

DISCAPACIDAD INVISIBLE: LO QUE EL GERENTE DEBE SABER

Formación destinada a gerentes y profesionales de recursos humanos

Comprender, reconocer y acompañar la discapacidad invisible en la empresa

Duración : 4 horas	Módulos : 4 módulos
Lecciones : 16 lecciones	Público : Gerentes, responsables de equipo, 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 está dirigida a gerentes y profesionales de recursos humanos que desean comprender la realidad de la discapacidad invisible en la empresa — lo que abarca, por qué a menudo permanece oculta y lo que esto cambia concretamente en la relación de gestión. Aborda las situaciones más frecuentes: trastornos cognitivos, trastornos psíquicos, enfermedades crónicas incapacitantes, trastornos neuroatípicos. Cada módulo termina con situaciones concretas para anclar los conocimientos de inmediato. Al final, cada participante será capaz de reconocer las señales, crear un marco de confianza, actuar con discernimiento y construir un acompañamiento sostenible.

Resumen de los módulos

MODULE 1	Comprender la discapacidad invisible	5 lecciones
MODULE 2	Crear las condiciones para que eso cambie	5 lecciones
MODULE 3	El gerente ante situaciones complejas	5 lecciones
MODULE 4	Discapacidad invisible y carrera	4 lecciones

Objetivos pedagógicos

Objetivos pedagógicos

- Comprender qué es la discapacidad invisible y por qué permanece oculta en la empresa
- Reconocer las señales de discapacidad invisible sin diagnosticar
- Establecer un clima de confianza que permita la expresión y el acompañamiento
- Implementar ajustes razonables en co-construcción con el colaborador
- Gestionar las tensiones del equipo manteniendo la confidencialidad
- Acompañar el rendimiento y la carrera sin discriminar
- Construir planes de acompañamiento sostenibles y evolutivos

Información general

Duración	4 horas
Público objetivo	Gerentes, responsables de equipo, profesionales de recursos humanos
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 - ¿Qué es la discapacidad invisible — definición, ejemplos, cifras?

- Definición legal y las 6 familias de discapacidad reconocidas
- 80% de las situaciones de discapacidad son invisibles y no declaradas
- Trastornos cognitivos, enfermedades crónicas, trastornos psíquicos y sensoriales
- Por qué es un punto ciego en la gestión

Lección 2 - ¿Por qué los colaboradores no lo declaran — el miedo, la vergüenza, el cálculo?

- Frenos a la declaración: estigmatización, miedo a ser marginado
- El cálculo del riesgo antes de confiarse
- La vergüenza interiorizada tras años de compensación silenciosa
- El papel del gerente en esta decisión sin saberlo

Lección 3 - Las patologías más frecuentes en la empresa

- Trastornos de ansiedad y depresión: prevalencia e impacto observable
- Enfermedades crónicas: fatiga, imprevisibilidad, tabú social
- Trastornos cognitivos adquiridos: déficits reales e invisibles
- TEA y TDAH no diagnosticados en adultos

Lección 4 - Lo que el gerente percibe como comportamiento problemático — y lo que realmente es

- Absentismo impredecible dictado por enfermedad crónica
- Disminución del rendimiento: fatiga cognitiva, tratamiento, recaída
- Irritabilidad, aislamiento: señales de compensación excesiva
- Perfeccionismo o procrastinación: dos caras de la ansiedad de rendimiento

Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 1

- Clara: tres ausencias inexplicadas, ¿cómo abordar sin ser intrusivo?
- Antoine: lentitud, errores, cansancio — ¿qué hacer sin información?
- Confidencia de enfermedad de Crohn con petición de secreto
- Reflexión: lo que se debería haber visto y dicho

Lección 1 - Establecer un clima de confianza — no de vigilancia benevolente

- Coherencia entre lo que se dice y lo que se hace
- Comportamientos constructivos: escucha sin juicio, confidencialidad real
- Lo que destruye la confianza: reacciones desproporcionadas, rumores
- Management benevolente vs intrusivo: el derecho a no decirlo todo

Lección 2 - Cuando un colaborador se confía — cómo reaccionar correctamente

- Los primeros segundos: lo que no se debe decir
- Acoger sin dramatizar ni minimizar
- Gestión de la información: confidencialidad y límites legales
- Asegurar el seguimiento tras la confidencia

Lección 3 - Ajustes razonables — el marco, los ejemplos, la implementación

- Definición, obligación del empleador y límites
- Ajustes frecuentes: horarios, teletrabajo, organización, entorno
- Co-construcción con el colaborador como condición de eficacia
- Obstáculos: miedo al precedente, resistencia del equipo, falta de apoyo

Lección 4 - Gestionar las tensiones en el equipo en torno a un colaborador en situación de discapacidad invisible

- Percepciones de desigualdad de trato en el equipo
- Sensibilizar sin revelar el diagnóstico
- Tensiones silenciosas alrededor del colaborador que "hace menos"
- El gerente como traductor y protector de la postura

Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 2

- Confidencia de bipolaridad en espacio abierto: ¿qué hacer?
- Teletrabajo médico y colegas que lo piden "por las mismas razones"
- Colaborador que rechaza la adaptación para no ser "el caso particular"
- Reflexión: decisiones difíciles y formulaciones justas

MODULE 3

El gerente ante situaciones complejas

5 lecciones

Lección 1 - Cuando la discapacidad invisible afecta el rendimiento — cómo reaccionar sin discriminar

- Frontera entre exigencia legítima y discriminación indirecta
- Mantener objetivos realistas teniendo en cuenta limitaciones
- Acompañamiento justo vs trato de favor
- Reconocer límites y pasar el relevo cuando es necesario

Lección 2 - Las enfermedades crónicas — acompañar lo impredecible

- Fases estables y brotes impredecibles
- Planificar con disponibilidad fluctuante sin desorganización
- Lo que el colaborador puede aportar: anticipar, comunicar
- Recursos disponibles: medicina del trabajo, adaptación del tiempo

Lección 3 - Los trastornos psíquicos en el trabajo — depresión, ansiedad, burnout

- Lo observable sin diagnosticar: señales conductuales, cambios
- Lo que agrava: presión de rendimiento, aislamiento, exigencias
- Cómo hablar sin convertirse en terapeuta
- Cuándo orientar hacia recursos profesionales

Lección 4 - Construir un plan de acompañamiento sostenible

- Cuatro elementos: disposiciones, seguimiento, objetivos, reevaluación
- Co-construcción con el colaborador como condición de eficacia
- Ajustar en el tiempo: mantener agilidad
- Movilizar recursos externos cuando es necesario

Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 3

- Fibromialgia: rendimiento, ausencias, murmulos del equipo
- Colaboradora aparentemente deprimida que niega problema
- Plan de acompañamiento insuficiente tras empeoramiento médico
- Reflexión: posturas, límites del rol, recursos a movilizar

MODULE 4

Discapacidad invisible y carrera

4 lecciones

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

- Sesgos sobre regularidad, presencia, imagen
- Evaluar contribución real vs rendimiento aparente
- Objetivar la contribución antes de la entrevista
- Criterios que penalizan ciertos perfiles y cómo reequilibrar

Lección 2 - Promociones y evoluciones — el techo invisible

- Por qué son subpromovidos: imagen, ausencias, prudencia
- Papel del gerente en la visibilidad sin traicionar confidencialidad
- Desarrollar comunicación sobre resultados y gestión de imagen
- Construir trayectoria realista sin dejar que las limitaciones definan todo

Lección 3 - Sensibilizar al equipo y construir una cultura inclusiva

- Hablar de necesidades diferentes sin revelar diagnóstico
- Formación colectiva como herramienta de prevención
- Crear entorno donde pedir ajuste no sea debilidad
- Beneficios de la inclusión para todo el equipo

Lección 4 - Situaciones prácticas — Módulo 4

- Evaluación anual sesgada por ausencias: reconstruir evaluación justa
- Promoción y discapacidad invisible: rol del gerente

- Lanzar sensibilización ante equipo escéptico
- Resumen: tres cosas que retengo, una que cambio, un recurso

Modalidades pedagógicas

- Formación en línea accesible 24/7 desde ordenador, tableta o smartphone
- 16 lecciones estructuradas en 4 módulos progresivos
- Situaciones prácticas concretas al final de cada módulo
- Recursos descargables y herramientas aplicables inmediatamente
- Seguimiento individual del progreso
- Certificado de finalización de formación
- Acceso a los contenidos durante 1 año