

REFERENTE DE DISCAPACIDAD: ASUMIR SU PUESTO Y ACTUAR DE MANERA EFECTIVA

Formación destinada a referentes de discapacidad recién nombrados en recursos humanos, gestión u otras funciones

Conviértase en un referente operativo y creíble para construir una política de inclusión concreta y sostenible

Duración : 6 horas	Módulos : 4 módulos
Lecciones : 20 lecciones	Público : Referentes de discapacidad en inicio de puesto, profesionales de RRHH y gestión
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 6 horas permite a los referentes de discapacidad asumir su puesto con confianza y eficacia. Comprenderá el marco legal y las obligaciones del empleador, dominará las diferentes situaciones de discapacidad encontradas en la empresa, y aprenderá a acompañar gerentes y colaboradores de manera concreta. La formación aborda el papel exacto del referente, las discapacidades invisibles, la gestión de adaptaciones y la construcción de una política de inclusión sostenible. Al finalizar, será capaz de implementar proyectos operativos y convertirse en un interlocutor creíble para todos los actores de la empresa.

Resumen de módulos

MÓDULO 1	Entender su papel — lo que realmente es un referente de discapacidad	5 lecciones
MÓDULO 2	Conocer las situaciones de discapacidad en la empresa	5 lecciones
MÓDULO 3	Acompañar a los gerentes y a los empleados	5 lecciones
MÓDULO 4	Construir y desplegar una política de inclusión sostenible	5 lecciones

Objetivos pedagógicos

Objetivos pedagógicos

- Comprender el marco legal de la discapacidad y las obligaciones del empleador (OETH, RQTH, ajustes razonables)
- Identificar y acompañar las diferentes situaciones de discapacidad, especialmente las invisibles (neurodiversidad, enfermedades crónicas, trastornos psíquicos)
- Acompañar eficazmente a gerentes y empleados en la implementación de adaptaciones del puesto
- Construir e implementar una política de inclusión sostenible y medible
- Gestionar situaciones complejas (mantenimiento en el empleo, conflictos, incapacidad) con la postura adecuada
- Comunicar de manera efectiva sobre la inclusión y movilizar los recursos disponibles

Información general

Duración	6 horas en formato e-learning
Público objetivo	Referentes de discapacidad recién nombrados, profesionales de RRHH, gerentes, responsables de inclusión
Requisitos previos	Ninguno
Tarifa	Presupuesto a solicitud - IVA no aplicable (artículo 261-4-4° del CGI)
Certificación	Qualiopi - Certificado de finalización de la formación

Lección 1 - El referente de discapacidad — definición, misiones y ámbito

- Obligación legal desde la ley de 2019 y ámbito de la misión del referente
- Las tres grandes misiones: informar, acompañar, coordinar y cómo articularlas
- Lo que hace y lo que no hace: ni terapeuta, ni jurista, ni asistente social
- Posición en el organigrama según la configuración de la empresa

Lección 2 - El marco legal — lo que el empleador está obligado a hacer

- La obligación de empleo de trabajadores con discapacidad (OETH): tasa del 6% y cálculo
- La RQTH: definición, proceso de solicitud y derechos que abre
- Los ajustes razonables: definición legal, obligación del empleador y límites
- La no discriminación: marco legal, riesgos para la empresa y papel del referente

Lección 3 - El índice de discapacidad y los indicadores a seguir

- Cálculo del índice de discapacidad y sus límites como único indicador
- Indicadores complementarios: tasa de RQTH, permanencia en el empleo, satisfacción
- Construcción de un cuadro de mando simple y legible para la dirección
- Trampas a evitar: cifras que tranquilizan sin reflejar la inclusión real

Lección 4 - Los socios del referente de discapacidad — quién hace qué

- Medicina del trabajo: rol, límites y colaboración eficaz
- AGEFIPH y FIPHP: ayudas disponibles, condiciones y movilización
- ESAT y empresas adaptadas: integración en la política de compras
- Asociaciones y redes especializadas: cómo apoyarse en el ecosistema

Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 1

- Escenario 1: Priorizar acciones al asumir el puesto sin política formalizada
- Escenario 2: Responder a un gerente ante una solicitud de adaptación con RQTH
- Escenario 3: Elaborar un plan de acción para pasar del 3,2% al 6% de OETH
- Análisis de las tres situaciones: prioridades, postura y recursos a movilizar

Lección 1 - La discapacidad invisible — la realidad más frecuente

- El 80% de las discapacidades son invisibles: implicaciones para el referente
- Patologías más frecuentes: enfermedades crónicas, trastornos psíquicos, secuelas neurológicas
- Razones de la no declaración: miedo, vergüenza y cálculo del riesgo
- Crear condiciones favorables para la expresión sin forzar la declaración

Lección 2 - La neurodiversidad en la empresa — autismo, TDAH, DYS

- Espectro autista en el trabajo: conocimientos clave para el acompañamiento
- TDAH en adultos: enmascaramiento, variabilidad y adaptaciones efectivas
- Trastornos DYS: manifestaciones laborales y adaptaciones concretas
- Facilitar la orientación de perfiles no diagnosticados

Lección 3 - Las enfermedades crónicas y las discapacidades motoras

- Enfermedades crónicas incapacitantes: impacto en el trabajo y organización
- Discapacidad motora: adaptaciones físicas, accesibilidad y reparto de responsabilidades
- Discapacidades sensoriales: adaptaciones específicas y herramientas disponibles
- Gestión de la discapacidad evolutiva cuando la situación se deteriora

Lección 4 - Los trastornos psíquicos — el tema más sensible

- Prevalencia real de trastornos psíquicos en la empresa (depresión, ansiedad, bipolaridad)
- Lo que puede y no puede hacer el referente ante un empleado en sufrimiento
- Cuándo orientar hacia medicina del trabajo, psicólogo laboral o servicio de escucha
- Gestionar el regreso tras baja larga por trastorno psicológico: etapas y trampas

Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 2

- Escenario 1: Acompañar a un empleado con esclerosis múltiple que teme perder su puesto
- Escenario 2: Intervenir ante crisis regulares sospechando trastorno bipolar no declarado
- Escenario 3: Actuar ante despido inminente de empleado disléxico no diagnosticado
- Reflexión: límites del rol, postura adecuada y movilización de recursos

MÓDULO 3

Acompañar a los gerentes y a los empleados

5 lecciones

Lección 1 - Acompañar a un empleado que declara su discapacidad

- Recibir una confidencia: los primeros minutos cuentan, sin dramatizar ni minimizar
- Gestión de la información: confidencialidad y qué compartir con el gerente
- Etapas del acompañamiento: evaluación, plan de adaptación y seguimiento
- Postura adecuada: reconocimiento sin lástima, comprensión sin condescendencia

Lección 2 - Acompañar a un gerente ante una situación de discapacidad

- Proporcionar respuestas concretas, no discursos teóricos sobre inclusión
- Explicar las adaptaciones sin que se perciban como carga adicional
- Gestionar resistencias: "no puedo hacer excepciones", "el equipo lo tomará mal"
- Los 3 mensajes esenciales que transmitir a cada gerente sobre la discapacidad

Lección 3 - Construir y seguir un plan de organización del puesto

- Etapas: evaluación de necesidades, consulta médica, co-construcción con el empleado
- Adaptaciones más frecuentes y efectivas: teletrabajo, horarios, tareas, entorno
- Financiación: ayudas AGEFIPH, presupuesto RRHH y elaboración de expedientes
- Seguimiento en el tiempo: puntos regulares y ajustes sin vigilar ni sobreproteger

Lección 4 - Gestionar situaciones difíciles — conflictos, mantenimiento en el empleo, incapacidad

- Mantenimiento en el empleo: intervenir antes de la crisis
- Incapacidad médica: qué desencadena y papel en la búsqueda de reubicación
- Conflictos relacionados con discapacidad: discriminación, tensiones, desacuerdos
- Cuando el empleado rechaza el acompañamiento: respetar autonomía y proteger la empresa

Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 3

- Escenario 1: Gestionar negativa de gerente a conceder teletrabajo adicional
- Escenario 2: Actuar cuando las adaptaciones ya no son suficientes y surge incapacidad
- Escenario 3: Intervenir ante marginación de empleado con RQTH por su equipo
- Análisis: postura adecuada, límites del rol y recursos a movilizar

MÓDULO 4

Construir y desplegar una política de inclusión sostenible

5 lecciones

Lección 1 - Construir su política de discapacidad — ¿por dónde empezar?

- Diagnóstico inicial: estado OETH, mapeo de situaciones, análisis de prácticas RRHH
- Definir prioridades: reclutamiento, mantenimiento, sensibilización, compras responsables
- Plan de acción a 3 años: objetivos medibles, recursos e indicadores de seguimiento
- Involucrar a la dirección: el caso de negocio de la inclusión y coste de no actuar

Lección 2 - La sensibilización interna — tocar a los gerentes y a los equipos

- Por qué la sensibilización puntual no cambia las prácticas a largo plazo
- Plan de sensibilización continuo: e-learning, talleres, testimonios, comunicación
- Formaciones DYNSEO como base: autismo, TDAH, DYS, discapacidad invisible
- Medir el impacto: cambios de comportamiento, no solo tasas de finalización

Lección 3 - Reclutar personas con discapacidad — las buenas prácticas

- Por qué el reclutamiento clásico excluye estructuralmente ciertos perfiles
- Adaptar procesos: formatos de entrevista, pruebas y adaptaciones desde la candidatura
- Colaborar con socios: Cap Emploi, Misión Local, ESAT, consultorías especializadas
- Integración inclusiva: onboarding adaptado, referente identificado, seguimiento inicial

Lección 4 - Comunicar y gestionar a largo plazo

- Comunicación interna: hablar de inclusión sin exhibición ni paternalismo
- Reporte a dirección: tablero de control, indicadores clave, presentación anual

- Escollos a evitar: referente aislado, inclusión sin recursos, intenciones sin seguimiento
- Formación y renovación del referente: redes, asociaciones, vigilancia regulatoria

Lección 5 - Situaciones prácticas — Módulo 4

- Escenario 1: Presentar política de discapacidad en 15 minutos con pocos resultados
- Escenario 2: Responder a resistencias gerenciales ante campaña de sensibilización
- Escenario 3: Hacer balance tras 18 meses y sentirse sola y agotada
- Balance final: tres aprendizajes clave, primer proyecto y recurso a consultar

Modalidades pedagógicas

- Formación 100% en línea, accesible 24/7 durante 6 meses
- Contenidos interactivos: vídeos, estudios de caso, situaciones prácticas
- Evaluaciones intermedias y certificado de finalización
- Acceso a recursos descargables y fichas prácticas
- Soporte pedagógico disponible por correo electrónico

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

Document établi par DYNSEO - Última actualización : Junio 2026