Ciencias Administrativas
Núm. 28, e187, Ensayos, 2026
https://doi.org/10.24215/23143738e187
ISSN 2314-3738 | https://revistas.unlp.edu.ar/CADM
Recibido: 27/12/2024 - Aceptado: 27/12/2024 - Publicado: 30/10/2026

Gestión de personas frente al liderazgo y la neurodivergencia: revisión de las estrategias para líderes en entornos laborales

People Management in Leadership and Neurodivergence: A Review of Strategies for Workplace Leaders

Regina Mardones Espinosa
regina.mardones@usach.cl
Universidad de Santiago de Chile, Chile

Fernanda Arriaza Rivero
fernanda.arriaza@usach.cl
Universidad de Santiago de Chile, Chile

Resumen | La neurodiversidad, entendida como la variabilidad natural del funcionamiento cognitivo humano, incluye condiciones como autismo, dislexia y TDAH, destacándose por sus fortalezas únicas y ventajas estratégicas en las organizaciones (Gujar, 2024; Grandin, 2010). Investigaciones recientes abogan por un enfoque basado en fortalezas que promueva la inclusión y optimización de las habilidades neurodivergentes (Wiklund et al., 2018). En Chile, la Ley TEA (2023) y la Ley 21.275 (2022) subrayan su importancia al vincular la diversidad neurológica con estrategias inclusivas en el ámbito laboral. En liderazgo, la formación en estilos inclusivos y adaptativos es clave para mitigar prejuicios y fomentar culturas inclusivas (Szulc, 2024). Además, estrategias de liderazgo auténtico y ajustado a necesidades específicas potencian la eficacia y satisfacción laboral de trabajadores neurodivergentes (Boekhorst, 2015; Tomczak et al., 2021). Esta investigación se basa en el enfoque de liderazgo emergente, en particular el inclusivo y el auténtico que se caracterizan por su enfoque adaptativo, relacional y empático frente a la diversidad.

Palabras clave | gestión de personas, liderazgo, liderazgo emergente, liderazgo inclusivo, neurodivergencia, recursos humanos

Abstract | Neurodiversity, understood as the natural variation in human cognitive functioning, includes conditions such as autism, dyslexia, and ADHD, celebrated for their unique strengths and strategic advantages in organizations (Gujar, 2024; Grandin, 2010). Recent research emphasizes a strengths-based approach that fosters inclusion and optimizes neurodivergent talents (Wiklund et al., 2018). In Chile, the

TEA Law (2023) and Law 21.275 (2022) highlight its importance by linking neurological diversity to inclusive workplace strategies. In leadership, training in inclusive and adaptive styles is essential for reducing biases and cultivating inclusive workplace cultures (Szulc, 2024). Furthermore, authentic leadership strategies tailored to specific needs enhance both the effectiveness and job satisfaction of neurodivergent employees (Boekhorst, 2015; Tomczak et al., 2021). This research draws from emerging leadership theories—particularly inclusive and authentic leadership—which are characterized by an adaptive, relational, and empathetic approach to diversity.

Keywords | emerging leadership, inclusive leadership, human resources, leadership, neurodivergence, people management

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons

Introducción

Las personas neurodivergentes a menudo enfrentan barreras sociales y conceptos erróneos que impiden su plena integración en la fuerza laboral (Armstrong, 2012a) y en el ámbito de las iniciativas de diversidad e inclusión. La neurodiversidad se perfila como la próxima frontera, ofreciendo un cambio profundo en la forma en que las organizaciones conceptualizan y aprovechan la diversidad cognitiva humana y donde la inclusión de individuos neurodivergentes introduce una nueva dimensión de diversidad que se extiende más allá de las categorías de identidad tradicionales (Gujar, 2024). La literatura existente sobre liderazgo organizacional parece pasar por alto perspectivas específicas relacionadas con la variación cognitiva en todos los individuos. Esta omisión puede conducir a un enfoque distorsionado para producir conocimiento sobre prácticas de liderazgo que sean efectivas (Szulc, 2024).

En Chile el término neurodiversidad se menciona explícitamente en la Ley 21.545, conocida como Ley TEA, promulgada el 10 de marzo de 2023. Específicamente, en el punto f) del artículo 3° expresa que la neurodiversidad se da cuando las personas tienen una variabilidad natural en el funcionamiento cerebral y presentan diversas formas de sociabilidad, aprendizaje, atención, desarrollo emocional y conductual, y otras funciones neurocognitivas.

El término neurodivergencia fue acuñado por la socióloga australiana Judy Singer (1998/2017). No es un término médico y se aplica a aquellas personas que tienen una variabilidad natural en el funcionamiento cerebral y presentan diversas formas de sociabilidad, aprendizaje, atención, desarrollo emocional y conductual, y otras funciones neurocognitivas; es sinónimo de biodiversidad neurológica. No son necesariamente disfunciones o enfermedades, sino formas naturales de diversidad humana y el término se usa para referirse a personas cuyo cerebro funciona de manera diferente al considerado "típico" o "neurotípico".

El amplio concepto abarca condiciones que incluyen autismo (trastorno del espectro autista [TEA]), trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH), dislexia, discalculia, dispraxia (o trastorno del desarrollo de la coordinación), trastorno de aprendizaje no verbal (NVLD), síndrome de Tourette, trastornos del procesamiento sensorial, trastorno obsesivo-compulsivo (TOC), trastorno bipolar, ansiedad social, altas capacidades o superdotación cuando se asocian con desafíos en la integración social o sensorial (Singer, 1998/2017; Armstrong, 2012b). De hecho, los últimos avances neurocientíficos demuestran que no existen dos cerebros iguales, y que es esta variabilidad cerebral la que determina los diferentes modos en que se accede al aprendizaje.

En el ámbito laboral, en Chile, durante 2022, se realiza una modificación al Código del Trabajo, Ley 21275, que en su artículo 157° releva la figura del gestor de inclusión laboral, indicando que al menos uno de los trabajadores que se desempeñen en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de la empresa deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En este contexto, surgen interrogantes sobre los desafíos para los profesionales de gestión personas en cuanto al liderazgo y la neurodivergencia, lo cual es relevante porque el actual mercado laboral en el país se alinea a las tendencias globales de inclusión, que promueven el fortalecimiento del talento y la innovación e impulsar la creatividad y el desarrollo organizacional (Sampedro Hernández y Díaz Pérez, 2016; Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2013). Al adoptar la neurodiversidad, las empresas pueden liberar todo el potencial de su fuerza laboral e impulsar la innovación, la creatividad y el éxito (Gujar, 2024).

El presente artículo se refiere a neurodivergencia como autismo, TEA, TDAH o dislexia de manera indistinta, exclusivamente porque los autores exploraron de esta manera el tema; pero es importante saber que en todo momento se hace referencia a lo que hoy entendemos como la diversidad neurológica.

Dado el actual escenario de Ley TEA en Chile, se requieren lineamientos para las áreas de recursos humanos (RRHH) en cuanto a estrategias específicas, y en este sentido el artículo es un esfuerzo por sistematizar lo que se ha escrito hasta ahora sobre liderazgo inclusivo, destacando los principales conceptos y sugerencias para la gestión, e intentando responder a la siguiente pregunta: ¿cuáles son las estrategias de liderazgo que se deben aplicar en lugares de trabajo inclusivo?

Metodología

En un comienzo el foco de esta investigación se centraba en una revisión sistemática, y para ello se propuso revisar al menos 50 artículos; no obstante, no fue posible dado el bajo número de documentos encontrados. La búsqueda de la investigación se inició con un enfoque preliminar centrado en la literatura académica que relacionara los conceptos de liderazgo y la neurodivergencia, un área de estudio emergente dentro del campo de la neurodiversidad organizacional. Para ello, se desarrolló una estrategia de búsqueda utilizando un primer buscador booleano: *(“neurodivergent" OR "neurodiversity" OR "neurotypical") AND (leaders*)*, el cual fue aplicado en las bases de datos de alto impacto como lo son Scopus y Web of Science (WoS).

Dicha búsqueda arrojó un total de 131 documentos. Tras un proceso de depuración, el cual incluyó eliminar duplicaciones entre ambas bases de datos, se identificaron únicamente dos artículos relevantes que abordan de manera explícita y en forma directa el liderazgo en personas neurodivergentes.

Ante los hallazgos obtenidos y la limitada disponibilidad de estudios centrados en líderes neurodivergentes, con el fin de enriquecer la primera búsqueda se amplió la revisión dentro del conjunto inicial de 131 documentos, para incluir literatura relacionada con neurodiversidad en recursos humanos y entornos laborales. Este refinamiento y análisis adicional permitió identificar 11 documentos relevantes. Sin embargo, al filtrar por tipo de publicación y pertinencia temática, se seleccionaron únicamente 5 artículos, de los cuales 3 abordan específicamente la neurodivergencia en contextos laborales.

Finalmente, y dadas las limitaciones de acceso a documentos y de tiempo destinado a la investigación, se optó por la revisión de documentos de acceso abierto y que se refieren exclusivamente al liderazgo, desde cualquier enfoque, pero que se relacionan con la divergencia cognitiva.

Desarrollo

El liderazgo ha sido ampliamente abordado por la literatura, destacando una evolución desde las teorías clásicas de los rasgos (Stogdill, 1974; Peters, 2023 como se citó en Suárez-Amaya et al., 2025), conductuales y situacionales (Lewin et al., 1939; Xuecheng e Iqbal, 2022 como se citó en Suarez-Amaya et al., 2025), hasta enfoques contemporáneos con teorías de liderazgo transformacional y teorías emergentes que incluyen el liderazgo transaccional, auténtico e inclusivo,

entre otras. Como respuesta a las limitaciones de los enfoques tradicionales y como complemento al liderazgo transformacional, surgen las teorías de liderazgo emergente que abordan la heterogeneidad cognitiva y social de los equipos de trabajo (Suárez-Amaya et al., 2025).

Estas teorías emergentes de liderazgo se distinguen por su flexibilidad, adaptabilidad y foco en la equidad relacional (Boekhorst, 2015; Roberson y Perry, 2022). Lejos de aplicar un enfoque universal de liderazgo, las teorías emergentes reconocen que los equipos están conformados por personas con diferentes estilos neurocognitivos; y en este sentido, complementan el liderazgo transformacional, enfatizando la empatía activa, la comunicación clara y el respeto a la diferencia como condiciones necesarias para un liderazgo eficaz en contextos neurodiversos (Tomczak et al., 2021).

El concepto neurodiversidad, está definido como la variabilidad natural en el funcionamiento cognitivo humano, que incluye condiciones como el autismo, dislexia y TDAH (Gujar, 2024), cada una caracterizada por perfiles cognitivos y fortalezas únicas (Grandin, 2010), diversidad que otorga una ventaja estratégica en una organización y no es solo un imperativo moral (Gujar, 2024). La investigación de gestión sobre la neurodiversidad se alinea cada vez más con la noción de un enfoque basado en las fortalezas de la neurodiversidad (Wiklund et al., 2018).

Según Gujar (2024), la neurodiversidad debe ser comprendida como manifestaciones de diversidad y no como una deficiencia. El enfoque basado en las fortalezas ha influido en la conciencia pública sobre la neurodiversidad en los últimos años y ha dado lugar a que la prensa empresarial describiera la neurodiversidad como una “ventaja competitiva” (Austin y Pisano, 2017).

Las personas con déficit atencional e hiperactividad poseen fortalezas inherentes, donde se destaca la capacidad de hiperconcentración, que les facilita la finalización de tareas específicas, la adaptabilidad y rapidez de pensamiento, todo lo cual es una ventaja en entornos dinámicos y una originalidad ante la innovación, que facilita la creación de soluciones ante los desafíos y en entornos laborales (Gujar, 2024).

Los autores revelan distintas estrategias en cuanto al liderazgo inclusivo para integrar la diversidad neurológica en el trabajo. Al brindar capacitación y apoyo integrales a los gerentes, las organizaciones pueden cultivar prácticas de liderazgo inclusivo que fomenten la participación y el compromiso pleno de los empleados neurodiversos (Gujar, 2024); por caso:

- Capacitación de directivos para trabajar con empleados neurodiversos.
- Planes de formación que incluyan la comprensión de las variaciones en los estilos de comunicación, las sensibilidades sensoriales y las diferencias de procesamiento.
- Gestión del rendimiento y la productividad: formación para adaptar sus estilos de gestión a las fortalezas y los desafíos particulares de los empleados neurodivergentes, tales como expectativas claras, estructura, rutinas, flexibilidad en los acuerdos laborales, identificación de las fortalezas laborales para la optimización de la productividad.
- Énfasis en que los directivos sean capaces de fomentar la cultura de inclusión y colaboración de equipo, y que estén preparados para desafiar y/o mitigar los prejuicios y estigmas.

Szulc (2024) enfoca su estudio en el liderazgo como supervisión directa, responsabilidad de contratación, asignación de tareas y gestión de rendimiento. Roberson y Perry (2022), por su parte, afirman que a la fecha existe escaso conocimiento sobre el liderazgo inclusivo, mientras que Kinnie et al. (2005) indican que la investigación fragmentada existente sobre el liderazgo inclusivo tiende a

centrarse en los estilos de liderazgo universales, ignorando en cierto modo el hecho de que las distintas categorías de empleados tienen diferentes expectativas; de hecho, según Winterton y Cafferkey (2019), las teorías de liderazgo existentes se basan en supuestos falsos de homogeneidad de los empleados.

Szulc (2024) señala además las siguientes cuestiones en torno al liderazgo y los empleados neurodivergentes:

- Los gerentes de línea son absolutamente claves ya que son el punto de contacto principal de personas neurodivergentes.
- La evidencia muestra que el liderazgo transformacional tiende a estar asociado con mayores niveles de ansiedad y menor satisfacción laboral para algunos individuos neurodivergentes (Parr et al., 2013), sobre todo para quienes este estilo resulta muy abstracto.
- El liderazgo auténtico es más solidario con trabajadores neurodivergentes (Boekhorst, 2015).
- Los problemas de comunicación y de interacción social de trabajadores neurodivergentes con sus líderes guarda relación con la dificultad de seguir reglas sociales, entender los afectos, leer expresiones faciales o el tono de voz, hacer muchas preguntas y la falta de capacidad para “leer entre líneas” (Tomczak et al., 2021).
- La teoría de intercambio de líder y miembro o LMX (Leader-Member Exchange Theory), en el contexto de la neurodivergencia, no tiene evidencia de investigación; sin embargo, según señalan Colella y Varma (2001), es más probable formar relaciones LMX de menor calidad cuando las personas son discapacitadas. Esta teoría es considerada una teoría clásica o tradicional, que surge en los años 70 y no es parte del grupo de las llamadas emergentes, que son contemporáneas.
- En la teoría LMX se debe ser muy cuidadoso porque las estrategias sugeridas como efectivas para otras personas no son igualmente exitosas con personas neurodivergentes (LeFevre-Levy et al., 2023). Por ejemplo, es posible que existan relaciones LMX de alta calidad con personas extrovertidas, pero las neurodivergentes que tienen diagnóstico de autismo prefieren la comunicación vía computadora o por mensajes de texto, pudiendo esto ser considerado como irrespetuoso y que complica la confianza mutua en términos de la teoría LMX (Anderson et al., 2017)(Anderson et al., 2017).
- Los líderes tienen que dedicar una cantidad significativa de trabajo emocional para establecer o mantener una variedad de ajustes razonables con sus trabajadores neurodivergentes (Richards et al., 2019).

Siguiendo con Szulc (2024), los resultados en su investigación cualitativa realizada con grupos de personas que se consideraban neurodivergentes, señalan lo siguiente en cuanto a liderazgo neuroinclusivo:

- Se releva la importancia de que el líder esté informado y sea empático. Del mismo modo, de que se centre en las fortalezas.
- La comprensión empática del líder de subordinados neurodivergentes comprenderá mejor las necesidades laborales específicas de estos últimos, y con ello fomentará una mayor eficacia laboral.
- Un líder que no comprende las complejidades de la neurodivergencia podría tener conductas veladas de desprecio.

- Se debe cuidar la delicada línea que separa los ajustes razonables y la estigmatización involuntaria y el trato condescendiente.
- Sobre el manejo de la retroalimentación; por un lado, se expresa la necesidad de que sea clara y precisa, específicamente respecto de quienes son autistas; y por otro lado, están aquellos que requieren de reforzamiento positivo, de hacerles sentirse valorados sin recurrir a la crítica ni al reforzamiento condescendiente.
- Aquellos que deseen fomentar el liderazgo inclusivo requieren educación complementaria que permita al líder comprender genuinamente los matices de la neurodiversidad.

Conclusiones

A partir de esta revisión referente al liderazgo inclusivo y neurodiversidad, vemos en primer lugar que no se encontraron artículos con experiencias latinoamericanas. La literatura revisada se concentra principalmente en países de culturas anglosajonas, lo que podría ser en sí mismo un sesgo a la hora de interpretar el fenómeno del liderazgo inclusivo en las organizaciones.

Por otra parte, los artículos abordan el liderazgo en equipos neurodivergentes, con líderes neurotípicos, pero no se encontraron estudios o artículos que den cuenta de las experiencias de liderazgo de personas neurodivergentes o que se reconozcan como tales. Aquí es relevante abordar lo que señala Nash (2022), respecto de que las personas neurodivergentes no son un grupo homogéneo; por tanto, cuando se realizan estudios la población más estudiada son quienes tienen diagnóstico de autismo, pero hay muchas otras neurodiversidades que requieren estrategias de abordaje distintas.

Respecto de la capacitación en liderazgo inclusivo, resulta fundamental brindar formación integral e información a los líderes para manejar las necesidades específicas de los empleados neurodivergentes. Esto incluye estrategias de comunicación efectiva, comprensión de sensibilidades sensoriales y adaptación de prácticas de gestión para optimizar el rendimiento y la productividad. Como señala Nash (2022), las personas neurodivergentes no son un grupo homogéneo, por tanto, es muy relevante que la capacitación sea específica y diferenciadora.

Sobre el impacto del estilo de liderazgo, la formación en liderazgo en las organizaciones las realiza el área de personal o recursos humanos. En este sentido, las investigaciones no son concluyentes sobre el estilo de liderazgo más apropiado en trabajadores neurodivergentes. El liderazgo transformacional puede generar ansiedad en personas neurodivergentes debido a su naturaleza abstracta, mientras que el liderazgo auténtico es más favorable. Por otro lado, la teoría de intercambio de líder y miembro (LMX) muestra limitaciones en este contexto, destacando la necesidad de estrategias individualizadas que eviten percepciones negativas. En este contexto, la especialización en neurodivergencias y estrategias debe ser en primer lugar para quienes están a cargo de la formación.

Si bien el liderazgo inclusivo y auténtico se ha mostrado eficaz para promover la participación y el bienestar de personas neurodivergentes, no hay evidencia que muestre una relación entre qué tipos de culturas organizacionales permiten su implementación real y sostenida, ya que no bastaría con formar líderes inclusivos, sino que además existiría la necesidad de ver qué tipo de cultura organizacional favorece o dificulta este enfoque.

Sobre ajustes razonables y prevención de estigmatización, se requiere establecer ajustes laborales que equilibren la inclusión con la prevención de estigmas o trato condescendiente. Como parte de la

formación en liderazgo inclusivo, se deben relevar las estrategias de retroalimentación considerando las diferencias de los estilos neurológicos de los trabajadores.

Respecto de formación continua de líderes inclusivos, fomentar el liderazgo inclusivo requiere una educación complementaria más amplia y profunda -no limitada a la sola identificación de técnicas–, que permita a los líderes comprender las complejidades de la neurodiversidad, centrándose en las fortalezas de los empleados, promoviendo la empatía y evitando actitudes de desprecio o malentendidos culturales, además de analizar y reflexionar sobre la transformación del modo en que se deben interpretar estas diferencias, identificando también sesgos cognitivos y estereotipos culturales.

En cuanto a barreras y desafíos sociales, la limitada investigación sobre liderazgo inclusivo y la fragmentación de estudios sobre empleados neurodivergentes evidencian la necesidad de un cambio paradigmático en la gestión de personas. Esto incluye por caso superar prejuicios, fomentar culturas organizacionales inclusivas y colaborativas, y diseñar sistemas de capacitación específicos para trabajadores y líderes.

Finalmente, las teorías tradicionales de liderazgo si bien aún están vigentes, resultan insuficientes para abordar la complejidad de la neurodiversidad en los entornos laborales; y entonces, enfrentarse a la neurodivergencia no puede realizarse desde un paradigma universal del liderazgo, sino que debe realizarse desde enfoques emergentes que reconozcan la singularidad cognitiva de las personas. En este sentido, las teorías de liderazgo emergente, en particular las perspectivas inclusivas y auténticas, ofrecen marcos más adecuados para promover la equidad y el bienestar de equipos diversos.

Sugerencias

En general se sugiere promover estudios cualitativos en Latinoamérica y experiencias de buenas prácticas replicables asociadas a experiencias de liderazgo inclusivo y neurodivergencias, que aporten con experiencias locales.

Además, diseñar currículos de formación en liderazgo inclusivo que incluya la reflexión y la autocrítica de sesgos, contemplando a su vez una reflexión del paradigma de la inclusión.

También, diseñar estudios que vinculen culturas organizacionales con la efectividad del liderazgo inclusivo; como, por ejemplo, aplicar el modelo de valores en competencia de Cameron y Quinn, viendo qué combinaciones facilitan la inclusión de personas neurodivergentes y así identificar en que culturas prospera mejor el liderazgo inclusivo.

En lo particular, se sugiere realizar estudios, por un lado, sobre las estrategias de liderazgo para cada diversidad neurológica, para aquellos líderes neurotípicos; y por otro, estrategias para aquellos líderes neurodivergentes que trabajan con equipos de neurotípicos y neurodivergentes. En este sentido, y tal como lo han señalado los estudios, es difícil acceder al grupo de personas neurodivergentes, por lo que es posible que un enfoque cualitativo permita personalizar el acercamiento en entrevistas focales, trabajadores que sean liderados por neurodivergentes, equipos conformados por neurotípicos y neurodivergentes, y desagregar dichas estrategias según el estilo neurológico de cada líder, no generalizando, ni mucho menos dedicándose solo al autismo, que es lo que más se ha descrito.

https://doi.org/10.24215/23143738e187

Código JEL: J24, M12

Referencias

Anderson, H. J., Baur, J. E., Griffith, J. A. y Buckley, M. R. (2017). What works for you may not work for (Gen)Me: Limitations of present leadership theories for the new generation. *The Leadership Quarterly*, *28*(1), 245-260. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.08.001 ↑

Armstrong, T. (2012a). *El poder de la neurodiversidad*. Paidós. ↑

Armstrong, T. (2012b). *Neurodiversity in the classroom: Strength-based strategies to help students with special needs succeed in school and life*. Association for Supervision and Curriculum Development. ↑

Austin, R. D. y Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, *95*(3), 96-103. https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage ↑

Boekhorst, J. A. (2015). The role of authentic leadership in fostering workplace inclusion: A social information processing perspective. *Human Resource Management*, *54*(2), 241-264. https://doi.org/10.1002/hrm.21669 ↑

Colella, A. y Varma, A. (2001). The impact of subordinate disability on leader-member exchange relationships. *Academy of Management Journal*, *44*(2), 304-315. https://doi.org/10.2307/3069457 ↑

Grandin, T. (2010). *Different...not less: Inspiring stories of achievement and successful employment from adults with autism, Asperger's and ADHD.* Future Horizons. ↑

Gujar, H. (2024). Unlocking potential: The strategic advantage of neurodiversity in the workplace. *Journal of Business and Strategic Management*, *9*(2), 1-7. https://doi.org/10.47941/jbsm.1798 ↑

Kinnie, N., Hutchinson, S., Purcell, J., Rayton, B. y Swart, J. (2005). Satisfaction with HR practices and commitment to the organisation: Why one size does not fit all. *Human Resource Management Journal*, *15*(4), 9-29. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00293.x ↑

LeFevre-Levy, R., Melson-Silimon, A., Harmata, R., Hulett, A. L. y Carter, N. T. (2023). Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a form of diversity. *Industrial and Organizational Psychology*, *16*(1), 1-19. https://doi.org/10.1017/iop.2022.86 ↑

Nash, L. (2022). There and back again: Neuro-diverse employees, liminality and negative capability. *Work, Employment and Society*, *38*(1), 262-278. https://doi.org/10.1177/09500170221117420 ↑

Parr, A. D., Hunter, S. T. y Ligon, G. S. (2013). Questioning universal applicability of transformational leadership: Examining employees with autism spectrum disorder. *The Leadership Quarterly*, *24*(4), 608-622. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.04.003 ↑

Richards, J., Sang, K., Marks, A. y Gill, S. (2019). "I've found it extremely draining": Emotional labour and the lived experience of line managing neurodiversity. *Personnel Review*, *48*(7), 1903-1923. https://doi.org/10.1108/pr-08-2018-0289 ↑

Roberson, Q. y Perry, J. L. (2022). Inclusive leadership in thought and action: A thematic analysis. *Group & Organization Management*, *47*(4), 755-778. https://doi.org/10.1177/10596011211013161 ↑

Sampedro Hernández, J. L. S. y Díaz Pérez, C. D. (2016). Innovación para el desarrollo inclusivo: Una propuesta para su análisis. *Economía Informa*, *396*, 34-48. ↑

Singer, J. (2017). *NeuroDiversity: the birth of an idea*. Judy Singer. (Obra original publicada en 1998) ↑

Suárez-Amaya, W., Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Briceño Toledo, M. y Henríquez-Fuentes, F. (2025). Análisis de la producción científica sobre estilos de liderazgo de académicos(as) en la educación superior. *Interciencia*, *50*(4), 196-204. https://www.interciencia.net/anteriores/volumen-50-numero-04/ ↑

Szulc, J. M. (2024). Leading with understanding: Cultivating positive relationships between neurotypical leaders and neurodivergent employees. *Employee Relations: The International Journal*, *46*(9), 97-114. https://doi.org/10.1108/er-12-2023-0621 ↑

Sánchez-Teruel, D. y Robles-Bello, M. A. (2013). Inclusión como clave de una educación para todos: revisión teórica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *24*(2), 24-36. ↑

Tomczak, M. T., Szulc, J. M. y Szczerska, M. (2021). Inclusive communication model supporting the employment cycle of individuals with autism spectrum disorders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(9), 4696. https://doi.org/10.3390/ijerph18094696 ↑

Wiklund, J., Hatak, I., Patzelt, H. y Shepherd, D. A. (2018). Mental disorders in the entrepreneurship context: When being different can be an advantage. *Academy of Management Perspectives*, *32*(2), 182-206. https://doi.org/10.5465/amp.2017.0063 ↑

Winterton, J. y Cafferkey, K. (2019). Revisiting human capital theory: Progress and prospects. En K. Townsend, K. Cafferkey, A. M. McDermott, y T. Dundon (Eds.), *Elgar introduction to theories of human resources and employment relations* (pp. 218-234). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781786439017.00023 ↑