



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

GESTION DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

FELICIDAD ORGANIZACIONAL Y NEURODIVERSIDAD UNA REVISION
SISTEMATICA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

GABRIEL FERNANDO JIMENEZ CANDAMIL 1721024214

ASESOR:

ERIK FABIAN RICO CASTILLO. MGS.

MANIZALES, AGOSTO 2023, DICIEMBRE 2023.

Resumen

La investigación se centra en consolidar una comprensión más clara de la felicidad organizacional y la neurodiversidad. Con este propósito, se llevó a cabo una revisión sistemática de los principales enfoques, teorías y literatura disponible sobre estos temas en contextos laborales. La metodología cualitativa de estudio descriptivo está siendo utilizada para explorar las perspectivas de las organizaciones, identificando desafíos y estrategias clave que influyen en la felicidad organizacional y la neurodiversidad (Hernández Sampieri et al., 2014). Se han seleccionado artículos significativos, obtenidos de diversas y confiables fuentes, como revistas, tesis, trabajos de grado, etc. Todos estos documentos tienen una vigencia máxima de 10 años y han sido publicados en bases de datos reconocidas como Scielo, Redalyc, Scopus, entre otras. La investigación señala que las personas neurodiversas ofrecen a las empresas diversos beneficios, como el caso de los autistas que, al no ser influenciados por sesgos cognitivos o intereses personales, pueden tomar decisiones de manera objetiva en beneficio de la organización. (Boun et al., 2013). Por otra parte, se reconoce que la felicidad y el bienestar son esenciales para relaciones laborales duraderas y sostenibles que benefician a la empresa y a los trabajadores. Esto destaca la importancia de atraer y retener a personas talentosas para lograr el éxito empresarial. (Bonilla-Caro, 2018).

Palabras clave: felicidad organizacional, neurodiversidad, inclusión.

Introducción

En los últimos años han surgido nuevas empresas en Colombia y a su vez mayores desafíos en búsqueda de crecer y generar un impacto en la sociedad sin perder de vista el marco de la productividad, según (Confecámaras, 2023) la red de cámara de comercio, durante el año 2022 se crearon 310.731 nuevas empresas 1% más que en el 2021, Así pues de esta misma forma tanto las empresas ya constituidas como las nuevas organizaciones requieren un mayor conocimiento de adaptabilidad al mundo moderno, puesto que de esto depende su crecimiento y sostenibilidad (Ospina-Campuzano 2021). De igual manera el desempeño de una empresa está determinado por cómo interactúa con sus empleados y entorno en el que se desenvuelve, el cual está compuesto por diversas variables que influyen constantemente y que tienen un impacto en el comportamiento de las empresas (Fajardo, Cano, y Tobón 2012 como se citó en Figueroa et al, 2018). Dicho lo anterior, la felicidad organizacional y la neurodiversidad surgen como conceptos clave para las empresas, ya que ayudan a mejorar la productividad.

Se calcula que un aproximado del 15% al 20% de la población mundial presentan capacidades neurodivergentes. Aproximadamente el 2% de los adultos estadounidenses forman parte del espectro autista, que ha sido el enfoque principal de muchos programas de contratación de diversidad cognitiva (Ho, 2022). En consecuencia, Las habilidades sociales, la capacidad de adaptación y el trabajo en equipo son algunas de las expectativas comunes para los empleados que las personas neurodivergentes pueden no tener. Debido a esta diferencia, las personas con diversidad neurológica como el TDAH, dislexia, dispraxia o TEA pueden ser excluidos de las oportunidades de empleo, lo que significa una pérdida potencial de talentos valiosos para las empresas. De forma contraria a lo que sucede con las

personas neurotípicas, que tiene mayor facilidad para encontrar trabajo debido a que su forma de procesar la información y comunicarse con los demás se ajusta a lo que se espera en la mayoría de la población (Equipo Genomawork, 2022).

En este orden de ideas, las personas neuro diversas pueden aportar habilidades clave para la resolución de problemas, la creatividad y la innovación en las empresas, y también pueden tener un impacto positivo en los equipos de trabajo. Se estima que, a nivel mundial, el 20% de la población pertenece a la comunidad de personas neurodiversas (Dd.hh. y Empresa 2022).

Según un artículo publicado en (Forbes 2022) la multinacional tecnológica HubSport revelo los resultados de su estudio ¿Qué tan felices son los latinoamericanos en su trabajo? Un informe de 1.200 trabajadores de distintos sectores da como resultado que no supera el 50% el nivel de felicidad de los empleados, de Colombia fueron 400 colaboradores y solo 32% afirmo sentirse feliz en su trabajo.

Ahora bien, como se cita (Cruz, & Ramírez, & Sanches 2015) En un estudio realizado por Plurum Consultores en el 2014 en Colombia, se encuestó a un grupo de profesionales de diferentes organizaciones acerca de su felicidad en el trabajo. Los resultados mostraron que el 67,65% de las personas encuestadas valoran y disfrutan su trabajo, mientras que el 32,35% simplemente les gusta su trabajo. En cuanto al impacto positivo en su entorno, el 35,29% siente que su trabajo tiene un alto impacto, el 61,76% cree que podría tener más impacto y el 2,94% no reconoce que su trabajo tenga impacto en su entorno. Además, se destacó que entre el 6 y el 7 de las personas encuestadas se sienten muy satisfechas con sus vidas. Es importante tener en cuenta que los factores clave que se utilizaron como indicadores en el estudio fueron la eficiencia, el orgullo y la confianza, así como la resiliencia.

En este sentido, es importante analizar la relación entre la inclusión laboral, la neurodiversidad y la felicidad organizacional, para entender cómo las empresas pueden promover una cultura laboral más saludable, inclusiva y productiva para todos sus empleados.

Pregunta problema

¿Cuál es el impacto de la inclusión de personas neurodiversas en el entorno laboral y en la felicidad organizacional de las empresas?

Objetivo general

Realizar una revisión sistemática de los conceptos de felicidad organizacional y neurodiversidad en contextos laborales.

Objetivos específicos.

Recopilar las principales investigaciones sobre felicidad organizacional y neurodiversidad en contextos organizacionales en los últimos 10 años como marco de referencia para futuras investigaciones en el tema.

Examinar las estrategias y prácticas que las organizaciones implementan para promover la felicidad en el lugar de trabajo y cómo estas afectan la inclusión de personas neurodiversas.

Sugerir recomendaciones y directrices basadas en la revisión de la literatura para las organizaciones interesadas en mejorar la felicidad organizacional y la inclusión de personas neurodiversas en sus equipos laborales.

Justificación.

Actualmente el termino neurodiversidad es poco conocido en Colombia, país en donde las empresas no generan demasiada oportunidad de empleo para las personas neurodiversas, A menudo, encuentran dificultades para obtener trabajo debido a que no cumplen con los criterios habituales que buscan los empleadores (BBC News, 2020). Por consiguiente, estas personas se enfrentan a condiciones laborales más adversas todo caso no cumplen con las especificidades solicitadas por las

organizaciones, lo que en ocasiones los ponen en desventaja en comparación a las personas que no tienen esta condición.

En este sentido, las personas neurodiversas se enfrentan a diferentes desafíos debido a la falta de comprensión y procesos establecidos por parte de los empleadores al momento de la selección de personal, lo que a veces les impide reconocer su talento y habilidades. Esto se traduce en una exclusión involuntaria en el lugar de trabajo (Semana, 2023). Por lo tanto, a las personas neurodivergentes les resulta complicado adaptarse a situaciones sociales y a nuevos ambientes, como lo serían las entrevistas de trabajo convencionales, donde se valora mucho las habilidades sociales (Ho, 2023). Los datos del Reino Unido indican que apenas un 16% de los adultos con autismo están empleados a tiempo completo, lo que muestra una situación muy desfavorable. Además, muchas empresas carecen de políticas inclusivas y, en caso de que las tengan, a menudo no las aplican ni evalúan su efectividad (Alonso, sf).

Por ende, las personas neurodiversas tienen el obstáculo para acceder a empleos puesto que son juzgadas por su forma de ser (Randstad, 2018). La consecuencia es que muchas empresas se pierden el talento y la habilidad de estas personas, lo que podría a su vez mejorar la rentabilidad y la imagen de la empresa (Randstad, 2018).

Dicho lo anterior Desde hace bastante tiempo, las psicopatologías han sido frecuentemente consideradas desde una perspectiva estigmatizante, en lugar de ser evaluadas exclusivamente desde un enfoque científico. Por esta razón, al hablar de neurodiversidad, se obliga a aquellos que estigmatizan a justificar más detalladamente su actitud hostil o de control hacia las personas con determinados diagnósticos (Santa-Cecilia, T. 2023).

Por otro lado, el tema de la felicidad organizacional ha tomado fuerza en los últimos años puesto que están teniendo en cuenta la salud mental y el bienestar de sus trabajadores ya que esto genera una mejor productividad lo que da una ganancia para ambas partes (Gómez et al., 2019).

Sin embargo, alguna las perspectivas sobre la felicidad y la infelicidad se enfocan en el ambiente, mientras que otras se enfocan en los pensamientos y sentimientos de las personas. La mayoría de las investigaciones en psicología industrial y de la salud ocupacional se centran en las características del trabajo y la organización, en lugar de analizar cómo afectan a los procesos cognitivos y emocionales de los trabajadores (Warr, 2013).

Por otra parte, Según consultoras especializadas como The Edge Group, que operan en Colombia, Ecuador, Perú y México, se ha observado que las empresas que se preocupan por el bienestar y la felicidad de sus empleados pueden experimentar un aumento del 31% en su productividad, así como una mejora en la salud de sus trabajadores, calculada en un 21% (Lideres Visión Colombia, s.f). Por tal motivo, es importante un conocimiento pleno sobre la felicidad organizacional, puesto que los estudios evidencian que ayuda a un incremento de la productividad. Según (Unir, 2022) una investigación realizada por expertos de la Universidad de Warwick en Gran Bretaña se concluyó que existe una correlación directa entre la felicidad en el lugar de trabajo y el incremento del 12% en los niveles de productividad de las empresas.

Por consecuencia, enfocarse en la felicidad organizacional de manera estratégica impacta positivamente en la rentabilidad, calidad, servicio al cliente y procesos de una empresa, incluyendo estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación. Fidelizar a los empleados involucra que se sientan satisfechos y seguros en su lugar de trabajo, lo que disminuye la posibilidad de que consideren ofertas de otras empresas para cambiar de trabajo con la intención de obtener mejores ingresos o ascender en su carrera laboral (Urrutia-Rodríguez 2017).

De acuerdo con América Economía 2022 está comprobado que integrar personas neurodiversas a las organizaciones cambia la forma en cómo funcionan las empresas, ya que estas personas aportan una visión diferente por su manera única de ver las cosas, pero es importante que se les preste un acompañamiento constante a sus necesidades puesto que son diferentes a las habituales. Por lo tanto, las investigaciones que se realicen sobre este tema permiten ampliar el conocimiento sobre la inclusión de personas neurodiversas en la sociedad. Es por esto que, al considerar la participación de personas con diversidad neurológica en el mercado laboral, sería factible fomentar un enfoque equitativo e inclusivo que beneficia a una parte significativa de la población que a menudo se enfrenta a obstáculos en cuanto a su empleabilidad y bienestar emocional.

Así mismo, la posibilidad de investigar la conexión entre la neurodiversidad y la felicidad organizacional no solo aporta valor al campo académico y psicológico, sino que también podría influir directamente en la manera en que las empresas manejan a su equipo de trabajo.

Es por esto por lo que es importante realizar un esfuerzo para que las investigaciones sobre este tema sean más relevantes para las empresas y que tomen decisiones teniendo en cuenta a las personas neurodiversas y así mismo generar un impacto en la felicidad organizacional para todos sus empleados en general (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Marco de referencia

Marco conceptual

Hace apenas una década surgió el término de neurodiversidad como un movimiento liderado por personas diagnosticadas con trastornos del espectro autista (TEA) que buscaban ser reconocidos como diferentes, pero no como discapacitados (Armstrong 2012 p.11). En septiembre de 1998, el periodista Harvey Blume (como se citó en Armstrong, 2012) publicó un artículo en el Atlantic, donde se registró el primer uso impreso de la palabra neurodiversidad. Blume escribió: «La neurodiversidad

puede resultar, en todos los aspectos, tan crucial para la raza humana como la biodiversidad lo es para la vida en general”.

Sin embargo a quien realmente se le atribuye este concepto es a la activista y socióloga Judy Singer quien hace referencia de la palabra neurodiversidad como sinónimo de biodiversidad neurológica, dando a entender un concepto entre la similitud de la biodiversidad y de la neurodiversidad, es decir, así como puede tener las diferencias en especies del ecosistema, también en la neurodiversidad se tiene las variaciones que existen de forma natural entre los cerebros de los seres humanos (Fuentes, 2022).

Por lo tanto, se puede entender que el concepto de neurodiversidad refiere a las personas que presentan variaciones cognitivas como autismo, dispraxia, déficit atencional (TDAH), dislexia u otro desarrollo que le lleva a experimentar procesos cognitivos y emocionales de maneras distinta (Bulle, 2021).

Ahora bien, conociendo un poco más la definición de neurodiversidad, podemos comprender que su objetivo es promover la igualdad para las personas que presentan diferentes procesamientos neurológicos (Benavente, 2021). Por lo tanto, se ha creado el término neurotípico para referirse a aquellos que no presentan variaciones neurológicas. Por consiguiente, el concepto neurotípico se utiliza para hacer referencia a personas cuyos cerebros se desarrollan y funcionan de manera convencional según las expectativas sociales (Rudi, 2010). A diferencia de la palabra neurodivergente que se refiere a aquellas personas que procesan la información de forma distinta. Individuos que presentan autismo, trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH) y otros procesos neurológicos similares, a menudo se autoidentifican como neurodivergentes (Roda, 2022).

En este orden de ideas sería conveniente entender un poco sobre los conceptos que generan en conjunto la palabra neurodivergente. Por ende, empezando con el autismo conocido como el espectro autista (TEA) según la organización mundial de la salud (OMS, 2023) son diversas afecciones que

conforman los trastornos del espectro autista, los cuales se caracterizan por presentar dificultades en la interacción social y la comunicación. Además, se pueden observar en los individuos patrones atípicos de actividad y comportamiento, tales como problemas para cambiar de una actividad a otra y gran atención a los detalles.

En cuanto al déficit de atención/hiperactividad (TDAH) se caracteriza por la presencia de falta de atención, hiperactividad e impulsividad. Existen tres tipos diferentes de TDAH dependiendo de cuál de estos síntomas predomine: falta de atención, hiperactividad/impulsividad o una combinación de ambos (Sulkes-Brian, S. 2022).

Por otra parte, la dislexia también se incluye dentro del mundo de la neurodiversidad, de esta manera acercándose un poco a la definición de dislexia, esta es la dificultad que surge en la adquisición de las habilidades de lectura y escritura, la cual no se relaciona con discapacidad intelectual, deficiencias sensoriales o lingüísticas, entre otros. Actualmente, se considera como una dificultad específica de aprendizaje dentro de los trastornos del desarrollo neurológico, tal como se indica en el manual de Diagnóstico y Estadísticas DSM-V (Clínica Vicent, 2023). Se podría interpretar entonces que la dislexia se refiere a una limitación en el aprendizaje de la lectura, lo que provoca que las personas que la experimenta tengan problemas para leer con precisión y velocidad. Adicionalmente, pueden experimentar obstáculos en la comprensión de lo que leen, en la ortografía y en la escritura. Y como punto importante este no depende de la capacidad intelectual del individuo. A continuación, se presenta una tabla que vincula las ventajas y dificultades de ciertos aspectos mencionados previamente en el ámbito de la neurodiversidad.

Tabla 1

Fortalezas y Dificultades Asociados con la Neurodiversidad

	Dificultades	Fortalezas
TDAH	Problemas de administración del tiempo; desafíos para enfocarse, prestar atención y regularse emocionalmente; dificultades para dormir y posibles síntomas depresivos; y problemas para colaborar en un equipo de trabajo.	Capacidad de ideación innovadora, destreza en el razonamiento visual-espacial, habilidad de mantener una atención intensa y la presencia de pasión y valentía.
Autismo	Dificultad en gestión del tiempo, concentración y manejo de más de una tarea, habilidades sociales y de comunicación, necesidad de tener rutinas.	Capacidad de retener información en la memoria a largo plazo y otras destrezas especializadas individuales, tales como la lectura, el dibujo, la música y el uso de la computadora; habilidades de pensamiento innovador y observación minuciosa.
Dislexia	Dificultad para leer palabras, Problemas con la comprensión de lectura, Problemas para deletrear correctamente, Dificultad para	El emprendimiento, la creatividad y el control cognitivo, las habilidades en el razonamiento visual, las destrezas prácticas, las

diferenciar o reconocer sonidos de letras, Dificultad para recordar información recientemente aprendida	habilidades visuales y espaciales, así como la capacidad de narrar historias.
---	---

Nota: son algunas de las características de la neurodiversidad con sus respectivas dificultades y fortalezas (Martínez-Di Giovanni, 2023).

Lo expuesto anteriormente, son algunos conceptos claves a tener en cuenta dentro de la diversidad neurológica. Sin embargo, son numerosos los procesos cognitivos que abarcan el concepto de neurodiversidad. De igual forma, se debe tener presente que la neurodiversidad busca celebrar y respetar las diferencias neurológicas en lugar de considerarlas como trastornos.

En otras palabras, el enfoque de la neurodiversidad sostiene que no hay un tipo de cerebro "normal". En su lugar, considera que lo que se conoce como un trastorno del neurodesarrollo está determinado por las ideas sociales, históricas y culturales predominantes, así como por las diferencias neurológicas potencialmente ilimitadas entre las personas (Martínez-Di Giovanni, 2023).

Por otro lado, tenemos el concepto de felicidad organizacional. Si hablamos de felicidad sabemos que en general todas las personas buscan lograr la felicidad de alguna manera y emplean diversas estrategias para alcanzarla. En la antigua Grecia, Demócrito creía que la felicidad dependía de las circunstancias y de la perspectiva de cada individuo, mientras que Platón abogaba por disfrutar de lo bueno y lo bello. Aristóteles, por su parte, consideraba que la felicidad estaba relacionada con el placer y con el crecimiento personal, mientras que, en la Edad Media, la felicidad se centraba en la virtud espiritual y en la voluntad de Dios (Galindo, 2019).

Dicho lo anterior, La felicidad organizacional se refiere a la satisfacción que experimentan los trabajadores de una empresa en su entorno laboral y en sus tareas. De acuerdo con Rodríguez Rojas, (citado en Unegocios 2023), la felicidad organizacional es una expresión que los líderes empresariales pueden utilizar para tomar decisiones estratégicas orientadas a crear un ambiente emocional y laboral excepcional para sus trabajadores. Como resultado, se espera que los trabajadores se comprometan más con la empresa, se sientan más conectados a ella y sean más responsables en la consecución de los objetivos de la organización.

El bienestar laboral es un importante factor tanto para mantener a los empleados actuales como para atraer nuevos talentos a la organización. Al promover una cultura empresarial que priorice el bienestar emocional y profesional de sus trabajadores, se convierte en un lugar atractivo para profesionales que buscan un ambiente de trabajo favorable donde puedan desarrollarse y contribuir al éxito de la compañía (Castro, s.f). Por consiguiente, fomentar la felicidad de los empleados puede reducir la rotación hasta en un 50%, lo que es esencial debido a que la rotación puede afectar hasta un 15% de la rentabilidad. Una experiencia laboral positiva también puede aumentar la productividad en un 30%, la innovación en un 300% y disminuir las tasas de accidentes laborales (Castro, s.f).

También tenemos un concepto importante dentro de la felicidad organizacional el cual es la psicología positiva, esta es definida por Seligman en 1999, como el estudio científico que se enfoca en las experiencias y rasgos individuales positivos, así como las instituciones y programas que mejoran la calidad de vida de los individuos, mientras que evita o reduce la incidencia de la psicopatología. También se refiere al estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, lo que permite comprender mejor el potencial humano, sus motivaciones y habilidades. Este enfoque busca fomentar una perspectiva positiva sobre la vida y el bienestar personal, en lugar de centrarse en los problemas de salud mental o patologías (Contretas & Esguerra, 2006).

Marco teórico

La Neurodiversidad se está convirtiendo en un movimiento político y social que busca luchar contra las barreras sociales que enfrentan las personas con diferentes procesos neurológicos, y busca transformar la identidad personal para fomentar la vida digna y reducir el estigma social que rodea a estas personas (Sánchez, 2020). Dicho en un contexto laboral se busca lograr una inclusión efectiva y aumentar la conciencia de las habilidades y talentos únicos que las personas con diversidad neurológica pueden aportar en el entorno de las empresas. Esto puede mejorar la cultura organizacional y fomentar un ambiente laboral más inclusivo, tolerante y feliz.

Es conveniente tener claridad que la palabra neurodivergencia se ha popularizado para referirse a una variación natural en el funcionamiento neurocognitivo y neurobiológico (Tapia & Cespedes, 2023). Por lo tanto, hay que tener en cuenta que cada cerebro es único, ya sea de una persona neurotípica o neurodiversa. Debido a esto, muchos especialistas cuestionan el uso de la metáfora del cerebro como una computadora para explicar el funcionamiento cognitivo, ya que esto simplifica excesivamente la complejidad del cerebro a una máquina con hardware y software predecibles (Tapia & Cespedes, 2023).

Dicho lo anterior la neurodiversidad aporta una visión más clara de la igualdad y la inclusión de todas las personas, reconociendo que estas diferencias son una parte valiosa de la riqueza de la humanidad (Jáuregui, 2022). Es importante que la sociedad comprenda que hay una población actual que requiere ser aceptada e incluida de forma auténtica, tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Estas personas tienen habilidades y conocimientos valiosos que pueden contribuir significativamente a la sociedad (Jáuregui, 2022). Se cree que contar con empleados que presenten neurodiversidad puede ser beneficioso para las empresas, ya que su presencia podría fomentar la creatividad y la innovación en el lugar de trabajo, a la vez que podrían ofrecer una perspectiva diferente y enriquecedora. Por ejemplo, las personas con TDAH tienen la habilidad de enfocarse intensamente en

tareas y trabajar con alta calidad cuando se sienten presionados por un plazo cercano. Por otro lado, las personas con TEA pueden concentrarse durante períodos de tiempo prolongados y demostrar un alto nivel de fiabilidad. Todas estas características representan una clara ventaja para las empresas que buscan generar un ambiente laboral dinámico y productivo (Ramon-Alonso, sf).

Adicional a esto las personas neurodiversas tienen formas únicas de experimentar, interactuar e interpretar el mundo. Aunque las personas neurodivergentes poseen características diferentes a las de la mayoría de la población, los expertos afirman que la forma en que aprenden y procesan información es un factor común entre esta población (Jáuregui, 2022). Dicho de otra forma, las personas neurodivergentes aportan diversas perspectivas y maneras de pensar, lo que puede llevar a soluciones creativas e innovadores para los diferentes desafíos laborales. Como por ejemplo una habilidad en personas con TDAH es su capacidad para enfocar su atención en una tarea de manera intensa y generar trabajos de alta calidad cuando se encuentran bajo presión o en situaciones en las que hay poco tiempo disponible para terminar una tarea. Por su parte, los individuos con TEA podrían contar con la habilidad de mantenerse concentrados en un solo tema durante largos lapsos de tiempo, siendo así muy confiables en cuanto a la atención que prestan a su trabajo. A su vez, quienes tienen dislexia pueden desarrollar habilidades sobresalientes en cuanto a la expresión verbal se refiere (Ramon-Alonso, s.f).

Ahora bien, muchos neurodivergentes cuentan con grandes capacidades y cualidades que pueden ser valiosas en diferentes contextos. Por consiguiente, como se indica en (Psychology s.f) existen personas neurodiversas que poseen habilidades destacadas en distintas áreas, como una buena memoria o habilidades matemáticas sobresalientes. Estas personas suelen tener una gran capacidad para enfocarse en los detalles y pueden desarrollar un interés especializado en ciertos temas. Por ejemplo, Max Park, quien fue diagnosticado con autismo a una edad temprana, es un experto en resolver el cubo de Rubik a gran velocidad y ha establecido varios récords mundiales en esta habilidad, incluso utilizando una sola mano. De esta forma, es ideal entender que el concepto de la

neurodiversidad se refiere a la variedad de cerebros y mentes humanas, que refleja la infinita variación en el funcionamiento neurocognitivo dentro de nuestra especie. La neurodiversidad abarca una amplia gama de diferencias en la forma en que las personas piensan, se comunican, aprenden y experimentan el mundo (Peris, 2022).

En este sentido, es fundamental crear un entorno dentro de las empresas que facilite la inclusión de individuos con diversas formas de procesamiento neurológico, destacando sus habilidades y talentos excepcionales, y brindándoles asistencia para acomodar sus necesidades y diferencias personales (People, 2022). La felicidad organizacional desempeña un papel fundamental en este caso, ya que busca el bienestar de todos los empleados de una organización. Un entorno laboral positivo no sólo genera un mayor bienestar, sino que también puede crear un espacio inclusivo para las personas neurodiversas, lo que se traduce en un aumento de la productividad. Como indica Vázquez (como se citó en Bonilla, 2018) las organizaciones que priorizan las intervenciones que promueven el bienestar son las más productivas y competitivas, ya que se nutren de los estados psicológicos y emocionales de la psicología positiva que las impulsan a realizar actividades con alegría y motivación.

Así pues, el éxito empresarial no solo depende de los resultados, sino también de la fidelización del talento, lo que hace indispensable preocuparse por el bienestar de los trabajadores. La psicología positiva en el trabajo, o psicología positiva organizacional, destaca en este contexto, ya que su objetivo principal es fomentar el bienestar en el ámbito laboral. Esta corriente surge a partir de la conferencia impartida por el psicólogo estadounidense Martin Seligman en los años 90 (Sánchez, 2020)

En este orden de ideas, la felicidad organizacional se complementa en la psicología positiva, cuyo objetivo es desarrollar las virtudes tanto de los empleados como de la organización para maximizar el desempeño y lograr el éxito organizacional. En el pasado, el enfoque estaba en identificar las deficiencias de los empleados y mejorar sus habilidades para remediarlas. En la actualidad, la

perspectiva ha cambiado y se busca identificar los recursos que los empleados ya poseen para potenciarlos y optimizar su desarrollo profesional (Vázquez, 2022).

En esa misma línea, la felicidad en el ámbito laboral no es algo momentáneo, sino que está relacionada con los procesos y las condiciones de trabajo (Vázquez, 2022). Para lograrla, es necesario proporcionar un ambiente laboral adecuado que incluya condiciones de seguridad, flexibilidad y equilibrio. Esto se relaciona estrechamente con la implementación de políticas y procesos transparentes que fomenten una cultura de trabajo saludable y equitativa (Vázquez, 2022). Dicho en otras palabras, la felicidad organizacional, no se trata simplemente de tener momentos agradables en el entorno laboral, si no de garantizarles un ambiente propicio y agradable a largo plazo a los colaboradores, en aspectos importantes como bienestar físico, emocional y psicológico.

Adicional a esto, Cuando adaptamos nuestra forma de trabajar para aprovechar nuestras fortalezas y talentos de manera constante, logramos que nuestro trabajo sea más agradable y, a su vez, transformamos tareas y trabajos sin posibilidad de ascenso en verdaderas vocaciones. Por lo tanto, la felicidad en el ámbito laboral se puede ver reflejada en la sensación de fluidez, que implica sentirse en total sintonía con uno mismo mientras se trabaja. (Ospina, 2023)

De este mismo modo como lo indica (Fernández, 2015) el ser feliz no solo implica experimentar emociones positivas, sino también utilizar nuestras fortalezas personales para encontrar gratificaciones auténticas y utilizarlas para construir relaciones positivas y trascendentes en el ambiente laboral. La felicidad en el ámbito laboral se construye día a día y depende tanto de las acciones individuales como de las políticas y prácticas saludables implementadas por las organizaciones y los responsables de crear políticas a nivel nacional e internacional.

Metodología

Tipo de investigación:

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) El método cualitativo se caracteriza por obtener información sin emplear medidas numéricas, con el fin de explorar o mejorar las preguntas de investigación mientras se realiza la interpretación de los datos recolectados.

Dicho lo anterior, la presente investigación se fundamenta en un abordaje cualitativo, el cual posibilita la obtención y análisis de distintos tipos de documentos, investigaciones, revistas, tesis, entre otros, con el propósito de adquirir un mejor conocimiento sobre la pregunta formulada. Del mismo modo, se lleva a cabo un estudio descriptivo y revisión documentos.

Mediante la realización de estudios descriptivos se pretende detallar las particularidades, atributos y rasgos de individuos, agrupaciones, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que sean objeto de análisis. Es decir, se procura únicamente medir o recolectar información de manera individual o conjunta sobre los conceptos o variables en cuestión, sin buscar establecer relaciones entre ellos (Hernández Sampieri et al., 2014).

Como indica (Sampieri, Fernandez y Baptista, 2014) la revisión de la literatura es un proceso de la investigación que implica la identificación, búsqueda y obtención de bibliografía y otros materiales relevantes para el estudio en cuestión. A partir de estos materiales, se recopila y extrae la información necesaria y pertinente para el problema de investigación.

Con base al concepto anterior podemos definir que la revisión documental es una herramienta importante para investigar la felicidad organizacional y la neurodiversidad, ya que nos permite recopilar, identificar y analizar la información más relevante y actualizada sobre los temas tratados para tener una visión más clara sobre a la pregunta de investigación planteada y sobre como alcanzar los objetivos propuestos (Hernández Sampieri et al., 2014).

Muestras teórico-empírica:

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se ha seleccionado una muestra teórico-empírica de 26 artículos científicos publicados entre 2015 y 2023, de los cuales 20 están en español y 6 en inglés. se utilizaron diferentes bases de datos de artículos, algunas de ellas fueron Scielo, Redalyc y Scopus entre otras.

Los criterios de inclusión y exclusión para la selección de artículos incluyen la publicación de los mismos en los últimos 10 años, además de que se centren en la felicidad en el lugar de trabajo y la inclusión de la neurodiversidad. Las palabras que se utilizaron para la búsqueda de la información son: felicidad organizacional, neurodiversidad, neurodivergente, inclusión, psicología positiva, clima laboral, autismo, TDAH, neurodiversidad en el trabajo, neurodiversity, neurodiversity at work . La exclusión son documentos sin revisión o análisis científico de literatura gris.

Estrategia del análisis de la información:

Se empleó la matriz RAE (Resumen Analítico Especializado) como herramienta de análisis para recopilar información de diversas investigaciones de una manera organizada y sistematizada, a fin de obtener los hallazgos más relevantes de cada una de ellas. Se reúne la información necesaria y para alcanzar los objetivos, se utilizan palabras clave previamente definidas para buscar en diversas fuentes de información, tales como páginas web, artículos, revistas, buscando aquella información que se ajuste de mejor manera a la pregunta planteada. Además de la recopilación de proyectos realizados por RICO (2023).

Hallazgos empíricos

Al examinar los distintos documentos, podemos obtener una comprensión más amplia de la felicidad en el ámbito organizacional y la neurodiversidad. Por lo tanto, se incluyen algunos hallazgos relacionados con estos temas en esta sección para proporcionar una perspectiva más completa en teoría y datos. Para dar cumplimiento al segundo objetivo dentro de los hallazgos se dan a conocer algunas estrategias que se implementan en las empresas ayudando a la inclusión de la neurodiversidad.

Frente a la felicidad organizacional

La felicidad organizacional depende de varios factores que pueden generar tanto felicidad como infelicidad. Según Warr (2013), un exceso de estos factores puede conducir a la infelicidad. Este hace énfasis en que tanto el individuo como el entorno influyen en la felicidad o infelicidad en el trabajo y en otros ámbitos. A pesar de esto, la mayoría de la investigación en el ámbito ocupacional se ha enfocado únicamente en las características del trabajo o del entorno organizacional. Los pocos estudios que se centran en la persona excluyen sistemáticamente las variables del ambiente, lo que produce datos incompletos y sesgados. Por otro lado, existe evidencia de que los riesgos psicosociales pueden tener efectos negativos en la salud física, social y mental de los trabajadores, según la literatura (Moreno, 2011). Por ende, es fundamental prestar atención tanto al clima laboral como a las dimensiones de riesgos psicosociales para mejorar la felicidad en el trabajo. La utilización de esta información por parte de los empleadores puede ayudar a diseñar ambientes laborales más saludables y seguros para sus empleados, mejorando su bienestar y satisfacción. (Moreno, 2011).

Además, los factores que influyen en la felicidad organizacional son más importantes en la gestión a corto plazo, lo que sugiere que la remuneración, aunque es importante, no es el único factor

que contribuye a la felicidad laboral (Dutschke, 2013). Otros factores, como el reconocimiento, la posibilidad de desarrollo personal y el ambiente interno, pueden ser más relevantes para mejorar la felicidad en el trabajo de un profesional (Dutschke, 2013). Estos hallazgos son cruciales para la sostenibilidad de las organizaciones, ya que la felicidad y motivación del personal influyen en la productividad y desempeño de la empresa. Identificar estos factores es esencial para la gestión de recursos humanos. Estos resultados pueden ser útiles para diseñar prácticas y políticas de gestión de recursos humanos más efectivas. Esto apunta a la necesidad de prestar atención a una variedad de factores para optimizar la felicidad y la satisfacción laboral, lo que resulta en una organización más saludable y productiva.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que la felicidad laboral se compone tanto de factores económicos como de aspectos relacionados con la satisfacción personal, entre los aspectos que influyen en la satisfacción personal se encuentran la felicidad, la familia, la interacción social, el trabajo, la religión, la seguridad, la salud y los sentimientos respeto a la satisfacción con la vida, entre otros (Garcia-Damariz, 2020). las organizaciones cuyos empleados tienen valores similares a los valores más importantes de la organización, suelen tener mayores niveles de felicidad en el trabajo. Se recomienda que las organizaciones elaboren estrategias para promover el ajuste de valores y lograr mayores niveles de felicidad, como procesos de socialización y difusión de los valores organizacionales para promover la atracción de dichos empleados (Moraes, 2015). Además, se subraya la importancia de tener en cuenta no solo las características ambientales, sino también las preferencias individuales al predecir la felicidad en el trabajo (Moraes, 2015).

En cuanto al nivel de satisfacción laboral, los aspectos de entorno y motivación laboral son cruciales para fortalecer la felicidad en una organización. En este sentido, es importante mantener a los trabajadores activos y desarrollados, evitando exigencias psicológicas innecesarias. Además, se destaca como fundamental la generación de iniciativas para flexibilizar, las cargas horarias y lograr un

equilibrio entre trabajo y vida familiar (Martínez, et al 2021). Las empresas pueden implementar estrategias para fomentar la felicidad en el trabajo, lo que puede aumentar el compromiso y la lealtad del personal, así como mejorar la productividad y el desempeño general de la organización.

Asimismo, existen categorías relevantes en torno a la variable de "felicidad" que se adaptan de manera consistente a las realidades organizacionales y las dinámicas de la competitividad actual. Esto amplía la discusión sobre la "felicidad" más allá de los enfoques filosóficos, resaltando la necesidad de sensibilizar y formar a las personas sobre la importancia del bienestar laboral y la búsqueda de la felicidad como una aspiración legítima (Jimenez-Sierra, et al, 2020). Por esta razón es de gran importancia abordar el tema de la felicidad en el ámbito laboral y su relevancia en el contexto competitivo actual de las organizaciones.

Por lo último, evidencian la relación entre el trabajo y la felicidad, reconociendo que el trabajo no es el único factor que determina la felicidad de las personas, pero que puede permitir que se sientan satisfechas con lo que hacen y potenciar otras áreas de desarrollo personal. Por consiguiente, hay necesidad de que las organizaciones consideren la felicidad y el bienestar laboral como elementos clave para mejorar el desempeño de los empleados y contribuir a su desarrollo personal (Ibañez-casadiego, 2021).

Frente a la neuro diversidad

Como se ha mencionado con anterioridad la neurodiversidad se refiere a las personas que tienen diferencias neurológicas, incluyendo a aquellos que son autistas. Aunque se cree que los trabajadores autistas tienen habilidades cuantitativas y tecnológicas especiales, la realidad es que hay una amplia variedad de personas con habilidades y talentos en todo el espectro de la neurodiversidad. De hecho, Platzer de SAP estima que solo una minoría, entre el 15% y el 20% de la comunidad adulta autista, cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en puestos tecnológicos, lo que indica que el estereotipo debe ser revisado (Annamalai & Niranjana, 2022). Cada persona con autismo es

única, tiene habilidades y talentos propios y es importante enfatizar la inclusión y el apoyo para que cada individuo alcance su máximo potencial. Por esta razón, algunas empresas en el sector tecnológico a reconocer el potencial de los trabajadores neurodiversos, incluyendo aquellos con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Los profesionales del TEA se han visto como más productivos que sus colegas neurotípicos, lo que ha llevado al establecimiento de programas que les permiten prosperar. Algunas compañías, como los servicios de defensa israelíes o el análisis espacial australiano, confirmaron que la neurodiversidad puede ser una ventaja competitiva en la industria. En general, se destaca cómo la inclusión de la neurodiversidad puede agregar valor y aportar ventajas significativas a la industria (Huston, 2023). Estos hallazgos subrayan la importancia de comprender y valorar la diversidad de habilidades y talentos dentro de la comunidad autista y crear ambientes laborales inclusivos y diversos que valoren y fomenten los talentos individuales de los trabajadores.

De este mismo modo las personas autistas pueden ser menos susceptibles a ciertos sesgos cognitivos o razonamientos egoístas que pueden influir en las decisiones de otras personas. Se sugiere que esto se debe a que los niños autistas no están expuestos a las explicaciones culturales establecidas durante el desarrollo temprano (Boun et al., 2013). Así mismo, los empleados autistas son menos influenciados por otros al tomar decisiones y menos propensos a abrazar creencias falsas sobre su influencia en las decisiones. En general, la neurodiversidad, particularmente en personas autistas, puede tener un impacto positivo en la toma de decisiones y la capacidad de resistir ciertas presiones sociales.

Por otra parte, la relación entre la neurodiversidad y la transformación digital en el ámbito laboral se refiere a cómo las empresas pueden aprovechar la variedad de habilidades y talentos de los trabajadores neurodiversos, como aquellos en el espectro autista, para impulsar la innovación y el crecimiento. La transformación digital puede utilizarse como herramienta para crear una mayor inclusión y tolerancia hacia la neurodiversidad en el lugar de trabajo mediante la aplicación de tecnologías digitales y procesos que permitan a los trabajadores neurodiversos prosperar y utilizar sus

habilidades excepcionales (Walkowiak, 2021). Por lo anterior, se sugiere que la inclusión de la neurodiversidad puede aportar un valor significativo a la transformación digital y a la gestión organizacional en general.

Por otro lado, Es fundamental apoyar a los neurodivergentes en su adaptación y desempeño dentro de las empresas, para lo cual se han desarrollado dos principales categorías de programas y estrategias que buscan ayudar a los trabajadores que presentan dificultades de aprendizaje. La primera categoría incluye acciones específicas, como capacitación, educación, respeto, identificación de fortalezas, acomodación y mentoría, mientras que la segunda categoría ofrece respuestas emocionales como simpatía, empatía, comprensión, apoyo y sensibilidad, al ofrecer capacitación y educación específica, los trabajadores pueden mejorar sus habilidades y fortalecer sus áreas de mayor debilidad. A través del respeto, la identificación de fortalezas, la acomodación y la mentoría, se puede crear un ambiente de trabajo más inclusivo para todos los trabajadores. Además, cuando se brinda apoyo emocional a los trabajadores, se puede mejorar su salud mental, aumentando así su satisfacción en el trabajo y, a su vez, aumentando la productividad de la empresa (Knowles et al., 2022). Todo esto puede generar una cultura empresarial en la que todos los trabajadores son valorados y capaces de desempeñarse al máximo de su potencial. Es importante adoptar un enfoque holístico que combine el apoyo emocional y las estrategias concretas para ayudar a los trabajadores con problemas de aprendizaje a desarrollar su máximo potencial en el lugar de trabajo (Knowles et al., 2022). La educación y el entrenamiento deben ser considerados para crear planes de acción que valoren las habilidades de los trabajadores con dificultades de aprendizaje, y la empatía y el apoyo emocional también son esenciales para ayudar a los trabajadores a sentirse valorados y comprendidos.

Asimismo, es necesario unos ajustes físicos en el lugar de trabajo para apoyar a los trabajadores neurodivergentes y encontrar un conjunto de adaptaciones que ofrezcan beneficios (Weber et al., 2021). Sin embargo, la evidencia existente sobre estas adaptaciones es limitada, sin diseños de

intervenciones sólidos, lo que dificulta desarrollar prácticas de ajustes basadas en evidencia. Se necesita investigación rigurosa y bien diseñada para evaluar los mejores ajustes para los trabajadores con neurodiversidad y determinar bajo qué circunstancias producen los mejores resultados. Esto permitiría el desarrollo de prácticas basadas en evidencia y mejorar el diseño de programas de ajuste contemplando los costos y beneficios financieros y no financieros (Weber et al., 2021).

Discusión

El reconocimiento y la aceptación del concepto de neurodiversidad en los entornos laborales actuales está desafiando los criterios tradicionales de diversidad y talento. Aunque aún no se ha adoptado como la norma en todas las empresas, su creciente popularidad indica un cambio significativo en nuestra percepción y valoración de las habilidades cognitivas diversas (Promover la neurodiversidad en el lugar de trabajo: Por qué es importante y cómo hacerlo, 21 de noviembre de 2023, empuls).

Asimismo, Es imprescindible reconocer y valorar la diversidad de habilidades y talentos que posee la comunidad neurodivergente en el ámbito laboral, y fomentar la creación de entornos laborales inclusivos y diversos que promuevan el reconocimiento y valoración de las habilidades individuales de los trabajadores con perfiles neurológicos diversos.

En una empresa cada empleado es único y posee habilidades y talentos que contribuyen al desarrollo de las organizaciones. Un equipo de trabajo es una combinación de habilidades, experiencias y talentos que se mezclan para impulsar la innovación y la producción (Afforhealth, s.f). Dicho lo anterior, es relevante destacar que las personas neurodivergentes pueden aportar habilidades y conocimientos valiosos que pueden ser de gran ayuda para las empresas. Además, la inclusión de la neurodiversidad en el lugar de trabajo no solo tiene un impacto positivo en el bienestar del trabajador, sino que también puede llevar a una mayor productividad y creatividad en el equipo. algunos estudios

como Neurodiversity and Inclusivity in the Workplace realizada en el 2023 y Organizational benefits of neurodiversity 2023 han demostrado que los trabajadores neurodiversos pueden tener una perspectiva única en la resolución de problemas y ofrecer soluciones innovadoras a los desafíos de la empresa.

Por consiguiente, La inclusión de la neurodiversidad en las empresas puede ser muy beneficiosa y puede llevar a cambios significativos en la organización. Esto puede lograrse a través de prácticas de contratación justas e inclusivas, capacitación de los gerentes para trabajar con los miembros del equipo que tienen diferentes perfiles neurológicos y la creación de un ambiente de trabajo que celebre la diversidad y fomente el aprendizaje. Por ende, se podría decir que la neurodiversidad es un recurso valioso que puede marcar la diferencia en el éxito de una empresa, y su promoción debe ser una prioridad para cualquier organización comprometida con la inclusión y la diversidad, por ejemplo, los expertos de EY (Ernst & Young) señalan que sus programas de neurodiversidad han tenido un efecto positivo en el compromiso de sus empleados, ya que trabajar con personas en el espectro autista ha mejorado la comunicación de los gerentes. Además, esta experiencia ha hecho que los gerentes sean más pacientes, evitando el lenguaje abstracto y utilizando palabras más breves y precisas, lo que los ha convertido en líderes más inclusivos y mejores comunicadores (Working for you tomorrow,s.f).

De igual forma, Para alcanzar la felicidad en la organización es indispensable llevar a cabo políticas y procesos transparentes que promuevan una cultura laboral saludable y justa. Esto implica crear un ambiente de trabajo favorable que incluya condiciones seguras, flexibles y balanceadas. Por otro lado, al aplicar prácticas y políticas inclusivas y equitativas, se puede fomentar el incremento de la productividad y el éxito organizacional.

Además de esto, se reconoce que el bienestar y la felicidad de las personas son requisitos indispensables para establecer relaciones duraderas y sostenibles que promuevan el beneficio mutuo y

fomenten la conciencia en torno a la importancia de atraer y retener a personas talentosas para alcanzar el éxito y cumplir objetivos empresariales (Bonilla-Caro, 2018).

Es esencial enfatizar que, a pesar de que existen algunos trabajos e investigaciones relacionados con este tema, es fundamental llevar a cabo más investigaciones y difundir información que contribuya al diseño de políticas y estrategias inclusivas, que permitan a los trabajadores neurodiversos desarrollarse en igualdad de condiciones y de manera óptima en el ámbito laboral. Además, se hace evidente la necesidad de contar con una base de evidencia más sólida en torno a los ajustes disponibles para estos trabajadores, con el objetivo de desarrollar prácticas basadas en evidencia que permitan un mayor control de calidad en este ámbito.

De forma general, se desprende de los hallazgos que es de suma importancia continuar avanzando en aspectos asociados con la inclusión laboral, la comprensión de la neurodiversidad y la felicidad organizacional, con el propósito de desarrollar ambientes de trabajo más saludables, inclusivos y productivos.

Es importante de igual forma subrayar que las investigaciones sobre la neurodiversidad en el contexto laboral en español son limitadas, y la mayoría de los estudios realizados sobre este tema se han llevado a cabo en inglés, dando una limitante y barrera adicional para el habla hispana para la comprensión y aplicación de los hallazgos, y limita la capacidad de adquirir conocimientos en torno a la inclusión y valoración de la diversidad neurológica en los lugares de trabajo.

Conclusiones

La inclusión de la neurodiversidad en el lugar de trabajo está ganando importancia en los entornos laborales actuales, lo que representa un cambio significativo en nuestra percepción y valoración de las habilidades cognitivas diversas. Esto se debe a que estas personas poseen capacidades

y conocimientos valiosos que pueden aumentar la productividad y creatividad del equipo. Incorporar la neurodiversidad en el ambiente laboral también puede contribuir a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, además de aumentar la eficacia y rendimiento del equipo en su conjunto. Para lograr una inclusión adecuada, es importante realizar más investigaciones y difundir información para diseñar políticas y estrategias inclusivas que permitan a los trabajadores neurodiversos desarrollarse en igualdad de condiciones en el ámbito laboral.

Por ejemplo, Specialisterne España, una de las empresas que forma parte del pacto mundial y se dedica al desarrollo de objetivos de desarrollo sostenible para 2030, se compromete a colaborar con empresas, asociaciones y fundaciones que se enfocan en el autismo y la neurodiversidad, así como con gobiernos y otras entidades, para aumentar el impacto social y promover la inclusión de personas autistas en la sociedad (Specialisterne, s.f).

Lograr la felicidad organizacional es un tema que involucra diversos factores que pueden ser internos o externos a la organización. Los factores internos son aquellos que están relacionados con el liderazgo, la estructura organizacional y la cultura cooperativa, mientras que los factores externos se refieren a la vida familiar y las relaciones comerciales que puedan tener los miembros de la organización. Las empresas deben prestar atención tanto a las condiciones laborales como a las preferencias individuales y los valores de los trabajadores para crear ambientes saludables y placenteros en el lugar de trabajo. Los empleados felices son más productivos, comprometidos y pueden contribuir al éxito y la resiliencia de la organización en un contexto empresarial cada vez más desafiante.

Para promover la felicidad laboral y mejorar el rendimiento organizacional, es importante implementar prácticas y políticas inclusivas y equitativas, así como crear un ambiente de trabajo saludable y seguro. Esto incluye políticas transparentes, flexibilidad y equilibrio en el trabajo. Asimismo, fomentar la diversidad y la inclusión, así como la capacitación de los gerentes para trabajar

con miembros del equipo diversos también son factores clave en la mejora de la felicidad y el éxito organizacional.

Recomendaciones

En este apartado, se brindarán recomendaciones a las empresas que deseen fomentar la felicidad organizacional y la inclusión de la neurodiversidad, y a su vez contribuir al logro del tercer objetivo propuesto.

Neurodiversidad

Considerando la importancia de la inclusión de la neurodiversidad en el lugar de trabajo, es fundamental tener en cuenta ciertas medidas durante el proceso de selección y posteriormente, durante la incorporación de nuevos trabajadores. Para lograrlo, se pueden seguir los siguientes puntos. En primer lugar, las descripciones laborales deben ser claras y evitar el uso de lenguaje técnico, además de dejar en claro que la empresa o la organización está abierta a recibir solicitudes de personas neurodiversas. También es importante brindar capacitación a los entrevistadores para que estén al tanto de la neurodiversidad y puedan interactuar con empatía con las personas durante el proceso de selección. Durante la entrevista, se deben tener ciertas consideraciones para garantizar una comunicación adecuada y evitar incomodidades, como elegir un lugar silencioso para la reunión y evitar

preguntas rápidas e indirectas, entre otras. Después del proceso de selección, es importante revisar el ambiente laboral de los nuevos empleados y asegurarse de que cuenten con los elementos necesarios para organizar su trabajo. Además, se puede brindar entrenamiento a los supervisores para que se sientan cómodos trabajando con personas neurodivergentes y puedan ayudarlas a integrarse en el lugar de trabajo y aprovechar su talento. Por último, es importante enfocarse en la cultura organizacional para asegurar el respeto y la inclusión de la neurodiversidad por parte de todos los miembros del equipo.

Felicidad organizacional

Se pueden implementar diversas estrategias para incrementar la felicidad en el ambiente laboral, entre ellas se encuentran las siguientes: fomentar la flexibilidad y alentar una cultura que valore el cambio de opinión y lo considere un signo de fortaleza y humildad; seleccionar profesionales optimistas durante el proceso de selección, promover un ambiente de confianza que incentive la colaboración y garantice mejores resultados; propiciar un liderazgo inspirador y un entorno que fomente el compromiso, así como celebrar logros, proporcionar los recursos necesarios y crear un espacio de trabajo agradable y cómodo. Además, se puede invertir en programas de capacitación y formación para el personal con el fin de promover el aprendizaje continuo y descubrir maneras de ayudar a los empleados a encontrar un sentido de propósito en su trabajo.

Referencias

América Economía (2022), Cómo integrar la neurodiversidad a las empresas, El gran reto De las organizaciones consisten en contar con colaboradores con diversas formas de ver el mundo y de resolver problema. Recuperado de <https://www.americaeconomia.com/management/como-integrar-la-neurodiversidad-las-empresas>

Alonso, R. (s.f). Neurodiversidad en el puesto de trabajo. Tú eres tu cerebro recuperado de <https://iralonso.es/2020/02/26/neurodiversidad-en-el-puesto-de-trabajo/>

Armstrong, T. (2012). El Poder de La Neurodiversidad: las extraordinarias capacidades que se oculta tras el autismo, la hiperactividad, la dislexia y otras diferencias cerebrales (E, Rodríguez, Trad). Espasa Libros (obra original publicada en 2010)

Amador Fierros, Genoveva, Clouder, Lynn, Karakus, Mehmet, Uribe Alvarado, Isaac, Cinotti, Alessia, Ferreyra, María Virginia, & Rojo, Patricia. (2021). Neurodiversidad en la Educación Superior: la experiencia de los estudiantes. Revista de la educación superior, 50(200), 129-151. Epub 22 de marzo de 2022. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1893>

BBC, (17 de febrero de 2020) Qué es la neurodiversidad y cómo algunas empresas aprovechan las mentes diferentes, BBC News mundo recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51483201>

Cruz, J. Ramirez, S. Sanchez, D. (2015) La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral. Universidad sergio arboleda

Confecámaras. (2023). Mas de 310 mil empresas se crearon en Colombia en 2022. red de cámara de comercio recuperado de <https://confecamaras.org.co/noticias/865-mas-de-310-mil-en-empresas-se-crearon-en-colombia-en-2022#:~:text=Durante%20el%202022%20se%20crearon,con%20respecto%20al%20a%C3%B1o%20anterior>

Caro Bonilla, A. (2018). la felicidad organizacional, fundación universidad de américa, facultad de educación permanente y avanzada especialización en gerencia de talento humano bogotá d.c

Clínica, Vicent (2023), que es la dilexia. La dislexia es un trastorno del neurodesarrollo que se caracteriza por presentar dificultades en la lectoescritura. Recuperado de: <https://clinicavicent.com/que-es-la-dislexia/>

Contreras, F, & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. Diversitas, 2(2), 311-319. Recuperado en 28 de noviembre de 2023, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011&lng=pt&tlng=es.

Díaz Pincheira, F; Carrasco Garcés, M.(2017) Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo Contaduría y

Administración, vol. 63, núm. 4, 2018, Octubre-Diciembre, pp. 19-33 Facultad de Contaduría y Administración, UNAM

Dutschke (Universidade atlatica), G (2013). factores condicionantes de felicidad organizacional. estudio exploratorio en portugal. revista de estudios empresariales. segunda epoca, (1). recuperado a partir de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819>

Fuentes Rivero, C. (2022). Neurodivergencia recuperada el 23 de octubre de 2023 de la tribuna: <https://www.latribuna.cl/editorial/2022/10/08/neurodivergencia.html>

Forbes, (diciembre 5, 2022) solo el 32% de los colombianos es completamente feliz en su trabajo, Forbes Colombia, capital humano recuperado de: <https://forbes.co/2022/12/05/capital-humano/solo-el-32-de-los-colombianos-es-completamente-feliz-en-su-trabajo>

Garcia Bulle, S. (2021). ¿Qué es la neurodiversidad? una intención educativa sin perspectiva de neurodivergencia carece de las herramientas para formar alumnos fuera de la normalidad neurológica. Otras voces en educación, recuperado de: <https://otrasvoceseneducacion.org/archivos/369214>

Galindo Espitia, D. (2019) la felicidad laboral factor clave en las empresas para retener el talento humano, fundación universidad de américa facultad de educación permanente y avanzada especialización en gerencia de talento humano bogotá d.c.

García-Contreras, R., Muñoz-Chávez, J. P., Pineda-Celaya, L. & Rodríguez-Morales, J. I. (2022). Social Exchange Approach and Happiness at Work: Exploring the Mediating Effect of

Gómez, E., Borda, A., Valencia, L., Ávila, S., Tamayo, S., (2019). Influencia de la Felicidad en la productividad de los Trabajadores en Organizaciones de Colombia. Facultad de Administración Financieras. Universidad EAN. Bogotá.

Hartman, L. M., Farahani, M., Moore, A., Manzoor, A., & Hartman, B. L. (2023).

Organizational benefits of neurodiversity: Preliminary findings on autism and the bystander effect. *Autism Research*, 16(10), 1989–2001. <https://doi.org/10.1002/aur.3012>

Hutson, P., & Hutson, J. (2023). Neurodiversity and Inclusivity in the Workplace: Biopsychosocial Interventions for Promoting Competitive Advantage. *Journal of Organizational Psychology*, 23(2), 1-16.

Ibañez casadiegos, E . M. (2021). felicidad organizacional en los restaurantes adscritos a la Asociacion colobiana de gastronomia ACODRES capitulo Norte de Santander

[Trabajo de grado Maestría, universidad de pmplona]. repositorio HuloUnoversidad de Pamplona.

Iglesias, S. G. (2019). La neurodiversidad en la inclusión educativa de estudiantes con discapacidad. Universidad Ciencia y Tecnología, 2(2), 51-56.

Jáuregui-Sarmiento, D (2022). Neurodiversidad: qué significa y a quiénes describe este concepto. Señal Colombia recuperado de:
<https://www.senalcolombia.tv/general/neurodiversidad-neurodivergencia>

Jimenez-Sierra, D;Ortiz-Padilla,M;Mosalve-Perdomo,M.(2020)."felicidad" asociada al bienestar laboral categorizacion de variables. Revista Venezolana de Gerencia.año 25 No. 90 2020,462-476. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/5959>

Knowles, L. J., & Styles, J. K. From Academia to Industry: C-Suite Perspectives on Neurodiversity in the Workplace. Journal of Scholastic Inquiry: Business Volume, 11, 34.

Lideres Visión Colombia, (s.f.). La felicidad en el trabajo: un activo esencial en las empresas recuperado de: <https://www.lideresvisioncolombia.com.co/la-felicidad-en-el-trabajo-activo-esencial-en-las-empresas/>

Martinez-Marbella, A.E; Maldonado-Muños,K.Y;Pinto-Viloria,M.C.(2021).Aplicabilidad de la felicidad organizacional de los empleados de la empresa Schaller Design y Technology SAS Barranquilla Colombia. Instituto de posgrado. Universidad Simon Bolivar

Moraes de Sousa, J. (2015) ,Happiness at Work: Organizational values and Person-Oorganization Fit Impact Work and Organizational Psychology from Universidade de Brasília.

Ospina, T (2023) Felicidad organizacional: De qué se trata y cómo deberíamos abordarla desde las empresas. LinkedIn recuperado de:

<https://es.linkedin.com/pulse/felicidad-organizacional-de-qu%C3%A9-se-trata-y-c%C3%B3mo-deber%C3%ADamos>

Ospina-Campuzano D, (2021) Prepárala Para El Cambio Constante, Empresas en Constante

Cambio, mide la felicidad recuperada de: <https://midelafelicidad.com/empresas-en-constante-cambio/>

Organización Mundial de la Salud (29 de marzo de 2023) Autismo, recuperado de:

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>

Organización Internacional del Trabajo (2020) Política y estrategia de la OIT para la inclusión

de las personas con discapacidad 2020-2023 Recuperado de:

https://ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_830414/lang--es/index.htm

People, (2022). Inclusión y diversidad. Un paso más hacia la organización inclusiva: la

neurodiversidad. People acciona. [https://people.acciona.com/es/inclusion-y-](https://people.acciona.com/es/inclusion-y-diversidad/neurodiversidad-organizaciones/)

[diversidad/neurodiversidad-organizaciones/](https://people.acciona.com/es/inclusion-y-diversidad/neurodiversidad-organizaciones/)

Psychology. (s.f) Neurodiversidad. ¿Qué es la neurodiversidad?. Psychology today en

español <https://www.psychologytoday.com/co/fundamentos/neurodiversidad>

Roda-Rivera, C (2022), El movimiento de la neurodiversidad: personas neurotípicas y

neurodivergentes, la mente es maravillosa recuperado de:

<https://lamenteesmaravillosa.com/movimiento-neurodiversidad/>

Ramon-Alonso, (2020). Neurodiversidad en el puesto de trabajo. Recuperado de

<https://jralonso.es/2020/02/26/neurodiversidad-en-el-puesto-de-trabajo/>

Rudy, L. (2010) ¿Qué significa «neurotípico»? , Medsalud recuperado de:

<https://medsalud.org/que-significa-neurotipico/>

Santa-Cecilia, T (2023). ¿Por qué es importante el concepto de la neurodiversidad? Una reflexión sobre para qué sirve el término "neurodiversidad" y qué aporta a la sociedad. Psicología y mente recuperado de: <https://psicologiaymente.com/social/por-que-importante-concepto-de-neurodiversidad>

Sanchez-Sosa, S (2020). paradigma de la neurodiversidad: una nueva forma de comprender el trastorno del espectro autista. Revista de Estudiantes de Terapia Ocupacional. Vol. 7, No. 1, 2020. p. 19-35

Sanchez-Vazques, J.F.,& Sanchez-Ordoñez, R. (2019). >>Happiness Management>>: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>

Sanchez, Y.Y.(2017). la felicidad en el incremento de la productividad organizacional. recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/17047>

Sulkes-Brian, S. (2022), Trastorno por déficit de atención/hiperactividad (TDA, TDAH), Manual MSD Versión para profesionales. Golisano Children's Hospital at Strong, University of Rochester School of Medicine and Dentistry

Unir (2022), La importancia de la felicidad en el trabajo: ¿qué claves debes tener en cuenta para lograrla? Ingeniería y tecnología. Unir revista recuperado de: <https://www.unir.net/ingenieria/revista/felicidad-trabajo/>

Vazquez, E (2022) Felicidad organizacional para contrarrestar la rotación. Expansión.mx Recuperado de: <https://expansion.mx/opinion/2022/09/23/felicidad-organizacional-para-contrarrestar-la-rotacion>

Walkowiak, E. (2021). Neurodiversity of the workforce and digital transformation: The case of inclusion of autistic workers at the workplace. *Technological Forecasting and Social Change*, 168, 120739.

Weber, C., Krieger, B., Häne, E., Yarker, J., & McDowall, A. (2022). Physical workplace adjustments to support neurodivergent workers: A systematic review. *Applied Psychology*.

Working for you tomorrow (2023). Neurodiversidad en el lugar de trabajo: consejos de contratación para empresas de tecnología, responsabilidad social corporativa recuperado de <https://www.hays.cl/hallazgos-del-mercado/articulo/neurodiversidad-en-el-lugar-de-trabajo-consejos-de-contratacion-para-empresas-de-tecnologia>

FICHA DE SUSTENTACIÓN

Autores	<p>Nombres y apellidos estudiantes:</p> <p>Gabriel Fernando Jimenez Candamil</p> <p>Asesor: Erik Fabian Rico Castillo</p>
Objetivo del proyecto	Realizar una revisión sistemática de los conceptos de felicidad organizacional y neurodiversidad en contextos laborales.
Título del material	Felicidad organizacional y neurodiversidad una revisión sistemática

Objetivo del material	Compresión sobre los conceptos de neurodiversidad y felicidad organizacional e impacto en las empresas
Tipo de producto	Trabajo de grado
Enlace producto multimedia	https://www.youtube.com/watch?v=ubaY9qXRP4g