

MÓDULO 1

Introducción al rol del operador/a laboral, inclusión laboral y marcos legales

Operador/a laboral para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Guía visual para los encuentros del módulo
15 horas · modalidad virtual sincrónica

Enfoque

Modelo social +
derechos + trabajo
decente

Clave pedagógica

De la mirada individual a
la relación
persona–puesto–entorno

Ruta del módulo

Ocho momentos para construir un marco común

1. Historia

Miradas que coexisten

2. Modelo social

Barreras y capacitismo

3. Derechos y autonomía

Consentimiento y participación

4. Trabajo decente

Empleo ≠ inclusión

5. Uruguay

Ley y brechas

6. Heterogeneidad

No hay apoyos universales

7. Rol profesional

Competencias y límites

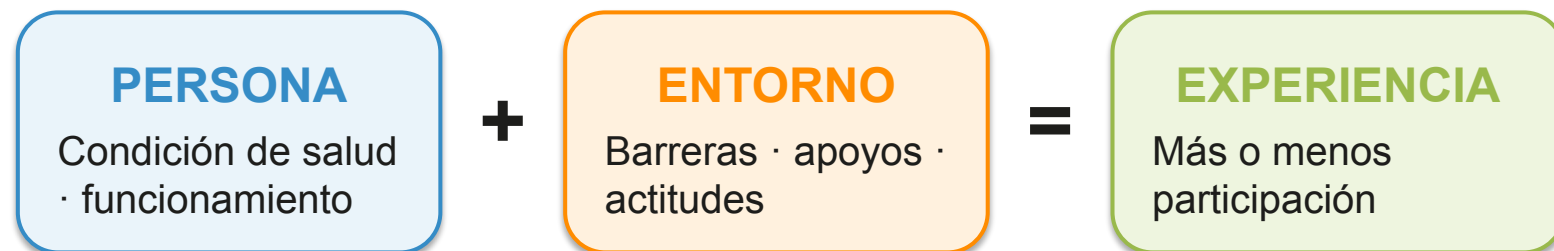
8. Cierre

Puente a accesibilidad

¿Qué entendemos por discapacidad?

Una definición relacional: la experiencia depende también del entorno

La discapacidad resulta de la interacción entre condiciones o deficiencias de una persona y factores personales y ambientales que pueden facilitar o restringir su participación.

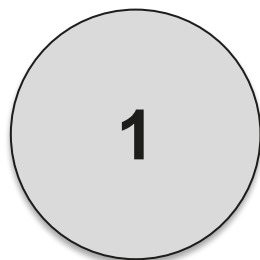


Clave docente: no confundir diagnóstico con discapacidad ni asumir que una condición determina por sí sola el desempeño.

Base: OMS/CIF; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, preámbulo (e) y art. 1.

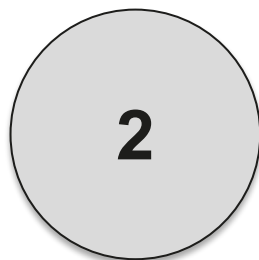
La discapacidad tiene historia

No son etapas cerradas: son lógicas que todavía pueden coexistir



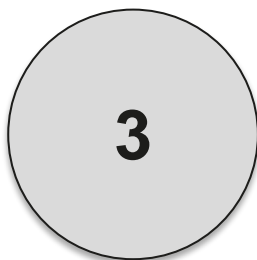
Exclusión

Separar



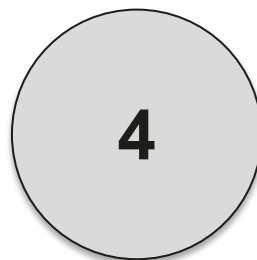
Caridad

Ayudar



Rehabilitación

Corregir /
compensar



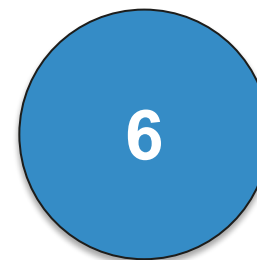
Integración

Adaptar a la persona



Inclusión

Revisar también el
entorno



Derechos

Participar y decidir

Base conceptual: Míguez (2009); Oliver (1990); GEDIS/Udelar.

Modelos de discapacidad

No son etapas totalmente superadas: pueden coexistir en una misma organización

Prescindencia / exclusión

La diferencia se interpreta como incapacidad para participar.

Respuesta predominante:
Separar / excluir

Caritativo

La persona aparece principalmente como receptora de ayuda.

Respuesta predominante:
Proteger / asistir

Médico-rehabilitador

El problema se localiza en la deficiencia o condición individual.

Respuesta predominante:
Tratar / rehabilitar / normalizar

Social

La discapacidad se produce en la interacción con barreras.

Respuesta predominante:
Remover barreras / generar apoyos

Derechos humanos

La persona es sujeto de derechos, dignidad y participación.

Respuesta predominante:
Garantizar igualdad, autonomía y accesibilidad

Referencias: Palacios (2008); Oliver (1990); OHCHR, Human Rights and Disability; Comité CDPD, Observación General N° 6.

Del modelo médico al modelo social y de derechos

El cambio no elimina la dimensión corporal: cambia la explicación de la desigualdad

Modelo médico-rehabilitador

Pregunta típica: “¿qué le pasa a la persona?”

Aporte: conocimiento clínico, rehabilitación y tecnologías.

Riesgo: convertir la deficiencia en explicación total de la exclusión.

Modelo social

Pregunta típica: “¿qué barreras produce este entorno?”

Aporte: hace visibles reglas, espacios, tiempos y actitudes construidas socialmente.

Riesgo si se simplifica: invisibilizar experiencias corporales y apoyos individuales.

Modelo de derechos

Pregunta típica: “¿qué debe garantizarse para participar en igualdad?”

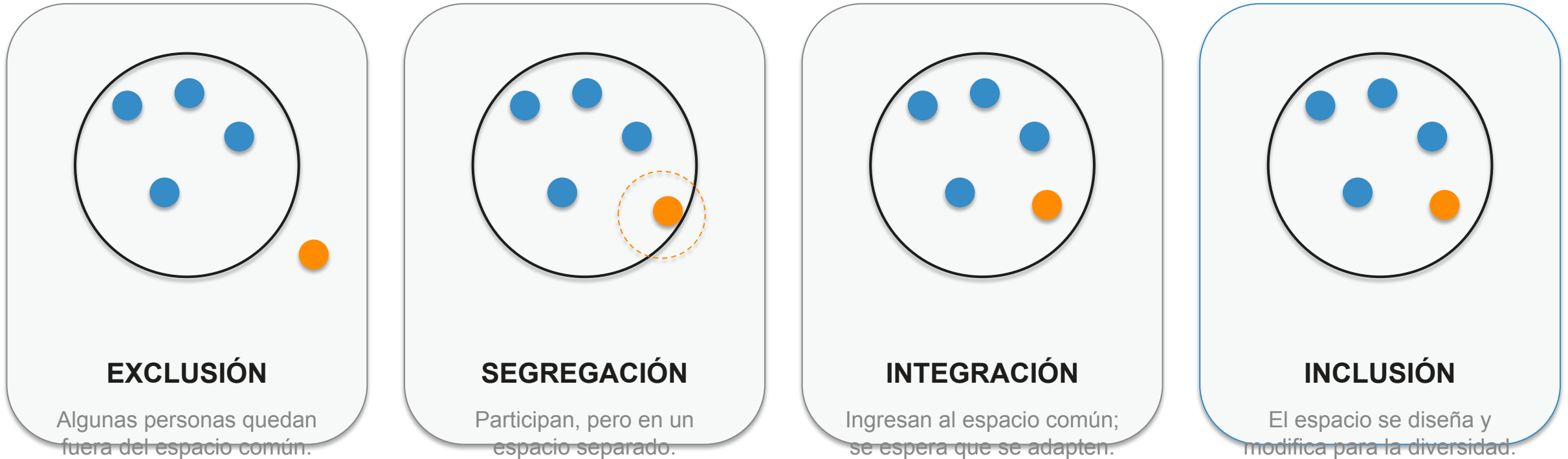
Centro: dignidad, autonomía, no discriminación, accesibilidad, ajustes y participación.

La deficiencia nunca justifica negar derechos.

OHCHR: el modelo de derechos sitúa a la persona en el centro de las decisiones y ubica las barreras principales en la respuesta social.

Exclusión, segregación, integración e inclusión

Un esquema visual para distinguir cuatro formas de organizar la participación



En el trabajo: incluir no es “hacer entrar” a una persona a un sistema intacto; también implica revisar cómo está diseñado ese sistema.

Esquema pedagógico basado en la distinción integración/inclusión desarrollada desde el modelo social y de derechos.

¿Qué cambia entre integrar e incluir?

La diferencia aparece en quién debe adaptarse y qué se transforma

INTEGRACIÓN

La persona accede a un entorno preexistente.

La pregunta suele ser: “¿puede adaptarse a cómo trabajamos?”

Puede haber contratación sin revisar capacitación, software, comunicación, ritmos o cultura.

Resultado posible: presencia física con participación limitada.

INCLUSIÓN

La persona y la organización participan del proceso de ajuste.

La pregunta pasa a ser: “¿qué condiciones permiten desempeñar este trabajo en igualdad?”

Se revisan barreras, apoyos, procesos y cultura.

Resultado buscado: participación, permanencia y desarrollo.

Conexión con el empleo: CDPD art. 27; OIT, gestión de la discapacidad y ajustes en el lugar de trabajo.

Herramienta 1 · Matriz de lectura histórica

Para analizar discursos, imágenes, políticas o prácticas

¿Qué idea de persona aparece?

Objeto de ayuda

Persona a integrar

Sujeto de derechos

¿Dónde ubica el problema?

En la persona / su déficit

En su “falta de adaptación”

En la interacción con barreras

¿Qué respuesta propone?

Asistencia sin participación

Prepararla para un entorno fijo

Transformar entorno + apoyos

Uso sugerido: Línea de tiempo visual con materiales históricos y actuales.

Tipos de discapacidad



Física / motriz

Puede involucrar movilidad, destreza, fuerza o funcionamiento físico.

◉ Sensorial

Incluye ceguera y baja visión;
Incluye personas sordas e hipoacúsicas



Intelectual

Puede involucrar formas particulares de aprendizaje, comprensión o resolución de problemas.



Psicosocial / mental

Puede vincularse con condiciones de salud mental y barreras actitudinales u organizacionales.

Importante: la Convención menciona deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales; las categorías sirven para orientar, no para estereotipar.

Una población diversa

La misma categoría no implica la misma experiencia ni los mismos apoyos



Comunicación en lengua de señas

Accesibilidad comunicacional



Uso de lector de pantalla

Accesibilidad digital



Tecnologías de apoyo

Ajuste del puesto

Pregunta correcta: ¿qué barrera aparece en esta situación? ¿Qué otro ajuste identifican para esta persona?

Discapacidad: un concepto heterogéneo.

Misma situación no significa mismos apoyos

Tarea

¿Qué debe hacerse realmente?

Barrera

¿Qué está dificultando la participación?

Preferencia

¿Cómo prefiere resolverlo la persona?

Apoyo

¿Qué recurso podría reducir la barrera?

Entorno

¿Qué puede modificarse en la organización?

Revisión

¿Cómo sabremos si la medida funciona?

OIT (2002), retención y retorno al trabajo; CDPD art. 27.

Para pensar...

Evitar extrapolar experiencias de una persona a otra

Caso A · Discapacidad adquirida

Un trabajador adquiere una discapacidad motriz después de varios años en la empresa.

¿Qué cambia? ¿Qué puede conservarse? ¿Qué debe analizarse antes de hablar de desvinculación?

Caso B · Discapacidad intelectual

Una persona ingresa a un puesto operativo y la inducción contiene instrucciones largas y poco claras.

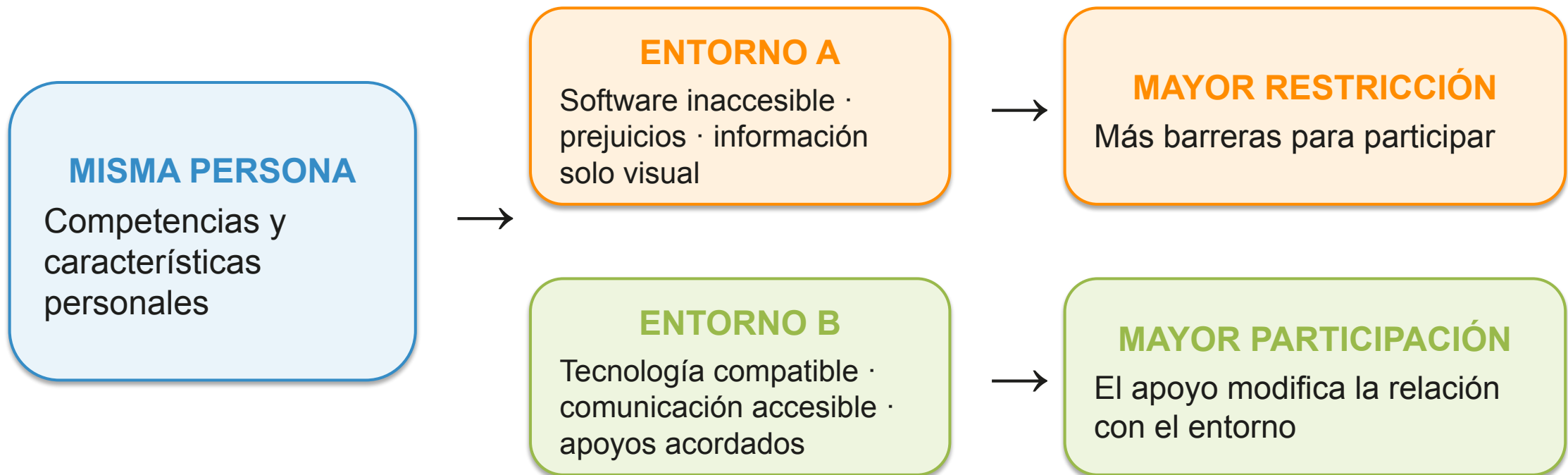
¿Dónde está la barrera?
¿Qué apoyos son posibles?

Caso C · Discapacidad psicosocial

Una trabajadora solicita una modificación horaria.

¿Qué necesita conocer la empresa? ¿Qué alternativas se podrían considerar?

El entorno puede aumentar o reducir la experiencia de discapacidad.



Esto explica por qué dos personas con la misma situación de discapacidad pueden tener experiencias muy distintas.

OMS/CIF: funcionamiento y discapacidad son una interacción dinámica entre condiciones de salud y factores contextuales.

Modelo social: sujetos de derechos.

De “qué tiene la persona” a “qué ocurre en esta situación”



Modelo social: Oliver (1990). Desarrollo uruguayo: GEDIS/Udelar.

Capacitismo:

Expectativas bajas

“Mejor no darle tareas difíciles.”

Sobreprotección

“No le digamos que se equivocó.”

Supuestos de costo

“Seguro necesita demasiados apoyos.”

Normalidad productiva

“Acá todos tienen que rendir igual y de la misma manera.”

Exclusión del desarrollo

“Ya tiene trabajo; no necesita postular a un ascenso.”

Ampliatoria: Campbell, F. K. (2009). Contours of Ableism.

Caso · ¿Necesidad real o supuesto?

Dos candidatos cumplen los requisitos técnicos

Situación

La empresa descarta a uno de los candidatos porque utiliza silla de ruedas. El argumento: “seguro necesitaremos hacer demasiados cambios y va a ser difícil para el equipo”.

Trabajo aplicado

Separar en cuatro columnas:

1. Hechos conocidos
2. Supuestos
3. Barreras a verificar
4. Preguntas legítimas sobre el puesto

Herramienta que queda: ficha para detectar supuestos capacitistas en decisiones laborales.

Representación: cuando “inspirar” desplaza derechos

Un debate contemporáneo para revisar campañas y discursos

“I’m not your inspiration, thank you very much”

Stella Young, TEDxSydney (2014).

La crítica no cuestiona el esfuerzo personal. Cuestiona convertir actividades ordinarias de personas con discapacidad en lecciones inspiradoras para otros.

Pregunta: ¿la campaña habla de derechos y competencias o de excepcionalidad y emoción?

Young, S. (2014). I’m not your inspiration, thank you very much. TEDxSydney.

El lenguaje sí importa.

Nombrar importa, pero la práctica importa más

Evitar

Infantilización
Eufemismos innecesarios
Lenguaje de tragedia
“Pobrecito/a”
“Ejemplo de superación”
como identidad total

Priorizar

Persona con
discapacidad cuando sea
pertinente
Preferencias de la propia
persona
Lenguaje claro y
respetuoso
Competencias y situación
concreta

Preguntar

¿Cómo prefiere ser
nombrada?
¿Qué información es
relevante?
¿Estamos hablando de
una barrera o
atribuyéndola a la
persona?

Parecido no es lo mismo.

1 · Discapacidad ≠ diagnóstico

El diagnóstico describe una condición; no predice por sí mismo participación ni desempeño.

2 · Deficiencia ≠ barrera

Una barrera pertenece al entorno físico, comunicacional, actitudinal, digital u organizacional.

3 · Apoyo ≠ privilegio

Los apoyos y ajustes buscan igualdad de oportunidades, no ventajas injustificadas.

4 · Inclusión ≠ presencia

La participación real incluye formación, relaciones, evaluación, desarrollo y carrera.

5 · Categorías ≠ personas

Los “tipos” orientan; cada trayectoria y necesidad de apoyo es singular.

6 · Derechos ≠ buena voluntad

La inclusión laboral se sostiene en obligaciones, políticas y prácticas, no solo en sensibilidad individual.

Síntesis docente elaborada a partir de CDPD, OMS/CIF, modelo social, OIT y guía conceptual del curso.

Enfoque de derechos: cambia quién decide

La persona es parte activa de su proceso.

Autonomía

Poder participar en decisiones sobre la propia trayectoria.

Consentimiento

Compartir información y acordar apoyos con autorización.

Privacidad

No toda información sobre discapacidad es necesaria para trabajar.

Participación

Diseñar soluciones con la persona, no para la persona.

Igualdad

Remover barreras sin confundir igualdad con trato idéntico.

Dignidad

Evitar infantilización, exposición y sustitución de la voz.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: arts. 3, 12, 19, 22 y 27.

Caso · Una decisión tomada “por su bien”

Familia y empresa acuerdan un cambio de horario sin consultar a la trabajadora

Preguntas para analizar antes de intervenir:

- ¿Quién debería participar de la decisión?
- ¿Qué información necesita la persona para decidir?
- ¿Qué papel puede tener la familia si la persona desea que participe?
- ¿Qué información puede compartir el operador/a con la empresa?

Principio de trabajo

Apoyar la decisión ≠ decidir en lugar de la persona.

Checklist de consentimiento y participación

Cinco preguntas antes de compartir información o acordar una medida

- ✓ ¿La persona conoce la decisión que se está considerando?
- ✓ ¿Comprende la información en un formato accesible?
- ✓ ¿Expresó qué quiere y quién desea que participe?
- ✓ ¿Está claro qué información se compartirá y para qué?
- ✓ ¿El acuerdo puede revisarse si cambian las condiciones?

Derecho al trabajo: no se trata solo de ingresar

Acceso

Selección abierta y no discriminatoria

Condiciones

Remuneración, seguridad y derechos

Participación

Ser parte de equipos y decisiones

Formación

Acceso a aprendizaje y actualización

Desarrollo

Carrera, promoción y nuevas responsabilidades

Permanencia

Ajustes, retorno y conservación del empleo

ONU (2006), CDPD art. 27; OIT, noción de trabajo decente.

Cumplir la cuota, ¿alcanza?

Una empresa contrata, pero la persona queda fuera de las capacitaciones internas

La situación

La contratación cumple con la normativa. La persona realiza sus tareas, pero no participa de capacitaciones porque los materiales no son accesibles. Tampoco se la considera para movilidad interna.

Analizar

Ingreso

Condiciones

Participación

Formación

Desarrollo

Pregunta central

¿Estamos ante empleo, integración o inclusión laboral sostenible?

¿Qué debería cambiar?

La guía docente propone diferenciar contratación formal de inclusión sostenible.

Uruguay: derechos, acción afirmativa y brechas

La normativa abre oportunidades; la inclusión exige sostenerlas

Ley 18.651

Marco general de protección integral y derechos de las personas con discapacidad.

Ley 19.691

Promoción del trabajo para personas con discapacidad en el sector privado.

MTSS

Aplicación y orientación vinculada a la inclusión laboral privada.

Uruguay: Ley 18.651; Ley 19.691; MTSS. La guía docente incorpora además brechas del Censo 2023 publicadas por MIDES.

Tres niveles para asesorar a una empresa

1 · Marco legal

¿Qué exige la normativa?

¿Qué derechos deben garantizarse?

¿Qué procedimientos corresponden?

2 · Buena práctica

¿Qué medida mejora acceso o permanencia aunque no esté expresada como obligación puntual?

3 · Transformación

¿Qué cambio modifica procesos, cultura o diseño para futuras personas y situaciones?

El operador/a necesita poder articular entre los tres niveles.

El rol del operador/a laboral

Articular sin sustituir; acompañar sin generar dependencia

SÍ corresponde

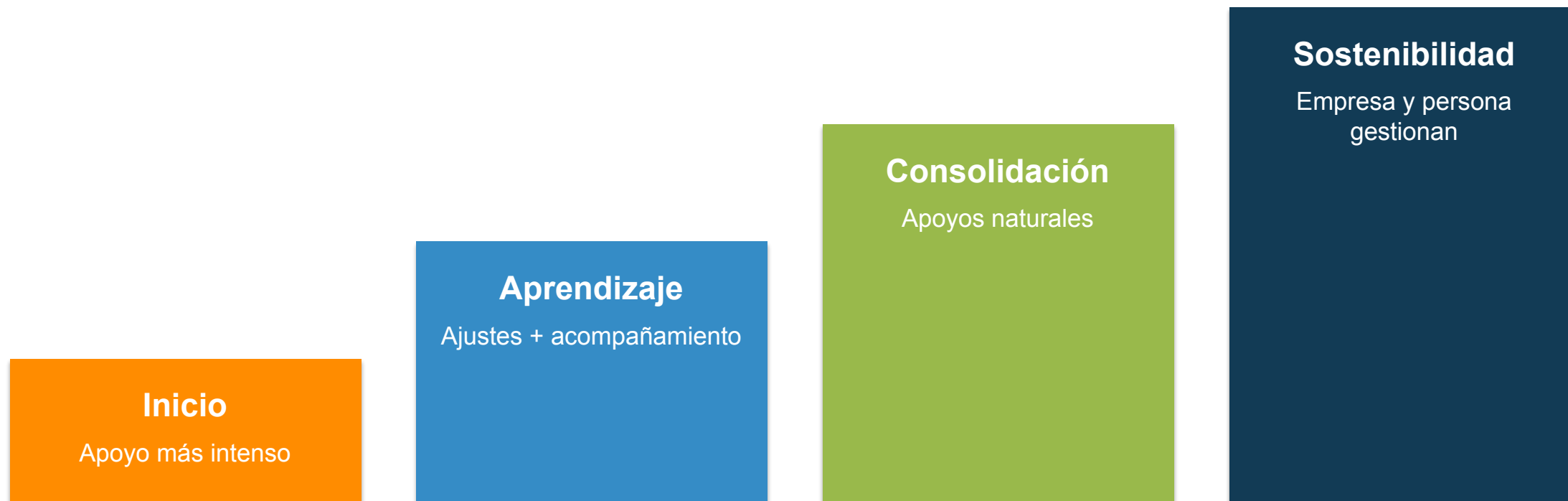
- ✓ Acompañar procesos
- ✓ Analizar barreras y apoyos
- ✓ Leer puestos y entornos
- ✓ Orientar a persona y empresa
- ✓ Mediar y facilitar acuerdos
- ✓ Articular redes
- ✓ Favorecer apoyos sostenibles

NO corresponde

- × Diagnosticar clínicamente
- × Decidir por la persona
- × Representarla de forma permanente
- × Gestionar RR.HH. por la empresa
- × Aplicar sanciones laborales
- × Compartir información sin acuerdo
- × Convertirse en apoyo indefinido

Una buena intervención tiende a volverse menos necesaria

El objetivo es fortalecer autonomía y capacidades dentro del entorno laboral



Dilemas rápidos: ¿qué harías?

Clasificar: corresponde · requiere acuerdo · derivar · no corresponde

Dilema 1

RR.HH. pide al operador/a el diagnóstico completo.

Dilema 2

La familia solicita un informe sobre desempeño.

Dilema 3

Un supervisor pide al operador/a que aplique una sanción.

Dilema 4

La persona pide que el operador/a hable siempre por ella.

Dilema 5

La empresa consulta cómo organizar un apoyo natural.

Dilema 6

Surge una barrera de accesibilidad no prevista.

Seis ideas que deberían quedar

Síntesis conceptual del módulo

- La discapacidad es un concepto heterogéneo; diverso y dinámico.
- Igualdad no significa tratar a todas las personas exactamente igual.
- Contratar no equivale a incluir.
- La normativa es piso; la inclusión sostenible requiere transformación organizacional.
- No existen apoyos universales: se construyen con la persona.
- El operador/a articula y fortalece autonomía; no sustituye decisiones.

Glosario inicial del curso

Conceptos para llevar al Módulo 2

Barrera

Condición del entorno que restringe participación.

Apoyo

Recurso o estrategia que facilita participación.

Autonomía

Capacidad de decidir con los apoyos necesarios.

Inclusión

Participación en igualdad, revisando también el entorno.

Capacitismo

Jerarquización basada en capacidades consideradas normales.

Ajuste razonable

Modificación necesaria y adecuada para una situación concreta.