

Curso de operadores laborales: desarrollo de la carpeta del estudiante.

El **operador laboral** diseña las estrategias de apoyo conjuntamente con la persona con discapacidad para la inclusión laboral y/o adaptación de los puestos de trabajo. Es por eso que el operador es un soporte adicional para la inclusión siendo un referente y nexo entre la persona en situación de discapacidad y el lugar en el que se la emplea. El operador debe tener en cuenta las demandas del puesto de trabajo, las potencialidades de la persona y las posibles limitaciones personales y del entorno del trabajador.

Su rol es el de diseñar los apoyos para la persona, analizar el puesto de trabajo y sensibilizar al entorno laboral, es decir, que el trabajador con discapacidad tenga una inclusión plena, respondiendo de forma adecuada a las necesidades del puesto de trabajo. Esto lo deberá hacer con una constante búsqueda creativa de soluciones y adaptaciones hasta lograr la inclusión plena.

El curso está orientado a la formación teórico/práctica de los OL. En el transcurso del mismo deberán realizar un relevamiento de las personas que trabajan en los diferentes sectores de su empresa/institución y que están en situación de discapacidad.

Cada estudiante, deberá presentar de forma escrita una descripción de la situación laboral con la que va a trabajar. Esta situación, deberá ser presentada en las fechas fijadas por los dos primeros docentes y luego se actualizará con cada docente.

Para aprobar el curso, se deberá Presentar al final una carpeta que se ira revisando en las supervisiones a medida que transcurra el curso. En la carpeta se plasmará el trabajo realizado durante el curso.

Para lograr lo anteriormente dicho, este curso se enfocará en la formación de los operadores laborales que durante el curso deberán realizar lo siguiente:

- a) Análisis del edificio en donde trabaja la o las personas en situación de discapacidad:
  - a. como se llega a él,
  - b. que accesibilidad externa tiene,
  - c. que accesibilidad interna y que tipo de baños
- b) Informarse de las personas en situación de discapacidad que están trabajando en su empresa/institución.
- c) Determinar las necesidades de apoyo, limitaciones y restricciones en la participación que la persona tiene
- d) Realizar un análisis del puesto de trabajo:
  - a. Los principales beneficios del análisis de puestos de trabajo son los conocimientos que nos facilita para mejorar la ejecución de tareas, la coordinación y la designación de responsabilidades, pero sobre todo la información que especifica los deberes y obligaciones que permiten conocer

con claridad las tareas del puesto a desarrollar dando así seguridad a las personas que deben hacer frente a ello. Para ello deberán realizar

- i. Observación directa
  - ii. Descripción del puesto de trabajo
    - 1. Requisitos del mismo – intelectuales – físicos, etc
  - iii. Evaluación de otras áreas del sector para abrir las posibilidades de otros puestos de trabajo
  - iv. Entrevista a las personas en situación de discapacidad y al superior directo – (para conocer las expectativas y determinar si difieren o no de las planteadas por la persona)
- e) Ajustes razonables para mejorar el desempeño de la persona
- f) Ajustes edilicios para facilitar el acceso de otras personas que puedan solicitar trabajo:
- a. Se deberán tener en cuenta las normas UNIT
  - b. Se deberán hacer propuestas razonables que se puedan ejecutar a corto, mediano y largo plazo