

# GACETA DESARROLLO *humano*



## Un lente diferente: la mirada de la *neurodiversidad*

Mirar distinto, aportar distinto



OFICIALÍA MAYOR  
PJEDM



RECURSOS HUMANOS  
PJEDM

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL  
SUBDIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO

GACETA  
**DESARROLLO**  
*humano*

**Dr. Magistrado Rafael Guerra Álvarez**  
Presidente del Tribunal Superior de Justicia  
de la Ciudad de México

**Dr. Sergio Fontes Granados**  
Oficial Mayor

**Mtro. Andrés Sánchez Hernández**  
Director Ejecutivo de Recursos Humanos

**Lic. Miguel Ángel Brito Pulido**  
Director de Administración de Personal

**Mtro. Rodrigo de Jesús García Chimal**  
Subdirector de Capital Humano

## PAEP:

**Lic. Anaiss Alcaraz Alcantar**  
Jefa de Unidad Departamental  
de Apoyo

**Lic. Paola Andrea Bermúdez Ramírez**  
Técnica Especializada

**Lic. Claudia Erika Rivera Velázquez**  
Técnica Especializada

**Lic. Juana García González**  
Técnica Especializada

**Lic. Haydeé Lugo Cervantes**  
Administrativa Especializada

**Lic. Patricia Pérez Ramírez**  
Secretaria de Magistrado

**Mtro. Andrés Guadalupe Guerrero Navarrete**  
Técnico Especializado

**Lic. Aída Salazar Pérez**  
Técnica Especializada

**Lic. César Manuel Ruiz Pedraza**  
Técnico Especializado

**Lic. Diana Martínez Sánchez**  
Administrativa Especializada

**María Vianey Vidal Zúñiga**  
Administrativa Especializada

**Lic. Denis Yocelin Benítez Buendía**  
Administrativa Especializada

**Diseño Editorial**  
Dirección Ejecutiva de Gestión Tecnológica  
Lic. Isabel Isidro Rodríguez

|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| <b>EDITORIAL</b>                               | <b>5</b>  |
| <b>REFLEXIÓN DEL MES</b>                       | <b>6</b>  |
| <b>EN LIBRERÍAS Y PLATAFORMAS</b>              | <b>7</b>  |
| <b>PSICOLOGÍA DE HOY</b>                       | <b>9</b>  |
| <b>CONSTRUYÉNDONOS</b>                         | <b>13</b> |
| <b>AYUDÁNDONOS</b>                             | <b>15</b> |
| <b>SALUD</b>                                   | <b>20</b> |
| <b>ENTRETENIMIENTO</b>                         | <b>23</b> |
| <b>REFERENCIAS</b>                             | <b>24</b> |
| <b>INVESTIGACIÓN Y<br/>ELABORACIÓN A CARGO</b> | <b>25</b> |

# Editorial

El Poder Judicial de la Ciudad de México avanza hacia un sistema de justicia incluyente, en el que las diferencias no sean un obstáculo para garantizar la igualdad en el acceso a la justicia. A través de la implementación de buenas prácticas y de los ajustes necesarios, se fortalecen las bases de un modelo integral y accesible.

En esta edición de la Gaceta, dedicada a la neurodiversidad, destacamos que no existe una única forma de percibir, aprender o procesar la información. Reconocer y respetar estas diferencias es fundamental para impulsar el desarrollo pleno de cada persona, en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Confiamos en que nuestro contenido resulte de utilidad en tu vida cotidiana. En caso de que surjan dudas o inquietudes, invitamos a acercarse al equipo de profesionales del Programa de Apoyo Emocional y Psicológico (PAEP), quienes podrán brindar la orientación adecuada sobre este u otros temas relacionados.

Enviamos un cordial saludo.

*Equipo PAEP*

# La marcha de las hormigas



*Cada día, la colonia de hormigas marchaba en fila perfecta desde el hormiguero hasta el gran roble. Todas seguían el mismo camino, bien marcado por siglos de costumbre.*

*Pero una hormiga joven, llamada Luma, siempre se desviaba. En lugar de ir recta, rodeaba piedras, observaba flores o se detenía bajo las hojas. Las otras hormigas la reprendían:*

- “¡Luma, estás desorganizando la fila!”*
- “¡Así no se hacen las cosas!”*

*Luma nunca discutía. Solo sonreía y seguía a su ritmo.*

*Un día, un tronco cayó y bloqueó el camino tradicional. Las hormigas no sabían qué hacer: la ruta estaba interrumpida, y no había forma de cruzar. Entonces, Luma se acercó y dijo:*

- “Yo conozco otro camino. Lo recorrí muchas veces.”*

*Sorprendidas, las hormigas la siguieron. Rodearon el obstáculo, encontraron nuevas fuentes de alimento y descubrieron un refugio más seguro.*

*Desde ese día, Luma fue valorada no por marchar igual que las demás, sino por ver lo que otras no veían.*

### Reflexión:

La neurodiversidad es como Luma: muchas personas ven, piensan o sienten de forma distinta. A veces, lo que se percibe como “desvío” es en realidad otra forma de encontrar soluciones. Cuando dejamos espacio a quienes piensan diferente, todos ganamos.

# En librerías y plataformas



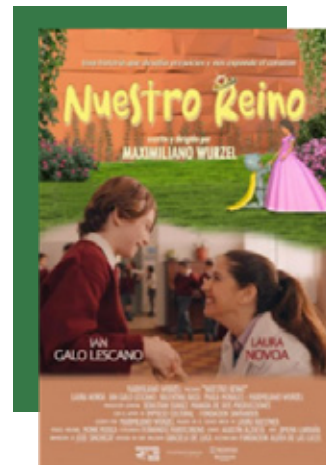
**Goyo (2024)**

Dirigida por Marcos Carnevale, Goyo narra la historia de un joven con síndrome de Asperger que trabaja como guía en un museo. Su vida da un giro inesperado cuando conoce a Eva, una mujer que desafía sus rutinas y lo impulsa a explorar nuevas emociones. La película aborda temas como la inclusión laboral y la sexualidad desde una perspectiva sensible y realista, desafiando estereotipos sobre la neurodiversidad.



**Nuestro Reino (2024)**

Dirigida por Maximiliano Wurzel, Nuestro Reino es una película argentina que narra la historia de un joven con autismo que encuentra en la música una forma de comunicarse y conectar con el mundo que lo rodea. La cinta destaca por su enfoque empático y realista, ofreciendo una visión íntima de los desafíos y logros de las personas neurodivergentes en su vida diaria.



**Las madres de los pingüinos (2024)**



Esta serie documental de seis episodios, disponible en Netflix, sigue las vidas de varias madres que luchan por brindar una educación inclusiva y de calidad a sus hijos neurodivergentes. A través de relatos conmovedores, la serie destaca los desafíos cotidianos que enfrentan estas familias, promoviendo la empatía y la importancia de las redes de apoyo.



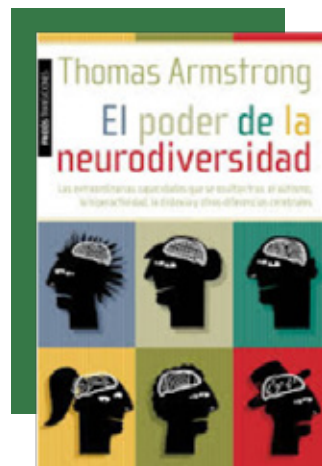
## Dinosaur (2024)

Dinosaur es una serie británica protagonizada y coescrita por Ashley Storrie, quien también es autista. La trama sigue a Nina, una paleontóloga de Glasgow, cuya vida cambia cuando su hermana se compromete inesperadamente. La serie ofrece una representación auténtica del autismo desde la perspectiva de una persona neurodivergente, abordando temas como la familia, la identidad y la adaptación social con humor y sensibilidad.

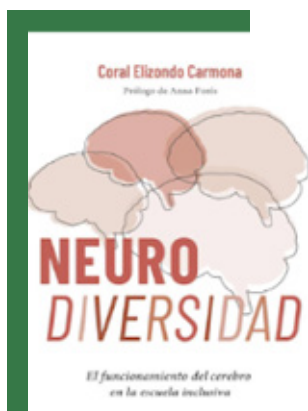


## El poder de la neurodiversidad de Thomas Armstrong / Thomas Armstrong

El autor Thomas Armstrong presenta un enfoque positivo y transformador sobre condiciones como el autismo, el TDAH y la dislexia. Armstrong argumenta que estas diferencias neurológicas no son discapacidades a corregir, sino variaciones naturales del cerebro humano que pueden aportar talentos únicos a la sociedad. Una lectura esencial para comprender y valorar la diversidad cognitiva.



## Neurodiversidad: El funcionamiento del cerebro en la escuela inclusiva / Coral Elizondo Carmona



Esta serie documental de seis episodios, disponible en Netflix, sigue las vidas de varias madres que luchan por brindar una educación inclusiva y de calidad a sus hijos neurodivergentes. A través de relatos conmovedores, la serie destaca los desafíos cotidianos que enfrentan estas familias, promoviendo la empatía y la importancia de las redes de apoyo.

# ¿Neurodiversidad o neurodivergente?

## ¿Neurotípico o neurodiverso?

*Una nueva forma de ver los comportamientos.*



*Si no pueden aprender de la forma en que enseñamos,  
enseñaremos de la forma en que aprenden.*

-Ivar Lovaas-

El concepto de neurodiversidad plantea que las diferencias neurológicas forman parte natural de la variabilidad humana. Entre estas diferencias se encuentran condiciones como el trastorno del espectro autista (TEA), el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH), la dislexia y la dispraxia. Desde esta perspectiva, estas condiciones no deben interpretarse únicamente como trastornos a corregir, sino como formas válidas de funcionamiento cognitivo que enriquecen los espacios sociales y laborales (Psicología UNAM, 2024).



Es fundamental familiarizarse con algunos términos esenciales. Una persona **neurodivergente** es aquella cuya función neurológica difiere de lo considerado común o esperado. Por otro lado, una persona **neurotípica** tiene un desarrollo neurológico que se ajusta a las normas sociales convencionales. El término **neurodiverso** se refiere a una colectividad que incluye tanto a individuos neurodivergentes como neurotípicos.

En el contexto laboral del Poder Judicial de la Ciudad de México, reconocer la neurodiversidad resulta clave para construir espacios más inclusivos. Las personas **neurodivergentes** pueden encontrar barreras estructurales en su entorno de trabajo, como la falta de comprensión de sus necesidades, ambientes con estímulos sensoriales que dificultan la concentración y procesos de contratación que favorecen habilidades de interacción social propias de personas neurotípicas, además, el temor a revelar su condición por posibles prejuicios puede limitar el acceso de estas personas a los apoyos necesarios para su desarrollo profesional (Workplace Insight, 2025).



Desde una perspectiva institucional, es posible fomentar la inclusión de personas neurodivergentes mediante la implementación de políticas claras y prácticas adaptativas. Una medida fundamental consiste en ofrecer formación al personal sobre neurodiversidad, lo que favorece la comprensión y la empatía. Asimismo, realizar adecuaciones razonables en los espacios de trabajo, como zonas de silencio o flexibilidad horaria, puede marcar una gran diferencia en el bienestar y el desempeño de los empleados, del mismo modo se recomienda replantear los procesos de selección y evaluación para valorar las competencias de manera más equitativa. Finalmente, establecer redes de apoyo internas, programas de mentoría y canales de comunicación seguros puede fortalecer la inclusión en el ámbito judicial (Bank of America, 2025).



La Facultad de Psicología de la UNAM (2024) enfatizó que comprender la neurodiversidad en entornos laborales y educativos permite avanzar hacia sociedades más inclusivas. El enfoque debe alejarse de la patologización de las diferencias y orientarse hacia la aceptación de múltiples formas de ser, aprender y trabajar. Esta visión es especialmente relevante para instituciones públicas como el Poder Judicial, cuyo compromiso con los derechos humanos, puede traducirse en prácticas laborales más justas y equitativas.

La inclusión laboral de personas neurodivergentes en el Poder Judicial de la Ciudad de México no solo implica un acto de justicia social, sino también una oportunidad institucional para fortalecer la diversidad y la innovación. Reconocer y valorar las distintas formas de pensar y trabajar contribuye a mejorar el clima laboral, optimizar el talento humano y reafirmar el compromiso del Poder Judicial con los principios de equidad y respeto a la diferencia.

# Neurodiversidad: de la enfermedad a la diferencia, historia del concepto.



Como se planteó en el artículo anterior, el concepto de neurodiversidad parte de una idea fundamental: cada cerebro funciona de forma distinta y esa diferencia no representa un defecto ni una enfermedad. Simplemente, somos diversos. Existen muchas maneras de pensar, sentir, aprender y estar en el mundo, y todas ellas merecen ser reconocidas y valoradas.

Durante mucho tiempo, estas diferencias fueron vistas como problemas que había que corregir. Desde la medicina y la psicología se clasificaron ciertos comportamientos como “normales” y otros como “trastornos” que requerían diagnóstico y tratamiento. Manuales como el DSM-5 o el CIE-10 agrupan esas diferencias bajo etiquetas como trastornos del neurodesarrollo, e incluyen condiciones como el Trastorno del Espectro Autista (TEA), el TDAH (Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad), la dislexia, el síndrome de Tourette, entre otros.

El término neurodiversidad fue propuesto en 1998 por Judy Singer, socióloga australiana y mujer autista. Su planteamiento fue claro y disruptivo: las diferencias neurológicas no deben verse como fallas, sino como parte natural de la variabilidad humana, del mismo modo que reconocemos la diversidad cultural, lingüística o étnica. Esta visión fue adoptada rápidamente por personas neurodivergentes y movimientos sociales que buscaban respeto, visibilidad y derechos.

Las personas neurodivergentes son aquellas cuyo funcionamiento neurológico se aleja lo que se denomina común o “neurotípico”. Esto no significa que tengan menos capacidades, sino que su forma de procesar información, comunicarse o aprender puede seguir rutas distintas.

Lejos de representar una limitación, estas diferencias reflejan otras formas de vivir y entender el mundo. Con los apoyos adecuados y un entorno que respete sus necesidades, muchas personas neurodivergentes desarrollan habilidades y talentos que enriquecen no solo su vida, sino también la de quienes las rodean.

Las personas neurodivergentes suelen tener habilidades muy valiosas que, si se reconocen y acompañan correctamente, aportan una riqueza real a cualquier grupo de trabajo. Entre ellas, destacan:



**Creatividad e innovación:** muchas personas tienen una forma única de abordar los problemas, aportando ideas frescas y soluciones originales.



**Atención al detalle:** su capacidad para notar patrones, errores o aspectos que otros podrían pasar por alto puede ser clave en tareas analíticas o técnicas.



**Memoria visual o específica:** algunas personas recuerdan datos, imágenes o secuencias con notable precisión.



**Interés profundo en ciertos temas:** al enfocarse intensamente en áreas de su interés, desarrollan un nivel de especialización y conocimiento difícil de igualar.



**Autenticidad:** suelen ser directas, genuinas y coherentes, lo que aporta claridad y honestidad a los entornos laborales.

Estas fortalezas, cuando se acompañan con una cultura laboral respetuosa, diversa y flexible, pueden convertirse en una ventaja significativa para cualquier institución.

Hablar de neurodiversidad hoy es más relevante que nunca. **Las personas neurodivergentes** siempre han estado presentes en la sociedad, pero durante mucho tiempo sus formas de ser fueron ignoradas, malentendidas o incluso reprimidas. Afortunadamente, esto ha comenzado a cambiar. Cada vez más espacios —educativos, sociales y laborales— están reconociendo la necesidad de abrirse a distintas formas de funcionamiento.

En el ámbito laboral, este reconocimiento implica transformar la forma en que se entienden los procesos, los equipos y el liderazgo. Promover la neurodiversidad es generar condiciones para que todas las personas puedan desarrollarse sin tener que encajar en moldes rígidos.

Esto significa repensar desde los métodos de selección de personal hasta la manera en que se organizan las tareas, se establecen los ritmos de trabajo o se mide el desempeño.

Aunque el concepto ha ganado terreno, todavía existen muchas barreras: desinformación, prejuicios, estigmas y prácticas laborales que no consideran las diferencias individuales. A veces, incluso con buenas intenciones, se intenta forzar a las personas a adaptarse a sistemas que no están pensados para ellas, en lugar de adaptar los sistemas a las personas.

Para avanzar, es fundamental abrir el diálogo, escuchar las voces de quienes viven estas experiencias y aprender de ellas. También se requiere revisar nuestras políticas internas, identificar áreas de mejora y generar acciones concretas que fomenten la inclusión real.

La inclusión no es simplemente permitir que alguien “esté”, sino construir espacios donde pueda participar, crecer y aportar desde su autenticidad. Y cuando esto sucede, no solo se benefician **las persona neurodivergentes**: nos enriquecemos todos.

# Factores que contribuyen a la aceptación de la neurodiversidad.



La neurodiversidad se entiende como el reconocimiento de que las diferencias neurológicas —como el autismo, el TDAH, la dislexia, entre otras— forman parte de la variabilidad natural del ser humano. Desde esta perspectiva, no deben ser vistas únicamente como trastornos, sino como formas distintas de procesar, aprender y vivir (Amador, 2021). Aceptar la neurodiversidad en la sociedad implica transformar creencias, actitudes y entornos para abrir paso a una cultura más inclusiva y justa.

- ✓ **Visibilización y valoración de las fortalezas:** un factor clave para aceptar la neurodiversidad es poner en valor las fortalezas de las personas neurodivergentes, como la creatividad, la atención al detalle o la capacidad de especialización en temas de interés (Amador, 2021). En lugar de reducir la conversación a los déficits, reconocer sus aportes ayuda a derribar estigmas y a resaltar que todos los cerebros tienen un valor en la sociedad.
- ✓ **Entornos sociales flexibles e inclusivos:** los entornos sociales rígidos suelen ser los que generan mayor malestar en las personas neurodivergentes. La UNAM ha señalado que muchas barreras surgen del entorno y no de la persona, lo cual conduce a fenómenos como el *masking* (ocultar la manera natural de comportarse para “encajar”), que provoca altos niveles de ansiedad y desgaste (PUEDJS-UNAM, 2023). Diseñar espacios flexibles, respetuosos y abiertos a distintas formas de interacción facilita la aceptación social.



- ✓ **Difusión y sensibilización pública:** otro factor indispensable es la difusión de información confiable que ayude a comprender lo que significa la neurodiversidad. Publicaciones como *Neurodiversidad: mentes únicas en un mundo cambiante* (Sarmiento-Ponce, 2025) impulsan una mirada empática y cercana para toda la sociedad. Asimismo, la investigación universitaria enfatiza la importancia de promover campañas de sensibilización y espacios comunitarios donde se visibilicen las experiencias de las personas neurodivergentes (Kuani, 2016).
- ✓ **Educación e instituciones públicas comprometidas:** las instituciones educativas cumplen un papel fundamental como agentes de cambio social. Así mismo la investigación en universidades autónomas de México muestra que los programas de inclusión en la educación superior no solo benefician al estudiantado neurodivergente, sino que también transforman la cultura de toda la comunidad académica (Amador, 2021). Estos aprendizajes pueden trasladarse al resto de la sociedad: las políticas inclusivas y los ajustes razonables generan beneficios colectivos al construir espacios más justos.
- ✓ **Reflexión social sobre la diversidad neurológica:** finalmente, aceptar la neurodiversidad requiere un cambio cultural profundo: comprender que no existe un solo modo “correcto” de pensar, aprender o vivir. Ensayos de divulgación de la UNAM han señalado que todos los cerebros funcionan de forma distinta y que reconocer esta pluralidad es esencial para erradicar estigmas (Galicía, 2024). En este sentido, reflexionar sobre la diversidad neurológica permite avanzar hacia una sociedad más empática y equitativa.

## Conclusión

La aceptación de la neurodiversidad en la sociedad depende de factores interconectados:

1. Valorar fortalezas en lugar de enfocarse en déficits.
2. Crear entornos flexibles y libres de barreras.
3. Difundir información clara y confiable.
4. Promover políticas inclusivas desde instituciones públicas.
5. Fomentar una reflexión cultural sobre la diversidad neurológica.

Reconocer que no hay un único modo de ser abre las puertas a una sociedad más inclusiva, donde la diferencia se convierte en un valor compartido.

# Beneficios de aceptar la neurodiversidad



A continuación brevemente qué es la **neurodiversidad**. Es el término que describe el rango de funcionamiento cognitivo dentro de una población. Este rango se puede considerar como un espectro.

En un extremo del espectro están los individuos **neurotípicos**, aquellos que piensan y se comportan de maneras que se consideran dentro del promedio humano.

En el otro extremo del espectro, están los individuos **neurodivergentes**, aquellos que tienen una función cognitiva menos típica.

Si bien las personas neurodiversas históricamente han enfrentado barreras laborales, las empresas progresistas están reconociendo el valor único que estos empleados aportan a la fuerza laboral. Aceptar la neurodiversidad, en sus diversas formas, en el entorno laboral puede generar enormes beneficios no solo para la propia empresa, sino también para las personas, sus compañeros, la comunidad y la sociedad en general.



Iniciemos mencionando que las personas neurodivergentes tienen cerebros diferentes: pueden ver soluciones y patrones que sus colegas pasan por alto; pueden ser enormemente creativos o tener el coraje de nombrar la difícil verdad sobre la que todos los demás pasan con más precaución. Algunas de las personas que han tenido el mayor impacto en nuestro mundo actual son autistas, disléxicos, tienen TDAH u otras afecciones neurodivergentes (Armstrong, 2012).

No se trata de que se ignore la neurodiversidad como una parte clave de la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia, sutilmente, les decimos a nuestros equipos que no valoramos esas diferencias. Por lo que, hasta de forma inconsciente, se manifiesta que los candidatos con distinciones cognitivas son defectuosos o deficientes de alguna manera, en nuestro entorno de trabajo.

Pensemos que no hay dos cerebros iguales. Cada uno piensa, procesa información, aprende y trabaja de diferentes maneras. Estas diferencias neurológicas son variaciones naturales en la forma en que está conectado el cerebro. Replantear estas diferencias como un componente importante y valioso de la diversidad ayuda a reconocerlas en estas personas como fortalezas (Sosa, 2020).

Los empleados neurodiversos a menudo aportan habilidades y capacidades únicas que pueden ser particularmente beneficiosas en ciertos roles, en sectores como tecnología y análisis de datos, campos creativos, hospitalidad y servicio al cliente, e investigación y desarrollo.

Sin embargo, tener una o más personas neurodivergentes en el equipo de trabajo es un gran beneficio, ¿no? Bueno, no necesariamente. Con demasiada frecuencia, los beneficios de la neurodiversidad no se aprovechan porque privilegiamos la capacidad de encajar por encima de todas las demás cualidades. Y, de alguna manera se sigue discriminando.

No hay que pasar por alto que muchas personas neurodiversas poseen capacidades analíticas excepcionales, atención al detalle y capacidad de reconocimiento de patrones, que no siempre son valoradas. Algunas personas con autismo o TDAH, por ejemplo, pueden destacar en campos como la ingeniería de software, la ciberseguridad, el control de calidad y el análisis de datos, donde la precisión y el pensamiento crítico son esenciales.

También hay que mencionar, que en algunas áreas, las personas neurodivergentes no podrían funcionar, y eso depende de la naturaleza de la condición específica de la persona. (Armstrong, 2012).

Algunas personas con neurodiversidad pueden encontrar particularmente desafiante la interacción social y la comunicación rápida. Las ventas, las relaciones públicas y las negociaciones a alta presión, que exigen una rápida adaptabilidad y una interacción interpersonal constante, pueden serles más difíciles, aunque esto varía considerablemente.

## Beneficios para las empresas

Los empleados neurodiversos suelen abordar los problemas de forma diferente a sus colegas neurotípicos. Al incluir diversos estilos cognitivos, las empresas se benefician de una mayor creatividad, soluciones innovadoras y perspectivas nuevas en su equipo.

El enfoque y la atención al detalle, contribuyen a la disminución en la rotación de personal, ya que muchos empleados neurodiversos aportan un fuerte sentido de lealtad y compromiso con sus funciones.

Además, una cultura laboral inclusiva puede mejorar la satisfacción general de los empleados. También, las empresas que adoptan abiertamente la neurodiversidad mejoran su imagen pública, mostrando un compromiso con la inclusión y la responsabilidad social, a los ojos de otros se ve una empresa solidaria y progresista.

Además, los lugares de trabajo pueden proporcionar una red social vital para las personas con neurodiversidad, ofreciendo una comunidad de apoyo, reduciendo la sensación de aislamiento e incrementando una cultura laboral más inclusiva y respetuosa.

Esto va fomentando un sentido de cohesión comunitaria y apoyo para individuos de todos los orígenes, así como aceptar la diversidad permite tanto a los empleados como a los empleadores ser más creativos, ágiles e innovadores (Rosas, 2025).



## Beneficios para la sociedad

A medida, que las personas neurodiversas se hacen más visibles y valoradas en la sociedad, el estigma disminuye y se promueve la aceptación. Esta visibilidad puede fomentar el diagnóstico temprano y el apoyo a niños y adultos neurodiversos. El empleo exitoso de personas neurodiversas también puede impulsar cambios en las políticas que fomenten la diversidad, la accesibilidad y la inclusión, fomentando cambios en las normas sociales.

### Creatividad e innovación en el entorno laboral:

- ✓ Promover un ambiente de trabajo abierto y colaborativo.
- ✓ Incentivar la creatividad y la innovación.
- ✓ Reconocer los errores y aprender de ellos.
- ✓ Proporcionar oportunidades de formación y desarrollo.
- ✓ Establecer un ambiente de trabajo flexible.
- ✓ Liderazgo inclusivo.
- ✓ Comunicación clara.

De igual manera

**Comprensión y empatía.** La empatía es una habilidad que desarrollamos para comprender las emociones de otros, lo que resulta vital para sconvivir y colaborar. Sin embargo, no se debe entender que la empatía surge sin ningún esfuerzo. Debe ser fomentada y cuidada, y cuando las personas crecen en contextos que no la cultivan, será una habilidad poco desarrollada.

**Enriquecimiento cultural.** Las percepciones culturales desempeñan un papel crucial en la comprensión y la aceptación de las personas con neurodiversidad. Cada cultura tiene distintos niveles de concienciación y aceptación, lo que puede afectar significativamente el apoyo y los servicios disponibles para las personas neurodivergentes.

En algunas culturas, las personas neurodivergentes son consideradas con una condición médica que requiere tratamiento y cura, mientras que en otras es una parte natural de la diversidad humana.



El estigma cultural que rodea la neurodiversidad puede llevar a un diagnóstico tardío y a un apoyo inadecuado.

Los valores y normas culturales influyen en los estilos y expectativas de crianza, afectando la forma en que se percibe y se aborda la condición de la persona dentro de las familias, así como los sistemas en los que estará inmerso a lo largo de su vida.

**Estigma y evasión:** Esto puede provocar el miedo al estigma social y disuadir a padres, familias y cuidadores de buscar ayuda y apoyo para niños con neurodiversidad, especialmente en culturas donde afecciones como el autismo se consideran maldiciones o defectos genéticos.

Por ejemplo, en la cultura surcoreana, algunos consideran el autismo una "mancha genética", lo que reduce las posibilidades de matrimonio de los demás hijos de la familia. Esto es similar a lo que ocurre en otras culturas, que pueden considerar el autismo una "maldición".

**Igualdad y equidad.** Se refiere a asegurar que todas las personas tengan los mismos derechos y acceso a servicios, independientemente de su condición cognitiva.

**Equidad:** Implica reconocer las necesidades individuales, adaptar los entornos y apoyos para que las personas neurodivergentes puedan desarrollarse plenamente y participar en igualdad de condiciones.

Pero y hablando específicamente de México, la igualdad y equidad en la neurodiversidad implican reconocer las diferencias neurológicas como parte de la diversidad humana y garantizar que las personas neurodivergentes tengan las mismas oportunidades y acceso a recursos que las neurotípicas. Esto va a implicar adaptar entornos, sistemas y actitudes para que sean inclusivos y respeten las diversas formas en que las personas piensan, aprenden y se relacionan. (Fierros, A., Clouder, G. y Karakus, L. (2021). Y Rosas, J. J. R. (2025)).

Algunas a mencionar:

- Educación inclusiva.
- Acceso al empleo.
- Salud mental.
- Sensibilización.
- Participación social.
- Enfoques alternativos.

Otras áreas de oportunidad en México:

- Estigma y falta de conciencia.
- Falta de recursos y apoyos.
- Discriminación en diferentes ámbitos.
- Reducción de los prejuicios y estereotipos.
- Mejora en la educación y el empleo.
- Innovación y creatividad.
- Bienestar emocional y mental.





Reconociendo que no todos debemos de funcionar de la misma manera, la práctica del Yoga ofrece recursos que apoyan y nutren el bienestar físico, mental y emocional, desde la comprensión de que no hay una manera única de procesar la información. Haciendo frente al estigma de que “algo hay mal en lo diferente”, comprender la neurodiversidad puede ayudarnos a ver sus desafíos no como deficiencias.

Hay un arcoíris de inteligencias y maneras diferentes de experimentar la vida; no hay error, son miradas diferentes.

La práctica del yoga aborda los siguientes puntos:

- ✓ **Regulación emocional y sensorial:** Promoviendo la regulación del sistema nervioso mediante técnicas que propicien la comunicación entre los hemisferios cerebrales por medio de la respiración consciente, al agregar consciencia al acto cotidiano de respirar, lo llamamos “Pranayamas”.
- ✓ **Reducción del estrés y ansiedad:** mediante la integración de técnicas de meditación y mindfulness, que son de utilidad para reducir la ansiedad, la cual frecuentemente esta acompañada de una sobrecarga social y sensorial.
- ✓ **Mejorar la concentración y el enfoque:** con movimientos guiados que promuevan la concentración y la disminución de los impulsos.

- ✓ **Fomentar la aceptación:** Promoviendo la conexión con uno mismo sin juicio, lo cual apoya a quienes hayan vivido el estigma como resultado de la manera de actuar o comportarse percibida de una manera “diferente”
- ✓ **Integración de mente y cuerpo:** mediante técnicas de propiocepción (conciencia corporal).

A continuación, propongo una práctica corta: Para comenzar, busca un espacio que te brinde la sensación de comodidad y donde disminuyan las distracciones en la medida de lo posible. Como recomendación, procura practicar a la misma hora cuando lo necesites.

### 1. Comenzamos con una técnica de respiración consciente.

Respiración cuadrada

Durante 5 ciclos respiratorios

- Inhala mientras cuentas hasta 4.
- Retén el aire en la zona abdominal contado 4.
- Exhala, cuenta hasta 4.
- Retén sin aire en tu abdomen y repite contar hasta 4.
- Esta técnica de respiración apoya la regulación del sistema nervioso y a entrenar el sistema nervioso.

### 2. Postura del niño o Balasana

Durante: 1 minuto

- Siéntate sobre tus talones, desciende el torso hacia el piso e intenta que tu abdomen repose sobre tus muslos, separando ligeramente las piernas y estira tus brazos.
- Respira profundamente, manteniendo el enfoque en cómo se expande tu espalda y se alarga tu columna vertebral; mientras lo haces, trata de soltar las resistencias físicas y mentales.

### 3. Postura de Gato- Vaca (Marjaryasana- Bitilasana)

Duración: 2 minutos

- En postura de 4 puntos, inhala mientras arqueas la espalda.
- Exhala y redondea la espalda.
- Hazlo de una manera suave y lenta, procurando coordinar el movimiento con la respiración, ancla tu atención al movimiento.



#### 4. Postura del Guerrero II (Virabhadrasana II)

Durante: 1 minuto de cada lado

- Colócate de pie y separa las piernas ampliamente; flexiona la pierna derecha, posiciona tu rodilla a la altura de tu talón y estira tu pierna trasera, abre tus brazos hacia los costados y mantenlos extendidos llevando tu mirada hacia los dedos de la mano derecha.
- Repite con la otra pierna.

#### 5. Postura del árbol (Vrksasana)

Durante: 1 minuto por cada lado

- De pie, flexiona tu pierna derecha y rota hacia afuera tu rodilla, colocando la planta del pie sobre la cara interna de tu muslo izquierdo o sobre tu pantorrilla. Una vez que mantengas el equilibrio lleva tus manos a tu pecho en mudra de oración o extiéndelas por arriba de tu cabeza, tocando las palmas de tus manos.
- Cambia de pierna; mientras lo haces, no olvides mantener tu mirada hacia un punto fijo, esto te ayudará a mantener el equilibrio físico y disminuir la dispersión mental.

#### 6. Torsión de la columna vertebral suave

Durante: 1 minuto de cada lado

- Siéntate con las piernas cruzadas y tu espalda larga, manteniendo las lordosis naturales de tu columna vertebral. Inhala y eleva ambos brazos, gira el torso hacia el lado derecho lentamente, coloca la mano izquierda sobre tu muslo derecho y la mano derecha por detrás de tu cuerpo, llevando tu mirada hacia tu hombro derecho.
- Repite del otro lado, libera la tensión y mantén el enfoque interno.

#### 7. Relajación final (Savasana)

Durante: 3 minutos o más

- Recuéstate sobre tu tapete y habita tu cuerpo y tu respiración. Sé consciente de tu postura, de las sensaciones corporales en este momento de tus puntos de apoyo, el lenguaje de tu cuerpo. Acepta las sensaciones y emociones tal cual llegan. Inhala profundamente y exhala lentamente por la boca. Abre los ojos permitiendo que, de manera gradual, percibas la luz sin prisa.



# ENTRETENIMIENTO

N W L R N B O S C D  
 Ó U A A D G R N I T  
 I S T T Ó U B V R H  
 S E N S X M E Z A A  
 U D E E X R R É S B  
 L E M N G R E X D M  
 C R W E E U C C Z U  
 N Á N I D U L A S T  
 I T M B Y N O U W Ñ  
 E N Í Í J U D E P Í

DIVERGENTE  
 INCLUSIÓN  
 CEREBRO  
 BIENESTAR  
 REDES  
 SALUD  
 MENTAL

PROGRAMA  
 APOYO  
 EMOCIONAL  
 ATENCIÓN  
 JUSTICIA  
 CELEBRAR  
 ACEPTAR

G W A L M K Í O E Á  
 Á J M I P K Y U V Ñ  
 W M A A F O E D U U  
 U T R É P J M X T Ó  
 G J G A C E P T A R  
 E M O C I O N A L V  
 R A R B E L E C Ú L  
 G N P I Ó F J C T E  
 Ú Z A T E N C I Ó N  
 M A I C I T S U J Á

# REFERENCIAS

Amador Fierros, G., Clouder, L., & Karakus, M. (2021). Neurodiversidad en la educación superior: la experiencia de los estudiantes. *Revista de la Educación Superior*, 50(200), 129-151. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1893>

Armstrong, T. (2012). El poder de la neurodiversidad. Las extraordinarias capacidades que se ocultan tras el autismo, la hiperactividad, la dislexia y otras diferencias cerebrales. Paidós.

Bank of America. (2025). Neurodiversity in the Workplace: Toward a More Inclusive Future of Work. [https://business.bofa.com/content/dam/flagship/workplace-benefits/id20\\_0905/documents/neurodiversity.pdf](https://business.bofa.com/content/dam/flagship/workplace-benefits/id20_0905/documents/neurodiversity.pdf)

Buro Happold. (2025). Designing for Neurodiversity in the Workplace. <https://docs.burohappold.com/wp-content/uploads/sites/49/2025/04/White-Paper-Designing-for-Neurodiversity-in-the-Workplace-compressed.pdf>

Facultad de Psicología UNAM. (2024). Neurodiversidad e inclusión en el contexto educativo. <https://www.psicologia.unam.mx/portal/neurodiversidad-e-inclusion-en-el-contexto-educativo/>

Galicia, C. (2024, agosto 19). Los caminos del cerebro (no son como yo creía). UNAM Global. [https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/los-caminos-del-cerebro-no-son-comoyo-creia/](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/los-caminos-del-cerebro-no-son-comoyo-creia/)

Kuani, P. A. (2016). Promoción de una cultura de aceptación e inclusión a la neurodiversidad [Tesis de licenciatura, UNAM]. Repositorio UNAM. <https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/c1d00c12-5b33-447d-875a-e2466a689467/content>

McKinsey & Company. (2024). What Neurodivergent Employees Need to Succeed. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/understanding-what-neurodivergent-employees-need-to-succeed>

Neurodiversity in Business. (2024). Research Report 2024. <https://www.neurodiversityinbusiness.org/research/nib-and-university-of-birkbeck-research-report-2024/>

PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO. Protocolo para la atención de personas con discapacidad psicosocial o intelectual en el ámbito de la administración de justicia en el Poder Judicial de la Ciudad de México. Septiembre 2019.

PUEDJS-UNAM. (2023). La aceptación neurodivergente, una utopía a largo plazo. Programa Universitario de Estudios sobre Democracia, Justicia y Sociedad. <https://puedjs.unam.mx/gooya/la-aceptacion-neurodivergente-una-utopia-a-largo-plazo/>

Rosas, J. J. R. (2025). Estrategias pedagógicas inclusivas para estudiantes neurodivergentes: hacia una educación equitativa y respetuosa de la neurodiversidad cognitiva, en una Universidad Privada en Celaya, Guanajuato: LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.

Sánchez, V. A. A. (2024). Neurodiversidad y Educación: Una Aproximación más allá del Trastorno. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 8(2), 6846-6866.

Sarmiento-Ponce, E. J. (2025, agosto 11). Neurodiversidad. Mentes únicas en un mundo cambiante. Revista UNAM Internacional. <https://revista.unaminternacional.unam.mx/nota/10/neurodiversidad-mentes-unicas-en-un-mundo-cambiante>

Sosa, S. A. S. (2020). Paradigma de la neurodiversidad: una nueva forma de comprender el trastorno del espectro autista. Revista de estudiantes de Terapia Ocupacional, 7(1), 19-35.

Workplace Insight. (2025). New Research Claims There Is a Lack of Support for Many Neurodiverse Employees. <https://workplaceinsight.net/new-research-claims-there-is-a-lack-of-support-for-many-neurodiverse-employees/>

¿Qué es la neurodiversidad? La neurodiversidad abraza la idea de que no existe una forma correcta de pensar. (Judy Singer, 1998) recuperado de <https://neurodivergentes.com/que-es-la-neurodiversidad/>

El maravilloso mundo de la neurodiversidad recuperado de <https://neuronup.com/neurociencia/el-maravilloso-mundo-de-la-neurodiversidad/>

## INVESTIGACION Y ELABORACION A CARGO:

- Lic. Aida Salazar Pérez.
- Mtro. Andrés Guadalupe Guerrero Navarrete.
- Mtra. Paola Andrea Bermúdez Ramírez.
- Lic. Juana García González.
- Instructora de Yoga Empresarial y Terapéutico María Vianey Vidal Zúñiga.

# GACETA DESARROLLO *humano*



## **GACETA DESARROLLO HUMANO**

Es una publicación bimestral, para cualquier aportación, comentario y/o información sobre el contenido de la misma, puede comunicarse al teléfono: 9156-4997, extensión 511757.

## **ACERVO DE TODAS LAS GACETAS**