

TEMA: ¿Qué le depara el futuro para las personas con Trastornos del Neurodesarrollo?

NOTICIA 3

Qué es la neurodiversidad y cómo algunas empresas aprovechan las mentes diferentes

Hay trabajos donde ser diferente al común de las personas significa una gran ventaja.

Digamos que, por ejemplo, tienes que analizar una gran cantidad de datos. Y donde los demás ven números inconexos, tú ves relaciones que se repiten siguiendo un patrón.

Tienes un talento excepcional que puede ser útil en empleos tan distintos como una agencia de espionaje, una empresa de software o un laboratorio científico.

La neurodivergencia -también conocida como neurodiversidad- se refiere a las personas que tienen condiciones como dislexia, dispraxia, déficit atencional con hiperactividad (TDAH) o que pertenecen al espectro autista.

Para ellos no siempre es fácil conseguir empleo, porque no responden necesariamente a los parámetros comunes que buscan los empleadores.

Y aunque las personas neurodivergentes poseen características muy distintas, tienen algo en común: la manera en que aprenden y procesan información.

Y cuando hablamos de información, puede ser información de todo tipo: como la música, los colores o el código de las computadoras.

Ese fue el caso de Navinder Sarao, un británico con el síndrome de Asperger que provocó una estrepitosa caída en los mercados bursátiles de Estados Unidos. Extremadamente inteligente, Sarao ganó dinero manipulando artificialmente los mercados.

Pero cuando sus prácticas quedaron al descubierto, tuvo que ir a la cárcel y luego llegó a un acuerdo para colaborar con las autoridades ayudando a atrapar a otros manipuladores.

Neurodivergencia y creatividad

En el mundo del arte - y en general en los círculos creativos- hay muchas personas neurodivergentes que aportan al trabajo con su peculiar manera de procesar información.

David Joseph, director ejecutivo de Universal Music UK, una de las mayores empresas discográficas del Reino Unido, ha incorporado en su empresa talentos muy diversos, incluyendo, especialmente, a las personas con neurodivergencia.

"Un momento decisivo fue cuando recibí un mensaje de texto de un artista", le dice a la BBC.

Ahí se dio cuenta que las palabras estaban escritas en el orden equivocado, y aunque se conocían desde hace muchos años, Joseph no conocía esa característica.

"Nuestros artistas, no todos ellos, pero algunos de ellos, piensan diferente", apunta.

En el ambiente laboral, explica, "hay un sesgo inconsciente hacia la contratación de personas con las que crees que te llevarás bien y que comparten tus puntos de vista".

Después de llevar a cabo una extensa investigación, Joseph y su equipo de recursos humanos publicaron una guía sobre cómo hacer que el lugar de trabajo sea más amigable con los neurodivergentes.

Y más de 100 compañías han expresado interés en la publicación.

Agencia de inteligencia y seguridad

La oficina central de comunicaciones del gobierno británico, más conocida como GCHQ, destaca que en su equipo existe una "mezcla de mentes".

"Sin neurodiversidad, no seríamos GCHQ", señaló en un comunicado la agencia de inteligencia y seguridad encargada de proveer información al gobierno y las fuerzas armadas del país.

La organización es otro empleador que activamente contrata personas neurodivergentes, siguiendo una tradición de más de 20 años.

Es la capacidad de enfocarse y encontrar vínculos y patrones, entre otras cosas, lo que les da un perfil atractivo a las personas que pertenecen a esta comunidad.

La agencia de espionaje, que trabaja con otras organizaciones de inteligencia como MI5, MI6 y la policía, pronto abrirá operaciones en un nuevo edificio en la ciudad de Manchester, diseñado con ajustes especiales para apoyar al personal neurodiverso.

Por ejemplo, cuenta con audífonos que bloquean el sonido ambiente o programas de computación que traducen de voz a texto o viceversa, además de otras particularidades en la forma de ordenar el espacio, la luz y los mensajes.

"Algunas de nuestras personas más talentosas y creativas tienen un perfil neurodiverso: desde el espectro autista hasta la dislexia, y desde la discalculia a la dispraxia".

"Tenemos muchas fortalezas"

La empresa de seguros Direct Line es una firma que recluta activamente a individuos neurodivergentes.

"Tenemos muchas fortalezas diferentes. Creo que es fácil enfocarse en lo negativo, pero obtienes mucho más cuando te enfocas en lo positivo", dice Yvonne Akinwande.

La consultora de marketing de 31 años cuenta que su empleador reconoce la necesidad de garantizar que el entorno de trabajo sea adecuado para los empleados neurodiversos.

Debido a su dislexia, Akinwande explica que mezcla ciertas letras y no reconoce fácilmente errores de ortografía, puntuación o gramática.

Pero la compañía le facilitó un software específico para ayudarla a grabar y escribir notas en una reunión.

También le ha permitido ubicar su escritorio en una parte más tranquila de la oficina, para que se sienta en un ambiente más confortable.

Aún más importante, ahora tiene un empleo más creativo en el área de marketing, que le ofrece mejores posibilidades que su trabajo anterior.

"Necesitaba una posición que destacara mis habilidades que pueden ser un beneficio para la empresa".

También existen agencias de trabajo que se enfocan en esta comunidad.

Es el caso de Exceptional Individuals, una firma donde trabajan personas neurodivergentes que entienden los desafíos laborales que pueden enfrentar personas como ellos.

La agencia ofrece asesoría para preparar entrevistas, escribir un currículum o completar postulaciones. Y también mantiene un vínculo durante el desarrollo de la vida laboral de sus clientes.

Y también trabaja con empresas para ayudarles a crear un ambiente laboral más inclusivo.

Su fundador, Matt Boyd, dice que a veces los empleadores utilizan procesos anticuados de selección de personal que no les permiten reconocer el talento.

"Hay muchos desafíos a los que se enfrentan las personas neurodiversas solo porque los empleadores no entienden y no tienen procesos establecidos".