



Juntos transformemos
Yucatán
GOBIERNO DEL ESTADO

SEGEY
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



TOMO 4

TALLER DE FORMACIÓN LABORAL

COLECCIÓN JUNTOS TRABAJAMOS POR LA INCLUSIÓN



Juntos transformemos
Yucatán
GOBIERNO DEL ESTADO

SEGEY
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



Taller de formación laboral

Colección Juntos trabajamos por la inclusión

Tomo 4

Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán

C. Liborio Vidal Aguilar
Secretario de Educación

Mtra. Linda Basto Ávila
Directora General de Educación Básica

Lic. Jesús Valencia Mena
Director de Educación Especial

Elaborado por:
Mtra. Lidia Gabriela Castillo Casanova
Profa. Concepción Fernández Azcorra
Lic. María Guadalupe Kuk Uc
Dra. Mariely Aracely Quiñones Solís
Mtra. Martha Patricia Villalobos Cob

Revisor de estilo y formato:
Mtra. Carolina Torres Báez

Presentación

La colección *Juntos trabajamos por la inclusión*, está conformada por una serie de libros informativos sobre diferentes temáticas relacionadas con la atención educativa de estudiantes con discapacidad, aptitudes sobresalientes y otras condiciones, así como sobre estrategias diversificadas y metodologías específicas.

Con base en el artículo 64 de la Ley General de Educación en México, el propósito de la colección *Juntos trabajamos por la inclusión*, es brindar orientaciones de trabajo al personal educativo de los diferentes servicios de educación especial, que contribuyan a la identificación de las necesidades educativas específicas de los estudiantes, la identificación y eliminación de las barreras para el aprendizaje y la participación, así como la planificación interdisciplinaria de apoyos y ajustes razonables que promuevan una participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y en la sociedad.

En el entendido de que no existe una sola forma de aprender, pues cada estudiante es único y tiene una forma particular de relacionarse con su contexto, se presentan sugerencias de actividades y procesos a manera de ejemplos, que han sido implementados en diferentes contextos en el Estado de Yucatán y han favorecido el aprendizaje de los estudiantes, pero que deberán adaptarse a las características, necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje de cada alumno y cada centro.

El presente libro informativo *Taller de formación laboral* está conformado por cuatro capítulos en los que se explica: el encuadre teórico de la inclusión laboral, centrándose en la implementación de los talleres de formación laboral como parte del nivel de Formación para la vida adulta de los servicios escolarizados de educación especial en el estado; la propuesta de organización del ambiente de aprendizaje en un taller de formación laboral para el desarrollo de las competencias de los estudiantes; el proceso que debe seguirse en el servicio escolarizado para promover la inclusión laboral; finalmente, se presentan las opciones de trabajo con la familia, la cual constituye un gran apoyo al estudiante para favorecer su inclusión educativa, social y laboral. La atención educativa de alumnos con discapacidad en el sistema regular de educación requiere no sólo la aceptación de la diversidad humana, implica también la transformación significativa de actitudes, posturas, principalmente en relación con la práctica pedagógica y la modificación del sistema de enseñanza, para que se ajusten a las especificidades de todos.

En todos los libros de la colección, se enfatiza que la inclusión no se refiere a estar en un lugar, sino que implica una manera de mirar y trabajar con el estudiante con discapacidad, aptitudes sobresalientes y otras condiciones, implica crear una visión y un compromiso compartido concientizando que es responsabilidad de todos actuar para promoverla en los diferentes contextos, por lo que se alcanzarán las metas de manera más eficaz si juntos trabajamos por la inclusión.

**El presente documento reconoce el valor del lenguaje inclusivo de género, sin embargo, se emplean algunos sustantivos, adjetivos, artículos y pronombres en género masculino como una estrategia de economía gramatical y de claridad en los mensajes.*

***El contenido, la presentación, la ilustración, así como la disposición en conjunto de cada página del presente documento son propiedad del Estado de Yucatán y de la Secretaría de Educación del Gobierno de Yucatán. Se autoriza su reproducción parcial o total por cualquier sistema mecánico, digital o electrónico para fines no comerciales y citando la fuente de la siguiente manera: Castillo, L., Fernández, C., Kuk, M., Quiñones, M. y Villalobos, M. (2021), *Taller de formación laboral*, Tomo 4, Colección Juntos Trabajamos por la Inclusión, SEGEY, Yucatán, México.*

Contenido

Presentación	2
Índice de tablas.....	4
Índice de figuras	4
Enquadre teórico	5
a) Inclusión Laboral.....	5
b) Talleres de formación laboral.....	7
c) Opciones de inclusión laboral.....	8
Organización del trabajo en el taller de formación laboral.....	10
a) Enfoque de competencias.....	10
Competencias básicas.....	10
Competencias ciudadanas.....	11
Competencias laborales	11
b) Evaluación de los alumnos.	14
Exploratoria.....	14
Diagnóstica.....	14
Formativa.....	15
Sumativa.....	16
c) Planeación del trabajo en el taller.	16
Perfil grupal.....	16
Planeación.....	17
d) Ambiente de aprendizaje en el taller de formación laboral.....	21
Organización del taller	22
Rutina y calendario.....	26
Establecimiento de roles de trabajo en el taller	29
Actividades funcionales.....	31
Análisis del contexto y entorno.....	33
Proceso de inclusión laboral.....	34
a) Sensibilización y vinculación con fuentes de empleo.	34
b) Análisis de puestos en el taller laboral.....	35
c) Proceso de inclusión laboral.....	35
Observaciones laborales.....	36
Prácticas laborales.....	38
Colocación y seguimiento	40
Acompañamiento a la familia	42
a) Proyecto de vida.	42
b) Acompañamiento.....	43
Referencias y bibliografía consultada	46
Anexos.....	47
a) Anexo I: Análisis de puestos de trabajo.....	47
b) Anexo II: Seguimiento del proceso de inclusión laboral.	48
c) Anexo III: Proyecto de vida.....	49

Índice de tablas

Tabla 1	Competencias para trabajar en el taller de formación laboral.....	11
Tabla 2	Ejemplo de la correlación entre las competencias, descriptores de logro.....	19
Tabla 3	Ejemplo de rutina semanal establecida en un grupo de formación laboral.....	27
Tabla 4	Proceso de inclusión laboral.....	36

Índice de figuras

Figura 1	Formato de planeación.....	17
Figura 2	Esquema del proceso de planeación.....	21

Encuadre teórico

a) Inclusión Laboral.

La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2005).

Desde esta perspectiva, la inclusión laboral se refiere a la posibilidad de que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de una organización, empresa o institución.

Específicamente hablando de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es necesario definir en primera instancia qué se entiende por el concepto de discapacidad: la Organización de las Naciones Unidas (CNDH, 2018), la explica como el resultado de la interacción entre una persona con deficiencias (física o funcional) y las barreras que el entorno le impone, lo que evita su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Por su parte, la Organización Internacional de Trabajo (2017) explica que, para promover la inclusión en el lugar de trabajo, los ajustes razonables son un componente esencial, pues la mayoría de los trabajadores con discapacidad "necesitarán un ajuste razonable en algún momento del ciclo de empleo, ya sea para poder competir por un puesto y acceder en igualdad de condiciones que otros, para permanecer en el puesto o para reincorporarse al trabajo tras una ausencia. Los ajustes razonables permiten a los trabajadores y a sus empleadores aprovechar todo su potencial profesional y contribuir así al éxito de la empresa" (p. 8).

Un ajuste razonable no tiene por objetivo imponer una carga indebida a un empleador, ni tampoco conceder a un empleado un beneficio o ventaja injusta sobre otro. Un ajuste razonable en el lugar de trabajo implica la realización de uno o más cambios o adecuaciones que sean apropiados y necesarios para la adaptación de las características particulares de un trabajador o candidato a un puesto, de manera que pueda gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores (OIT, 2017, p. 8).

Finalmente, es importante mencionar que, para operar el concepto de inclusión laboral de las personas con discapacidad, deben explicarse dos conceptos:

- Igualdad de oportunidades: se refiere a los ajustes y adecuaciones necesarios en los diferentes entornos: escolar, judicial, social, cultural y de bienes y servicios, con el fin de que la persona con discapacidad tenga las mismas posibilidades y oportunidades que el resto del personal de trabajo, facilitando así la convivencia, participación y trabajo en equipo dentro de la organización.
- Equidad de condiciones: implica la realización de ajustes razonables dentro del entorno laboral, la contratación con los derechos de ley, programas y cursos de capacitación, orientación, permanencia de empleo, entre otros.

Para lograr esto, resulta fundamental establecer una política socialmente responsable de inclusión, que promueva la valoración de las diferencias y habilidades de las personas con discapacidad y la participación activa en el ámbito laboral, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y su independencia.

Algunas de las fuentes legales en México que protegen este derecho son:

- Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

- Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo
- Artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Sin embargo, a pesar de esta legislación, al momento de planificar en la escuela e iniciar el proceso de inclusión laboral, las personas con discapacidad pueden enfrentarse a dificultades u obstáculos que el contexto les pone para su participación plena y activa, estas dificultades se denominan "barreras para el aprendizaje y la participación (BAP)", las cuales generalmente surgen como consecuencia de los diferentes mitos, falsas creencias o desconocimiento en torno a la inclusión laboral o la discapacidad; las más frecuentes son:

En el centro escolar:

- Organizativas: falta de liderazgo del director para establecer los vínculos y/o el seguimiento relacionado con la inclusión laboral.
- Pedagógicas: falta de capacitación técnica en la actividad laboral acorde al taller del que se trate, desconocimiento de estrategias diversificadas para el trabajo con la discapacidad, dificultades para implementar los apoyos y ajustes razonables en el currículo que el alumno requiere dentro del taller.
- Actitudinales: resistencia por parte de la familia a la inclusión laboral por sobreprotección o desinterés, también puede ser por desconocimiento de la discapacidad.
- De infraestructura y/o equipamiento: falta de las instalaciones y/o ajustes razonables pertinentes a la discapacidad que presentan los alumnos.

En el centro de trabajo:

- Organizativas: se refiere a la falta de experiencia, la ausencia de políticas inclusivas en las empresas o a una organización rígida dentro de la misma, lo que puede derivar en acciones que no favorecen la inclusión laboral, por ejemplo, si realizan o no inducciones de puesto o capacitaciones, cómo organizan la información que dan al empleado, desde el canal utilizado para enviar y recibir un mensaje, el contenido de la información y el contexto donde se efectúa la comunicación, sobre todo en el caso de las personas con discapacidad auditiva, intelectual o visual, entre algunos ejemplos.
- Actitudinales: Son las más básicas y riesgosas, ya que pueden propiciar el desarrollo de otro tipo de barreras, algunos ejemplos son: desconocimiento sobre lo que es la discapacidad, prejuicios o estereotipos hacia la persona con discapacidad que dirigen hacia la discriminación, lo que puede derivar en un trato desfavorable o, por el contrario, que dirijan a la infantilización y deriven en un trato sobreprotector. Igualmente se puede considerar en este rubro la falta de apoyo por parte de la familia para la inclusión en la actividad laboral (por sobreprotección, desinterés, entre otros).
- De infraestructura y/o equipamiento: espacios arquitectónicos poco accesibles ya sea para el desplazamiento o la movilidad en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía.

Es conveniente mencionar que el fin último del Centro de Atención Múltiple (CAM) es la inclusión laboral de los alumnos, pensando siempre en los beneficios que esto trae:

- Mayores grados de autonomía y participación en diferentes áreas: personal (tanto en la toma de decisiones, en la resolución de problemas, en la interacción social con personas ajenas a la familia, entre otras), como económica (puede disminuir la precariedad de recursos que suelen enfrentar y la dependencia con respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo).
- Mejora en la autovaloración personal: diferentes estudios demuestran que las personas con discapacidad aumentan su autovaloración personal en la medida que se insertan en un puesto de trabajo y se van adaptando al mismo (OIT, 2013).

- Impacto positivo en la economía personal y familiar: la persona con discapacidad que trabaja puede contribuir en la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades.
- Impacto positivo en la dinámica de la familia: cuando se realiza la inclusión laboral del hijo con discapacidad, en la familia se genera mayor confianza sobre el futuro independiente de éste y el tiempo que se destinaba para su cuidado, se redirige en otras actividades de la familia.

b) Talleres de formación laboral.

El término se refiere al nivel educativo que representa el momento terminal de la escolaridad en el CAM y cuyo objetivo es brindar experiencias y ambientes que permitan que los alumnos con discapacidad adquieran la mayor cantidad posible de habilidades laborales y de competencias para la vida productiva y autónoma.

En los talleres se atiende a alumnos mayores de 15 años (la edad máxima de ingreso es de 22 años), que hayan concluido la educación primaria o secundaria en el servicio escolarizado de Educación Especial o en una escuela regular y que presenten discapacidad u otra condición. En ocasiones, es necesario realizar un análisis y toma de decisiones interdisciplinaria respecto al caso de los alumnos que, por las condiciones de la discapacidad que presentan, no pueden integrarse a la educación secundaria, por lo que después de finalizar la primaria, podrán ingresar directamente a un taller de formación laboral (SEGEY, 2020).

El taller es un espacio/salón dentro del CAM equipado con materiales específicos para realizar una actividad laboral que permita formar a los jóvenes en oficios y puestos de trabajo acordes a la demanda de la comunidad y a sus competencias. En el taller debe existir un ambiente laboral similar al contexto real donde posteriormente se integre a los alumnos. En ellos se desarrollan situaciones didácticas que promueven la realización de actividades o tareas relacionadas con cada taller, así como con habilidades socioadaptativas. Sin embargo, también puede recibir apoyo de instituciones dedicadas a la capacitación para el trabajo como los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), Centros de Capacitación del Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros.

Para determinar qué taller puede implementarse en un CAM, debe hacerse una evaluación de la comunidad sobre qué ofertas laborales podrían surgir para el alumno, una evaluación del centro escolar sobre con qué espacios, equipamiento y personal cuenta y, finalmente, una evaluación de las características y potencialidades de los alumnos que integrarían el grupo del taller laboral.

Algunos de los talleres que pueden implementarse son:

- Costura, confección y bordado
- Estilismo y belleza
- Preparación de alimentos y bebidas
- Fabricación de muebles de madera y manufactura de productos metálicos
- Prestación de servicios de limpieza
- Panadería y repostería
- Serigrafía
- Apoyo al servicio de comensales
- Servicios de jardinería, cultivo de frutos y plantas comestibles
- Servicios de apoyo a labores de oficina

c) Opciones de inclusión laboral.

La inclusión de los jóvenes con discapacidad al ámbito laboral es una de las finalidades de los CAM y esto debe estar considerado en el proyecto de vida de cada uno de ellos. Dicho proyecto debe contemplar una propuesta de inclusión paulatina, elaborada de manera interdisciplinaria en vinculación con la familia, de manera que se puedan prever los apoyos y los ajustes razonables que se requieren, así como el seguimiento que se realizará a los alumnos que se integren. De acuerdo con las características y necesidades de los alumnos, pueden tener participación total o parcial en las actividades productivas que se den en el contexto, algunas de las cuales pueden ser:

- **Autoempleo:** se refiere a la situación laboral de una persona que crea un puesto de trabajo para sí misma, aporta el capital necesario para ello y dirige su propia actividad. El autoempleo puede ir desde actividades muy sencillas como, por ejemplo: la venta de chicharrones y savorines (hielo con sabor en bolsa) en su colonia, hasta actividades más complejas como jardinería a domicilio, repostería en el hogar, entre otros. Cuando se determina esta opción, en vinculación con la familia del alumno se analizará e identificará qué actividad puede realizarse, los probables espacios en que podría establecerse la actividad, el mobiliario o equipo indispensable que se requiere, el capital para iniciar, etc. A partir de esto se establece un plan (proyecto de vida) para implementarlo y la familia será el apoyo principal para puesta en marcha. Si fuese necesario, el CAM orientará sobre apoyos financieros que ofrecen las instituciones gubernamentales y no gubernamentales y a los que pudiera recurrir el joven y su familia.
- **Trabajo en microempresas:** se refiere a una empresa que tiene pocos trabajadores (máximo 10, donde generalmente sólo hay dos niveles jerárquicos: jefe o dueño, y trabajadores). Su nivel de acción suele ser local y muy limitado, es decir, el pueblo o un nicho de mercado muy definido o pequeño. Normalmente los trabajadores de estas empresas suelen tener lazos de familia o de amistad, ya que, sus opciones de contratación son los pequeños círculos a los que accede el propietario. Cuando la mayor parte de los trabajadores pertenecen a una misma familia, se habla de una microempresa familiar. Ejemplos de una microempresa podrían ser: una cocina económica, un salón de belleza, una carnicería, una panadería local o la tiendita de la esquina.
- **Trabajo en empresas:** se refiere a una unidad productiva agrupada, con el objetivo de desarrollar una actividad económica (producción de algo o prestación de servicios que cubra una necesidad) con ánimo de lucro, es decir, que se obtienen beneficios. En la empresa hay más de 10 empleados y existen varios cargos jerárquicos, por ejemplo: dueño, gerente, ejecutivos, obreros, entre otros. Ejemplo de ésta puede ser un supermercado o una fábrica.
- **Trabajo en una institución,** que puede ser gubernamental o social, que se caracteriza por brindar un servicio público útil a la ciudadanía, en donde puede trabajar en el área de fotocopiado, mantenimiento, limpieza, cafetería, entre otros.
- **Implementación de un proyecto productivo:** es una estrategia de beneficio social gubernamental dirigida a grupos en situación de vulnerabilidad o que no cuentan con recurso para iniciar una actividad productiva. Para implementarlo, la familia y el joven elaboran un proyecto escrito sobre una actividad emprendedora que inicia una persona o grupo para que, por medio de la gestión de apoyos económicos y de asesoría gubernamental, se pueda establecer alguna pequeña unidad de producción de algún producto o bien local.
- **Creación de talleres protegidos de producción:** son entidades estatales o privadas bajo dependencia de asociaciones sin fines de lucro que están integradas por personas con

discapacidad física y/o mental y que tienen como finalidad la producción de bienes y/o servicios. Estos talleres buscan proporcionar un ámbito de integración social a través del desarrollo de actividades laborales para jóvenes y adultos con discapacidad en edad de trabajar, pero que, por sus características, no se encuentren en condiciones de acceder al mercado laboral competitivo. El taller protegido se desarrolla en instalaciones adaptadas y de fácil accesibilidad y pueden tener acompañamiento de especialistas.

En cada una de las opciones descritas, la labor del CAM es diseñar las situaciones didácticas en el taller para desarrollar las competencias necesarias para la inclusión laboral de los jóvenes, motivar, apoyar, asesorar y acompañar a los alumnos y padres en este proceso de inclusión a fin de que puedan ser desarrolladas con éxito.

Organización del trabajo en el taller de formación laboral

a) Enfoque de competencias.

De acuerdo con el Manual de Operatividad del Servicio Escolarizado de Educación Especial del Estado de Yucatán, SEGEY (2020), el trabajo con los alumnos en el nivel de formación laboral debe estar basado en el enfoque de competencias, es decir, debe estar orientado y organizado de tal forma, que el objetivo sea desarrollar competencias que permitan, por un lado, lograr la mayor independencia posible y mejorar la calidad de vida, así como realizar una tarea específica y, en la medida de las posibilidades, llegar a la inclusión laboral en un futuro. En este sentido y de acuerdo con Escudero, citado por Campos (2010, p. 28), una competencia “es la herramienta que le permite al individuo desempeñarse integralmente en sus actividades tanto a nivel general como de su rubro específico”. Dichas competencias se desarrollan de forma integral y se demuestran en la práctica, por lo que están constituidas por conocimientos, habilidades, actitudes y valores (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2017).

Al hablar de competencias en el nivel de formación laboral, no es posible reducirlas únicamente a las relacionadas con el desempeño laboral de alguna actividad productiva específica, ya que como menciona Campos (2010, p. 29), una competencia “abarca todo un conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas), por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado”.

Tomando en cuenta lo anterior, la evaluación e intervención debe girar en torno a tres tipos de competencias: básicas, ciudadanas y labores (SEP, 2010).

Competencias básicas

Como su nombre lo indica, las competencias básicas, son la base para el aprendizaje de conocimientos y habilidades de mayor complejidad; así mismo dan pie al desarrollo de las competencias ciudadanas y laborales. Están relacionadas con las habilidades académicas funcionales de comunicación y pensamiento matemático, que permitirán al alumno desenvolverse en el día a día y seguir aprendiendo de forma gradual y permanente.

Las habilidades para la comunicación implican poder recibir y transmitir mensajes, buscar información o pedir apoyo para ello, informar necesidades, pensamientos y emociones, así como comprender mensajes, instrucciones o información del mundo cercano, haciendo uso del lenguaje hablado, escrito o de cualquier otra forma de comunicación que la persona utilice.

Las habilidades de pensamiento matemático hacen referencia al conocimiento y uso de conceptos matemáticos para interpretar y comunicar información matemática, así como comprender y aplicar procedimientos básicos que ayuden a resolver problemas de la vida diaria y del taller en el que se encuentran, tales como: contar, comparar, agregar, quitar, agrupar, repartir, uso del tiempo y del espacio, uso del dinero, entre otros.

Estas competencias básicas permitirán que los alumnos de formación laboral puedan, por ejemplo, seguir indicaciones, comprender, interpretar y seguir un instructivo escrito o con imágenes; seleccionar ingredientes o materiales basándose en portadores de textos o en lenguaje escrito; contar, medir y/o pesar materiales o insumos, entre otras cosas.

Competencias ciudadanas

Estas competencias “son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en la sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región” (SEP, 2010, p. 17). Implican poder relacionarse adecuadamente con otros, regular su conducta, respetar normas y reglamentos, conocer y ejercer sus derechos y responsabilidades, respetar a la autoridad, así como la apropiación de valores como el respeto, la tolerancia y la solidaridad, entre otros.

El desarrollo de las competencias ciudadanas permitirá a los alumnos de formación laboral, participar activamente en la sociedad, iniciando con la escuela y la familia, para posteriormente, hacerlo en otros ámbitos. De la misma forma, facilitará el desempeño laboral futuro, pues permitirá que el joven respete el reglamento interno, realice las labores en los tiempos establecidos, respete y conviva armónicamente con los compañeros de trabajo y autoridades, reaccione de forma pacífica ante situaciones conflictivas y dé solución, así como que haga valer sus derechos cuando éstos sean vulnerados.

Competencias laborales

Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se desarrollan para poner en práctica una actividad productiva, y que permiten asegurar el logro de resultados en un espacio laboral, independientemente de que sea en un autoempleo, una microempresa, una institución o en una empresa formalmente establecida. Éstas se dividen en competencias laborales generales y específicas (SEP, 2010).

Las competencias laborales generales son las necesarias para desempeñarse en cualquier entorno laboral, sin importar el giro o tipo de actividad, es decir, tienen la característica principal de que no están vinculadas a una actividad productiva específica, por lo que son transferibles y genéricas a cualquier actividad productiva. Ejemplos de ellas son: actitudes relacionadas con el servicio hacia los demás, el conocimiento de un entorno laboral, el trabajo en equipo, el poder tomar decisiones, así como la resolución de problemas.

Por otra parte, las competencias laborales específicas son aquellas necesarias para desempeñar un puesto o una función en particular en un ambiente laboral con un giro o sector determinado. Ejemplos de ello serían: conoce, maneja y da mantenimiento a los utensilios de cocina y herramientas de aseo del taller de elaboración de alimentos o elabora mantecadas utilizando el procedimiento y los materiales requeridos.

El documento denominado CAM Laboral (SEP, 2010), sugiere un listado de competencias, con base en las cuales se adaptó la siguiente tabla, en la cual se especifican ejemplos de las habilidades que se pueden trabajar con los alumnos en el taller.

Tabla 1. Competencias para trabajar en el taller de formación laboral

Tipo de competencias	Competencia	Habilidades o aprendizajes que se pueden trabajar en cada competencia
Básicas	Utiliza en la vida cotidiana la escritura y lectura funcional o convencional.	<ul style="list-style-type: none">- Lectura y escritura funcional.- Lectura y escritura del nombre propio.- Lectura de portadores de texto.- Copia de textos cortos y/o recetas o instructivos.- Reproducción de instructivos con imágenes.- Escritura de oraciones o textos cortos.
	Comprende y expresa mensajes utilizando alguna forma comunicativa que le permitan intercambios	<ul style="list-style-type: none">- Comprensión y seguimiento de instrucciones.- Inicio y mantenimiento de conversaciones con otros.- Respeto de turnos al hablar.- Expresión de necesidades, gustos, intereses y preferencias.

	comunicativos adecuados a cada circunstancia.	
	Utiliza en la vida cotidiana conceptos matemáticos básicos funcionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nociones matemáticas básicas: mayor qué, menor qué, agregar, quitar, repartir, entre otros. - Conteo. - Identificación de números. - Lectura y escritura de números. - Operaciones básicas. - Conocimiento y uso de la calculadora. - Valor y uso del dinero. - Medidas convencionales y/o no convencionales de peso, volumen, longitud. - Nociones espaciales básicas: cerca, lejos, adentro, afuera, sobre, debajo, arriba, entre otros. - Nociones temporales básicas: ayer, hoy, mañana, antes, después. - Uso del calendario. - Uso del reloj. - Resolución de problemas matemáticos prácticos, relacionados con el taller.
Ciudadanas	Inicia, mantiene y finaliza interacciones sociales con otras personas, regulando su conducta de acuerdo con las circunstancias.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento e identificación de emociones básicas (alegría, tristeza, enojo, entre otras). - Expresión de emociones. - Estrategias para regular emociones. - Valores de forma contextualizada en las actividades diarias del taller: respeto, tolerancia, solidaridad, cooperación, entre otros. - Normas sociales para una sana convivencia. - Uso de reglas de cortesía. - Manejo del fracaso y frustración. - Resolución de conflictos.
	Muestra un comportamiento socio-sexual socialmente aceptable.	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto del espacio personal de los demás. - Diferencia entre una amistad sana y una amistad nociva. - Diferencia entre una relación de amistad de una de noviazgo. - Prevención de abuso sexual: acciones a evitar, lo que debe permitir o no permitir a otros, solicitud de ayuda, entre otros.
	Conoce y ejerce sus derechos y obligaciones como persona.	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos y obligaciones de los jóvenes. - Derechos y obligaciones del trabajador.
	Toma decisiones en la vida cotidiana y solicita apoyos cuando los requiere.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de situación de riesgo hacia su persona y hacia los demás. - Solicitud y aceptación de apoyo cuando se requiera. - Uso del tiempo libre. - Actividades de ocio y recreación. - Organización de gastos personales. - Proyecto de vida.
	Hace uso de los servicios con que cuenta su comunidad: tiendas, transporte, mercado, parque, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> - Recorridos para conocer los servicios públicos de la comunidad donde vive. - Rutas para ir a diferentes lugares comunes de su comunidad. - Proceso paulatino para el traslado de su casa a la escuela y viceversa. - Actividades en las que se haga uso de los servicios de la comunidad: compra de insumos, visitas a diferentes lugares en transporte público, excursiones a sitios de interés.
	Practica la higiene y el cuidado de su persona en beneficio de su salud y bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> - Hábitos de higiene: lavado de manos, cepillado de dientes, baño diario, limpieza de uñas, cabello, ropa limpia, entre otros. - Alimentación saludable. - Importancia de hacer actividad física como parte de su bienestar integral. - Importancia de revisiones médicas periódicas. - Uso adecuado del baño.

		<ul style="list-style-type: none"> - Uso adecuado de toallas sanitarias, en el caso de las mujeres. - Uso adecuado de medicamentos controlados.
	Realiza tareas domésticas: el mantenimiento y aseo de espacios, cuidado de su ropa y preparación de alimentos, entre otras, que favorecen su independencia personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas cotidianas: barrer, trapear, sacudir, lavar trastes, limpiar la estufa, ordenar, entre otras. - Preparación de alimentos para consumo personal.
Laborales	Reconoce las áreas de trabajo, rutinas, horarios y roles del taller.	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la puntualidad. - Conocimiento de las diferentes áreas de taller. - Conocimiento y seguimiento de la rutina del taller. - Establecimiento de roles de acuerdo con las características y posibilidades de los alumnos.
	Usa los materiales, herramientas y máquinas adecuadas para elaborar productos u ofrecer servicios de acuerdo con sus posibilidades, con el tipo de taller y el equipamiento disponible.	<p>Esta es una competencia que será específica dependiendo del taller.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación y reconocimiento por su nombre de las diferentes máquinas, herramientas o implementos del taller de que se trate: batidora, licuadora, serrucho, cortadora, máquina de coser, soldadora, pinzas, entre otros. - Uso correcto de las diferentes máquinas, herramientas o implementos del taller de que se trate, paso a paso, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Encender la licuadora, meter los ingredientes, poner la tapa en la licuadora, etc. ✓ Sostener con firmeza el martillo, ubicar el clavo en el lugar indicado, golpear con el martillo en el lugar preciso, etc. ✓ Usar tijeras de podar.
	Elabora un producto siguiendo un plan con ayuda, empleando adecuadamente los materiales, herramientas, máquinas y técnicas.	<p>Esta es una competencia que será específica dependiendo del taller.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de materiales y/o insumos para elaborar un producto. - Seguimiento de instructivos o pasos secuenciados. - Acciones específicas de acuerdo con el taller, ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cortar, untar, freír, etc. ✓ Cortar, lijar, martillar, pegar, etc. ✓ Cortar, enhilar, coser, bordar, etc. ✓ Sembrar, podar, chapear, etc. ✓ Poner tubos en el cabello, pintar uñas, decorar uñas, etc.
	Reconoce y cumple con las normas de seguridad y limpieza establecidas en el taller.	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de la indumentaria correspondiente al giro del taller. - Conocimiento de señales, símbolos e íconos más frecuentes: precaución, peligro, prohibido, salida de emergencia, entre otros. - Riesgos de las diferentes áreas e instrumentos de trabajo. - Limpieza del área de trabajo. - Limpieza, cuidado y mantenimiento de los implementos o herramientas de trabajo. - Medidas de prevención de riesgos en el taller. - Cómo detectar y actuar en caso de incidentes laborales de distinta índole, dependiendo del giro del taller: escapes de gas, cortos circuitos, incendios, entre otros. - Cómo actuar en caso de accidentes laborales: cortadas, caídas, caída de cosas pesadas sobre el cuerpo, entre otros.
	Reconoce y cumple con las normas y reglamentos de trabajo del taller.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento del reglamento del taller. - Consecuencias de no seguir las reglas del taller. - Manejo de la asistencia al taller. - Firma de entrada y salida.
	Manifiesta actitudes favorables hacia el trabajo: responsabilidad, perseverancia, colaboración	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo colaborativo. - Importancia del cumplimiento de los diferentes roles de trabajo para el logro del producto o servicio final. - Actitudes favorables hacia el servicio.

	con el grupo, disposición al trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Incentivos que se obtienen por cumplir con lo solicitado.
--	---------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: adaptado CAM Laboral (SEP, 2010)

b) Evaluación de los alumnos.

La evaluación y la planeación son dos procesos relacionados que no es posible separar, ya que al mismo tiempo que se planifica, es necesario establecer cómo se medirá la consecución de los aprendizajes y el desempeño de los alumnos (SEP, 2018). De acuerdo con la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán [SEGEY] (2020), la evaluación que se realiza en los CAM tiene un enfoque formativo, es decir, está enfocado hacia la mejora, por lo que se da durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que permite obtener evidencias del desempeño de los alumnos y al mismo tiempo, detectar dificultades o barreras para el aprendizaje y de esta forma, brindar los apoyos necesarios y hacer los ajustes razonables pertinentes en la intervención, ante lo cual se puede decir que la evaluación formativa tiene una perspectiva preventiva (SEP, 2018).

Dependiendo del momento que se realice y el objetivo que se pretenda, la evaluación en el CAM puede ser: exploratoria, diagnóstica, formativa y sumativa.

Exploratoria

De acuerdo con SEGEY (2020), este tipo de evaluación se realiza cuando se solicita por primera vez la inscripción de un alumno al servicio escolarizado y después de que el director haya realizado la entrevista inicial al padre o tutor; si se tienen dudas respecto a su escolarización, el director le solicita al personal (docente y equipo interdisciplinario) la evaluación de una o varias áreas; ésta se realiza con instrumentos sencillos que brinden información general del nivel de funcionamiento del alumno, sin que implique una inversión importante de tiempo y recursos. El objetivo de esta evaluación es dar certeza de que la escolarización sea la opción más pertinente y benéfica para el desarrollo integral del alumno. En el caso específico de la evaluación exploratoria de formación laboral, ésta tiene el propósito de "obtener información relevante del candidato al taller sobre las competencias y conocimientos esenciales de tipo laboral para determinar si debe ingresar al taller laboral o es necesario fomentar habilidades pre laborales en el nivel educativo anterior" (SEGEY, 2020, p. 64).

Es importante aclarar que esta evaluación debe ser acorde con las características del alumno que solicita la atención y de su contexto, por lo que no debe utilizarse un instrumento único, sino que será necesario diseñarlo de acuerdo con dichas características y con base en las particularidades de cada CAM, ya que esta evaluación también serviría para definir a qué taller se integraría el alumno, en caso de que la escuela cuente con más de uno. Por esta razón, este tipo de evaluación debe explorar conocimientos, habilidades y destrezas de los tres tipos de competencias, así como gustos, intereses y preferencias.

El proceso de evaluación exploratoria concluye con la elaboración de un breve informe de los resultados obtenidos; todo este proceso, incluido el informe, no debe excederse de tres semanas de duración.

Diagnóstica

La evaluación diagnóstica es aquella que se realiza al inicio del curso escolar y tiene como objetivo identificar las fortalezas y necesidades de los alumnos al inicio de éste. Es la base para elaborar un documento denominado "perfil grupal" y con la cual inicia el proceso de intervención; se

realiza durante las tres primeras semanas del ciclo escolar o en el momento en que se integre un alumno de nuevo ingreso.

Esta evaluación se realiza de manera interdisciplinaria, es decir, cada integrante del equipo y el docente de grupo, de acuerdo con el área que le corresponde, realiza esta evaluación inicial; en el caso específico del maestro de formación laboral, la valoración debe contemplar aspectos relacionados con los tres tipos de competencias: básicas, ciudadanas y laborales. Es importante mencionar que, si bien cada especialista realiza la evaluación específica de su área, el docente de formación laboral debe incluir en su evaluación, aspectos socioemocionales y de independencia personal, los cuales forman parte de las competencias ciudadanas, por ejemplo, aspectos actitudinales como iniciativa en el trabajo, seguimiento de instrucciones, realización de tareas básicas de independencia, cuidado personal, entre otras. Para ello, cada integrante del equipo interdisciplinario diseña un instrumento que permita obtener información general del alumno y que sea punto de partida para el perfil grupal y la planeación, éste puede ser una lista de cotejo, una guía de observación, una escala de actitudes o el que el especialista determine de acuerdo con las características de los alumnos.

El instrumento de evaluación diagnóstica puede diseñarse para un solo alumno, para un subgrupo o para el grupo completo, dependiendo de sus características; lo primordial es que el instrumento que se elabore sea acorde al nivel de funcionamiento y comunicación de los alumnos. De esta manera, el docente del taller podría diseñar uno o varios instrumentos diferenciados para el grupo.

La decisión de cuántos y cuáles instrumentos se utilizarán, dependerá de las características de los alumnos y su contexto, así como de la situación particular de cada uno de ellos, por lo que también deberá considerarse, por ejemplo, si está iniciando en el taller o es su segundo o tercer año en él, si iniciará su proceso de observaciones o prácticas laborales o si es un alumno que próximamente se integrará al ámbito laboral.

Formativa

La evaluación formativa hace referencia a la que se realiza durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y tiene el objetivo de evaluar la pertinencia de las competencias, actividades, apoyos, y ajustes razonables que se planearon, así como los avances del alumno en el periodo establecido en cada planeación. Esta evaluación permite hacer ajustes respecto a los aspectos mencionados y tomar decisiones para mejorar la intervención con los alumnos.

Para esta evaluación, se pueden diseñar diferentes tipos de instrumentos, los cuales deben estar basados en los descriptores de logro establecidos para los alumnos en la planeación, los cuales se explicarán más adelante.

SEGEY (2020), propone la elaboración de cuadros de evaluación (ver Anexo XVII del Manual de Operatividad del Servicio Escolarizado de Educación Especial del Estado de Yucatán, p. 194), como una forma de concentrar los descriptores de logro que se espera que alcancen los alumnos. Estos cuadros los diseña el docente de taller de forma individual, es decir, uno para cada alumno, y pueden ser elaborados de manera trimestral o anual; si se decide por la segunda opción, se recomienda realizarlos en la primera semana de noviembre, después de la primera planeación para tener la posibilidad de hacer los ajustes necesarios, teniendo en cuenta que este cuadro servirá para dar seguimiento al avance de cada alumno durante todo el curso escolar.

En el caso del psicólogo, maestro de comunicación y rehabilitador físico (si se diera el caso), elaboran cuadros de evaluación únicamente para los alumnos individuales que estuvieran en el taller; el trabajador social no elabora cuadros de evaluación, sino una lista de cotejo donde plasme las actividades que planificó para trabajar el grupo, considerando como criterios de observación si la actividad se realizó o no, si se participó en la actividad o no, entre otras opciones; igualmente, si

se considera necesario, alguna actividad puede desglosarse en pasos más concretos para identificar de manera más precisa lo logrado.

Después de cada periodo de evaluación (se sugiere que sea trimestral), el docente de taller elabora un informe de cada uno de sus alumnos, en el que describe sus avances en cada tipo de competencia, con base en los descriptores de logro determinados previamente. El equipo interdisciplinario no elabora informes después de cada periodo de evaluación, pero aporta información al docente de taller de sus alumnos individuales y grupales, también en función de los descriptores de logro establecidos. El trabajador social aportará información en lo relacionado con las barreras para el aprendizaje y la participación (BAP).

Sumativa

La evaluación sumativa es la que se realiza antes de finalizar el curso escolar, con el propósito de valorar y comunicar los resultados obtenidos por el alumno durante todo el curso escolar y de esta forma, brindar recomendaciones y sugerencias de trabajo para el siguiente ciclo, así como para tomar decisiones respecto a posibles observaciones o prácticas laborales, en caso de que ya le corresponda realizarlas o para la intervención del equipo interdisciplinario.

Para la comunicación de resultados, al final del curso escolar, el docente de taller elabora un informe por alumno, donde se realiza un balance general de su aprendizaje, con base en los cuadros de evaluación y los instrumentos utilizados durante todo el curso. El equipo interdisciplinario, a excepción del trabajador social, elabora informes finales de sus alumnos individuales y además aportan información de los demás alumnos del grupo al docente de taller para que la incluya en su informe, respecto al nivel de logro de las necesidades educativas específicas (NEE) que se priorizaron en el perfil grupal y se trabajaron durante todo el curso escolar. El trabajador social no hace informes finales, pero le proporciona al docente de taller, información referente a las BAP que se lograron minimizar o eliminar o que es necesario seguir trabajando, para que éste lo anexe al informe del alumno.

c) Planeación del trabajo en el taller.

La planeación marca el rumbo que un docente va a seguir para guiar el proceso de aprendizaje de los alumnos en el CAM. Además, le permite anticipar, tomar decisiones, organizar su práctica, establecer metas, diseñar la ruta o estructura que seguirá, establecer tiempos, y prever los recursos que necesitará (SEP, 2018). De ahí la importancia de que se realice de forma consciente y reflexiva, ya que de ella dependerán, en gran parte, los resultados de aprendizaje que los alumnos obtengan.

Perfil grupal

Después de haber realizado la evaluación diagnóstica, el siguiente paso es que cada especialista elabore el perfil de grupo; éste es un documento donde se concentra información concreta de todos los alumnos que conforman el grupo. En él se describen las características y las NEE que presenta cada alumno que conforma el grupo, de acuerdo con los aspectos del formato de su área (ver anexo XII del Manual de Operatividad del Servicio Escolarizado de Educación Especial del Estado de Yucatán, SEGEY, 2020, p. 169). Posterior a ello, y de acuerdo con la organización que realice el director del servicio, se lleva a cabo una reunión entre el director del centro, el docente de taller y el equipo, para analizar de manera interdisciplinaria puntos de coincidencia a lo descrito en sus respectivos perfiles y priorizar las NEE que se trabajarán tanto de manera grupal, como de

manera individual en los estudiantes que lo requieran, así como identificar las principales BAP que tratarán de minimizar o eliminar.

Es importante recalcar que, aunque todos los integrantes del equipo interdisciplinario deben elaborar su propio perfil grupal, será en el formato del docente de taller, donde se plasmen los acuerdos relativos a la priorización de las NEE y BAP a trabajar. De la misma forma, es indispensable tomar en cuenta que, debe haber por lo menos una NEE que aborde el psicólogo y una que aborde el maestro de comunicación, ya que con base en ella elaborarán su planeación grupal y participarán en la elaboración de informes.

La elaboración del perfil grupal es muy importante ya que, con base en lo descrito en él, se decide interdisciplinariamente la rutina del grupo que se establecerá, los roles de trabajo, los productos que se elaborarán dependiendo del giro del taller, el tipo de calendario que se usará (diario, semanal, mensual), así como la(s) forma(s) comunicativa(s) a emplear, considerando la edad e intereses de los alumnos y las competencias que se trabajarán.

Planeación

Una vez elaborado el perfil grupal, se procede a realizar el documento de planeación en el formato correspondiente (ver anexo XIII del Manual de Operatividad del Servicio Escolarizado de Educación Especial del Estado de Yucatán, SEGEY, 2020, p. 178).

Necesidades Educativas Específicas			Apoyos	Ajustes Razonables	Tareas del trimestre
	Competencias	Descriptor de logro de los alumnos			
Temporalidad	Dosificación de actividades				Recursos
Rutina					
Orientación a la familia					
Evaluación					
Observaciones					

Figura 1. Formato de planeación.

Fuente: Manual de Operatividad del Servicio Escolarizado de Educación Especial del Estado de Yucatán, SEGEY, 2020, p. 178).

El documento de planeación se realiza trimestralmente; el proceso inicia después de haber realizado el perfil grupal, ya que la base de ésta son las necesidades educativas específicas priorizadas en dicho perfil, así como las barreras para el aprendizaje y la participación identificadas; de acuerdo con ellas, en cada periodo de planeación se van distribuyendo las competencias a trabajar que sean acordes o que lleven a satisfacer dichas necesidades y al mismo tiempo, a preparar a los alumnos paulatinamente a ser competentes para la vida laboral. De la misma forma, en cada periodo de planeación, se determinarán las tareas (actividades específicas para desarrollar una habilidad que no necesariamente culminan en un producto) o productos (trabajos terminados que propician el desarrollo de habilidades específicas), que se realizarán durante el tiempo que comprenda dicha planeación, incluyendo los pasos secuenciados de cada tarea y registrándolos en el apartado correspondiente del formato.

Las competencias que se plasmarán en la planeación pueden ser tomadas del documento denominado CAM Laboral (SEP, 2010) o bien, tomar como referencia las descritas en Tabla 1 del presente documento, donde se hace una propuesta tanto de las competencias, como de los aspectos que se pueden trabajar en cada una de ellas e ir adaptándolas y complementándolas de acuerdo con las características y necesidades de los alumnos que se atienden; las competencias

ahí plasmadas, son una adaptación de las que presenta el documento antes mencionado. Es importante tener siempre en cuenta, que durante la intervención con los alumnos (y, por ende, en la planeación) es indispensable abordar los tres tipos de competencias para que la formación tenga un enfoque integral. Asimismo, es necesario abordar competencias laborales generales y específicas, de tal forma que las primeras le permitan ampliar sus posibilidades de inclusión a futuro, por ejemplo: si es un taller de cocina, además de trabajar las competencias específicas relacionadas con este giro, deben desarrollarse competencias generales relacionadas con actividades de limpieza, de organización de la alacena, entre otras, lo que le permitiría que posteriormente se incluya no únicamente en un puesto relacionado con cocina, sino con alguno relacionado con limpieza o almacén.

En cuanto el equipo interdisciplinario, éste debe intervenir en el taller, al menos una vez a la semana, realizando actividades que desde su área fortalezcan el desarrollo de competencias, con miras a la inclusión laboral; por tanto, la planeación que realiza cada uno también deberá basarse en las competencias que se seleccionen, enfocándose en el tipo de competencia que sea más acorde a su área; por ejemplo, el docente de comunicación puede planificar actividades basadas en las competencias básicas y/o ciudadanas, actividades donde se apoye el aspecto pragmático del lenguaje y se fomenten las interacciones comunicativas específicas para diferentes contextos; el psicólogo puede trabajar aspectos relacionados con las competencias ciudadanas como son el autocuidado personal, la sexualidad, la regulación de emociones, estrategias de interacción social, trabajo con los padres o tutores, entre otros; el trabajador social, puede abordar aspectos relacionados con las competencias ciudadanas como son higiene personal y comunitaria, pero también, es promotor de la sensibilización en la comunidad de la inclusión laboral, así como el enlace principal y de seguimiento cuando se realiza el proceso de inclusión; en cuanto al rehabilitador físico, éste interviene en el grupo si algún alumno requiere apoyos o ajustes relacionados con aspectos motrices que requieren terapia física, adaptación de mobiliario, entre otros. Es importante reconocer que el joven está en un proceso de transición a la vida adulta, período en el que se construye la identidad acompañado de cambios fisiológicos, cognitivos, emocionales y sociales, una misma persona puede vivir periodos muy distintos durante su adolescencia y juventud, existiendo múltiples formas de vivirla; situaciones que deben ser reconocidas por el CAM, ya que las personas con discapacidad requieren construir su identidad, personalidad, autonomía y aprendizajes como cualquier ciudadano (SEP, 2010), por lo tanto, la participación en el taller de los diferentes especialistas es muy importante para una intervención integral.

Es importante recalcar que una competencia, como ya se había señalado anteriormente, es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona va desarrollando a mediano o largo plazo para poder desenvolverse en diferentes ámbitos, por ello es necesario ir graduando su abordaje, es decir, descomponerlas en habilidades para trabajarlas progresivamente (tal como se muestra en la Tabla 1) para que los jóvenes vayan desarrollándolas paulatinamente, de acuerdo con sus posibilidades, así como con sus ritmos de aprendizaje. Las competencias propuestas en la Tabla 1 son las que se esperan que se vayan desarrollando, en mayor o menor grado, a lo largo de su permanencia en el taller y siempre contando con la colaboración de las familias.

Una forma de graduar el desarrollo de estas competencias es por medio de los descriptores de logro, el cual es el siguiente rubro por plasmar en la planeación; éstos hacen referencia a conductas concretas, observables y medibles que se espera que logren los alumnos, en un plazo menor de tiempo y que permiten además evaluar su progreso de forma continua y objetiva. Estos descriptores son individuales, pues el logro dependerá de las características y posibilidades de cada alumno, no obstante, es posible que en el grupo se formen subgrupos que compartan los mismos descriptores o incluso el grupo completo. También se tomarán en cuenta las tareas o productos a realizar durante el periodo de planeación para su formulación, pues los descriptores de logro que se establezcan para cada alumno se van a concretar o poner en práctica al realizar dichas tareas, sobre todo en el caso de las competencias laborales específicas; por ejemplo, si en un taller

de cocina, se establece para un alumno que requiere ejercitar la coordinación motriz fina y el uso del cuchillo, entre las tareas o productos puede seleccionar elaboración de sopa de verduras, ensalada u otro producto que requiera el picado de alimentos.

Para la redacción de un descriptor de logro se considera la siguiente estructura: sujeto que aprende (nombre) + verbo en presente (acción observable que debe realizar) + complemento (habilidad, conocimiento o actitud que se espera que aprenda). Ejemplos: Pedro corta en julianas, Martín usa diferentes tipos de lija con la madera, María hace un dobladillo en línea recta, entre otros.

Una vez que el docente de taller defina los descriptores de logro, también podrá determinar los apoyos y ajustes razonables que los alumnos requieren y plasmarlos en el apartado correspondiente del formato de planeación (consultar el Manual de Operatividad del Servicio Escolarizado de Educación Especial del Estado de Yucatán, SEGEY, 2020, p. 5-10).

En la Tabla 2, se ejemplifica cómo puede ser la redacción de estos elementos en el documento de planeación.

Tabla 2. Ejemplo de la correlación entre las competencias, descriptores de logro.

Competencias	Descriptores de logro	Apoyos	Ajustes razonables
Básica: utiliza en su vida cotidiana la escritura y lectura funcional o convencional.	<ul style="list-style-type: none"> - Juan lee al menos 3 de las etiquetas de los materiales a utilizar. - María menciona el nombre de al menos 4 materiales a utilizar con base en las etiquetas. - Sofía señala dónde dice el nombre de dos materiales que se le mencionen. - Juan escribe al menos 3 nombres de los materiales que se requieren para la elaboración del producto. - María dibuja al menos 4 materiales que se requieren para la elaboración del producto. - Sofía señala al menos 2 materiales que se requieren para la elaboración del producto. 	Juan, María y Sofía. Etiquetas elaboradas para los materiales a utilizar.	María uso del método Troncoso.
Ciudadana: hace uso de los servicios con que cuenta su comunidad: tiendas, transporte, mercado, parque, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> - Juan y María pagan con el importe exacto al mototaxi. - Juan solicita oralmente lo que requiere en la papelería, con base en una lista escrita de 5 elementos. - María solicita oralmente lo que requiere en la papelería, con base en una lista de 4 imágenes. - Sofía solicita lo que requiere en la papelería apoyándose de pictogramas. 	Juan. Lista con los nombres de 5 productos a comprar. María. Lista con 4 imágenes de los productos a comprar.	Sofía. Pictogramas de los productos a comprar.
Laboral: elabora un producto siguiendo un plan con ayuda, empleando adecuadamente los materiales, herramientas, máquinas y técnicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Juan corta el papel en líneas rectas, usando la tijera. - Juan corta el papel en líneas curvas, usando la tijera. - María corta el papel en líneas rectas usando la tijera. - Juan y María untan el pegamento con una brocha en el papel. - Juan y María pegan el papel en el espacio que corresponde. - Sofía pega el papel en el espacio que corresponde guiándole la mano. 	Juan y María. Trazado de líneas en el papel a recortar. Sofía. Ayuda física de algún compañero para guiar su mano.	Sofía. Mesa de trabajo adaptada.

Fuente: elaboración propia.

Un aspecto importante por considerar es que los descriptores de logro podrán repetirse en los diferentes periodos de planeación si éstos no fueran alcanzados por los alumnos, en el entendido de que, aunque se planifiquen las mismas habilidades y descriptores de logro, deberán diversificarse las actividades, es decir, variarlas hasta alcanzar su consecución, para que el estudiante se enfrente a diferentes situaciones didácticas.

Una vez redactados todos estos elementos en la planeación, se procede a describir las actividades que se llevarán a cabo para guiar a los alumnos a la consecución de los descriptores de logro y, por ende, al desarrollo de competencias. Las actividades de aprendizaje deben tener una secuencia lógica y guardar una estrecha relación con estas competencias, los descriptores de logro, las tareas o productos que se elaborarán, así como con las características de los alumnos, formas de comunicación, ritmos y estilos de aprendizaje. En esta descripción de actividades se deben considerar los tiempos que se estimen para cada una de ellas, pudiendo estar dosificadas de forma diaria o semanal, registrándolo en el apartado correspondiente del formato.

Es importante señalar que, si bien en el documento de planeación se registran de forma separada las competencias a abordar con sus respectivos descriptores de logro, las actividades pueden diseñarse de forma integral, es decir, es posible que haya actividades en las que se estén trabajando dos o tres tipos de competencias al mismo tiempo, así como uno o varios descriptores de logro, por ejemplo, si se va a elaborar un tabla de picar en un taller de carpintería, para elaborar la tabla, tienen que seguirse instrucciones, hacer medidas (competencia básica); serruchar, lijar, pintar (competencias laborales), seguir medidas de autocuidado, trabajar en equipo, tener autodirección (competencias ciudadanas). El hecho de registrar las competencias y descriptores de forma separada es una forma de tener presentes los tres tipos de competencias, pero es importante no perder de vista el carácter integral de la intervención.

En el apartado de rutina debe plasmarse la rutina establecida de forma interdisciplinaria entre el equipo y el docente de taller, enlistando las actividades determinadas de acuerdo con las características del grupo, pueden considerarse algunas como: registro de entrada, producción, ventas, entre otras.

Posterior a ello, se registran las orientaciones que se le brindarán a los padres de familia para que, en conjunto con el maestro de taller, coadyuven en el logro de los aprendizajes de sus hijos.

En el apartado de evaluación, se registran los instrumentos que se emplearán para evaluar a los alumnos, los aspectos que contendrán, así como el o los momentos en que se realizará ésta.

Existe una gran variedad de instrumentos de evaluación: listas de cotejo, rúbricas, portafolios de evidencias, guías de observación, entre otros; independientemente de cuál decida usarse, lo primordial es tener siempre presente que los descriptores de logro establecidos en el cuadro de evaluación son los que guiarán este instrumento, recordando que los descriptores son la forma concreta y observable de medir si las competencias están siendo desarrolladas y en qué grado.

Por último, en el apartado de observaciones deben registrarse situaciones que hayan ejercido alguna influencia sobre el desarrollo de la planeación, debe llenarse al final del periodo.

A manera de resumen, en la figura 2 se puede ver el proceso que se lleva para el diseño de la planeación.

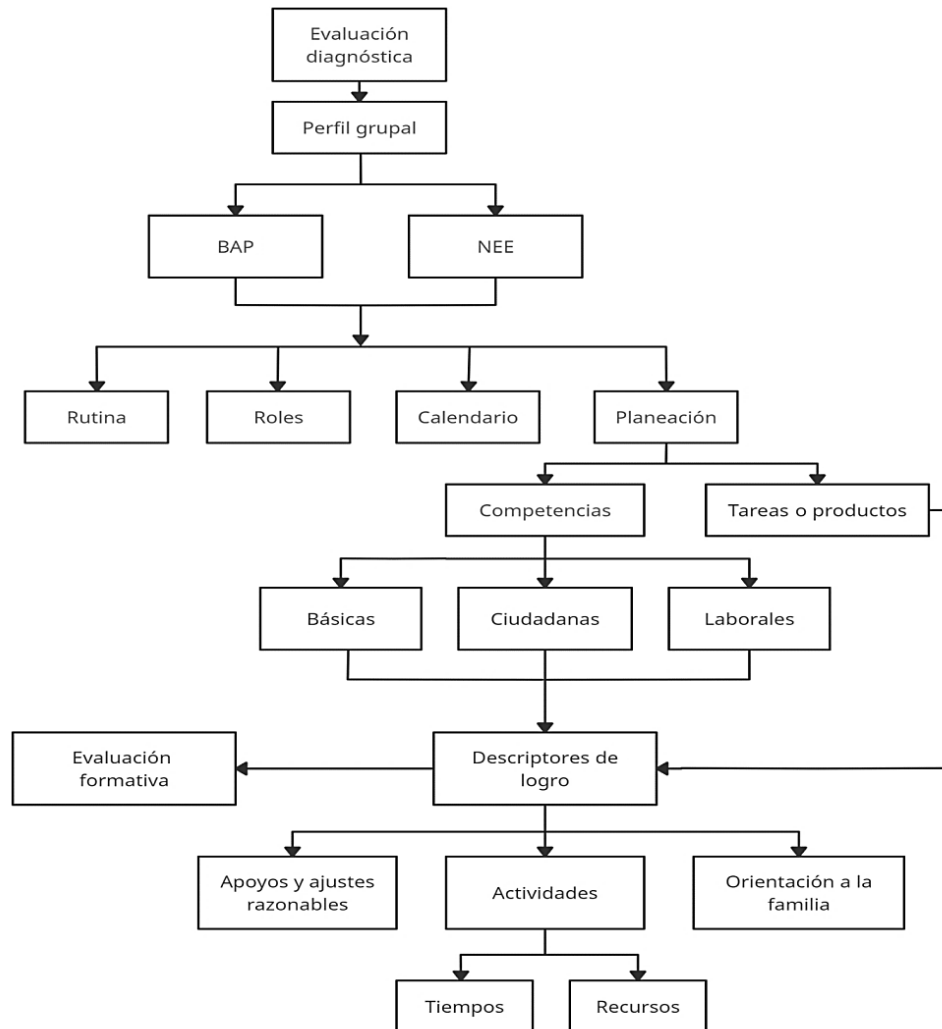


Figura 2. Esquema del proceso de planeación.

Fuente: elaboración propia.

d) Ambiente de aprendizaje en el taller de formación laboral.

Un ambiente de aprendizaje es un espacio en el que los estudiantes interactúan, bajo condiciones y circunstancias físicas, humanas, sociales y culturales propicias, para generar experiencias de aprendizaje significativo y con sentido. En el taller de formación laboral, este ambiente se organiza a partir de la construcción de 4 dimensiones (Iglesias, 2008):

- Física: se refiere al aspecto material del aula, por ejemplo, su estructura, el espacio o dimensiones que tiene, así como a los materiales, aparatos, herramientas y mobiliario con los que cuenta. Esta dimensión está relacionada con la manera de distribuir y organizar el mobiliario dentro del aula para crear distintos escenarios que permitan implementar las actividades planificadas, así como con la definición de las áreas de trabajo.
- Funcional: esta dimensión se refiere a que las actividades que se planifiquen deben ser significativas y contextualizadas de manera que favorezcan el desarrollo de las

competencias, asimismo, la implementación de esas actividades debe darse en los espacios y áreas pertinentes brindando los apoyos y ajustes razonables que se requieren.

- Temporal: se enfoca en la organización y distribución del tiempo a lo largo de la jornada laboral del alumno, procurando que la cantidad y duración de las actividades que se planifican, tanto de manera diaria en la rutina del grupo, como durante el período trimestral de planeación sean suficientes, de manera que permitan la adquisición y consolidación de las competencias. También hace referencia al ritmo con el que se va desarrollando la clase y la velocidad con la que se realizan todas las actividades.
- Relacional: esta dimensión se refiere a las interacciones socioemocionales que se logran establecer dentro del aula, las normas de convivencia y la manera en que se establecen, la organización para llevar a cabo las actividades y la participación del docente de taller en los diferentes espacios y actividades que realizan los alumnos.

Con base en estas concepciones, se determina cómo organizar un ambiente de aprendizaje en el taller de formación laboral tomando en cuenta cada una de las dimensiones y teniendo presente que éste debe ser lo más aproximado a la realidad en el ámbito laboral, por lo que el horario de trabajo se debe determinar de acuerdo con ello. Por ejemplo, si el docente de taller cuenta con 20 horas, el horario sería de cuatro horas diarias, pudiéndose implementar una hora más con actividades del equipo interdisciplinario; en el caso de que el docente cuente con 25 o 30 horas el tiempo se extenderá a 5 o 6 horas diarias respectivamente.

De la misma forma, para desarrollar un ambiente óptimo de aprendizaje, el taller laboral debe tener una organización específica, áreas establecidas, distribución de diferentes roles, rutinas definidas y utilizar señales consistentes como lo son los calendarios.

Organización del taller

El taller debe proponer un ambiente lo más apegado a un espacio laboral formal, según lo permita la estructura y el tamaño de éste. Para esto es conveniente establecer espacios de trabajo que se denominan áreas. La organización por áreas corresponde a la dimensión física del ambiente de aprendizaje del taller de formación laboral. Las áreas más comunes son:

- Área de materiales o insumos: en ella se organiza la materia prima que se empleará para la elaboración de los productos o realización de tareas; esta área será su almacén. Es importante mencionar que, para su manejo, los docentes deberán implementar un mecanismo de entrada y salida de sus materiales y un criterio de clasificación que debe quedar claro a los alumnos, pudiendo para esto, colocar letreros con el nombre de los productos. Para ordenarlos puede usar varios criterios, por ejemplo, por orden alfabético, por semejanzas, por fecha de vencimiento (en la parte delantera), entre otros.



- Área de Herramientas: en esta área se ubicarán todas las herramientas, utensilios o aparatos que emplearán los alumnos para elaborar sus productos.



Fuente: Imágenes propias.

- Área de producción: está compuesta por el mobiliario necesario para elaborar, confeccionar o fabricar los productos o practicar el servicio. Dicha área tiene que estar bien iluminada y ventilada.

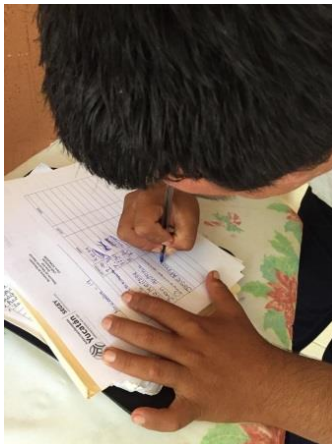


Fuente: Imágenes propias



Fuente: imágenes propias

- Área de entrada/salida: se sugiere colocar esta área a la entrada del salón, para que los alumnos firmen justo cuando lleguen, antes de entrar a las otras áreas y firmen su salida a la hora de retirarse.



Fuente: imágenes propias



- Área de limpieza: en esta área se colocan los materiales, insumos y herramientas necesarios para la limpieza del taller. Debe procurarse que esté separada del área de los materiales e insumos.



Fuente: imágenes propias



- Área de higiene personal: en ésta, cada uno de los alumnos tiene un espacio físico donde se colocan de manera organizada artículos de uso personal (tal como si fuera un locker en el trabajo); estos espacios deberán de estar marcados con su nombre escrito, su foto o algo que lo diferencie de los demás, esto dependerá del nivel de funcionamiento y características de comunicación de cada alumno.
- Área de comedor: esta área está destinada al consumo de alimentos en el horario establecido dentro de la rutina que se programa.
- Área de trabajo pedagógico: esta área es empleada para trabajar actividades pedagógicas que impliquen la lecto-escritura y matemáticas (por ejemplo, cuando se realiza la lista de los insumos para la elaboración de los productos y las cuentas de los egresos e ingresos del taller). En caso de que se cuente con un pizarrón, se incluiría en esta área.

La determinación de las áreas del taller se realiza de manera interdisciplinaria entre el docente y el equipo de especialistas que lo apoyan, considerando las características de los alumnos, el tipo de taller, la estructura física y los recursos con los que cuente cada taller. A partir de esto, algunas consideraciones son:

- En ocasiones, algunas áreas pueden ser multifuncionales, por ejemplo, en un taller de cocina, un área de producción puede funcionar también como comedor y área de trabajo pedagógico. No obstante, no en todos los talleres puede darse esta multifuncionalidad, por ejemplo, en un taller de fabricación de muebles, de herrería o uno de costura, su área de producción no se podría emplear como área de trabajo pedagógico ni como comedor, por lo que esta área es determinada con funcionalidad única.
- Debe considerarse un orden de distribución de las áreas, por ejemplo, el área de firma de entrada/salida, no deberá ubicarse en un rincón del mismo taller sino justo en la entrada, ya que es lo primero que realizarán los alumnos al entrar al salón de clases; o el área de producción de un taller de costura no es conveniente implementarla en un espacio que carece de iluminación. Otro ejemplo sería el área de producción de un taller de cocina, donde la estufa no debe colocarse al lado de una ventana porque se terminaría apagando la flama, tampoco cerca del refrigerador, ya que se estaría poniendo en riesgo la salud del alumno cuando en el proceso de elaboración de algún producto, se requiera usar la estufa y el refrigerador al mismo tiempo.
- Tanto las áreas como los materiales y las herramientas, deberán estar marcadas con portadores de textos que tengan letras claras y uniformes en mayúsculas y minúsculas y con colores de contraste, por ejemplo, fondo blanco con letras rojas o fondo blanco con letras negras. El tamaño de cada portador de texto varía según lo que se vaya a etiquetar porque no solo las áreas se etiquetan, sino también los insumos y materiales y las herramientas, así como la mesa de trabajo con el nombre del alumno, si éste no ha logrado consolidar la escritura del mismo.

Dentro del área de trabajo también hay una organización efectiva de los alumnos, la cual dependerá de necesidades, conductas y actitudes en el taller; por ejemplo, si hay algún alumno con baja visión se le asignaría un lugar adelante, cerca del pizarrón.

Es importante también organizar los espacios en las paredes donde se pueden adherir o colocar apoyos para los alumnos como, por ejemplo, un cartel con la rutina del día o la semana, el calendario que se use en el aula, los roles de trabajo y de limpieza, así como las normas de convivencia y laborales del taller. Éstos deben estar colgados o adheridos a la altura y vista de los alumnos, para que identifiquen el trabajo que les corresponde hacer durante el día y al mismo tiempo, el docente pueda identificar las actividades que realizan los alumnos.

Rutina y calendario

La rutina es un conjunto de actividades específicas que ocurren cotidianamente en el entorno escolar o en el hogar, que están diseñadas para enseñar habilidades a partir de la consistencia y la repetición de éstas. La rutina en el taller de formación laboral es fundamental, debido a que, partir de ésta, el alumno construye un concepto temporal de lo que realizará durante el día, lo que le posibilita para hacer anticipaciones; también permite que el alumno se apropie y ponga en práctica diversos conocimientos y habilidades a partir de la repetición de las actividades y, finalmente, favorece la comunicación funcional del alumno a través de la interacción con el adulto para realizar la rutina.

La rutina que se seguirá en el taller, se determina una vez realizada la evaluación diagnóstica del grupo, lo que permite identificar las fortalezas, habilidades y necesidades de los alumnos. Para esto, es necesario el trabajo interdisciplinario entre el docente, equipo y el director, quienes de común acuerdo y con base en el análisis de varios aspectos establecen cuáles son las actividades funcionales que el grupo requiere trabajar para la adquisición o consolidación de conocimientos y el desarrollo de habilidades, hábitos y prácticas para la vida, así como del ámbito laboral, tomando en cuenta lo que se haya concluido ya sea en la evaluación psicopedagógica de los alumnos (o en el proyecto de vida) o en el perfil grupal, en la planeación del trabajo, así como las características del centro (SEGEY, 2020). Algunos de los aspectos que se consideran para definir la rutina son: el nivel de comunicación y de comprensión del alumno, sus tiempos de respuesta, los apoyos y/o ajustes razonables que requiere, el tipo de actividades que lo motivan, los descriptores de logros u objetivos que se pretenden alcanzar por medio de la rutina, los días y horarios que asiste al taller, las características del grupo (cantidad de alumnos, si algunos alumnos comparten características similares, si hay agrupamiento o no) las características del salón, el material educativo con el que cuentan, así como los recursos humanos del centro educativo, entre otros.

Es importante, que el tiempo que se destina a cada actividad de la rutina sea el suficiente para que el alumno pueda ejecutarlas y/o responder. Algunas de las actividades que se pueden seleccionar al momento de construir la rutina diaria o semanal, son las siguientes:

- Registro de asistencia: firma de entrada y salida.
- Repaso del calendario, según el nivel y la(s) forma(s) comunicativa(s).
- Identificación de la fecha del día, uso y lectura del reloj.
- Compra de materiales.
- Elaboración de productos (según el taller del que se trate).
- Venta de productos.
- Desayuno, lavado de dientes y descanso breve.
- Actividad de lecto escritura.
- Actividad de matemáticas.
- Manejo del dinero.
- Actividades del área de comunicación.
- Actividades del área de psicología.
- Actividades de educación física.
- Limpieza del taller del trabajo del día.
- Revisión y limpieza general de taller: espacios y mobiliario.
- Manejo de inventario de los materiales e insumos.
- Revisión de entradas y salidas de dinero con los alumnos y la utilidad de las ventas.
- Planificación de las actividades de la siguiente semana o planificación de la distribución de roles de la semana (producción y limpieza).
- Otras que se consideren.

Tabla 3. Ejemplo de rutina semanal establecida en un grupo de formación laboral

7:30	Registro de asistencia.					
7:35	Repaso de calendario mensual/ escribir la fecha.					
7:45	Revisión de los roles de trabajo del día y de los roles de limpieza del día. Repaso de los proceso de producción y de los materiales que se utilizarán..					
7:55	Inicio de la producción.					
9:15	Desayuno.	Antes: limpieza de mesa de trabajo y lavado de manos. Después: limpiar la mesa, lavado de platos y vasos.				
9:30	Descanso breve para el lavado de dientes/uso del baño.					
9:40	Limpieza del taller.					
10:00	Actividad pedagógica.	Lunes. Matemáticas.	Martes. Lectoescritura.	Miércoles. Matemáticas.	Jueves. Lectoescritura	Viernes. Manejo de dinero/tienda
11:00	Actividades con el equipo interdisciplinario .	Educación Física.	Actividad de Psicología Educación Socioemocional.	Actividad de Comunicación.	Actividad en la comunidad, ya sea observación, compra de productos según sea el taller, salida a venta, entre otras.	Revisión de las condiciones de higiene del taller, ordenamiento o inventario por el trabajador social
12:00	Salida					

Fuente: (SEGEY, 2020, p. 92)

En la rutina también hay que tener en cuenta que los talleres no siempre cuentan con las herramientas, aparatos o enseres en cantidad suficiente para cada uno de los alumnos, por lo tanto, el maestro tendría que organizar sus tiempos de trabajo para asegurar que todos los alumnos participen en las actividades de acuerdo con sus posibilidades, por ejemplo, si en el taller de costura sólo se cuenta con tres o cuatro máquinas de coser, dentro de la rutina podría ser necesario volver a trabajar la producción ya sea en el mismo día o en diferentes días, para que todos los alumnos puedan utilizar las máquinas, implementando una actividad a la par con los otros alumnos a los que no le toque usar dicha herramienta.

Para que las actividades establecidas se conviertan en una rutina, se tienen que realizar continuamente y en una misma secuencia. En dicha secuencia de actividades el docente de taller es responsable de realizarla siempre de la misma manera, es decir iniciar y finalizar con la misma señal y realizar los pasos de cada actividad (SEGEY, 2020).

El Manual de Operatividad del Servicio Escolarizado de Educación Especial del Estado de Yucatán, SEGEY (2020) refiere que la rutina normalmente se define al inicio del curso escolar, sin embargo, puede ser modificada cuando se revise su funcionalidad (trimestral o semestralmente) en el grupo, ya que puede ser que el horario para las actividades no sean los pertinentes para la producción o para las actividades.

Una vez definida la rutina, el docente de taller, en conjunto con el equipo interdisciplinario procede a establecer y diseñar un sistema de calendario acorde con las características de los alumnos y formas comunicativas que utilicen. El calendario se refiere un sistema de comunicación en el que se utiliza un referente físico (señas, objetos, gráficos) para que una persona pueda organizar temporalmente, asociar y anticipar las actividades que realizará durante un período determinado. Para el diseño del calendario, se consideran los siguientes pasos:

- Diseñar la rutina de actividades acorde al nivel de comunicación y comprensión del alumno, así como de sus necesidades.
- Determinar qué forma comunicativa se va a utilizar en el o los calendarios, de acuerdo con las formas y niveles de comunicación de los alumnos.

- Determinar el tipo de calendario que se utilizará considerando el nivel de comunicación, nivel de comprensión, intereses de los alumnos, y sus NEE. Los tipos de calendario que puede implementar son:
 - Calendario de anticipación: es un calendario inicial que se utiliza cuando el alumno requiere apoyos muy concretos para entender, responder y participar en pocas/algunas actividades de la rutina, de manera que se pretende crear una asociación entre una actividad y un objeto en particular.
 - Calendario diario: se emplea este calendario, cuando el alumno puede reconocer y recordar actividades, personas, objetos, participar total o parcialmente en la rutina del salón y comprender el término de una actividad (concepto de pasado).
 - Calendario de expansión: se usan cuando el alumno ya maneja eficientemente un calendario diario, identifica las actividades que ya realizó y las actividades que puede hacer en momentos futuros. Con estos calendarios se pretende que use y responda a referentes que representan eventos futuros, por tanto, le permiten al estudiante participar en la programación de su tiempo, dando mayor control sobre periodos extensos de su vida. Es importante mencionar que el calendario de expansión inicia siendo semanal, posteriormente quincenal, mensual o anual; el cambio dependerá del progreso de los alumnos.
- Determinar el número de actividades a representar en el calendario (recuérdese que la rutina y el calendario son dos conceptos diferentes, por lo que no necesariamente en el calendario se van a representar todas las actividades de la rutina), dependiendo del nivel de funcionamiento del grupo se determina cuántas y cuáles son las actividades por representar, teniendo en cuenta que estas deben ser significativas para los alumnos.
- Determinar el material que se utilizará para elaborar el calendario, por ejemplo: cajas de plástico, tipo libro, con bolsas de plástico, caja individual, entre otras.
- Elaborar el calendario.

Una vez que se ha elaborado el calendario, éste debe ser colocado en un lugar visible, de manera que el alumno pueda verlo, alcanzarlo, manipularlo, armarlo, usarlo de forma sistemática como referente de lo que va a hacer, (por ejemplo, si es un calendario diario, usarlo todos los días de la misma forma). Al principio se requerirá que el docente sea el que utilice el calendario: al inicio de cada día debe armarse el calendario mencionando las actividades que se harán, antes de cada actividad interactuar con el alumno para que comprenda lo que va a suceder; al término de la misma, debe darse una pauta o señal al alumno de que la actividad ha terminado, en todo momento promoviendo la comunicación y la participación del alumno, de manera que paulatinamente vaya interiorizando el orden y el procedimiento que conlleva cada actividad que realiza en el taller.

Ejemplo de un calendario diario



Ejemplo de un calendario semanal



Ejemplos de calendario mensual



El uso del calendario, al igual que la implementación de la rutina, debe hacerse de manera consistente todos los días, brindando las mismas indicaciones y señales, de manera que el estudiante pueda construir conceptos, nociones temporales y hábitos, que de forma paulatina irá empleando en su vida cotidiana de manera autónoma. La adquisición de hábitos es importante para que los alumnos realicen de manera automatizada las actividades del taller de formación laboral y posteriormente en el ámbito laboral. Los hábitos que desde el enfoque de competencias se pueden ir desarrollando son, por ejemplo: de higiene personal, de organización de las actividades propias y del trabajo, orden, limpieza y cuidado de la salud, entre otros. Estos hábitos coadyuvarán a que el alumno tenga mayores oportunidades de ser empleado en cualquier medio, independientemente del oficio al cual se le esté capacitando en el taller.

Establecimiento de roles de trabajo en el taller






Un rol de trabajo, en su significado más simple es la función que una persona ejerce en un entorno laboral, con la finalidad de llegar a una productividad específica mediante un trabajo en equipo (Aritzeta y Ayestaran, 2003).

Los roles de trabajo en el taller de formación laboral son fundamentales para el desarrollo de hábitos, habilidades y prácticas laborales, ya que permiten que los alumnos desempeñen tareas y actividades específicas de un proceso ya sea para elaborar un producto o para brindar un servicio; de la misma manera, mediante la rotación de roles, los alumnos pueden aprender y participar en el proceso completo. La repetición en la realización de las tareas dará como resultado que se dé una mejor calidad en el producto que realizan o el servicio que brindan.

Los roles que se llevan a cabo en el grupo, ayudan al docente a identificar las áreas de oportunidad y potenciar las fortalezas de cada alumno, así como a determinar el perfil de trabajo de cada uno de ellos, según sus gustos e intereses; de allí el objetivo de trabajar por habilidades, hábitos y prácticas laborales, independientemente del trabajo específico del taller. Los roles que se pueden emplear en el taller son los referentes a la producción y la limpieza.

Los roles de producción están conformados por tareas específicas que se realizan para elaborar y llegar al producto o para la realización del servicio, como se muestra en el siguiente ejemplo donde el producto que se elabora es un paño de cocina.

Roles de trabajo

Roles	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Medir y marcar la tela. 	Salet	Jorge	Francisco	Keily	Jadhe
Cortar la tela 	Jadhe	Francisco	Jorge	Salet	Keily
Enhilar la máquina de coser 	Keily	Jadhe	Salet	Francisco	Jorge
Coser el dobladillo a máquina 	Francisco	Keily	Jadhe	Jorge	Salet
Doblar la servilleta 	Jorge	Salet	Keily	Jadhe	Francisco

Fuente: imágenes propias

Los roles de limpieza están formados por tareas específicas que los alumnos deberán realizar para limpiar el taller una vez que han terminado la elaboración del producto o que terminan la prestación de un servicio, algunos ejemplos de distribución de roles de limpieza son:



Actividad	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Barrer					Carlos
Trapear					José Antonio
Lavar trastes					Jaime
Limpiar mesas					Sévero
Limpiar estufa					
Limpiar aparatos electrodomésticos					
Ordenar trastes en el anaquel					Karen
Lavar paños y trapeador					
Llevar la basura al bote grande					

Roles de limpieza

Roles	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Limpiar mesas 	María	Antonio	Luis	Santos	María
Subir sillas 	Santos	Luis	Antonio	María	Santos
Barrer y recoger la basura 	Luis	Santos	María	Antonio	Luis
Trapear 	Antonio	María	Santos	Luis	Antonio

Fuente: imágenes propias

Además de la limpieza diaria del entorno, también puede considerarse realizar la limpieza general del taller una vez a la semana, donde puede incluirse, según sea el producto o servicio que se produzca en el taller la limpieza de las herramientas que se utilizan, de aparatos (refrigerador, estufa, lavadora, máquina de coser, entre otros), de utensilios, limpieza y organización del almacén, bodega o del área que se considere según el taller del cual se trate.

La implementación de roles de trabajo en el taller fomenta también otras habilidades de tipo socioadaptativas (ciudadanas) como el trabajo en equipo, el respeto entre compañeros, la responsabilidad y la tolerancia al trabajo de los demás. Cabe mencionar que dentro del taller hay tareas de limpieza que cada alumno realiza cuando termina su trabajo, sobre todo en los talleres en los que cada alumno usa una maquinaria específica, por ejemplo, cuando se usa una licuadora, cuando se lija la madera, cuando se corta tela para costurar, entre otras.

Sin embargo, la rotación en los roles de trabajo puede obviarse cuando se ha encontrado algún puesto en específico para un alumno y solo se requiere potenciarlo en ese rol, tomando en cuenta que esta decisión se determina después de haber hecho el análisis de puestos y que el alumno esté próximo a realizar sus prácticas laborales, ya que cuenta con el perfil y las habilidades necesarias para ello.

Actividades funcionales

Las actividades que se planean en el taller de formación laboral deben ser funcionales para los alumnos, es decir, deben tener un significado para ellos, ya que esto favorece el desarrollo de habilidades y hábitos para la vida e incrementa las posibilidades de que puedan ser incluidos en el ámbito laboral. Las actividades y/o tareas significativas a trabajar corresponden a la dimensión funcional y relacional del ambiente de aprendizaje del taller de formación laboral.

Al diseñar las actividades a realizar, el docente de taller debe considerar que estén relacionadas con las competencias a trabajar y que, al mismo tiempo, den respuesta a las necesidades educativas específicas de los alumnos. Asimismo, es importante tomar en cuenta la edad de los alumnos, evitando la infantilización en las tareas y actividades, siendo importante sensibilizar e informar al alumno sobre la finalidad del taller de formación laboral.

SEGEY (2020) menciona que, una actividad puede considerarse funcional, si cumple con los siguientes criterios:

1. El alumno puede generalizarla a diferentes ambientes (casa, escuela, comunidad).
2. Para realizarla se consideran las habilidades y potencialidades de los alumnos y no sólo las carencias o las habilidades que no llegarán a alcanzar.
3. Propicia la exploración, ya que estas actividades deben permitir a los alumnos controlar y desenvolverse en el medio que los rodea.

Para analizar si las actividades y tareas que se planifican son funcionales, el docente de taller puede ayudarse de las siguientes preguntas: ¿Les sirven a los alumnos? ¿Para qué les sirven? ¿Qué van a aprender? ¿Pueden aplicarse en su contexto?

Algunos ejemplos de actividades funcionales en el taller son:

- Identificación y escritura de datos personales: Nombre completo, edad, fecha de nacimiento, dirección y teléfono. Hacer una solicitud de empleo. Llenar formularios.

¿Les sirve a los alumnos? Sí.

¿Para qué les sirve? Para poder proporcionar datos personales ante cualquier eventualidad.

¿Qué van a aprender? Su nombre completo, edad, fecha de nacimiento o fecha de cumpleaños, donde vive y teléfono donde lo puedan localizar o donde se localice a algún familiar que tenga contacto con él.

¿Puede aplicarse en su contexto? Sí, en lo laboral, en su casa y comunidad.

- Elaboración del reglamento del taller.

¿Les sirve a los alumnos? Sí.

¿Para qué les sirve? Para saber lo que se espera de ellos, para aminorar situaciones de riesgo, para conocer cuáles son sus responsabilidades.

¿Qué van a aprender? Normas de convivencia, derechos y obligaciones laborales (lineamientos de las gratificaciones) y sociales, resolución de conflictos, entre otros.

¿Puede aplicarse en su contexto? Sí, en lo laboral, en su casa y comunidad.

- Inventario de almacén.

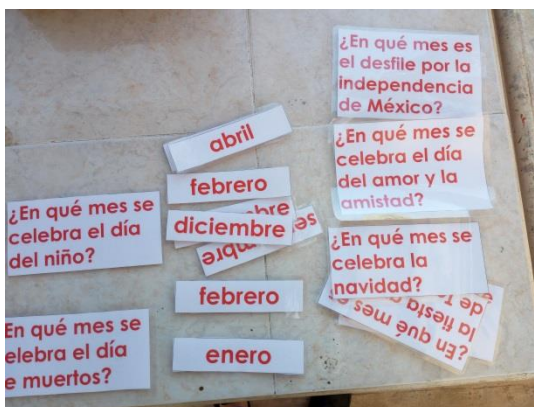
¿Les sirve a los alumnos? Sí.

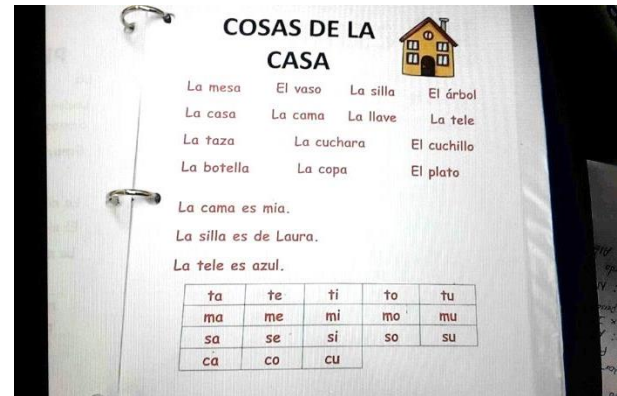
¿Para qué les sirve? Conocer los productos, realizar conteos, revisar faltantes o existentes, ordenar por iguales, colocarlos según la fecha de entrada y salida.

¿Qué van a aprender? A identificar y revisar la fecha de caducidad en los materiales e insumos, diferenciar cuáles ya no pueden ser empleados por diversos aspectos (como decoloración en papel si se refiere a un taller que elabore piñatas), qué materiales son los que se requieren consumir en la próxima producción y si los tienen o cuáles se necesitan comprar para lograr la productividad deseada, así como la cantidad que necesitarán comprar. Asimismo, el orden que debe seguir al adquirir un material o insumo a trabajar en equipo, entre otros.

¿Puede aplicarse en su contexto? Sí, en lo laboral, en su casa y en su comunidad.

- Otros ejemplos: ir a comprar al mercado, tienda, súper, tlalalería de la comunidad (según lo que se requiera en cada taller), hacer pequeñas ventas en la escuela de sus productos, escribir recetarios o instructivos para la fabricación de productos, manejo y uso del dinero, llenar formularios de trabajo, entre otros.





Fuente: imágenes propias

Como se puede observar, la organización del taller, la rutina, el calendario, los roles, los hábitos y la planificación de actividades funcionales del taller de formación laboral, están estrechamente relacionadas para llegar a una misma finalidad, crear un ambiente de aprendizaje en el taller en el que el alumno logre obtener conocimientos, habilidades, hábitos y prácticas para la vida y el trabajo, para que, en un futuro, tenga la posibilidad de ser incluido laboralmente.

Análisis del contexto y entorno

El taller de formación laboral debe estar formado en congruencia con el contexto socioeconómico y laboral de la comunidad, por lo que, antes de planificar, el docente del taller tiene la tarea de analizar diferentes indicadores, tales como: el nivel socioeconómico del lugar, el tipo de productos que se realizan y consumen en la localidad, las microempresas, empresas, instituciones que existen en ella con posibilidades de contratar a los alumnos susceptibles de ser incluidos, así como si es necesario fomentar el autoempleo, entre otros. Posteriormente debe realizar un análisis de puestos, que consiste en identificar los puestos de trabajo que estas microempresas, empresas o instituciones ofertan y que pudieran desempeñar los alumnos del taller, haciendo énfasis en determinar: funciones, habilidades y competencias que se requieren para su desempeño, horarios, derechos, obligaciones y responsabilidades, con el objetivo de que, al planificar las actividades a trabajar en el taller puedan considerarse estos puntos.

Es una realidad que por cuestiones administrativas y de infraestructura, en ocasiones, el taller no siempre está ajustado a las necesidades del mercado laboral de la comunidad, sin embargo, aunque se dé esta situación, es importante que en el taller se elaboren productos que puedan consumirse en la localidad, de manera que, por un lado, los alumnos puedan realizar prácticas de compra y venta de productos, prácticas sociales con la comunidad, así como gestión de recursos y por otra parte, puedan realizar la venta de lo que se elabora en el taller y con el ingreso, recuperar la inversión realizada obteniendo ganancias y utilidades, lo que le permitirá al alumno lograr un apego mayor a la situación laboral para la que se le está preparando.

El taller de formación laboral debe solventarse por sí mismo, es decir, funcionará con el capital que tenga para realizar sus egresos y aumentar sus ingresos, teniendo presente que los alumnos deberán recibir una gratificación mínimo una vez al mes de acuerdo con su desempeño, considerando por ejemplo, el número de días en los que asistió, su puntualidad, su cumplimiento en las tareas y las normas del taller, entre otros aspectos, con lo cual también se estaría trabajando con ellos el aspecto de trabajo-remuneración.

Proceso de inclusión laboral

La inclusión laboral, como ya se había mencionado, es un proceso que se refiere a la posibilidad de que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias, tengan acceso a un empleo que les permita desempeñar un rol productivo dentro de su contexto, con condiciones laborales, derechos y obligaciones justas y con ello, mejorar su calidad de vida, tener oportunidades para una participación más activa dentro de la sociedad y completar metas, objetivos o anhelos personales; específicamente hablando de los talleres de formación laboral en los Centros de Atención Múltiple, para que este proceso de inclusión se logre, es importante iniciar la preparación desde el ámbito educativo, estableciendo procesos y creando puentes que permitan que la transición del alumno del ámbito educativo al ámbito laboral se lleve a cabo de una manera paulatina, ordenada, segura y con posibilidad de éxito a corto y largo plazo, de manera que las personas jóvenes adquieren y construyen la ciudadanía.

a) Sensibilización y vinculación con fuentes de empleo.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2018), prohíbe toda forma de discriminación, obliga a proteger los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, reconoce el derecho al trabajo, asegura que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y permite que tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, alentando las oportunidades de empleo, sin embargo esto no puede hacerse una realidad si las políticas, la sociedad, las culturas y las ideologías no convergen para dar las oportunidades necesarias para que estos derechos se hagan una realidad; por lo anterior es importante que el equipo de profesionales del servicio escolarizado realicen un proceso de sensibilización y vinculación con las diversas fuentes de empleo de su comunidad.

Se recomienda realizar las siguientes acciones:

1. Identificar qué empresas, microempresas, instituciones o negocios existen en la comunidad con posibilidades de contratar a los alumnos con discapacidad egresados del CAM o que tengan programas específicos de inclusión laboral para personas con discapacidad.
2. Acercarse a las empresas, microempresas o negocios que existen en la comunidad para dar a conocer el servicio escolarizado de educación especial haciendo énfasis en el taller de formación laboral, lo que realizan en éste, así como las características de los alumnos del CAM, entre otras cosas; esto puede realizarse por medio de charlas, carteles, infografías, etc.
3. Gestionar dentro de las empresas, microempresas, instituciones o negocios, espacios para que los alumnos puedan realizar observaciones, prácticas laborales o la colocación en un puesto de trabajo.
4. Ofrecer a las empresas, microempresas, instituciones o negocios que existen en la comunidad, charlas que vayan orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
5. Ofrecer a las empresas, microempresas, instituciones o negocios que existen en la comunidad, productos que los alumnos del taller laboral produzcan.

La sensibilización también se puede realizar desde la comunidad y con los servicios educativos de ésta (universidades, escuelas de educación superior), fomentando que los alumnos

del taller de formación laboral puedan dar muestras de sus trabajos, por ejemplo en expo ferias, festivales, desfiles, radio, redes sociales, actividades que organicen el ayuntamiento, la cámara de comercio u otras instancias que se dediquen al ámbito laboral; de este modo los alumnos del taller cobrarán presencia en los contextos donde se desenvuelven y las oportunidades para su inclusión laboral podrían ir incrementándose.

b) Análisis de puestos en el taller laboral.

El análisis de puestos se refiere a identificar cuáles son las tareas, los deberes y las responsabilidades que deben asumir las personas que ocupan los diversos puestos de trabajo que existen dentro de una organización, ya sea en un negocio, institución, empresa o microempresa.

Desde el taller de formación laboral, el director, docente y equipo interdisciplinario, deben identificar en qué negocios, instituciones, microempresas, empresas, inclusive en actividades de autoempleo, podrían integrarse laboralmente los alumnos al egresar del taller, qué puestos podrían ocupar y a partir de esto, realizar el análisis de puestos, lo cual va a favorecer que la planeación y la intervención pedagógica de los docentes y equipo interdisciplinario vaya apegada a una realidad contextualizada, que las prácticas educativas no solo den respuesta a las NEE del alumno, sino que también creen oportunidades significativas para que éste desarrolle competencias básicas, ciudadanas y laborales acordes con lo que se requiera en los contextos inmediatos del alumno y los puestos de trabajo de las empresas o negocios de la localidad.

El análisis de puestos en el CAM consiste en:

1. Identificar qué empresas, microempresas, instituciones o negocios existen en la comunidad con posibilidades de contratar a los alumnos con discapacidad egresados del CAM o que tengan programas específicos de inclusión laboral para personas con discapacidad.
2. Investigar los puestos de trabajo que estas empresas ofertan, así como conocer las funciones de estos (habilidades y competencias), horarios, derechos y obligaciones, entre otros aspectos de relevancia (Anexo I).
3. Realizar un listado de puestos de trabajo e identificar cuáles pueden incluirse en el taller de formación laboral del CAM.
4. De manera interdisciplinaria realizar la planeación e implementación de los puestos en el taller (estos pueden ir variando de manera anual de acuerdo con las características de los alumnos o a los recursos del CAM).
5. De manera interdisciplinaria identificar para cada alumno, cuál es el puesto de trabajo en el que podría tener más posibilidades de éxito en su proceso de inclusión laboral (es importante no limitarlo a las competencias de un solo puesto de trabajo, sin embargo, puede darse prioridad a la práctica de las competencias que se requieren en el puesto seleccionado).

c) Proceso de inclusión laboral.

El proceso de inclusión laboral inicia desde que el alumno ingresa al taller laboral; debe ser planeado, contextualizado (no sólo en relación con el hogar y/o comunidad, sino también en relación con las características del alumno y los apoyos con los que cuenta) y buscar siempre el bienestar del joven, por ello, durante el primer año en el taller debe realizarse su proyecto de vida, planificando a futuro.

La estancia del alumno en el taller de formación laboral es de seis años, en cada uno de los cuales se definen diferentes objetivos, los cuales se explican en la tabla 4.

Tabla 4. Proceso de inclusión laboral

Año	Acción	Descripción
Primer año.	Inicio o nivelación de la práctica laboral.	Asistencia al taller de formación laboral. La planeación del trabajo durante este primer año enfatiza la realización de actividades que permitan el desarrollo de habilidades fundamentales para la adquisición de competencias básicas elementales (lectura y escritura formal o funcional, manejo del dinero, entre otros), ciudadanas (con un enfoque comunicativo y de desarrollo de las habilidades adaptativas) y las laborales generales (relacionadas con hábitos de trabajo y conocimiento de aspectos relacionados con entornos laborales). Igualmente, si en el CAM existen varios talleres (oferta disponible) y la organización de éstos y las características de los alumnos lo permiten, durante este primer año puede realizarse una rotación formativa, de manera que el alumno participe en un máximo de cuatro talleres para que conozca las opciones e igualmente el personal del CAM valore las habilidades del mismo.
Segundo y tercer año.	Formación laboral.	Asistencia al taller de formación laboral en el que se realizan actividades que permitan la adquisición y consolidación de competencias laborales específicas propias del taller del que se trate (tanto en el uso de equipo específico como de habilidades propias de la actividad productiva), así como hábitos y prácticas de trabajo, sin menoscabo de realizar actividades relacionadas con las competencias básicas y ciudadanas.
Cuarto año.	Observaciones laborales.	Asistencia a un establecimiento laboral de la comunidad para observar tareas en diversos puestos de trabajo. A la par, asistencia al taller de formación laboral que permitan la consolidación de las competencias básicas, ciudadanas y laborales específicas, hábitos y prácticas de trabajo. Durante este período el alumno en el CAM debe realizar actividades relacionadas con puestos de trabajo específico.
Quinto año y primer semestre del sexto año.	Prácticas laborales.	Asistencia a un establecimiento laboral para desempeñar tareas en uno o diversos puestos de trabajo, bajo la supervisión y acompañamiento tanto del personal de CAM, como de un miembro del establecimiento. Durante este período se realiza el aprendizaje tanto en escenarios escolares como productivos, sin embargo, la asistencia al CAM se da en menor proporción.
Segundo semestre del sexto año.	Colocación	Inclusión de manera formal (contratación) al alumno a un puesto de trabajo en un establecimiento. Es conveniente monitorear su desempeño y las condiciones de trabajo.

Fuente: (SEGEY, 2020)



Fuente: Imagen propia

Observaciones laborales

Las observaciones laborales deben iniciar cuando el alumno curse el cuarto año de permanencia en el taller. Tendrán como objetivo observar las tareas de diversos puestos de trabajo en empresas, microempresas, negocios, fábricas, instancias gubernamentales u otros espacios

laborales, una o dos veces por semana con un horario establecido (SEGEY, 2020, p. 54); los días restantes, el alumno deberá acudir a la escuela en el horario normal realizando las actividades que el docente de taller y el equipo interdisciplinario hayan planificado. Antes de iniciar las observaciones se recomienda realizar las siguientes acciones:

1. Llevar a cabo la reunión con los tutores del alumno para sensibilizarlos sobre el proceso de observación, conocer su opinión y dudas al respecto para llegar a los acuerdos pertinentes sobre los apoyos que se requieren para la realización del mismo.
2. Realizar un análisis de la comunidad para establecer cuál será el (los) lugar(es) idóneo(s) para que el estudiante realice la observación.
3. Contactar (visitas, entrevistas, entre otros) con los responsables de las empresas, microempresas, instituciones o negocios que se identificaron para determinar las oportunidades y disposición que éstos puedan tener para que el alumno realice sus observaciones laborales.
4. Definir de manera interdisciplinaria entre el director, docente de taller y equipo, cuáles son los objetivos de la observación y las formas de darle seguimiento a lo aprendido, así como cuál sería el horario y los días de la observación laboral. En el primer semestre puede iniciar con observaciones una vez a la semana y si se considera pertinente y necesario, en el segundo semestre puede aumentar a dos días de observación.
5. Establecer con la microempresa, empresa, institución o negocio, las condiciones de las observaciones: horarios, días, requerimientos (vestimenta, higiene, seguridad), reglamento del lugar.
6. Comunicar a los tutores sobre los acuerdos tomados con la empresa o negocio y firmar una carta compromiso con ellos sobre las acciones y apoyos que deben realizar para asegurar que se realicen las observaciones, así como lo que se espera del alumno.
7. Explicar al alumno en qué consisten las observaciones, el horario y día que asistirá, el reglamento de la microempresa, empresa, institución o negocio. Asimismo, ensayar previamente las conductas y actividades que se esperan de él en la microempresa, empresa, institución o negocio al cual asistirá.
8. Sensibilizar a través de pláticas, folletos, entre otras opciones, a las personas de la microempresa, empresa o negocio (jefes y compañeros de trabajo) sobre la importancia de la inclusión laboral, la discapacidad, las características del alumno que se incluirá, así como los apoyos que pueden brindarse.
9. Acompañar al alumno el primer día y cuando se considere pertinente, a las observaciones e ir modelando su comportamiento cuando sea necesario.
10. Planificar actividades funcionales o charlas con el alumno un día a la semana, dentro de la organización del docente o del equipo interdisciplinario, para monitorear sus experiencias, su percepción y sentimientos relacionadas con las observaciones, así como si está interiorizando algún tipo de aprendizaje a partir de las observaciones laborales que está realizando.
11. Hacer un análisis de los beneficios o áreas de oportunidad del alumno a través de las observaciones y con base en ello, incluir competencias, aprendizajes, apoyos o ajustes en la planeación escolar.
12. Acudir a empresas, microempresas, instituciones o negocios de manera mensual para monitorear el desempeño del alumno, situaciones que se den en el lugar de trabajo, necesidades que se presenten entre otros puntos.
13. Comunicar de manera periódica (quincenal, mensual o con la frecuencia que decida el personal educativo), a los tutores aspectos relevantes de los resultados de las observaciones laborales, así como si se requieren otros tipos de apoyos desde el hogar.

Prácticas laborales

Deben empezar cuando el alumno inicie el quinto año de permanencia en el taller y finalizar en el transcurso del sexto año. Las prácticas laborales tendrán como objetivo desempeñar tareas laborales de diversas índoles en puestos de trabajo en empresas, microempresas, negocios, fábricas, instancias gubernamentales u otros espacios laborales de tres a cuatro veces por semana, con un horario establecido (SEGEY, 2020, p. 54); los días restantes el alumno deberá acudir a la escuela en el horario normal realizando las actividades que el docente de taller y el equipo interdisciplinario hayan planificado. Antes de iniciar las prácticas, se recomienda realizar las siguientes acciones:

1. Llevar a cabo la reunión con los tutores del alumno para sensibilizar sobre el proceso de prácticas laborales, conocer su opinión y dudas al respecto para llegar a los acuerdos pertinentes sobre los apoyos que se requieren para la realización de éstas.
2. Realizar una proyección con base en un análisis de la comunidad de cuáles serían los lugares idóneos para que el estudiante realice las prácticas laborales.
3. Contactar (visitas, entrevistas, entre otros) con los responsables de las empresas, microempresas, instituciones o negocios que se identificaron para conocer las oportunidades y disposición que éstos puedan tener para que el alumno pueda realizar sus prácticas laborales.
4. De manera interdisciplinaria, el director, el docente de taller y el equipo, deben definir a partir de los resultados de las visitas a las empresas o negocios, cuáles serían los lugares seleccionados y cuánto tiempo podría estar el alumno en cada uno de ellos; se recomienda que el alumno pueda realizar sus prácticas en dos o tres lugares diferentes durante el transcurso de los dos años de prácticas, sin embargo, si la comunidad no presenta diversas oportunidades laborales, bien las podrá realizar en un mismo lugar el tiempo que sea necesario.
5. Establecer el periodo de tiempo que las prácticas laborales pueden abarcar, el cual no necesariamente tiene que ser igual para todos los alumnos, va a depender del desempeño y de las características de cada uno de ellos, pudiendo ir desde los 6 meses hasta los 2 años.
6. Establecer los horarios en los cuales el alumno realizará sus prácticas laborales; estos se definen por medio de las oportunidades que ofrezcan las empresas o negocios y las características del alumno, siempre con miras a lograr realizar sus prácticas en un horario lo más parecido a la realidad.
7. De manera interdisciplinaria elaborar un listado de las tareas laborales que el alumno puede realizar con apoyo o de manera autónoma y a partir de esto, definir cuáles serían los puestos de trabajo que el alumno podría desempeñar en la microempresa, empresa, institución o negocio, de manera que pueda practicarlos y fortalecerlos dentro del taller, en la medida de lo posible y según el taller de que se trate.
8. Definir responsables y estrategias de acompañamiento al alumno durante sus prácticas laborales.
9. Una vez acordada la realización de prácticas en una empresa, microempresa, institución o negocio, establecer con ellos las condiciones para la realización de éstas: horarios, días, requerimientos (vestimenta, higiene, seguridad), reglamento del lugar, tareas que el alumno puede realizar dentro de la empresa, estrategia de acompañamiento que se le dará por el servicio escolarizado. De preferencia, programar una visita inicial con el alumno, en la que se le explique las actividades que realizará, se efectúe un recorrido y si es posible, entregar al alumno un documento, carta o reglamento de la empresa, microempresa, institución o negocio con lo acordado sobre

los requerimientos y objetivo de las prácticas laborales, de manera que se formalice esta actividad.

10. Sensibilizar a través de pláticas, folletos, entre otras opciones, a las personas de la microempresa, empresa, institución o negocio (jefes y compañeros de trabajo) sobre la importancia de la inclusión laboral, la discapacidad, las características del alumno que se incluirá, así como los apoyos que pueden brindarse.
11. Comunicar a los tutores sobre los acuerdos tomados con la empresa o negocio, firmando, una carta compromiso con las acciones y apoyos que ellos deben realizar para asegurar que se realicen las prácticas laborales de la manera más exitosa posible.
12. Explicar al alumno, en qué consisten las prácticas laborales que realizará y ensayar previamente las conductas y actividades que se esperan de él en la microempresa, empresa, institución o negocio al cual asistirá.
13. Durante el periodo inicial de prácticas (primer mes), monitorear de manera cercana al alumno; este monitoreo puede consistir en visitas semanales al centro de trabajo para hablar con el alumno, con el capacitador, gerente de recursos humanos, entre otros, con la finalidad de detectar posibles dificultades durante la inclusión para que posteriormente en el taller puedan abordarse o modelarse comportamientos. Es importante recalcar que esas visitas deberán de espaciarse de forma gradual.
14. Planificar actividades funcionales o charlas con el alumno un día a la semana, dentro de la organización del docente o del equipo interdisciplinario, para identificar las competencias que está consolidando en las prácticas laborales, así como su opinión, percepción y sentimientos relacionados con este proceso.
15. Hacer un análisis de los beneficios o áreas de oportunidad del alumno a través de las prácticas laborales y con base en ello, incluir competencias, aprendizajes, apoyos o ajustes en la planeación escolar.
16. Comunicar de manera periódica (semanal, quincenal, mensual o cómo decida el personal educativo) a los tutores, aspectos relevantes de los resultados de las prácticas laborales, así como si se requieren otros tipos de apoyos desde el hogar.
17. Con base en los resultados de las prácticas laborales, tomar decisiones, de manera interdisciplinaria y en conjunto con la familia, sobre la pertinencia de iniciar el proceso de colocación formal del alumno en una microempresa, empresa o negocio, o bien si se considera la opción del autoempleo.

Durante las prácticas laborales, el joven no percibe un sueldo, por el hecho de considerarse una actividad que forma parte de su proceso educativo; sin embargo, esto no restringe que la empresa, microempresa, institución o negocio otorgue algún incentivo o gratificación de tipo económico o en especie (gastos de traslado, percepción de propinas, despensas, ropa, calzado. etc.), si lo consideran.



Fuente: imagen propia

Colocación y seguimiento

La colocación es el proceso que consiste en integrar al alumno a un puesto de trabajo de manera formal, ya sea en una opción de autoempleo o en alguna microempresa, empresa, taller protegido o proyecto productivo. Para esto, es importante tomar en cuenta el desarrollo académico del alumno (habilidades, aprendizajes, conocimientos que ha adquirido durante su escolarización, principalmente en el área de formación laboral), los resultados de los procesos de observaciones y prácticas laborales, los intereses y expectativas de los padres de familia, así como el análisis de la comunidad, para poder determinar qué establecimiento podría ser seguro para el alumno y elegir cuál podría ser el lugar de trabajo que le permita más oportunidades de participación y permanencia. Se recomienda realizar las siguientes acciones:

1. Planear de manera interdisciplinaria con anticipación (desde el proceso de prácticas laborales), la transición del alumno de la escuela al trabajo, definiendo tiempos, estrategias y apoyos que se requieren.
2. Precisar y considerar la información que se tiene de las capacidades funcionales e intereses laborales de los alumnos candidatos a la colocación.
3. Realizar una proyección con base en un análisis de la comunidad sobre cuáles serían los lugares idóneos para que el estudiante realice su inclusión laboral; se puede partir de las opciones que se analizaron para las prácticas laborales o ampliar éstas.
4. Comunicarse con los responsables de las empresas o negocios para conocer las oportunidades y disposición que estos tengan para que el alumno pueda colocarse laboralmente.
5. Sensibilizar por medio de pláticas, folletos, entre otras opciones, a las personas de la microempresa, empresa o negocio (jefes y compañeros de trabajo), sobre la importancia de la inclusión laboral, la discapacidad, las características del alumno que se incluirá, así como los apoyos que pueden brindarse. Con el jefe inmediato se deberá especificar todo lo que el alumno puede realizar dentro de un puesto de trabajo (realizar una lista de tareas laborales que el alumno puede realizar con apoyo o de manera autónoma) y dejar claros los apoyos que requieren para un desempeño óptimo en las tareas del puesto que desempeñará.
6. Explicar claramente al alumno y a los padres de familia, datos relacionados con la empresa y el puesto que desempeñará: horarios, normas dentro de la empresa, sus obligaciones, sus derechos, las responsabilidades que tendrá, las conductas que se esperan de él; si es posible, realizar ensayos dentro del taller de formación laboral.
7. Definir responsables y formas para el acompañamiento del alumno en el proceso de colocación.
8. Acompañar al alumno el primer día y de acuerdo con lo establecido en las formas para el acompañamiento e ir modelando su comportamiento cuando sea necesario.

Previo a la inclusión laboral del alumno, será necesario planificar el seguimiento que se le dará, es decir, el proceso de acompañamiento que se implementará, teniendo una duración máxima de dos años, después de que se ha iniciado la inclusión laboral; lo anterior con la finalidad de:

1. Evaluar cualitativamente si la colocación ha sido pertinente, es decir, conocer el desempeño del alumno en la actividad laboral con respecto a las competencias básicas, ciudadanas y laborales y si se están presentando dificultades que impidan el adecuado desempeño del alumno.
2. Modelar algún comportamiento o habilidad si fuera necesario, además de brindar apoyos, sobre todo emocionales.
3. Si no hay probabilidades de óptimo desempeño del alumno por diferentes circunstancias, buscar otro puesto de trabajo.

Para el proceso de seguimiento, se recomienda realizar las siguientes acciones:

1. Explicar a la familia y a la empresa la importancia y el mecanismo del seguimiento que se implementará.
2. Establecer un cronograma de visitas a la empresa en el que el alumno se ha incluido, definiendo tiempos y responsables del seguimiento, considerando los recursos personales con los que cuente el CAM; un ejemplo puede ser la siguiente periodicidad:

Período:	Periodicidad de la visita:	Total de visitas:
2 primeros meses	1 visita cada quince días	4 visitas
6 meses siguientes	1 visita por mes	6 visitas
6 meses siguientes	1 visita cada dos meses	3 visitas
6 meses siguientes	1 visita cada tercer mes	2 visitas
4 meses	1 visita de cierre	1 visita

3. Asistir al seguimiento para platicar tanto con el jefe inmediato superior del alumno como con él mismo. Según Gutiérrez(2016), los tres aspectos importantes a identificar y anotar en la hoja de visita son:
 - Nivel de satisfacción del alumno: la conformidad y grado que presenta con relación a su trabajo.
 - Nivel de satisfacción del empleador: percepción sobre la inserción de la persona con discapacidad en el centro de trabajo; si ésta es valorada como positiva, así como el impacto al clima organizacional de la empresa.
 - Situaciones críticas: aquella que puede ser causada por multitud de variables dentro o fuera del entorno laboral, que repercute, directa o indirectamente en el rendimiento o productividad laboral y que pone en peligro la adaptación del trabajador en su puesto de trabajo, tales como bajo nivel de productividad, ausentismo en el centro de trabajo, incumplimiento de las tareas del puesto de trabajo, dificultades con compañeros, expresar comentarios de no seguir trabajando y quejas “entre dientes” cuando le indican realizar tareas.
4. Implementar acciones dentro y fuera de la empresa para reforzar la colocación laboral como pueden ser:
 - Proporcionar sugerencias a los tutores y a la empresa de forma escrita si es necesario.
 - Crear un círculo de apoyo al alumno conformado por las personas más relevantes, tales como amigos, familiares, aliados que facilitarán la consecución de objetivos y metas personales (Gutiérrez, 2016).
 - Brindar apoyos naturales, es decir, cualquier estrategia, actividad, interacción, instrumento, equipamiento que se encuentren típicamente disponibles dentro de la empresa y que pueda apoyar al estudiante en su desempeño (Gutiérrez, 2016). Los jefes inmediatos y los compañeros trabajadores de la empresa pueden ser considerados aliados para el apoyo interno desde la empresa.

Acompañamiento a la familia

La familia es quien brinda apoyo y da continuidad al trabajo que se realiza dentro de la escuela, por lo tanto, es indispensable vincularse con ella en los diferentes contextos y desde diversas modalidades. En esta etapa los tutores o familia son quienes pueden facilitar la inclusión de sus hijos al área laboral, pero para que esto pueda suceder, debe fortalecerse la relación existente entre profesionales, familia y comunidad.

a) Proyecto de vida.

Los alumnos del taller de formación laboral se encuentran en un período de transición a la vida adulta, término que se refiere al proceso que enfrentan los alumnos con discapacidad que están próximos a finalizar el proceso educativo y que requieren nuevos servicios o actividades (rutinas) que respondan a sus necesidades de la vida adulta. Sin embargo, para que en su vida adulta las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y sean lo más independientes posibles, de acuerdo con sus características, es necesario que desde la etapa escolar se dé una formación para ello. Es decir, este proceso de transición debe ser planificado y acompañado previamente en el centro educativo a través de la realización de un proyecto de vida (Anexo III).

El proyecto de vida es un documento que se elabora en colaboración con la familia y la escuela y de ser posible con la participación del educando, en apego al interés superior de la niñez.

El proyecto de vida, tiene como base los gustos, necesidades, intereses, posibilidades de los alumnos, asimismo, se priorizan los aprendizajes relevantes para que cada alumno alcance el mayor grado de autonomía, independencia, bienestar y seguridad, sin dejar a un lado las expectativas, necesidades y los apoyos con los que cuenta la familia; a partir de esto se establecen las metas a alcanzar en el mediano y largo plazo, las actividades concretas y las rutinas que deben realizarse en casa para conseguirlas. Las personas con discapacidad requieren la estructura de un proyecto integral que considere todos los ámbitos de su vida: familiar, social, educativo, así como otros apoyos externos a la escuela. En ningún caso el proyecto debe limitar las posibilidades de los educandos.

Desde que el niño comienza su proceso educativo en edades tempranas, se puede iniciar el aprendizaje de habilidades prelaborales diversas (que pueden ir desde las más sencillas a las más complejas, involucrando la participación parcial o total, según las características de los alumnos) y de responsabilidad por medio de tareas simples en la casa y en la escuela. De manera que, poco a poco se introduzcan gradualmente hábitos y habilidades tanto laborales como de ocio, recreación y de interacción con la comunidad, para que cuando llegue a la adolescencia, se pueda diseñar un programa educativo que responda a ese momento de transición. Habrá alumnos que tengan posibilidades de ser integrados laboralmente (quizá en la maquiladora de la comunidad, como ayudante en una panadería o restaurante; en algún súper o taller); otros quizás no puedan incorporarse a una empresa, pero puedan apoyar en alguna actividad económica dentro de su casa (vender toallas que borda, cuadros que pinta, panes que elabora; otros más, podrán apoyar en alguna actividad muy específica, como parte de una actividad global, por ejemplo: presionar el botón de la licuadora para apoyar en la elaboración de la comida); finalmente, algunos alumnos únicamente participarán en actividades recreativas de su comunidad como parte de su integración (por ejemplo, todos los martes va al parque o los sábados va a casa de la abuela).

De ahí la importancia de realizar en el servicio escolarizado actividades funcionales, ya sea con una participación total o parcial y, específicamente en el caso de los jóvenes, brindar experiencias en lugares y situaciones reales de trabajo, mientras recibe su entrenamiento, les

permitirá asociarse y sacar provecho de la relación con pares y compañeros de trabajos sin discapacidad.

El proyecto de vida debe elaborarse con anticipación a que el alumno egrese del servicio educativo, preferentemente en el nivel secundaria y si esto no fuera posible, en primer grado del nivel de Formación para la vida adulta, esto permitirá que el personal del centro pueda sensibilizar, acompañar, preparar tanto al alumno como a la familia para cuando llegue el momento del egreso de éste. Una vez que el alumno egrese del servicio, se le brinda un acompañamiento durante dos años, con la periodicidad que se determine de acuerdo con las características del alumno y posibilidades del servicio en cuanto a recursos humanos (SEGEY, 2020).

b) Acompañamiento.

La familia necesita tener apoyos a lo largo de su ciclo vital, debido a que se va a encontrar con nuevas necesidades y situaciones que va a tener que afrontar conforme su hijo con discapacidad vaya creciendo. Al igual que las otras familias, va a pasar por diferentes etapas que se caracterizan por una situación de cambio, reorganización y adaptación de todos los miembros del sistema familiar. Estos cambios no siempre estarán directamente relacionados con la discapacidad de su hijo, sino con el crecimiento y la evolución de cada uno de sus miembros, sin embargo, la existencia de aquella puede dificultar, en algunos casos, la adaptación a una nueva etapa. Ejemplo de los momentos en que se pueden presentar dificultades son: la adolescencia del joven con discapacidad, el paso a la etapa laboral, la independencia (o no) de la persona con discapacidad, entre otros (Contreras, 2013).

El contacto con el director del centro educativo, los docentes, el equipo interdisciplinario y los alumnos, proporcionará información valiosa relacionada con las necesidades educativas del joven, permitirá conocer el programa de trabajo, las estrategias de enseñanza y los apoyos requeridos para minimizar o eliminar las barreras para el aprendizaje y la participación, considerar necesidades de accesibilidad, materiales e insumos para la formación.

Para que la intervención de los padres pueda ser de calidad es necesario considerar en el trabajo cotidiano del personal del CAM el acompañamiento a la familia, entendiendo por éste al conjunto de estrategias de apoyo para orientar las actitudes y prácticas que pueden contribuir a fortalecer la educación de los hijos. Durante la permanencia del alumno en el taller, algunas estrategias de acompañamiento que pueden realizarse son:

- Pláticas grupales o individuales para la exposición breve de temáticas que se consideren necesarias de abordar.
- Talleres interactivos con la realización de experiencias vividas, dinámicas grupales, ejercicios.
- Orientaciones o asesorías individualizadas con relación a algún comportamiento o situación específica y particular relacionada con su hijo.
- Clases muestra en el taller de manera que pueda conocer qué tareas o productos se realizan dentro del mismo y pueda apoyar desde casa para su realización.
- Actividades de modelamiento sobre conductas de tipo socioemocional o de independencia.
- Visitas domiciliarias ya sea para conocer y entender el contexto, para diseñar rutinas y calendarios en casa, entre otras.

Para que tanto el docente como el equipo interdisciplinario pueda fomentar una relación de confianza y comunicación asertiva con la familia es importante conocerlas, saber cuáles son sus características, conocimientos, cómo están conformadas, si hablan español o maya u otro idioma, qué tipo de vocabulario utilizan de forma cotidiana, cuál es su preparación académica, si aceptan la

condición de su hijo, entre otros aspectos. Reconocer y partir de que tienen necesidades únicas sin emitir juicios ni comparaciones, servirá para tomar decisiones sobre la forma en la cual se trabajará con cada una de ellas, por ejemplo: si será necesario usar ejemplos vivenciales, de qué tipo serían estos o si será necesario modelarle en situaciones reales en los diversos contextos donde se desenvuelven. Además, es necesario:

- Conocer cuáles son sus expectativas, temores, apoyos planteados en el proyecto de vida del alumno (en el caso que haya sido elaborado en el nivel de secundaria).
- Platicar con la familia para saber si estas expectativas, temores, apoyos han cambiado o continúan siendo las mismas.
- Elaborar el proyecto de vida del alumno con la participación de éste y su familia (en el primer año de formación laboral, en caso de no contar con este documento).
- Acordar junto con la familia sobre las tareas necesarias que deberán implementarse tanto en la escuela como en la casa para apoyar al alumno.

Entre los principales temas que pueden abordarse durante el acompañamiento a las familias están:

- Conocimiento de los procesos pedagógicos y los propósitos educativos del taller laboral, a fin de tomar acuerdos para fortalecer las acciones realizadas por la escuela en la formación de sus hijos.
- Información sobre los logros y de las dificultades que se presenten con sus hijos, en función de los procesos de formación laboral.
- Disciplina positiva, la cual va a ayudar al alumno tanto para la formación de hábitos de autonomía e independencia, como para la autorregulación emocional.
- Elaboración de rutinas en la casa junto con la familia, donde se tomen en cuenta las características, necesidades y organización de ésta; puede considerarse dentro de la rutina: las tareas escolares/casa (por ejemplo que ayude a barrer, ayude al lavado trastes, recoja los platos, alimente a los animales); de igual forma deben considerarse tiempos de descanso, de ocio (por ejemplo: practique algún deporte o participe en algún juego de mesa de acuerdo con su edad, vea la televisión), teniendo en cuenta siempre el apoyo que tiene en casa y evitando la infantilización.
- Prevención de riesgos: desde el hogar cómo prevenir adicciones, cuidar la salud, cuidados en el uso de la estufa, utensilios punzocortantes, herramientas, que realicen el trabajo para el que fueron contratados y cumplan el horario establecido.
- Transición a la vida adulta: cómo la familia puede apoyar para que el hijo con discapacidad aprenda a cuidar de sí mismo, cuidar una casa, usar el dinero, tener un trabajo, planificar los gastos del mes y pagar cuentas, conocer su comunidad, utilizar el transporte público (triciclo, mototaxi, camión, combi), conocer cómo llegar al hospital o pedir ayuda, aprender a tomar sus medicamentos de forma responsable, identificar las personas a quienes acudir cuando tengan algún problema o duda (Lizama, et al, 2015).
- La sexualidad: cómo enfrentar como familia y a la vez apoyar al hijo con discapacidad, diversas formas de relacionarse con amigos, familia, maestros, conocidos, compañeros de trabajo etc., que puedan diferenciar entre lo público y lo privado, que puedan reconocer qué les sucede durante su desarrollo puberal, para que tanto la familia como el hijo puedan tener experiencias agradables con relación a esta temática, y aspectos relacionados con el noviazgo, orientarlos sobre cómo resolver conflictos de pareja, expresar las emociones, entre otros (Lizama, et al, 2015).
- Y por supuesto, un tema importante que el equipo interdisciplinario y el docente de taller deben tratar durante el acompañamiento, justo antes de iniciar las prácticas laborales, es lo relacionado con la ayuda que podrán brindar al alumno para lograr a mediano plazo, la inclusión laboral, por ejemplo: como primer punto, la importancia de que el alumno se incluya en el ámbito laboral con los beneficios personales y familiares que esto trae, las alternativas de formación o inclusión laboral en instancias de la

comunidad, la importancia de formar hábitos como la puntualidad, la asistencia y horario que deberá permanecer el alumno, el o los días que le corresponda acudir a sus observaciones o prácticas, entre otros (Herrera, et al, 2017).

Referencias y bibliografía consultada

- Aritzeta, A. y Ayestaran, S. (2003). Aplicabilidad de la teoría de los roles de equipo de Belbin. Un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 56(1), 61-75. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=649325>
- Campos, S. (2010). Metodología enfocada en competencias. *Revista Entorno*, 46, 27-33. <https://biblioteca2.utec.edu.sv/entorno/index.php/entorno/issue/view/10/25>
- CNDH(2018). *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*, México. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>
- Contreras, V. (2013). *Familia y Discapacidad Intelectual: Guía de apoyo para la mejora de la Competencia Parental*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Gutiérrez, A. (2016). *Guía básica para el seguimiento a la colocación laboral de las personas con discapacidad*. Perú. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/reppcd/2017/Tec_guias/Guia_colocacion.pdf
- Herrera, A., Trujeque, B., Campos, C., González, E., Velasco, J., Morales, L. y León, N. (2017). *Lineamientos para el funcionamiento de los servicios de educación especial del estado de Veracruz*. Xalapa, Veracruz, México: SEV. https://www.sev.gob.mx/educacion-basica/especial/wp-content/uploads/sites/17/2018/09/070318_Lineamientos-231117_Impresion-CD.pdf
- Iglesias, M. (2008). Observación y evaluación del ambiente de aprendizaje en Educación Infantil: dimensiones y variables a considerar. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47(1), 49-70. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a03.pdf>
- Lizama, M., Pastene, C., Paul, M., Romero, V., García, V. y Sevilla, F. (2015). *Educación sexual y afectividad para personas con discapacidad cognitiva. Padres y educadores*. Pontificia Universidad Católica de Chile: Imprenta pincelada. <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende-en/se-programs/123-programa-de-proyecto-productivos>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Chile: Ograma
- Organización Internacional del Trabajo, (2017). *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo, Ginebra*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf
- Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán. (2020). *Manual de Operatividad del Servicio escolarizado de Educación Especial del Estado de Yucatán*. Mérida, Yucatán, México.
- Secretaría de Educación Pública (2017). *Aprendizajes Clave para la Educación Integral. Plan y Programas de Estudio para la Educación Básica*. México.
- Secretaría de Educación Pública (2017a). *Centro de Atención Múltiple Laboral, Atención Educativa para adolescentes y jóvenes con discapacidad*. México.
- Secretaría de Educación Pública. (2018). *Evaluar y Planear. La importancia de la planeación en la evaluación con enfoque formativo*. México.

Anexos

a) Anexo I: Análisis de puestos de trabajo.

Nombre de la empresa/microempresa/institución:

Dirección:

Descripción del bien o servicio que realiza:

No.	Puesto de trabajo	Actividad que realiza	Habilidades que se requieren	Equipo o maquinaria que utiliza	Apoyos, habilidades conocimientos que el alumno seleccionado tiene para este puesto	Apoyos, habilidades conocimientos a trabajar con el alumno seleccionado para este puesto
1						
2						
3						
Etc.						

b) Anexo II: Seguimiento del proceso de inclusión laboral.

Nombre de la empresa:

Fecha de visita:

¿La empresa ha registrado al trabajador en la plantilla laboral?

¿Recibe los mismos salarios y prestaciones que los que ocupan el mismo puesto?

Nivel de satisfacción laboral: Este punto debe indagarse tanto con la persona con discapacidad en relación con su entorno laboral, como con el empleador en relación con el desempeño de la persona con discapacidad contratada.

Algunos puntos básicos que deben considerarse en ambos casos son:

- **Nivel de Motivación hacia el trabajo:** ¿Cómo se siente el joven en relación con su trabajo? ¿Está motivado, le gusta lo que hace? ¿Su interés y motivación está como al inicio? ¿Ha disminuido o aumentado? ¿Es responsable?
- **Tareas del Puesto de Trabajo:** ¿Cómo va su desempeño? ¿Conoce las tareas del puesto?, ¿Le es fácil realizarlas? ¿Cumple con los estándares esperados?
- **Relación con los trabajadores de su entorno laboral:** ¿Cómo se relaciona con los trabajadores de su entorno laboral? ¿Se siente integrado? ¿Cuál es la percepción de los trabajadores del entorno laboral de la persona con discapacidad, respecto a su desempeño e integración?
- **Relación con sus jefes inmediatos:** ¿Qué opinan del desempeño de la persona con discapacidad en su puesto de trabajo? ¿Qué opinan la persona con discapacidad de su jefe inmediato?
- **Relación con la familia:** ¿Garantizan la familia la asistencia de la persona con discapacidad a su centro de trabajo?

c) Anexo III: Proyecto de vida.

1.-DATOS DEL ALUMNO (A):

Nombre del alumno:

Edad:

Grado:

NEE asociadas a:

Fecha de elaboración:

2.- DESCRIPCIÓN DEL ALUMNO:

a) Comunicación:

Comunicación	Forma y nivel de comunicación.
Receptiva	
Expresiva	

b) Características del alumno:

Le agrada (gustos o preferencias):	Actividades que le interesan:
Le desagrada:	Miedos:

c) Actividades que el alumno puede realizar actualmente en diferentes ambientes:

Ambiente	Actividad que puede realizar (con participación total o parcial). Comentar si se hace de manera espontánea o con instigación verbal o física.	Descripción de cómo realiza estas actividades
Casa		
Escuela		
Comunidad		
Trabajo		

Nota: pueden ir cambiando de acuerdo con los ambientes de los alumnos.

d) Fortalezas y necesidades educativas específicas del alumno:

Áreas	Fortalezas	Necesidades	Apoyos que requiere	Ajustes razonables que requiere
Intelectual				
Comunicación				
Socioemocional				
Habilidades prácticas de la conducta adaptativa				
Ocio y recreativa				
Laboral				
Médica				
Otras				

Nota: Llenar las áreas que sean necesarias pertinentes a la discapacidad que presente el alumno.

3-DESCRIPCIÓN DE LA FAMILIA:

Aspectos
Monitores de la familia (personas que pueden estar a cargo del alumno en distintos ámbitos casa, comunidad, trabajo)
Intereses principales de la familia (actividades cotidianas: paseos, religión, escolares, productivas, deportivas)

Actividades productivas de la familia (económicas, laborales)
Horarios de la familia (horas en la que están los familiares en casa)
Rutinas de la familia en el día
Factores de riesgo en la familia
Temores principales de la familia
Actividades de inclusión que realiza la familia
Fortalezas de la familia
Barreras para el aprendizaje y la participación social que la familia propicia

4.- PLANEACIÓN PROYECTO DE VIDA (para la concreción en este punto es importante la presencia de los padres o los tutores y tomar en cuenta sus preferencias, sus rutinas; los apartados a, b y c, se deben realizar de manera interdisciplinaria junto con padres o tutores)

a) Actividades para su calidad de vida.

Áreas de calidad de vida	Actividad específica que el alumno podría hacer en cada aspecto a mediano plazo (1 o 2 años antes de egresar del servicio)	Actividad específica que el alumno podría hacer en cada aspecto a largo plazo (de 2 a 5 años)	Descripción de apoyos necesarios para realizar las actividades que se mencionen
Bienestar cognitivo			
Bienestar Socioemocional			
Bienestar físico			
Autodeterminación			
Bienestar laboral			
Bienestar y seguridad material/económica			

NOTA: Pueden surgir cambios en los aspectos de acuerdo con los resultados de la evaluación y al análisis de la comunidad.

b) Metas

Metas		Acciones específicas (serán las actividades de los cuadros anteriores)	Responsables	Fechas	Recursos	Obstáculos posibles que pudieran surgir	Soluciones posibles
Temporalidad	Meta (s)						
Metas a corto plazo (6 meses)							
Metas a mediano plazo (1-2 años)							
Metas a largo plazo (2-5 años)							

c) Rutina y apoyo en casa (actividades que el alumno realizará cuando yano esté asistiendo al servicio escolarizado), estos cuadros son indispensables realizarlos con los padres de familia o tutores del alumno.

1.- Rutina diaria (en caso de que el alumno presente discapacidad severa)

Hora	Actividad (nombre y descripción)	Apoyo/ Ajuste Razonable (si es necesario)	Responsable

2. Rutina Semanal (cuando el alumno presente el nivel de funcionamiento para comprender esta noción temporal se trabaja con él también, en caso de que no, puede ser sólo con los tutores para organizar las actividades de la semana).

Día	Actividad Significativa	Apoyo / Ajuste razonable (si es necesario)	Responsable
Lunes			
Martes			
Miércoles			
Jueves			
Viernes			
Sábado			
Domingo			

Nota: No es un calendario propio de la metodología Van Dijk; pero se pueden tomar ciertos aspectos en relación con la consolidación de rutinas.

Nombre, firma y función de los participantes del Proyecto de vida.



Juntos transformemos
Yucatán

GOBIERNO DEL ESTADO

SEGEY

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN