

# TRASTORNOS DYS EN LA EMPRESA: IDENTIFICAR, ADAPTAR Y VALORAR

**Formación destinada a gerentes, profesionales de RRHH y todos los empleados que deseen comprender mejor los trastornos DYS en el entorno laboral**

Crear un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo reconociendo y valorando los perfiles DYS

<b>Duración :</b> 4 horas	<b>Módulos :</b> 4 módulos
<b>Lecciones :</b> 19 lecciones	<b>Público :</b> Gerentes, RRHH, empleados
<b>Formato :</b> 100 % en línea, asincrónico	<b>Organismo :</b> N° 11757351875
<b>Certificación :</b> Qualiopi	<b>Tarifa :</b> Bajo presupuesto

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

## Descripción de la formación

Esta formación de 4 horas permite reconocer los diferentes perfiles DYS —dislexia, dispraxia, discalculia, disortografía— en las situaciones de trabajo diarias. Aprenderá a adaptar las herramientas y los soportes sin infantilizar, y a valorar las fortalezas específicas de estos perfiles en la empresa. La formación aborda el impacto de los trastornos DYS en las evaluaciones y las entrevistas, a menudo desconocido, y propone estrategias concretas para crear un entorno inclusivo. Cada módulo termina con situaciones prácticas concretas para anclar los conocimientos de inmediato. Al final, cada participante sabrá reconocer las señales, adaptar sus prácticas y acompañar a largo plazo.

## Resumen de los módulos

<b>MODULE 1</b>	Comprender los trastornos DYS — más allá de las ideas preconcebidas	5 lecciones
<b>MODULE 2</b>	Adaptar las herramientas y los soportes	5 lecciones
<b>MODULE 3</b>	Las fuerzas de los perfiles DYS en la empresa	5 lecciones
<b>MODULE 4</b>	DYS, evaluaciones y carrera	4 lecciones

## Objetivos pedagógicos

### Objetivos pedagógicos

- Reconocer los diferentes perfiles DYS en situaciones profesionales concretas
- Adaptar herramientas, soportes y comunicación sin infantilizar
- Valorar las fortalezas específicas de los perfiles DYS en la empresa
- Evaluar de manera justa sin que el trastorno DYS falsee el resultado
- Construir un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo
- Acompañar a largo plazo con planes de acción sostenibles

## Información general

<b>Duración</b>	4 horas
<b>Público objetivo</b>	Gerentes, profesionales de recursos humanos, empleados
<b>Requisitos previos</b>	Ninguno, formación accesible a todo público adulto
<b>Tarifa</b>	Presupuesto a medida - IVA no aplicable (artículo 261-4-4° del CGI)
<b>Certificación</b>	Qualiopi - Certificado de finalización de formación
<b>Organismo</b>	DYNSEO - N° de declaración de actividad: 11757351875

**Lección 1 - ¿Qué son los DYS? — un panorama concreto**

- Lo que abarca el término "DYS": dislexia, disortografía, discalculia, dispraxia, disfasia
- Prevalencia: cuántos colaboradores DYS hay en una empresa de 100 personas
- Lo que los DYS no son: ni pereza, ni falta de inteligencia, ni problemas sensoriales
- Por qué tantos adultos DYS no son diagnosticados y el impacto en la autoestima

**Lección 2 - La dislexia y la disortografía en el trabajo**

- Lo que vive un colaborador disléxico: leer informes, redactar correos, anotar en reuniones
- La disortografía: errores persistentes a pesar del esfuerzo
- El enmascaramiento: estrategias de compensación agotadoras para pasar desapercibido
- Lo que el gerente interpreta erróneamente como negligencia o falta de cuidado

**Lección 3 - La dispraxia y la discalculia en el trabajo**

- La dispraxia: trastornos de coordinación y organización espacial en el puesto
- La discalculia: dificultades con números, tablas, datos financieros
- Situaciones de riesgo: presentaciones, Excel, toma de notas, gestión del tiempo
- La confusión entre dispraxia y desorganización voluntaria

**Lección 4 - Lo que ve el gerente vs lo que realmente sucede**

- Comportamientos DYS mal interpretados: errores en correos, retrasos, confusión numérica
- La vergüenza interiorizada: años de escuela difíciles que dejan huellas profundas
- El enmascaramiento en el trabajo: parecer entender sin realmente entender
- Lo que la empresa pierde: habilidades ocultas, rotación evitable, subrendimiento injustificado

**Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 1**

- Paul, comercial brillante oral, envía correos con errores: ¿advertencia o apoyo?
- Camille evita anotar en la pizarra durante la reunión: ¿falta de compromiso u otra razón?
- Marc, controlador junior, comete errores repetidos en Excel: ¿qué estrategia adoptar?
- Reflexión: lo que deberíamos haber visto y lo que cambiamos desde mañana

**Lección 1 - Los arreglos simples que lo cambian todo**

- Fuentes y diseños adaptados: sans serif, interlineado, colores de fondo
- Soportes escritos simplificados: viñetas, esquemas, colores de realce
- Herramientas digitales: correctores avanzados, síntesis de voz, dictado vocal
- Costo real de estos ajustes y beneficios para todo el equipo

**Lección 2 - Adaptar la comunicación escrita y oral**

- Reducir la presión de la escritura: privilegiar oral, informes de audio, resúmenes visuales
- Reuniones inclusivas: materiales previos, evitar notas en directo, validar comprensión
- Instrucciones claras multimodales: escrito + oral + visual
- Adaptar el canal y formato, no simplificar el contenido

**Lección 3 - Las evaluaciones y entrevistas — adaptar sin sesgar**

- Por qué los formatos estándar penalizan estructuralmente a los perfiles DYS
- Cómo evaluar competencias reales sin que el trastorno DYS falsee el resultado
- La entrevista anual con un colaborador DYS: objetivos claros, medibles, no ambiguos
- Criterios de evaluación que penalizan a los DYS sin que nos demos cuenta

**Lección 4 - Construir un plan de acompañamiento sostenible**

- Cuatro elementos clave: disposiciones concretas, seguimiento regular, objetivos adaptados, reevaluación
- Co-construcción con el colaborador como condición de eficacia
- Ajustar en el tiempo: lo que funcionaba puede que ya no funcione
- Cuándo movilizar recursos externos: RRHH, medicina del trabajo, especialistas

**Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 2**

- Nota de servicio importante para todos: ¿cómo hacerla accesible incluyendo DYS?
- Colaborador disléxico debe presentar a cliente: ¿cómo acompañar la preparación?
- Evaluación anual con objetivos ambiguos: ¿cómo reconstruir evaluación y nuevos objetivos?
- Reflexión: reformulaciones concretas, herramientas adaptadas, lo que se retiene

## MODULE 3

### Las fuerzas de los perfiles DYS en la empresa

5 lecciones

#### Lección 1 - Lo que los DYS hacen mejor — las ventajas desconocidas

- Pensamiento en imágenes y creatividad: conexiones inesperadas y soluciones originales
- Visión global y pensamiento sistémico: ver el panorama general
- Resiliencia y adaptabilidad: años de soluciones creativas forjan perfiles ágiles
- Profesiones donde sobresalen: diseño, arquitectura, emprendimiento, comercio, gestión de crisis

#### Lección 2 - ¿Cómo valorar estas fuerzas sin reducirlas a estereotipos?

- Valorar fortalezas vs etiquetar: reconocer competencia real sin estereotipos
- Distribuir roles para que el perfil DYS juegue con sus fortalezas sin limitarlo
- Crear espacios de expresión no escritos: pitches orales, prototipos, demostraciones
- Neurodiversidad como motor de innovación para todo el equipo

#### Lección 3 - Dislexia, dispraxia, discalculia y carrera — romper el techo invisible

- Por qué los perfiles DYS están subpromovidos: imagen percibida, formatos de selección
- Papel del gerente en la visibilidad: presentar al colaborador DYS ante la dirección
- Lo que la persona DYS puede desarrollar: comunicación de resultados, gestión de imagen
- Ejemplos de líderes DYS famosos y lo que sus trayectorias revelan

#### Lección 4 - Sensibilizar al equipo y construir una cultura inclusiva

- Lo que se puede decir sin revelar el diagnóstico: estilos y necesidades diferentes
- Formación colectiva como prevención: equipo sensibilizado maneja mejor malentendidos
- Crear entorno donde adaptar formato no se perciba como debilidad
- Lo que la inclusión DYS aporta a todo el equipo, no solo a los afectados

#### Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 3

- Colaborador disléxico con idea brillante pero duda en presentarla: ¿cómo facilitarlo?
- Puesto de responsable: candidata dispraxica competente pero dossier débil: ¿cómo proceder?
- Sensibilizar al equipo sin señalar a nadie: ¿cómo construir el enfoque?
- Retorno sobre escenarios: posturas justas, formatos adaptados, lo que se retiene

## MODULE 4

### DYS, evaluaciones y carrera

4 lecciones

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

- Cómo los trastornos DYS influyen en evaluaciones: sesgos sobre calidad redaccional y rigor
- Evaluar contribución real vs forma: separar ambos en evaluación justa
- Lo que el colaborador DYS puede hacer para objetivar su contribución
- Criterios que penalizan estructuralmente los perfiles DYS y cómo reequilibrarlos

#### Lección 2 - Entrevistas y selección — adaptar el formato sin bajar el nivel

- Por qué formatos estándar desfavorecen DYS: cuestionarios escritos, pruebas cronometradas
- Evaluar mismas competencias con formatos alternativos: oral, simulación, portafolio
- Reclutamiento inclusivo DYS: lo que han implementado grandes empresas
- Lo que dice la ley sobre adaptaciones en entrevistas de reclutamiento

#### Lección 3 - Promociones y evoluciones — el techo invisible

- Por qué los perfiles DYS están subpromovidos: imagen, errores memorizados, formatos internos
- Papel del gerente: presentar al colaborador DYS ante dirección sin traicionar su situación
- Puestos y entornos que potencian fortalezas DYS: orientar carrera inteligentemente
- Lo que la persona DYS puede desarrollar: comunicación de resultados, códigos implícitos

#### Lección 4 - Situaciones prácticas — Módulo 4

- Evaluación anual con criterio "calidad escrita" que penaliza: ¿cómo reconstruir evaluación justa?
- Reclutamiento: mejor candidato es disléxico pero escritos débiles: ¿cómo defenderlo?

- Colaborador DYS estancado 3 años: ¿cómo construir plan de desarrollo que sortee obstáculos?
- Resumen final: tres cosas que retengo, una que cambio mañana, un recurso que consulto

## Modalidades pedagógicas

---

- Formación 100% en línea, accesible 24/7 en nuestra plataforma
- Soporte: vídeos, textos, casos prácticos interactivos
- Evaluación: cuestionarios de validación por módulo
- Certificado de finalización descargable al término de la formación
- Acceso ilimitado durante 1 año a partir de la inscripción

---

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

*Document établi par DYNSEO - Última actualización : Mayo 2026*