

COMPRENDER EL AUTISMO EN EL ENTORNO LABORAL

DECONSTRUIR LOS ESTEREOTIPOS Y TRABAJAR MEJOR JUNTOS

Formación dirigida a empleados, managers y profesionales de recursos humanos

Una formación concreta para entender realmente lo que viven los colegas autistas en el trabajo

Duración : 4 horas	Módulos : 4 módulos
Lecciones : 16 lecciones	Público : Empleados, managers, profesionales de RRHH
Formato : 100 % en línea, asincrónico	Organismo : N° 11757351875
Certificación : Qualiopi	Tarifa : Bajo presupuesto

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Descripción de la formación

Esta formación de 4 horas permite comprender el autismo en el contexto profesional, deconstruir las ideas preconcebidas y adquirir reflejos simples para comunicarse mejor. Aborda el espectro autista en su diversidad, los desafíos específicos del entorno laboral, las herramientas de adaptación gerencial y el impacto del autismo en la carrera. Cada módulo termina con situaciones concretas para anclar los conocimientos de inmediato. Al final, cada participante tendrá una comprensión real de lo que viven sus colegas autistas y contará con herramientas directamente aplicables en su práctica diaria.

Resumen de los módulos

MODULE 1	Lo que realmente es el autismo — deconstruyendo los mitos comunes	5 lecciones
MODULE 2	En el día a día — trabajar mejor juntos	4 lecciones
MODULE 3	El gerente frente al autismo	4 lecciones
MODULE 4	El autismo y la carrera	4 lecciones

Objetivos pedagógicos

Objetivos pedagógicos

- Comprender lo que es realmente el espectro autista y deconstruir los estereotipos comunes
- Identificar lo que vive concretamente un colega autista en el entorno profesional
- Adaptar su comunicación y sus prácticas gerenciales para trabajar mejor juntos
- Detectar situaciones de dificultad y saber cómo actuar de manera adecuada
- Movilizar las fortalezas de los perfiles autistas en el contexto laboral
- Construir evaluaciones justas y acompañar evoluciones de carrera sin sesgos

Información general

Duración	4 horas
Público objetivo	Empleados, managers, profesionales de recursos humanos - todos los niveles
Requisitos previos	Ninguno, formación accesible a todo público adulto
Tarifa	Bajo presupuesto - IVA no aplicable (artículo 261-4-4° del CGI)
Certificación	Qualiopi - Certificado de finalización de formación
Organismo	DYNSEO - N° de declaración de actividad: 11757351875

Lección 1 - El espectro autista — diversidad de perfiles, no un solo rostro

- Por qué hablamos de "espectro": la inmensa diversidad de los perfiles autistas
- Lo que el autismo no es: ni enfermedad, ni deficiencia intelectual sistemática
- Las tres grandes dimensiones: comunicación social, flexibilidad cognitiva, procesamiento sensorial
- El enmascaramiento: por qué algunas personas autistas pasan desapercibidas y a qué costo

Lección 2 - El síndrome de Asperger — el perfil más frecuente en la empresa

- Qué es el síndrome de Asperger: un perfil autista sin discapacidad intelectual
- Por qué el término persiste a pesar de su desaparición del DSM-5 en 2013
- Las características específicas en el trabajo: inteligencia alta, intereses desarrollados, literalidad
- La brecha entre las habilidades técnicas y las habilidades sociales

Lección 3 - Lo que vive un colega autista en la oficina

- La sobrecarga sensorial en espacios abiertos: ruido, luz, olores y su impacto real
- La carga cognitiva de las interacciones sociales implícitas y los códigos no dichos
- La necesidad de previsibilidad: por qué un cambio de última hora puede ser agotador
- La fatiga del enmascaramiento: actuar la normalidad durante toda la jornada

Lección 4 - Lo que se dice, lo que se hace — los errores comunes sin saberlo

- Las formulaciones ambiguas que plantean problemas: "tan pronto como sea posible", "haz algo bien"
- Las situaciones sociales implícitas mal comprendidas: reuniones informales, almuerzos de equipo
- Las reacciones torpes ante un comportamiento inusual: evitación de la mirada, respuestas directas
- Lo que piensa el entorno vs lo que realmente sucede: los malentendidos más frecuentes

Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 1

- Caso Julien: el desarrollador que no participa en los almuerzos y parece poco motivado
- Caso Sophie: la solicitud mal formulada que genera un resultado inadecuado
- Caso reunión: la corrección pública sin conciencia del impacto social
- Reflexión: lo que debimos ver, decir y cambiar desde mañana

Lección 1 - Comunicación adaptada — claridad, explícita, sin insinuaciones

- Formular solicitudes claras: decir exactamente lo que se quiere, cuándo y cómo
- Dar retroalimentación de manera directa sin ser brutal: la diferencia entre claridad y dureza
- Los soportes escritos como herramientas de inclusión: actas, resúmenes, listas de verificación
- Practicar la comunicación explícita: beneficios para todo el equipo

Lección 2 - Los momentos críticos — reuniones, espacio abierto, imprevistos

- La reunión inclusiva: agenda anticipado, intervención estructurada, tiempo de tratamiento
- El open space y el ruido: identificar lo que perturba y lo que se puede cambiar
- Manejar imprevistos: cómo prevenir y acompañar un cambio de plan
- Los momentos informales: ni forzar ni excluir, encontrar el término medio

Lección 3 - Las fuerzas del perfil autista en la empresa — y cómo movilizarlas

- La atención a los detalles y la rigurosidad en oficios técnicos y analíticos
- El pensamiento sistémico: detectar incoherencias, fallas lógicas, procesos defectuosos
- La fiabilidad y la lealtad: colaboradores comprometidos con misiones significativas
- Cómo distribuir roles para que el perfil autista juegue con sus fortalezas

Lección 4 - Situaciones prácticas — Módulo 2

- Caso reunión: el orden del día cambiado y el colega que se queda en silencio
- Caso team building: diseñar una actividad realmente inclusiva sin estigmatizar
- Caso feedback: el informe impecable pero redactado de manera inadecuada para el cliente
- Reflexión: las formulaciones que funcionan, las posturas que ayudan

Lección 1 - El perfil Asperger en la empresa — lo que el gerente debe saber

- Las señales que el gerente puede aprender a leer: comportamientos inusuales, malentendidos
- Diferenciar un perfil autista de un perfil tímido, introvertido o difícil
- Por qué muchos adultos autistas no son diagnosticados: diagnóstico tardío, enmascaramiento
- Lo que el gerente no debe hacer: diagnosticar, etiquetar, revelar sin consentimiento

Lección 2 - Adaptar su gestión sin infantilizar

- Los ajustes concretos: breve escrito, confirmación de prioridades, retroalimentación objetiva
- La previsibilidad como palanca de rendimiento: anticipar cambios, explicar razones
- Lo que significa flexibilidad gerencial con un perfil autista y lo que no significa
- Mantener la exigencia profesional: inclusión no significa tolerancia a la insuficiencia

Lección 3 - Construir un plan de acompañamiento sostenible

- Los cuatro elementos: disposiciones concretas, seguimiento regular, objetivos adaptados, reevaluación
- Construir el plan con el colaborador, no para él: la co-construcción como condición
- Ajustar en el tiempo: mantener la agilidad según las evoluciones
- Saber cuándo movilizar recursos externos: RRHH, medicina del trabajo, acompañamiento especializado

Lección 4 - Situaciones prácticas — Módulo 3

- Caso sospecha: el colaborador posiblemente autista con relaciones de equipo deterioradas
- Caso equidad: gestionar la queja de un colega sobre los ajustes implementados
- Caso evolución: acompañar a un colaborador que se niega a presentar su trabajo
- Reflexión: decisiones difíciles, posturas adecuadas, aprendizajes clave

MODULE 4

El autismo y la carrera

4 lecciones

Lección 1 - Las evaluaciones — lo que sesga todo sin que lo veamos

- Cómo el autismo influye en las evaluaciones sin que el evaluador se dé cuenta
- Evaluar la contribución real vs la imagen percibida: separar ambos aspectos
- Lo que el colaborador autista puede implementar para objetivar su contribución
- Los criterios de evaluación que penalizan estructuralmente los perfiles autistas

Lección 2 - Promociones y evoluciones — el techo invisible

- Por qué los perfiles autistas suelen ser subpromocionados: imagen, códigos políticos
- El papel del gerente en la visibilidad: cómo presentar al colaborador ante la dirección
- Los puestos y entornos que juegan con las fortalezas autistas: experiencia técnica, análisis
- Lo que la persona autista puede desarrollar con apoyo: comunicación sobre resultados

Lección 3 - Sensibilizar al equipo y construir una cultura inclusiva

- Lo que se puede decir sin revelar el diagnóstico: hablar de estilos de trabajo diferentes
- La formación colectiva como herramienta de prevención y mejor gestión de malentendidos
- Crear un entorno donde la diferencia sea una realidad a integrar, no un problema
- Lo que la inclusión aporta a todo el equipo, no solo a las personas autistas

Lección 4 - Situaciones prácticas — Módulo 4

- Caso evaluación: Romain con resultados excelentes pero actitud calificada negativamente
- Caso promoción: la candidata autista con todas las competencias pero desfavorecida por el formato
- Caso sensibilización: iniciar un proceso sin que se viva como la iniciativa para el colega raro
- Balance final: tres cosas que retengo, una cosa que cambio, un recurso que consultaré

Modalidades pedagógicas

- Formación 100% en línea, accesible 24/7 desde cualquier dispositivo
- Duración total: 4 horas, ritmo libre adaptable según disponibilidad
- Contenidos interactivos: videos, estudios de caso, situaciones prácticas
- Evaluación continua mediante cuestionarios y análisis de escenarios
- Certificado de finalización de formación entregado al término del curso
- Acceso ilimitado durante 12 meses a todos los contenidos pedagógicos

