunidades para la promoción profesional

Garantizar que los empleados con neurodiversidad tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional que sus compañeros neurotípicos. Esto incluye vías claras de promoción, tutoría y desarrollo de habilidades. Facilite adaptaciones en las evaluaciones del rendimiento y en la fijación de objetivos para garantizar que los empleados con neurodiversidad sean evaluados de forma justa en función de sus puntos fuertes.

Además de estas estrategias, asegúrese de preguntar a los empleados qué pueden necesitar para trabajar con eficacia: ¡ellos saben mejor que nadie lo que les funciona y lo que no! Puede ser tan sencillo como preguntar: "¿Cómo podemos hacer que se sienta más cómodo?"

¿Cuál es el papel de los directivos y recursos humanos?

- RR.HH. debería proporcionar formación a todos los empleados y directivos sobre neurodiversidad para promover la comprensión, la empatía y la concienciación sobre las necesidades únicas de las personas con neurodiversidad en el entorno laboral a distancia.
- RR.HH. debe trabajar con los directivos para garantizar que los empleados con neurodiversidad tengan igualdad de acceso a las oportunidades de crecimiento profesional, incluidos los programas de tutoría, los ascensos y los talleres de desarrollo de habilidades.
- RR.HH. debe facilitar la provisión de adaptaciones, como horarios de trabajo flexibles, herramientas especializadas o espacios de trabajo adaptados a las necesidades sensoriales, y garantizar que los empleados con neurodiversidad tengan acceso al apoyo y los recursos adecuados en materia de salud mental.
- RR.HH. debe evaluar periódicamente la eficacia de las iniciativas de inclusión, recabar la opinión de los empleados neurodivergentes y ajustar las políticas según sea necesario para garantizar que todos los empleados se sientan apoyados e incluidos.

Conclusión

La inclusión de empleados neurodivergentes en entornos de trabajo remotos es vital para crear equipos inclusivos, innovadores y de alto rendimiento. Mediante una comunicación clara, acuerdos de trabajo flexibles y los recursos adecuados, las organizaciones pueden fomentar un entorno inclusivo en el que los empleados con neurodiversidad puedan tener éxito y aportar su talento único. La inclusión requiere un esfuerzo continuo tanto por parte de la dirección como de RR.HH. para garantizar que los empleados neurodivergentes se sientan apoyados, valorados y capaces de prosperar.



Lecturas complementarias

- Austin, J., & Pisano, C. (2017). La neurodiversidad como ventaja competitiva. Harvard Business Review.
- Houghton, S., & Anderson, R. (2019). Inclusión de empleados neurodiversos en el lugar de trabajo: Estrategias y beneficios. Journal of Occupational Psychology, 24(3), 221-232.
- Robertson, J., & Ne'eman, A. (2020). Neurodiversidad en el lugar de trabajo: A guide for HR and managers. The Neurodiversity Employment Network.