

Secretaría de Educación  
Subsecretaría de Educación Básica  
Dirección de Educación Especial  
Departamento de Educación Especial



# PROPUESTA DE FORMACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ



## XALAPA ENRIQUEZ VERACRUZ

La *Propuesta de formación para el trabajo del estado de Veracruz* fue elaborada en el Departamento de Educación Especial Federalizado, de la Dirección de Educación Especial, de la Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación de Veracruz.

DR. VICTOR ARREDONDO ALVAREZ  
SECRETARIO DE EDUCACIÓN

PROFA. XOCHITL A. OSORIO MARTINEZ  
SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN BÁSICA

MTRO. JOSE ANGEL ZAPATA BAUTISTA  
DIRECTOR DE EDUCACIÓN ESPECIAL

MTRA. DELFINA CUEVAS AGUILAR  
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL FEDERALIZADO

COORDINACIÓN:

DORA ELDA BRAUER VICTORIA  
EDUARDO ENRIQUE GONZALEZ BAEZ  
ALMA RUTH HERRERA ESCUDERO  
DEA DEL S. MARTINEZ TIRADO  
CLAUDIA REYES DIAZ MUÑOZ  
IRMA VALENCIA COLORADO  
JUAN CARLOS VELASCO PEREZ  
LUCIA MORALES SANDOVAL  
JOSEFINA GONZALEZ RUIZ  
BLANCA E. LARA JÁCOME  
HERMINIA MANCILLA ORTIZ

CAPTURA

YESICA CORTEZ HERRERA  
RAMÓN E. CASTRO PACHECO  
LETICIA LANDA LANDA  
NOHEMI YAZMINE LUNA SALDAÑA

## INDICE

	<b>No. P</b>
PRESENTACIÓN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
MARCO CONTEXTUAL.....	7
MARCO LEGAL.....	12
CARACTERIZACIÓN DEL SERVICIO.....	14
PROCESO DE EVALUACIÓN.....	18
EVALUACIÓN DIAGNOSTICA.....	19
EVALUACIÓN PERMANENTE.....	22
EVALUACIÓN FINAL.....	23
PROCESO DE ATENCIÓN.....	24
MODALIDADES DE FORMACIÓN.....	24
MODALIDADES DE INTEGRACIÓN.....	27
DIAGRAMA PROCESO DE EVALUACIÓN Y ATENCIÓN.....	32
PROCESO DE VINCULACION.....	33
ANEXOS.....	35
PARTICIPANTES EN LA CONSTRUCCIÓN DEL DOCUMENTO.....	47
BIBLIOGRAFIA	48

## PRESENTACIÓN

La educación de los niños y jóvenes con discapacidad sigue siendo un reto para el sistema educativo mexicano. Sin duda se ha avanzado mucho en sus procesos de atención y en la integración educativa, pero aun se requiere seguir trabajando en la sensibilización a la comunidad y al medio laboral para eliminar las barreras que limitan su participación, su aprendizaje, su formación para el trabajo y la integración laboral.

La propuesta de formación para el trabajo que se presenta tiene la intención de orientar a los servicios escolarizados o Centros de Atención Múltiple, para que ofrezcan respuestas educativas apropiadas a las necesidades de los alumnos que les permitan desarrollar competencias útiles y pertinentes para una integración exitosa en el contexto laboral en congruencia con una de las metas del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 que señala que los alumnos en su paso por la educación, desarrollen las habilidades y conocimientos básicos y complejos necesarios para poderse desempeñar exitosamente en la vida.

En el mismo sentido, la Secretaría de Educación del estado de Veracruz dentro del Programa Sectorial de Educación y Cultura 2005-2010 se propone como meta sustancial, ofrecer a la sociedad, educación de calidad, pertinente e intercultural que contribuya al fortalecimiento de las competencias productivas de los ciudadanos, que los educandos encuentren un ambiente propicio donde aprendan a ser autosuficientes y proactivos, a respetar las normas, a comprender y a convivir con los demás, a cuidar el entorno natural y el patrimonio cultural. Todos estos elementos son considerados en la presente propuesta con la finalidad de lograr la integración exitosa de los jóvenes con discapacidad al medio económico-productivo.

## INTRODUCCIÓN

La presente Propuesta se elaboró, a través de diferentes acciones de análisis y construcción con los jefes de sector, supervisores escolares, directores de los servicios escolarizados, instructores y apoyos técnico-pedagógicos, considerando como base las Orientaciones Generales para el funcionamiento de los Servicios de Educación Especial y el Manual de Operación de los Servicios de Educación Especial de la Entidad.

Las acciones que contribuyeron a la elaboración de la propuesta incluyeron el análisis de la información documental que los sectores y zonas escolares han enviado al Departamento de Educación Especial Federalizado, los resultados obtenidos de manera directa en las visitas del equipo de asesoría técnica a los servicios; asimismo, de la participación en reuniones regionales de directores, instructores y personal de los CAM que atienden Formación para el Trabajo en todo el Estado.

La creación de esta propuesta tiene como finalidad por una parte proporcionar a los jóvenes en formación para el trabajo, una diversidad de modalidades de atención que respondan a sus competencias y necesidades y que les permitan integrarse al ámbito laboral; por otra parte, atender a las necesidades técnicas y de capacitación del personal, ya que en este documento, se hacen las precisiones respecto al proceso de evaluación y de atención que debe considerar a fin de que pueda ser un referente para su intervención.

El enfoque en el que se fundamenta esta propuesta es ecológico funcional y humanista, permite a los servicios educativos proporcionar una atención inclusiva, diversificada, abierta, flexible, que considera los intereses de la población atendida al brindarles las oportunidades y los apoyos específicos a lo largo de su formación, es decir, de manera transversal, siendo responsabilidad de todo el personal de educación especial establecer los mecanismos para su aplicación.

La estructura de la propuesta consta de siete apartados:

En el apartado de Marco Contextual se presenta el diagnóstico de la entidad sobre la atención de los alumnos en formación para el trabajo que asisten a los servicios de educación especial, las diversas formas de realizar los procesos de evaluación, de atención y de vinculación con la comunidad y el sector empresarial. Se menciona la problemática que representa la diversidad de alumnos, de perfil del personal, de infraestructura de los CAM, las formas de atención que se implementan en los servicios y se justifica la elaboración de esta propuesta de trabajo para responder con asertividad a la diversidad referida.

En el Marco Legal se hace referencia a los ordenamientos jurídicos que regulan lo relativo a la población de personas con discapacidad en diferentes aspectos: salud, seguridad, rehabilitación, educación, integración laboral, etc. a nivel internacional, nacional y estatal.

El aspecto de Caracterización del Servicio especifica el propósito y compromisos del CAM, se presenta el organigrama y se precisan las tareas para la atención de los alumnos y padres de familia, así como para la realización del diagnóstico laboral de la comunidad.

En el apartado de Proceso de Evaluación se define el concepto de competencias laborales, se describen los momentos de evaluación diagnóstica, permanente y final, se establece el procedimiento para su realización y se delimitan los agentes participantes.

El Proceso de Atención menciona las modalidades de formación dentro y fuera del CAM y las de integración al campo laboral, su definición, la población a la que van dirigidas, así como en el aspecto de planeación las estrategias y los instrumentos que deben utilizarse.

En el apartado de Proceso de Vinculación se puntualiza el procedimiento para establecer el enlace del personal del CAM con las empresas, particulares e instituciones públicas, con los centros de capacitación laboral regular y con personal de la USAER.

En los anexos se incluyen cinco documentos de apoyo, en el primero se dan a conocer las acciones del CAM en los procesos de formación e integración, en el segundo se presentan los formatos de ficha empresarial y de identificación laboral, en el tercero un fragmento de la guía de empleadores de la CONAPRED, en el cuarto un ejemplo de programa modular y en el quinto las fases de empleo con apoyo.

### MARCO CONTEXTUAL

La educación especial en el estado de Veracruz, ha venido evolucionando, cambiando de perspectivas y de enfoques, con logros significativos en la atención de los alumnos con discapacidad y en especial de los jóvenes que ingresan a Formación para el Trabajo, donde los alumnos se capacitan para integrarse a una vida económicamente activa y para lograr un desempeño laboral exitoso, considerando sus fortalezas, sus necesidades laborales y los apoyos que el contexto le proporciona.

Actualmente, la población que se atiende en Formación para el Trabajo es de un total de 341 jóvenes y adultos que presentan diferentes discapacidades y en edades de entre 15 a 30 años, y con un grado de severidad también diverso. Esta cifra se distribuye de la siguiente manera:

- 271 con discapacidad intelectual,
- 45 con discapacidad auditiva,
- 14 con discapacidad motora,
- 7 con discapacidad múltiple,
- 3 con autismo y
- 1 con discapacidad visual;

Si bien predomina la Discapacidad Intelectual, atender a las otras Discapacidades en un mismo grupo, impone la necesidad de que el personal del CAM esté capacitado en relación a sus características y a las metodologías y materiales pertinentes; sumado a ello, los grados de severidad en esas Discapacidades, como se dijo, también son muy diversos, por lo mismo, impacta en todos los procesos de atención, comenzando por las respectivas adecuaciones.

Los antecedentes de esta población son diversos: algunos provienen de la comunidad y no tienen escolaridad, otros de escuelas primarias regulares, y la mayoría de educación primaria cursada en los Centros de Atención Múltiple. Esto constituye un primer factor problemático, ya que el hecho de que ingresen jóvenes sin experiencia escolar y que su primer encuentro con el sistema educativo sea en Formación para el Trabajo, generalmente implica que no cuenten con habilidades desarrolladas a nivel conceptual, actitudinal y procedimental para dar inicio a su preparación, lo cual a su vez suele prolongar los procesos de capacitación e integración al medio laboral. Así las cosas, nos encontramos con un panorama que nos obliga en primer término, a conciliar en la operación del servicio, la atención de dicha población en situación tan diversa.

Para dar servicio educativo a la población mencionada, actualmente se cuenta con 64 Centros de Atención Múltiple de los cuales 5 están atendiendo exclusivamente

Formación para el Trabajo (ellos son los denominados como CECADEE en periodos pasados), y podemos decir que solo en ellos se cuenta con infraestructura apropiada con un mínimo de equipamiento y herramientas en general para los talleres de carpintería, panadería, cocina, cultora de belleza, corte y confección. De cualquier forma esos equipamientos son muy variados, lo que determina las opciones y experiencias específicas de formación para los alumnos: no es lo mismo un taller de carpintería que cuenta con sierras profesionales, que otro que solo tiene serruchos.

El resto de los CAM, atienden este momento formativo a través de talleres anexo que tienen instalados en su edificio. En estos casos se acondicionan sus instalaciones y se realizan gestiones para equipar dichos talleres; asimismo reorganizan su operación técnica ya que, además del área de formación para el trabajo, atienden otros momentos formativos. En general, también podemos decir que la infraestructura es muy limitada.

En cuanto a las modalidades de atención, en la mayoría de los servicios predominan los Talleres dentro del CAM, donde se atienden 341 jóvenes.

Para la implementación de la modalidad de formación de alumnos en talleres del CAM se consideran las capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes e intereses de los alumnos, las oportunidades laborales que brinda el contexto, la infraestructura del servicio y las expectativas de los padres. Algunos servicios realizan un estudio socioeconómico de la comunidad para responder a las necesidades del contexto.

Los talleres que se ofrecen en los servicios son muy variados. Para tener un panorama organizado, los podemos agrupar en cinco grupos:

- Talleres de procesamiento de alimentos,
- Talleres de servicios,
- Talleres de manualidades,
- Talleres artesanales y de oficios,
- Talleres de producción agrícola.

En esos talleres se planea la atención de los alumnos a través de programas modulares que diseñan en los servicios, de acuerdo a las necesidades de la población y por períodos quincenales, mensuales, o bimestrales. Los criterios para definir el tiempo de permanencia son diferentes de un servicio a otro, por ejemplo: la edad, el aprovechamiento, la culminación de la formación para el trabajo ó los ciclos escolares cursados.

En el caso de la formación de alumnos que realizan sus prácticas laborales en espacios reales de la comunidad se planea considerando su propuesta curricular de centro, necesidades y características de la empresa y del alumno, además la



temporalidad varía siendo semanal, quincenal o mensual. El número de alumnos que realizan prácticas laborales en espacios reales de trabajo son 39 de 341.

En el caso de los alumnos que asisten a Centros de Capacitación Laboral, se realiza el seguimiento 2 a 3 veces por semana, por lapsos de 2 a 3 horas, considerando las necesidades de los alumnos.

Con respecto a la modalidad de empleo con apoyo se han integrado 49 alumnos, requiriendo para ello, intervención directa del personal del CAM en el proceso de vinculación con el sector empresarial. Para esta modalidad, la planeación se realiza, considerando el área académica, laboral y socioadaptativa, de acuerdo a las necesidades de formación detectadas en la evaluación de competencias laborales. Esta población se ha incorporado a pequeñas empresas comerciales y de servicios: de comida rápida, panaderías, mueblerías, restaurantes, veterinarias, estéticas, talleres de serigrafía, cristalería, etcétera.

En cuanto al proceso de evaluación, éste se realiza considerando lo planteado en las Orientaciones Generales para el Funcionamiento de los Servicios de Educación Especial y a través de instrumentos como: entrevistas, registro de la conducta socioadaptativa, análisis de tareas, guías de observación, muestras de trabajo, evaluaciones pedagógicas, listas de cotejo etc. En algunos servicios ya se aplica una evaluación de competencias laborales.

De los alumnos que se han incorporado a trabajos formales 134 cuentan con contrato y las prestaciones de ley y 74 aún no. Sólo una alumna ha establecido una empresa familiar. Además 9 alumnos desarrollan una actividad de autoempleo.

Los alumnos que por sus características continúan su formación técnica laboral, estudian en los CECATI, en Centros de Capacitación del IMSS, en los ICATVER, en Centros de Desarrollo Comunitario, en Centros de Bienestar Social, y en Talleres de Oficios de Instituciones Religiosas. De esta población se ha logrado que un alumno se certifique con la especialidad de electricidad (ICATVER), cuatro en bachillerato, y uno en licenciatura en contaduría; en relación a la certificación por medio del CONOCER 50 alumnos la han obtenido.

Como puede observarse, las formas de atención en Formación para el Trabajo en nuestra entidad, son también muy diversas y sobre todo complejas para operar de manera simultánea. Por ello, representan otro de los factores determinantes en el servicio que se ofrece.

Un elemento más que es imprescindible señalar, se refiere a los recursos humanos disponibles para atender este momento formativo.

Hay servicios que tienen instructores en su plantilla, pero hay otros que no cuentan con esa figura como tal, por lo que los alumnos son atendidos por personal docente que no cuenta con la formación que se requiere. Existen 26 instructores que laboran en un taller que no corresponde a su formación, de igual forma existen 13 instructores que se han capacitado en un oficio diferente al que conocían, a fin de responder a las necesidades que el grupo a su cargo les requería.

De los CAM que si cuentan con instructores sólo 16 tienen una carrera técnica relacionada con el taller que imparten. De igual forma 22 instructores cuentan con certificación oficial de CECATI, ICATVER, etc.

Nuevamente nos encontramos con que hay una variedad significativa en la formación profesional del personal. Esto impone la necesidad de proceder de manera diferenciada en las actividades de capacitación y formación continúa; además de tener una perspectiva de factibilidad en los cambios o innovaciones en el servicio de Formación para el Trabajo.

En relación a la gestión y vinculación con el medio laboral, algunos CAM han establecido un Convenio de colaboración con empresas de manera formal; en otros no existen, pero se establecen acciones de manera conjunta para el apoyo de los jóvenes y para favorecer la sensibilización del personal de la empresa.

En cuanto al trabajo con padres, se realiza a través de programas y talleres colectivos e individuales, en donde se les sugiere que realicen actividades de apoyo dentro de casa para que se refuerce lo aprendido.

Un último factor de gran importancia a considerar lo representa el contexto laboral en nuestro estado, que es igualmente diverso. La economía se basa en actividades como:

- Agricultura con producción principalmente de maíz, frijol, caña de azúcar, café, arroz, miel, frutas y tabaco;
- Crianza de ganado y la pesca.
- Actividades industriales que se basan prioritariamente en la extracción de petróleo y el procesamiento de sus derivados;
- Pequeñas y medianas empresas, donde se ofrecen bienes y servicios de preparación de alimentos, imprenta y editoras, de textiles y prendas de vestir, de minerales no metálicos, de madera y muebles, de productos metálicos y maquinaria, de Industrias metálicas básicas, de sustancias químicas, entre otros.
- Empresas de tipo turístico.
- Instituciones gubernamentales.

Dentro de este contexto cada CAM realiza un diagnóstico laboral de su comunidad próxima, a través del cual se identifica: la demanda laboral de empresas públicas y privadas, los diferentes puestos y sus características específicas, los bienes y/o servicios más solicitados en la comunidad o con mayor demanda considerando su situación socioeconómica. Con base en este diagnóstico, se establecen los talleres más pertinentes dentro de los servicios.

En resumen, el panorama que nos presenta este contexto, nos lleva a identificar circunstancias o factores que inciden en la intervención de los alumnos que se atienden en el momento de Formación para el Trabajo. Podemos sintetizarlo de la siguiente manera:

- La diversidad de características, antecedentes escolares y del entorno inmediato de los alumnos.
- La diversidad en infraestructura de los CAM.
- La diversidad de formas de atención, evaluación y de integración laboral.
- La diversidad de recursos humanos del CAM.
- La diversidad de condiciones socioeconómicas.

Esta diversidad, conlleva a la tarea de proporcionar una gama de modalidades de formación o integración que respondan a las necesidades, potencialidades e intereses de los alumnos y del ambiente real de trabajo.

Por ello, se considera que la presente propuesta, se adecua a las condiciones y exigencias del contexto, dado que presenta una flexibilidad operativa y técnica pedagógica, en donde los jóvenes podrán encontrar un abanico de opciones, para integrarse en el medio laboral, con las mismas oportunidades de trabajo y las prestaciones que la ley nos confiere como ciudadanos.

La presente Propuesta, pretende además ser una alternativa de trabajo que visualice a los servicios de educación especial como organismos flexibles, abiertos y en estrecho contacto con el medio productivo, laboral y social, que actúen con pertinencia, calidad y equidad social, desarrollando en los educandos las competencias necesarias, a fin de que puedan desempeñarse como ciudadanos y profesionales en un mundo productivo y laboral que demanda cada día más, una amplia formación básica, polivalencia y multifuncionalidad laboral y gran capacidad para el aprendizaje permanente.

### MARCO LEGAL

Es palpable el gran esfuerzo que desde tiempo atrás se observa a nivel legislativo en materia de atención de las personas con discapacidad; al respecto, se abordarán de manera general, algunos ordenamientos jurídicos del ámbito internacional, Nacional y Estatal: Convenciones, Declaraciones y Normas que ponen de manifiesto, la importancia de que todos los países legislen y ejecuten acciones en ese sentido como: La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad, Aprobada en la primera sesión plenaria de la Organización de Estados Americanos - OEA, celebrada el 7 de junio de 1999, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU en la Septuagésima Sexta Sesión Plenaria el 13 de Diciembre de 2006. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Para efectos de la presente Propuesta, uno de los ordenamientos que la sustentan es el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo “*Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas*” mismo que en el Artículo primero a la letra dice:

“La finalidad de la readaptación profesional es aquel proceso que permite que las personas con discapacidad obtengan y *conserven* un empleo adecuado y progresen en el mismo, esto como un medio para la integración o la reintegración a la sociedad”.

Como resultado de las necesidades en los diferentes países de continuar aplicando el Convenio mencionado y ante los constantes cambios que surgen como resultado del proceso de la economía globalizadora a nivel mundial, la OIT emite la Recomendación 168 y 99 “*Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas*”, y en donde se establecen de manera precisa las acciones para iniciar y/o continuar desarrollando el Convenio 159 considerando en todo momento:

- Las condiciones de trabajo actuales de las personas con discapacidad.
- La necesidad de implementar estrategias para brindar y evaluar los servicios que se proporcionan en un sentido de orientación y formación profesional.
- Colocación y empleo.

Es relevante mencionar que en México entró en vigor el convenio 159 el 6 de abril del 2002, regulando, las acciones a realizar por las Dependencias de Gobierno, el sector empresarial y las Organizaciones no Gubernamentales, siendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) la instancia responsable de vigilar el estricto cumplimiento del mismo.

Un aspecto importante del Convenio y de las Recomendaciones es el planteamiento que hacen en relación con las acciones que se deben efectuar en las zonas rurales, proporcionando asesorías y formación profesional, favoreciendo así la integración laboral de personas con discapacidad. Las Entidades Federativas de nuestro país implementaron diversas estrategias concretas en relación a esto, por ejemplo, en el Estado de Veracruz se crearon los Grupos Periféricos para proporcionar atención de alumnos con discapacidad en dichas zonas.

También desde el ámbito Nacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, promovida por la Comisión Mexicana ante la ONU, la cual fue aprobada por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006, en el artículo 27 plantea que: "Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad, a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación".

Todo el sustento anterior indudablemente debe impactar en las acciones que se visualizan, diseñan y llevan a cabo en nuestro país, pues deben responder por una parte, a las características de la población con discapacidad a las que van dirigidas,

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 5 y 123 hace referencia a la integración laboral de las personas con discapacidad, enmarcando las responsabilidades de los agentes participantes en dicho proceso.

De igual forma, en la Ley General de las Personas con Discapacidad<sup>1</sup> (misma que entró en vigor el 10 de Junio de 2005) se "...plantean acciones de vinculación entre los gobiernos federal, estatal y municipal, y la sociedad, a fin de mejorar las condiciones de vida, ofrecer las mismas oportunidades, abatir el trato discriminatorio, abrir espacios de educación y desarrollo profesional..." y cuyo objetivo es establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida.

---

<sup>1</sup> Ley General de las Personas con Discapacidad. <http://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/doc/LGPD.DOC>

Otro referente jurídico de esta propuesta, es la Ley Federal del Trabajo, que protege a las personas o individuos cuando al incorporarse a un trabajo, adquieren responsabilidades al igual que derechos y deben estar debidamente orientados y protegidos para evitar cualquier tipo de abuso, esto incluye a las personas con discapacidad. En su artículo 3 dice:

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

A nivel estatal La ley 222 se sustenta en la Ley Federal del Trabajo en favor de las personas con discapacidad, promoviendo de igual forma la integración al sistema ordinario de trabajo ó sistema de trabajo protegido, procurando que esta integración sea de acuerdo a sus características individuales, en condiciones adecuadas; como así lo cita en su Art. 11 primer inciso.

Es importante que el Personal de Educación Especial considere los ordenamientos jurídicos enunciados, por una parte, como formación profesional y por otra, como una herramienta de apoyo en las distintas acciones que realice para la atención de los jóvenes en formación para el trabajo.

### **CARACTERIZACIÓN DEL SERVICIO**

En congruencia con el contexto socioeconómico, con la experiencia acumulada por los servicios y con los referentes legales y pedagógicos actuales, esta Propuesta visualiza a un CAM que, en la atención de alumnos que cursan Formación para el Trabajo, actúe de manera dinámica y en constante renovación. A partir de ello, se definen tres compromisos fundamentales del CAM para este momento formativo, y se sintetizan en el cuadro de "Intervención del CAM en el proceso de formación e integración laboral" anexo 1

- Desarrollar procesos de formación para el trabajo dentro (Talleres) y fuera (espacios reales) del CAM.
- Crear mayores o mejores condiciones de receptibilidad laboral por parte de la comunidad (Pláticas o reuniones de información y sensibilización con el sector laboral)
- Promover y asesorar la generación de acciones de empleo autónomo (autoempleo, proyectos productivos, etc.) por parte de los alumnos y sus familias.

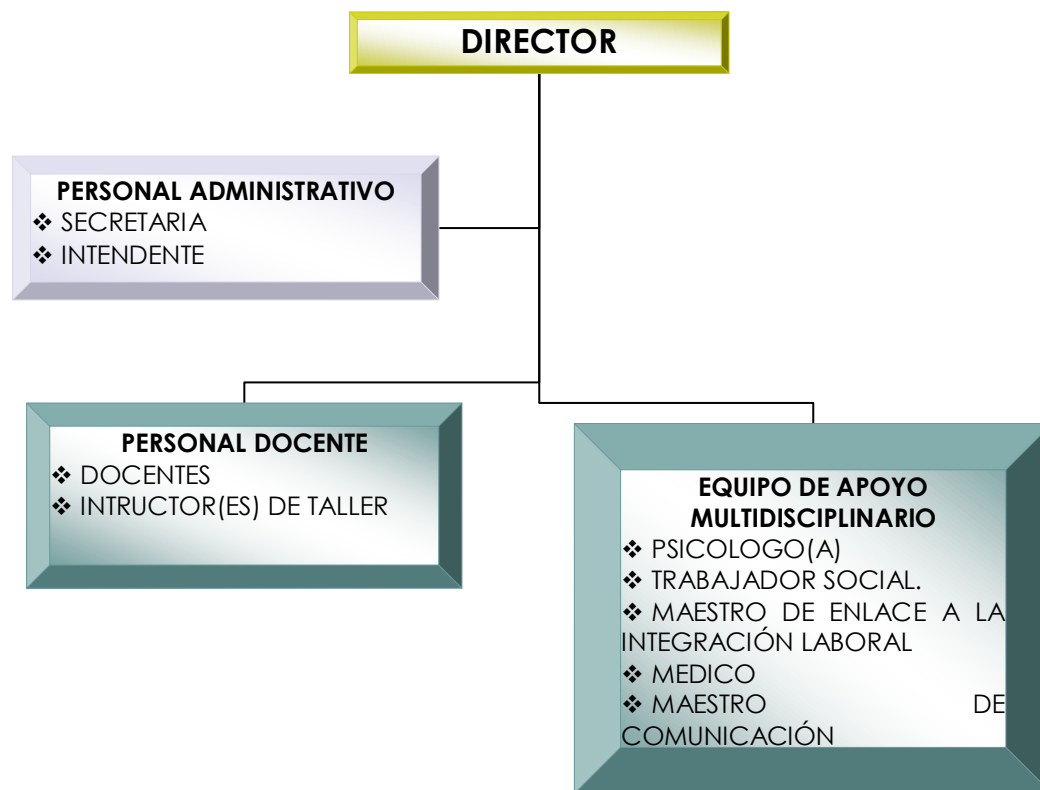
Con base en esos compromisos y retomando el enfoque humanista y ecológico, se caracteriza al CAM con un *modelo de operación multifuncional*, lo cual quiere decir, que atienda

de manera simultánea alumnos en Taller, en prácticas, en Centros de Capacitación regular, integrados en empresas y alumnos en autoempleo, empresas familiares o proyectos productivos.

Los CAM con dos o más modalidades, operarán con una *atención diversificada*; es decir, no se trabaja un currículum homogéneo para todos los alumnos, sino que cada modalidad de atención contarán con sus propios contenidos y metodologías, aunque existan elementos comunes.

Las Orientaciones Generales para el Funcionamiento de los servicios de Educación Especial mencionan que el propósito del servicio escolarizado que brinda formación para el trabajo, es "proporcionar capacitación a jóvenes con discapacidad y/o con trastorno generalizado del desarrollo, dado que algunas de las instancias que ofrecen formación para el trabajo aún no han logrado desarrollar los apoyos necesarios para integrarlos"; mencionan además que "La formación para el trabajo se entiende como un continuo educativo que puede ir desde la adaptación de programas ya establecidos (por ejemplo, los módulos de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial CECATI o programas basados en competencias laborales), hasta incluir aspectos específicos de habilidades adaptativas, teniendo como prioridad facilitar el desarrollo de la autonomía personal y la integración social y laboral de los alumnos".

El Organigrama con el que deben operar los CAM es el siguiente:



Para poder cumplir con el propósito establecido para el CAM, la propuesta retoma de las Orientaciones Generales lo siguiente:

- “El servicio escolarizado busca permanentemente que los alumnos con discapacidad que no requieren de apoyos generalizados y permanentes<sup>2</sup> se integren al sistema educativo regular que ofrece formación para el trabajo, entre otros: los CECATI, las escuelas de educación tecnológica y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)”
- “Analiza y revisa las diferentes propuestas de capacitación que existen e implementa la que mejor responde a las características de la población que atiende y de la estructura propia del servicio”.
- “Favorece la integración laboral de los alumnos en ambientes reales de trabajo (empresas, microempresas, negocios, fábricas y oficinas, entre otros), brindando acompañamiento y seguimiento en este proceso de integración laboral por un periodo no mayor a dos años”.

El CAM debe crear un ambiente laboral para los alumnos, es decir, operar con una dinámica de centro de trabajo real, en la que se cuenta con horarios fijos que exigen puntualidad y para lo cual existe reloj checador o libreta de registro de asistencia. En este sentido, se retoma lo que dice el Programa Nacional de Fortalecimiento en Educación Especial y a la Integración Educativa: “En cada entidad se establece el horario de este momento formativo, tomando en cuenta que los alumnos tengan un horario lo más cercano posible a la realidad laboral a la que se incorporarán una vez terminada su capacitación; por esta razón, el horario en formación para el trabajo es mayor que en educación primaria”. Es necesario enfatizar que dicha realidad laboral no contempla actividades cívicas y escolares como en la educación básica; es decir, no se realizan festividades como “Día del niño”, “Día de la madre”, etc.

Durante los procesos de formación e integración es importante considerar el papel preponderante de los padres o tutores, por lo que se hace necesario establecer una estrecha relación con ellos, desde el diseño del plan de trabajo y durante la ejecución de éste, al estructurar y ejecutar un plan de trabajo donde se consideren sus expectativas e inquietudes, de tal forma que logren reconocer la importancia que tienen sus acciones y apoyos para el éxito de la integración laboral de sus hijos.

---

<sup>2</sup> Apoyos generalizados: Un apoyo se considera generalizado cuando se proporciona en dos o más áreas de la conducta adaptativa y en diferentes contextos.

Apoyos permanentes: Un apoyo se considera permanente cuando el alumno lo necesitará por toda su vida.



Se debe orientar a los padres de familia y alumnos, para que éstos últimos adquieran los documentos y beneficios legales que les corresponde como ciudadanos mexicanos (Cartilla militar y Credencial de elector, Seguro de vida escolar o laboral, Becas, servicios de salud etc.).

El trabajo de orientación y sensibilización a padres inicia desde que el alumno ingresa al servicio, no cuando está a punto de hacerse efectiva la integración al ámbito laboral. Dicho trabajo cobra especial importancia para los CAM que atienden los momentos formativos básicos, cuya perspectiva futura será la formación para el trabajo de sus alumnos.

Para favorecer la integración dentro de la comunidad de manera funcional y de acuerdo al enfoque humanista, se debe orientar e intervenir en el uso positivo de los espacios de ocio y tiempo libre, tanto en el hogar como en el ámbito social, a través de actividades de sana convivencia.

Es de vital importancia para la toma de decisiones en relación a la formación e integración de los jóvenes, la realización del diagnóstico laboral de la comunidad, ya que a través de éste, se identificarán entre otros: la demanda laboral de empresas públicas y privadas (consultar el documento "ficha empresarial y ficha de identificación laboral" anexo 2 para elaborar el directorio respectivo); tipos de puestos y sus características específicas; bienes y/o servicios más solicitados en la comunidad o con mayor pertinencia en consideración de su condición socioeconómica; competencias laborales exigidas por los empleadores para los diferentes puestos de trabajo; condiciones y aceptación hacia las personas con discapacidad, por parte de los empleadores; organismos gubernamentales (federales, estatales y/o municipales, en particular del DIF) que apoyan la formación para el trabajo; otros aspectos que se consideren fundamentales para el presente y futuro laboral de los alumnos. Cabe mencionar que dicho diagnóstico no es una tarea extra de lo que normalmente realiza un CAM, ya que ello forma parte de su Plan Estratégico de Transformación Escolar.

Las precisiones normativas para este momento formativo, se encuentran en el Manual de Operación de los Servicios de Educación Especial elaborado por el Departamento de Educación Especial Federalizado del Estado de Veracruz.

## **PROCESO DE EVALUACIÓN.**

Antes de analizar este proceso, es necesario precisar el concepto de "competencias laborales".

Para el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), una competencia es "la aptitud de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base en los resultados de calidad esperados". Asimismo, para este Consejo una persona es competente con referencia a una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) tomando en cuenta:

1. Lo que es capaz de hacer solo y lo que puede hacer con apoyos.
2. La forma en la que puede juzgarse si lo que realiza está bien hecho.
3. Las condiciones en las cuales se deberá demostrar la competencia.
4. Los tipos de evidencia necesarios para tener la seguridad de que lo que hizo se realizará de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo y no como producto de la casualidad.

El propósito general de evaluar las competencias laborales es saber el nivel de conocimiento, habilidad práctica, conductual y actitudinal que tiene el alumno en relación a uno o más puestos de trabajo y que se requieren para desarrollarlo; por lo que es indispensable evaluar las competencias que se relacionan con un oficio o actividad laboral, el enfoque de competencias nos remite a lo siguiente:

- Las Competencias Metodológicas que son los conocimientos e información requerida para desarrollar una o más tareas.
- Las Competencias Técnicas que se refieren a las habilidades y destrezas prácticas precisas para ejecutar una o más tareas.
- Las Competencias Sociales son las actitudes y habilidades que permiten la integración fluida y positiva del individuo a grupos de trabajo y su respuesta al desafío social que ello implica, vivenciadas desde la perspectiva laboral.
- Las Competencias Individuales tienen relación con aspectos como la responsabilidad, respeto de reglas, la puntualidad, la honradez, comunicación, independencia, autonomía, autoestima, actividades instrumentales de la vida diaria, autodirección etc.

En este documento se separan las competencias laborales en metodológicas, técnicas, sociales e individuales por razones del análisis que se debe hacer en todo proceso de evaluación, sin embargo, no se debe perder de vista que en la realidad éstas, se manifiestan de manera integral. En síntesis se puede decir que un joven es competente

para un puesto de trabajo cuando ha logrado desarrollar sus competencias en todos los aspectos del saber, saber hacer, ser y actuar.

El proceso de evaluación de competencias laborales implica que los servicios que ofrecen formación para el trabajo tengan opciones metodológicas e instrumentos que les permitan tomar decisiones para la capacitación e integración laboral de la población con discapacidad que atienden; a continuación se presentan los momentos y tipos de evaluación que se proponen.

### **EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA.**

Para la realización de la evaluación de competencias laborales se consideran las características y condiciones de los alumnos así como a la familia y comunidad, el proceso de evaluación diagnóstica se divide en dos momentos: La detección inicial o exploratoria y La evaluación de competencias.

#### 1.- Detección inicial ó exploratoria.

Esta detección se lleva a cabo a través de una entrevista que realiza el director a los padres de familia y al alumno, con la intención de indagar acerca de sus competencias, intereses y motivaciones laborales; así mismo datos significativos de la orientación vocacional que permitan integrar la información suficiente para decidir la modalidad de atención más conveniente para el joven. En el caso de los alumnos que provienen de CAM o de USAER, es conveniente realizar un análisis colegiado de la situación actual del alumno, su contexto sociofamiliar y de comunidad, todo lo cual aparece en sus respectivos expedientes y carpetas.

#### 2.- Evaluación de competencias laborales.

Una vez concluida la detección inicial o exploratoria y definida la modalidad de atención se procede a realizar la evaluación de competencias laborales siguiendo el procedimiento que a continuación se describe:

- a) El director del CAM en coordinación con el personal que atiende formación para el trabajo organizan el proceso de evaluación de competencias laborales, durante este proceso se debe privilegiar la indagación del nivel en el que el alumno puede realizar una tarea por si mismo y lo que puede hacer con apoyo, optimizando los tiempos y recursos a fin de que se realice todo el proceso en forma oportuna y eficaz.
- b) Se desarrollan estrategias y se utilizan instrumentos diferenciados de evaluación dependiendo de las necesidades de los alumnos. La evaluación se centrará en

explorar las competencias metodológicas, técnicas, sociales e individuales. Se hará uso de instrumentos estandarizados siempre y cuando se tenga conocimiento sobre su manejo e interpretación y aporten información que destaque las potencialidades y cualidades del alumno.

- c) Cada especialista formulará por escrito sus conclusiones.
- d) Se analizan interdisciplinariamente los resultados de los instrumentos y estrategias utilizados para identificar fortalezas y debilidades y determinar con precisión las necesidades laborales del alumno, procurando obtener en todo momento información relevante para definir los apoyos específicos que requiera en su proceso de formación.
- e) Se elabora el informe de competencias laborales, considerando los siguientes aspectos:
  - ☆ Datos generales.
  - ☆ Instrumentos utilizados.
  - ☆ Información relevante sobre:
    - Competencias laborales: metodológicas, técnicas, sociales e individuales.
    - El contexto socio-familiar del alumno.
    - El contexto en que se formara ó integrara laboralmente al joven.
  - ☆ Interpretación de resultados:
    - Conclusiones sobre la evaluación de competencias laborales en relación al puesto de trabajo, el contexto socio-familiar y el contexto en que se formara ó integrara laboralmente al joven.
    - Determinación de necesidades laborales.
    - Determinación definitiva de modalidad de capacitación o integración.
    - Identificación de apoyos específicos.
- f) El proceso de evaluación de competencias laborales y los informes de toda la población atendida por el servicio, se debe desarrollar en un lapso no mayor a cuatro semanas.
- g) Se Integra la carpeta del alumno con los documentos, instrumentos y el informe de evaluación, verificando que avalen la discapacidad, competencias y necesidades laborales del alumno.

Los alumnos de reingreso ya cuentan con la evaluación de competencias laborales, por lo tanto, sólo se actualizará la información que se requiera para precisar las competencias laborales y los apoyos específicos y en caso necesario, reorientar su proceso de formación.

El proceso de actualización de carpetas de toda la población de reingreso que atiende el servicio, no debe ser mayor a dos semanas.

Consideraciones generales.

A continuación se describen brevemente algunas consideraciones generales que se deben tomar en cuenta al diseñar o seleccionar los instrumentos y estrategias de evaluación diagnóstica de acuerdo a la modalidad de formación o integración para cada alumno:

- **Formación en Talleres del CAM:** Para determinar las competencias metodológicas, técnicas, sociales e individuales a valorar en cada joven, es requisito indispensable que los involucrados conozcan y analicen la perspectiva a largo plazo que se define en la propuesta curricular de centro, el programa modular del taller seleccionado para atender al alumno y el diagnóstico laboral de la comunidad. La evaluación de competencias laborales es responsabilidad del director, instructor de taller y equipo multidisciplinario.
- **Formación en Prácticas Laborales:** Para que la evaluación de competencias laborales sea congruente con el puesto en el que se capacitará al alumno, es importante conocer y analizar el diagnóstico laboral de la comunidad; esto, exige un análisis cuidadoso de la compatibilidad entre el joven y el puesto a desempeñar lo cual determina en gran medida, las posibilidades de éxito.

La evaluación de competencias laborales es responsabilidad del director, instructor de taller, maestro de integración laboral, equipo multidisciplinario y la familia.

- **Formación en Centros de Capacitación (CECATI, ICATVER, IMSS, ETC):** Antes de tomar la decisión de integrar al alumno en un centro de capacitación, se deben analizar los programas que la institución ofrece y las competencias básicas que requieren los jóvenes para ingresar. Una vez inscrito al Centro de Capacitación el maestro-instructor es el responsable de realizar la evaluación; el director, el instructor y el equipo de apoyo multidisciplinario del CAM deberán acompañar y apoyar para que en caso necesario, se realicen las adecuaciones a los instrumentos de evaluación utilizados ordinariamente por el centro de capacitación en función de las características de cada joven; también se podrán emplear otros instrumentos (entrevistas, guías de observación, listas de cotejo, etc.) que de manera colegiada se consideren pertinentes para enriquecer la información sobre sus competencias laborales.
- **Integración en Empleo con apoyo:** Es necesario analizar el diagnóstico laboral de la comunidad y las competencias metodológicas, técnicas, sociales e individuales que el joven ha desarrollado y que le serán de utilidad para integrarse a su empleo, en contraste con las competencias que necesita desarrollar para alcanzar un desempeño acorde a los requerimientos de su puesto, así como identificar las barreras

que existen en la empresa y en la familia para su integración laboral como se señala en las fases 1, 2 y 3 del modelo de Empleo con Apoyo.

La evaluación de competencias laborales es responsabilidad del director, maestro de integración laboral y equipo multidisciplinario.

- Integración en Autoempleo: Es necesario analizar el diagnóstico laboral de la comunidad y las competencias metodológicas, técnicas, sociales e individuales que el joven ha desarrollado y que le serán de utilidad para emprender un negocio propio, considerando que el bien o servicio que ofrezca, responda a las necesidades de la comunidad.

La evaluación de competencias laborales es responsabilidad del director, maestro de integración laboral y equipo multidisciplinario.

- Integración en Empresas familiares: Es necesario analizar el diagnóstico laboral de la comunidad y las competencias metodológicas, técnicas, sociales e individuales que el joven ha desarrollado y que le serán de utilidad para emprender un negocio con el apoyo de su familia o de varias familias, en esta modalidad de atención es de suma importancia evaluar el contexto familiar para identificar la disposición de la familia para el desarrollo del negocio que se va a emprender. Asimismo analizar los recursos financieros necesarios para iniciar la empresa.

La evaluación de competencias laborales es responsabilidad del director, maestro de integración laboral y equipo multidisciplinario, en colaboración con la familia.

- Integración en Proyectos productivos: Es necesario analizar el diagnóstico laboral de la comunidad y las competencias metodológicas, técnicas, sociales e individuales que el joven ha desarrollado y que en coordinación con su familia o familias le serán de utilidad para emprender un proyecto productivo con el apoyo de instituciones gubernamentales o no gubernamentales. En esta modalidad de atención es de suma importancia considerar las condiciones tanto de la familia como de los apoyos institucionales para definir la viabilidad del proyecto productivo.

La evaluación de competencias laborales es responsabilidad del director, maestro de integración laboral y equipo de apoyo multidisciplinario en colaboración con la familia.

#### **EVALUACIÓN PERMANENTE.**

El propósito es evaluar los avances de los alumnos tomando como referencia la Propuesta de Integración Laboral o la Propuesta de Competencias Laborales diseñada para responder a sus necesidades de formación laboral, de igual forma se debe revisar el Plan Estratégico de Transformación Escolar PETE del CAM, el Proyecto de Taller, y así

contar con la información necesaria para proponer ajustes en los apoyos y recursos pertinentes para continuar con su proceso de formación. En esta evaluación participa el personal que está directamente involucrado en la capacitación o seguimiento del alumno, siendo ellos quienes determinen la periodicidad con la que debe realizarse este proceso de evaluación, considerando para ello lo siguiente:

- a) Es de suma importancia que se enfatice la evaluación de los diferentes contextos en los que se desenvuelve el alumno (taller, familia, fuente de trabajo y comunidad) para conocer e identificar los apoyos potenciales en función de las necesidades laborales del alumno.
- b) En caso de ser necesario, se pueden utilizar instrumentos como entrevistas, escalas estimativas, cuestionarios, guías de observación que nos permitan obtener información relevante y que complemente la evaluación permanente.
- c) Realizar el análisis del caso considerando los programas modulares, la planeación diaria y la carpeta con las observaciones del instructor y del equipo de apoyo multidisciplinario y la información que aporte la familia sobre el desempeño y actitudes del alumno.
- d) Las observaciones que resulten del análisis en colegiado, deben considerarse al proponer los ajustes en el planteamiento de los apoyos y recursos pertinentes en la propuesta de integración laboral o propuesta de competencias laborales.

#### **EVALUACIÓN FINAL.**

El propósito de esta evaluación es valorar de manera colegiada el desempeño del alumno en relación a su contexto para decidir los ajustes necesarios en su proceso de formación o integración. Para ello, el director, el instructor, maestro de taller, el maestro de enlace a la integración y el equipo de apoyo multidisciplinario en vinculación con los padres de familia, el alumno y el empleador, según el caso:

- Analizan el desempeño laboral del joven y las condiciones de su entorno de formación o integración apoyándose en la propuesta de integración laboral o en la propuesta de competencias laborales.
- En caso de ser necesario, se pueden utilizar instrumentos como entrevistas, escalas estimativas, cuestionarios, guías de observación que nos permitan obtener información relevante y que complemente la evaluación final.
- De manera colegiada se toma la decisión de continuar la atención del alumno en la misma modalidad, enriqueciendo o ajustando los apoyos específicos; la pertinencia de cambiar de modalidad de formación o integración laboral o el retiro progresivo y/o definitivo de los apoyos.

## PROCESO DE ATENCIÓN

La población que es atendida en formación para el trabajo presenta características, necesidades y contextos muy diversos, por lo cual es necesario implementar estrategias de atención igualmente diferenciadas que dentro de esta propuesta se manejan como modalidades de formación y modalidades de integración que ofrece el CAM y la comunidad para dar respuesta a los alumnos.

Las modalidades de formación son las siguientes: Talleres en el CAM, capacitación con prácticas laborales en espacios reales de trabajo, formación en centros de capacitación

Las modalidades de integración laboral son: empleo con apoyo, autoempleo, empresa familiar y proyecto productivo.

### MODALIDADES DE FORMACIÓN.

#### a) TALLERES EN EL CAM.

Los Talleres en el CAM, son una opción para atender a los alumnos que no han desarrollado las conductas adaptativas en los aspectos sociales, prácticas y conceptuales y en consecuencia las competencias laborales necesarias para realizar su capacitación en un área o puesto de trabajo específico en la comunidad o para iniciar su formación en un centro certificado de capacitación para el trabajo del medio regular.

El taller es un espacio dentro del CAM equipado con materiales específicos para formar a los jóvenes en oficios y puestos de trabajo acordes a la demanda de la comunidad y a sus competencias laborales; en el taller debe existir un ambiente laboral similar al contexto real donde posteriormente se integre a los alumnos.

Cuando de acuerdo al resultado de la evaluación de competencias laborales se ha decidido la ubicación del alumno en un taller del CAM, se elabora la Propuesta de Competencias Laborales que incluye los siguientes componentes:

- Modalidad de atención en que participará el alumno.
- Áreas o puestos de trabajo en los que se capacitará.
- Competencias laborales que se deben fortalecer.
- Apoyos y recursos profesionales, materiales, tecnológicos, arquitectónicos y curriculares específicos que se necesitan para dar respuesta a las necesidades laborales.
- Compromisos del equipo multidisciplinario y los padres de familia.
- Estrategias de seguimiento y evaluación.



Una vez elaborada la Propuesta de Competencia Laboral de los alumnos, se diseña el proyecto del taller; éste considera:

- Descripción de las características de los alumnos que conforman el grupo: cantidad, discapacidad y competencias laborales.
- Módulos<sup>3</sup> que se han decidido trabajar durante el ciclo escolar de acuerdo a la población, consultar el texto "ejemplo de programa modular" anexo 3.
- Diferentes espacios en que se desarrollarán las actividades de formación.
- Materiales y recursos que se requieren.
- Organización de los alumnos.
- Tiempo destinado para cada módulo.
- Periodos de prácticas laborales en ambientes reales de trabajo.
- Criterios y formas de evaluación (del grupo, de cada joven y de sus contextos).

Una vez conformado el proyecto de taller se diseña la Planeación didáctica a través de análisis de tareas ó planes de clase que servirán al instructor para organizar el trabajo diario con los alumnos señalando los apoyos específicos que se requieren. Estas planeaciones se integran en una carpeta para sistematizar la atención y realizar el seguimiento en los avances de los alumnos.

Un elemento importante en esta modalidad de formación son los períodos de prácticas laborales en ambientes reales de trabajo. Los beneficios para los alumnos y el CAM con la implementación de esta estrategia son entre otros:

Para los alumnos.

- Puesta en práctica de las competencias laborales
- Aprendizaje de diferentes puestos de trabajo
- Incremento de las posibilidades de empleo.
- Sensibilización a la población en general sobre las posibilidades y derechos de esta población

Para el CAM.

- Facilidad para la identificación de los apoyos naturales de la comunidad para que el alumno fortalezca su formación.
- Oportunidad de aprovechar el equipamiento con el que cuenta la comunidad para la formación, sin que tengan que realizar inversiones por parte del servicio.

Para la realización de prácticas laborales en ambientes reales, se seleccionan y gestionan los espacios para las prácticas individuales o en cuadrillas o equipos.

---

<sup>3</sup> Manual de Operación de CECADDEE

b) PRÁCTICAS LABORALES.

Esta modalidad es conveniente para aquellos jóvenes que al ingresar a formación para el trabajo cuentan ya con algunas competencias laborales que les permitan realizar su proceso de formación en la comunidad.

Consiste en formar al alumno directamente en empresas, instituciones ó negocios particulares, con acompañamiento y seguimiento del personal del CAM, con esto se evita limitar su formación en los talleres establecidos en el CAM y favorecerla en contextos reales.

En esta modalidad de formación, el joven no percibe un sueldo, por el hecho de considerarse como parte de su proceso educativo; sin embargo, esto no restringe que la empresa, institución o particular otorgue incentivos de tipo económico o en especie (gastos de traslado, percepción de propinas, despensas, ropa, calzado. etc.).

Es necesario que el alumno, el instructor, maestro de integración laboral (en caso de que exista), equipo multidisciplinario y familia conozcan las características de la práctica a desempeñar y los compromisos que implica (horarios, equipo de trabajo, materiales, normas, tareas, derechos y obligaciones).

En coordinación con los padres de familia se selecciona el lugar de trabajo más conveniente, realizando acciones de sensibilización e información al personal que ahí labora, donde se mencionan las características principales del joven que realizará la práctica, haciendo énfasis en sus fortalezas, los apoyos que requiere y los objetivos de formación.

Al iniciar la formación en prácticas laborales es importante establecer un primer momento en el que se dé la presentación del practicante con el responsable o jefe inmediato del área, para el establecimiento de las condiciones de la práctica, a fin de generar el reconocimiento de autoridad y un ambiente de confianza que dé las condiciones necesarias para un trabajo colaborativo entre ambas partes, así como establecer mecanismos que propicien la adecuada relación interpersonal del alumno con los compañeros de trabajo. Consultar la "Guía para empleadores e interesados en la inserción laboral de las personas con discapacidad CONAPRED" anexo 4.

Para sistematizar la formación del joven se elabora una Propuesta de Competencias Laborales donde se precisan los siguientes componentes: la temporalidad y horario, los apoyos específicos que requiere, la intervención y compromisos del alumno, del equipo multidisciplinario, de los padres de familia y del responsable o jefe inmediato del área donde se realizarán las prácticas y las estrategias e instrumentos de seguimiento y evaluación (Observaciones, entrevistas, cuestionarios, etc.).

c) FORMACIÓN EN CENTROS DE CAPACITACIÓN. (ICATVER, CECATI, CONALEP, talleres de proyectos productivos del sistema estatal de empleo, etc.).

Esta modalidad de formación está dirigida a los alumnos que cuentan con las competencias metodológicas, técnicas, sociales e individuales que les permiten formarse laboralmente en los talleres de dichos centros.

El maestro de enlace a la integración laboral o persona encargada de realizar el seguimiento establece una vinculación cercana con el centro de capacitación seleccionado para proponer la elaboración de la Propuesta de Competencias Laborales en coordinación con el personal de la institución.

En esta propuesta deben quedar plasmados los apoyos específicos para un mejor desempeño del alumno, las estrategias e instrumentos de seguimiento y evaluación y los compromisos de todos los involucrados: personal del centro de capacitación, del CAM y los padres de familia.

Así mismo se debe proponer la elaboración de la planeación didáctica en coordinación con el personal del centro de capacitación en la que se registran los apoyos específicos acordes a lo establecido en la Propuesta de Competencias Laborales, así como la participación que tendrá el equipo de apoyo multidisciplinario.

Los documentos de evaluación, planeación y seguimiento debe conservarlos el maestro instructor del centro de capacitación y el maestro de enlace a la integración laboral; el equipo multidisciplinario del CAM los solicitará para consulta y/o para realizar anotaciones u observaciones durante el seguimiento de la atención del alumno.

En caso de ser necesario, el CAM proporcionará atención complementaria al alumno atendido en estos centros, para responder a necesidades muy específicas que requieran ser trabajadas de manera individual o grupal.

#### **MODALIDADES DE INTEGRACIÓN.**

a) EMPLEO CON APOYO.

Esta opción está dirigida a aquellos jóvenes con discapacidad que son aceptados dentro de una empresa como parte de su personal y que aún requieren de algunos apoyos específicos por parte del CAM para alcanzar un desempeño óptimo en su trabajo.

Es importante que al momento de la firma de contrato, para efecto de conformidad y colaboración, estén presentes: el alumno, el padre o tutor, el responsable del seguimiento, el director de la escuela, el empresario y jefe inmediato o responsable de área, en caso de haberlo.

Una vez tomada la decisión de integrar al joven en la empresa, bajo la opción de empleo con apoyo, se procede a elaborar la Propuesta de Integración Laboral.

En esta propuesta el instructor, el maestro de enlace a la integración laboral, el equipo multidisciplinario, el director y un representante de la empresa definen los apoyos específicos que se requieren, la intervención y compromisos del joven, del equipo de apoyo multidisciplinario y de los padres de familia, así como las estrategias e instrumentos de evaluación .

Es necesario realizar el seguimiento sistemático del desempeño laboral del alumno a través de diversas estrategias, como visitas de observación y asesoría para verificar el cumplimiento de responsabilidades del puesto, para identificar y resolver las necesidades que en este proceso se van presentando e implementar estrategias que eleven la calidad de su trabajo, que le permitan competir en el ámbito laboral, así como aspirar a puestos de mayor rango.

Las visitas de observación y asesoría se irán reduciendo hasta lograr la independencia total del alumno.

Esta modalidad de integración esta sustentada en el modelo de empleo con apoyo que se describe en el documento "fases de empleo con apoyo" anexo 5.

#### b) AUTOEMPLEO.

Esta modalidad de atención está dirigida a los alumnos que han logrado adquirir las competencias laborales necesarias para desarrollar un trabajo, pero que requieren de asesoría y acompañamiento del CAM y la familia para el establecimiento y buen funcionamiento de un negocio propio.

El trabajo por cuenta propia es una modalidad laboral que responde a un gran porcentaje de personas con discapacidad dada la elevada tasa de desempleo y las dificultades para su integración en el mercado de trabajo ordinario.

El autoempleo se define como "la actividad productiva de bienes o servicios no ligada a un contrato de trabajo y realizada por el propio empresario que asume los riesgos de su negocio".

Al seleccionar el autoempleo es necesario considerar desde el ejercicio de una profesión individual bajo la modalidad de trabajador autónomo, hasta la creación de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).

En vinculación con la familia del alumno se indagará los probables espacios en que se establecerá el negocio, mobiliario indispensable, capital para iniciar, etc. En caso necesario el CAM orientara sobre apoyos financieros que ofrecen las instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

Una vez tomada la decisión de integrar al joven en la modalidad de autoempleo se procede a elaborar la Propuesta de Integración Laboral en donde el joven, el

instructor, el maestro de enlace a la integración, el equipo multidisciplinario y el director deben especificar los apoyos que se requieren, la intervención y compromisos del joven, del equipo de apoyo multidisciplinario y de los padres de familia, así como las estrategias e instrumentos de evaluación y seguimiento del proceso de integración (Observaciones, entrevistas, cuestionarios, etc.).

El alumno con apoyo de la familia será responsable de la puesta en marcha de su negocio. Es importante considerar que paulatinamente se deben ir retirando los apoyos del personal del CAM para consolidar la independencia laboral del alumno.

c) EMPRESA FAMILIAR.

Esta modalidad de atención está dirigida a los alumnos cuyas familias tienen disposición y posibilidad de integrar una empresa, solas o en coordinación con otras familias, considerando que los intereses y competencias del joven sean acordes a la empresa que se determine establecer.

En este sentido, la familia es una unidad organizada para la producción de bienes y servicios que desarrolla un negocio permanente y voluntariamente compartido para sufragar las necesidades económicas. En general, el funcionamiento de este tipo de empresas está basado en las capacidades de las personas que la conforman; en ellas se invierten o reinvierten recursos de procedencia familiar.

La empresa familiar se debe establecer en espacios definidos por la o las familias, no en espacios dentro del CAM; la participación del personal del CAM en esta modalidad, se circunscribe a motivar, apoyar y orientar para el establecimiento de la empresa.

Para establecer una empresa familiar es necesario considerar lo siguiente:

- Definición de los miembros de la familia que participarán en la empresa.
- Establecimiento de la operatividad de la empresa.
- Designación de funciones y responsabilidades de los miembros de la empresa.
- Asignación de sueldos.

Se realiza el seguimiento y evaluación de la Propuesta de Integración Laboral con el objetivo claro de sugerir cambios en función de la mejora, para ello se deben tomar en cuenta:

- Los resultados de productividad del joven y de la empresa.
- El ambiente empresarial familiar (cómo están participando y cómo se relacionan los integrantes de la empresa, en especial el joven integrado).

d) PROYECTOS PRODUCTIVOS.

Cotidianamente se ha venido ponderando un trabajo dirigido hacia la intervención directa con los alumnos y la gestión escolar; sin embargo, la realidad así como las políticas públicas de desarrollo social nos abren la puerta para entrar con posibilidades de éxito hacia otras opciones que necesariamente tienden a modificar o ampliar las perspectivas y funciones del CAM hacia la formación laboral.

Esta modalidad de atención está dirigida a jóvenes que cuentan con su familia, para realizar la gestión de apoyos económicos y de asesoría ante organismos gubernamentales, para la organización de recursos humanos y económicos y para la capacitación del personal, incluido el joven con discapacidad.

En términos de apoyo gubernamental, los proyectos productivos se refieren a la estrategia de beneficio social dirigida primordialmente a grupos vulnerables o que no cuentan con los recursos o los medios para realizar una actividad productiva a partir de la cual obtengan ingresos económicos básicos para su subsistencia.

Los apoyos concretos que el gobierno ofrece para que se realicen Proyectos productivos son dos:

1. Recursos financieros.
2. Asesoría técnica específica para realizar el proyecto.

Los requisitos generales para ser beneficiados con los apoyos son:

- Presentar por escrito el Proyecto a realizar, especificando: justificación, beneficiarios, montos para la adquisición de infraestructura e insumos, calendario de actividades, resultados proyectados.
- Presentar dicho proyecto como grupo de ciudadanos organizados, ya que los apoyos (salvo excepciones), no se otorgan de manera individual.

La actuación del CAM en esta modalidad de atención se dirigirá a motivar, apoyar y asesorar a los alumnos y padres, a fin de que se organicen y propongan proyectos que, bajo una revisión de las condiciones y posibilidades del contexto, puedan ser desarrolladas con éxito.

Si consideramos que el fin último de la formación para el trabajo es que los alumnos logren su integración laboral, los CAM sólo promoverán y asesorarán, pero en ningún caso administrarán los recursos financieros.

En otras palabras, la realización de un Proyecto Productivo deberá ser responsabilidad de los propios padres y alumnos, sin mayor injerencia de parte del CAM. Esto implica entre otras cosas, que las instalaciones de CAM no se ocupan como sede de dichos proyectos, y en el caso de los que en este momento así lo realizan, deberán procurar que en corto plazo ocupen un espacio independiente lo cual deberá

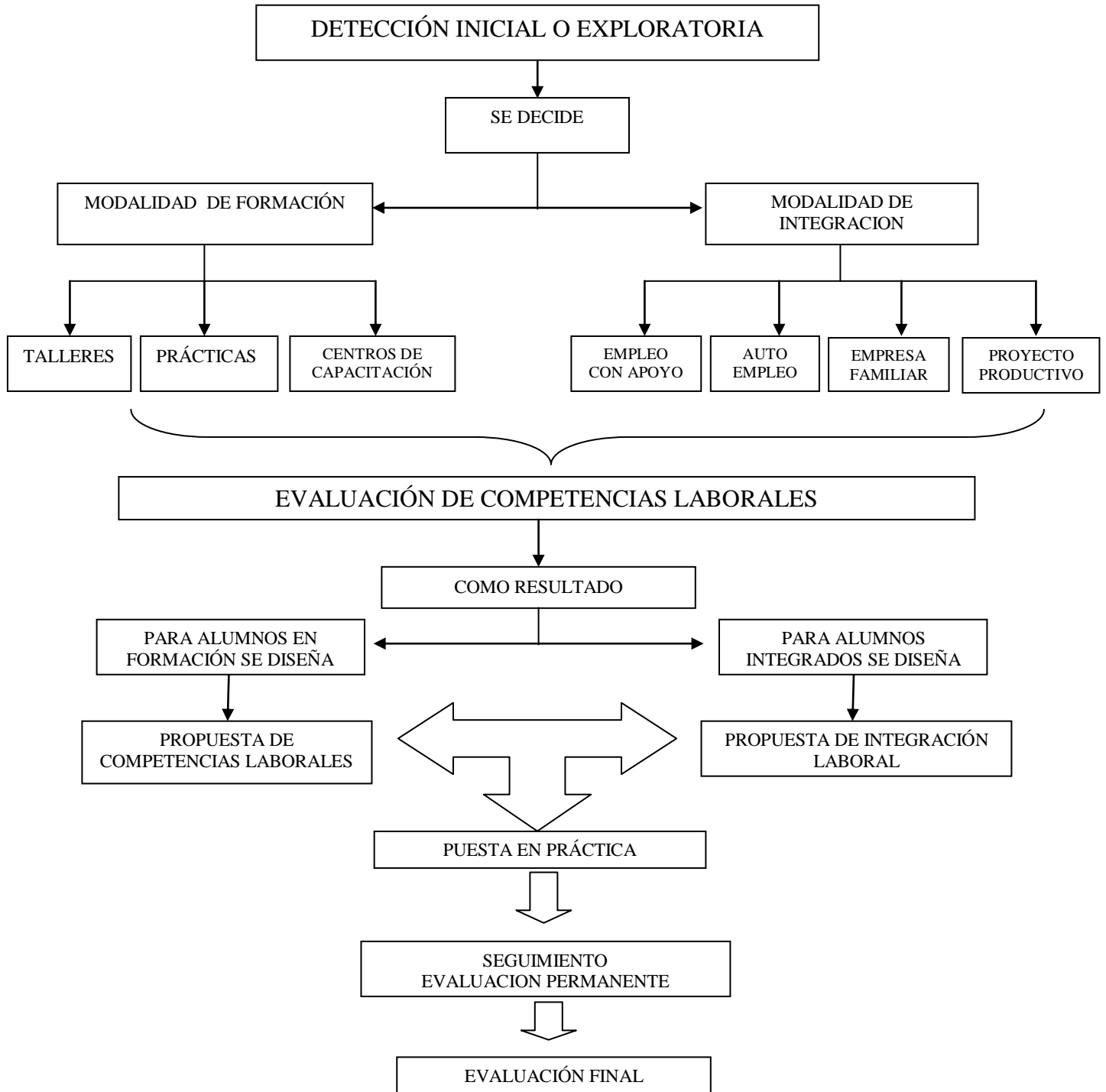
entenderse como un éxito de integración y no como un acto de rechazo o de falta de apoyo a los alumnos, ya que es importante continuar el desarrollo de las competencias que necesita el joven para alcanzar en la medida de lo posible una autonomía laboral y financiera.

Competencias específicas del CAM en la realización de Proyectos Productivos:

- Informar acerca de los trámites y para la obtención de recursos económicos y de asesoría técnica que se deben realizar ante organismos gubernamentales.
- Motivar a los jóvenes y a sus familias para que se organicen y analicen sus posibilidades de conformar un grupo para la elaboración del proyecto.
- Sensibilizar acerca de las posibilidades de integración laboral que ofrece la realización de Proyectos Productivos.
- Orientar acerca de los procedimientos administrativos a seguir (solicitudes, oficios en general, elaboración del Proyecto, etc.).
- Asesorar acerca de habilidades o competencias que requiere adquirir o consolidar el alumno en función del Proyecto Productivo.
- Seguimiento de la integración del alumno en Proyectos Productivos.

Se sugiere consultar el documento "Principios básicos para elaborar y comercializar un proyecto productivo" elaborado por la STyPS.

## PROCESO DE EVALUACIÓN Y ATENCIÓN





## PROCESO DE VINCULACIÓN

### a) CON EL MEDIO LABORAL

En esta propuesta, la vinculación con empresas, particulares e instituciones públicas que ofrezcan empleo, es de suma importancia, ya que muchos de nuestros alumnos serán contratados por ellos.

De manera concreta, las fases a seguir son:

- Detectar posibles empresas, instituciones o particulares que puedan contratar a los alumnos. Dicha detección no es un proceso extra, ya que forma parte del diagnóstico laboral de la comunidad que el CAM realiza durante la elaboración de su Plan Estratégico de Transformación Escolar.
- Recabar información de los gerentes, directores, jefes o dueños de los centros laborales detectados y elaborar el directorio o ficha empresarial, consultar el documento "ficha empresarial" anexo 2.
- Enviar una solicitud formal, donde se pida una entrevista o reunión con los dueños o gerentes.
- Realizar la entrevista o reunión donde se expongan de manera clara y en formato institucional, las características, propósitos y procedimientos que realiza el CAM, así como una breve explicación acerca de los alumnos que se pretende capacitar o integrar. Será importante subrayar los beneficios sociales, y en su caso fiscales, que la empresa obtendría con la contratación.
- Determinar con formalidad, qué personal del CAM continuará el vínculo con la empresa o institución, en acciones subsecuentes a la primera entrevista o reunión.
- Establecer acuerdos para realizar visitas y/o pláticas con el personal de la empresa, independientemente de que se logre o no, la contratación de algún alumno. Esto sirve, por una parte, como sensibilización al medio laboral, y por otra, para que los alumnos realicen prácticas en espacios laborales reales.
- En el caso de obtener resultados de mayor alcance o impacto para los alumnos, se sugiere formalizarlos con la firma de convenios de colaboración y/o apoyo mutuo. Al respecto conviene orientarse y apoyarse en lo que la CONAPRED ya tiene convenido con el sector empresarial a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Para mantener activa la vinculación es muy importante que el CAM invite de manera periódica, a los pequeños, medianos y grandes empresarios, para presenciar demostraciones laborales, o visitas guiadas (realizadas en los talleres dentro del CAM y/o en los otros espacios donde se atiende alumnos, como el CECATI, ICATVER, etc.), a fin de que puedan ver directamente las competencias laborales con que cuentan

nuestros alumnos. Asimismo, es necesario llevar un registro escrito (relatorías, acuerdos, convenios, etc.) y de ser posible fotográfico o de video, de este proceso. Esos registros apoyarán para el seguimiento y evaluación del vínculo que el CAM está desarrollando con el ámbito laboral. Por otra parte, esos registros podrán ser utilizados para sensibilizar y/o informar a la comunidad.

- Cualquier documento o material que se utilice para sensibilizar e informar deberá tener presentación institucional (documentos membretados, formales en su redacción y formato, etc.)

b) CON USAER

Los aspectos que deben considerarse en esta vinculación, son los siguientes:

- Esta vinculación está determinada y acotada para aquellos alumnos que, previo análisis multidisciplinario de la USAER, padres de familia y apoyo técnico de la zona, determinen que la opción más viable para el alumno es la Formación para el trabajo. Es importante subrayar que en dichos casos, que provienen de primaria o secundaria regular, se priorizará su incorporación a Prácticas laborales, empresas, CECATI, etc.
- El director de la USAER establece contacto con el director de CAM para concertar reunión de análisis de la situación del alumno.
- Realizar la reunión donde la USAER y el CAM analizan interdisciplinariamente la situación del alumno y con base en ello el CAM propone u orienta acerca de las opciones pertinentes. Por ejemplo, el CAM sugiere algunas actividades de tipo laboral específicas para que padres y USAER las realicen con los alumnos en cuestión, antes de que egresen de su escolaridad regular
- En el caso de las comunidades que no cuentan con un CAM cercano, la USAER en coordinación con el equipo técnico de la zona y los padres de familia, analizarán la situación del alumno y el contexto laboral de la comunidad para determinar la opción más viable para el futuro del alumno así como las formas en que la USAER o personal de la zona le apoyaran.

c) CON INSTITUCIONES DE CAPACITACIÓN LABORAL

Este proceso se desarrollará de manera similar al proceso que normativamente realiza una USAER cuando se vincula con el nivel de Primaria o Secundaria regular. El CAM, que atiende alumnos en Centros de Capacitación a través del Maestro de Integración Laboral (MIL), definirá conjuntamente con la institución el tipo de apoyo que implementarán en favor del alumno integrado así como el trabajo que se realizará con los padres de familia evitando el manejo de un modelo de sobreprotección o paternalismo hacia la familia o el alumno.

**ANEXO 1  
INTERVENCION DEL CAM EN EL PROCESO DE FORMACIÓN E INTEGRACION.**

Formando para el trabajo	Creando condiciones favorables en el ámbito laboral	Promoviendo y asesorando a los alumnos y/o sus familias en la generación de opciones de empleo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres en el CAM</li> <li>• Formación en centros de capacitación certificados, con apoyo del CAM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información</li> <li>▪ Sensibilización</li> <li>▪ Realización de convenios (obtención de becas; lograr espacios de integración laboral; lograr adecuaciones arquitectónicas, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autoempleo</li> <li>▪ Empleo con Apoyo</li> <li>▪ Empresa familiar</li> <li>▪ Proyectos productivos</li> </ul>
↓	↓	↓
INTERVENCIÓN TÉCNICA Y PEDAGÓGICA	GESTIÓN Y VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL	PROMOCIÓN Y ASESORÍA

ANEXO 2

**FICHA EMPRESARIAL**

NOMBRE DE LA EMPRESA: UNIFORMES ORBA LOCALIDAD: XALAPA, VER.  
 DOMICILIO: RIO COLORADO, COLONIA CAROLINO ANAYA TELEFONO: (228) 8 10 06 55 ESTADO: VERACRUZ  
 AREA: \_\_\_\_\_ RESPONSABLE DE AREA: AURELIA BARRADAS MENDOZA JORNADA: DE 8 A 16:00 HORAS  
 DESCRIPCION: ES UNA MAQUILA QUE REALIZA UNIFORMES, TIENEN CUATRO TIPOS DE TALLERES, EN EL TALLER INICIAL ESTAN DE 1 A 3 EMPLEADOS QUE SE DEDICAN AL TRABAJO ARTESANAL, EL TALLER MEDIO DE 3 A 6 TRABAJADORES Y OBTIENE UNA PRODUCCION MEDIA, EL TALLER GRANDE CON 6 A 12 TRABAJADORES Y SU PRODUCCION ES GRANDE Y EL TALLER INDUSTRIAL CON 12 O MAS TRABAJADORES DE SE DEDICAN A UNA PRODUCCION EN GRAN ESCALA.  
 TIPO DE DISCAPACIDAD QUE RECIBEN: DISCAPACIDAD AUDITIVA Y DISCAPACIDAD INTELECTUAL SIEMPRE Y CUANDO SEAN INDEPENDIENTES

PUESTOS DE TRABAJO		
No.	ACTIVIDADES	REQUIERE INDICACION
1.	UNIDOR DE PIEZAS	
2.	OJALADORES	
3.	BOTONEROS	
4.	DESHEBRADORES	
5.	REMALADORES	
6.	SUPERVISION DE PRODUCCION	
7.		
8.		
9.		
10.		

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES NECESARIOS	
ACDEMICAS	
INTERACCION SOCIO/LABORAL	
FISICAS/ESPACIO/TEMPORALES	
OTROS	

TECNICAS	
Herramienta:	
Instrucción Requerida	
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	

**FICHA DE IDENTIFICACION LABORAL**

FOTO

NOMBRE: \_\_\_\_\_ FEC. NAC.: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_  
 PADRE O TUTOR: \_\_\_\_\_  
 DOMICILIO: \_\_\_\_\_ TELEFONO: \_\_\_\_\_  
 LOCALIDAD: \_\_\_\_\_

HABILIDADES ACADEMICAS: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

HABILIDADES INTERPERSONALES: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

HABILIDADES Y DESTREZAS FISICAS \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

INTERES LABORAL: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

INSTRUCTOR: \_\_\_\_\_

**ANEXO 3  
EJEMPLO DE UN PROGRAMA MODULAR**

**COCINA Y REPOSTERIA**

Durante el ciclo escolar 2007-2008 se implantará el Programa Modular del área de Cocina y Repostería el cual va dirigido a los procedimientos y normas básicas de higiene y Seguridad en la preparación de postres y comidas como parte medular del plan de desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para el hogar así como el cuidado de la salud e higiene , al mismo tiempo que se enriquece la capacitación de nuestros alumnos del área laboral y en donde se favorece su integración dentro del sector productivo de su comunidad y sus alrededores.

**Propósito General**

Desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para el aseo, mantenimiento y preparación de las distintas áreas que hay dentro de una empresa, la formación y aplicación de las normas laborales y el manejo de los contenidos básicos requeridos en el desempeño de los empleos que requieren de las condiciones básicas de higiene y seguridad en la preparación de alimentos (Supermercados, Casas, Cocinas y Restaurantes, Hoteles, etc.) y que los educandos incrementen sus posibilidades de ingresar al medio socio-económico y productivo de su comunidad.

1ª Etapa:

**ALIMENTOS BASICOS**

<b>HABILIDADES Y DESTREZAS</b>	<b>NORMAS Y HABITOS</b>	<b>CONOCIMIENTOS BASICOS</b>
Análisis y reconocimiento de los procedimientos.	Cumplimiento diario	<b>ESPAÑOL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de la capacidad de expresión oral y que participe en situaciones comunicativas.</li> <li>Escritura de su nombre, fecha y firma.</li> <li>Lectura de textos breves y palabras</li> <li>Reconocimiento de etiquetas y símbolos gráficos de productos de cocina</li> </ul> <b>MATEMATICAS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conozca y utilice serie numérica hasta el 50 al ordenar, repartir, comparar y construir colecciones.</li> <li>Atención y resolución de problemas prácticos</li> <li>Uso de medidas convencionales para la medición de sustancias lt.,ml, Kg., gr), lectura y noción del tiempo.</li> <li>Reconocimiento de pasos y</li> </ul>
Reconocimiento de los materiales requeridos.	Checado de Entrada / salida	
Manejo y mantenimiento de utensilios de cocina y herramientas de aseo	Cordialidades (salud, permiso, por favor, gracias)	
Medición sustancias y materiales.	Atención y ejecución de ordenes de autoridad	
Manejo de sustancias y de materiales.	Respeto de órdenes y comisiones	
Integración y disolución de productos para preparar mezclas.	Compromiso con la tarea	
Discriminación y uso de temperaturas (frio- templado - caliente).	Reconocimiento de señales de advertencia	
Uso de recipientes adecuados para preparar y cocinar mezclas	Discriminación de acciones	
Manejo y uso del maerial y la herramientas de trabajo en belleza	Disposición e iniciativa para el trabajo	
Manejo oportuno del trapo o servilleta	Higiene y aseo personal y en las herramienta de trabajo	
Fregado y restregado de trastes	Uso de indumentaria de trabajo	

Enjuagado, escurrido y secado de trastes	Aseo y mantenimiento del área de trabajo	secuencias que guardan como parte de un procedimiento. <b>CONOCIMIENTOS GENERALES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto y convivencia</li> <li>• Salud e higiene</li> <li>• Cuidado del medio ambiente.</li> </ul>
Acomodo de trastes	Respeto a las diferencias y ritmos de trabajo	
Lavado, tendido y acomodo de la indumentaria de trabajo	Organización de materiales y utensilios	
Doblado y guardado de trapos y prendas	Trabajo colaborativo	
Aseo y mantenimiento del área	Manejo y uso del dinero	
Limpieza y acomodo del mobiliario		
Que reconozca los productos alimenticios que debe comprar para cocinar		
Manejo y uso del dinero para comprar el producto y cobrar su trabajo		
Que sepa comprar los productos alimenticios que necesita para cocinar		
Acomodo de productos alimenticios que compro		
Reconozcan cuando ya deben comprar más producto		
Trabajo colaborativo y en equipo		

2ª. Etapa

MANTECADAS, GALLETAS Y PANES

HABILIDADES Y DESTREZAS	NORMAS Y HABITOS	CONOCIMIENTOS BASICOS
Análisis y reconocimiento de procedimientos.	Cumplimiento diario	<b>ESPAÑOL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de la capacidad de expresión oral y que participe en situaciones comunicativas.</li> <li>• Escritura de su nombre, fecha y firma.</li> <li>• Lectura de textos breves y palabras</li> <li>• Reconocimiento de etiquetas y símbolos gráficos de productos de repostería</li> <li>• Resolución de</li> </ul>
Reconocimiento de los ingredientes requeridos.	Checado de Entrada / salida	
Manejo y mantenimiento de utensilios de cocina y herramientas de aseo	Cordialidades (salud, permiso, por favor, gracias)	
Medición ingredientes	Atención y ejecución de ordenes de autoridad	
Manejo de adecuado de ingredientes	Respeto de órdenes y comisiones	
Integración y disolución de productos para preparar mezclas.	Compromiso con la tarea	
Discriminación y uso de temperaturas (frio- templado - caliente).	Reconocimiento de señales de advertencia	

Uso de recipientes adecuados para preparar y cocinar mezclas	Discriminación de acciones	<p>problemas prácticos de adición y sustracción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura y noción del tiempo (horas, minutos) y momentos del día.</li> </ul> <p><b>MATEMATICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conozca y utilice serie numérica hasta el 50 al ordenar, repartir, comparar y construir colecciones.</li> <li>• Atención y resolución de problemas prácticos</li> <li>• Uso de medidas convencionales para la medición de sustancias (lt., ml, Kg., gr), lectura y noción del tiempo.</li> <li>• Reconocimiento de pasos y secuencias que guardan como parte de un procedimiento.</li> </ul> <p><b>CONOCIMIENTOS GENERALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto y convivencia</li> <li>• Salud e higiene</li> <li>• Cuidado del medio ambiente.</li> </ul>
Manejo y uso del maerial y la herramientas de trabajo en belleza	Disposición e iniciativa para el trabajo	
Manejo adecuado de horno de la estufa	Higiene y aseo personal en las herramienta de trabajo e ingredientes de trabajo	
Manejo oportuno del trapo o servilleta	Uso de indumentaria de trabajo	
Fregado y restregado de trastes	Aseo y mantenimiento del área de trabajo	
Enjuagado, escurrido y secado de trastes	Respeto a las diferencias y ritmos de trabajo	
Acomodo de trastes	Organización de materiales y utensilios	
Lavado, tendido y acomodo de la indumentaria de trabajo	Trabajo colaborativo	
Doblado y guardado de trapos y prendas	Manejo y uso del dinero para comprar sus ingredientes	
Aseo y mantenimiento del área		
Limpieza y acomodo de las herramientas y equipo de trabajo		
Que reconozca los ingredientes de reposteria que debe comprar		
Manejo y uso del dinero para comprar ingredientes y cobrar su trabajo		
Que sepa comprar los ingredientes que necesita para cocinar		
Acomodo de ingredientes que compro		
Trabajo colaborativo y en equipo		
Reconozcan cuando ya deben comprar más ingrediente		
Que sepa ir a los lugares donde venden los ingredientes de resposteria		

3ª. Etapa ARROZ CON LECHE, GELATINAS Y FLANES		
HABILIDADES Y DESTREZAS	NORMAS Y HABITOS	CONOCIMIENTOS BASICOS
Análisis y reconocimiento de procedimientos.	Cumplimiento diario	<p>ESPAÑOL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de la capacidad de expresión oral y que participe en situaciones comunicativas.</li> <li>Escritura de su nombre, fecha y firma.</li> <li>Lectura de textos breves y palabras</li> <li>Reconocimiento de etiquetas y símbolos gráficos de productos de repostería</li> <li>Resolución de problemas prácticos de adicción y sustracción</li> <li>Lectura y noción del tiempo (horas, minutos) y momentos del día.</li> </ul> <p>MATEMATICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conozca y utilice serie numérica hasta el 50 al ordenar, repartir, comparar y construir colecciones.</li> <li>Atención y resolución de problemas prácticos</li> <li>Uso de medidas convencionales para la medición de sustancias lt.,ml, Kg., gr), lectura y</li> </ul>
Reconocimiento de los ingredientes requeridos.	Checado de Entrada / salida	
Manejo y mantenimiento de utensilios de cocina y herramientas de aseo	Cordialidades (salud, permiso, por favor, gracias)	
Medición de ingredientes	Atención y ejecución de ordenes de autoridad	
Manejo de adecuado de ingredientes	Respeto de órdenes y comisiones	
Integración y disolución de productos para preparar mezclas.	Compromiso con la tarea	
Discriminación y uso de temperaturas (frio- templado - caliente).	Reconocimiento de señales de advertencia	
Uso de recipientes adecuados para preparar y cocinar mezclas	Discriminación de acciones	
Manejo y uso del material y la herramientas de trabajo en belleza	Disposición e iniciativa para el trabajo	
Manejo adecuado de la estufa	Higiene y aseo personal en las herramienta de trabajo e ingredientes de trabajo	
Manejo oportuno del trapo o servilleta	Uso de indumentaria de trabajo	
Fregado y restregado de trastes	Aseo y mantenimiento del área de trabajo	
Enjuagado, escurrido y secado de trastes	Respeto a las diferencias y ritmos de trabajo	
Acomodo de trastes	Organización de materiales y utensilios	
Lavado, tendido y acomodo de la indumentaria de trabajo	Trabajo colaborativo	
Doblado y guardado de trapos y prendas	Manejo y uso del dinero para comprar sus ingredientes	
Aseo y mantenimiento del área		



Limpieza y acomodo de las herramientas y equipo de trabajo		noción del tiempo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de pasos y secuencias que guardan como parte de un procedimiento.</li> </ul>
Que reconozca los ingredientes que debe comprar para preparar postres		CONOCIMIENTOS GENERALES <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto y convivencia</li> <li>• Salud e higiene</li> <li>• Cuidado del medio ambiente.</li> </ul>
Manejo y uso del dinero para comprar ingredientes y cobrar su trabajo		
Que sepa comprar los ingredientes que necesita para hacer sus postres		
Acomodo de los ingredientes que compro		
Trabajo colaborativo y en equipo		
Reconozcan cuando ya deben comprar más ingrediente		
Que sepa ir a los lugares donde venden los ingredientes para prepara sus postre		

**ANEXO 4**  
**GUIA PARA EMPLEADORES INTERESADOS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CONAPRED (FRAGMENTO)**

**INTRODUCCIÓN**

Actualmente las personas con discapacidad en México enfrentan una situación problemática con respecto a su integración en las diferentes áreas de la vida social y, muy en particular, a su participación en el mercado laboral, sin duda la que presenta mayor dificultad. En el país tener un trabajo dignamente remunerado, poder conservarlo, estar en condiciones de progresar en él, son en este momento posibilidades más bien lejanas para la mayor parte de las personas y más para aquellas con discapacidad.

Con respecto a esta situación se han realizado durante los últimos 10 años diferentes esfuerzos. Desde distintos ámbitos de la sociedad se generan acciones para revertirla; en ello se involucran los sectores público, social y privado, quienes juegan un papel relevante para modificar las formas de relación social que han ocasionado dicha circunstancia.

En ese sentido se han renovado los esfuerzos del Estado mexicano para hacer accesibles y dinámicas las políticas de formación laboral y empleo con las cuales se favorezca la inserción laboral de las personas con discapacidad que durante mucho tiempo han estado desempleadas. Para ello se ha puesto especial interés en propiciar y realizar una formación ocupacional de calidad y ajustada a las necesidades cambiantes del mundo empresarial; se ha hecho hincapié sobre las posibilidades de asesoría técnica y sobre las ayudas económicas y financieras a las firmas que contratan personas con discapacidad con el fin de evitar la cultura del subsidio económico a las empresas.

Las campañas publicitarias de sensibilización programadas en los medios representan sólo una de las acciones necesarias que nuestra sociedad comienza a realizar. Sin embargo, la experiencia de muchos años en instituciones de gestión laboral para personas con discapacidad ha permitido constatar que las políticas de fomento del empleo están separadas de la realidad de las empresas por las barreras de la desinformación y el desconocimiento mutuo.

Al igual que en otras múltiples áreas de la vida social y económica, la respuesta a la cuestión de la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en tener normas y leyes adecuadas, facilitadoras y suficientemente divulgadas, sino en disponer de agentes mediadores capaces de convencer y satisfacer las necesidades de todos los actores implicados en el proceso.

Una de las claves de la gestión de los servicios de empleo formales, pero con más claridad en el caso de los servicios especializados en la inserción laboral de personas con discapacidad, es estar presentes y participar activamente avalando todo el proceso de colocación, y con ello conseguir la confianza de los dos clientes principales: el trabajador con discapacidad y el empresario.

El presente documento pretende ser una referencia útil para todos los promotores y gestores de oportunidades de empleo en su entorno empresarial, que les permita convertirse en agentes eficaces para el acompañamiento y la mediación entre dos mundos que tradicional y recíprocamente se han considerado excluyentes: el trabajo y la discapacidad.

La *Guía* se elabora a partir de la experiencia cotidiana de instituciones públicas y privadas preocupadas y ocupadas en la construcción de una sociedad incluyente, partiendo del trabajo conjunto y participativo de toda la sociedad.

### **PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD\***

Cuando la empresa ha considerado integrar a personas con discapacidad como parte de su equipo de trabajo es conveniente seguir los siguientes pasos:

1. Reunión del director o gerente con sus colaboradores responsables de áreas administrativas y operativas, con el fin de anunciar que se realizará la integración de personas con discapacidad y definir cuáles serán los procedimientos a seguir.
2. Previamente al inicio del reclutamiento y selección de las personas con discapacidad se debe realizar una visita de inspección por las áreas laborales administrativas y operativas para identificar si existen barreras arquitectónicas o de comunicación; también se debe realizar la descripción de funciones de los puestos adaptados, así como verificar la existencia de sistemas de seguridad apropiados.
3. Instrumentar un programa de sensibilización entre los compañeros de trabajo y jefes de área para informarles qué es la discapacidad, promover la integración laboral y fomentar un ambiente armónico que propicie el crecimiento de todos los colaboradores, estimule en el ámbito general de la empresa un trato humano entre todos los integrantes, así como una actitud incluyente y de respeto a todos los trabajadores sin importar sus características o diferencias sociales y culturales. El conocimiento de la visión y misión de la empresa invita a todos los trabajadores, con o sin discapacidad, a sentirse parte importante de la misma.
4. Detectar las necesidades de personal en el centro de trabajo (vacantes).
5. Definir detalladamente las funciones del puesto y el perfil del ocupante
6. Consultar el sueldo y prestaciones del puesto según el tabulador.
7. Verificar las rutas de acceso al centro de trabajo.
8. Formar una cartera de candidatos previamente evaluados para agilizar los procesos de reclutamiento y selección.
9. Cuando se requiera, contactar a los profesionales responsables de la integración laboral en los Centros de Rehabilitación y Educación Especial o Centros de Rehabilitación e Integración Social del DIF o del Servicio Estatal de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que corresponda, según la ciudad donde se localice la empresa:
  - I. Informarles de la vacante que se desea cubrir, solicitar el reclutamiento de candidatos y proporcionar las funciones del puesto, el perfil del ocupante, rangos de sueldo y prestaciones, con el fin de que se realice una preselección y evaluación de habilidades de los candidatos y sean enviados los más idóneos.
  - II. Solicitar a la institución que canalice al candidato al empleo un documento oficial en donde se especifique su tipo de discapacidad y sus habilidades. Dicho documento se anexará a su expediente en el Departamento de Recursos Humanos, que enviará una copia al Departamento Médico junto con la descripción de las funciones del puesto a ocupar.
  - III. La empresa definirá si a los candidatos enviados por las instituciones antes señaladas se les practicarán los exámenes que marcan las políticas de su área de recursos humanos: psicométricos, habilidades, destrezas y conocimientos, así como también los procesos de investigación, tomando en cuenta antecedentes familiares, laborales, sindicales y penales, o si es suficiente con el reporte de envío.
  - IV. Si la discapacidad es compleja y existen dudas sobre su contratación, la empresa podrá solicitar la asesoría de otro profesional dedicado a la integración laboral para que establezca las actividades que puede realizar sin poner en riesgo su integridad.
10. Antes de la contratación se deberán dejar bien estipuladas todas las obligaciones, derechos y beneficios que tendrá la persona al laborar en la empresa.
11. La persona contratada pasará por un proceso de inducción a la empresa y al puesto.

---

\* **GUIA PARA EMPLEADORES INTERESADOS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CONAPRED. 2005.**

12. La capacitación deberá proporcionarse según las necesidades del puesto.

13. Para que el empleado obtenga éxito en sus funciones es conveniente que se integre socialmente con otros trabajadores sin discapacidad.

14. Con el fin de acceder al estímulo fiscal que señala el artículo 222 de la *Ley de Impuesto sobre la Renta*, una vez que la persona fue dada de alta en el IMSS se la deberá enviar a la clínica que le corresponda para solicitar que se le extienda un *Certificado de discapacidad*, mismo que se utilizará para tramitar dicho estímulo fiscal ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Consideraciones con respecto a un empleado con discapacidad intelectual

- Para la lectura y firma del contrato de trabajo, así como para la aceptación de algún compromiso por escrito, es necesaria la presencia de su tutor.
- Son personas que disfrutan pertenecer a la comunidad; aceptan la responsabilidad de formar parte de las actividades; pueden ser ciudadanos productivos y trabajadores independientes. Son personas que pueden presentar problemas de lenguaje, pero esto no necesariamente las limita para trabajar.
- Para la comprensión del lenguaje abstracto requieren de indicaciones claras y concisas que les permitan entender lo que se espera de ellos, por lo que es imprescindible darles a conocer con precisión las normas de trabajo de la empresa.
- Son personas a las que deben plantearseles claramente las normas implícitas del trato social y especificarles los momentos donde se permite la convivencia social, en virtud de que es posible que no entiendan bromas o no sepan hasta dónde y cuándo bromear. Es importante proporcionar al nuevo empleado una buena inducción en el puesto, además de sensibilizar a sus compañeros de trabajo a este respecto.
- Son personas que con frecuencia afirman haber entendido las instrucciones, aunque no las comprendan del todo. Por ello, conviene cerciorarse de que sí las han comprendido; si lo considera necesario, haga que el empleado repita las instrucciones.
- Son personas que en ocasiones tienen dificultad para establecer juicios y tomar decisiones, y pueden ser fácilmente manejables, por lo cual pueden imitar a otros o involucrarse en actividades por instigación de otros.
- Para integrarlas al trabajo se necesita flexibilizar los trámites y requisitos de contratación en relación con la documentación oficial de estudios; muchas de ellas no han podido cursar la escuela regular, pero sí han recibido educación, capacitación y formación laboral especial.
- Son personas que requieren de periodos de inducción y capacitación más largos que los trabajadores sin discapacidad pero, una vez aprendida la tarea, son capaces de realizarla dentro de los parámetros de producción y calidad esperados.
- En algunas ocasiones la persona con limitación intelectual requiere del apoyo de un supervisor o consejero laboral que le facilite las primeras fases de inducción y capacitación. Éste se irá retirando en forma paulatina conforme el nuevo empleado se adapte al ambiente de trabajo. Muchas organizaciones de personas con discapacidad contribuyen gustosamente a brindar este apoyo.

Técnicas para la inducción al puesto de trabajo a personas con discapacidad intelectual

- *Demostración*. Explique y demuestre la tarea, después haga que el trabajador la ejecute.
- *Uso de lenguaje breve y simple*. Evite palabras técnicas y complicadas, dé instrucciones precisas y directas.
- *Establecimiento de rutinas*. Trate que el empleado haga el trabajo siempre en el mismo orden; muchas personas con discapacidad intelectual realizan mejor su trabajo cuando cuentan con rutinas establecidas.

- *Establecimiento de comunicación.* Informe al empleado lo que en términos de calidad y cantidad de trabajo esperan usted y la empresa; cerciórese de que sepa qué hacer y a quién reportar cada vez que termine su asignación. Si la tarea requiere de material adicional, enseñe a su empleado dónde encontrarlo. Aliente a su trabajador a preguntar si es que no entiende las instrucciones o se encuentra inseguro acerca de alguna cosa.
- *Retroalimentación.* Haga saber a su empleado cómo está realizando su labor; refuerce el trabajo correcto mediante el reconocimiento verbal, justo como lo haría con cualquier otro empleado.

Técnicas para la inducción al puesto de trabajo a personas con discapacidad sensorial

La persona ciega o sorda deberá llenar los requisitos del puesto para el que se le contrate, pero es importante tener en cuenta que quizá sea necesario realizar algunos ajustes.

Personas ciegas

- Para la lectura y firma del contrato de trabajo, así como para la aceptación de algún compromiso por escrito, es necesaria la presencia de una persona que vea y que sea de confianza del trabajador.
- Dentro de la empresa, enseñarle la ruta hacia su área de trabajo, así como al reloj checador, comedor, baños y aquellas áreas a las que deba tener acceso.
- Mantener esa ruta libre de obstáculos.
- Asignar a una persona dentro de la empresa que le explique de manera verbal cómo está organizada el área de trabajo, con cuáles personas tendrá contacto y cómo puede disponer de las herramientas y materiales de trabajo para realizar de manera más efectiva sus funciones.
- No mover nunca de lugar su mobiliario e instrumentos de trabajo.
- Si es usuario de computadora requerirá de un lector de pantalla.

Personas sordas

- Para la lectura y firma del contrato de trabajo, así como para la aceptación de algún compromiso por escrito, es necesaria la presencia de una persona que escuche y que sea de confianza del trabajador.
- Se sugiere solicitar el apoyo de un intérprete de lengua de señas durante el tiempo que dure la inducción de su empleado a sus labores.
- Asegúrese de que comprendió correctamente las funciones de su puesto.
- Comuníquese con él utilizando la escritura.

Técnicas para la inducción al puesto de trabajo a personas con discapacidad física

- Antes de contratar personas con discapacidad física es importante hacer una revisión exhaustiva de las barreras arquitectónicas que pueden dificultar el acceso a alguien que utilice muletas, bastón o silla de ruedas.

Diseño universal

Algunas de las primeras preguntas que se hacen las empresas al pretender contratar personas con discapacidad es si existen las instalaciones físicas apropiadas, si los nuevos empleados no sufrirán algún accidente ocasionado porque no vean, escuchen o se puedan desplazar con facilidad en el entorno laboral.

Es importante saber que muchas personas con discapacidad se pueden integrar a las empresas sin que éstas tengan que efectuar cambios en su planta arquitectónica; en otras ocasiones es suficiente con realizar pequeñas adaptaciones que tienen un bajo costo. Es preciso considerar que cuando tales transformaciones son necesarias benefician no sólo a las personas con discapacidad, sino a todo el personal. El diseño universal tiene el propósito de simplificar las tareas cotidianas mediante la construcción de servicios y entornos más sencillos de usar por todas las personas.

En el caso de las empresas tener rampas, áreas de tránsito espaciosas y bien delimitadas, puertas amplias, señalización visual y sonora, y baños que permitan circulación de sillas de ruedas les permitirá no sólo contratar a personas con diferentes tipos de discapacidad, sino también disponer de sitios de fácil acceso para el tránsito de los trabajadores, desplazamiento de materiales y cambio de mobiliario, con lo cual disminuyen los riesgos de trabajo.

ANEXO 5

FASES DEL EMPLEO CON APOYO

FASE	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS
(1) BÚSQUEDA DE EMPLEO.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ACCESO AL ESTUDIO Y DETECCIÓN DEL MERCADO LABORAL:</b> Identificación de las fuentes de empleo y los puestos de trabajo en las diferentes empresas de la comunidad, Considerar los intereses de los candidatos identificados a partir del proceso de evaluación. Puede realizarse a través de la guía telefónica, visitas a la comunidad o a través del contacto con personas conocidas o familiares.</li> <li>▪ <b>ASESORAMIENTO Y ATENCIÓN A LA EMPRESA:</b> A través de entrevistas se plantea a los empleadores la propuesta de empleo con apoyo, las características de los jóvenes (exaltando sus potencialidades) y se motiva para que se interese en participar en la propuesta. Manejar la incentivación de la contratación inicial sin pago de salarios en el proceso de aprendizaje y el compromiso del CAM en brindar los apoyos necesarios en forma permanente.</li> <li>▪ <b>HOJA INFORMATIVA PARA LOS EMPRESARIOS:</b> Cuestionario para identificar los conocimientos, habilidades y actitudes; requeridas para ocupar un puesto de trabajo.</li> </ul>
(2) VALORACIÓN DE CANDIDATOS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>EVALUACIÓN INICIAL DEL JOVEN:</b> Analizar la información obtenida en el proceso de evaluación y atención del joven e identificar sus potencialidades en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes para participar en la propuesta. Algunas condiciones básicas que se deben considerar son: Interés y disposición del joven por trabajar en una empresa del mercado abierto, que no presente problemas graves de conducta, que tenga un grado de autonomía personal aceptable y con una familia que haya demostrado una actitud colaboradora y que esté interesada en la integración laboral de su-hijo/a.</li> <li>▪ <b>ACUERDO DE COLABORACIÓN FAMILIA:</b> Análisis de la propuesta con los padres de familia estableciendo acuerdos y compromisos de colaboración en su puesta en marcha.</li> <li>▪ <b>DISEÑO DEL PLAN INDIVIDUALIZADO:</b> Diseñar el plan de actividades específicas para introducir al joven en la propuesta, considerando el desarrollo de las 10 habilidades adaptativas y su acercamiento sistemático a la empresa.</li> <li>▪ <b>RECOGIDA DE INFORMACIÓN:</b> Observar el desempeño y actitudes del joven en este proceso de preparación, analizar con él sus necesidades, logros, y dificultades para brindarle apoyos inmediatos.</li> </ul>
(3) ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ANÁLISIS DE TAREAS Y HABILIDADES REQUERIDAS:</b> Se analizarán los diferentes puestos laborales en las empresas que se interesaron en participar en la propuesta, identificando las tareas y las habilidades que se requieren para desarrollarlas.</li> <li>▪ <b>ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES:</b> Normas, derechos y deberes de los trabajadores, horarios, etc.</li> <li>▪ <b>ANÁLISIS AMBIENTAL DE LA EMPRESA:</b> Condiciones físicas, sociales, formativas, los riesgos o peligros, etc.</li> </ul>
(4) COLOCACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ANÁLISIS DE LA COMPATIBILIDAD:</b> Confrontar los datos de las características, intereses y potencialidades de los alumnos con los diferentes puestos de trabajo y condiciones de las empresas.</li> <li>▪ <b>PUESTO DE TRABAJO:</b> Elección del puesto de trabajo inicial donde se incorporará el joven.</li> <li>▪ <b>CAPTACIÓN DE LOS APOYOS NATURALES:</b> Presentación y acompañamiento del joven con los empresarios y trabajadores, procurando que se produzca una buena inclusión social del nuevo trabajador en el grupo humano que lo recibe, consiguiendo la colaboración de los compañeros de trabajo como apoyo natural imprescindible.</li> </ul>
(5) APOYO EN LA EMPRESA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>ACOMPANAMIENTO E INSTRUCCIÓN DEL PREPARADOR LABORAL:</b> El personal asignado por el CAM, identificará los apoyos que requiera el joven en la realización de sus tareas dentro de la empresa, definirá las estrategias de las tareas de trabajo, adquisición de las habilidades sociales básicas, manejo de las habilidades propias del puesto y brindará los elementos necesarios en forma sistemática en coordinación con la empresa, involucrando principalmente a los apoyos naturales detectados. Las funciones concretas son: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Desarrollo de estrategias de aprendizaje.</li> <li>* Entrenamiento de las habilidades complementarias, sobre todo de índole social, que contribuirán al mantenimiento del puesto de trabajo: <i>Desplazamiento a la empresa, Utilización del transporte, Control de horario y puntualidad, normas de seguridad e higiene, etc.</i></li> <li>* Potenciar la interacción social del trabajador integrado en la empresa con otros trabajadores de la misma.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>REFORZAMIENTO POSITIVO DE LOS PARTICIPANTES:</b> Reconocer y estimular los pequeños logros de los jóvenes invitándolos a asumir nuevos retos con una actitud optimista y entusiasta.</li> <li>▪ <b>RETIRADA PROGRESIVA DEL ESPECIALISTA EN EMPLEO:</b> Considerando los avances y necesidades del joven, se determinará la retirada gradual del instructor a medida que el trabajador va siendo autónomo.</li> </ul>
(6) SEGUIMIENTO.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>EVALUACIÓN. Y MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD:</b> Diseñar estrategias e instrumentos que permitan evaluar con precisión los avances en la calidad del trabajo que desempeña el joven y establecer las adecuaciones que permitan mejorar y fortalecer los apoyos y la formación que se proporciona.</li> <li>▪ <b>MANTENIMIENTO DEL APOYO INTERMITENTE:</b> De acuerdo a esta evaluación permanente se determinará la periodicidad y término de los apoyos hasta lograr la contratación laboral del joven por la empresa, identificar la, necesidad de apoyos esporádicos y ocasionales y organizar actividades de seguimiento.</li> </ul>

## Participantes en la construcción del documento:

### SECTOR 01:

Bernardina Jiménez Hernández, Patricia Márquez Ortiz, Miriam de L. Díaz de León López, Estela Elisea Rocha, Rosa Mirna García Díaz, Dora Estela Morales Morales, Rocío Hidalgo Robles, Silvia Rojo Gutiérrez, Julia Méndez Carrasco, José Román Espinosa Rosado, Raquel Padilla, Nicolás Pérez Escamilla, Ma. Teresa Cepeda Castillo, Adriana López Santos, Rosalía Cuervo Fernández, Reyna Larios Gallegos, Maricela Cruz Castillo, Ma. del Carmen Molina Acosta, Erika Resendiz Valdez, Norma Elideth Ibáñez García, Sebastián Ramos Aguirre, Micaela Fuentes Ortiz, Miriam Leticia Guerrero Rocha, Tomas Martínez Huerta, Yasmín M. León Caballero, Jaime Meza Casas, Agueda Mijangos Carvallo, José Luis Castillo Valdés, Erika Aguirre Dickinson, Miriam Fierro Sánchez, Maribel García Parrilla, Idolina Morato Gallardo, Alicia González Silviano, Dorena Isabel López Véles, Sergio Vázquez del Ángel, Rocío Ramírez Martínez, Rosa Marcela González, David Santiago Flores, Edna Ludivina Prado Ordóñez, Ernesto Sosa Gaona, Teodoro Mejía Hernández, María Guadalupe González Cruz.

### SECTOR 02:

Mateo Mendoza Pérez, Hely Alberto González Gómez, Maricela Chagoya Cárcamo, Gerardo Toríz García, Irma Méndez, Ma. Isabel Lara González, José Alfredo Teczon Viccon, Leoncio Zavaleta, Alfonso Xotla Martínez, Fernando Cruz Bravo, César A. Pazos Romero, Araceli Villa Alarcón, José Alberto Villa Alarcón, Julián Vázquez, Yolanda Ochoa Varela, Graciela Rivera Hernández, Mario Tinoco Santos, Juan de la Cruz Hernández, Lilian Pérez González, Roberto Arturo Chagoya, Guillermina del R. Granados, Smima Martínez Armenta, Carlos Mansera Carrera, T. Alicia Arbola Pérez, Verónica Sandoval Contreras, Fredi M. Gómez Ramírez, Leticia Castañón Barberena, Nelly E. Torres Hernández, Amanda Cano, Maximiliano Tomas Toríz García, Themis Toral Zamora.

### SECTOR 03:

David Sosa López, Marina Candelario Carballo, Ma. Irene Lascuray, Sara Tapia Vallejo, Sahara Zamora Zatarain, Luz Ma. Abundis Hernández, Ciciolli Ramón González, Rosaura Pérez, Adriana Montes de Oca, Mariana Rico Espinoza, Ma. Isabel González, José Luis Valenzuela Hernández, Martha Montero Reta, Patricia Valencia Ochoa, Adriana M. Mata Miranda, Ma. Teresa Vázquez Rodríguez, Rebeca Belmont, Martha García Flores, Bertha V. Córdoba, Ramón Adolfo R. Pérez, Julio César García Hermida, Yumari Sosa Díaz, Irene Domínguez Pascual, Lorena García Uscanga, Maribel Cazarín Vela, Luz de los Ángeles Cazarín Camara, Matilde Utrera Cabagne, Hebe J. Pérez, María del Carmen Rodríguez Domínguez, Alma del Rocío Torres García, Gabriela Bravo Castro, María Candelaria Andrade Cruz, Octavio Pacheco Rivera, Ricardo Gómez González, Juana Polito Belda, Martín Tomi Durán, J. Antonio Díez Ávila, Omar García Hermida, Nahum Mendoza Domínguez, Ileana Bonilla Romero, Oreste Pérez Cabañas, Flor Morgadanes Aguilar.

### SECTOR 04:

Ma. Luisa Cadó Andrade, Ma. Enriqueta Vázquez Sánchez, Ma. Guadalupe Álvarez Garrido, Alicia Cruz Cruz, Deli de la Rosa Álvarez, Rosa Ma. Shettino Bermúdez, Alma Tezoco Méndez, Xochitl Tinoco Parra, Sonia Ramírez Arenas, Claudia Machorro López, Elsa Guevara R., Sandra Acevedo Luna, Leonel Díaz Ávila, Ma. del Carmen Hernández Cadó, Fany Carolina A. Sánchez, Virginia Guzmán Torres, María Graciela Rodríguez Hernández, E. Isabel Estévez Contreras, Inés Guadalupe Navarro Ibarra, Jannel Bravo Velázquez, Jacaranda Falcón Aburto, Margarita Parra Romero, Lorena Pérez García, S. Javier Castillo Arragán.

### SECTOR 05:

Miriam Sáenz Yunes, Claudio José San Juan, Ana Margarita Villa Cárdenas, María Antonia Rangel Cruz, María del Socorro Ortiz Tecomahua, Joaquín Fernando May Moo, Teresa Sánchez Viveros, Dorotea Ramos Rojas, Marcelo Martínez Jiménez, Sergio Cruz Rodríguez, Ma. Isabel Cabrera Torres, Juana García San Juan, Rosa María Díaz González, Ma. del Carmen Iturralde Campos, Isáí Gómez Gobin, Ma. del Carmen Rivera Paredes, Ariadna Yañez Garrido, Demetrio Flores López, Yaritza García Pérez, Tania Corona Hernández, Carla Guadalupe B. Gracia Ixba, Jorge Santiago Cobos, Noé Ignacio López, José Salvador Cota Malaga, Florencio Sánchez Rosales, Lydia Gómez Muñoz.