

Convocatoria de AMLE para artículos en edición especial: Replantando las estructuras, los estándares y el éxito de las escuelas de negocios para el aprendizaje y la educación en gestión neuroinclusiva

Fecha límite de envío: 14 de diciembre de 2026

Editores invitados:

Miriam Moeller (she/her), University of Queensland (Australia)

Dana L. Ott (she/her), University of Otago (New Zealand)

Matevž (Matt) Rašković, (he/him) University of Technology Auckland (New Zealand)

Sophie Hennekam (she/her), Audencia Business School (France)

Timothy J. Vogus (he/him), Vanderbilt University (USA)

Joy E. Beatty (she/her), Eastern Michigan University (USA)

Judith Clair (she/her), Boston College (USA)

Llamado para Papers

Las escuelas de negocios de todo el mundo están experimentando una rápida transformación, reflejando preguntas sobre su legitimidad social (Starkey & Tempest, 2025; University Chancellors Council, 2025), legitimidad e identidad (Alajoutsijärvi et al., 2015), cambios en la demografía estudiantil (Zhang et al., 2016), desarrollos tecnológicos (Clegg & Sarker, 2024; Hughes & Davis, 2024), y entendimientos en evolución de la justicia social, equidad, inclusión y pertenencia (Fiset et al., 2025). Durante este período de reevaluación y cambio, está creciendo el reconocimiento de que se estima que el 15-20% de la población mundial es neurodivergente (Doyle, 2020). Con más de la mitad de la Generación Z (1997-2012) que ahora se identifica como neurodivergente (Palumbo, 2025), se enfatiza la urgencia de avanzar en las conversaciones teóricas, empíricas y pedagógicas sobre a quién están destinados a servir los sistemas de enseñanza, evaluación y formación profesional de las escuelas de negocios, y cómo podrían evolucionar para lograr una mayor neuroinclusión.

La neurodiversidad, un término desarrollado colectivamente por individuos neurodivergentes (Botha et al., 2024), se refiere al espectro completo de variación natural en el funcionamiento cognitivo humano. Los individuos que se apartan de las normas neurocognitivas dominantes son a menudo descritos como neurodivergentes, abarcando perfiles cognitivos como los Trastornos del Espectro Autista (TEA), el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), dislexia, disgrafía, discalculia, dispraxia, el Síndrome de Tourette y otras formas de neurodivergencia (Doyle et al., en prensa; Quigley & Gallagher, 2025). Estas formas de neurodivergencia no son déficits a ser 'corregidos' sino que reflejan diferentes

patrones de percepción, atención, memoria y comunicación, lo que puede implicar tanto desafíos y fortalezas únicas en entornos educativos y laborales (Kersten et al., 2025; Shaw et al., 2024). Los individuos con TDAH, por ejemplo, se pueden destacar en la resolución de problemas que requieren dinamismo y rapidez (Doyle, 2020) pero enfrentan dificultades para mantener la concentración durante largas discusiones de casos o evaluaciones tradicionales. Los estudiantes con dislexia a menudo demuestran un fuerte razonamiento visual-espacial y creatividad (LeFevre-Levy et al., 2023), pero pueden enfrentar barreras cuando el trabajo del curso se basa en gran medida en la lectura y las tareas escritas bajo presión temporal.

Ha habido un aumento notable en el número de estudiantes neurodivergentes que ingresan a la educación superior en los últimos años, impulsado por una mayor conciencia y mejores vías de acceso (McDowall & Kiseleva, 2024). En el Reino Unido, por ejemplo, hasta el 2% de los estudiantes universitarios pueden cumplir con los criterios diagnósticos para TEA, con un 2-8% adicional potencialmente siendo TDAH (Ahmann et al., 2018; Anderson et al., 2019). La dislexia también está extendida, con aproximadamente el 5% de los estudiantes de educación superior siendo disléxicos (Clouder et al., 2020). No obstante, estas cifras probablemente subestiman la verdadera prevalencia de la neurodivergencia en los negocios y la educación superior, ya que muchos estudiantes permanecen sin diagnosticar o eligen no revelar su condición neurodivergente (Clouder et al., 2020; Kennedy et al., 2025).

Las escuelas de negocios tradicionalmente tienden a privilegiar formas limitadas de aprendizaje, expresión e interacción social (Clouder et al., 2020; Hennekam et al., 2025; McDowall & Kiseleva, 2024) que asumen la neurotipicidad y colocan la carga de adaptación en los individuos neurodivergentes (Milton, 2012; Milton et al., 2022). Este enfoque no reconoce que los desafíos de la neurodiversidad son fundamentalmente rupturas en la comprensión mutua entre personas neurodivergentes y neurotípicas basadas en diferencias en sus patrones de atención, comunicación e interpretación de la información social (por ejemplo, Williams, 2021), un problema de doble empatía (Milton, 2012; Milton et al., 2022) en lugar de una ceguera mental o falta de empatía de una de las partes. Ignorar el problema de la doble empatía produce expectativas pedagógicas que pueden perjudicar a aquellos cuyas fortalezas y necesidades no se alinean con estas normas implícitas, limitando su capacidad para participar plenamente y tener éxito. Por ejemplo, un miembro del personal académico neurotípico puede malinterpretar la falta de contacto visual o la expresión facial neutral de un estudiante neurodivergente como signos de falta de preparación o desinterés en lugar de estrategias intencionales para gestionar eficazmente el input sensorial y los recursos atencionales.

Pedagógicamente, el trabajo en grupo, un elemento central de muchas escuelas de negocios, asume de manera similar habilidades relacionales y de comunicación sólidas, que pueden no alinearse con todos los perfiles neurocognitivos. De manera similar, las características específicas de los estudiantes neurodivergentes, como la hiperconcentración entre aquellos con TDAH o el monotropismo, la tendencia a enfocar la atención en un pequeño o singular número de intereses, común entre los estudiantes autistas, a menudo se ignoran o se consideran irrelevantes (Wood, 2023). Además, los desafíos que enfrentan los estudiantes neurodivergentes se intensifican para los estudiantes de posgrado, los estudiantes maduros y aquellos diagnosticados más tarde en la vida, quienes a menudo encuentran incredulidad,

apoyo inconsistente o son completamente ignorados por las instituciones (Butcher & Lane, 2024; Coneyworth et al., 2020).

Incluso cuando está disponible, los estudiantes neurodivergentes pueden no ser conscientes del apoyo disponible o pueden abstenerse de solicitar las adaptaciones a las que tienen derecho debido al miedo a la estigmatización (Clouder et al., 2020). Estos estudiantes a menudo intentan conformarse a las normas neurotípicas, ocultando sus dificultades o rasgos distintivos (Hennekam et al., 2025). En consecuencia, tienden a manejar sus desafíos por sí mismos (MirfinVeitch et al., 2020), una estrategia que puede resultar insostenible con el tiempo para ellos y sus grupos de apoyo (Hennekam et al., 2025). Como resultado, y a pesar de ser académicamente competentes, las tasas de finalización de títulos siguen siendo bajas (Chown et al., 2018). Para muchos, las consecuencias se extienden más allá de resultados académicos más pobres a un acceso reducido a empleo significativo (Bury et al., 2024), un problema particularmente grave para los individuos autistas cuyas tasas de empleo siguen siendo de las más bajas entre los grupos con discapacidad (ABS, 2022; Alemany & Vermeulen, 2023; Austin & Pisano, 2017; Ezerins et al., 2024; Moeller et al., 2021).

Si bien varios números especiales excelentes han avanzado la conversación sobre la neurodiversidad en la gestión y las organizaciones, este número especial ofrece un punto de vista fundamentalmente distinto. Mientras que colecciones anteriores, como las del *Journal of Management & Organization* (2019), *Human Resource Management* (2025), y los números en prensa en *Academy of Management Discoveries*, *Personnel Review*, *International Journal of Management Reviews*, y *Group & Organization Management*, se centran principalmente en la neurodiversidad en relación con el empleo, las prácticas de inclusión y los sistemas y resultados organizacionales, este número especial de *Academy of Management Learning & Education* destaca de manera única la importancia de reimaginar el aprendizaje y la educación en gestión para servir mejor a todas las mentes y desarrollar gerentes informados sobre la neurodiversidad que estén equipados para hacer las organizaciones más neuroinclusivas.

Para este número especial, invitamos trabajos conceptuales y empíricos que imaginen las escuelas de negocios como modelos de neuroinclusión. Nuestra convocatoria también cambia el enfoque de 'acomodar y gestionar la diferencia' a 'aprender a través de la diferencia' y comprender cómo la diferencia, como una forma de diversidad, mejora el aprendizaje y las capacidades grupales. Al hacerlo, extiende el diálogo más allá de la adaptación en el lugar de trabajo para examinar cómo la neurodiversidad tanto desafía como enriquece los procesos a través de los cuales el conocimiento de gestión se construye, enseña y comprende por los estudiantes, y cómo esto también impacta en las funciones grupales emergentes (es decir, toma de decisiones y moralidad). Por lo tanto, invitamos a una comprensión más inclusiva del aprendizaje y el conocimiento en la educación en gestión, una que valore los estilos cognitivos y experiencias diversas como parte integral de la co-creación de conocimiento y práctica.

En este sentido, invitamos a los autores a explorar diversas perspectivas que enriquezcan y amplíen las conversaciones sobre la neurodiversidad en el aprendizaje y la educación en gestión. En particular, invitamos envíos que vayan más allá de los enfoques de diagnóstico único, reconociendo la amplitud dentro y entre las neurodivergencias, incluidas: desarrollo (por ejemplo, TDAH, dislexia,

dispraxia, discalculia), adquiridas (por ejemplo, lesión cerebral traumática, epilepsia), salud mental (por ejemplo, ansiedad, trastorno obsesivo-compulsivo; Edwards et al., 2024), y condiciones de salud física (por ejemplo, síndrome de fatiga crónica, discapacidad auditiva o visual). Estas categorías no son mutuamente excluyentes y las condiciones neurodivergentes a menudo coexisten. Por ejemplo, aquellos que presentan TDAH y ansiedad, o aquellos que son dispraxicos y autistas, pueden experimentar tanto desafíos y sinergias particulares en el aprendizaje y los lugares de trabajo.

Además, este número especial da la bienvenida a contribuciones que promuevan la pluralidad conceptual, involucrándose con conceptualizaciones alternativas o adyacentes de la neurodiversidad, ya sea enmarcada como variación natural y ecología (Chapman, 2021) o a través de la discapacidad (Brown & Leigh, 2020), desajuste (Billsberry et al., 2023), ser 'diferente' u otros términos en evolución que capturan las formas complejas en que los individuos experimentan (des)alineación con los entornos de aprendizaje institucional y cómo esto también impacta en las funciones grupales emergentes y los resultados a nivel grupal. Abrazar tal pluralidad también requiere dirigir la lente hacia el personal académico y profesional que da forma a estos entornos. Hacerlo expone un punto ciego empírico y teórico más amplio en la comprensión de las actitudes y experiencias del personal académico y profesional con discapacidades (Anderson, 2006; Brown & Leigh, 2020; Little et al., 2023) y, en particular, aquellos con condiciones neurocognitivas (Alexander, 2024).

De interés en este número especial también es cómo la pedagogía inclusiva, la alineación constructiva, el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y los modelos de asociación con los estudiantes pueden transformar el diseño y la práctica educativa para servir mejor al espectro completo de estudiantes (CAST, 2024; Rose & Meyer, 2006). Por ejemplo, un educador en gestión podría ofrecer a los estudiantes múltiples formas de demostrar el aprendizaje, como un ensayo escrito, una infografía o formas de digitalización (Walkowiak, 2024), o una presentación grabada, valorando así modos diversos de cognición y comunicación. De manera similar, ritmos de curso predecibles y tareas claramente estructuradas pueden reducir la carga cognitiva y la ansiedad para los estudiantes neurodivergentes mientras aumentan el compromiso y la claridad para todos. Finalmente, incorporar modelos de asociación con los estudiantes, donde los estudiantes colaboran con los educadores para codiseñar actividades de aprendizaje, criterios de evaluación o procesos de retroalimentación, puede cultivar un sentido de corresponsabilidad, agencia y pertenencia en toda la cohorte estudiantil. Para las escuelas de negocios, esto resultará en consideraciones muy reales de modelos de carga de trabajo, capacitación del personal académico y profesional, y la redistribución de recursos institucionales para garantizar que las intenciones pedagógicas inclusivas estén respaldadas por un compromiso estructural y financiero genuino.

También debe dirigirse la atención a una perspectiva interseccional sobre la neurodivergencia (Gottardello et al., 2025), que reconoce que las identidades interseccionales, como el género, la raza y la cultura, interactúan y dan forma fundamentalmente a cómo se entienden y se viven las diferencias neurológicas. Por ejemplo, la experiencia de una mujer de color con dislexia en la academia o la de un estudiante internacional neurodivergente navegando un sistema educativo desconocido puede revelar intersecciones únicas de diferencia cognitiva, cultural y estructural (Crenshaw, 1991; Lewis & Arday, 2023; Rivera, 2022), lo que ofrece una oportunidad para explorar las interacciones de diversidad disposicional y

circunstancial. En particular, invitamos investigación y reflexiones desde contextos culturales y nacionales diversos que apoyen y amplíen los entendimientos ecológicos de la neurodiversidad y desafíen las suposiciones epistemológicas dominantes. En consecuencia, proporcionamos un espacio para descentralizar los paradigmas eurocéntricos y de habla inglesa del aprendizaje y la educación en gestión, permitiendo entendimientos más culturalmente fundamentados de la neurodivergencia (Atherton et al., 2023; Bernier & McCrimmon, 2022; de Leeuw et al., 2020; Felix & Hennekam, en prensa; Ott et al., 2025; Tupou et al., 2024). Estas perspectivas desafiarán en última instancia los discursos dominantes de déficit occidentales y ofrecerán nuevos caminos para la inclusión pedagógica e institucional, así como abrirán fronteras prometedoras para la aplicación de la teoría institucional (Cook, 2024) y la investigación de interseccionalidad (Gottardello et al., 2025).

A nivel teórico, el aprendizaje y la educación en gestión continúan siendo informados por enfoques que presumen y privilegian la neurotípica y asocian la neurodivergencia con déficits medicalizados en lugar de como parte de una ecología natural. Sostenemos que las instituciones que implementan prácticas de enseñanza inclusivas a menudo lo hacen sin interrogar las suposiciones epistémicas más profundas que definen qué cuenta como conocimiento legítimo, pedagogía efectiva o "buen" aprendizaje. Para ilustrar, los esfuerzos por involucrar la neurodiversidad en la práctica y la investigación del aprendizaje y la educación en gestión han sido en gran medida estrechos y a nivel individual, pasando por alto una perspectiva más ecológica que se centra en la interacción de factores a niveles micro, meso y macro (Chapman, 2021). Basándose en la teoría de sistemas ecológicos de Bronfenbrenner (2000), que postula que el desarrollo individual está moldeado por múltiples capas ambientales interrelacionadas, puede ofrecer una lente valiosa para examinar cómo las escuelas de negocios pueden volverse más inclusivas. Para este número especial, por lo tanto, invitamos la búsqueda de las ideas y contextos mencionados anteriormente desde diversas perspectivas teóricas, suposiciones epistemológicas y niveles de análisis.

En conjunto con la visión de sistemas ecológicos, una gama de lentes teóricos como la teoría de la identidad social y el trabajo de identidad, teorías críticas de raza o discapacidad, teoría queer y lentes de poder, pero también perspectivas decoloniales pueden ser útiles para estudiar identidades interseccionales, formas de opresión y condiciones coexistentes (Mallipeddi & Van Daalen, 2022). La teoría del aprendizaje social y especialmente las creencias de autoeficacia (Bandura, 1997), la indefensión aprendida (Kapp, 2022) y la internalización de creencias negativas sobre sus competencias o estigma (Hennekam et al., 2025) también podrían ser relevantes para estudiar los resultados educativos, así como la transición de la escuela al trabajo de los estudiantes neurodivergentes en las escuelas de negocios (O'Byrne et al., 2019). Esto está respaldado por investigaciones empíricas que muestran que los estudiantes neurodivergentes a menudo reportan niveles más bajos de autoeficacia que sus pares neurotípicos, lo que puede obstaculizar la confianza y la preparación profesional (Buckley et al., 2024).

En resumen, alentamos contribuciones que examinen críticamente cómo los conocimientos de la neurociencia y la neuroética pueden informar, pero no deben determinar acríticamente los enfoques para el aprendizaje y la educación en gestión neuroinclusivos (Cavanaugh et al., 2016; Lindebaum et al., 2018). Invitamos a académicos, practicantes educativos, líderes de escuelas de negocios,

responsables de políticas, así como practicantes de educación inclusiva, estudios de discapacidad, estudios críticos de gestión, comportamiento organizacional y teoría, y otros campos a enriquecer el discurso sobre la neurodiversidad y contribuir a una visión más expansiva, socialmente justa y humanizadora del aprendizaje y la educación en gestión.

Temas Ilustrativos y Preguntas de Investigación

En el ámbito de las escuelas de negocios, se podrían explorar las siguientes preguntas:

- ¿Cómo ayuda la neurodiversidad a reimaginar la justicia social y la diversidad, equidad e inclusión en las escuelas de negocios?
- ¿Qué tensiones surgen entre las métricas de desempeño y la inclusión para estudiantes, personal académico y profesional neurodivergente, y cómo se gestionan eficazmente estas tensiones?
- ¿Cómo se alinean (o entran en conflicto) las políticas sobre adaptaciones razonables con los objetivos institucionales y las lógicas institucionales más amplias?
- ¿Cómo se aborda eficazmente la neurodiversidad en entornos y contextos institucionales de educación superior que no son WEIRD (Occidentales, Educados, Industrializados, Ricos y Democráticos)?
- ¿Cómo moldea el contexto legal de un país las expectativas, obligaciones y oportunidades para que las escuelas de negocios desarrollen y ofrezcan una pedagogía más neuroinclusiva?
- ¿Cómo se pueden ajustar o rediseñar las prácticas y procesos existentes dentro de las escuelas de negocios para ser más neuroinclusivos (por ejemplo, reclutamiento y selección, incorporación, networking y cultura organizacional)?
- ¿Cómo pueden las escuelas de negocios atraer y retener talento estudiantil, académico y profesional neurodivergente?
- ¿Cómo pueden las escuelas de negocios apoyar al personal académico y profesional neurodivergente y desafiar el capacitismo internalizado como un paradigma organizacional?
- ¿Cómo abordan las escuelas de negocios la neurodiversidad de estudiantes, personal académico y profesional en diferentes niveles (es decir, pregrado, posgrado, educación ejecutiva) y en diferentes contextos culturales e institucionales?

En el contexto del aprendizaje en gestión, se podrían explorar las siguientes preguntas:

- ¿Cómo experimentan los estudiantes, personal académico y profesional neurodivergente los procesos de aprendizaje en gestión de manera diferente y qué desafíos únicos enfrentan?
- ¿Cuáles son las experiencias de estudiantes y personal académico y profesional con identidades sociales interseccionales que involucran neurodiversidad?
- ¿Cuál es el papel de las lógicas/cultura institucional, la pedagogía, los compañeros de aprendizaje y el personal académico y profesional en la forma en que los individuos y grupos neurodivergentes experimentan y navegan su educación en gestión, incluyendo desde una perspectiva de interseccionalidad?
- ¿Qué conocimientos se pueden obtener de las experiencias de estudiantes y personal académico y profesional neurodivergente respecto a las normas

neurotípicas en la educación en gestión? ¿Qué papel juegan específicamente la visibilidad y la representación en esto?

- ¿Cómo se puede fomentar y aprovechar la colaboración y conexión entre individuos neurodivergentes y neurotípicos dentro y fuera del aula (es decir, abordando el "problema de la doble empatía", Milton, 2012)?
- ¿Cómo trabajan juntos los grupos de estudiantes conformados por miembros neurotípicos y neurodivergentes (por ejemplo, los sesgos experimentados o evitados, los desafíos interpersonales) y cómo se desempeñan (por ejemplo, desempeño en tareas, creatividad)?
- ¿Cómo experimentan los estudiantes neurodivergentes la transición al mercado laboral así como de la escuela secundaria a la educación en gestión? ¿Qué prácticas, apoyos y herramientas facilitan transiciones más exitosas? ¿Cómo varían estas prácticas de transición a través de culturas globales?
- ¿Qué influencia tienen las funciones ejecutivas, el procesamiento sensorial o la cognición social divergente en la configuración de los procesos de reflexión y retroalimentación dentro de los procesos de aprendizaje?
- ¿De qué maneras se puede adaptar el aprendizaje experiencial o el estudio en el extranjero para estudiantes y educadores neurodivergentes?
- ¿Cómo informa la neurodiversidad modelos alternativos de identidad y transformación del estudiante?
- ¿Cuál es el impacto del apoyo educativo en los logros académicos y la empleabilidad de los individuos neurodivergentes?
- ¿Qué papel juegan las pasantías y la mentoría en los logros académicos y la preparación laboral de los estudiantes de gestión neurodivergentes?
- ¿Cómo pueden las escuelas de negocios fomentar la neuroinclusión como una capacidad de liderazgo y gestión?

En el contexto de la educación en gestión, se podrían explorar las siguientes preguntas:

- ¿Cómo pueden el diseño universal para el aprendizaje y la pedagogía inclusiva remodelar la educación en gestión?
- ¿Cómo puede la alineación constructiva incorporar de manera más efectiva las necesidades y experiencias de estudiantes y educadores neurodivergentes en diferentes niveles y contextos?
- ¿Qué podemos aprender de la educación neuroinclusiva en otros campos?
¿Qué mejores prácticas, políticas y procedimientos se pueden identificar?
- ¿Cómo impactan las normas de evaluación y participación, ya sean políticas formales o prácticas informales, en los resultados educativos de los estudiantes neurodivergentes?
- ¿Cómo intersecta la neurodiversidad con otros atributos potencialmente estigmatizantes o fuentes de identidades sociales como el género, la edad, la raza, la etnia, la orientación sexual u otras discapacidades entre los estudiantes de gestión?
- ¿Cómo navegan los individuos con múltiples condiciones neurocognitivas concurrentes la educación superior en gestión?
- ¿Qué innovaciones docentes han surgido en cursos y programas de negocios informados por la neurodiversidad?
- ¿Cuál es la importancia de la visibilidad y representación entre el personal académico y profesional?

- ¿De qué manera pueden el capacitismo internalizado y la pedagogía incorporada afectar al personal académico y profesional neurodivergente?
- ¿Cómo abordan las pedagogías inclusivas los temas de enmascaramiento, divulgación y seguridad psicológica?
- ¿Cómo se puede utilizar significativamente la tecnología y en particular la inteligencia artificial para apoyar a los estudiantes neurodivergentes en la educación en gestión? ¿Cómo se pueden usar estas tecnologías para mejorar las colaboraciones y relaciones entre individuos neurodivergentes y neurotípicos?
- ¿Cómo están adaptando las instituciones de educación superior y los educadores las tecnologías educativas impulsadas por inteligencia artificial para apoyar a los estudiantes neurodivergentes en los programas de gestión?

Tipos de Presentación

Para este número especial, invitamos a enviar propuestas para todas las secciones revisadas por pares de la revista *Academy of Management Learning & Education* (AMLE), incluyendo Investigaciones y Revisiones, Ensayos, y Revisiones de Libros y Recursos Educativos. Se invita especialmente a la presentación de estudios de investigación basados en datos amplios —cualitativos, cuantitativos y de método mixto— utilizando cualquier metodología bien implementada y rigurosa, junto con un marco teórico sólido. Finalmente, y en relación con el tema de la representación, invitamos especialmente las propuestas de autores neurodivergentes y de equipos de autores. Las propuestas estarán sujetas a los procesos editoriales y de revisión por pares estándar. Se aplicarán todas las pautas estándar de formato y revisión por pares de la publicación.

Consultas

Si tiene alguna pregunta o desea discutir un posible envío, le solicitamos que se ponga en contacto con Miriam Moeller en m.moeller@uq.edu.au y con Dana L. Ott en data.ott@otago.ac.nz. Es importante señalar que dicha consulta no constituye un requisito previo ni garantiza la aceptación de ningún trabajo. Los autores que no hayan consultado con el equipo de editores también pueden enviar sus trabajos.

Detalles de Presentación

Invitamos a la presentación de contribuciones para el número especial desde el 1 de noviembre de 2026 hasta el 14 de diciembre de 2026 a través del [sistema de gestión de manuscritos de AMLE](#).

Antes del envío, realizaremos un taller virtual opcional de desarrollo profesional a finales de mayo de 2026, para que los autores interesados puedan recibir retroalimentación sobre sus respectivas ideas. Los interesados en participar en el taller deben enviar por correo electrónico una propuesta de 3,000 palabras (incluyendo referencias) a Miriam Moeller (m.moeller@uq.edu.au) y Dana L. Ott (data.ott@otago.ac.nz) hasta el 13 de mayo de 2026.

Asimismo, tenemos previsto ofrecer talleres para discutir esta edición especial en la European Academy of Management en junio de 2026 (Kristiansand, Noruega), el encuentro anual del European Group of Organisational Studies en julio (Bérgamo,

Italia), la conferencia anual de la Academy of International Business en julio de 2026 (Mánchester, Reino Unido), la conferencia anual de la Academy of Management en agosto de 2026 (Filadelfia, Pensilvania) y la Brazilian Academy of Management en octubre de 2026. Proporcionaremos más detalles sobre estas y otras oportunidades cuando estén disponibles en el sitio web de AMLE y a través de diversas listas de distribución.

Si bien invitamos a los colaboradores interesados a participar en estas oportunidades, estas no constituyen un requisito previo ni garantizan la aceptación en el número especial.

Agradecimientos

Esta convocatoria de artículos (Call for Papers) fue traducida utilizando una herramienta de traducción con inteligencia artificial desarrollada por la Universidad de Queensland, en colaboración con el Grupo de Trabajo sobre Traducción con IA para una Ciencia Inclusiva y de Impacto de la Association for Information Systems.

Referencias

ABS. 2022. Autism in Australia 2022. <https://www.abs.gov.au/articles/autism-australia-2022>.

Ahmann, E., Tuttle, L. J., Saviet, M., & Wright, S. D. 2018. A descriptive review of ADHD coaching research: Implications for college students. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 31(1), 17-39.

Alajoutsijärvi, K., Juusola, K., & Siltaoja, M. 2015. The legitimacy paradox of business schools: Losing by gaining? *Academy of Management Learning & Education*, 14(2), 277-291.

Aleman, L., & Vermeulen, F. 2023. Disability as a source of competitive advantage. *Harvard Business Review*, 101(7-8), 106-115.

Alexander, D. A. 2024. The dyslexic academic: Uncovering the challenges faced as neurodiverse in academia and establishing a research agenda. *Disability & Society*, 39(11), 3036-3041.

Anderson, A. H., Stephenson, J., Carter, M., & Carlon, S. 2019. A systematic literature review of empirical research on postsecondary students with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 49(4), 1531-1558.

Anderson, R. C. 2006. Teaching (with) disability: Pedagogies of lived experience. *The Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies*, 28(3-4), 367-379.

Atherton, G., Morimoto, Y., Nakashima, S., & Cross, L. 2023. Does the study of culture enrich our understanding of autism? A cross-cultural exploration of life on the spectrum in Japan and the West. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 54(5), 610-634.

Austin, R. D., & Pisano, G. P. 2017. Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96-103.

- Bandura, A. 1977. ***Social learning theory***. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baron-Cohen, S. 2011. *Zero degrees of empathy: A new theory of human cruelty*. London, England: Allen Lane.
- Bernier, A. S., & McCrimmon, A. W. 2022. Attitudes and perceptions of Muslim parents toward their children with autism: A systematic review. ***Review Journal of Autism and Developmental Disorders***, 9(3), 320-333.
- Billsberry, J., Hollyoak, B. M., & Talbot, D. L. 2023. Insights into the lived experience of misfits at work: A netnographic study. ***European Journal of Work and Organizational Psychology***, 32(2), 199-215.
- Botha, M., Chapman, R., Giwa Onaiwu, M., Kapp, S. K., Stannard Ashley, A., & Walker, N. 2024. The neurodiversity concept was developed collectively: An overdue correction on the origins of neurodiversity theory. ***Autism***, 28(6), 1591-1594.
- Bronfenbrenner, U. (2000). *Ecological systems theory*. American Psychological Association.
- Brown, K. R., & Leigh, J. 2020. Ableism in academia: Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education. ***Disability & Society***, 35(1), 1-16.
- Buckley, E., Sideropoulos, V., Pellicano, E., & Remington, A. 2024. Higher levels of neurodivergent traits associated with lower levels of self-efficacy and wellbeing for performing arts students. ***Neurodiversity***: 2.
- Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., Li, X., Stokes, M. A., & Begeer, S. 2024. Employment profiles of autistic people: An 8-year longitudinal study. ***Autism***, 28(9), 2322-2333.
- Butcher, L., & Lane, S. 2024. Neurodivergent (Autism and ADHD) student experiences of access and inclusion in higher education: An ecological systems theory perspective. ***Higher Education***.
- CAST. 2024. The UDL Guidelines. <https://udlguidelines.cast.org/>
- Cavanaugh, J. M., Giapponi, C. C., & Golden, T. D. 2016. Digital technology and student cognitive development: The neuroscience of the university classroom. ***Journal of Management Education***, 40(4), 374-397.
- Chapman, R. 2021. Neurodiversity and the social ecology of mental functions. ***Perspectives on Psychological Science***, 16(6), 1360-1372.
- Chown, N., Joanna, B.-R., Liz, H., Nicola, C. K., & Byrne, P. 2018. The 'high achievers' project: An assessment of the support for students with autism attending UK universities. ***Journal of Further and Higher Education***, 42(6), 837-854.
- Clegg, S., & Sarker, S. 2024. Artificial intelligence and management education: A conceptualization of human-machine interaction. ***International Journal of Management Education***, 22(3), 101007.
- Clouder, L., Karakus, M., Cinotti, A., Ferreyra, M. V., Fierros, G. A., & Rojo, P. 2020. Neurodiversity in higher education: A narrative synthesis. ***Higher Education***, 80(4), 757-778.

Coneyworth, L., Rachel, J., Pauline, M., & White, G. 2020. The overlooked cohort? – Improving the taught postgraduate student experience in higher education. ***Innovations in Education and Teaching International***, 57(3), 262-273.

Cook, A. 2024. Conceptualisations of neurodiversity and barriers to inclusive pedagogy in schools: A perspective article, ***JORSEN***, 24(3), 627-636.

Crenshaw, K. 1991. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. ***Stanford Law Review***, 43(6), 1241-1299.

de Leeuw, A., Happé, F., & Hoekstra, R. A. 2020. A conceptual framework for understanding the cultural and contextual factors on autism across the globe. ***Autism Research***, 13(7), 1029-1050.

Doyle, N. 2020. Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. ***British Medical Bulletin***, 135(1), 108-125.

Doyle, N., McDowall, A., Hennekam, S., Lewis, C., Moeller, M., Santuzzi, A.M., Szulc, J., & Tomczak, M.T. (forthcoming). Concepts, language, and framing. ***The Handbook of Neurodiversity at Work***. Sage Publications.

Edwards, M. S., Cox, L. E., Martin, A. J., & Ashkanasy, N. M. 2024. Introduction and historical review. ***Research Handbook of Academic Mental Health***, edited by Marissa S. Edwards, Angela J. Martin, Neal M. Ashkanasy, & Lauren E. Cox. Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing, 1-30.

Ezerins, M. E., Simon, L. S., Vogus, T. J., Gabriel, A. S., Calderwood, C., & Rosen, C. C. 2024. Autism and employment: A review of the “new frontier” of diversity research. ***Journal of Management***, 50(3), 1102-1144.

Felix, B., & Hennekam, S. in press. The unsustainable nature of the career ecosystem of autistic individuals in Brazil. ***Career Development International***.

Fiset, J., Al Hajj, R., Petersen, B.K., & Oldford, E. 2025. Do business schools walk the talk? A critical examination of espoused values and reputational facades. ***Academy of Management Learning & Education***.

Gottardello, D., Calvard, T., & Song, J-W. 2025. When neurodiversity and ethnicity combine: Intersectional stereotyping and workplace experiences of neurodivergent ethnic minority employees, ***Human Resource Management***, 64(3), 841-859.

Hennekam, S., Kulkarni, M., & Beatty, J. E. 2025. Neurodivergence and the persistence of neurotypical norms and inequalities in educational and occupational settings. ***Work, Employment and Society***, 39(2), 449-469.

Hughes, H. P. N. & Davis, M. C. 2024. Preparing a graduate talent pipeline for the hybrid workplace: Rethinking digital upskilling and employability. ***Academy of Management Learning & Education***, 23(4), 578-599.

Kapp, S. K. 2022. Models of helping and coping with autism. In ***The Routledge International Handbook of Critical Autism Studies*** (pp. 255-269). Routledge.

Kennedy, L. J., Richdale, A. L., & Lawson, L. P. 2025. Comparing disclosure and supports used by higher-education students with neurodivergent or mental health conditions. ***Autism in Adulthood***.

- Kersten, A., Scholz, F., van Woerkom, M., Krabbenborg, M., & Smeets, L. 2025. A strengths-based human resource management approach to neurodiversity: A multi-actor qualitative study. **Human Resource Management**, 64(1), 229-245.
- LeFevre-Levy, R., Melson-Silimon, M., Harmata, R., Hulett, A. L., & Carter, N. T. 2023. Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a form of diversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 16, 1-19.
- Lewis, C. J., & Arday, J. 2023. We'll see things they'll never see: Sociological reflections on race, neurodiversity and higher education. **The Sociological Review**, 71(6), 1299-1321.
- Lindebaum, D., Al-Amoudi, I., & Brown, V. L. 2018. Does leadership development need to care about neuro-ethics? **Academy of Management Learning & Education**, 17(1), 96-109.
- Little, C., Pearson, A., & Gimblett, K. 2023. Reasonable adjustment, unfair advantage or optional extra? Teaching staff attitudes towards reasonable adjustments for students with disabilities. **Journal of Perspectives in Applied Academic Practice**, 11(2), 135-146.
- Mallipeddi, N. V., & Van Daalen, R. A. 2022. Intersectionality within critical autism studies: A narrative review. **Autism Adulthood**, 4(4), 281-289.
- McDowall, A., & Kiseleva, M. 2024. A rapid review of supports for neurodivergent students in higher education. Implications for research and practice. **Neurodiversity**, 2.
- Milton, D. E. 2012. On the ontological status of autism: The 'double empathy problem'. **Disability & Society**, 27(6), 883-887.
- Milton, D., Gurbuz, E., & López, B. (2022). The 'double empathy problem': Ten years on. **Autism**, 26(8), 1901-1903.
- Mirfin-Veitch, B., Jalota, N., & Schmidt, L. 2020. **Responding to neurodiversity in the education context: An integrative literature review**. New Zealand: Donald Beasley Institute.
- Moeller, M., Ott, D. L., & Russo E. 2021, September 8. Neurodiversity can be a workplace strength – if we make room for it. **The Conversation**. <https://theconversation.com/neurodiversity-can-be-a-workplace-strength-if-we-make-room-for-it-164859>.
- O'Byrne, C., Caroline, J., & Lawler, M. 2019. Experiences of dyslexia and the transition to university: a case study of five students at different stages of study. **Higher Education Research & Development**, 38(5), 1031-1045.
- Ott, D. L., Moeller, M., & Koveshnikov, A. 2025. Incorporating neurodiversity into International Business research. **Critical Perspectives on International Business**.
- Palumbo, J. J. 2025, January 19. How AI is transforming education for neurodivergent children. **Forbes**. <https://www.forbes.com/sites/jenniferpalumbo/2025/02/19/the-business-case-for-neurodivergent-leadership/>

- Quigley, E., & Gallagher, T. 2025. Neurodiversity and higher education: Double masking by neurodivergent students. ***European Journal of Special Needs Education***, 1-17.
- Rivera, H. R. 2022. ***The intersection of gender diversity and neurodiversity: How to support gender diverse youth and young adults on the Autism Spectrum in the educational setting*** (Doctoral dissertation, Alliant International University).
- Rose, D. H., & Meyer, A. 2006. ***A Practical Reader in Universal Design for Learning***. US: Harvard Education Press.
- Shaw, S. C. K., Brown, M. E., Jain, N. R., George, R. E., Bernard, S., Godfrey-Harris, M., & Doherty, M. 2024. When I say... neurodiversity paradigm. ***Medical Education***, 59(5), 466.
- Starkey, K., & Tempest, S. 2025. The business school and the end of history: Reimagining management education. ***Academy of Management Learning & Education***, 24(1), 111-125.
- Tupou, J., Ataera, C., Wallace-Watkin, C., & Waddington, H. 2024. Supporting tamariki takiwātanga Māori (autistic Māori children): Exploring the experience of early childhood educators. ***Autism***, 28(3), 705-717.
- University Chancellors Council. 2025, July. Social licence initiative. Retrieved July 31, 2025, from University Chancellors Council website: <https://ucc.edu.au/social-licence>
- Walkowiak, E. 2024. Digitalization and inclusiveness of HRM practices: The example of neurodiversity initiatives. ***Human Resource Management Journal***, 34(3), 578-598
- Williams G. L. 2021. Theory of autistic mind: A renewed relevance theoretic perspective on so-called autistic pragmatic 'impairment'. ***Journal of Pragmatics***, 180, 121-130.
- Wood, R. 2023. Autism, intense interests and support in school: From wasted efforts to shared understandings. In ***Mapping the Field*** (pp. 332-352). Routledge.
- Zhang, M. M., Xia, J., Fan, D., & Zhu, J. C. 2016. Managing student diversity in business education: Incorporating campus diversity Into the curriculum to foster inclusion and academic success of international students. ***Academy of Management Learning & Education***, 15(2), 366-380.
-