

Las personas con Trastorno del Espectro Alcohólico Fetal (TEAF) pueden trabajar en muchos ámbitos con buenos resultados. El factor decisivo no es el tipo de trabajo, sino la calidad del entorno y el apoyo disponible. Esta guía ofrece claves prácticas para empleadores, equipos de RRHH y servicios de empleo con apoyo.

■ Qué es el TEAF y por qué importa en el trabajo

El TEAF es un trastorno del neurodesarrollo causado por la exposición prenatal al alcohol. No es una enfermedad mental ni un problema de carácter: es un daño neurológico real y permanente que afecta las funciones ejecutivas, la memoria, la regulación emocional y la conducta adaptativa.

■	Prevalencia ~1% Afecta aproximadamente 1 de cada 100 personas. La mayoría sin diagnóstico.
■	Discapacidad invisible El 80% no presenta rasgos faciales evidentes. Se confunde con TDAH, pereza o mala actitud.
■	Rendimiento inconsistente Un buen día no garantiza el siguiente. Es neurológico, no actitudinal.
■	Con apoyo, funcionan En entornos estructurados, pueden ser trabajadores leales, constantes y muy motivados.

✓ Entornos laborales que funcionan

→	Tareas bien definidas con instrucciones claras y escritas — una a la vez
→	Rutina predecible: horarios estables, mismas tareas repetidas, cambios avisados con antelación
→	Un solo supervisor de referencia (las órdenes de varias personas crean confusión)
→	Supervisión cercana y accesible, sin ser invasiva — breve y frecuente
→	Retroalimentación inmediata — no esperar la evaluación trimestral
→	Espacio de trabajo estable, sin rotaciones frecuentes ni cambios de ubicación
→	Posibilidad de usar apoyos visuales: listas, checklists, recordatorios escritos
→	Entorno con nivel bajo de estímulos: ruido, luz e interrupciones reducidos
→	Tareas con secuencia lógica y predecible, sin ambigüedad sobre "hasta dónde" o "para cuándo"

✗ Qué no funciona

→	Multitarea simultánea o cambios constantes de prioridad
→	Instrucciones verbales largas o encadenadas (se olvidan)
→	Entornos de alta estimulación: oficinas muy ruidosas, espacios abiertos con muchas interrupciones
→	Plazos ambiguos o cambiantes ("para cuando puedas", "cuanto antes mejor")
→	Correcciones diferidas o evaluaciones anuales como único mecanismo de retroalimentación
→	Rotación frecuente de supervisores o compañeros de referencia

→ Presión para "aprender de la experiencia" sin instrucción explícita

■ Claves para empleadores y compañeros

Malentendidos frecuentes y su explicación neurológica:

<i>"No se esfuerza"</i>	Tiene fatiga cognitiva real. El esfuerzo que hace por procesar su entorno es invisible pero enorme.
<i>"Siempre excusas"</i>	La dificultad para gestionar tiempo, dinero o gestiones no es pereza: es disfunción ejecutiva neurológica.
<i>"Hoy puede, mañana no"</i>	La inconsistencia es una característica del TEAF, no una elección. El estrés, el descanso y la novedad afectan el rendimiento.
<i>"Se lo hemos dicho mil veces"</i>	La memoria de trabajo es débil. Las instrucciones verbales se olvidan. Hay que escribirlas.
<i>"Reacciona de forma exagerada"</i>	La regulación emocional tiene un umbral bajo y una recuperación lenta. No es drama: es neurología.
<i>"Podría si quisiera"</i>	No. El daño es real, permanente y visible en neuroimagen. Aumentar la presión empeora el rendimiento.

■ Adaptaciones razonables en el trabajo

■	Instrucciones escritas Para todas las tareas recurrentes. Listas plastificadas, manuales de procedimiento sencillos.
■	Mentor o figura de apoyo Una persona de referencia designada dentro del equipo a quien acudir cuando haya dudas.
■	Reuniones breves y frecuentes En lugar de una evaluación trimestral, 10 minutos semanales de seguimiento.
■	Espacio de trabajo estable Evitar rotaciones. El mismo lugar, la misma silla, las mismas herramientas.
■	Recordatorios externos Alarmas en el móvil, listas visibles, calendarios impresos. No depender de la memoria.
■	Una tarea a la vez No asignar varias prioridades simultáneas. Esperar a que termine una antes de dar otra.
■	Servicios de empleo con apoyo Los servicios de empleo con apoyo (SEA) pueden mediar y asesorar tanto a la empresa como al trabajador.

■ El TEAF no es una limitación que impide trabajar. Es una condición que requiere un entorno pensado. Con las adaptaciones adecuadas, muchas personas con TEAF pueden ser trabajadores comprometidos, leales y constantes — y encontrar en el trabajo un espacio de realización y autonomía que transforma su trayectoria vital.