

TDAH, implicaciones laborales. Guía para empleadores

Guía para empleadores

Esta guía tiene como objetivo responder a las muchas preguntas que puede tener sobre el TDAH: ¿Qué es el TDAH? ¿Cómo afecta a mi empleado y al resto del equipo y la organización? ¿Qué puedo hacer para apoyarlos? No todas las personas con TDAH necesitarán apoyo adicional en el lugar de trabajo, y es posible que los que las necesitan sólo necesitan pequeños cambios, conocidos como "ajustes razonables", para ayudarles a trabajar de manera efectiva. La mayoría de estos costará poco o nada de implementación.

Las personas con TDAH a menudo hablan de la falta de apoyo de su empleador como una razón por la que pueden acabar dejando un trabajo. Sin embargo, con el apoyo, la comprensión y algunos pequeños cambios para capitalizar sus fortalezas y talentos y superar las dificultades, es probable que sean un gran activo para su organización.

Muchas personas con TDAH se destacan por sus fortalezas, tales como:

- Habilidad para "enfocar demasiado" en cosas que les interesan
- Disposición a asumir riesgos.
- Espontánea y flexible.
- Buenos en situaciones en una crisis
- Ideas creativas - pensar fuera de la caja
- Energía implacable
- A menudo optimista
- Estar motivado por plazos cortos: trabajar en sprints en lugar de maratones
- A menudo un ojo para el detalle

Recuerde: todas las personas con TDAH son diferentes y la afección afecta diferentes personas de diferentes maneras. Las personas con TDAH tienen la misma amplia gama de habilidades, intereses e inteligencia que el resto de la sociedad. Es importante que se comunique abiertamente con su empleado para que pueda averiguar qué tipo de apoyo lo ayudaría más y hacer cualquier pregunta que pueda tener.

¿Qué es el TDAH?

El TDAH es una afección del desarrollo neurológico que afecta la estructura cerebral y la neurotransmisión: la forma en que los mensajes se comunican alrededor del cerebro y se activan diferentes áreas del cerebro.

Se cree que el TDAH es causado por una mezcla compleja de factores ambientales y genéticos, pero es una condición fuertemente hereditaria. El TDAH está presente desde la infancia, pero un número cada vez mayor de adultos se diagnostica con TDAH por primera vez, ya que se les ignoró cuando eran más jóvenes y la condición no se entendía tan bien como ahora.

El TDAH tiene tres síntomas principales que afectan a las personas con diferentes grados:

- **Inatención,**
 - Dificultades de falta de atención con la concentración, a corto plazo y memoria de trabajo.
 - o Dificultades con la planificación y el inicio (activación)
 - o Dificultad con la organización y perdiendo cosas.

Se distrae fácilmente con cosas pequeñas que otros no se darían cuenta.
- **Impulsividad,**
 - Actuar o hablar sin pensarlo, sin pensar en las consecuencias.
 - o Dificultad para controlar las emociones.
- **Hiperactividad,**
 - Si bien los adultos con TDAH suelen ser mucho menos activos que los niños con TDAH, aunque pueden tener síntomas como inquietud y la necesidad de hacer tapping o mover.

Algunas personas son diagnosticadas con trastorno por déficit de atención, sin hiperactividad: este es particularmente el caso de las niñas y las mujeres.

Si bien no es un síntoma principal, muchas personas con TDAH tienen problemas para dormir. Esto puede tener repercusiones para levantarse y salir a trabajar por la mañana.

Se calcula que alrededor del 2,5 al 4% de la población adulta puede tener TDAH.

Desafortunadamente no disponemos de datos oficiales respecto del número de adultos afectados por el trastorno en Cataluña, según datos de la evolución de los indicadores analizados en el ámbito de salud mental y adicciones en el período comprendido entre 2015-2017 de la Central de Resultados del Observatorio del sistema de salud de Cataluña, el diagnóstico de TDAH desaparece a partir de los 18 años.

Por el contrario, este organismo asegura que de una población de referencia (menores de 18 años) de 1.370.872 personas en el 2017, el 27,2% fueron diagnosticadas de TDAH y un 35,6% de pacientes mantienen seguimiento por centros de Salud Mental de Adultos (CSMA).

Este organismo también informa que un 63,7% de pacientes con TDAH menores de 18 años son consumidores de fármacos.

El TDAH se puede diagnosticar por sí solo, pero a menudo se presenta junto con una serie de otras afecciones asociadas. Estos incluyen dificultades sensoriales (ser demasiado sensible o insuficiente a las imágenes, sonidos y otras sensaciones), dislexia, dispraxia (dificultades de coordinación), tics y trastorno del espectro autista. Algunas personas (pero de ninguna manera todas) con TDAH también desarrollan problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión.

Como se trata el TDAH?

El TDAH es una condición de por vida y no se puede "curar", pero se puede administrar con éxito. Muchas personas con TDAH encuentran que sus síntomas mejoran con los medicamentos, pero esto sólo funciona mientras el medicamento esté en el cuerpo. Los principales efectos secundarios de los medicamentos más utilizados (estimulantes) son la pérdida de apetito y dificultades para dormir. La medicación para el TDAH debe iniciarse y mantenerse bajo revisión por un psiquiatra consultor.

Las personas con TDAH también pueden beneficiarse del asesoramiento y la terapia cognitivo-conductual, así como de la educación sobre la afección y el entrenamiento para ayudarles a gestionar las actividades cotidianas. Desgraciadamente, estos tratamientos no están tan ampliamente disponibles en Cataluña como deberían ser.

¿Qué tipos de trabajos se adaptan a las personas con TDAH?

Teniendo en cuenta que cada persona con TDAH es única, hay tantos trabajos para personas con TDAH como personas con TDAH. Sin embargo, en general, los trabajos que responden a las fortalezas de las personas con TDAH serán:

Trabajo favorable

- Se adapta bien a los intereses y habilidades del individuo: el aburrimiento y el bajo interés harán que el enfoque sea mucho más difícil.
- Jornada de trabajo estructurada.
- Oportunidades de movimiento.
- Estimulación-reacción a las demandas entrantes.

Trabajo no favorable

- Largos periodos trabajando en aislamiento.
- Tareas monótonas y repetitivas sin variación.
- Necesidad de altos niveles de concentración para gestionar el riesgo (por ejemplo, seguridad industrial)

• Retroalimentación regular y bastante inmediata.	monitorización, conducción a larga distancia).
---	--

Como se puede apoyar a las personas con TDAH en el trabajo?

Si el impacto del TDAH en el individuo es significativo, se puede ver como una discapacidad, y por tanto, los empleadores tienen la responsabilidad de proteger a los empleados y empleados potenciales de la discriminación y el acoso, y de hacer ajustes razonables para ayudarles a hacer sus trabajos. Pero más allá de la obligación legal de ofrecer apoyo, hacer esto ayudará a la persona con TDAH a rendir al máximo y eso es bueno en todos los aspectos.

La primera manera en que los empresarios pueden apoyar a los empleados con TDAH es informarse sobre la condición y mostrar comprensión y un grado razonable de flexibilidad en relación con las dificultades que puede causar.

Ejemplos de esto podrían incluir:

- ***Acordar una ventana de tiempo de inicio y finalización de 15 minutos, en lugar de una hora de inicio fija rígida con sanciones para llegar un poco tarde.***
- ***Permitir que el empleado delegue aspectos no básicos del trabajo que les resulten particularmente difíciles de completar, como completar el papeleo / las hojas de asistencia, que de otro modo podrían hacer que todo el trabajo sea inalcanzable.***

Los ajustes razonables que los empleadores podrían hacer para ayudar a las personas con TDAH incluyen:

Modificaciones en el entorno de trabajo.

- Indicaciones visuales, por ejemplo, gráficos de pared para rutinas, listas de verificación, notas post-it para recordatorios.
- Recordatorios físicos, por ejemplo, presentando todo lo que se necesita para mañana al final de hoy, etiquetado como "hogares" para almacenar herramientas.
- Pantallas de ordenador más grandes para que todo sea visible (reduce la carga en la memoria).
- Relojes visibles, que permiten / fomentan el uso de alarmas y temporizadores.
- Reduciendo las distracciones:
 - Permitir auriculares con música o ruido ambiental, o tapones para los oídos.
 - Espacio propio si es posible, con nivel reducido de distracción.

Cambios en las prácticas de trabajo y gestión.

- Ofrecer mayor supervisión/revisiones frecuentes y comentarios (por ejemplo, planificación diaria o semanal y reuniones de progreso con el gerente de línea).
- Tareas desglosadas en pasos claros y de tamaño reducido.
- Dar instrucciones y notas de reuniones por escrito en lugar de verbalmente
- Operar un sistema de amigos para tareas que ayuden a mantener el enfoque.
- Permitir movimientos regulares / roturas de estiramiento:
 - [Pomodoro](#) * trabajando (25 minutos de trabajo + 5 minutos de descanso, con un descanso más largo después de 4 [pomodoros](#))
 - Pausas programadas durante largas reuniones/actividades.

Permitiendo tecnología útil.

Hay una serie de aplicaciones que pueden ayudar a las personas con TDAH y dificultades relacionadas. Sin embargo, estas no son una "b o la mágica" y la aplicación incorrecta puede poner una carga adicional en la memoria, por lo que la clave es hablar con el empleado sobre lo que le ayudaría dentro de su contexto de trabajo particular y probar cosas.

Las aplicaciones potencialmente útiles incluyen:

- Para hacer listas de recordatorios / aplicaciones de programación (por ejemplo, todoist, Wunderlist)
- Ayudas si la lectura y la escritura son un problema.
 - Software de texto a voz (por ejemplo, Captivoice.com)
 - Software de voz a texto (por ejemplo, Google Docs Voice Typing, Apple Dictation)
- Bloqueadores para eliminar las distracciones de las redes sociales/teléfonos inteligentes durante las tareas (por ejemplo, Cold Turkey)
- Aplicaciones de ruido blanco/ruido ambiental (por ejemplo, Coffivity, Focusatwill)
- Aplicaciones para tomar notas (pueden ser tan simples como la función de notas en el teléfono)

Acceso a coaching

Las personas con TDAH pueden beneficiarse de las sesiones regulares con un entrenador de trabajo que puede ayudarles a desarrollar sus estrategias y habilidades de organización y gestión del tiempo.

La financiación de Access to Work a veces se puede usar para financiar esto (consultar <https://www.gov.uk/access-to-work>). Para obtener una lista de entrenadores capacitados para el TDAH, consulte <https://aadduk.org/help-support/coaches/>. Algunos entrenadores se complacen en proporcionar asistencia remota por teléfono / Skype.

Hablar con su empleado debe ser más que una conversación única. Intente establecer una relación en la que sientan que pueden confiar en usted, y ambos pueden hablar sobre cualquier inquietud. Por ejemplo, puede organizar una reunión trimestral para hablar sobre cómo les está afectando su TDAH y cómo los ajustes razonables que usted acordó están funcionando para ellos y para la organización.

Confidencialidad y el resto del equipo.

La mayoría de las personas con TDAH no deben decirlo a su empleador, por lo que la decisión de revelar su diagnóstico habrá tomado valor. Muchas personas tienen miedo de que se les considere menos capaces o molestos, especialmente debido al estigma que rodea el TDAH. Pueden temer que el TDAH pueda afectar a la progresión de su carrera, o incluso que, como resultado, puedan perder su empleo. Es importante reconocer esto y brindar a su empleado la tranquilidad y el apoyo que necesita.

Compruebe que la información que su empleado comparte con usted acerca de su TDAH se mantenga confidencial. Por lo tanto:

- No discuta su TDAH con otros miembros del equipo, a menos que le hayan dicho que puede hacerlo.
- No discuta su TDAH con ellos donde otras personas puedan averiguarlo, como en un correo electrónico que podría transmitir, o en una oficina de plano abierto.
- Si su empleado tiene una evaluación de salud ocupacional, aclare con ellos exactamente quién puede ver el informe.
- Si tiene documentos que analizan el TDAH de su empleado, asegúrese de mantenerlos seguros.

El TDAH de su empleado también puede tener un impacto en otros miembros del personal.

Como empleador, es su responsabilidad garantizar que cualquier impacto se maneje con sensibilidad y no ignore, respetando la confidencialidad de su empleado. Es posible que desee discutir con su empleado si quiere informar a sus colegas sobre su TDAH. Si otros miembros del personal saben por qué se les permite una mayor flexibilidad u otros ajustes, como el uso de auriculares, pueden ser más complacientes.

Dónde ir para más información.

Para obtener más información sobre sus obligaciones como empleador, puede comunicarse con la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (si se encuentra en Inglaterra, Escocia o Gales) en <https://equalityhumanrights.com>

Otras lecturas y visualizaciones útiles sobre el TDAH (haga clic en cada uno de los enlaces):

- [Directrices del Colegio Real de Psiquiatras de Escocia sobre el TDAH en adultos, 2017](#)
- [Profesor Thomas Brown: vídeo de media hora de introducción al TDAH](#)
- [Sugerencia de Chadds para la autogestión del TDAH en el puesto de trabajo](#) (estadounidense pero relevante).
- [Soy adulto \(FEAADAH\)](#)
- [ADHD IN ADULTHOOD: implicaciones IN THE WORKPLACE](#)

Referencias

1. Faraone SV, Biederman J. What is the prevalence of adulto ADHD? Results of a population screen of 966 adultos. Journal of attention disorders. 2005; 9 (2): 384-91.
2. Medicinas used in Mental Health 2004/5 - 2016/17. NHS Scotland Information Services Division (ISD), 2017 October 2017.
3. O'Regan F, McConkey M, Ellis Logan P, Lloyd T. A Lifetime Lost, oro a Lifetime Guardado. ADHD Foundation 2017.

Gracias a las personas con TDAH que proporcionaron información y comentarios sobre esta guía, ya Gillian Hayes, Coach de TDAH. P ara proporcionar comentarios sobre esta guía, envíe un correo electrónico a info@scottishadhdcoalition.org o bien a info@federaciocatalanatdah.org

Visita www.scottishadhdcoalition.org para obtener más información sobre nosotros. Versión 1 - 03 2018 Coalición Escocesa para el TDAH, Scottish Charitable Incorporated Organization no. SC047630.

Puedes descargar la guía en inglés en,

<https://www.scottishadhdcoalition.org/wp-content/uploads/2018/03/Employers-guide-to-ADHD-SAC-2018.pdf>

Puedes descargar la guía en catalán y en castellano en:

<http://www.federaciocatalanatdah.org/wp-content/uploads/2019/07/Guia-TDAH-per-a-empleadors.pdf>

<http://www.federaciocatalanatdah.org/wp-content/uploads/2019/07/Guia-TDAH-para-empleadores.pdf>

Enlaces de interés:

www.federaciocatalanatdah.org www.feaadah.org www.adhdeurope.eu www.scottishadhdcoalition.org