

Universidad de Iberoamérica

Facultad de Psicología

**“Factores que afectan la integración efectiva de colaboradores con TDAH en
ambientes laborales en empresas transnacionales”**

Trabajo Final de Graduación bajo la modalidad de Tesis para optar por el grado de
Licenciatura en Psicología

Ángela Monge López

Carné 20200227

San José, Costa Rica

Abril, 2025

Universidad de Iberoamérica

Facultad de Psicología

**“Factores que afectan la integración efectiva de colaboradores con TDAH en
ambientes laborales en empresas transnacionales”**

Trabajo Final de Graduación bajo la modalidad de Tesis para optar por el grado de
Licenciatura en Psicología

Ángela Monge López

Carné 20200227

San José, Costa Rica

Abril, 2025

Factores que afectan la integración efectiva de colaboradores con TDAH en ambientes laborales
en empresas transnacionales

Trabajo Final de Graduación presentado en la Universidad de Iberoamérica en la modalidad Tesis
para optar por el grado de Licenciatura en Psicología

Presentado por:
Angela Monge López

Aprobado por los siguientes miembros del Tribunal Examinador:


MSc. David Torres Fernández

Director del proyecto


Dra. Erika Coto Jiménez

Decana Facultad de Psicología


Lic. Rafael Román Quirós

Profesor Invitado

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis papás, quienes siempre creyeron en mí y me apoyaron emocional y económicamente a seguir mi sueño de ser psicóloga, aun siendo una carrera tan estigmatizada. Les dedico cada esfuerzo y noche de desvelo que dediqué y sacrifiqué a esta tesis y esta carrera que tanto me apasiona y con la que soñé muchos años por conseguir, siendo ellos mi mayor motivación.

Mi papá, desde el día uno, me apoyó a seguir estudiando día tras día en estos 5 años de carrera y me apoyó incondicionalmente a ser la mejor versión de mí; además, siempre ha sido un ejemplo por seguir en lo profesional, lo he visto reinventarse y evolucionar a un nivel admirable. Es la persona que me enseñó a superarme en la vida y que, a través de nuestras largas conversaciones, nos reflejamos uno en el otro, aprendemos y crecemos juntos.

A mi mamá, la mujer que desde pequeña me dijo *“de grande vas a querer ser psicóloga, acordate de mí”*; siempre vio en mí esa pasión por ayudar a quienes me rodeaban y resaltó mi empatía hacia las personas. Una profesional admirable que me enseñó que lo que eligiera estudiar y me apasionara, iba a ser buena en ello. *“Esta tesis es nuestra, mami”*, le dije desde el momento en el que con su experiencia académica hizo de este trabajo la excelencia que es. Los amo y esto es para ustedes.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mi familia y amigos que desde el momento en que decidí estudiar esta carrera vieron una psicóloga en mí y por todo el apoyo que me han dado en este proceso. Especialmente a mis papás, por el apoyo incondicional y por creer en mí, así como a mis abuelos, a quienes siempre he visto sentirse orgullosos, por su nieta que por 5 años ha seguido su sueño de, más allá de ser psicóloga, ser alguien que entiende, valida y ayuda a las personas con pasión.

Quisiera dar un especial agradecimiento a mi colega a quien admiro y es mi ejemplo por seguir como psicóloga y como persona: Ana Belén Saborío; ella ha sido una compañera en este camino profesional que ha entendido, validado y apoyado mi proceso y siempre ha estado ahí para guiarme en el camino pero, sobre todo, no me ha dejado rendirme, tengo la dicha de llamarte amiga y colega.

Un especial agradecimiento también a mi jefa Victoria Cruz, a quien tengo la dicha de llamar colega y mentora, quien me ha formado en los últimos años como psicóloga organizacional, de quien aprendo cada día, no solo es un ejemplo por seguir profesional y personalmente, sino que me ha ayudado a crecer, retarme, superarme y creer en mí. Parte de la profesional que soy hoy se lo debo a ella.

Agradezco también a mi alma gemela en esta vida quien me ha acompañado desde que nací, Sofía no solo es mi hermana, es mi amiga y mi ejemplo por seguir en muchas áreas de la vida, ella siempre ha creído en mí y se ha interesado por entender y conocer más de esta hermosa carrera; crecer juntas ha sido de las mayores bendiciones de mi vida.

Por último, me gustaría agradecer a algunos profesores que marcaron de manera extraordinaria el inicio y la formación de mi carrera profesional, comenzando por mi profesora, psicóloga y mentora, Sindy Calvo, también quisiera extender mis agradecimientos a los profesores Rafael Román, Carol Garita, David Torres, Dennis Redondo, Alberto Zaratte, Jaffet Salazar

Tabla de contenidos

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen ejecutivo.....	x
CAPÍTULO I: MARCO REFERENCIAL.....	1
Justificación	2
Planteamiento del problema.....	4
Preguntas de investigación	5
Objetivos	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos.....	5
Antecedentes	6
Antecedentes nacionales.....	6
Internacionales.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	13
Definición de TDAH y síntomas.....	13
TDAH en adultos.....	13
Comorbilidad.....	15
Barreras organizacionales	17
Barreras ambientales	17
Estrategias de afrontamiento	18
Estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral	20
Empresas transnacionales	21
Clima y Cultura organizacional y su impacto en la inclusión	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	23
Diseño metodológico.....	23
Población meta	23

Beneficiarios(as) directos(as)	23
Beneficiarios(as) indirectos(as)	24
Criterios de inclusión	25
Criterios de exclusión.....	25
Participantes	26
Estrategias de intervención	27
Instrumento de recolección de la información	27
Diseño de la guía de entrevistas	27
Técnicas de análisis	28
Definición de variables.....	28
<i>Variables del objetivo general.....</i>	<i>28</i>
<i>Variables de los objetivos específicos</i>	<i>29</i>
Técnicas de análisis de datos	32
Procedimiento para garantizar validez de los datos	33
Procedimientos para mantener la confidencialidad y protección de la población participante.....	33
Confidencialidad y ética	33
Ética de la investigación	33
Cronograma.....	34
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	35
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	42
Discusión de resultados.....	42
Limitaciones.....	47
Conclusiones	50
Recomendaciones	52
Referencias.....	56
Anexos	61
Anexo 01: Instrumento	61
Anexo 02: Consentimiento Informado	64

Anexo 03: Propuesta..... 67

Resumen ejecutivo

Factores que afectan la integración efectiva de colaboradores con TDAH en ambientes laborales en empresas transnacionales

Autora: Ángela Monge

Universidad: Universidad de Iberoamérica – Facultad de Psicología

Justificación

El Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH) en adultos sigue siendo poco explorado en contextos laborales, particularmente en entornos exigentes como las empresas transnacionales. Esta investigación surge de la necesidad de comprender los retos y fortalezas que enfrentan estos colaboradores, así como de visibilizar la importancia de políticas inclusivas y recursos organizacionales que favorezcan su integración. El estudio pretende aportar a la creación de entornos laborales más empáticos, flexibles productivos, e inclusivos y generar herramientas prácticas para mejorar la experiencia laboral de esta población.

Antecedentes y Marco Teórico

Históricamente, los estudios sobre TDAH se han centrado en la población infantil, lo que ha dejado un vacío teórico respecto a su impacto en la vida adulta, especialmente en el ámbito laboral. La literatura consultada evidencia que los adultos con TDAH enfrentan dificultades relacionadas con la organización, atención sostenida, autorregulación emocional y comunicación interpersonal. Además, la comorbilidad con ansiedad y depresión agrava estos desafíos. Sin embargo, también se identifican fortalezas como la creatividad, la hiperconcentración y la alta productividad bajo presión. Estas características pueden representar un valor agregado si son correctamente gestionadas dentro de ambientes laborales inclusivos.

Dentro del marco teórico, el TDAH se define como un trastorno del neurodesarrollo caracterizado por un patrón persistente de inatención, hiperactividad e impulsividad. El DSM-V señala que estos síntomas deben estar presentes desde la infancia y tener un impacto funcional significativo en áreas clave como el ámbito laboral. En adultos, los síntomas suelen manifestarse como dificultades para organizar tareas, mantener la concentración y gestionar el tiempo, lo cual afecta directamente su integración y desempeño en el trabajo. La investigación también considera

los conceptos de barreras individuales, organizacionales y ambientales, así como estrategias de afrontamiento adaptativas y orientadas al problema, basadas en los modelos propuestos por Lazarus y Folkman (1986).

Objetivos

General:

Analizar los factores que afectan la integración efectiva de colaboradores con TDAH en empresas transnacionales.

Específicos:

- Identificar las principales barreras que han enfrentado los colaboradores con TDAH en su integración dentro de empresas transnacionales.
- Analizar el impacto de la inatención, impulsividad e hiperactividad en el desempeño y las relaciones interpersonales de los colaboradores con TDAH.
- Describir las estrategias de afrontamiento utilizadas por los colaboradores con TDAH para superar las dificultades en el entorno laboral.

Metodología

Se utilizó un enfoque cualitativo-descriptivo con entrevistas semiestructuradas a cinco personas adultas (entre 23 y 30 años) diagnosticadas con TDAH, que laboran en empresas transnacionales bajo modalidad híbrida. La muestra fue seleccionada de forma intencional, considerando criterios de inclusión como diagnóstico clínico y experiencia laboral continua. El análisis de contenido temático permitió organizar los hallazgos en torno a cinco categorías principales: adaptación al diagnóstico, barreras de integración, desempeño laboral, impacto en relaciones laborales y estrategias de afrontamiento.

Resultados

Los participantes señalaron barreras personales como desorganización, dificultad para cumplir horarios rígidos, procrastinación y problemas de atención sostenida. A nivel organizacional, enfrentan estructuras laborales inflexibles y estigmatización por parte de sus

compañeros. Aun así, demuestran fortalezas destacables como la hiperconcentración, resolución rápida de tareas bajo presión y creatividad.

Con respecto al desempeño, lograron adaptarse mediante herramientas personalizadas como planificadores, Gantt Charts, Notion (una herramienta de organización digital), y estrategias como autoimposición de plazos, estímulos múltiples (música, movimiento) y cambios frecuentes de métodos de organización.

Discusión

Los hallazgos corroboran lo planteado por autores como Merino (2021), Shapiro Sánchez (2020) y Lazarus y Folkman (1986), confirmando que el TDAH en adultos sigue teniendo un impacto significativo en el entorno laboral. Las estrategias de afrontamiento desarrolladas empíricamente por los participantes revelan una necesidad urgente de apoyo estructurado desde las empresas. La cultura organizacional, la comprensión del liderazgo y las políticas de inclusión juegan un papel clave en el bienestar y desempeño de esta población. Un entorno adecuado no solo facilita la integración, sino que permite potenciar sus capacidades.

Además, los hallazgos reafirman la necesidad de avanzar hacia modelos laborales que integren activamente la neurodiversidad. Esto incluye no solo el reconocimiento de las dificultades asociadas al TDAH, sino también la implementación de prácticas que capitalicen sus fortalezas. La hiperconcentración, el pensamiento creativo y la resolución rápida de problemas bajo presión fueron características comunes en los participantes, las cuales podrían representar ventajas estratégicas para las empresas. Por tanto, se propone un cambio en la narrativa organizacional, desde la patología hacia la potencialidad, fomentando entornos laborales que promuevan la equidad y la inclusión funcional.

Propuesta

Como resultado práctico, se elaboró un *Manual de herramientas y técnicas para sobrellevar el TDAH en contextos empresariales transnacionales*, el cual se incluye en los anexos de esta tesis. Está dirigido a colaboradores con TDAH, así como a departamentos de recursos humanos y líderes organizacionales, ofreciendo estrategias concretas basadas en la evidencia recogida en este estudio.

CAPÍTULO I: MARCO REFERENCIAL

El Trastorno por Déficit de Atención con o sin Hiperactividad (TDAH/TDA) es una condición del neurodesarrollo que ha sido tradicionalmente abordada desde la infancia, pero cuya sintomatología y repercusiones pueden extenderse hasta la adultez, afectando múltiples ámbitos de la vida, incluyendo el ámbito laboral (Shapiro Sánchez, 2020; Merino, 2021). En adultos, los síntomas tienden a manifestarse principalmente como dificultades para mantener la atención, planificar tareas, controlar impulsos y regular emociones, lo que puede influir directamente en el rendimiento, las relaciones interpersonales y la estabilidad en el empleo. (DSM-V, 2014; AEPap, 2019)

A pesar de la prevalencia estimada del TDAH en adultos, que ronda el 2,5% de la población (Shapiro Sánchez, 2020), existe un vacío significativo en las investigaciones que aborden cómo esta condición impacta la integración sociolaboral en contextos organizacionales específicos, como lo son las empresas transnacionales. Estas organizaciones, al operar en entornos globales de alta demanda, con estructuras jerárquicas complejas y culturas diversas, presentan tanto oportunidades como desafíos únicos para personas neurodivergentes. (Rueda-López, 2024)

Estudios previos han demostrado que, si bien algunas características del TDAH pueden representar desafíos importantes en entornos laborales rígidos y poco adaptativos (como la dificultad para sostener la concentración en tareas monótonas o seguir estructuras organizativas convencionales), también pueden convertirse en fortalezas en contextos flexibles y creativos, gracias a la capacidad de hiperconcentración, el pensamiento divergente o la alta productividad bajo presión. (Hatak *et al.*, 2021; Fuermaier *et al.*, 2021)

Asimismo, el estigma y la falta de comprensión sobre el TDAH en la adultez suelen limitar la implementación de políticas inclusivas dentro de las organizaciones, generando barreras tanto visibles como invisibles para la plena integración de las personas con este diagnóstico (Jiménez Candamil, 2023; Nagata *et al.*, 2019). A esto se suma la ausencia de estrategias organizacionales que potencien el uso de herramientas de afrontamiento efectivas, siendo estas fundamentales para mejorar el desempeño y bienestar de los colaboradores con TDAH. (Izquierdo Martínez, 2020)

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo explorar y analizar los factores que afectan la integración efectiva de colaboradores con TDAH en ambientes laborales de empresas transnacionales. Mediante un enfoque cualitativo-descriptivo, se busca comprender en profundidad las experiencias individuales, las barreras percibidas, las estrategias de afrontamiento utilizadas y las condiciones organizacionales que influyen en dicho proceso de integración. Este estudio pretende aportar al desarrollo de entornos laborales más inclusivos, donde se reconozca el valor de la neurodiversidad como un recurso para la innovación, la equidad y el crecimiento humano en el ámbito profesional.

Justificación

Esta investigación tiene como objetivo analizar los factores que afectan la integración de los colaboradores con TDAH y TDA en empresas transnacionales para estructurar herramientas que colaboren con una integración efectiva en su ambiente laboral.

El trastorno por déficit atencional e hiperactividad es un trastorno neurodiverso del desarrollo que afecta los ámbitos de la concentración/atención (capacidad de sostener la atención), impulsividad e hiperactividad (alteración motora que se caracteriza por la incapacidad de

permanecer quieto) principalmente, así como la dificultad para concentrarse en una tarea por un tiempo sostenido. (Merino, 2021)

Socialmente, las personas con TDAH y TDA han vivido dificultades en el rendimiento académico, social, desempeño laboral, entre otras (Quiroga *et al.*, 2006, citado por Merino, 2021). La inatención y la hiperactividad son los síntomas de estos trastornos que más prevalecen con el tiempo teniendo efectos significativos en el funcionamiento diario, lo cual conduce a las personas a una falta de motivación que se desencadena en rendimiento académico y laboral deficiente (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017; citado por Merino, 2021).

Inclusive se pueden observar dificultades en relaciones sociales y en el trabajo debido a la falta de habilidades sociales, como las acciones impulsivas, falta de tolerancia a la frustración, cambios de humor, así como la dificultad para mantener la atención y concentración. Estos factores generan reacciones impulsivas a las críticas y mayor propensión a conflictos en relaciones interpersonales, posiblemente fracaso o pérdida de trabajo. Se ha encontrado que las personas con TDAH y TDA, en comparación a quienes no lo sufren, presentan menor formación académica, lo cual puede llegar a ser un predictor del nivel socioeconómico en la edad adulta. (Quintero *et al.*, 2011; citado por Merino, 2021)

Con esta investigación, mediante la aplicación de métodos cualitativos en los que se recopilen experiencias de situaciones vividas por personas con dicho diagnóstico que laboran en empresas transnacionales, se pretende brindar apoyo a través de recursos que faciliten la organización, manejo del tiempo, estrategias para mejorar los períodos de concentración, entrenamiento en habilidades sociales (tolerancia a la frustración, gestión de emociones, etc.) que

minimicen las posibles situaciones desadaptativas a las que estas personas son propensas y mejorar su adaptabilidad sociolaboral.

En última instancia, el aporte de esta investigación logrará prácticas laborales más inclusivas que resultarán en un aumento de la productividad además de mayor retención en las empresas gracias a mayor satisfacción en sus empleados.

A nivel investigativo, hay un vacío de conocimiento debido a que, en las investigaciones existentes, los trastornos antes mencionados se centran en niños; este trabajo brindará un enfoque diferente en adultos inmersos en su rol de vida laboral productiva.

En el ámbito teórico, los hallazgos de la presente investigación aportarán al desarrollo de teorías enfocadas en inclusión laboral neurodivergente, así como una gestión de la diversidad en organizaciones.

Finalmente, los datos arrojados de esta investigación podrán servir como antecedentes de otras investigaciones en el mismo ámbito.

Planteamiento del problema

Según los antecedentes, surge la interrogante de si existen suficientes herramientas para gestionar y sobrellevar los diagnósticos de TDAH y TDA en personas adultas inmersas en el ámbito laboral del sector privado de transnacionales. Se ha demostrado que las personas con dichos trastornos, mediante un adecuado seguimiento, recursos y herramientas, pueden tener una efectiva adaptación y buen desempeño a nivel laboral.

Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son los principales factores que dificultan la integración laboral de personas con TDAH y TDA en empresas transnacionales y qué estrategias pueden implementarse para mejorar su desempeño y satisfacción laboral?
- ¿Cuáles son las principales barreras que perciben y han enfrentado los colaboradores con TDAH y TDA en su proceso de integración dentro de empresas transnacionales?
- ¿Cómo impactan la inatención, la impulsividad y la hiperactividad en el desempeño y las relaciones interpersonales de los colaboradores con TDAH y TDA en el entorno laboral?
- ¿Qué estrategias de afrontamiento utilizan los colaboradores con TDAH y TDA para superar las dificultades que enfrentan en su entorno laboral?

Objetivos

Objetivo general

Analizar los factores que afectan la integración efectiva de colaboradores con TDAH y TDA en empresas transnacionales.

Objetivos específicos

- Identificar las principales barreras que han enfrentado los colaboradores con TDAH y TDA en su integración dentro de empresas transnacionales.
- Analizar el impacto de la inatención, impulsividad e hiperactividad en el desempeño y las relaciones interpersonales de los colaboradores con TDAH y TDA.

- Describir las estrategias de afrontamiento utilizadas por los colaboradores con TDAH y TDA para superar las dificultades en el entorno laboral.

Antecedentes

Antecedentes nacionales

Cubero Venegas (2006) arroja en su estudio teórico acerca del TDAH desde una vista pedagógica que, si bien está centrado en niños y adolescentes, las mismas problemáticas en relaciones interpersonales, manejo de autoimagen, autoconcepto y autoestima pueden repercutir en adultos que no han tenido la oportunidad de atender los signos y síntomas del trastorno. Dichas problemáticas tienen una directa relación con el rendimiento académico y laboral.

Las personas adultas con TDAH tienen dificultades para inhibir los impulsos, lo cual dificulta la función ejecutiva de la memoria de trabajo, lo cual puede resultar en adultos que se manifiesten como distraídos, olvidadizos al realizar tareas, cumplir órdenes o, inclusive, se pueden mostrar desorganizados. La misma inhibición de impulsos por mal abordaje o falta de diagnóstico temprano de este trastorno, puede hacer a estas personas más propensas a no terminar tareas, no analizar las consecuencias de sus acciones e inclusive explica la problemática de mal manejo del tiempo. (Cubero Venegas, 2006)

En un estudio realizado por Berrocal (2011), en Costa Rica, se buscó estimar la prevalencia del Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH) en una población de niños en edad escolar y evaluar la utilidad de la versión en español del cuestionario Swanson Nolan and Pelham Scale IV (SNAP-IV) como herramienta de tamizaje. El instrumento se administró a padres

y maestros de 425 niños entre los 5 y 13 años, así como entrevistas realizadas para confirmar el diagnóstico.

El estudio buscaba evaluar la sensibilidad y especificidad del SNAP-IV en comparación con el diagnóstico del DSM-IV y en general el instrumento completado por maestros categorizó correctamente al 87% de los sujetos, mostrándose como una herramienta de tamizaje efectiva para identificar TDAH en población infantil. Este estudio es relevante como antecedente para el análisis de la integración laboral de colaboradores que presenten TDAH en empresas transnacionales, al esclarecer la importancia de identificar de manera precisa este trastorno a una temprana edad y el impacto que la misma puede llegar a tener en el desarrollo y desempeño a lo largo de la vida, incluyendo el ámbito laboral.

En su tesis “Incidencia Social en la Autorregulación Emocional de niños (as) que presentan el Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) pertenecientes a la Escuela de Excelencia San Bosco”, Portuguez Esquivel y Ruiz Arroyo (2022) investigaron cómo el entorno social influye en la autorregulación emocional de niños con TDAH. En dicha investigación, hallaron que tanto las madres como los pares tienen un impacto significativo en el desarrollo emocional de los niños, subrayando la necesidad de programas de apoyo familiar y social para fomentar una autorregulación efectiva. Este trabajo ofrece una base relevante para explorar el papel del entorno en la adaptación emocional de adultos con TDAH.

Debido a sus características y síntomas, el TDAH puede tener repercusiones en la vida del paciente y su círculo social y familiar cercano; al no recibir un diagnóstico adecuado y un tratamiento continuo, este trastorno puede tener consecuencias significativas que permeen a lo largo de la vida adulta, como lo son la disminución del rendimiento académico, dificultades en la

adaptación social e inestabilidad emocional (Federación Española de Asociaciones de Ayuda al Déficit de Atención e Hiperactividad (FEAADAH), citado por Portuguez Esquivel y Ruiz Arroyo, 2022). Además, subraya que, en la adultez, el TDAH no tratado suele llevar a una infravaloración en el ámbito laboral, afectando la integración y el rendimiento de los adultos con TDAH y limitando su desarrollo profesional.

En su artículo de “Trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH): ¿es correcto el manejo familiar?”, Castro-Alvarado *et al.* (2015), de la Universidad Hispanoamericana de Costa Rica, mencionan que el TDAH afecta al 8% de la niñez en el mundo, lo cual puede llegar a ser un trastorno de carácter crónico y puede persistir en la vida adulta hasta en 50% de los casos.

Antecedentes internacionales

El Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) se ha estudiado de manera extensa en la infancia y en la adultez, arrojando que, a pesar de que los síntomas de hiperactividad tienden a disminuir con la edad, la inatención, la impulsividad y las dificultades en el funcionamiento general persisten en la vida adulta (Shapiro Sánchez, 2020). En el contexto laboral, estos síntomas se manifiestan en problemas para mantener el enfoque, dificultades para gestionar el tiempo, relaciones interpersonales conflictivas y un mayor riesgo de accidentes, lo que complica la integración efectiva de los colaboradores con TDAH en ambientes laborales. Según Shapiro Sánchez (2020), la prevalencia de este trastorno en adultos es de 2,5%, con una proporción equilibrada entre hombres y mujeres.

Shapiro Sánchez (2020) destaca la importancia de destacar que el TDAH en adultos no siempre se presenta de manera aislada y usualmente se asocia a comorbilidades como trastornos de ansiedad, depresivos y problemas relacionados con el abuso de sustancias. Dichas condiciones

aumentan la dificultad del manejo de los síntomas en entornos laborales que puede afectar la productividad y el bienestar en general del colaborador. Por lo cual, indica que los estudios destacan que la coexistencia de estas afectaciones requiere de un enfoque integral personalizado para gestionar el TDAH en el trabajo. (Shapiro Sánchez, 2020)

Distintos estudios han arrojado que los fármacos son un tratamiento efectivo para el tratamiento de TDAH en adultos, especialmente en la reducción de síntomas como la impulsividad y la inatención. Una revisión sistemática y metaanálisis realizada por Shapiro Sánchez (2020) destacó que el metilfenidato es el medicamento preferido para el tratamiento de corto plazo en niños y adolescentes, aunque también puede ser eficaz en adultos. Este tratamiento también demostró tener efectos protectores importantes sobre diversos problemas relacionados con el TDAH, como trastornos del estado del ánimo, criminalidad y abuso de sustancias, lo cual permea en la mayor adaptación a los ámbitos laborales. Por lo que, un temprano diagnóstico y un tratamiento multidisciplinario beneficia el rendimiento laboral su calidad de vida. (Shapiro Sánchez, 2020)

Las conclusiones arrojadas por Shapiro Sánchez (2020) en su estudio acerca de las generalidades el TDAH desde el punto de vista del desarrollo de la vida enfatizan en la necesidad de que las empresas transnacionales adopten políticas de integración de enfoques holísticos para la gestión del TDAH, tomando en cuenta el tratamiento farmacológico e intervenciones psicosociales para mejorar la adaptación de colaboradores que presenten el trastorno.

A partir de la investigación de Martínez (2021) acerca de “Repercusión en la persona adulta del TDAH no abordado en la infancia y adolescencia”, asegura que el TDAH está directamente relacionado con importantes repercusiones funcionales para el paciente en el área personal,

familiar, social y en su salud, lo cual puede repercutir en problemas a nivel del rendimiento académico, en las relaciones interpersonales y a nivel laboral. (2021)

En su investigación, Merino (2021) concluye que el manejo del TDAH en entornos laborales es complejo y afecta directamente la productividad y el bienestar del trabajador; esto gracias al estudio de las revisiones de Martín Navarro (2012) y Quiroga *et al.* (2009), quienes en sus investigaciones descubrieron que el TDAH en adultos requiere que se hayan manifestado síntomas desde la infancia, con impacto importante en al menos un área, ya sea social, laboral, académica o familiar, aunque dichos síntomas se manifiesten de manera distinta en la adultez.

Como parte de los resultados obtenidos, Nagata *et al.* (2019), indica que los trabajadores con TDAH reportan un estado de salud más deteriorado en comparación con colaboradores sin el trastorno, lo cual puede resultar en mayor rotación laboral y menor estabilidad en los empleos. Explica que se ha documentado mayor probabilidad de sufrir accidentes laborales y reducción en la productividad por dificultades inherentes que conlleva el TDAH, lo cual puede incrementar el riesgo de despidos. (Nagata *et al.*, 2019)

Los resultados arrojados por Santamaría Cusco en su proyecto de maestría acerca del “Impacto de la falta de Diagnóstico del TDAH en Adultos”, junto con la comparación de estudios de los últimos años, explican que existen afectaciones significativas en las áreas emocionales, psicosociales y laborales en adultos que presentan TDAH no diagnosticado en edades tempranas o aquellos que no reciben tratamiento adecuado, dichos hallazgos resaltan la importancia al tratamiento oportuno y acceso al diagnóstico para esta población. (Santamaría Cusco, 2024)

Aquellas empresas que velan por el bienestar y la felicidad de sus trabajadores pueden experimentar un aumento de 31% en su productividad, según consultoras que operan en Colombia,

Ecuador, Perú y México, como The Edge Group, y mencionan también que este factor puede mejorar la salud de sus trabajadores, por lo que es de suma importancia conocer cómo generar en las poblaciones neurodivergentes con TDAH la felicidad organizacional. (Líderes Visión Colombia, s.f.; citados por Jiménez Candamil, 2023)

En el estudio realizado por Fuermaier *et al.* (2021), se encontró que las personas con TDAH registran un desempeño más bajo, los desvinculan de sus empresas con más frecuencia y tienen ingresos más bajos que aquellas personas que no tienen TDAH. Este mismo estudio concluye que las personas con TDAH presentan dificultades en algunas áreas del funcionamiento del trabajo, como la eficiencia, el potencial marcado, lo cual genera en las personas con TDAH un sentimiento de obstaculización en su funcionamiento y desempeño. Dichos autores agregan que también pueden presentar dificultades en el área sociolaboral e interacciones con compañeros y supervisores. (Fuermaier *et al.*, 2021)

Nagata *et al.* se basa en estudios que afirman que los ambientes de trabajo desfavorables, con altas demandas laborales, menor control laboral y bajo apoyo social, se asocian al malestar psicológico; estos autores trabajan con estos estudios para demostrar que el mayor control de trabajo está directamente asociado a mejor salud mental, lo cual resalta la importancia de velar por la salud mental de adultos con TDAH.

Por otro lado, se pueden encontrar estudios que demuestran los efectos positivos que puede tener la sintomatología del TDAH en el ámbito laboral; uno de ellos explica que los síntomas del TDAH se relacionan con el desempeño laboral y el emprendimiento de manera positiva, ya que las personas con este diagnóstico tienden a enfrentar nuevas situaciones con actitudes positivas e

impulsivas, sin premeditar y aunque la inatención puede causar que se dificulte el enfoque sostenido, esto ayuda a que persevere. (Hatak *et al.*, 2021)

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Definición de TDAH y síntomas

El TDAH es un trastorno del desarrollo neurológico que se caracteriza por un patrón de inatención y/o hiperactividad-impulsividad persistente que afecta el funcionamiento o desarrollo del individuo. Dicho trastorno afecta a nivel integral en los ámbitos personal, social, académico, laboral, emocional, entre otros. El DSM-V explica la sintomatología específica del TDAH, siendo sus principales actores la inatención, la cual se refiere a la dificultad para mantener la atención por un tiempo prolongado, en especial en tareas que no son de gran interés para la persona, además de la dificultad para hacer caso omiso a distracciones que puedan surgir; la hiperactividad, la cual implica una actividad motora elevada, inquietud e incapacidad para mantenerse quietos, inclusive en momentos inadecuados; por último, la impulsividad hace alusión a la falta de control de impulsos y la dificultad de pensar antes de actuar en múltiples ámbitos de la vida.

Entre otros síntomas importantes que menciona el DSM-V, que afectan al individuo con TDAH en su desarrollo, desempeño e integración en el ámbito laboral son: poca capacidad de atención al detalle, una importante distracción, dificultad para organizar y finalizar tareas que requieran esfuerzo mental sostenido, son personas bastante olvidadizas. También, en ocasiones hablan excesivamente e interrumpen a las personas al hablar o no esperan su turno. (DSM-V, 2013)

TDAH en adultos

Las investigaciones del TDAH históricamente se han centrado en la población infantil, ya que se consideraba que este era un trastorno propio de esta etapa del desarrollo, sin embargo, a partir de los años 70, los estudios han indicado que mucha de la sintomatología prevalece en la

edad adulta y el diagnóstico cuenta con la misma validez. Se menciona que un adulto con TDAH siempre fue un niño con TDAH, aunque sus síntomas no hayan sido tan evidentes en la infancia y la manifestación de estos evolucione a lo largo de la adolescencia y vida adulta.

En la edad adulta se necesitan menos síntomas para realizar el diagnóstico, la persona lo debe haber presentado al menos desde los 7 años y debe manifestar deterioro o alteración significativa en un área importante de la vida, sea la social, laboral, académico o familiar. Merino destaca que la inatención y la impulsividad son los síntomas que más se mantienen y tienen un impacto importante en el ámbito laboral; relacionado a la dificultad en esta área también existe una tendencia por el uso de sustancias, dentro de las cuales se encuentran la dependencia a la nicotina y abuso de cannabis. (Merino, 2021)

Dado que la complejidad en las tareas y organización necesaria en la adultez aumenta, las dificultades en organización y gestión del tiempo aumentan. Con respecto a la impulsividad, en adultos, esta se observa más en dificultades en habilidades sociales, gestión de las emociones, baja tolerancia a la frustración y poca capacidad de recibir críticas de manera asertiva, lo cual puede resultar en pérdidas de puestos laborales. Tal como menciona Merino (2021):

La inestabilidad laboral de los adultos con TDAH es mayor ya que suelen cambiar con más frecuencia de trabajo o sufren riesgo de ser despedidos. También, debido a la inatención, les resulta difícil encajar en trabajos donde existen unas reglas preestablecidas y donde la atención sostenida y la cooperación son importantes (Barkley y Murphy, 2010). Respecto a lo laboral y académico presentan un nivel socioeconómico más bajo, cambios de trabajo muy a menudo (...). (Merino, 2021)

Comorbilidad

Como se ha mencionado, el TDAH en adultos usualmente tiene un diagnóstico tardío lo cual puede causar mayores problemáticas en la adaptación sociolaboral de quienes lo padecen, lo cual resulta en pacientes que usualmente acuden a consulta por trastornos comórbidos, Merino (2021) menciona ciertos trastornos que usualmente se encuentran o bien se atienden como principal motivo de consulta: trastorno antisocial de la personalidad, trastorno por el abuso de sustancias, se encuentran también trastornos de ansiedad y depresión debido a la alta desmotivación y desorganización, entre otros síntomas anteriormente mencionados. Estos trastornos comórbidos, naturalmente generan mayores dificultades para gestionar de manera adaptativa el TDAH y genera mayor problemática y pocas capacidades y estrategias de afrontamiento para la inserción en el ámbito laboral.

Barreras individuales

AEPap (2019) resalta en su tesis de graduación, refiriéndose al diagnóstico de TDAH en adultos que los síntomas y su intensidad varían con la edad, siendo los problemas de concentración, la falta de memoria o memoria a corto plazo, la falta de habilidades sociales, dificultades para la organización, la planificación y realización de tareas, la carencia de autodisciplina, la inquietud interior, la depresión y baja autoestima, baja tolerancia a la frustración, dificultades para administrar el tiempo, los síntomas que más caracterizan este trastorno en la adultez.

Los síntomas mencionados por AEPap (2019) y muchos otros autores ilustran las barreras individuales que generan el TDAH en los adultos que lo padecen, estas afectan de manera integral la vida, a nivel, interpersonal, educativo, personal y por supuesto esto impacta gravemente el área laboral en caso de que este no tenga el correcto abordaje. Si bien las personas con TDAH pueden

desarrollar una vida aún con sus limitantes, todos los síntomas anteriormente mencionados permean en las habilidades tanto técnicas como habilidades blandas que se requieren para mantener un trabajo. Por esta razón en los adultos con TDAH se registra una menor capacidad de mantener un trabajo y un nivel socioeconómico más bajo, lo cual en algunos casos se traduce a la inestabilidad laboral. Como menciona Quintero:

Las personas con TDAH presentarían peor adaptación en el ámbito laboral, siendo la inestabilidad laboral uno de los efectos más comunes en dicho grupo, ya que tienden a cambiar de trabajo con más frecuencia y el riesgo a ser despedidos es mayor (2011; citado por Merino, 2021)

Las habilidades sociales, la capacidad de adaptación y el trabajo en equipo están consideradas dentro de las expectativas básicas para muchos puestos de trabajo, características con las cuales las personas con TDAH no necesariamente cuentan. “Debido a esta diferencia, las personas con diversidad neurológica como el TDAH, (...) pueden ser excluidos de las oportunidades de empleo, lo que significa una pérdida potencial de talentos valiosos para las empresas”. (Jiménez Candamil, 2023)

Sin embargo, centrado en la presente investigación, se podría asumir que las empresas transnacionales cuentan con mayores recursos y consciencia con respecto a las comunidades neurodivergentes, para que puedan tener herramientas que les ayuden a adaptarse de manera funcional a sus trabajos.

Barreras organizacionales

Si bien, las empresas transnacionales son conocidas por tener culturas de inclusión y diversidad, en su mayoría, culturalmente siguen existiendo ciertos mitos y falta de conocimiento con respecto a los trastornos del neurodesarrollo como el TDAH. Se considera que es un trastorno específico de la infancia, tienen a ser personas que se visualiza como vagas, desinteresadas e irresponsables. Además, en las empresas, los procesos tienden a ser rígidos y estructurados, sin dar paso a opciones que propicien un espacio de desarrollo para las personas neurodivergentes. Dada la ignorancia que existe en torno a la salud mental, se genera discriminación y prejuicios en los ambientes laborales, muchas personas sufren de esta sintomatología y no han tenido la oportunidad o el conocimiento para buscar un diagnóstico profesional y aquellos que lo padecen pueden no querer compartir su diagnóstico por miedo a caer en dichos estereotipos.

Las barreras organizacionales esclarecen la necesidad del apoyo empresarial y espacios inclusivos que requieren las personas con TDAH, como bien mencionan Nagata *et al.* “la falta de apoyo social a las personas con TDAH puede dificultar el trabajo”. (Nagata *et al.*, 2019)

Barreras ambientales

Dado que el entorno laboral no está adaptado para las personas con TDAH y en general personas neurodivergentes, se encuentra un reto importante con respecto a las barreras ambientales que dificultan la adaptación y el éxito. La inversión en estrategias y herramientas de inclusión para una efectiva adaptación de personas con TDAH, se ha vuelto una prioridad en muchas empresas en los últimos años, ya que la salud mental se ha comenzado a normalizar cada vez más; la falta de dichas estrategias y herramientas, no solo propician un entorno laboral más inclusivo que le

aporta una imagen positiva a dichas empresas, sino que la productividad y bienestar en sus colaboradores y equipos de trabajo se verá impactada para bien.

Lograr una inclusión efectiva y generar mayor conciencia de las habilidades y talentos únicos que tienen las personas con diversidad neurológica en contextos laborales, tiene un gran aporte dentro de las empresas, puede inclusive mejorar la cultura organizacional y fomentar un ambiente laboral más inclusivo, tolerante y feliz (Jiménez Candamil, 2023) y de esta manera, combatir las barreras ambientales en el trabajo.

“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, citado por Jiménez Candamil, 2023). En el ambiente laboral se encuentra un exceso de estímulos y distracciones, que dificultan el día a día laboral, lo cual esclarece aún más la necesidad de herramientas y estrategias mencionadas anteriormente, añadido a esto surge la importancia de agregar apoyo social y emocional de parte de las empresas. Los recursos que se necesitan en temas de inclusión van más allá de propiciar espacios seguros para personas con TDAH, sino psicoeducación a la población que no presenta dicho trastorno para que sean actores de este apoyo que se necesita.

Estrategias de afrontamiento

Izquierdo Martínez (2020) realiza una revisión bibliográfica acerca de los conceptos y teorías de las estrategias de afrontamiento, en donde tiene como objetivo “...analizar las definiciones sobre estrategias de afrontamiento en base a las diferentes acepciones teóricas propuestas por diversos autores”. Explica que los pioneros en la conceptualización de estrategias de afrontamiento son (Izquierdo Martínez, 2020) quienes la definen como aquellos recursos que

una persona tienen para mitigar las consecuencias de un acontecimiento estresor y son el conjunto de medios conductuales y competencias que buscan solucionar dicho acontecimiento para, además, disminuir la respuesta emocional o cambiar la percepción del acontecimiento adverso.

Estos autores dividen las estrategias de afrontamiento en dos tipos, las de afrontamiento orientado a la emoción y las de afrontamiento orientado al problema; seguidamente encuentra que Fernández (1997; citado por Izquierdo Martínez, 2020), le añade a esta definición que son un conjunto de procesos específicos utilizados en diversas situaciones y estos dependen y cambian dependiendo del evento.

Las estrategias de afrontamiento más recientemente se han definido como la percepción general que se relaciona a un evento presentado que se desencadena al afrontar una situación frustrante (Bedoya, Matos y Zelaya, 2014, mencionado por Izquierdo Martínez, 2020). Izquierdo Martínez deduce, gracias a su revisión de múltiples autores, las estrategias de afrontamiento como todo recurso con los que una persona cuenta para poder enfrentar un evento estresor y que estos pueden cambiar con el tiempo. (Izquierdo Martínez, 2020)

El auge de la investigación en estrategias de afrontamiento surge a partir de la revolución cognitiva, a raíz del trabajo de Lazarus, mencionado anteriormente, del cual se producen varias teorías sobre el afrontamiento ante situaciones adversas. (Cano, Rodríguez y García, 2007, citado por Izquierdo Martínez, 2020)

Otros autores se dedicaron a dividir las estrategias de afrontamiento en las siguientes:

...afrontamiento activo (dirigido a efectuar esfuerzos para reducir al estresor), planificación (premeditar lo que se llevará a cabo durante el conflicto), búsqueda de apoyo

instrumental (buscar un consejo), búsqueda de apoyo social (buscar ayuda de otros), suspensión de actividades distractoras (erradicar la atención en actividades para centrarse en el asunto), religión (creencia en Dios) reinterpretación positiva y crecimiento (obtener el mayor beneficio de la circunstancia), refrenar el afrontamiento (enfrentar el evento de manera pasiva), aceptación (aceptar el hecho), centrarse en las emociones y desahogarse (mantener la atención en la situación y manifestar nuestro sentir), negación (negarse a la realidad), desconexión mental (desconectarse a nivel psicológico), desconexión conductual (renuncia a todo esfuerzo), consumo de alcohol y drogas (ingerir alcohol o sustancias psicoactivas), humor (efectuar bromas sobre el detonante). (Carver, Sheier y Weintraus, 1983; citados por Izquierdo Martínez, 2020)

Por otro lado, los autores Frydenberg y Lewis (1997) también desarrollan una clasificación para las estrategias de afrontamiento, compartiendo algunas de Carver *et al.* (1983) y difiriendo en otras; siendo estas: buscar diversiones relajantes, esforzarse y tener éxito, distracción física, fijarse en lo positivo, concentrarse en resolver el problema, buscar apoyo espiritual, invertir en amigos íntimos, buscar ayuda profesional, buscar apoyo social, buscar pertenencia, acción social, autoinculparse, hacerse ilusiones, ignorar el problema, falta de afrontamiento, preocuparse, reservarlo para sí y reducción de la tensión. (citados por Izquierdo Martínez, 2020)

Byrne (1964) divide las estrategias de afrontamiento en dos estilos: aquel enfocado en evitar el conflicto y otro en externalizar el problema. (citado por Izquierdo Martínez, 2020)

Estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral

En su mayoría, el ámbito laboral no se centra en qué tan efectivas son las estrategias de afrontamiento que poseen los colaboradores para enfrentar distintas situaciones, solucionar

conflictos o cumplir con sus responsabilidades del día a día. Históricamente las empresas le han dado más relevancia a qué tan productivas son las personas y qué tanto dinero genera esta producción a su negocio. Sin embargo, en los últimos años ha surgido una concientización en ciertas empresas en donde se ha encontrado que tener colaboradores satisfechos por su trabajo y que se sientan apoyados por su empleador, mejora la cultura y resultados económicos y sociales de su empresa. (Mora Romero y Mariscal Rosado, 2019)

Por esta razón, es sumamente importante que las empresas, no solo reconozcan aquellos elementos estresantes en su espacio de trabajo que se pueden mejorar, sino invertir en recursos para enseñar a sus colaboradores a manejar estrategias de afrontamiento eficaces para su trabajo y vida personal, logrando así un balance integral de vida-trabajo. (Noguera Mena, 2021)

Empresas transnacionales

La propuesta de continuar explorando el papel de las empresas transnacionales en la integración de colaboradores con TDAH es de muy valiosa. Al ser estas empresas entidades globales con estructuras complejas y culturas diversas, presentan tanto desafíos como oportunidades únicas en este ámbito.

La diversidad cultural y lingüística propia de las empresas transnacionales puede influir significativamente en la percepción y manejo del TDAH y TDA. Las estructuras organizacionales complejas, con múltiples niveles jerárquicos y equipos distribuidos geográficamente, pueden dificultar la implementación de políticas de inclusión y la comunicación efectiva. Además, Rueda-López (2024) menciona que la constante presión por resultados y la rapidez de los cambios característicos de estos entornos pueden generar un ambiente de trabajo estresante, lo cual representa un desafío adicional para los colaboradores con estas condiciones.

Clima y Cultura organizacional y su impacto en la inclusión

El clima y la cultura organizacional desempeñan un papel fundamental en este contexto. Un ambiente de trabajo que fomente la confianza, el respeto y la colaboración puede facilitar la integración de colaboradores con TDAH. Los valores organizacionales, el liderazgo inclusivo, la comunicación abierta y transparente, así como la flexibilidad y adaptación a las necesidades individuales, son elementos clave para crear un entorno laboral más inclusivo (Rueda-López, 2024). Las políticas de diversidad e inclusión son herramientas esenciales para promover la integración de colaboradores con TDAH en las empresas transnacionales. Estas políticas deben ser claras, concisas y ampliamente comunicadas, y deben incluir el acceso a recursos, capacitación, mentoría, coaching y redes de apoyo.

Al conectar estos conceptos generales con las características específicas del TDAH, se puede enfatizar la importancia de adaptar el entorno de trabajo para satisfacer las necesidades de estos colaboradores. Es fundamental crear conciencia sobre el TDAH y TDA y reducir el estigma asociado a estas condiciones.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

Diseño metodológico

El presente estudio utiliza un enfoque cualitativo descriptivo, el cual resulta adecuado para explorar fenómenos humanos complejos desde la perspectiva de los propios participantes. Bradshaw *et al.* (2019) explica que este enfoque permite comprender a profundidad experiencias específicas, que ofrecen una descripción atinada y detallada de las experiencias de los participantes.

La investigación se enmarca en un alcance descriptivo para identificar y detallar los factores que afectan la integración laboral de colaboradores con TDAH y TDA en empresas transnacionales. Como señala Vaismoradi y Snelgrove (2019), este tipo de alcance es esencial en investigaciones que buscan destacar las propiedades y características de un fenómeno en contextos específicos.

El diseño metodológico incluye una revisión teórica exhaustiva y la recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas. Según Kallio *et al.* (2016), estas entrevistas son ideales para obtener información útil y contextualizada, permitiendo explorar temas emergentes mientras se garantiza una estructura coherente en las preguntas.

Población meta

Beneficiarios(as) directos(as)

Esta investigación tiene como beneficiarios directos a personas adultas diagnosticadas con Trastorno por Déficit de Atención con o sin Hiperactividad (TDAH/TDA) que actualmente se

encuentran trabajando en empresas de carácter transnacional. Los resultados del estudio permiten profundizar en la comprensión de sus vivencias en el entorno laboral, visibilizando tanto los desafíos que enfrentan como las estrategias que han desarrollado para adaptarse y desempeñarse de manera efectiva. A través de este aporte, se pretende favorecer el reconocimiento de sus necesidades particulares en el ámbito profesional y promover prácticas organizacionales más inclusivas, que valoren la diversidad cognitiva y generen condiciones que mejoren su experiencia laboral, desempeño y bienestar general.

Beneficiarios(as) indirectos(as)

De manera indirecta, los aportes de este estudio pueden beneficiar a una variedad de actores dentro del contexto organizacional y académico. Entre ellos se encuentran:

- Departamentos de Recursos Humanos y áreas de gestión del talento en empresas transnacionales, al contar con información que les permita fortalecer sus políticas de inclusión y diversidad, incorporando acciones concretas que respondan a las realidades de colaboradores neurodivergentes.
- Jefaturas, supervisores y compañeros de equipo que interactúan directamente con personas con TDAH, quienes podrían encontrar en esta investigación nuevas formas de comunicación, acompañamiento y liderazgo más empático, fomentando así entornos de trabajo colaborativos y respetuosos.
- Profesionales en áreas como psicología del trabajo, salud ocupacional, educación o desarrollo organizacional, quienes podrían utilizar los hallazgos para diseñar programas de

formación, acompañamiento o intervención que respondan de manera específica a las necesidades de esta población.

- Centros de estudio, investigadores e instituciones académicas interesados en ampliar la comprensión del TDAH en la adultez, en especial en el contexto laboral, así como en fortalecer líneas de trabajo relacionadas con la inclusión de personas neurodivergentes.

En conjunto, estos actores se benefician de una mayor comprensión de las implicaciones del TDAH en la vida profesional y de propuestas que favorecen la equidad y la transformación de los espacios laborales hacia modelos más inclusivos y respetuosos de la diversidad humana.

Criterios de inclusión

- Adultos (mayores de 18 años) con diagnóstico clínico de TDAH o TDA realizado por un profesional de la salud.
- Tener al menos un año de experiencia laboral continua en una empresa transnacional.
- Aceptar participar en entrevistas individuales proporcionando su consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- No contar con un diagnóstico formal de TDAH o TDA.
- Estar en situación de incapacidad laboral al momento de la entrevista.
- Presentar comorbilidades graves que dificulten su participación o comprensión del estudio.

Participantes

La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo intencional, asegurando la inclusión de colaboradores con diagnóstico de TDAH o TDA que trabajen en empresas transnacionales. Este enfoque, recomendado por Palinkas *et al.* (2020), es particularmente útil para identificar individuos que puedan aportar información significativa para responder las preguntas de investigación.

La muestra estuvo compuesta por cinco personas adultas diagnosticadas con Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH), quienes se desempeñan actualmente en empresas transnacionales con operaciones en Costa Rica y una en Inglaterra. Todos los participantes se identifican como hombres y mujeres entre los 23 y 30 años, con ciudadanía costarricense.

Desde una perspectiva sociodemográfica, los colaboradores forman parte de un nivel socioeconómico medio-alto, lo cual se refleja tanto en sus condiciones laborales como en su trayectoria educativa. Todos cuentan con formación universitaria completa en áreas como ingeniería, administración, ciencias de la salud y tecnologías de la información, lo que indica un acceso a educación superior privilegiada, ya sea en instituciones públicas de alto prestigio académico o en universidades privadas con reconocimiento regional. Esta formación les ha permitido acceder a puestos profesionales y técnicos especializados dentro de las compañías donde laboran.

En cuanto a la modalidad de empleo, la mayoría ocupa cargos de tiempo completo, con condiciones contractuales estables y en entornos laborales de alta exigencia, propios del contexto de empresas multinacionales. Asimismo, los participantes cuentan con dominio funcional o avanzado del idioma inglés, lo cual es un requisito frecuente en estos entornos corporativos y

representa un elemento diferenciador en términos de capital cultural y oportunidades profesionales.

Cabe destacar que, si bien todos los participantes han sido diagnosticados formalmente con TDAH, el momento del diagnóstico y el acceso a tratamiento varían, reflejando diferencias en los trayectos individuales hacia el reconocimiento y afrontamiento del trastorno en contextos laborales.

Estrategias de intervención

Instrumento de recolección de la información

El instrumento principal de recolección de datos será la entrevista individual semiestructurada. Según Castillo-Montoya (2016), este tipo de entrevista combina preguntas abiertas y estructuradas, lo que permite profundizar en temas clave y adaptarse a las particularidades de cada participante.

Diseño de la guía de entrevistas

La guía de entrevistas incluirá preguntas centradas en:

1. Adaptación y aceptación del diagnóstico a lo largo de la vida.
2. Experiencias laborales: Barreras percibidas en la integración y desempeño laboral.
3. Estrategias de afrontamiento: Métodos para manejar dificultades relacionadas con el TDAH o TDA en el trabajo.

4. Desempeño de responsabilidades laborales: Nivel de rendimiento laboral de los participantes
5. Estrategias de afrontamiento y recursos utilizados como prácticas para lograrlas responsabilidades de su rol.

Las preguntas serán revisadas por expertos en psicología y recursos humanos para garantizar su validez y adecuación al contexto laboral.

Técnicas de análisis

Definición de variables

Variables del objetivo general

Variable dependiente (VD): Integración efectiva de colaboradores con TDAH y TDA.

- **Definición conceptual:** Proceso mediante el cual los colaboradores con TDAH y TDA logran adaptarse y participar de manera activa y productiva en su ambiente laboral, estableciendo relaciones interpersonales saludables y manteniendo un desempeño alineado con las expectativas organizacionales.
- **Definición operacional:** Nivel de adaptación, participación y desempeño reportado por colaboradores con TDAH y TDA en empresas transnacionales, medido a través de entrevistas y cuestionarios cualitativos.
- **Definición instrumental:** Instrumentos de recolección de datos, como entrevistas semiestructuradas y encuestas sobre percepción de integración y desempeño laboral.

Variable independiente (VI): Factores que afectan la integración.

- **Definición conceptual:** Condiciones internas (propias del colaborador) y externas (relativas al entorno laboral) que influyen positiva o negativamente en el proceso de integración laboral de las personas con TDAH y TDA.
- **Definición operacional:** Identificación de barreras, desafíos y facilitadores en el entorno laboral de los colaboradores con TDAH y TDA, recopilados mediante análisis de experiencias personales y estudios de caso.
- **Definición instrumental:** Guías de entrevista y cuestionarios cualitativos diseñados para explorar barreras y facilitadores en la integración laboral.

Variables de los objetivos específicos

Objetivos específicos

- 1. Identificar las principales barreras que han enfrentado los colaboradores con TDAH y TDA en su integración dentro de empresas transnacionales.**
 - **VD:** Barreras para la integración laboral.
 - **Definición conceptual:** Obstáculos internos o externos que dificultan la inclusión y adaptación efectiva de personas con TDAH y TDA en su entorno laboral.
 - **Definición operacional:** Frecuencia y tipo de barreras reportadas por colaboradores con TDAH y TDA, evaluadas a través de entrevistas.

- **Definición instrumental:** Categorías de barreras desarrolladas a partir de análisis de contenido cualitativo de entrevistas.

2. Analizar el impacto de la inatención, impulsividad e hiperactividad en el desempeño y las relaciones interpersonales de los colaboradores con TDAH y TDA.

- **VI:** Inatención, impulsividad e hiperactividad.
 - **Definición conceptual:** Manifestaciones centrales del TDAH y TDA que influyen en la capacidad para desempeñarse laboralmente y establecer relaciones interpersonales.
 - **Definición operacional:** Presencia y grado de estos síntomas, evaluados mediante autorreportes y observación indirecta en entrevistas.
 - **Definición instrumental:** Indicadores de impacto en desempeño y relaciones obtenidos a partir de guías de entrevistas cualitativas.
- **VD:** Desempeño y relaciones interpersonales.
 - **Definición conceptual:** Cumplimiento de responsabilidades laborales y calidad de las interacciones con compañeros, supervisores y otros en el entorno laboral.
 - **Definición operacional:** Valoraciones subjetivas del desempeño y calidad de relaciones reportadas por los colaboradores con TDAH y TDA.
 - **Definición instrumental:** Escalas y guías de entrevista adaptadas para evaluar desempeño y relaciones.

3. Describir las estrategias de afrontamiento utilizadas por los colaboradores con TDAH y TDA para superar las dificultades en el entorno laboral.

- **VI:** Estrategias de afrontamiento.
 - **Definición conceptual:** Conjunto de acciones y recursos utilizados por los colaboradores con TDAH y TDA para manejar los desafíos asociados a su condición en el ámbito laboral.
 - **Definición operacional:** Tipos de estrategias reportadas y su efectividad percibida, recogidas mediante entrevistas y análisis de experiencias.
 - **Definición instrumental:** Categorización de estrategias basada en análisis de contenido de entrevistas y cuestionarios.

4. Desarrollar la estructura, variables y recursos necesarios para la aplicación de las herramientas de afrontamiento que se propondrán a partir de los hallazgos de esta investigación.

- **VD:** Herramientas de afrontamiento propuestas.
 - **Definición conceptual:** Conjunto de recursos prácticos diseñados para facilitar la integración laboral de personas con TDAH y TDA.
 - **Definición operacional:** Prototipos de herramientas estructuradas con base en los hallazgos del análisis de factores y estrategias previas.
 - **Definición instrumental:** Documentos y guías metodológicas propuestas como producto final de la investigación.

Técnicas de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizará el análisis de contenido temático. Esta técnica tiene como objetivo identificar barreras, factores y estrategias de afrontamiento reportadas por colaboradores con TDAH y TDA en su entorno laboral.

El procedimiento de esta técnica consiste en:

1. **Transcripción:** Transcribir las entrevistas semiestructuradas realizadas a los participantes, manteniendo un registro fiel del contenido expresado.
2. **Familiarización:** Leer repetidamente las transcripciones para comprender el contexto y las respuestas proporcionadas por los participantes.
3. **Codificación:**
 - Inicial: Marcar segmentos de texto relevantes relacionados con barreras, factores de impacto y estrategias de afrontamiento.
 - Axial: Agrupar los códigos iniciales en categorías más amplias como "barreras organizacionales", "impacto de síntomas" o "estrategias personales".
4. **Construcción de temas:** Identificar temas principales que surgen de las categorías (por ejemplo, "falta de adaptaciones laborales", "desafíos en relaciones interpersonales", "uso de tecnología para organización").
5. **Validación:** Realizar triangulación de datos comparando hallazgos de entrevistas con observaciones, para garantizar la coherencia.

6. **Interpretación:** Generar análisis descriptivos y explicativos de los temas identificados, vinculándolos con los objetivos específicos.

Procedimiento para garantizar validez de los datos

Para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados combinando datos provenientes de entrevistas y literatura previa, se utilizará la mencionada triangulación metodológica, que consiste en comparar los hallazgos cualitativos de las entrevistas y los marcos teóricos existentes, para así identificar áreas donde los datos coinciden y posibles discrepancias, explicándolas en el análisis.

Procedimientos para mantener la confidencialidad y protección de la población participante

Confidencialidad y ética

Los datos personales serán protegidos mediante el uso de identificadores alfanuméricos y almacenamiento seguro de la información.

Ética de la investigación

- Consentimiento informado: Los participantes firmarán un documento que detalla los objetivos del estudio, procedimientos y derechos de los involucrados.
- Respeto por la autonomía: Se garantizará la libre participación y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

- Prevención de daño: Las actividades serán diseñadas para minimizar cualquier posible efecto adverso en los participantes.

Cronograma

Se entrevistó a los 5 participantes en sesiones virtuales de 1 hora cada entrevista aproximadamente en el plazo de 1 mes y medio entre marzo y abril del 2025, aplicando aproximadamente una entrevista por semana.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se trabajó con 5 personas diagnosticadas con TDAH por un profesional experto en salud mental, además estos participantes trabajan en empresas transnacionales. De los cuales 4 son mujeres y 1 hombre. Tras realizar las entrevistas propuestas en el marco metodológico, se procedió a transcribir la información recopilada en las mismas y agruparlas en 5 categorías para analizar dicha información: la adaptación y aceptación del diagnóstico, barreras a la hora de la integración laboral, desempeño de responsabilidades laborales, impacto de los síntomas del TDAH en relaciones laborales y las estrategias de afrontamiento y recursos utilizados. A continuación, se procede a analizar la información según estas categorías.

Con respecto a la aceptación del diagnóstico del TDAH, los participantes refieren que el mismo implicó dificultades a nivel social y académico principalmente ya que eran niños más “dispersos” y distraídos que el resto de sus pares (N.S., A.M.). Además de demostrar claros síntomas de hiperactividad desde niños, dificultad para prestar atención en clase, sentarse a estudiar por periodos prolongados o dejar pertenencias olvidadas (N.S., P.D.). También reconocen que el hecho de entender su diagnóstico desde temprana edad les ayudó a adaptarse y generar herramientas de adaptación que les funcionaran a cada uno. En la etapa adolescente mencionan que los síntomas del diagnóstico van afectando cada vez más de manera gradual, debido a la dificultad académica. (N.S.) Por otro lado, en su mayoría fueron niños y niñas que estaban involucrados en el deporte y/o actividades artísticas.

En cuanto a las barreras que se presentan a la hora de la integración laboral, explicaron que es complicado mantener una alta carga laboral de manera ordenada (A.M.), ya que esto puede llegar a aturdir o desgastar mentalmente a la persona por la presión que siente de terminar todo su

trabajo de manera rápida y apresurada (N.S.). Todos los participantes coincidieron en que esta abrumación que causa visualizar tanta carga laboral, muchas veces resulta en la procrastinación de las tareas y prefieren distraerse o evitar hacer las responsabilidades que les corresponden, hasta llegar a un punto de trabajar bajo presión para completar dichas tareas. Mencionaron el estrés que esto podía causar, por el simple hecho de pensar en las tareas que les corresponden y a la vez ser conscientes de la capacidad extraordinaria de trabajar bajo presión. En esta misma categoría se puede identificar la dificultad de trabajar con distracciones por parte de compañeros (P.D.).

Además, concuerdan en la dificultad que representa cumplir un horario establecido y la estructura extrema de las organizaciones, en especial cuando no tienen descansos por muchas horas (N.R.), ya que muchas veces les ayuda regirse bajo sus propios tiempos para poder organizar sus responsabilidades laborales. Coinciden en lo retadoras que pueden resultar las reuniones o presentaciones grupales muy largas, ya que los lapsos de concentración a un solo estímulo pueden implicar una dificultad, en especial si el interés ante dicha reunión es bajo. Lo cual ejemplifica otra de las dificultades, prestarle atención o realizar tareas de temas que no les interesan tanto cómo otros. Los participantes concuerdan en que, socialmente el TDAH aún implica estereotipos para las personas que lo presentan, por lo que prefieren demostrar la calidad de su trabajo antes de comunicar su trastorno (E.M.), así como comentan que, si mencionan que tienden a ser personas distraídas, sus compañeros tienden a hacer comentarios despectivos aludiendo a que es algo notable (P.D.). Por otro lado, el contexto sociocultural juega un importante papel en el apoyo por parte de compañeros y líderes de empresas transnacionales, ya que una de las participantes reside y trabaja en una empresa en Inglaterra y explica que la misma está con una cultura de inclusión y diversidad bastante fortalecida y “su jefa le apoya mucho en su manera de trabajar”, dado que ella, además, entrega buenos resultados (E.M.). También se encuentran experiencias distintas con

respecto a la presencialidad y la virtualidad, los 5 participantes trabajan en modelo híbrido, algunos de ellos mencionan trabajar mejor desde sus casas, ya que es “un espacio donde se pueden concentrar mejor” y no hay tantas distracciones (A.M., N.S., P.D.), así como otros participantes refieren concentrarse y ser más productivos cuando van a la oficina (E.M.).

En el análisis de resultados relacionado al desempeño de responsabilidades laborales diarias se identificó que, dentro de la diversidad de pensamientos que existe en el TDAH, algunos de los participantes mencionan la necesidad de que se les brinde más libertad a la hora de realizar su trabajo y no tener una guía tan estructurada de cómo deben entregar sus tareas (N.R.), por otro lado, E.M. refiere que necesita un poco más de guía y le funciona en su desempeño diario. Las personas entrevistadas mencionan ser personas con un desempeño de calidad en cada uno de sus trabajos a pesar de las dificultades que su trastorno representa y gracias a las herramientas y recursos personalizados que han podido encontrar que les funcionan. Las dificultades en cuanto a mantención de la concentración por tiempos prolongados se dan principalmente en reuniones grupales muy extensas (N.R.) y en la realización de tareas complejas que implican mucha organización a largo plazo(A.M.). Todos los participantes reconocieron trabajar de manera eficiente, efectiva y de calidad al hacerlo bajo presión, lo cual se identificó como una fortaleza en estos sujetos, son capaces de realizar trabajos complejos y detallados en cortos periodos de tiempo en un contexto de presión o cercanía a la hora de entrega. Inclusive ejemplifican que en ocasiones tienen desempeño superior a muchos de sus compañeros y gracias la hiperconcentración que implica en ocasiones el TDAH, puede terminar el trabajo de 1 semana, en 1 día (E.M.). Lo cual demuestra que el entorno laboral tradicional no está diseñado para colaboradores con TDAH. En ocasiones refieren que “leer correos muy largos” (E.M.) o seguir instrucciones por escrito (N.S.), se les dificulta debido a lo abrumador que puede llegar a ser no entender alguna parte de los que

se solicita o leer varias veces el texto y que su mente no logre procesar, analizar y comprender lo que se les solicita, lo cual se puede tornar en procrastinación y afectar su desempeño. A.M. refiere que es muy común que se le olvide las fechas para las cuales son los trabajos que debe entregar, a menos que lo tenga anotado, asegura que no es capaz de retener esta información.

En lo que respecta al impacto de los síntomas del TDAH en las relaciones laborales, algunos de los entrevistados sufren dificultades con la comunicación. Una de ellas refiere que necesita que las tareas se las expliquen de forma literal y así es cómo mejor las entiende, si su jefe le pide algo “urgente” ella menciona que “hace lo imposible por terminar esta tarea lo más rápido y eficiente posible” aunque esto implique sacrificar tiempos de su vida personal, por lo cual ha recibido retroalimentación de su jefe de que es “urgente” dentro de horario laboral; a lo que ella menciona que necesita instrucciones detalladas con plazos claros (E.M). Esto a diferencia de N.R quien refiere necesitar un poco más de flexibilidad en la manera en la que le dan instrucciones para así trabajar a su manera y entregar resultados de calidad.

A.M., por ejemplo, comenta necesitar instrucciones claras al inicio de una nueva tarea y una vez que la domina necesita más libertad para realizarla. Sin embargo, estos tres participantes coinciden en que sus empresas no necesariamente se adaptan a su manera de trabajar. También refieren que, en contextos sociolaborales, son personas bastante “inquietas” lo cual a veces puede ser mal visto en el ambiente corporativo, aunque sean personas que cumplen con su trabajo y esto puede generar un impacto negativo en la persona ya que se siente “constantemente monitoreada” y se puede interpretar cómo problemas de conducta, cuando en realidad, reconocen que es parte de su hiperactividad y distracción (N.R).

Una de las entrevistadas refiere que a nivel social por su constante necesidad de interrumpir a las personas para aportar sus ideas y querer generar conexiones, a veces no logra identificar qué tanto compartir con sus amistades laborales y en ocasiones, debido a su hiperactividad, tiende a compartir de más, lo cual puede llegar a perjudicarle sociolaboralmente (P.D.). Esta participante también refiere recibir comentarios con respecto a lo “despistada” que sus compañeros consideran que es, lo cual menciona que le afecta y le parece “inapropiado” ya que eso no define su profesionalismo. Los participantes además coinciden en que durante una reunión larga en donde participan varias personas y deben únicamente prestar atención, son espacios que representan un real desafío para estas personas y necesitan estar moviéndose o levantándose de sus asientos, inclusive haciendo dibujos aparte o cualquier otro estímulo que les ayude a prestar atención, lo cual a nivel corporativo puede ser mal visto.

Por último, en lo referente a las estrategias de afrontamiento y recursos utilizados por los entrevistados, todos refieren tener maneras únicas de organizar sus tareas del día a día; desde describirse cómo desorganizado al escribir sus responsabilidades en un chat consigo mismo (N.S.), con un calendario digital y destinar espacios en su calendario de no más de 30 minutos para trabajar en un proyecto en específico, ya que más de ese lapso de tiempo, la concentración se dificulta (A.M.), tener listas en Excel y presentarle a su líder listas de las tareas en las que está trabajando, ya que esto le ayuda a sentir compromiso y presión de realizar sus tareas (P.D.), utilizar herramientas digitales como Notion, que incluye un calendario y un espacio para desglosar las responsabilidades en tareas más cortas (N.R.) o generar planes de acción en Excel con fechas de entrega y pasos que conlleva un proyecto (E.M.).

Si bien cada uno de ellos tiene sus distintas herramientas que utilizan, todos aseguran que sus maneras de trabajo son desorganizadas y únicas; afirman que las estrategias muy estructuradas

pueden abrumar y llevarlos a la procrastinación (A.M., N.S.). Con respecto a las herramientas de planificación, A.M. asegura que no puede utilizar una sola por mucho tiempo, porque tiende a abandonar estas herramientas, sino que cambia de estrategia cada que se cansa de la anterior, además explica que una de las herramientas que le ayudan con su organización son los Gantt Charts. Cada uno de ellos tiene herramientas únicas que le facilita de una u otra manera organizar sus responsabilidades, algunos de ellos refieren preferir las herramientas digitales (A.M., N.R.), así como otros aseguran necesitar de las herramientas físicas como planificadores o pizarras para visualizar sus responsabilidades (N.S., P.D.).

Muchas de las estrategias que usan los participantes para poner atención incluyen: movimientos continuos de extremidades, utilizan música, series u otros estímulos visuales, auditivos y sensoriales y en general necesitan múltiples estímulos a la vez. También coinciden en que suelen interrumpir a las personas a la hora de hablar ya sea porque sienten que se les va a olvidar la idea que quieren compartir o porque la consideran tan valiosa que, si no la externan, no van a encontrar otro momento para hacerlo (N.S., P.D.). Mencionan que una de las herramientas que resultan útiles, es ponerse plazos o fechas límites personales para terminar una tarea, los cuales no necesariamente representan la fecha de entrega real, es un límite personal inventado para presionarse a completar lo que deben (N.S., E.M.). Algunos entrevistados aseguran que en general, es complicado permanecer por mucho tiempo quieto, resulta abrumador o inclusive refieren que les genera ansiedad (N.S., E.M., N.R.). Aunque N.S. comenta que cuando se concentra se “paraliza” por mucho tiempo y tiene lapsos de hiperconcentración para ciertas tareas un poco más mecánicas y A.M. refiere ser una persona bastante tranquila que logra permanecer sin moverse por largos periodos de tiempo.

Todas las transnacionales en las que trabajan los participantes tienen algún tipo de seguro médico que les cubre servicios de psicología y/o psiquiatría anualmente.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Discusión de resultados

El presente estudio cualitativo permitió identificar una serie de factores que incluyen directamente en la integración efectiva de colaboradores con TDAH en empresas transnacionales. Gracias al análisis de cinco entrevistas a adultos diagnosticados con TDAH que trabajan en este tipo de empresas, surgen hallazgos que se relacionan con la literatura científica previamente revisada, para así profundizar y analizar sobre las barreras, fortalezas y necesidades específicas de dicha población en ambientes laborales.

Los participantes afirmaron que, desde su infancia, experimentan síntomas compatibles con el TDAH, como lo son la constante distracción y olvidos, hiperactividad motora y cognitiva e impulsividad, mismos que afectaron su desempeño académico y social. Dichas experiencias coinciden con lo planteado por Cubero Venegas (2006), quien explica que, si el TDAH no se aborda de manera adecuada en edades tempranas, este puede tener repercusiones significativas en la adultez, especialmente en el ámbito laboral. Berrocal (2011) también hace énfasis en la importancia del diagnóstico temprano y se pudo identificar en algunos entrevistados que lo perciben como una ventaja que les ayudó a entenderse mejor y desarrollar herramientas adaptativas para enfrentar las exigencias del entorno laboral. Si bien Shapiro Sánchez (2020) sostiene que, aunque los síntomas pueden disminuir con la edad, ciertas dificultades relacionadas a la inatención, impulsividad y desorganización, persisten, lo cual afirman los participantes que aún les impacta en su vida laboral. Además, la teoría asegura que el TDAH puede tener comorbilidad con trastornos de ansiedad (Shapiro Sánchez, 2020), tal como se identificó en 4 de los 5 participantes, resultando la integración efectiva de estos colaboradores en ambientes laborales.

Con respecto a las barreras personales identificadas, los participantes reflejan lo descrito por AEPap (2019) y Merino (2021): los adultos con TDAH experimentan dificultades para organizar tareas, mantener la atención en actividades monótonas, administrar el tiempo de manera efectiva, y seguir rutinas rígidas, lo cual puede llevar a afectaciones psicológicas, estrés y mayor riesgo de errores o procrastinación; estas dificultades además, pueden llegar a generar una menor estabilidad laboral y mayor rotación de puestos (Nagata *et al.*, 2019 y Fuermaier *et al.*, 2021), lo cual también se observa en algunos de los testimonios recolectados.

En lo relacionado a barreras laborales e individuales, se logra analizar la relación con AEPap (2019), quien confirma la presencia de dificultades en concentración, organización, memoria, planificación, tolerancia a la frustración y memoria como barreras importantes que afectan especialmente en la adultez, lo cual se evidenció en la totalidad de las entrevistas. Con respecto a la modalidad de trabajo (presencial, virtual, híbrido) relacionada a la concentración, algunos participantes logran concentrarse mejor en entornos virtuales donde perciben menos distracciones, a diferencia de la necesidad de un entorno un poco más estructurado que ofrece la presencialidad para otros participantes; lo cual se relaciona con la teoría sobre influencia del ambiente laboral (Nagata *et al.*, 2019) y la necesidad de adaptaciones ambientales personalizadas para minimizar las distracciones y así favorecer la concentración de personas con TDAH.

Los participantes coinciden en que jornadas laborales con exceso de estructura, sin descansos o con exceso de estímulos, cómo lo pueden ser las reuniones largas o trabajo en espacios abiertos, dificultan la concentración y resultan en sobrecarga mental. Dicho hallazgo refleja lo que plantea el DSM-V (2014) acerca de la baja tolerancia a tareas que requieren atención sostenida en personas con TDAH. Se identifica también en las descripciones de Merino (2021) acerca de la necesidad de adaptar el entorno de cada persona a las particularidades del trastorno.

Los participantes señalaron como una de las principales barreras, el estigma social y laboral que aún existe alrededor de este diagnóstico. Muchos de ellos prefieren no compartir su condición por miedo a ser percibidos como “distraídos”, “poco profesionales” o “problemáticos”, tal como menciona Jiménez Candamil con respecto a la exclusión de personas neurodivergentes por prejuicios o falta de comprensión en entornos corporativos. (Jiménez Candamil 2023)

Existen también, retos en la comunicación con líderes y compañeros. La necesidad de aclarar los plazos, los retos que puede representar recibir instrucciones imprecisas o inclusive el impacto emocional de comentarios despectivos por parte de colegas, esclarecen una falta de sensibilización, empatía e inclusión laboral entorno al TDAH. Estas barreras pueden resultar en una adaptación poco efectiva al entorno laboral y generar sentimientos de infravaloración o discriminación (Quintero, 2011, citado por Merino, 2021)

En entornos más inclusivos, como el caso de una de las participantes que trabaja en Reino Unido, reportan mejores experiencias y mayores niveles de bienestar, así lo plantea Rueda-López (2024), acerca de la importancia del clima y la cultura organizacional en la integración de personas neurodivergentes.

A pesar de las barreras que se experimentan por el TDAH, los entrevistados rescatan que, gracias a las herramientas propias para organizarse y la capacidad de poder identificar sus fortalezas, han alcanzado un alto nivel de desempeño profesional. Algunos señalaron que, gracias a la hiperconcentración, el cual es un estado común y recurrente en el TDAH, logran completar tareas complejas en tiempos reducidos, característica que coincide con lo que explica Hatak et al sobre la reacción entre al TDAH y rasgos positivos como la creatividad, perseverancia y la actitud emprendedora. Lo cual es de suma importancia dentro de los hallazgos, ya que demuestra cómo

entornos poco inclusivos de trabajo no siempre identifica o reconoce estas fortalezas (2021). Las dificultades que representan adaptarse a formatos rígidos, instrucciones extensas, tareas largas y poca flexibilidad de horarios, refuerza la necesidad de rediseñar los sistemas y métodos de trabajo para implementar alternativas más inclusivas y adaptadas a este tipo de colaboradores. Tal como plantea Shapiro Sánchez (2020), una gestión laboral eficiente del TDAH requiere enfoques personalizados que integren el uso de herramientas tecnológicas, ajustes en el entorno físico y apoyos psicosociales.

Uno de los aspectos principales en la presente investigación es el análisis y la identificación de estrategias de afrontamiento y herramientas utilizadas por los participantes. Lazarus y Folkman (1986) dividen dichas estrategias en aquellas orientadas al problema y las que van orientadas a la emoción y se lograron identificar ambas en los testimonios. Se observaron el uso de herramientas digitales (Notion, Excel, calendarios digitales) y físicas (como pizarras y planificadores), inclusive la implementación de estímulos sensoriales para mantener la atención como música, pausas y movimiento corporal.

Los participantes demostraron flexibilidad a la hora de cambiar de herramientas cuando la anterior deja de ser funcional, lo cual se ve directamente relacionado a lo que menciona Izquierdo Martínez (2020) con respecto a que las estrategias de afrontamiento en pacientes con TDAH no suelen ser fijas. Según Carver et al (1983), las personas adaptan sus estrategias dependiendo de la situación estresante y logran desarrollar mecanismos como la autoimposición de plazos para potenciar la productividad, hallazgos que se vieron reflejados en los participantes también.

Los entrevistados reconocen la efectividad de sus estrategias a pesar de que algunas de ellas han surgido de manera individual y empírica, sin necesariamente necesidad de apoyo

institucional explícito. Sin embargo, queda claro que el desarrollo autodidacta, esclarece la falta de una cultura empresarial inclusiva y consciente que promueva el entrenamiento en afrontamiento y habilidades de autorregulación, cómo lo sugiere Noguera Mena. (2021)

Por último, es importante reforzar el papel que juegan las empresas transnacionales cómo agentes clave en la integración efectiva de colaboradores con TDAH. Justo como Rueda-López (2024) resalta el reto que enfrentan estas empresas al adaptar políticas de inclusión en contextos con diversidad cultural que además son altamente competitivos. Si bien los participantes cuentan con seguros médicos privados proporcionados por sus empresas, que les incluye acceso a la salud mental, muchos de ellos siguen vivenciando inflexibilidad en las estructuras que realmente faciliten una personalización del trabajo. Así como plantea Jiménez Candamil (2023), con respecto a que las culturas organizacionales basadas en empatía, diversidad y salud mental, logra generar espacios más productivos y felices para los colaboradores neurodivergentes y el resto de sus equipos. Por ende, esta investigación sugiere que las empresas que invierten en estrategias inclusivas no solo cumplen un rol ético y social, sino que también fortalecen su rendimiento organizacional.

Además de los hallazgos obtenidos y como una contribución práctica derivada de esta investigación, se elaboró una propuesta de manual de herramientas y técnicas para sobrellevar el TDAH en contextos empresariales transnacionales, dirigido tanto a colaboradores diagnosticados con TDAH como a equipos de recursos humanos, líderes de equipo y áreas de inclusión organizacional. Este manual se encuentra disponible en los anexos del presente trabajo y tiene como objetivo proporcionar estrategias concretas de afrontamiento, adaptación y organización laboral basadas en la evidencia recogida durante el estudio y en la literatura revisada. La propuesta busca ser una guía práctica para facilitar entornos laborales más accesibles, flexibles y respetuosos

con la neurodivergencia, promoviendo así una integración más efectiva y sostenible de esta población en el ámbito corporativo global.

Limitaciones

Se identificaron ciertas limitaciones a lo largo de la investigación relacionadas al alcance, la metodología y la aplicabilidad de los resultados obtenidos. Una de las limitaciones recae en el tamaño de la muestra, ya que si bien, con las 5 entrevistas realizadas a personas con diagnóstico de TDAH que trabajan en empresas transnacionales, se logra cubrir la teoría del estudio cualitativo, al ser la muestra relativamente pequeña, los resultados no pueden generalizarse del todo a una población completa de colaboradores con TDAH en empresas transnacionales.

Por otro lado, en la selección intencional de la muestra, se eligieron aquellos voluntarios dispuestos a participar y compartir sus experiencias laborales; lo cual implica un sesgo potencial al entrevistar personas con mayor nivel de conciencia con respecto a su diagnóstico, acceso a recursos tanto laborales como personales, posicionando a la muestra en un estatus de privilegio, ya que las personas con TDAH que no cuentan con un diagnóstico formal, poco o nulo apoyo y/o condiciones laborales más restrictivas, no se ven a ver representadas en el estudio.

Una de las principales limitaciones de este estudio radica en las características sociodemográficas de la muestra seleccionada. Al centrarse exclusivamente en colaboradores diagnosticados con TDAH que laboran en empresas transnacionales, pertenecientes a un nivel socioeconómico medio-alto y con acceso a educación superior de calidad, los hallazgos reflejan las experiencias de una población con condiciones relativamente privilegiadas tanto en términos de oportunidades como de acceso a recursos diagnósticos y de acompañamiento psicológico.

Esta focalización limita la posibilidad de comprender las realidades de personas con TDAH que se desempeñan en empresas nacionales o en entornos laborales con menor desarrollo organizacional, donde la inclusión laboral no necesariamente forma parte de la cultura organizacional ni de las políticas internas. En estos contextos, la diversidad neurocognitiva puede ser menos visibilizada, y es probable que las personas con TDAH enfrenten mayores barreras para su integración, sin contar con los recursos, ajustes razonables o marcos de apoyo necesarios.

Asimismo, el estudio deja por fuera a personas que no han recibido un diagnóstico formal de TDAH, ya sea por falta de acceso a servicios de salud mental, desconocimiento de la condición o estigma asociado. Esta exclusión limita la comprensión de las experiencias de quienes enfrentan desafíos similares sin contar con una validación clínica que facilite la búsqueda de estrategias de afrontamiento o de apoyos institucionales.

Al entrevistar principalmente a personas que trabajan en contextos latinoamericanos, a excepción de una de las entrevistadas que trabaja en Inglaterra, se logró contrastar diferencias que existen en entornos laborales más inclusivos. Lo cual limita la posibilidad de hacer una comparación sistemática de cómo varían las políticas organizacionales en diferentes contextos sociales y culturales de distintas partes del mundo.

El estudio únicamente representa la vivencia del contexto actual de los participantes y su experiencia con el TDAH, sin embargo, no se toma en cuenta cómo las estrategias de afrontamiento, integración a distintos contextos o barreras percibidas pueden variar con el tiempo en función de cambios organizacionales, personales o las variables propias del TDAH en la adultez.

Con respecto a la teoría revisada para este estudio, una gran parte de la bibliografía actual con respecto a TDAH está centrada en la población infantil, lo cual limita la literatura científica sobre la experiencia laboral de adultos con TDAH en entornos empresariales. Sin embargo, fue necesario acudir y complementar la revisión teórica con estudios de psicología laboral y neurodiversidad en general.

A pesar de las limitaciones mencionadas, el estudio aporta un enfoque integral y profundo sobre una temática poco estudiada en el ámbito organizacional latinoamericano, dando paso a futuras investigaciones que puedan expandir, complementar y aplicar estos hallazgos en distintos contextos.

Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo principal identificar y comprender a profundidad aquellos factores que incluyen en la integración efectiva de personas adultas con diagnóstico de Trastorno por Déficit Atencional e Hiperactividad (TDAH) en ambientes laborales de empresas transnacionales, lo cual permitió dar visibilidad a una población cuyas experiencias laborales aún no están suficientemente estudiadas y abordadas en contextos latinoamericanos especialmente.

Los hallazgos muestran que este trastorno en la adultez aún se manifiesta de manera significativa, particularmente en aspectos como la atención sostenida, la gestión del tiempo, la organización y estructura y la autorregulación emocional. Dichos retos, son respaldados por la literatura científica previa (Merino, 2021; Shapiro Sánchez, 2020; DSM-V, 2014) y se ven reflejados como dificultades para cumplir responsabilidades laborales, en especial en entornos altamente estructurados y/o poco flexibles, cómo lo suelen ser muchas empresas transnacionales.

Este estudio también esclarece cómo los participantes han desarrollado estrategias y herramientas de afrontamiento únicas y funcionales a nivel laboral, en su mayoría de manera autodidactas, para lograr adaptarse y facilitar su productividad. Estas personas logran adaptar su entorno laboral, para así, facilitar su productividad con herramientas cómo planificadores digitales, estructuración y segmentación de tareas, autoimposición de plazos y estímulos multisensoriales. Estas adaptaciones coinciden con las teorías de afrontamiento y autorregulación que explican algunos autores (Lazarus & Folkman, 1986; Carver et al., 1983; Izquierdo Martínez, 2020). Además, se evidencia que, con los recursos y herramientas adecuados, las personas con TDAH logran desempeñarse y desenvolverse de manera exitosa en entornos altamente exigentes.

Siguen existiendo barreras relacionadas al estigma relacionado a las personas con TDAH, la desinformación con respecto a salud mental que persiste en las organizaciones, así como la falta de espacios de diálogo abierto sobre neurodivergencia, políticas inclusivas al respecto y modelos de trabajo que se adapten a la misma. Se identifica una importante necesidad de abordar estos estereotipos y estigmas ya que impactan no solo la imagen de estos colaboradores, sino inclusive la inseguridad de estos a comunicar sus necesidades o diagnóstico por miedo a ser juzgados.

Se logra también identificar la influencia que tiene el entorno social y organizacional en el bienestar e integración laboral de personas con TDAH. La capacidad de comprensión de los líderes, el acceso a políticas inclusivas, la posibilidad de trabajar en formatos flexibles (como lo es el horario híbrido) y en general la cultura organizacional, son elementos sumamente valiosos para la integración efectiva y experiencia laboral de estas personas. Aquellos que trabajan en contextos más inclusivos reportan mayor apoyo, menor estrés y mejor desempeño, lo cual coincide con lo señalado por Rueda-López (2024) y Jiménez Candamil (2023).

En conclusión, la presente investigación confirma que el TDAH no implica una incapacidad para la integración laboral efectiva, en cambio es una condición que requiere adaptación, ajustes y comprensión a nivel organizacional e individual, lo cual adaptado de la manera correcta, incluso puede ser un beneficio tanto para las organizaciones, cómo para el individuo, ya que una persona con TDAH en el entorno adecuado logra resultados distintivos, creativos y diferenciadores gracias a sus habilidades, más allá de las dificultades que refuerza un entorno no adecuado. Lo cual evidencia que las barreras no están en el colaborador, sino en la falta de recursos y esfuerzos por que los mismos puedan potenciar al máximo sus fortalezas. Las empresas transnacionales, por su alcance y estructura, tienen la capacidad y responsabilidad de promover

políticas inclusivas que no solo beneficien a sus colaboradores con TDAH, sino que también potencien la diversidad, la innovación y el bienestar general en sus equipos de trabajo.

Recomendaciones

Se proponen las recomendaciones a continuación, basadas en los hallazgos obtenidos en la presente investigación, con el fin de promover una integración laboral más efectiva e inclusiva para personas adultas con diagnóstico de TDAH en empresas transnacionales:

Para empresas transnacionales:

- Implementar programas psicoeducativos internos dirigidos a líderes y equipos de trabajo, con el fin de reducir los estigmas alrededor del TDAH y otras condiciones del neurodesarrollo.
- Implementar políticas de inclusividad con respecto a la neurodivergencia para promover una cultura organizacional inclusiva desde los valores y buenas prácticas de las empresas, así como incluir explícitamente al TDAH y a otras formas de neurodivergencia dentro de las políticas de diversidad, equidad e inclusión de la empresa.
- Evaluar periódicamente la efectividad de dichas políticas mediante encuestas internas, análisis de desempeño y espacios de retroalimentación anónima.
- Fomentar flexibilidad y ajustes personalizados para los colaboradores como pausas activas, maneras de dar las instrucciones y horarios menos rígidos, implementación de modalidades virtuales e híbridas, con el fin de optimizar y facilitar tanto el desempeño de estos colaboradores como su aporte a las empresas.

- Invertir tiempo y recursos en talleres y herramientas sobre técnicas organizacionales personalizadas, como: manejo del tiempo, autorregulación emocional, manejo del estrés y la ansiedad, aprovechamiento de herramientas digitales, para que los colaboradores aumenten su motivación y desempeño gracias a herramientas y recursos adecuados según sus necesidades cognitivas.
- Implementación de espacios adaptados a personas que necesitan menos distracciones (como salas cerradas) y para aquellos que requieren más estímulos a la hora de concentrarse (espacios con más colores, distintos asientos, estímulos visuales y sensoriales).
- Fomentar la autonomía funcional, reconociendo que muchas personas con TDAH desarrollan estrategias propias altamente eficaces cuando se les otorga confianza y flexibilidad.
- Garantizar el acceso y apertura a servicios psicológicos o psiquiátricos por medio de seguros médicos privados
- Implementar sesiones de coaching y mentoría organizacional o terapia ocupacional de manera que, personas neurodivergentes u otras personas dentro de contextos de inclusión puedan ser casos de éxito y guiar a futuros colaboradores con estas condiciones a ser exitosos en su trabajo, lo cual inherentemente promovería la motivación.

Para futuros estudiantes:

- Explorar ramas de la psicología poco convencionales, cómo lo es la psicología organizacional, ya que suele ser un área con mucha oportunidad de estudio y sobre todo grandes oportunidades laborales con oportunidades de crecimiento.
- Abordar los trastornos mentales más allá de una perspectiva clínica e indagar a nivel integral cómo en diferentes contextos del día a día también hay oportunidad de generar impacto y ayudar a personas que lo necesitan.
- Desestigmatizar como profesionales de la salud mental los trastornos del desarrollo dejándose llevar por las barreras, limitaciones y dificultades que usualmente tiende a mostrar la teoría. Por ejemplo, tal como demuestra el presente estudio, el TDAH puede llegar a ser una gran ventaja en entornos laborales
- Se sugiere que futuras investigaciones amplíen el espectro de la muestra hacia poblaciones más diversas en términos socioeconómicos, diagnósticos y de contexto laboral, con el fin de construir una visión más integral y representativa de la integración laboral de personas con TDAH.

Para la Facultad de Psicología:

- Promover la Psicología Organizacional como una gran oportunidad de área de desarrollo laboral para los estudiantes, descentralizando la idea de que los estudiantes deben buscar principalmente el área clínica.
- Así como alentar a los estudiantes de licenciatura a explorar tesis de graduación en el ámbito organizacional también.

Referencias

- Asociación Española de Pediatría de Atención Primaria (AEPap). (2019). *Trastorno por déficit de atención e hiperactividad en el adulto (TDAH)*. Grupo de Trabajo de Salud Mental de la Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria (SEMergen).
<https://semergen.es/files/docs/grupos/salud%20mental/adultoTDAH.pdf>
- American Psychiatric Association. (2013). *DSM-5: Guía de consulta del manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*.
<https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Arguedas, C., & Chaves, G. (2016). Validación de instrumentos de evaluación clínica en Costa Rica: Una revisión. *Cúpula*, 35(1), 33–45.
- Barkley, R. A. (2016). ADHD in the workplace: Challenges and strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 408–421.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/PMC4431996/>
- Berrocal, M., Peskin, V., Weiss, N., Schuler, J., Monge, S., McGough, J. J., Chavira, D., Bagnarello, M., Herrera, L., & Mathews, C. A. (2011). *Prevalencia y tamizaje del Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad en Costa Rica*. *Vertex: Revista Argentina de Psiquiatría*, 22(99), 337–342.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4431996/>
- Bradshaw, C., Atkinson, S., & Doody, O. (2019). Employing a qualitative description approach in health care research. En *Global Qualitative Nursing Research*, 6, 2333393619842232.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29204457/>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. London: SAGE Publications.

- Castillo-Montoya, M. (2016). *Preparing for Interview Research: The Interview Protocol Refinement Framework*. *The Qualitative Report*, 21(5), 811–831.
<https://doi.org/10.46743/2160-3715/2016.2337>
- Castro-Alvarado, C., Garita-Vega, R. & Campos-Cruz, V. (2015). Trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH): ¿es correcto el manejo familiar?. En *Rev Hisp Cienc Salud*, 1(2). <https://www.uhsalud.com/index.php/revhispano/article/view/74/37>
- Cubero Venegas, C. M. (2006). Los trastornos de la atención con o sin hiperactividad: una mirada teórica desde lo pedagógico. En *Actualidades Investigativas en Educación*, 6(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44760113>
- Delgado, J., & Ramos, P. (2020). Evaluación del TDAH en contextos educativos: Un enfoque práctico. *Dilemas Contemporáneos en Educación*, 7(4), 123–139.
<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/4657/4471/>
- Fuermaier, A. B. M., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S. & Tucha, O. (2021). ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning. En *J Neural Transm*, 128, pp.1021–1031.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00702-021-02309-z>
- Grupo Poësis. (n.d.). Psicólogos expertos en TDAH en adultos.
<https://www.psicologosencostarica.com/expertos-en-tdah-en-adultos/>
- Gutiérrez, M. (2020). Factores de éxito en programas de inclusión educativa. *Revista Académica de Psicopedagogía*, 6(3), 134–146.
<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/article/view/1307>
- Hatak, I., Chang, M., Harms, R., & Wiklund, J. (2021). ADHD symptoms, entrepreneurial passion, and entrepreneurial performance. *Small Business Economics*, 57(4), 1693–1713.
<https://doi.org/10.1007/s11187-020-00397-x>
- Izquierdo Martínez, M. A. (2020). *Estrategias de afrontamiento: Una revisión teórica*. [Tesis]. Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6889/Izquierdo%20Mart%c3%adnez%20Miluska%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez Candamil, G. F. (2023). Felicidad organizacional y neurodiversidad: Una revisión sistemática.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7243/FELICIDAD%20ORGANIZACIONAL%20Y%20NEURODIVERSIDAD%20UNA%20REVISION%20SISTEMATICA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Kallio, H., Pietilä, A.-M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. En *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954–2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>

Kessler, R. C., Adler, L., Ames, M., & Demler, O. (2017). Work impairment in adult ADHD. *American Journal of Psychiatry*, 174(2), 125–134. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27859581/>

Martínez-Raga, J. (2021). Repercusión en la persona adulta del TDAH no abordado en la infancia y adolescencia. *Adolescere*, 9(2), 24–29.

https://www.adolescere.es/revista/pdf/volumen-IX-n2-2021/2021-n2-24_29-Simposio-Repercusion-en-la-persona-adulta-del-TDAH-no-abordado-en-la-infancia-y-adolescencia.pdf

Merino Izquierdo, A. (2021). *Propuesta de intervención para la mejora de la situación sociolaboral de las personas adultas con TDAH* [Trabajo Fin de Máster, Universidad de Valladolid]. UVaDOC. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/49559>

Mora Romero, J. L. & Mariscal Rosado, Z., M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. En *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, año VII, 100. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

- Nagata, M., Nagata, T., Inoue, A., Mori, K & Matsuda, S. (2019). Effect Modification by Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) Symptoms on the Association of Psychosocial Work Environments With Psychological Distress and Work Engagement. En *Frontiers in Psychiatry*, v. 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2019.00166>
- Noguera Mena, H. (2021). Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. En *Enfermería Actual de Costa Rica*, 40. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-45682021000100008&script=sci_arttext
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2020). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533–544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Portuguez Esquivel, D. R. & Ruiz Arroyo, B. S. (2019). Factores sociales asociados a la ansiedad en adolescentes. *Revista de Ciencias Sociales UNA*, Universidad Nacional de Costa Rica, 45(3), 78–92. <https://repositorio.una.ac.cr/items/19195970-4076-479c-8ea2-4dc9cdb24705>
- Rueda-López, R., Aja-Valle, J., García-García, L., & Vázquez-García, M. J. (2024). *La influencia del liderazgo inclusivo sobre el bienestar laboral de las personas trabajadoras*. *Revista Galega de Economía*, 33(1). <https://doi.org/10.15304/rge.33.1.9412>
- Ruiz-Gómez, M. (2022). Revisión sobre el impacto psicológico del TDAH en adultos. *Revista Internacional de Ciencias Psicológicas*, 14(2), 87–102. <https://riucv.ucv.es/bitstream/handle/20.500.12466/1375/19%20con%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santamaría Cusco, E. J. (2024). Impacto de la falta de diagnóstico del TDAH en adultos. [Tesis]. Universidad de las Américas, Quito. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/15961/1/UDLA-EC-TMPC-2024-13.pdf>

Shapiro Sánchez, A. M. (2020). Generalidades del trastorno por déficit atencional con hiperactividad e impulsividad (TDAH) desde el punto de vista del desarrollo de la vida. En *Revista Cúpula*, 35(1).

<https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art03.pdf>

Stein, D. J., Koenen, K. C., Friedman, M. J., & Hill, E. D. (2015). The neurobiology of posttraumatic stress disorder. *Journal of Psychiatry & Neuroscience*, 40(4), 200–211.

<https://doi.org/10.1503/jpn.140099>

Vaismoradi, M., & Snelgrove, S. (2019). Theme in qualitative content analysis and thematic analysis. En *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 21(1), Art. 6. <https://doi.org/10.17169/fqs-21.1.3376>

Anexos

Anexo 01: Instrumento

Muy buenos días (tardes), mi nombre es Ángela Monge, esta es una entrevista para una investigación que estoy realizando para obtener el grado de Licenciatura en Psicología en la UNIBE. Toda la información que me brinde es estrictamente confidencial y anónima. El tiempo aproximado que tardaremos, es de 40 minutos.

Introducción y preguntas rompehielos

1. ¿Cuándo fue diagnosticado con TDAH/TDA?
2. ¿Cómo ha sido el proceso de aceptación de su diagnóstico?
3. ¿Ha compartido su diagnóstico con sus empleadores o compañeros de trabajo? ¿Cómo ha sido esa experiencia?

Sección 1: Barreras en la integración laboral

4. Desde su perspectiva, ¿cuáles han sido los principales desafíos que ha enfrentado al integrarse a su entorno laboral?
5. ¿Qué aspectos del entorno laboral (por ejemplo, políticas internas, comunicación, estructura de la empresa, horarios) le han resultado más desafiantes?
6. En cuanto a su carga laboral, tipos de tareas y plazos, ¿ha enfrentado dificultades específicas debido a su diagnóstico?

7. ¿Ha sentido falta de comprensión o apoyo por parte de compañeros o superiores debido a su condición?

8. ¿Ha notado alguna resistencia o prejuicio hacia sus necesidades por parte de sus compañeros o superiores?

Sección 2: Impacto de los síntomas en el desempeño y las relaciones laborales

9. ¿Podría describir cómo su diagnóstico influye en su desempeño laboral diario, especialmente en términos de mantener la concentración en sus tareas y en su capacidad para seguir instrucciones o completar tareas complejas?

10. ¿Ha tenido dificultades para manejar plazos o entregar trabajos a tiempo debido a su diagnóstico?

11. ¿Cómo maneja situaciones que requieren organización y planificación detallada?

12. ¿De qué manera la impulsividad ha afectado su interacción con colegas o supervisores, incluyendo situaciones como interrumpir a otros, tomar decisiones apresuradas o experimentar consecuencias negativas en el trabajo?

13. ¿Cómo afecta la hiperactividad a su capacidad para permanecer sentado o trabajar en equipo durante períodos prolongados?

Sección 3: Estrategias de afrontamiento y recursos utilizados

14. ¿Qué estrategias o recursos ha implementado para manejar las dificultades relacionadas con su diagnóstico en el trabajo?

15. ¿Existen herramientas, tecnologías o métodos que le hayan ayudado a organizarse mejor o ser más productivo?

- ¿Ha realizado alguna adaptación en su espacio de trabajo para facilitar su concentración?-

¿Utiliza herramientas tecnológicas para mejorar su organización?

16. ¿Cómo maneja el estrés o la ansiedad relacionados con su condición en el entorno laboral?

17. ¿Recibe algún tipo de apoyo (interno o externo) para afrontar estos desafíos?-Por ejemplo: apoyo psicológico, coaching laboral, adaptaciones en el lugar de trabajo.

18. ¿Ha solicitado algún tipo de ajuste razonable a su empleador? ¿Cómo fue esa experiencia?

Muchas gracias por su tiempo y el valioso aporte para esta investigación.

Anexo 02: Consentimiento Informado



FACULTAD DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD DE IBEROAMÉRICA

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Factores que afectan la integración efectiva de colaboradores con TDAH y TDA en ambientes
laborales en empresas transnacionales**

Nombre de la persona investigadora: _____

Nombre de la persona participante: _____

Aspectos generales:

1. Este proyecto de investigación es desarrollado por Ángela Monge, estudiante de la Facultad de Psicología de la Universidad de Iberoamérica (UNIBE). El estudio forma parte del trabajo final de graduación bajo la modalidad de tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología. Para cualquier consulta, puede comunicarse con la investigadora al correo electrónico angelamonge0@gmail.com o al teléfono 7054-0060
2. El propósito de este estudio es analizar los factores que afectan la integración de colaboradores con diagnóstico de Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH) y Trastorno por Déficit de Atención (TDA) en empresas transnacionales. La investigación busca recopilar experiencias

personales que permitan desarrollar herramientas para mejorar la inclusión y el desempeño laboral de esta población.

3. La participación en este estudio consiste en una entrevista individual semiestructurada con una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se llevará a cabo en un lugar acordado entre el investigador y la persona participante o de manera virtual, según la conveniencia del participante. Durante la entrevista se recopilará información sobre experiencias laborales, barreras percibidas y estrategias de afrontamiento relacionadas con el diagnóstico de TDAH o TDA.

Con el consentimiento del participante, las entrevistas serán grabadas en audio únicamente para garantizar la fidelidad en el análisis de los datos. Dichas grabaciones serán almacenadas de forma segura y serán destruidas una vez finalizado el estudio.

4. Es posible que algunas preguntas despierten emociones relacionadas con experiencias personales o laborales. Si el participante experimenta malestar emocional, se le ofrecerá apoyo inicial y se referirá a un profesional en salud mental, de ser necesario. El estudio se realizará respetando estrictamente las necesidades y bienestar de los participantes.

5. La participación no implica beneficios materiales directos. Sin embargo, su aporte contribuirá significativamente al desarrollo de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con TDAH y TDA, lo cual podrá beneficiar a futuras investigaciones y prácticas laborales inclusivas.

6. Antes de firmar este consentimiento, el participante:

- Recibirá una explicación oral del contenido de este documento por parte de la investigadora.
- Tendrá la oportunidad de aclarar cualquier duda sobre su participación.
- Obtendrá los datos de contacto de la investigadora y de las instancias responsables para resolver cualquier inquietud.

7. Se entregará una copia de este formulario al participante para su uso personal.

8. La participación es completamente voluntaria. El participante tiene derecho a negarse a participar o a retirarse en cualquier momento del estudio, sin que esto afecte las medidas ofrecidas para minimizar riesgos o garantizar su bienestar.

9. Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y utilizada únicamente con fines académicos y científicos. Los resultados serán presentados de forma anónima y sin datos identificativos. Excepcionalmente, la confidencialidad podrá ser limitada en casos como: reportes de violencia hacia menores, riesgos de daño a terceros o a sí mismo.

10. Este estudio se realizará siguiendo las disposiciones establecidas en el Reglamento de Orden y Disciplina de los estudiantes de UNIBE y en el Código de Ética del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.

11. La firma de este documento no implica la renuncia a ningún derecho legal del participante.

FIRMA DEL CONSENTIMIENTO

Si firma esta hoja significa que:

- 1) Usted ha leído (o se le ha sido leído) toda la información descrita en este formulario,
- 2) Se le ha explicado adecuadamente las implicaciones de su participación en este estudio
- 3) Ha podido realizar preguntas para aclarar sus dudas y/o preocupaciones al respecto
- 4) Se le han contestado de modo satisfactoria sus preguntas
- 5) Por tanto, accede a participar como sujeto de investigación en este estudio

Nombre, (cédula) y firma de la persona participante

fecha

Nombre, cédula y firma del(la) investigador

fecha

Anexo 03: Propuesta

NeuroPotencia Laboral: Un Manual de Herramientas y Técnicas para sobrellevar el TDAH en Contextos Empresariales Transnacionales



Manual

Anexo 04. Carta filólogo

Alajuela, jueves 29 de mayo del 2025

Señora
Erika Coto Jiménez, Dra.
Decana de la Facultad de Psicología
Universidad de Iberoamérica, Unibe

Estimada decana:

En calidad de filólogo, hago constar que la estudiante Ángela Monge López, carné 20200227, quien cursa la carrera Licenciatura en Psicología, me presentó el trabajo final de graduación titulado “*Factores que afectan la integración efectiva de colaboradores con TDAH en ambientes laborales en empresas transnacionales*”, para la corrección de estilo y de vicios del lenguaje pasados al texto escrito.

Después de efectuada la revisión, aplicados los cambios pertinentes y comunicado las sugerencias respectivas, extendiendo el visto bueno a solicitud de la interesada.

Atentamente,



Alexander Hernández Aguilar
Filólogo, UCR
Título número inscripción 94-826
Teléfono 8836-9504