

MANIFIESTO ADHD Europe octubre 2018

TDAH en la edad adulta: implicaciones en el lugar de trabajo

Como queda demostrado en muchos estudios, existen diferencias cerebrales en las personas afectadas por TDAH que persisten con sintomatología total o parcial a lo largo de la vida. Este hecho hace que, si no se diagnostican y no se tratan, represente una carga económica significativa para las personas afectadas, sus familias y la sociedad en general. Al mismo tiempo, estas diferencias cerebrales traen consigo fortalezas y habilidades únicas que pueden ser de gran beneficio en el lugar de trabajo si se las reconoce y utiliza.

Desafortunadamente, muchos adultos con TDAH permanecen sin ser diagnosticados ni tratados, de modo que en muchos casos sus limitaciones superan con creces sus fortalezas. Por otro lado, si se proporcionan las intervenciones adecuadas, los empleados con TDAH pueden ser extremadamente útiles en carreras que implican ventas, innovación, enseñanza y capacitación, manejo de riesgos, manejo de crisis y, en un equipo, estos empleados pueden cumplir con el papel de generador de ideas, mostrando perseverancia y una energía inagotable. Esto se da especialmente en el caso de un área en la que se muestran muy apasionados.

Los derechos humanos y los derechos de las personas con discapacidad en el trabajo deben tomarse en consideración para los adultos con TDAH, de modo que tengan los mismos derechos para desarrollar todo su potencial. Los empleadores deben desarrollar el conocimiento sobre el TDAH y contar con estructuras de apoyo adecuadas para que puedan reconocer por qué algunos empleados, que son competentes y expertos, presentan un desempeño deficiente y no pueden mantenerse en el lugar de trabajo.

Recomendaciones

Los formadores deben respetar los derechos humanos de aquellos empleados que tienen TDAH para que se les dé la oportunidad de desarrollar todo su potencial.

Para hacer esto, deben tener al menos una persona en la compañía que entienda lo suficiente sobre TDAH y sus comorbilidades para poder reconocer los indicadores (las características) en los empleados y proporcionar las intervenciones adecuadas cuando sea necesario, reduciendo así el coste del absentismo relacionado directa o indirectamente con el TDAH.

Los formadores deben ser conscientes de las fortalezas y talentos únicos que acompañan a un diagnóstico de TDAH para que puedan obtener lo mejor de estos empleados haciendo que funcionen de acuerdo a sus puntos fuertes.



Las adaptaciones en el lugar de trabajo incluyen acceso a servicios de salud ocupacional que pueden realizar evaluaciones apropiadas del lugar de trabajo y asesorar sobre ajustes razonables, tales como: ciertos cambios en el entorno laboral para limitar distracciones, horarios flexibles, ayuda con la organización y planificación y, en la medida de lo posible, aplicar las habilidades para mejorar la productividad y el logro profesional.

Sobre todo, los formadores deben centrarse en las fortalezas de los empleados con TDAH en lugar de en sus limitaciones, ya que esto les permitirá aprovechar el importante potencial que presentan y cosechar los beneficios económicos de reconocer y utilizar sus fortalezas y talentos únicos para el beneficio de la empresa.