

HAWORTH

Neurodiversidad: comparativa de las necesidades sensoriales en el espacio de trabajo

Enero de 2026



Resumen

Para continuar la investigación que anteriormente hicimos sobre Posibilidades y la Resiliencia en el Trabajo, nos propusimos responder a diversas cuestiones básicas en cuanto a las similitudes y las diferencias de las diferentes experiencias en el espacio de trabajo entre aquellas personas que se consideran neurodivergentes (ND) y las que no (neurotípicas o NT). En este estudio, hemos identificado activadores sensoriales en el trabajo, hemos evaluado qué efectos tienen estos elementos, y hemos examinado las respuestas a experiencias ambientales positivas y negativas. También hemos explorado cómo cada persona se ha adaptado a su entorno y hemos analizado cómo las demandas y los recursos en el trabajo, las políticas laborales y la cultura corporativa han influido en la experiencia en el espacio de trabajo de los encuestados ND en comparación con los encuestados NT. Además, descubrimos qué elementos sensoriales del espacio de trabajo se consideran útiles y cuáles perjudiciales. A través de nuestra exhaustiva investigación, identificamos valiosas claves que pueden servir de apoyo en la creación de espacios de trabajo más favorables e inclusivos.

Palabras clave

- Neurodiversidad
- Neurodivergencia
- Neurotipos
- Diseño inclusivo
- Bienestar
- Rendimiento humano
- Empírico
- Estrés
- Sensibilidad sensorial
- Sentimiento de pertenencia

Conclusiones

Las personas neurotípicas y neurodivergentes tienen distintas necesidades sensoriales y experimentan los espacios de un modo diferente. Apoyar el bienestar y el rendimiento de los empleados pasa por responder a las necesidades de una plantilla neurodiversa.	Para crear una cultura corporativa basada en el sentimiento de pertenencia, es importante que las organizaciones proporcionen a los empleados un espacio de trabajo cómodo y diseñado a conciencia; políticas favorables; una cultura corporativa positiva; y un trabajo alineado con sus aptitudes.	Un diseño inclusivo tiene en cuenta el espectro completo de la diversidad humana para crear una amplia variedad de espacios y productos que ofrezcan distintas experiencias sonoras, visuales y táctiles, así como herramientas de apoyo que permitan a todos participar sintiéndose integrados.
---	--	--

Desarrollar un espacio de trabajo basado en la confianza y el sentimiento de pertenencia supone comprender y apoyar a personas con diversos orígenes, experiencias y perfiles neurológicos. Las prácticas de contratación basadas en la diversidad pueden abrir la puerta a una amplia variedad de talentos y conocimientos que, de otro modo, podrían pasar desapercibidos. Además, contratar empleados con orígenes diversos tiene muchas ventajas para las organizaciones. Los equipos diversos tienen un 70 % más de probabilidades de captar nuevos mercados y las empresas inclusivas tienen un 120 % más de probabilidades de alcanzar sus objetivos financieros.¹ Además, el 76 % de los encuestados afirma que la existencia de una plantilla diversa constituye un factor importante a la hora de evaluar a las empresas y las ofertas de empleo.²

Unas prácticas de contratación favorables constituirían el primer paso, pero hay más. Una vez que se ha contratado a los empleados y se han incorporado, es importante que las organizaciones proporcionen un espacio de trabajo cómodo y diseñado a conciencia; políticas favorables; una cultura corporativa positiva; y un trabajo en línea con sus aptitudes. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los entornos de trabajo pobres — incluidos aquellos en los que hay discriminación y desigualdad laboral, cargas de trabajo excesivas, bajo control del trabajo e inseguridad laboral — suponen un riesgo para la salud mental. A nivel mundial, los trastornos de salud mental como la depresión y la ansiedad cuestan un billón de dólares al año en pérdidas de productividad,³ y las personas que se identifican como ND con frecuencia registran cifras peores en términos de depresión, ansiedad y calidad de vida que sus homólogos NT.⁴ Afortunadamente, se ha producido un cambio positivo en las organizaciones de todo el mundo encaminado a apoyar la salud mental y el bienestar de los empleados en el espacio de trabajo.

Apoyar el bienestar de los empleados pasa por responder a las necesidades de una plantilla neurodiversa. Para ello, las prácticas de diseño inclusivo pueden servir de guía. El diseño inclusivo se basa en el espectro completo de la diversidad humana para crear espacios y productos que permitan a todas las personas participar sintiéndose integradas. Para diseñar de forma inclusiva, debemos distinguir el grupo específico de personas que utilizan cada espacio, así como analizar las exclusiones y las adaptaciones que realizan al interactuar con dichos espacios. Esto proporciona la información necesaria para diseñar una experiencia mejor. Cuando el diseño inclusivo se integra completamente en el proceso creativo, el número de personas que puede y quiere utilizar un producto o espacio aumenta.

En este estudio, entrevistamos y preguntamos a empleados de oficina con el objetivo de averiguar cómo las diferencias entre los perfiles neurológicos dan forma a la experiencia en estos espacios. Para muchas personas, la oficina puede provocar distracciones. Nuestra investigación se centró en descubrir si determinadas experiencias en la oficina — con su entorno, demandas de trabajo, políticas y apoyo de la cultura corporativa — tienen un nivel de impacto distinto en los empleados que son ND en comparación con los que son NT.

Neurodiversidad⁵: Hace referencia a la variedad natural de diferencias en las funciones cerebrales y los rasgos de comportamiento de las personas. Este concepto enfatiza la normalidad de estas variaciones en los seres humanos.

Neurotípico: Término que se emplea para describir personas cuyo desarrollo y funcionamiento neurológico están en consonancia con las expectativas sociales de lo que se considera la norma neurológica.

Neurodivergente⁶: Hace referencia a las diferencias en cómo funciona el cerebro de una persona, que afectan a su forma de comportarse, pensar e interactuar con el mundo. Estas diferencias son variaciones naturales.

Neurotipo⁷: Aspecto fundamental de la identidad de una persona que está relacionado con cómo su cerebro aprende, se comunica y se desarrolla. Más concretamente, el término “neurotipo” se puede emplear para describir el tipo de cerebro que tiene una persona o con el que se identifica. Entre los distintos neurotipos, se incluyen, entre otros, los trastornos del espectro autista (TEA), el trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH), las discapacidades intelectuales, la dislexia, la dispraxia, el trastorno obsesivo compulsivo (TOC) y el trastorno por estrés posttraumático (TEPT). Cada neurotipo puede aportar determinadas fortalezas y valiosos puntos de vista. Para obtener una lista más extensa, consulta el glosario al final de este documento técnico.

Aceptamos y respetamos la naturaleza sensible y personal del lenguaje que prioriza la identidad y del lenguaje que prioriza a la persona. En este informe, al describir hallazgos sobre personas ND y NT, empleamos un lenguaje que prioriza la identidad.

Análisis de la neurodiversidad y la neurodivergencia

La neurodiversidad describe la variedad de diferencias y funciones cerebrales individuales que existen en la humanidad. Como ocurre con la biodiversidad en la naturaleza, las personas necesitamos la neurodiversidad para prosperar.⁸ Es importante señalar que la neurodivergencia no es un término médico, un diagnóstico ni nada que se pueda curar. Apoyar una gran diversidad de neurotipos en el espacio de trabajo es importante. De hecho, la diversidad de experiencias puede aportar numerosas fortalezas a las organizaciones.

Los equipos neurodiversos pueden impulsar la productividad más de un 30 %.⁹

A nivel mundial, se ha producido un repunte del reconocimiento de la importancia de la neurodiversidad. Se debe a una mayor concienciación y a la mejora de las prácticas de diagnóstico, al acceso a recursos y ayuda, y a una menor estigmatización.¹⁰ **Las estadísticas actuales sugieren que del 15 al 20 % de la población mundial muestra alguna forma de neurodivergencia.**¹¹ Es probable que esta cifra aumente. Un estudio de 2023 concluyó que más de la mitad de los encuestados de la generación Z se consideraban ND “sin duda” (22 %) o “en cierta medida” (31 %).¹² En 2024, los trabajadores de la generación Z constituían en torno al 18 % de los trabajadores de Estados Unidos, cifra que ascenderá al 30 % en 2030. Esto supone unos 50 millones de trabajadores de la generación Z,¹³ de los que 25 millones o más se identifican como ND.

1. OCEP, 2018

2. Glassdoor, 2021

3. Organización Mundial de la Salud, 2024

4. Kroll et al., 2024

5. Oxford University Press, 2024

6. Cleveland Clinic, 2024

7. Bowlby y Eveson-Egler, 2024

8. Miralles et al., 2021

9. Austin et al., 2017

10. Psychology Today, 2023

11. Doyle, 2020

12. Business Wire, 2023

13. Trendlines, 2024

“La neurodiversidad puede ser tan crucial para la raza humana como la biodiversidad lo es para la vida en general. ¿Quién sabe qué tipo de conexiones serán mejores en un determinado momento?”

Harvey Blume
The Atlantic, 1998

Comprender las diferencias en términos de neurología es importante para el diseño de los espacios de trabajo dada la complejidad y la variedad con la que cada persona dentro del espectro de neurodiversidad responde al mismo entorno y le parece útil o perjudicial. Si podemos identificar elementos del espacio de trabajo que tienen un efecto positivo para las personas ND, muchos de estos mismos elementos servirán de apoyo a la totalidad de la plantilla. Para ello, lo primero es comprender el sistema sensorial.

Importancia del sistema sensorial

La asombrosa complejidad de nuestro mundo exige que los seres humanos interpreten sus señales por medio de una serie de estímulos sensoriales. Más allá de la vista, el oído, el tacto, el gusto y el olfato, hay sentidos que se conocen menos y nos permiten percibir el movimiento del cuerpo en el espacio, así como las señales internas de nuestro organismo. A pesar de las similitudes entre los seres humanos, las variaciones de los sistemas sensoriales entre distintas personas pueden alterar sustancialmente cómo interactuamos con nuestro entorno.

Las personas ND a menudo experimentan sensibilidades sensoriales más pronunciadas, que pueden mostrarse como un trastorno del procesamiento sensorial (SPD por sus siglas en inglés) o una sensibilidad en el procesamiento sensorial (SPS). El SPD es una afección del cerebro que dificulta la interpretación y la respuesta a la información que recaban los sentidos.

Los ocho sentidos²⁰

Sentido

Hipersensible

Hiposensible



Vista
Proporciona información sobre objetos y personas; nos ayuda a desplazarnos por los espacios e interactuar con lo que nos rodea.

- Evita los entornos que resultan visualmente abrumadores.
- Es sensible a las luces intensas y a la luz del sol.
- Le sobresaltan los objetos en movimiento.

- Le gusta la iluminación intensa, las superficies reflectantes y los objetos en movimiento.
- Echa en falta objetos de fondo.



Oído
Proporciona información sobre los sonidos en el entorno (fuertes o suaves, altos o bajos, y cercanos o lejanos).

- Reacciona con contundencia a una amplia diversidad de estímulos auditivos.
- Los estímulos auditivos le distraen con facilidad.
- Escucha cosas en su entorno que otras personas no escuchan.

- No percibe los sonidos.
- Busca experiencias auditivas intensas.

Aunque no necesariamente va acompañado de otras disfunciones, el SPD suele aparecer junto con el TDAH, el TEA, dificultades de aprendizaje como la disgrafía y el trastorno de ansiedad generalizada.¹⁴ El SPD también puede derivar en estrés, ansiedad y depresión.¹⁵ En cambio, la SPS se emplea para designar un rasgo individual que se centra en cómo las personas procesan los estímulos sensoriales de su entorno externo, así como de sus procesos internos.¹⁶ Más del 94 % de los adultos con autismo experimentan diferencias sensoriales que afectan a su vida diaria de formas significativas.¹⁷ Además, se cree que un 30 % de la población tiene SPS y es altamente sensible,¹⁸ pero no se identifica a sí mismo necesariamente como ND. El SPD y la SPS tienen algunas diferencias clave, pero ambos pueden hacer que las personas experimenten su entorno de forma distinta a como lo hacen las personas que no tienen dificultades sensoriales.

Las personas con sensibilidades sensoriales pueden ser hipersensibles (o mostrar una respuesta excesiva) y experimentar una respuesta más aguda a los estímulos sensoriales. Por ejemplo, alguien con hipersensibilidad visual puede percibir una iluminación que no supone un problema para otras personas como demasiado intensa, y provocarle cefaleas, dolores oculares y sensación de confusión en el cerebro. Otras pueden ser hiposensibles (o mostrar una respuesta por debajo de lo normal) y responder de forma limitada a los estímulos sensoriales. Por ejemplo, una persona con hiposensibilidad auditiva puede necesitar más estímulos auditivos para escuchar y poder interpretar lo que ocurre a su alrededor o concentrarse en el trabajo. Un tercer tipo de sensibilidad en el procesamiento sensorial describe a quienes pueden sentirse impulsados a buscar estimulación sensorial.¹⁹ La búsqueda sensorial puede consistir en caminar para organizar los pensamientos, ya que el movimiento puede ayudar a la persona a procesar y explicar ideas complejas. La complejidad se hace mayor porque no hay personas completamente hipersensibles o hiposensibles; una persona puede ser ambas cosas para distintos sentidos. La sensibilidad con la que una persona percibe su entorno también puede variar según el día o incluso según el momento, de modo que lo que podría ser perjudicial en un caso podría ser favorable en otro.

14. Hethmon y Conrad, 2020

15. Galiana-Simal et al., 2020

16. Aron et al., 1997

17. Crane et al., 2009

18. Galiana-Simal et al., 2020

19. Autism Speaks, 2025

20. Neurodivergent Insights, 2025

Los ocho sentidos (continuación)

Sentido	Hipersensible	Hiposensible
 Tacto Proporciona información sobre las cualidades del entorno y los objetos (tacto, presión, textura, dolor, duro o blando, afilado o romo, y caliente o frío).	- Tiene una fuerte aversión al tacto, las etiquetas de la ropa y determinados tejidos. - Parece reaccionar de forma desmesurada cuando se le toca o se choca con alguien.	- Cuando toca algo, no lo nota. - No percibe bien la presión. - Busca sentir presión.
 Olfato Proporciona información sobre distintos tipos de olores (mohoso, agrio, pútrido, floral o penetrante).	- Reacciona en gran medida a los olores. - Le molestan los perfumes, las colonias y los productos químicos.	- No percibe los olores fuertes. - Es menos consciente de las toxinas o de la comida estropeada.
 Gusto Proporciona información sobre los distintos tipos de sabor (dulce, agrio, amargo, salado y picante).	- Tiene una sensibilidad acusada a los alimentos. - Come una variedad limitada de alimentos. - Evita los eventos sociales donde hay comida.	- Le gusta la comida picante y los sabores fuertes. - Se muestra más alerta y participativo después de comer algo con un sabor fuerte.
 Interoceptivo (sensaciones internas del cuerpo) Proporciona información sobre el estado interno del cuerpo; cómo percibimos y asimilamos lo que ocurre en nuestro interior, y cómo regulamos las respuestas emocionales.	- Es extremadamente consciente de la sensación de hambre, dolor y sed. - Siente las emociones con más intensidad.	- No es consciente del dolor ni de la temperatura. - No nota el hambre ni la sed. - Tiene dificultad para identificar las emociones.
 Propioceptivo (músculos y articulaciones) Proporciona información sobre dónde se encuentra una determinada parte del cuerpo y cómo se mueve.	- Evita el contacto físico. - Siente ansiedad en espacios concurridos o cerca de otras personas.	- Tiene dificultades para saber cuánta presión ejercer. - Busca movimientos en los que sienta presión.
 Vestibular (equilibrio y movimiento) Proporciona información sobre dónde se encuentra nuestro cuerpo en el espacio, y si nosotros o lo que nos rodea se mueve; nos indica la velocidad y la dirección del movimiento. Ayuda a mantener el equilibrio y a coordinar los movimientos.	Reacciona negativamente a una amplia variedad de estímulos vestibulares.	Busca estímulos vestibulares intensos o prolongados (oscilaciones, balanceos, giros, etc.).

Factores sociales y culturales

Además del entorno físico laboral, determinados factores sociales y culturales pueden influir en la experiencia en la oficina. Para muchas personas ND, estar en la oficina puede suponer sentir ansiedad al anticipar experiencias nuevas o inciertas o conocer gente nueva. Las personas ND a menudo responden con el enmascaramiento, es decir, ocultar o reprimir aspectos de sus rasgos o trastornos ND para encajar en las convenciones del espacio de trabajo y la sociedad.²¹ Las personas ND se enmascaran por muchos motivos: autoprotección, hacer amigos y relacionarse con los compañeros, y sentirse aceptados en el trabajo son solo algunos. El enmascaramiento puede tener más prevalencia en entornos laborales en los que se priorizan las habilidades sociales NT, la comunicación y las capacidades multitarea — lo cual puede tener un coste muy alto —. El enmascaramiento puede derivar en el agotamiento, el aislamiento, una salud física deficiente, la pérdida de identidad, un diagnóstico tardío y el agotamiento autista en personas con TEA.²²

También es posible que algunas personas ND hagan frente a las emociones y gestionen los estímulos sensoriales mediante el stimming o estereotipias. Las estereotipias hacen referencia a comportamientos o movimientos repetitivos que se pueden emplear como una ayuda para gestionar las emociones (morderse las uñas, toquetearse el pelo, sacudir las manos, mover los pies, etc.).²³ Además, factores externos como las políticas del espacio de trabajo y la cultura corporativa pueden influir en la experiencia en la oficina de una persona ND. Esta suma de factores puede hacer que trabajar en un entorno de oficina resulte difícil para las personas ND.

Un espacio de trabajo bien diseñado con políticas y una cultura corporativa favorables puede reducir el estrés y mejorar el rendimiento de los trabajadores. El estudio sobre resiliencia en el trabajo del equipo de investigación de Haworth ya demostró anteriormente que dotar a las personas de los recursos adecuados para el espacio de trabajo ayuda a reducir el estrés y mejorar el rendimiento. Esto es especialmente así para quienes tienen sensibilidades sensoriales.²⁴

21. Howard, 2023

22. Bradly et al., 2021

23. Neff, 2025

24. Johnson, 2020

El aumento de personas que se identifican como ND, los efectos de una mala experiencia en el trabajo en la salud mental y física, y los costes asociados para las organizaciones nos llevó a querer saber más sobre la experiencia en la oficina para quienes son ND. Queríamos entender mejor las exclusiones y las adaptaciones que se producían en el entorno laboral y averiguar cómo prestar un mejor apoyo, no solo a los empleados ND sino a la plantilla en su conjunto. Teníamos que establecer un análisis básico de la experiencia en la oficina para quienes no se consideran ND — lo que se conoce como NT — de modo que pudiéramos comparar los distintos efectos del espacio y las políticas en ambos grupos. Esto nos llevó a plantearnos las siguientes preguntas en nuestra investigación:

- ¿Experimentan los empleados ND y NT el espacio de trabajo de la misma manera?
- ¿Cuáles son los elementos sensoriales que tienen un mayor impacto en la oficina y cuál es el impacto de las experiencias positivas y negativas?
- ¿Cómo se adaptan las personas a su entorno y gestionan el hecho de que el espacio de trabajo no sea favorable?
- ¿Cómo afectan al estrés las políticas laborales, la cultura corporativa, y los recursos y las demandas laborales?

Objetivos del estudio

Investigación inclusiva

Para asegurarnos de que nuestra investigación fuese inclusiva y tuviese una perspectiva global, seleccionamos participantes que se identificasen como ND y representasen diversos países del mundo. No exigimos que los encuestados tuviesen un diagnóstico formal ni que revelasen su neurotipo; solo si se identificaban como ND. Optamos por abordar de esta manera a los participantes dadas las numerosas barreras que pueden hacer que una persona no busque un diagnóstico médico oficial.

Perspectivas diversas

El equipo de investigación de Haworth realizó dos estudios para que pudiéramos comprender mejor la experiencia en el espacio de trabajo de los empleados ND. En primer lugar, realizamos entrevistas con personas que se identificaban como ND. Después de analizar los hallazgos de las entrevistas, nos basamos en lo que averiguamos y desarrollamos una encuesta para recopilar información de un grupo más amplio de encuestados tanto ND como NT. En nuestra encuesta, se preguntó a los participantes cómo les afectaban los elementos sensoriales del entorno, cómo respondían cuando se producían experiencias negativas o positivas, qué ayudas del trabajo empleaban, los efectos de las demandas y los recursos laborales, y cómo se veía afectado su nivel de estrés. Comparar las experiencias de personas ND y NT nos permitió identificar similitudes y diferencias, determinar obstáculos para la inclusividad, y explorar estrategias del espacio de trabajo y soluciones de diseño para crear entornos de trabajo más favorables e inclusivos.

Demandas laborales: aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos de un trabajo que requieren un esfuerzo continuado y están asociados a determinados costes psicológicos y fisiológicos. Algunos ejemplos son los plazos ajustados, realizar varias tareas al mismo tiempo, gestionar las relaciones sociales y trabajar en entornos con mucha presión.

Recursos laborales: aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos de un trabajo que ayudan a conseguir objetivos laborales, reducir las demandas laborales, y estimular el crecimiento y el desarrollo personal. Algunos ejemplos son aquellos compañeros y supervisores que prestan su apoyo, la claridad de las funciones y el acceso a las herramientas necesarias.

Ayudas y adaptaciones: herramientas, estrategias o modificaciones que se proporcionan para ayudar a las personas a realizar su trabajo de manera cómoda y eficaz. Entre ellas, se incluyen herramientas antiestrés, auriculares con cancelación del ruido, distribuciones flexibles en el trabajo y espacios de trabajo que tengan en cuenta los sentidos.

Fase 1

Entrevistas

Realizamos entrevistas virtuales a 27 participantes ND ubicados en cinco países. Las entrevistas se centraron en las percepciones de los participantes sobre el entorno laboral físico, las experiencias en el trabajo, las demandas y los recursos laborales, la sensación de estrés o malestar, las políticas, la cultura corporativa y los grupos demográficos.

Según nuestros hallazgos, los empleados ND experimentaban distracciones en los entornos de oficina abiertos, donde los más citados fueron el ruido, la iluminación y la temperatura. Estos empleados recurrían a la posibilidad de trabajar desde casa, a elementos de ayuda como los auriculares y al uso de espacios privados (por ejemplo, cabinas acústicas) para poder trabajar mejor. Entre las demandas del entorno laboral, se incluyeron la gestión de las relaciones personales y profesionales, de cargas de trabajo voluminosas y de la presión de los plazos. Contar con un supervisor o con compañeros de confianza mitigaba estas demandas, pero varios participantes también mencionaron apoyos externos como la religión, los amigos y las aficiones. La mayor parte de los entrevistados indicó que no había solicitado una adaptación, ya fuese porque la adaptación necesaria ya se había proporcionado (por ejemplo, políticas para trabajar desde casa) o porque temían las repercusiones de revelar su carácter ND.

Los empleados ND a menudo opinaron que sus organizaciones estaban progresando significativamente a la hora de crear espacios de trabajo inclusivos, pero que se podía hacer más. Los encuestados identificaron posibilidades de concienciar por medio de formación y proporcionar más opciones para crear entornos con menos distracciones, así como la aplicación sistemática de las políticas existentes como métodos principales para mejorar la experiencia en la oficina.

Fase 2

Encuesta

En línea con los hallazgos que arrojaron las entrevistas, desarrollamos una encuesta digital exhaustiva para recopilar datos cuantitativos de un grupo mayor de encuestados que incluía empleados ND y NT.

Esta encuesta la realizaron 1027 personas (514 ND y 513 NT) de siete países de las regiones de Norteamérica, Europa y Asia-Pacífico. En conjunto, las respuestas nos permitieron validar y ahondar en los datos cualitativos obtenidos durante la fase de las entrevistas.

Ideas clave

En esta sección, presentamos seis ideas clave derivadas de nuestra investigación sobre los efectos del entorno laboral físico y de las demandas y los recursos laborales para los empleados ND y NT. Estas ideas destacan los desafíos únicos que afrontan las personas ND, la variabilidad de las preferencias de diseño del espacio de trabajo, las reacciones exacerbadas a los factores ambientales, las ventajas universales de unos recursos laborales adecuados y las necesidades humanas comunes que contribuyen al bienestar general. Al comprender estas ideas, las organizaciones pueden crear espacios de trabajo más favorables e inclusivos que respondan a las necesidades diversas de sus empleados.

Idea 1

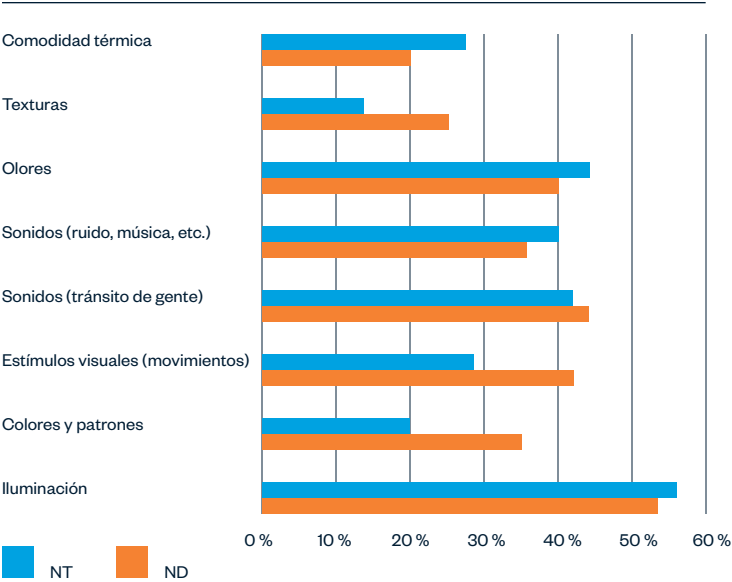
Los trabajadores ND y NT se veían afectados de distinta manera por cuatro elementos ambientales.

Al preguntarles qué elementos ambientales les afectaban más durante una jornada de trabajo normal (tanto de forma positiva como negativa), significativamente más empleados ND que trabajadores NT respondieron que se veían afectados por colores y patrones (vista), personas pasando dentro de su campo de visión directa o periférica (vista) y las texturas de las superficies con las que interactuaban (tacto). Por el contrario, significativamente más trabajadores NT respondieron que les afectaba la comodidad térmica (tacto).

“La iluminación me afecta mucho. Las luces fluorescentes de la oficina distraen y me dan dolor de cabeza. Prefiero la luz natural, más cálida, y lámparas de escritorio. El ruido también. Necesito tener ruido de fondo, aunque no demasiado alto. Me cuesta concentrarme si hay demasiado silencio o demasiado ruido”.

Entrevistado del Reino Unido

Efectos de los elementos ambientales del espacio de trabajo



Pregunta: ¿Cuáles de los siguientes elementos te afecta más durante una jornada de trabajo normal?

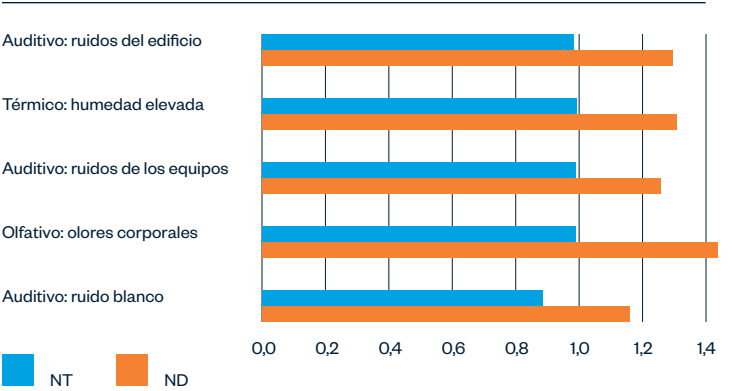
El resto de elementos ambientales del espacio de trabajo indicados afectaban a los encuestados ND y NT de manera similar: el 54,3 % de los participantes se veían afectados por la Iluminación (vista), los olores (42,1 %), el ruido del tránsito de gente (oído; 41,8 %) y otros sonidos (oído; 37,7 %).

Idea 2

Los empleados ND registraron una mayor variabilidad en sus respuestas a los elementos ambientales que los empleados NT.

En comparación con los empleados NT, los empleados ND mostraron una mayor variabilidad en sus preferencias y experiencias con los elementos ambientales. Empleamos desviaciones de la norma para indicar la variabilidad de los efectos de los elementos ambientales en los trabajadores.

Elementos ambientales por desviaciones de la norma



Pregunta: En general, ¿cómo afectan los siguientes elementos a tu rendimiento en el trabajo?

Se indican las respuestas de los trabajadores ND y NT sobre la desviación de la norma.

Unas desviaciones de la norma más notables suponen respuestas extremas (es decir, más negativas o más positivas), mientras que las desviaciones de la norma menores hablan de respuestas más neutras. Los empleados ND mostraron una variabilidad mayor que los empleados NT en elementos como la iluminación, la temperatura, los olores y el ruido. Esto significa que los empleados ND se veían más afectados por estos elementos — para bien o para mal — que sus compañeros NT.

Mediante análisis adicionales, investigamos cómo los elementos espaciales influían en las distintas actividades laborales y concluimos que el trabajo individual que requiere altas dosis de concentración era el elemento que más se veía afectado de todos — ya fuese negativa o positivamente —.

Para estudiar esta relación más a fondo, observamos lo siguiente:

(A) Qué elementos afectaban más durante una determinada actividad

(B) Cómo variaba esta relación entre empleados ND y NT



Trabajo individual que requiere concentración

Los **empleados ND** se vieron más afectados por las **condiciones de iluminación** y el **ruido del tránsito de gente** que los **empleados NT**.



Trabajo individual rutinario

Los **empleados ND** se vieron más afectados por los **estímulos auditivos**, incluidos **ruidos ambientales** como los de los **movimientos de los compañeros** por el espacio de trabajo y el ruido de las infraestructuras del edificio (**sistemas de climatización, ascensores, etc.**). Además, la **música de fondo** afectaba más a los **empleados ND**.



Descanso individual

Los **empleados ND** se vieron más afectados por el **ruido del tránsito de gente**, otros ruidos (**ruidos del edificio, música de fondo, ruido de equipos, etc.**) y la **comodidad térmica** que los **empleados NT**.



Colaboración en grupo

Los **empleados ND** se vieron más afectados por las **condiciones de iluminación**, los estímulos generados por los **movimientos de los compañeros** (tanto **auditivos** como **visuales**) y las **conversaciones** en espacios comunes.



Descanso en grupo

Los **empleados ND** indicaron una afectación multisensorial e identificaron una influencia significativa de las **condiciones de iluminación**, los **movimientos visuales** de los demás, los **estímulos auditivos** (incluidas las **conversaciones** y el **ruido ambiental de fondo**), los **estímulos olfativos** y las **experiencias táctiles** de diversas texturas.

En general, observamos que existe una relación llena de matices entre la neurodiversidad, las actividades y los espacios, pero que las personas ND se sintieron más afectadas por el entorno en más actividades que las personas NT.

Idea 3

Una experiencia positiva con el espacio físico de trabajo de una persona favorece el sentimiento de apoyo.

Cuando el entorno laboral físico se percibía como positivo, tanto los empleados NT como los ND notaron que disminuían sus niveles de estrés y ansiedad, y eran capaces de concentrarse. Los trabajadores NT tenían significativamente más probabilidades de relajarse, lo que podría significar que incluso un espacio de trabajo favorable no es suficiente por sí solo para inducir a la relajación a los empleados ND. No obstante, era significativamente más probable que los trabajadores ND afirmasen que su frustración e ira era menor en comparación con los empleados NT.

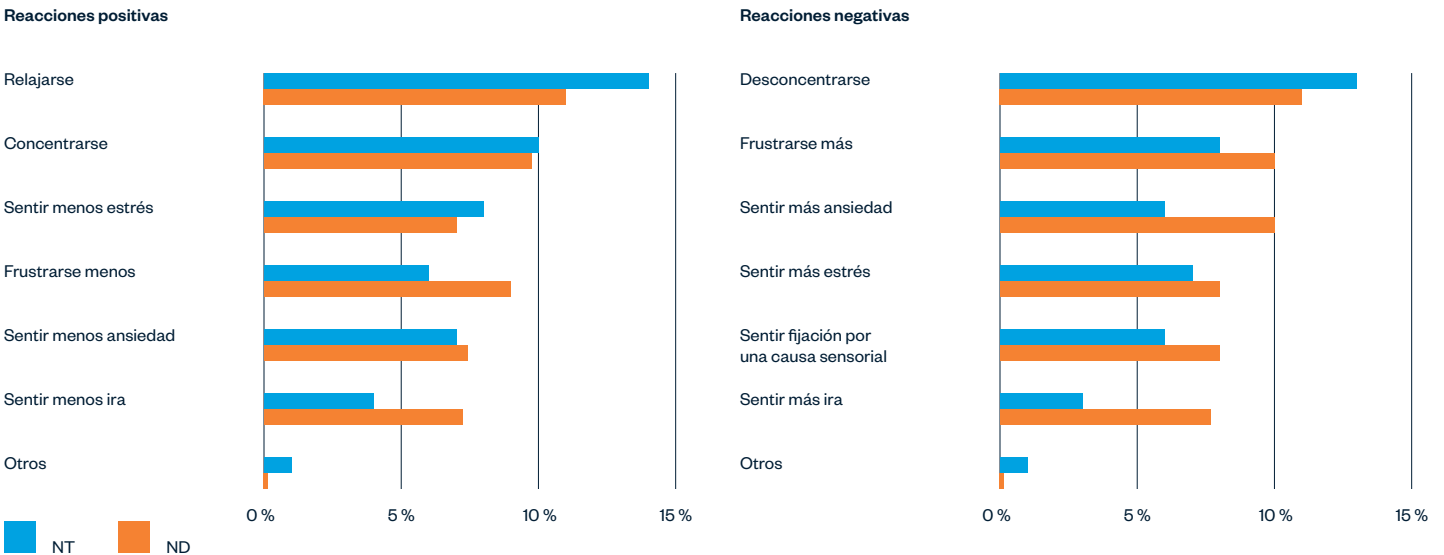
En cambio, cuando el espacio de trabajo se percibía como una experiencia negativa, significativamente más empleados ND experimentaron sentimientos intensos de frustración, ansiedad, estrés, fijación por causas sensoriales e ira. Este hallazgo quedó respaldado por lo que escuchamos en las entrevistas. Algunos entrevistados señalaron que, una vez que perdían la concentración debido a una distracción ambiental, les costaba mucho retomar el trabajo, lo que les provocaba sentimientos de ira y ansiedad. Sin embargo, si el entorno era favorable, les gustaba estar en la oficina y relacionarse con sus compañeros.

“Mi mayor motivación para ir a trabajar es socializar. El entorno de la oficina siempre es mejor que las condiciones de trabajo en mi casa. Hay menos ruido y dispongo de mobiliario ergonómico”.

Entrevistado de China

Después, queríamos saber lo que las personas hacían cuando no recibían apoyo en su entorno. Los empleados NT eran más propensos a ignorar lo que les molestara. Tanto los empleados NT como los ND buscaban un espacio alternativo, se quedaban y se autorregulaban en el espacio, lo ignoraban o se iban a dar un paseo. **Donde observamos diferencias significativas fue con los trabajadores ND que optaban por evitar la oficina, dejar la oficina o utilizar auriculares.** Los entrevistados contextualizaron esto e indicaron que una de las adaptaciones más deseadas o una forma de la que una empresa puede prestar apoyo a los empleados es contar con una política de trabajo flexible que les dote de autonomía para trabajar desde casa cuando sea necesario. Otros mencionaron la importancia de poder levantarse y moverse, dar un paseo o salir del edificio.

Experiencias positivas/negativas en relación con los elementos ambientales

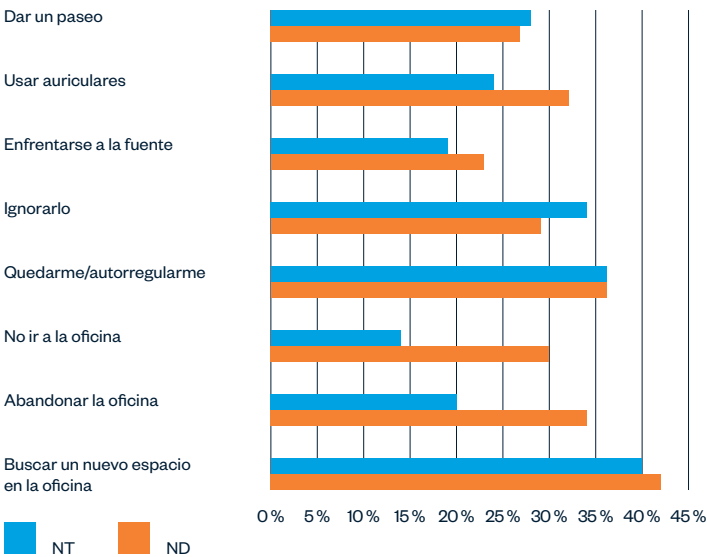


Pregunta: En general, si tienes una experiencia positiva o negativa en relación con un elemento ambiental, ¿cuál es tu reacción?

El 34 % de los trabajadores ND abordaban los acontecimientos negativos abandonando la oficina, en comparación con el 20 % de los trabajadores NT.

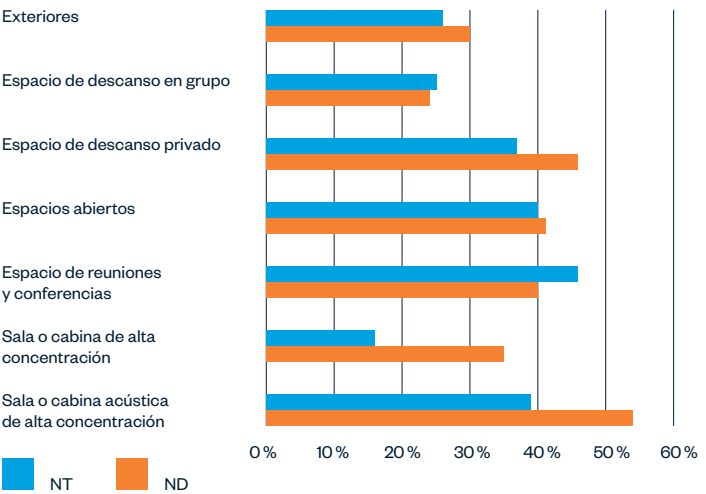
Si se quedaban en la oficina, los empleados ND tenían una probabilidad ligeramente mayor de buscar un espacio alternativo cuando se producía un acontecimiento negativo en la oficina. La elección de espacio principal fue una cabina o una sala para tareas de alta concentración con propiedades acústicas. No obstante, los empleados ND buscaban una variedad más amplia de tipos de espacios que sus homólogos NT.

Gestión de los elementos ambientales



Pregunta: ¿Qué haces cuando los elementos ambientales no son favorables?

Espacios que buscar



Pregunta: ¿Qué tipo de espacio buscas normalmente cuando los elementos ambientales no son favorables?

“Después de una larga sucesión de reuniones, me tomo cinco minutos para respirar, desconectar, hacer relajación y coherencia cardíaca, reorientar mi cerebro, etc. antes de ir a otra reunión”.

Entrevistado de Francia

Idea 4

Son más los empleados ND que los NT los que emplean ayudas para gestionar la jornada de trabajo.

Cuando se realizaron las entrevistas con los empleados ND, ya plantearon que tener acceso a distintas ayudas y herramientas era útil. Los entrevistados sacaron a relucir el uso de mesas de altura ajustable y sillas de trabajo ergonómicas que les permitiesen moverse más cómodamente a lo largo del día. Otros comentarios frecuentes fueron sobre el uso de auriculares con cancelación del ruido, dar paseos, tener autonomía para tomar decisiones y una programación flexible.

En la encuesta, ampliamos este tema e incluimos ayudas y herramientas que pudieran suministrar la empresa o los usuarios, como la reserva de puestos de trabajo, programaciones digitales, un código de vestimenta favorable, objetos antiestrés, mantas, y medios de apoyo más intangibles como la autonomía y la flexibilidad. Las respuestas de nuestra encuesta coincidieron en gran medida con los hallazgos de las entrevistas, y se confirmó que tanto los empleados ND como los NT valoraban las sillas de trabajo ajustables como grandes ayudas en el trabajo. Si empezamos a ver diferencias cuando analizamos el elevado número de trabajadores NT que sienten que no tienen una ayuda en el trabajo y que no la necesitan. También existe un alto porcentaje de empleados ND que tienen acceso a estas ayudas — incluida una silla de trabajo ajustable — y opinan que no les sirven de ayuda. Esto puede querer decir que, aunque las ayudas puedan ser útiles, hay ciertos aspectos del trabajo en el entorno de oficina que no se pueden solucionar proporcionando ayudas.

En general, la señalización sirve de ayuda a todo el mundo en el espacio de trabajo para moverse por él, así como la programación digital del uso de las salas. No obstante, los encuestados ND utilizan más las ayudas del trabajo en comparación con los NT. En conjunto, los trabajadores ND también creen que tienen la ventaja de tener más ayudas a su disposición, especialmente la reserva de puestos de trabajo para asegurarse un espacio con antelación, aplicaciones de teléfonos y tabletas, auriculares, objetos antiestrés, mantas y ventiladores.

Ayudas del trabajo



Idea 5

Tanto los trabajadores NT como los ND se mostraron de acuerdo en que había políticas implementadas en el espacio de trabajo y eran útiles.

En nuestra investigación, analizamos cuatro políticas del espacio de trabajo:

- 1. Posibilidad de una programación flexible (cuándo iniciar y finalizar la jornada, y abandonar la oficina si es necesario)
- 2. Posibilidad de trabajar en remoto
- 3. Autonomía para tomar decisiones en su puesto de trabajo
- 4. Autonomía en el espacio de trabajo (posibilidad de desplazar o cambiar el espacio si resulta útil)

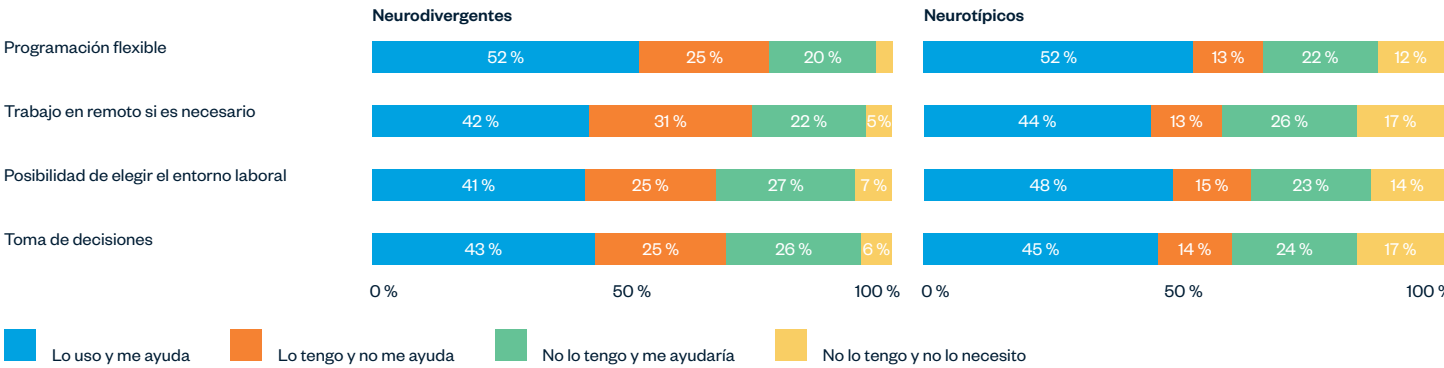
Fueron más los empleados NT los que afirmaron que no hacían uso de estas cuatro políticas ni las necesitaban.

Tanto los empleados NT como los ND avalaron al mismo nivel la utilidad de estas políticas (las políticas están implementadas y les parecen útiles). Sin embargo, las diferencias surgieron cuando se les preguntó si hacían uso de ellas, pero no ayudaban, o si no hacían uso de ellas ni las necesitaban. Significativamente más empleados ND que NT afirmaron hacer uso de estas políticas, aunque no les ayudaban.

Los entrevistados aportaron contexto a este asunto, y muchos de ellos afirmaron que, aunque las políticas de la empresa parecían favorables sobre el papel, su puesta en práctica tenía diferentes resultados en función de cada grupo y directivo. Esto indica una brecha entre la política y su ejecución. Los entrevistados indicaron que disponer de políticas y pautas claras les ayudaba a comprender mejor cuáles son sus funciones y responsabilidades, además de contribuir a la concentración al realizar sus tareas. Aunque valoraban la existencia de unas políticas claras y favorables que ofreciesen flexibilidad y comprensión, la implementación y la comunicación de las políticas podía diferir, y eso les provocaba sentimientos de ira, ansiedad y tristeza.

En conjunto, los hallazgos de la encuesta y las entrevistas ponen de relieve la posibilidad de una brecha de igualdad para los empleados ND en cuanto a la utilidad y la aplicación de las políticas, de modo que un enfoque universal podría no ser el mejor. Es necesaria una investigación complementaria que ahonde en la complejidad del apoyo que prestan las políticas.

Políticas del espacio de trabajo



Idea 6

En cuanto a las demandas laborales, los empleados ND experimentan niveles significativamente más altos de estrés que los NT, y unas políticas y un entorno laboral favorables tienen un mayor impacto a la hora de mitigar el estrés que sufren los empleados ND que los NT.

Cuando llevamos a cabo las entrevistas, salió a relucir cómo las demandas laborales afectaban a los empleados ND. Así pues, en la encuesta, quisimos comprender mejor los efectos de las demandas y los recursos laborales en el estrés y comprobar si eran los mismos para los empleados ND y los NT.

“Las demandas estresantes que se prevén ejercen presión. Además, están los conflictos entre las personas y los equipos en tu entorno”.

Entrevistado de Australia

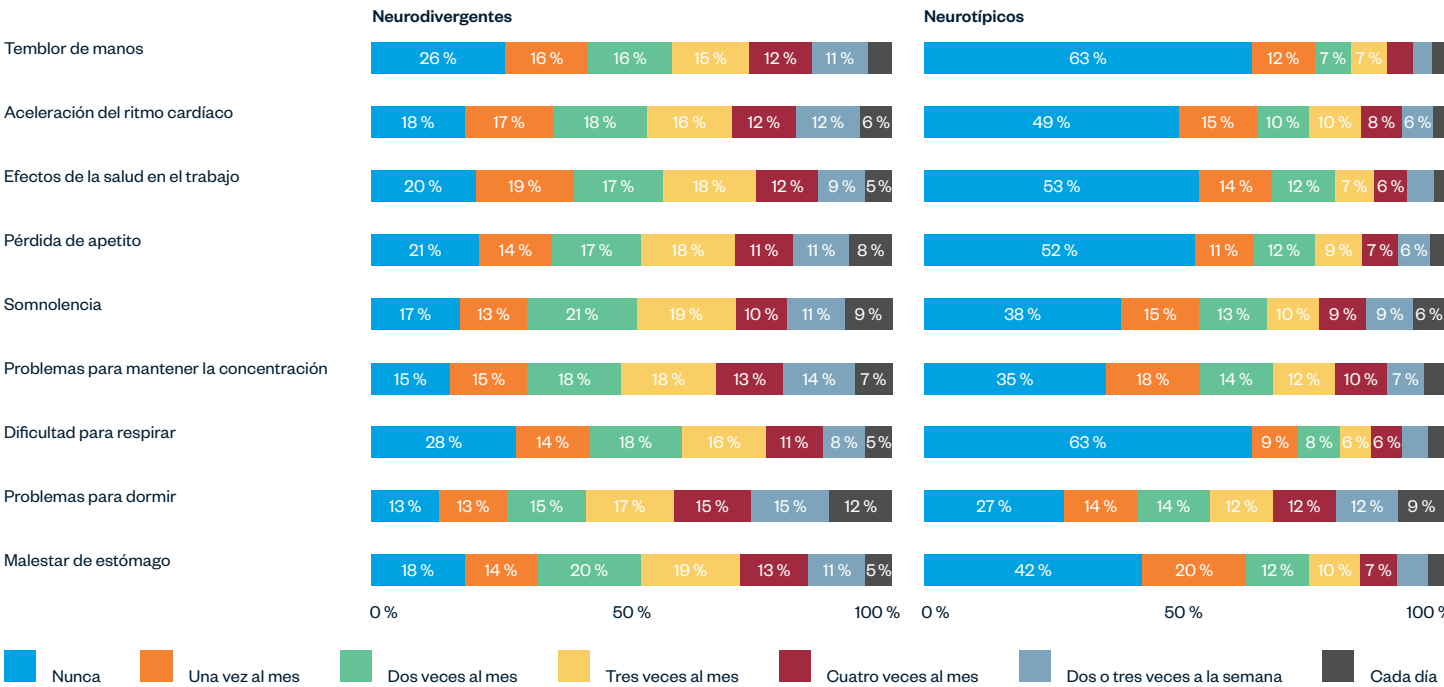
Al analizar la relación entre las demandas laborales y el estrés, nuestra investigación reveló que los empleados ND experimentaban niveles de estrés superiores que los empleados NT. Concretamente, los empleados ND sentían significativamente más estrés al enfrentarse a demandas del trabajo, como plazos ajustados, tener que realizar varias tareas a la vez, dinámicas sociales complejas y entornos de alta presión, en comparación con sus compañeros NT.

No obstante, también observamos que la relación positiva entre determinadas demandas laborales y el bienestar era considerablemente más fuerte entre los empleados ND que entre los empleados NT.

Esto podría indicar que determinadas demandas están más en consonancia con las fortalezas cognitivas de los empleados ND o que estos empleados han desarrollado métodos para gestionar de manera eficaz dichas demandas por medio de relaciones de apoyo con su supervisor o sus compañeros, y mediante la claridad en las tareas y las expectativas de sus puestos.

Los elementos del bienestar relacionados con el entorno físico y las políticas también mostraron una relación positiva más fuerte para los ND que para los NT, lo que indica la importancia de los recursos laborales como herramientas para dar apoyo a los trabajadores ND. Los entrevistados también mencionaron que valoraban la creación de un entorno de apoyo, el reconocimiento de los logros y las oportunidades de desarrollo.

Estrés por estado de neurodiversidad



Recomendaciones

Trabajar en la oficina tiene muchas ventajas para los empleados y las organizaciones, pero también plantea sus desafíos. A través de una investigación secundaria y las entrevistas a los empleados ND, recabamos más información sobre los efectos que los espacios de trabajo no favorables pueden tener en la población ND. Lo que no estaba claro es si los mismos desafíos y efectos se percibían al mismo nivel entre las personas NT.

Las evidencias de este estudio sugieren con contundencia que crear un entorno inclusivo por medio de un diseño cuidado de los espacios, la variedad espacial, el control por parte de los usuarios y políticas del espacio de trabajo, por ejemplo, en materia de autonomía y flexibilidad, puede ser beneficioso para todos los trabajadores y tener un efecto aún mayor a la hora de reducir el estrés en las personas ND.

A continuación, se proporciona una lista de recomendaciones que creemos que pueden ayudar a crear un espacio de trabajo inclusivo y favorable.

Entorno laboral físico

Aunque hay muchos elementos que los encuestados creen que afectan a sus experiencias, los principales elementos que se deben considerar en beneficio de todos son la iluminación, el ruido del tránsito de las personas por el espacio, otros ruidos del edificio y los olores. Al analizar la experiencia de las personas ND, los colores, los patrones y los elementos visuales en movimiento, así como el tacto de los objetos, también influyen.

Dado que concluimos que hay una mayor variabilidad en la experiencia de las personas ND y en los efectos que se perciben como positivos o negativos, no existe una solución universal y se deben proporcionar opciones distintas que respondan a una amplia diversidad de necesidades. Esto es especialmente relevante si entendemos el efecto significativo que puede tener en los empleados ND una experiencia positiva o negativa derivada del entorno físico laboral. Los entrevistados hablaban de la necesidad de hacer descansos para realizar una serie de actividades reparadoras como dar un paseo, llevar a cabo actividades de respiración y meditación, y socializar con amigos y compañeros. El espacio de trabajo debe proporcionar soporte a estas necesidades ofreciendo espacios adecuados, flexibilidad y autonomía para que los trabajadores decidan dónde quieren ir. Aunque muchos de los mismos principios de diseño se pueden aplicar a espacios que permitan el descanso, es importante prestar aún más atención a los niveles de iluminación, los patrones visuales, y el tacto del mobiliario y los materiales empleados. Además, es necesario asegurarse de que haya diversos tipos de espacios con distintos niveles de aislamiento para proporcionar soporte a la hipersensibilidad y la hiposensibilidad, así como a la búsqueda sensorial.

“Cuando una flor no florece, se modifica el entorno en el que crece, no la flor”.

Alexander Den Heijer

Consideraciones para la planificación y el diseño

Para integrar con éxito un diseño que tenga en cuenta los sentidos, lo primero es entender las necesidades de los empleados ND y, si es posible, invitarles a participar en el proceso creativo. Esto puede ayudar a garantizar que las opciones de diseño contribuyan a crear un entorno cómodo e inclusivo para todos, incluidas las personas ND.

- A la hora de decidir la distribución, ten en cuenta cómo se deben distribuir las zonas del espacio para responder a una amplia variedad de necesidades sensoriales. La contigüidad es importante a la hora de crear zonas y límites que indiquen los niveles de actividad y, en algunos casos, al aislar elementos sensoriales. Cuanto más claramente se definan los espacios, más fácil será que los usuarios entiendan cómo hacer uso de ellos y dónde buscar los espacios que necesitan. Por ejemplo, si hay una zona silenciosa, asegúrate de que no se produzcan en ella distracciones auditivas ni visuales que puedan darse en una zona más activa.

- Piensa en los olores de elementos como la comida, los productos de limpieza y los procesos de fabricación. Si es posible, aísla las zonas que albergan olores que puedan provocar reacciones negativas. Una ventilación y una circulación del aire adecuadas también pueden ayudar a eliminar olores desagradables.
- Organiza los espacios con señales claras y distribuciones estructuradas. Esto incluye una señalización para desplazarse por el espacio. También podría incluir otras indicaciones de legibilidad como la diferenciación arquitectónica, puntos de referencia y un acceso visual. El objetivo es facilitar el tránsito para reducir la confusión y el posible estrés de no saber cómo moverse por el espacio y hacer uso de él.
- Piensa en cómo los empleados podrán gestionar y controlar los niveles de ruido si no existen zonas de silencio y zonas activas específicas.
- Proporciona una amplia variedad de entornos de trabajo para responder a las necesidades de las distintas actividades laborales como el trabajo que requiere altas dosis de concentración, el trabajo colaborativo y el descanso, al tiempo que se aborden las diferentes preferencias sensoriales que abarca la escala desde la hiposensibilidad hasta la hipersensibilidad.
- Proporciona a los usuarios control y capacidad de elección en cuanto a los niveles de iluminación, el ruido y la ventilación. Plantéate el uso de tecnologías de edificios inteligentes en este caso.
- Ofrece posibilidades de movimiento proporcionando mesas ajustables en altura y sillas de trabajo ergonómicas.
- Proporciona herramientas de reserva digital para facilitar la programación del uso de los espacios.

Consideraciones sobre los elementos ambientales



Vista: Iluminación

- Permite el acceso a la luz natural siempre que sea posible, pero proporciona zonas alejadas de iluminación intensa — ya sea natural o artificial — que den un respiro.
- Evita luces demasiado intensas y la iluminación de colores fríos (4000-5000 K).
- Añade lámparas para los espacios de trabajo que incorporen control del color y la intensidad de la luz.



Vista: colores y patrones

- Evita los patrones con altos contrastes.
- Piensa en las paletas cromáticas que vas a utilizar en los distintos espacios. Si un espacio está más orientado a la hipersensibilidad, emplea colores apagados y suaves. Si el espacio está dirigido a apoyar la hiposensibilidad o la búsqueda sensorial, emplea colores vivos y más intensos.



Vista: Movimiento en el campo de visión directa o periférica

- Plantéate seleccionar elementos que los usuarios puedan controlar para bloquear la vista en un entorno abierto.

**Oído**

- Minimiza las distracciones por los ruidos de los equipos y del edificio planificando la contigüidad para eliminar conflictos.
- Proporciona una amplia diversidad de espacios a los que los usuarios puedan retirarse cuando distracciones como el ruido de gente hablando o moviéndose por el espacio resulten demasiado abrumadoras. Estos espacios pueden ser cabinas acústicas individuales o puestos de trabajo cerrados.
- Emplea materiales que reduzcan el sonido, como paneles acústicos, lámparas, materiales blandos, moquetas o alfombras.
- Plantéate el uso del enmascaramiento sonoro para neutralizar el ruido de fondo. Puede tratarse de ruido blanco, ruido rosa o incluso sonidos biofílicos.

**Olfato**

- Neutraliza olores de materiales siguiendo protocolos sobre liberación de gases de materiales cuando incorpores mobiliario y acabados nuevos.
- Piensa en la circulación y el retorno de aire para asegurarte de que olores corporales y de perfumes o colonias, por ejemplo, se eliminen lo más rápido posible.
- Aísla las zonas que alberguen olores, como puntos de servicio de comida, salas de fotocopadoras o espacios del servicio de limpieza.

**Tacto**

- Piensa en los materiales cuando selecciones acabados para las superficies y evita materiales ásperos y rasposos en superficies de mucho contacto.
- Garantiza la comodidad térmica manteniendo una circulación del aire elevada y un nivel de humedad bajo.
- Proporciona a los usuarios control sobre la ventilación para aumentar o disminuir la circulación del aire en sus espacios.

El entorno y las políticas laborales también deben tener en cuenta qué herramientas y ayudas suministra la organización, y de cuáles pueden abastecerse los propios empleados.

Entre las herramientas suministradas por la empresa que pueden prestar apoyo a los empleados ND y NT, se incluyen ayudas de planificación y reserva de carácter digital que contribuyen a la legibilidad, la orientación y la planificación de la jornada laboral de cada persona. Las mesas ajustables en altura y las sillas de trabajo ergonómicas también resultan útiles, ya que ofrecen confort y permiten el movimiento que proporciona estímulos sensoriales a quienes los necesitan.

Entre las herramientas de las que los empleados pueden abastecerse se incluyen auriculares, ventiladores, objetos antiestrés y mantas.

Políticas del espacio de trabajo y cultura corporativa

Además del entorno físico laboral, las políticas y la cultura corporativas en general de la organización desempeñan un importante papel a la hora de prestar apoyo a los empleados, especialmente a los empleados ND.

Ofrecer flexibilidad sin tener que pedir permiso puede tener una gran importancia, ya que se reduce la necesidad de que el empleado ND tenga que revelar su neurotipo. Para quienes lo hayan revelado, crear grupos de discusión para comprender mejor el uso y las posibilidades a la hora de elaborar políticas que presten apoyo puede ser de gran ayuda. A lo largo de las entrevistas, también salió a relucir que los grupos de recursos para empleados que apoyan la salud mental y la neurodivergencia pueden ser de gran valor y contribuir a un sentimiento de conexión con los demás en la organización.

Comprender la relación única entre las demandas laborales, los recursos laborales, el estrés y el bienestar para los trabajadores ND es vital para crear espacios de trabajo más favorables. Tras aplicar por extensión nuestros hallazgos y relacionarlos con las brechas de igualdad relacionadas con las políticas (idea 5), recomendamos que las empresas implementen estrategias para mitigar el estrés, como una organización flexible del trabajo, una comunicación clara en cuanto a las expectativas en el puesto y unos sistemas de apoyo internos mejorados. Abordar estas necesidades específicas puede reducir el estrés asociado a las demandas laborales percibidas. Según nuestros hallazgos, las empresas deben centrarse en mejorar los sistemas de apoyo, garantizar la aplicación igualitaria de las políticas de empresa, proporcionar acceso a las herramientas necesarias, y promover oportunidades de consolidación de relaciones y desarrollo. Al hacerlo, las organizaciones pueden mejorar el bienestar de sus empleados.

Sentidos lejanos

Aunque este estudio no se centra específicamente en los sentidos vestibulares, propioceptivos e interoceptivos, desempeñan un papel de gran relevancia a la hora de ayudarnos a comprender dónde se encuentran nuestros cuerpos en un espacio, cómo nos desplazamos por él y qué necesita nuestro organismo para mantenerse regulado.

Estos tres sentidos se pueden apoyar teniendo en cuenta la distribución general del espacio.

Asegúrate de que los pasillos principales sean amplios y no tengan esquinas muy pronunciadas.

Ofrece espacios que permitan la autorregulación, que puedan dar cabida a movimientos basculantes y giratorios, y que permitan bailar o realizar actividades reparadoras como la meditación, el yoga, la conciencia plena y la lectura.

Conclusión

Hay muchos factores en el espacio de trabajo que son vitales para reducir el estrés y mejorar el nivel de resiliencia en el trabajo, especialmente para las personas ND, que pueden experimentar una sensibilidad más acusada a los estresores ambientales y a la falta de un apoyo claro en las políticas. Al proporcionar espacios de trabajo adaptables que respondan a necesidades diversas, las organizaciones pueden mitigar de forma significativa estos factores estresantes y apoyar el bienestar de los empleados. Al hacerlo, las organizaciones pueden mejorar el bienestar de todos los empleados y conseguir al mismo tiempo sacar partido de las fortalezas de sus empleados ND.

Como apunta nuestro segundo estudio sobre el espacio de trabajo, nuestros hallazgos reafirman la importancia de un espacio de trabajo bien diseñado para fomentar la integración y la productividad. Ambos estudios proporcionan claras evidencias de que mejorar el espacio de trabajo no solo fomenta una cultura corporativa más inclusiva, sino que también mejora la experiencia y el rendimiento de los empleados en general. La población neurodiversa aporta perspectivas y fortalezas únicas al espacio de trabajo, con lo que es imprescindible que las organizaciones creen entornos donde todos los empleados puedan prosperar y tener éxito. Nuestros hallazgos ofrecen recomendaciones viables para prestar apoyo a los trabajadores ND y NT, de modo que se garantice que todo el mundo disponga de los recursos y el apoyo necesarios para destacar en sus facetas profesionales.

Realizar diseños inclusivos requiere crear espacios que apoyen un gran espectro de neurodiversidad y den cabida a distintas formas de pensar, trabajar e interactuar. Las necesidades sensoriales, la flexibilidad y la posibilidad de elegir desempeñan un importante papel a la hora de promover entornos donde todo el mundo pueda prosperar. A medida que las organizaciones dan prioridad a la inclusividad, los espacios de trabajo deben adaptarse para ofrecer un entorno de concentración, confort y socialización para todos. Nuestros hallazgos ofrecen recomendaciones viables para prestar apoyo a los trabajadores ND y NT, de modo que se garantice que puedan tener éxito y destacar en sus facetas profesionales.

Glosario de neurotipos comunes

La neurodivergencia abarca una amplia diversidad de diferencias neurológicas, incluidas, entre otras, las siguientes:

Ansiedad

Trastorno de salud mental que se caracteriza por sentir preocupación, miedo e incomodidad de forma persistente y que puede afectar al rendimiento diario y a la toma de decisiones.

Trastorno del espectro autista (TEA)

Diferencia del desarrollo que puede afectar a la comunicación, el comportamiento, el procesamiento sensorial y las interacciones sociales.

Trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH)

Patrón de falta de atención o hiperactividad e impulsividad que puede afectar al rendimiento y el desarrollo.

Trastorno del procesamiento auditivo

Trastorno que afecta a cómo el cerebro procesa e interpreta el sonido, en concreto, el habla.

Síndrome de Down

Trastorno genético que provoca variaciones intelectuales y en el desarrollo, a menudo, acompañado de características físicas diferenciadas.

Discalculia

Diferencia en el aprendizaje que afecta a la comprensión de los números y los conceptos matemáticos.

Disgrafía

Trastorno neurológico que afecta a la motricidad fina y a la capacidad de escritura, de modo que dificulta la expresión escrita.

Dislexia

Diferencia en el aprendizaje que afecta principalmente a la lectura, la escritura y, a veces, al habla y la escritura.

Dispraxia (trastorno del desarrollo de la coordinación)

Trastorno que afecta a la coordinación física, la planificación de los movimientos y, a veces, al habla.

Epilepsia

Trastorno neurológico que se caracteriza por convulsiones recurrentes y alteraciones eléctricas en el cerebro.

Discapacidad intelectual

Afección que aparece antes de los 18 años y se caracteriza por presentar limitaciones en el funcionamiento intelectual y el comportamiento adaptativo.

Trastorno obsesivo compulsivo (TOC)

Trastorno que se caracteriza por tener pensamientos intrusivos recurrentes, y comportamientos o actos mentales repetitivos.

Trastorno por estrés postraumático (TEPT)

Trastorno de la salud mental que se desencadena al experimentar o presenciar eventos traumáticos, y afecta a la memoria y a la regulación emocional.

Síndrome de Tourette

Trastorno neurológico que se caracteriza por realizar vocalizaciones y movimientos involuntarios conocidos como tics.

Autores



Doctora Jennifer Bott (Jen): es profesora de gestión en la Western Michigan University y ha obtenido el título de Especialista Sénior en Recursos Humanos (SPHR por sus siglas en inglés), con especialización en gestión de cambios, recompensas totales, liderazgo y desarrollo de la cultura corporativa. Jen obtuvo su licenciatura y su doctorado en psicología industrial y organizativa en la Universidad de Akron en 2004.



Kristin Reddick: es especialista principal en investigación del equipo de Investigación y Visión del Lugar de Trabajo de Haworth. Dirige proyectos encaminados a estudiar temas que son importantes para nuestros clientes, lo que incluye la cultura corporativa, el rendimiento en el espacio de trabajo y el bienestar. Se graduó en la Universidad Purdue y es diseñadora de interiores certificada. Kristin cree que aprender sobre la gente, establecer contactos y tener empatía pueden traducirse en unos diseños más cuidadosos.



Aaron Haworth: tiene una licenciatura en Historia con una subespecialización en Ciencias Políticas del Grand Valley State University Honors College, donde también participó en la junta directiva de la publicación Grand Valley Journal of History. Como analista de investigación de Haworth, llevó a cabo investigaciones para abordar problemas del lugar de trabajo centrándose en el bienestar del trabajador y en cómo responder a sus necesidades en el espacio de trabajo.



Doctor Eric Novotny: es un científico del comportamiento que investiga los efectos del diseño de los espacios de trabajo en el comportamiento, las actitudes y las emociones de los trabajadores. En concreto, investiga cómo el mobiliario y los espacios de la oficina se pueden diseñar para promover el bienestar, el rendimiento y el sentimiento de pertenencia en el lugar de trabajo. Las conclusiones de este estudio se integran en el proceso de diseño de las futuras soluciones de Haworth, además de ayudar a los clientes a crear espacios de trabajo más eficaces en términos de rendimiento del personal.



Amilia Wallace: es la directora de Investigación y Tendencias de Asia-Pacífico en Haworth International, donde aporta una perspectiva global y un sólido bagaje en diseño y estrategia para el lugar de trabajo. Graduada en Diseño y con una amplia experiencia como diseñadora de interiores en espacios de trabajo y como estratega de espacios de trabajo en las regiones de Asia-Pacífico y Europa, desempeña un papel crucial a la hora de decidir la dirección de las investigaciones en Haworth y convertir los hallazgos en soluciones viables para el lugar de trabajo.

Referencias

- Austin, Robert D., and Gary P. Pisano. "Neurodiversity as a Competitive Advantage: Why You Should Embrace It in Your Workforce." *Harvard Business Review*, May 2017. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>.
- Aron, Elaine N., and Arthur Aron. "Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality." *Journal of Personality and Social Psychology* 73, no. 2 (1997): 345–368. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.73.2.345>.
- Autism Speaks. "Autism and Sensory Issues." Accessed June 27, 2025. <https://www.autismspeaks.org>.
- Bowlby, Maggie, and Jay Eveson-Egler. *Autism + ADHD*. Association for Autism and Neurodiversity, March 5, 2024. Accessed June 27, 2025.
- Bradly, Louise, Rebecca Shaw, Simon Baron-Cohen, and Sarah Cassidy. "Autistic Adults' Experiences of Camouflaging and Its Perceived Impact on Mental Health." *Autism in Adulthood*, 2021. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0071>.
- Business Wire. "New ZenBusiness Research Finds Class of 2023 Sees Neurodiversity as an Asset in Leadership & Is Primed to Be the Most Entrepreneurial." June 14, 2023. Accessed March 27, 2025.
- CEOP. *Diversity & Inclusion in Corporate Social Engagement*. Fall 2018.
- Cleveland Clinic. *Health Library*. Accessed February 13, 2024.
- Crane, Laura, Lorna Goddard, and Linda Pring. "Sensory Processing in Adults with Autism Spectrum Disorders." *Autism* 13, no. 3 (2009): 215–228. <https://doi.org/10.1177/1362361309103794>.
- Doyle, Nancy. "Neurodiversity at Work: A Biopsychosocial Model and the Impact on Working Adults." *British Medical Bulletin* 135, no. 1 (2020): 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>.
- Galiana-Simal, Ana, María Vela-Romero, Víctor M. Romero-Vela, Nuria Oliver-Tercero, Vicente García-Olmo, Pablo J. Benito-Castellanos, ... Luis Beato-Fernandez. "Sensory Processing Disorder: Key Points of a Frequent Alteration in Neurodevelopmental Disorders." *Cogent Medicine* 7, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.1080/2331205X.2020.1736829>.
- Glassdoor. "What Job Seekers Really Think About Your Diversity and Inclusion Stats." July 12, 2021. Accessed May 30, 2025. <https://www.glassdoor.com/blog/diversity/>.
- Hethmon, Marci and Kathryn Conrad. *Understanding Disabilities: Sensory Processing Disorder*. 2020.
- Howard, Jeffrey. "What Is ND Masking & Why Do Professionals Do It?" *Inclusion Hub*, April 13, 2023. Accessed March 21, 2024.
- Johnson, Beck. *On-Site & Remote Work Resources for Resilience: Stress & Performance During COVID-19*. Holland, MI, 2020.
- Kroll, Emily, Michael Lederman, Jennifer Kohlmeier, Kiran Kumar, Jessica Ballard, Ilse Zant, et al. "The Positive Impact of Identity-Affirming Mental Health Treatment for ND Individuals." *Frontiers in Psychology* 15 (2024): 1403129.
- Miralles, Arthur, Marine Grandgeorge, and Michel Raymond. "Exploring Neurodiversity through Biodiversity: Empathy of People with Autism Towards Living Beings Mostly Differs for a Single Species, Ours." August 31, 2021. <https://doi.org/10.31234/osf.io/49qxi>.
- Neff, Megan Ann. "The Power of Sensory Regulation: Unleashing Well-being." ND Insights. Accessed June 6, 2025.
- Neurodivergent Insights. "8 Senses of the Body: The Hidden Sensory Systems." <https://neurodivergentinsights.com/8-senses/>.
- Novotny, Eric. "Affordances: Behaviors Encourage by Desirable, High-Performance Work Environments." Holland, MI, April 2024.
- Oxford University Press. "Neurodiversity, n." In *Oxford English Dictionary*. Accessed February 13, 2024. <https://doi.org/10.1093/OED/8409557016>.
- Psychology Today. "Why Has There Been a Rise in Autism and ADHD Diagnoses?" July 14, 2023. Accessed March 27, 2025.

Referencias

Trendlines, Employment and Training Administration. *Changes in the U.S. Labor Supply*. Issue No. 11, August 2024. Accessed October 2024.

World Health Organization. "Mental Health at Work." September 2, 2024. Accessed June 12, 2025. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

HAWORTH

Las investigaciones de Haworth estudian las relaciones entre el diseño de espacios de trabajo y el comportamiento humano, la salud y el rendimiento, y la calidad de la experiencia del usuario. Divulgamos y aplicamos lo que aprendemos para fundamentar el desarrollo de los productos y ayudar a nuestros clientes a dar forma a sus entornos de trabajo. Para obtener más información sobre este tema o de otros recursos de investigación que Haworth puede poner a tu disposición, visita haworth.com.