

# LA DISLÉXICA DINÁMICA:

¿Por qué la dislexia puede ayudar a enfrentar  
los desafíos de talento de hoy?



## Resumen

ManpowerGroup Talent Solutions, proveedor global de soluciones de fuerza laboral y Made By Dyslexia, una organización sin ánimo de lucro que ayuda al mundo a comprender, valorar y apoyar a las personas con dislexia, han unido fuerzas para desarrollar una mejor comprensión de la dislexia pensando en el mercado laboral y alentando a las organizaciones a reconocer su importancia en un mundo de rápidos cambios.

Juntos quieren ayudar a los empleadores a reconocer, valorar y atraer talento disléxico y así aprovechar las habilidades que necesitan para la recuperación postpandemia.

El informe Dyslexic Dynamic explica por qué los empleadores deben aprovechar las habilidades disléxicas para cumplir con los desafíos de talento de hoy.

**La escasez de talento está en su punto más alto en 15 años**, las organizaciones luchan por contratar al personal que necesitan para impulsar la recuperación económica posterior a la pandemia. Sin embargo, muchos empleadores están pasando por alto y subestimando un grupo significativo de talentos: aquellos con dislexia.

**Nuevos hallazgos de la encuesta más completa sobre trabajadores disléxicos, muestra que más de la mitad siente que sus empleadores tienen una comprensión deficiente o inexistente del conjunto de habilidades disléxicas**<sup>2</sup>

Sin embargo, el talento disléxico está bien posicionado y capacitado para brillar en los lugares de trabajo y los empleadores deben actuar ahora para incluirlos en su combinación de fuerza laboral.

Las tareas que los disléxicos suelen encontrar más desafiantes, como la ortografía, la lectura y la memorización de hechos, cada vez más se realizan por máquinas. Mientras que las habilidades blandas más valoradas hoy en el mercado laboral, son las habilidades en las que sobresalen las personas con dislexia.



En un esfuerzo para ayudar a los empleadores a encontrar una solución a la grave escasez de talento actual, Made By Dyslexia y Talent Solutions, están trabajando en asociación para redefinir la dislexia, promoviendo una mejor comprensión de sus fortalezas y desafíos y transformando la relación entre empleadores y hasta una quinta parte de la población adulta mundial.

Las habilidades de pensamiento disléxico, como la creatividad y el ingenio, son exactamente lo que los empleadores dicen que necesitan ahora mismo. Para los empleadores, el mensaje y la oportunidad son claros. La dinámica disléxica permitirá a las organizaciones navegar las necesidades de habilidades de la economía postpandemia.

Se ha estimado que para 2025 los humanos y las máquinas dividirán el trabajo 50-50, la pandemia ha acelerado el progreso de la digitalización y la automatización.<sup>3</sup> lo que ha traído el futuro del trabajo hasta aquí.

## ¿Qué es Dislexia?



**La dislexia afecta a una de cada cinco personas y es una diferencia genética en la capacidad de un individuo para aprender y procesar información.** <sup>4</sup> Como resultado, los disléxicos tienen diferentes habilidades, con fortalezas en la creatividad, resolución de problemas, habilidades de comunicación y desafíos con la ortografía, la lectura y la memorización de los hechos.

Generalmente, un perfil cognitivo disléxico será desigual en comparación con un perfil cognitivo neurotípico. Esto significa que las personas disléxicas realmente piensan de manera diferente. La evaluación comparativa tradicional pone en desventaja a los disléxicos, midiéndolos con las mismas cosas que encuentran desafiantes.

**¿Qué es la dislexia?**

[Ver >](#)



## Interpretar mal las habilidades

Para identificar cuán incomprendida es la dislexia, Made By Dyslexia y Talent Solutions han realizado una encuesta jamás antes vista a empleados disléxicos.

**Los resultados son impactantes.**



**Menos de uno de cada cinco disléxicos sienten que su empleador entiende las fortalezas del pensamiento disléxico.**<sup>5</sup>



**Más de la mitad siente que sus empleadores tienen una mala o inexistente comprensión de las fortalezas asociadas con la dislexia.**<sup>6</sup>

Esto a menudo comienza en la escuela. Dificultades como ortografía, lectura y memoria, son hechos que pueden socavar la confianza en sí mismos de los estudiantes disléxicos y, a menudo, significa que las habilidades que tienen en otras áreas son ignoradas por sus profesores, sus compañeros de clase y ellos mismos.

Esto continúa en el mundo laboral. Personas disléxicas que han sido retenidas en el aula pueden tener menos confianza al comenzar una nueva carrera.

*“Ingresas en el mundo del trabajo con un poco de miedo de decirle a alguien que tienes dislexia y el temor de que piensen que no eres un par de manos seguras o que esto obstaculiza el progreso de tu carrera.”*

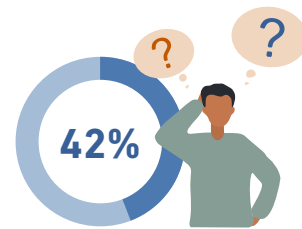
-Chris, Recruitment Director



## El conjunto de habilidades del disléxico

Actualmente, muchos empleadores se están perdiendo las fortalezas que las personas con dislexia tienen para ofrecer.

Esto demuestra la gran oportunidad que las personas disléxicas podrían ofrecer a los reclutadores. Las habilidades que los empleadores necesitan están disponibles, solo necesitan asegurarse de que estén buscando en los lugares correctos.



**El 42% de las personas no saben cuáles habilidades son asociadas con la dislexia .<sup>7</sup>**

Los empleadores tienden a infravalorar o ignorar las fortalezas que tienen las personas disléxicas. Esto evita que muchas organizaciones se puedan dar cuenta del valor total de la fuerza laboral disléxica. La mayoría de los empleadores, sin saberlo, no reconocen el talento de estas personas cuando buscan personal nuevo. **Tres de cada cuatro (75%) personas disléxicas encuestadas creen que el proceso de reclutamiento pone a las personas disléxicas en desventaja y el 79% cree el proceso no les da la oportunidad de demostrar sus verdaderas habilidades. Eso es a pesar de que la mitad (47%) de los empleadores dicen que no consideran dislexia al momento de contratar y no lo consideran relevante.<sup>8</sup>**

*“Así como alguien ha pasado 20 años tratando de reclutar personas durante la escasez de talento, hay una reserva de 700 millones de personas que están sin oportunidades. Los empleadores deben reevaluar cómo piensan sobre la dislexia.”*

-Matt Higgs – Director, Global Product Management, ManpowerGroup Talent Solutions

# Habilidades de pensamiento disléxico

Los empleadores que adoptan un enfoque basado en las fortalezas se centrarán en las habilidades en las que las personas con dislexia a menudo se destacan, ya que muchas de estas son habilidades sociales vitales para el lugar de trabajo.

Hay 6 áreas de habilidades de pensamiento disléxico y todos tienen diferentes combinaciones de habilidades, o algunos de ellos<sup>10</sup>:



## COMUNICADOR

Elaborar y transmitir mensajes claros y atractivos.



## IMAGINADOR

Crear piezas originales de trabajo o dar nuevas ideas



## VISUALIZADOR

Interactuar con el espacio, sentido, ideas físicas, y nuevos conceptos



## EXPLORADOR

Ser curioso y explorar ideas de forma constante y enérgica



## CONECTADO

Entenderse a sí mismo y a otros, capaces de empatizar e influir



## RAZONAMIENTO

Entender patrones, evaluar posibilidades y tomar decisiones

*“El mito en torno a la dislexia es que se trata solo de deletrear y leer. Mis colegas, por ejemplo, no necesariamente entienden que mis puntos fuertes son el resultado de mi pensamiento disléxico. Me valoran por lo que soy y piensan en mí como una persona creativa .”*

-Kelly Monday – Global Client Lead, Microsoft

Para que los empleadores aprovechen al máximo las habilidades cruciales que los pensadores disléxicos pueden ofrecer, necesitan crear un entorno donde las personas sean reconocidas por sus fortalezas y no sancionados por sus dificultades.

Una cultura en la que los pensadores disléxicos se sientan apoyados para pedir la asistencia que necesitan ayudará a los empleadores a beneficiarse más de sus habilidades de pensamiento disléxico. Y son estas habilidades las más valiosas actualmente en el lugar de trabajo.



## Habilidades para el lugar de trabajo

El mercado laboral está atravesando un período de cambios radicales. Casi todas las industrias se ven interrumpidas por las nuevas tecnologías, la automatización, el “machine learning” y el ritmo del cambio acelerado como resultado de COVID-19.

En los últimos años, nuevas investigaciones han comprobado la creciente importancia del pensamiento disléxico para los empleadores. Los estudios han demostrado cómo las habilidades que se están volviendo más importantes en los lugares de trabajo digitalizados del siglo XXI se corresponden estrechamente con muchas de las habilidades características de los pensadores disléxicos.

La integración de la tecnología se ha visto drásticamente acelerada por la pandemia. Debido a COVID-19, los lugares de trabajo donde la tecnología es primero se han convertido en algo común mucho más rápido de lo esperado. Por eso, hoy en día se necesitan las habilidades de los pensadores disléxicos.

*“Diría a los padres, empleados, niños, a todos los disléxicos del mundo y aquellos que son aliados en esta área, recuerden una cosa: tienen un cerebro que está conectado con el siglo XXI. Es un superpoder increíble, increíble.”*

-Steve Hatch – Vice President for Northern Europe, Facebook



**El futuro del pensamiento disléxico**

[ver >](#)



## Las habilidades de pensamiento disléxico están impulsando la recuperación

El informe resalta cómo el impacto de Covid-19 está creando una recuperación en forma de K a medida que las organizaciones se digitalizan a mayor velocidad y escala, transformando las habilidades que los empleadores necesitan.

Habilidades blandas, como comunicaciones, gestión del tiempo y priorización, adaptabilidad, pensamiento analítico, iniciativa, la aceptación y la empatía son más valoradas y buscadas por los empleadores. Estas habilidades son la columna vertebral del éxito. También son las habilidades asociadas con el pensamiento disléxico y los empleadores necesitan dar rienda suelta al talento disléxico, o arriesgarse a quedarse atrás.



## Dar rienda suelta al pensamiento disléxico

Los empleadores se esfuerzan por contratar las habilidades que necesitan para la recuperación postpandemia. Como resultado, la escasez de talento está en su punto más alto en 15 años a medida que las organizaciones compiten por el personal que necesitan.



**Siete de cada diez empleadores a nivel mundial informan tener dificultades para contratar, la cifra más alta desde que ManpowerGroup preguntó por primera vez sobre la escasez de talento en el 2006.<sup>13</sup>**

**Las diez habilidades principales que buscan los empleadores que corresponden estrechamente con las habilidades de los pensadores disléxicos:**

- 1 | Responsabilidad, fiabilidad y disciplina**
- 2 | Resiliencia, tolerancia al estrés y adaptabilidad**
- 3 | Toma de iniciativa**
- 4 | Razonamiento y resolución de problemas**
- 5 | Liderazgo e influencia social**
- 6 | Pensamiento crítico y análisis**
- 7 | Colaboración y trabajo en equipo**
- 8 | Creatividad y originalidad**
- 9 | Aprendizaje activo y curiosidad**
- 10 | Adaptabilidad**



*“Cuando se trata de dislexia y pienso en el trabajo que hacemos en WPP para marcas y clientes, necesitamos personas que tengan una creatividad increíble, necesitamos personas que tengan habilidades de pensamiento crítico, necesitamos personas que sean brillantes en la resolución de problemas, necesitamos personas que sean increíbles en lo que respecta a la visualización”*

-Karen Blackett OBE – CEO of Group M; UK Country Manager, WPP



## Dislexia sin explotar: Conclusión y Recomendaciones

Las organizaciones que luchan con la escasez de habilidades deben aprovechar la oportunidad que presenta el talento disléxico antes de que se los arrebatan. Las personas con dislexia cuentan con las habilidades más demandadas en abundancia, pero con demasiada frecuencia los reclutadores y empleadores las pasan por alto.

*“Estamos en una guerra por el talento en este momento a nivel mundial. Pero hay un gran grupo que podría ayudar a satisfacer esas necesidades. El talento disléxico realmente puede hacer una gran mella en la escasez de habilidades, especialmente después de COVID, y debemos concentrarnos en ello”*

-Kelly Cooper – Head, Global People & Culture, ManpowerGroup Talent Solutions

Para dar rienda suelta a las habilidades necesarias para la recuperación de una pandemia, el mundo empresarial debe convertirse en un lugar donde las personas sean reconocidas por sus fortalezas. Este cambio de cultura mejorará el desempeño en todos los ámbitos, pero es especialmente importante en el proceso de contratación, donde el sesgo inadvertido contra los disléxicos puede afectar gravemente a los candidatos.

**Disruptores del punto D**

[ver >](#)



*“Es hora de redefinir la dislexia y rediseñar las evaluaciones porque la fuerza laboral de hoy necesita talento disléxico. Las pruebas estandarizadas son un problema para los pensadores disléxicos porque no tenemos mentes estandarizadas. Las formas tradicionales de evaluación comparativa de la capacidad simplemente no encajan con las habilidades de pensamiento disléxico. Tenemos grandes especialidades y fortalezas que no son cosas que normalmente evaluamos, pero las nuevas tecnologías y formas de testear las habilidades podrían ofrecer una solución real”*

## Un campo de juego nivelado: evaluación precisa de las habilidades de cada candidato

---

La tecnología está ayudando a aprovechar las habilidades de las personas con dislexia y también podría resultar valiosa para transformar la forma en que se evalúa a los candidatos.

Los pensadores disléxicos informan que las evaluaciones tradicionales y las pruebas psicométricas no siempre reflejan con precisión sus habilidades. Si los empleadores quieren contratar las habilidades del mañana, necesitan ayuda para identificar las habilidades disléxicas. La nueva tecnología podría ofrecer la solución. Talent Solutions y Made By Dyslexia están trabajando juntos para explorar cómo la gamificación y las experiencias de usuario más breves y atractivas se pueden utilizar en la evaluación para identificar la capacidad y eliminar los sesgos.

Herramientas como esta pueden ayudar a los reclutadores a aprovechar las habilidades que tienen los candidatos y el valor que podrían agregar a una organización.



# Cinco maneras de ayudar a los reclutadores a atraer talento disléxico

La comunidad Made By Dyslexia y Talent Solutions ha compartido sus consejos para los reclutadores que quieren asegurarse de no poner barreras innecesarias para los candidatos disléxicos.



## OFREZCA LO BÁSICO

tiempo extra, salas tranquilas para los exámenes, preguntas claras

## PERDONAR ERRORES TIPOGRAFICOS Y DE ORTOGRAFÍA

no son un reflejo del compromiso o de capacidad



## MOTIVE

a los solicitantes a que le digan que son disléxicos reconociendo que valora este tipo de pensamiento.



## LAS PRUEBAS TRADICIONALES PUEDEN NO APLICARSE

Comprenda que las pruebas tradicionales no siempre pueden mostrar todos los talentos de los pensadores disléxicos. Ayúdelos a mostrar sus habilidades de diferentes formas con una combinación de valuaciones y entrevistas basadas en habilidades.



## NO HAY EVALUACIÓN FORMAL

No insista en una evaluación formal para desencadenar ajustes razonables, una autodeclaración de dislexia debería ser suficiente.



Para obtener más información sobre cómo los empleadores y los empleados pueden potenciar el pensamiento disléxico en todos los lugares de trabajo, únase a los puntos con [Made By Dyslexia's Workplace handbook](#).

## Sobre los socios

### Made By Dyslexia

[Made By Dyslexia](#) es una organización benéfica mundial, dirigida por disléxicos exitosos. El propósito de la organización benéfica es redefinir la dislexia y ayudar al mundo a comprenderla, valorarla y apoyarla. Su misión es capacitar a todos los maestros y ayudar a todos los lugares de trabajo a detectar, apoyar y empoderar a todas las mentes disléxicas. Esta misión está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, y su objetivo es lograrlo para 2030.

### ManpowerGroup Talent Solutions

Talent Solutions combina nuestras ofertas globales líderes RPO, TAPPIN-MSP y Right Management para proporcionar capacidades integrales basadas en datos a lo largo del ciclo de vida del talento. Aprovechando nuestra profunda experiencia en la industria y nuestra comprensión de lo que quiere el talento, ayudamos a las organizaciones a abordar sus complejas necesidades de fuerza laboral. Desde la atracción y adquisición de talentos hasta la mejora de las habilidades, el desarrollo y la retención, brindamos una entrega fluida, aprovechando la mejor tecnología en su clase y una amplia información sobre la fuerza laboral en varios países a escala.