

EL CAMINO DE LAS EMPRESAS PARA DAR ESPACIO A LA NEURODIVERSIDAD



Visibilizar e integrar a personas neurodivergentes en el mercado laboral es un objetivo que está tomando cada vez mayor relevancia. Se trata de un concepto que describe las diferencias en el funcionamiento del cerebro humano, e incluye a condiciones como déficit atencional, dislexia y autismo, entre otras, por lo que se estima que abarca a entre un 15% y un 20% de la población mundial.

Según datos del Centro para la Neurodiversidad y la Innovación en el Empleo, de la Universidad de Connecticut, el desempleo de los adultos con esta condición es de al menos un 30% a 40%. La buena noticia es que, de acuerdo con el reporte realizado por Top Employers Institute, World of Work Trends 2025, las empresas están avanzando hacia la inclusión de este tipo de trabajadores, impulsando políticas para acogerlos y validando su aporte. Incluso, el 21% de los Top Employers a nivel global considera que en 2025 el mundo del trabajo tendrá una mayor flexibilidad, un tema clave para incluirlos.

En este sentido, aquellas compañías que han desarrollado políticas de inclusión están demostrando la importancia de su participación en su cultura organizacional. La investigadora senior en recursos humanos del Top Employers Institute, Emily Cook, resalta que algunos Top Employers en Chile ya han implementado iniciativas para

Contar con personas neurodivergentes en los equipos de trabajo trae consigo beneficios únicos al impulsar la creatividad y tener perspectivas diversas que fomenten la innovación. Además, genera nuevas formas de relacionamiento y ayuda a fortalecer el liderazgo, redefiniendo los valores y las prácticas laborales tradicionales.

POR MACARENA PACULL M.

incluir a trabajadores neurodivergentes, como espacios adaptados, ajustes en los procesos de selección y capacitación en liderazgo, con políticas que potencian la diversidad cognitiva e impulsan la innovación y la resolución creativa de problemas.

"Las empresas líderes en estas prácticas han fortalecido su reputación como empleadores responsables, atrayendo talento diverso y mejorando el compromiso interno y los resultados empresariales", afirma Cook.

Para la HR Head de TCS en Latinoamérica, Ximena Jofré, las perspectivas únicas de la diversidad del talento permiten fomentar enfoques novedosos para trabajar, lo que impulsa la creación de ideas innovadoras y así mejoran la competitividad de las empresas. En el ámbito de la innovación, asegura que la diversidad de talento fomen-

ta la creación de soluciones originales al abordar los desafíos desde perspectivas únicas. "Su contribución no solo impulsa el éxito empresarial mediante habilidades y enfoques diferenciados, sino que también refuerza la cultura de innovación, incrementa el valor organizacional y promueve la sostenibilidad a largo plazo", señala Jofré.

Redacción accesible de ofertas laborales, colaboración con organizaciones especializadas para capacitar equipos y ajustes razonables en los espacios de trabajo -como ambientes más flexibles, incorporación de tecnologías de apoyo y adaptaciones sensoriales- son parte de las acciones que las empresas pueden tomar al tener un enfoque más consciente con las personas neurodivergentes, detalla la docente de terapia ocupacional de la Pontificia Universidad Católica y terapeuta ocupacional en Centro UC Síndrome de Down, Tamara Duarte.

"Estas medidas buscan no solo cumplir con la inclusión, sino también beneficiarse del aporte único de las personas neurodivergentes, quienes a menudo poseen una capacidad natural para 'pensar fuera de la caja', aportando ideas frescas y soluciones innovadoras", asegura.

Políticas y aportes clave

El avance de las leyes de inclusión laboral, autismo y discapacidad ha sido clave para impulsar estas transformaciones, dice Duarte, quien sostiene que las políticas de inclusión no solo generan equidad, sino que benefician a las empresas a través de mayor diversidad de pensamiento, innovación y productividad. "Lo clave no es el área, sino el ambiente laboral: debe ser inclusivo, no discriminatorio y orientado a valorar las diferencias", señala.

A su juicio, la innovación que las empresas pueden hacer en esta área no siempre reside en avances tecnológicos o en la generación de grandes proyectos. "A veces, está en lo esencial: cuestionar procesos tradicionales, valorar pequeños cambios significativos y conectar con los valores fundamentales del respeto y la colaboración. La neurodivergencia enseña a las empresas a apreciar nuevas perspectivas y a reconsiderar sus propias prácticas desde un enfoque más inclusivo y humano", concluye.

18%

DE LOS TOP EMPLOYERS EN EL MUNDO TIENEN INICIATIVAS DE APOYO A SUS EMPLEADOS NEURODIVERGENTES.