

EMPLEADOS CUIDADORES

ACOMPañAR SIN PERDER SUS TALENTOS

Formación dirigida a gerentes y profesionales de recursos humanos

Identifique, apoye y retenga a los empleados cuidadores sin sacrificar el rendimiento

Duración : 4 horas	Módulos : 4 módulos
Lecciones : 16 lecciones	Público : Gerentes y profesionales de recursos humanos
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 se enfrentan a una realidad creciente: pronto uno de cada cuatro empleados será cuidador de un familiar. Va más allá de la compasión para ofrecer palancas concretas de identificación, adaptación y retención. Aprenderás a identificar a los empleados cuidadores, a menudo invisibles, a implementar adaptaciones que preserven su compromiso y a evitar perder talentos agotados o forzados a marcharse. Un enfoque práctico basado en situaciones reales para transformar esta realidad en una oportunidad de fidelización.

Resumen de módulos

MÓDULO 1	Comprender la realidad de los empleados cuidadores	4 lecciones
MÓDULO 2	Identificar y abrir el diálogo	4 lecciones
MÓDULO 3	Amueblar y apoyar	4 lecciones
MÓDULO 4	Fidelizar sin perder sus talentos	4 lecciones

Objetivos pedagógicos

Objetivos pedagógicos

- Comprender la realidad masiva de los empleados cuidadores y su impacto en la empresa
- Identificar las señales que revelan a un empleado cuidador invisible
- Abrir el diálogo con tacto y respeto hacia la vida privada
- Implementar adaptaciones concretas que preserven el compromiso
- Movilizar los dispositivos legales y de apoyo disponibles
- Prevenir el agotamiento del cuidador y mantener sus perspectivas de evolución
- Gestionar la dinámica del equipo sin crear tensiones
- Construir una política de acompañamiento duradera que retenga los talentos

Información general

Duración	4 horas
Público objetivo	Gerentes, directores de equipos, profesionales de recursos humanos, responsables de RRHH
Requisitos previos	Ninguno
Tarifa	Presupuesto a solicitud - 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 - ¿Quiénes son los empleados cuidadores?

- Una realidad masiva y creciente en todas las empresas, no un tema marginal
- La diversidad de situaciones: padre anciano, hijo con discapacidad, cónyuge enfermo
- Por qué la mayoría de los cuidadores ni siquiera se reconocen como tales

Lección 2 - La carga invisible del cuidador

- La doble jornada: trabajo y acompañamiento de un ser querido
- La carga mental permanente y la imprevisibilidad de las situaciones
- El agotamiento, el aislamiento y la culpa del cuidador
- Por qué esta carga sigue siendo invisible en el trabajo y lo que cuesta

Lección 3 - El impacto en el trabajo y en la empresa

- Los efectos sobre la disponibilidad, la concentración y el rendimiento
- El riesgo de absentismo, desinterés y abandono
- El costo oculto de la pérdida de un empleado asistente experimentado
- Por qué acompañar es una inversión y no una carga

Lección 4 - Situaciones prácticas — reconocer a un empleado que ayuda

- Escenario 1: un colaborador fiable de repente multiplica los retrasos y ausencias
- Escenario 2: una persona rechaza una promoción sin una explicación clara
- Escenario 3: un empleado parece agotado sin signos de sobrecarga profesional
- Reflexión: ¿qué empleados que ayudan puede que tenga sin saberlo?

Lección 1 - Las señales que deben alertarle

- Los cambios de organización, disponibilidad y energía
- Las ausencias y retrasos inusuales, a menudo imprevisibles
- La retirada de proyectos a largo plazo y de perspectivas de evolución
- Distinguir un desinterés de una situación de ayuda no dicha

Lección 2 - ¿Por qué los cuidadores no hablan de ello?

- El miedo a ser juzgado como menos fiable o menos comprometido
- El temor por su carrera y su evolución
- La dificultad para separar la vida privada de la vida profesional
- Lo que su actitud cambia en la capacidad de confiarse

Lección 3 - Abordar el tema con tacto

- Cómo abrir la conversación sin intrusión en la vida privada
- Las formulaciones que muestran apoyo sin forzar la confianza
- Respetar la elección de no hablar de ello
- Qué hacer con la información una vez que se te ha confiado

Lección 4 - Situaciones — iniciar el intercambio

- Ejercicio 1: formular una apertura a partir de señales observadas
- Ejercicio 2: distinguir lo que corresponde al apoyo y lo que corresponde a la intrusión
- Ejercicio 3: reaccionar a una confidencia sin torpeza
- Retroalimentación concreta: su postura de detección respetuosa

Lección 1 - Las adecuaciones que marcan la diferencia

- Flexibilidad horaria, teletrabajo y organización adaptada
- Cómo construir los ajustes con el empleado y no en su lugar
- Las soluciones temporales para los períodos críticos
- Evitar los dos escollos: la rigidez y el laissez-faire total

Lección 2 - Conocer los dispositivos movilizables

- Los permisos y dispositivos legales dedicados a los cuidadores
- La donación de días, los ajustes convencionales y las ayudas existentes
- El papel de los recursos humanos, de la medicina del trabajo y de los apoyos externos
- Cómo informar al empleado de sus derechos sin sustituir a los expertos

Lección 3 - Preservar al cuidador del agotamiento

- Reconocer los signos de agotamiento específicos del cuidado
- Ayudar a establecer límites entre el trabajo y el acompañamiento
- Fomentar el uso de apoyos sin culpabilizar
- Mantener el vínculo durante los períodos difíciles

Lección 4 - Situaciones prácticas — apoyar concretamente

- Escenario 1: usted elabora un horario para un empleado cuidador
- Escenario 2: usted informa a un colaborador sobre los dispositivos a los que tiene derecho
- Escenario 3: usted identifica a un cuidador al borde del agotamiento
- Retroalimentación: las soluciones concretas que se pueden movilizar desde ahora

MÓDULO 4

Fidelizar sin perder sus talentos

4 lecciones

Lección 1 - Mantener el compromiso y las perspectivas

- Por qué los cuidadores a menudo renuncian a su evolución y cómo evitarlo
- Mantener al empleado en los proyectos y perspectivas a pesar de las limitaciones
- Reconocer el valor de un cuidador sin reducirlo a su situación
- Construir un recorrido que tenga en cuenta las fases de la vida

Lección 2 - Gestionar la dinámica del equipo

- Cómo repartir la carga sin crear tensiones ni celos
- Qué decir al equipo y qué mantener en confidencialidad
- Desactivar los comentarios sobre los arreglos percibidos como privilegios
- Hacer de la solidaridad una fuerza colectiva

Lección 3 - Conocer el marco y hacer vivir una política de cuidadores

- Lo que dice la ley sobre el estatus y los derechos de los empleados cuidadores
- Sus responsabilidades y márgenes de maniobra como gerente
- Cómo contribuir a una política de cuidadores más allá de los casos individuales
- Hacer del acompañamiento un activo de atractivo y fidelización

Lección 4 - Situaciones — fidelizar a largo plazo

- Escenario 1: mantienes las perspectivas de un cuidador tentado a renunciar
- Escenario 2: el equipo percibe los ajustes como una desigualdad
- Escenario 3: construyes tu enfoque de acompañamiento sostenible
- Retroalimentación: tu plan para mantener a tus talentos cuidadores a largo plazo

Modalidades pedagógicas

- Formación 100% en línea, accesible 24/7 desde cualquier dispositivo
- Contenido interactivo: vídeos, estudios de caso, ejercicios prácticos
- Escenarios realistas para aplicar inmediatamente en su contexto
- Recursos descargables: guías, herramientas de detección, modelos de conversación
- Evaluación continua y certificado de finalización
- Soporte pedagógico disponible durante toda la formación