

FORMACIÓN INCLUSIVA DE COMPETENCIAS LABORALES: UNA ESTRATEGIA DE INSERCIÓN PARA EL ESTUDIANTE CON DISCAPACIDAD

INCLUSIVE TRAINING OF JOB SKILLS: AN INSERTION STRATEGY FOR STUDENTS WITH DISABILITIES

Sandra Liceth Santana Zambrano^{1*}

¹ Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4536-0432>. Correo: sandrasantana.est@umecit.edu.pa

Alonso José Larreal Bracho²

² Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá. ORCID: <https://orcid.org/00000-0001-5449-0971>. Correo: alonsolarreal.doc@umecit.edu.pa

* Autor para correspondencia: sandrasantana.est@umecit.edu.pa

Resumen

A pesar de los ingentes esfuerzos del gobierno ecuatoriano y de organizaciones nacionales e internacionales, la inserción laboral de las personas con discapacidad se considera una acción pendiente. Entonces es que surge la interrogante ¿existe una formación inclusiva de competencias laborales como estrategia de inserción para el estudiante con discapacidad? Se realizó una investigación que permitió una sistematización teórica, en el proceso de revisión documental se tomaron como referentes preferiblemente artículos científicos, aunque se tuvo en cuenta otras fuentes, en idioma inglés y en castellano, en revistas indexadas en Bases de Datos (Scielo, REBID, Scopus), Directorios (DOAJ, ROAD, OAJI) y catálogos (Latindex Catálogo 2.0, WorldCat, Redalyc). Es visible la necesidad del desarrollo de competencias en las personas que se van a insertar en el mercado laboral, para que la empresa o institución a la cual se vinculará alcance la competitividad que se requiere en la actualidad. Pero no se puede ser diseñado un sistema de competencias, desde un gabinete en una institución educativa a partir del criterio de docentes y describir fríamente cada competencia. Se debe recordar que el mercado laboral está en constante cambio y evolución y su aporte a la formación de las competencias es vital en el momento en que las personas pueden vivenciar una experiencia en un contexto laboral.

Palabras clave: competencias laborales; formación inclusiva; inserción laboral; discapacidad; igualdad de oportunidades.

Abstract

Despite the enormous efforts of the Ecuadorian government and national and international organizations, the labor insertion of people with disabilities is considered a pending action. So, the question arises: is there an inclusive training of labor competencies as an insertion strategy for students with disabilities? An investigation was carried out that allowed a theoretical systematization, in the documentary review process, scientific articles were preferably taken as references, although other sources were considered, in English and Spanish, in journals indexed in Databases (Scielo, REBID, Scopus), directories (DOAJ, ROAD, OAJI) and catalogs (Latindex Catalog 2.0, WorldCat, Redalyc). The need to develop skills in people who are going to enter the labor market is visible, so that the company or institution to which it will be linked reaches the competitiveness that is required today. But a system of competencies cannot be designed from a cabinet in an educational institution based on the criteria of teachers and coldly describe each competency. It must be remembered that the labor market is constantly changing and evolving and its contribution to the formation of competencies is vital now in which people can experience an experience in a work context.

Keywords: *job skills; inclusive training; job insertion; disability; equal opportunities.*

Fecha de recibido: 7/11/2022

Fecha de aceptado: 10/01/2023

Fecha de publicado: 11/01/2023

Introducción

En todo tipo de escenarios, ya sea de carácter local, regional o mundial si se desea dar respuesta a las necesidades educativas de todos los integrantes de la sociedad, se debe establecer un modelo de formación inclusiva. Para esto hay que centrar el pensamiento en la relación maestro-estudiante, donde el primero debe perfeccionar el proceso en función de dichas necesidades y poder cubrir las expectativas académicas de los segundos, de manera que se apropien de nuevos contenidos y desarrollen competencias para su futura inserción en el escenario laboral.

La educación inclusiva asegura que todos puedan aprender, sobre todo en aquellos que han sido objetos de exclusión o que propenden a sufrirla. Esto se logra a partir del diseño de programas de formación que eliminen o mitiguen las desigualdades establecidas por barreras que atentan contra el aprendizaje de las personas y que a su vez propicien esa relación exitosa del maestro con sus estudiantes y que además permita el trabajo con la diversidad estudiantil.

En la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (2012) se norma la responsabilidad de la sociedad con la inclusión de las personas con discapacidad y su derecho a la educación inclusiva, será necesario pensar en una norma para actuar, por qué no pensar en la naturaleza humana. A decir de Rodríguez y Ruíz (2017), no es pensar en que hacer sino pensar “lo que se debe hacer”, llegar al fondo de lo ético en el pensamiento

humano y actuar en consecuencia, y dar su lugar en el proceso formativo a las personas que más lo necesitan. Estos mismos autores plantean que:

La opción de vivir incluidos e incluyendo sería, en este sentido, una opción filosófica como forma de vivir. Nuestro modo de ver el mundo será nuestra forma de vernos en él y de ver a los demás, y por tanto implicará una u otra concepción acerca de la diversidad y su posible valor en la sociedad. (p. 66)

En el sector educacional, la inclusión trae consigo asumir posturas responsables y colmadas de respeto hacia la diversidad de las personas y con ello brindar una oportunidad de desarrollarse, participar y aprender (Clavijo y Bautista, 2020). Si del proceso de enseñanza-aprendizaje se trata, entonces se entiende que se transmiten y adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el análisis, comprensión y solución de las diferentes situaciones problemáticas que se presentan en la práctica social. Si la persona se prepara para actuar de manera integral, identificar y resolver problemas, en un contexto donde participa y aprende y lo hace basado en estándares como la autonomía y buen desempeño, entonces se habla de formación de competencias (López, 2016; Cejas et al., 2020).

La formación de competencias ha sido catalogada como un proceso efectivo para alcanzar las metas que se propone la persona en la esfera laboral (Cruzata y Deroncel, 2017). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2012) las define como “la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada” (p. 1). Ante estas definiciones, surge la interrogante ¿existe una formación inclusiva de competencias laborales como estrategia de inserción para el estudiante con discapacidad? Asumirlo significa poder acceder a los derechos y el respeto a la diversidad como forma de crecimiento personal y colectivo. A pesar de los avances del país en los programas que se han implementado en la educación, persiste la exclusión bajo el disfraz de un docente desmotivado que no considera en su planificación curricular las adaptaciones necesarias (López et al., 2021) o en peor magnitud, no existe el Documento individual de adaptación curricular.

La inclusión educativa implica además transformaciones en lo estructural y actitudinal, esto trae consigo una manera diferente de lograr una adecuada atención de los estudiantes con discapacidad para su formación integral. Lo que sucede es que no siempre los docentes poseen los conocimientos necesarios ni están dotados de herramientas que le permitan cumplir con ese objetivo y también se necesita de su predisposición para responsabilizarse con el nuevo reto (Sacoto, 2020). Una educación inclusiva permite igualdad de oportunidades en el proceso de formación a todos (Herrera et al., 2018), lo cual al final redundará en igual oportunidad de inserción en la sociedad y en la vida laboral. Desde la posición de Díaz y Larreal (2021) es el “proceso que involucra a todos los actores de la comunidad educativa, personal de apoyo y terapeutas, brindando mejores y mayores garantías de una educación con calidad...” (p. 5).

Es necesario detenerse en que no solo la formación inclusiva en competencias laborales de los estudiantes con discapacidad depende de la escuela. El escenario laboral también limita su inserción y presenta sus propias barreras para la formación de los estudiantes. Primero, muchos empresarios no se sienten incentivados a contratar a personas con discapacidad, esto trae desmotivación al momento del estudiante con discapacidad enfrentar un proceso de formación laboral (González et al., 2017). Contrario a esto, Romero (2014) destaca que algunos si acceden al desarrollo de prácticas lo cual incide positivamente en el proceso de formación

inclusiva para el desarrollo de competencias laborales, aunque se señala que esto no es compromiso para la posterior inserción. Segundo, el desconocimiento que existe sobre los tipos de discapacidad y mucho menos en la forma de adaptar un puesto de trabajo para que sea asumido por una persona discapacitada (González et al., 2017).

A pesar de los ingentes esfuerzos del gobierno ecuatoriano y de organizaciones nacionales e internacionales, la inserción laboral de las personas con discapacidad se considera una acción pendiente. La resistencia que se observa muchas veces en el campo laboral ya fue explicada anteriormente, pero si el proceso educativo desarrollara mejor un proceso formativo en competencias laborales cambiaría la imagen sobre la infundida incapacidad de estas personas en poder desempeñar funciones administrativas, operativas y productivas. Por todo lo expuesto, es que a continuación se brindan antecedentes, postulados y prácticas educativas que ofrecen información sobre la problemática de estudio, y pretenden aportar una perspectiva sobre los resultados en materia de formación inclusiva en competencias laborales. El manuscrito se estructuró mediante la metodología IMRYD, primero introducción al tema en estudio, luego la metodología y posteriormente se plasma un análisis de los resultados y se arriban a conclusiones.

Materiales y métodos

La investigación permitió una sistematización teórica sobre la formación inclusiva de competencias laborales como estrategia de inserción para el estudiante con discapacidad, para lo cual se asume un estudio exploratorio de la situación problemática. Hernández et al. (2014) refieren que este tipo de estudio pretende examinar un tema poco conocido, del cual se tienen dudas y se desea profundizar desde una nueva perspectiva. Además, sirve de base para investigaciones de mayor profundidad en un contexto determinado y sugerir posicionamientos teóricos. Este tipo de investigación necesita que el investigador sea paciente, sereno y receptivo para poder examinar tendencias y relaciones potenciales entre las variables. Para la realización de la investigación se siguieron diferentes etapas: formular la pregunta de investigación para determinar qué hacer y hacia dónde ir, posteriormente el rastreo y clasificación de la información, selección de la información de acuerdo con la pertinencia, lectura profunda para extraer la información, y resumen y análisis de los contenidos para construir la síntesis de la realidad observada.

En el proceso de revisión documental se tomaron como referentes preferiblemente artículos científicos, aunque se tuvo en cuenta otras fuentes, en idioma inglés y en castellano, en revistas indexadas en Bases de Datos (Scielo, REBID, Scopus), Directorios (DOAJ, ROAD, OAJI) y catálogos (Latindex Catálogo 2.0, WorldCat, Redalyc). En la búsqueda se establecieron como criterios de selección la vigencia del contenido y profundidad en el tratamiento del tema en estudio. Los descriptores principales fueron: competencias, competencias laborales, formación inclusiva, inserción, discapacidad.

Se efectuó un análisis detallado del contenido de los documentos y se extrajeron los aportes desde el punto de vista conceptual y práctico y se identificaron posibles interacciones entre las variables que permiten explorar los avances en el tema.

Resultados y discusión

Competencias laborales

El término competencia en su definición ha sido objeto de un debate polisémico y multidimensional. No obstante, a eso, se coincide en que proviene de la palabra de origen latín “competere” que en castellano tiene dos términos competer y competir. Se resume entonces que es lo que le incumbe a una persona y le da la capacidad de realizar algo con éxito. En este sentido, Spencer y Spencer (2003) plantean que competencia es la “característica subyacente de un individuo que está casualmente relacionado con un estándar de efectividad y/o performance superior a un trabajo o situación” (p. 122).

Relacionado con estas posiciones se puede acotar que la competencia laboral se trata de la capacidad que desarrolla un individuo para cumplir con los estándares de calidad definidos para el cumplimiento de una tarea o actividad con el efectividad y eficacia que se espera. Por su parte, Sandoval et al. (2010) acotan que competencia es la conjugación de conocimientos, formas de proceder y las actitudes que tiene una persona en su desempeño.

Estos autores, también sostienen que en el contexto laboral se conforma por saber, saber hacer y saber ser, es decir, está relacionada con la respuesta que puede dar una persona ante una situación determinada en una actividad laboral. Se debe considerar que siempre está asociada a un desempeño exitoso que lo destaca de los demás. Esta situación ha traído consigo que en la actualidad la competencia es objeto de evaluación para certificar a un trabajador en la selección para una actividad o cargo determinado. Además, se emplea según Castillo y Villalpando (2019) para evaluar como una persona se comporta en el lugar de trabajo en el que se desempeña. Pero siempre no ha sido así, han existido diversos puntos de vista en cómo enfocar el término.

El enfoque funcionalista se basa en eso precisamente en aquellas funciones que realiza el individuo para lograr un resultado, y este es lo que verdaderamente les interesa, obviando como se pudo lograr (Prieto, 2007). Por su parte, el conductismo valora fuertemente la capacidad de la persona para alcanzar un mejor desempeño (Sandoval et al., 2010). Mientras que el enfoque constructivista según Tobón (2006) considera la competencia como: “habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales, desde el marco organizacional” (p. 20).

Es visible la necesidad del desarrollo de competencias en las personas que se van a insertar en el mercado laboral, para que la empresa o institución a la cual se vinculará alcance la competitividad que se requiere en la actualidad. El proceso de competitividad en un proceso de globalización de los procesos productivos necesita de la formación de competencias que conlleven a mayor calidad e innovación en los productos y servicios que se brindan (Castillo y Villalpando, 2019). Esto conlleva a asumir el posicionamiento teórico de que la competencia laboral es la capacidad que tiene la persona para cumplir con un objetivo y alcanzar un resultado ante una determinada situación laboral, o sea: saber, saber ser y saber hacer. Valdría la pena preguntar, ¿existe un marco referencial de las competencias laborales que se desean formar, para que este sirva para homogenizar los procesos de formación, sobre todo para la inserción de estudiantes con discapacidad?

Para dar respuesta a dicha interrogante se hace necesario detenerse en el criterio de Castillo y Villalpando (2019):

...dejar de percibir a la competitividad en un ambiente actual que promueve únicamente la productividad, la excelencia, la eficiencia y la posibilidad transitar hacia otra dimensión que respalda la diversidad, la igualdad de oportunidades, la tolerancia y el respeto del entorno. Estas dimensiones son el reflejo de algunas actitudes que el individuo puede potenciar como competencias clave y que son identificadas bajo diferentes conceptos, pero relacionados con, la autoconfianza, identificar y aceptar riesgos, la iniciativa, el trabajo en equipo, la consideración por el semejante, la solidaridad, la comunicación efectiva y la participación ciudadana, entre otros. (p. 41)

En América Latina se han presentado algunos esfuerzos y experiencias en función de concretar modelos de competencias a seguir, sin embargo, no se manifiesta un consenso. Vargas (2009) y Castillo y Villalpando (2019) resumen algunos ejemplos de programas que se han definidos en diferentes países de la región, pero en estos Ecuador ha estado ausente. Otro elemento a considerar es que la formación de competencias no puede presentarse como un sistema rígido, como un dogma. Como tampoco puede ser diseñado desde un gabinete en una institución educativa a partir del criterio de docentes y describir fríamente cada competencia. Se debe recordar que el mercado laboral está en constante cambio y evolución y su aporte a la formación de las competencias es vital en el momento en que las personas pueden vivenciar una experiencia en un contexto laboral. Hawes et al. (2017) recomiendan la inclusión de las competencias que deben ser parte del proceso de enseñanza-aprendizaje y que el estudiante debe desarrollar.

Los cambios tecnológicos que se producen en los sistemas productivos y de servicios requieren de nuevas competencias para una adecuada inserción de las personas. El proceso de formación debe caracterizarse por su flexibilidad y adecuación para una correcta formación en correspondencia con el escenario laboral. En palabras de Navarro et al. (2020), “la denominada sociedad de la información y el conocimiento ofrece contextos y roles de participación ciudadana, administrativa y profesional flexibles, diversos, cambiantes, interdisciplinarios y colaborativos...” Es necesario “poseer estrategias y habilidades para comprender críticamente nuevos ámbitos, identificar objetivos, cumplir creativamente funciones diversas, adecuarse a situaciones, negociar con distintos participantes, aprender nuevos contenidos y transferir sus conocimientos previos” (p. 172).

Formación inclusiva para la inserción de estudiantes con discapacidad

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) está plasmado que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado...”, además queda claro que la educación es un derecho de las personas y que las personas con discapacidad recibirán atención prioritaria. Esto debe estar en correspondencia con los paradigmas internacionales sobre los derechos de las personas que reconocen a la educación como un bien común. Sin embargo, se sigue pensando que a pesar de los avances obtenidos continua sin una correcta resolución. Dentro de los avances, Bedor (2018) considera que se han establecidos diseños curriculares que consideran la diversidad del estudiante, sin embargo, en muchos lugares se hace caso omiso y se presentan vestigios de exclusión, sumando a una tendencia de considerar un proceso formativo para la media estudiantil y no para un estudiantado diverso, esto incide

negativamente en el cumplimiento de preceptos como el respeto a la interculturalidad y la inclusión pedagógica. Esta autora también enfatiza en la dicotomía de exigencia hacia la inclusión de los alumnos y la preparación del docente para asumirla. Además, advierte de la necesidad de investigar en un tema tan complejo, desde la práctica diaria del proceso de formación.

Sobre la educación inclusiva, Herrera et al. (2018) manifiestan que en Ecuador existen normas que establecen y guía la educación inclusiva en las instituciones educativas. Para poder cumplir con esos lineamientos, se dictan indicaciones curriculares y adaptaciones para las personas con discapacidad. A pesar de que se hace referencia a un currículo flexible para atender la diversidad estudiantil, todavía se continúa la orientación desde la discapacidad.

Este discurso inclusivo, todavía está permeado por ideas asistencialistas e integradoras. Se piensa que la solución se encuentra en etiquetar y clasificar a los niños para enviarlos a escuelas especiales o consultas de psicólogos o terapeutas. Por otro lado, se cuenta con docentes interesados en mejorar sus prácticas inclusivas, pero que no poseen las herramientas pedagógicas para hacerlo. (p. 23)

Al parecer el problema tiene su génesis en el proceso de formación de los docentes, Parrilla et al. (2015) en su estudio concluyen que se determinaron diversas dificultades en los docentes, tales como: no se manifiesta un trabajo colaborativo ya sea en equipo o a partir del establecimiento de redes, no siempre se saben identificar las barreras que limitan el aprendizaje, diseños curriculares generales que no propician el trabajo con la diversidad estudiantil y el manejo inadecuado de lo que debe ser un aula inclusiva. Esta situación sin dudas afecta el adecuado desarrollo de un proceso de formación inclusiva. Nótese que este tipo de formación se diseña para apoyar a todos y considera las diferencias individuales, por lo que se necesita de una transformación del accionar y pensar pedagógico de modo que se creen escenarios de aprendizaje con acceso y oportunidad para todos los estudiantes.

Si los docentes en las instituciones educativas dejaran de ser islas y trabajaran en equipo, donde compartan sus experiencias de cómo llevar a que los estudiantes con discapacidad aprendan a su paso y no al de todos, se alcanzaría el éxito en el desarrollo de competencias. Compartir documentos, la construcción de una red de aprendizaje entre todos, facilita el trabajo y se aprende y esto mejoraría el desarrollo de prácticas educativas, sin ser necesario indicaciones de instancias superiores o participar en un evento científico donde un especialista de otro lugar venga a proporcionar una información, que pudiera ser una gran propuesta pero que a lo mejor no es factible en el contexto en que se necesita.

En ocasiones se hace necesario olvidar lo aprendido e innovar, escuchar, aprender de los errores. En este sentido, López et al. (2021) postulan “Desaprender significa dejar de lado todos esos referentes anteriores: integración, educación especial, discursos, individualismo, dejar de resistirse al cambio. Cuando pensamos que es posible cambiar en los centros educativos, es iniciar el camino a la inclusión” (p. 77). Pero cambiar hacia la inclusión no es eliminar barreras arquitectónicas ni físicas, es cambiar la manera de pensar, de concebir el proceso de formación. La educación tradicional de transmitir conocimiento ha quedado en el olvido, se necesita un formar para la vida para la acción y esto es formar competencias. El sentimiento de un estudiante de sentirse realizado, útil, de que ha aprendido, lo lleva a la motivación, al querer hacer y si se trata de estudiantes con discapacidad es más fuerte el sentimiento porque se siente incluido.

La inclusión en el Ecuador no siempre ha existido, y todavía falta un largo camino por recorrer. Se habla de ambientes de aprendizajes, donde se conjugan normas de respeto y solidaridad, en espacios pedagógicos, dignos para la adquisición de aprendizajes. Sin embargo ¿de qué vale que se gasten tantos millones en infraestructuras de élite acabados de primera, tecnologías modernas, pizarras inteligentes, libros meticulosamente revisados y aptos para los niveles de aprendizaje de los estudiantes?, si lo principal, que es el recurso humano, no se encuentra debidamente “capacitado”, entiéndase bien que no es lo mismo que “actualizado”, son dos términos diferentes. (Bodero, 2018, p. 116)

Desde el punto de vista de López (2018), se deben tener escuelas diseñadas para lograr una educación igual para todos que considere “todas las necesidades, intereses, motivaciones, potencialidades, ritmos y estilos de aprendizaje, tanto del alumnado como las del entorno” (p. 83). Se debe respetar el derecho de cada persona a una educación con iguales oportunidades, en lo cual debe influir la sociedad en toda su magnitud. El modelo de educación inclusiva surgió de un inicio para aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales y en la medida que se ha ido entendiendo y perfeccionando ha tomado un carácter generalizador que involucra a todos y que debe respetar la diversidad.

Es necesario olvidar la época de la industrialización donde se pretendía formar obreros bajo un mismo esquema de conocimiento para que fuera competitivo dentro de la sociedad, sin considerar la diversidad y su creatividad, la persona se convertía en un autómata. No se formaban a personas que propiciarán las relaciones interpersonales, y que aprendieran a convivir en una sociedad inclusiva (Colmenero, 2015). Al respecto López (2018) señala que se considera una necesidad el fomento de la diversidad como un valor y la promoción de actitudes de respeto hacia las personas en vez de discriminarlas y a su vez desarrollar acciones dentro de la sociedad que permitan protegerlas.

Si bien la mirada de la sociedad en su conjunto hacia el reconocimiento de las potencialidades del colectivo de las personas en situación de discapacidad fue evolucionando en las últimas décadas, éste continúa siendo un grupo vulnerado con gran dificultad para el acceso al ejercicio de derechos. Entre ellos, el derecho a la participación en el mercado laboral abierto y competitivo. (Alonso, 2019, p. 65)

En el año 2013 a nivel global se asumieron compromisos para crear facilidades para que las personas con discapacidad pueden insertarse en el mercado laboral. La OIT (2015) presentaba la propuesta titulada “Estrategia y Plan para la inclusión de la discapacidad 2014-2017”. Su implementación necesito de un estudio previo que evidenció que no en todos los países se lleva a cabo una formación que le permita la inserción en un empleo, por lo que se necesita propiciar la creación de escenarios educativos y laborales que sean inclusivos. Debe existir por parte de los docentes una variedad de estrategias inclusivas en el aula de clase, de esta manera se logrará eliminar las barreras de aprendizaje.

En sentido amplio, la inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación. (OIT, 2015, p. 1)

Conclusiones

La competencia laboral trata de la capacidad que desarrolla un individuo para cumplir con los estándares de calidad definidos para el cumplimiento de una tarea o actividad con el efectividad y eficacia que se espera. Se asume el posicionamiento teórico de que la competencia laboral es la capacidad que tiene la persona para cumplir con un objetivo y alcanzar un resultado ante una determinada situación laboral, o sea: saber, saber ser y saber hacer. Está relacionada con la respuesta que puede dar una persona ante una situación determinada en una actividad laboral. Se debe considerar que siempre está asociada a un desempeño exitoso que lo destaca de los demás.

Es visible la necesidad del desarrollo de competencias en las personas que se van a insertar en el mercado laboral, para que la empresa o institución a la cual se vinculará alcance la competitividad que se requiere en la actualidad. Pero no se puede ser diseñado un sistema de competencias, desde un gabinete en una institución educativa a partir del criterio de docentes y describir fríamente cada competencia. Se debe recordar que el mercado laboral está en constante cambio y evolución y su aporte a la formación de las competencias es vital en el momento en que las personas pueden vivenciar una experiencia en un contexto laboral.

Si los docentes en las instituciones educativas dejaran de ser islas y trabajaran en equipo, donde compartan sus experiencias de cómo llevar a que los estudiantes con discapacidad aprendan a su paso y no al de todos, se alcanzaría el éxito en el desarrollo de competencias para una mejor inserción en el mercado laboral. Se hace necesario olvidar lo aprendido e innovar, escuchar, aprender de los errores. “Desaprender significa dejar de lado todos esos referentes anteriores: integración, educación especial, discursos, individualismo, dejar de resistirse al cambio. Cuando pensamos que es posible cambiar en los centros educativos, es iniciar el camino a la inclusión” (López et al. 2021, p. 77).

Referencias

- Alonso, S. (2019). Trabajo, empleo e inclusión laboral. En: Federación Iberoamericana de Síndrome de Down (2019). Informe y planes de acción para la población con síndrome de Down en Iberoamérica. https://www.fiadown.org/wp-content/uploads/2019/01/Informe_y_planes_de_accion_para_la_poblacion_con_sindrome_de_Down.pdf
- Bedor E., L. P. (2018). La formación continua de los docentes para la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales. *Espirales Revista Multidisciplinaria De investigación*, 2(20). <https://doi.org/10.31876/re.v2i21.338>
- Castillo S., J. C., & Villalpando C., P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), 30-51. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)
- Cejas, M., Mendoza, D., Alban, C., & Frías, E. (2020). Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 15(45), 23-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407376>

- Clavijo C., R. G., & Bautista C., M. J. (2020). La educación inclusiva. Análisis y reflexiones en la educación superior ecuatoriana. *Alteridad*, 15(1), 113–124. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n1.2020.09>
- Colmenero, M. J. (2015). Caminando hacia una educación inclusiva. *caminando hacia una sociedad inclusiva. Iniciación a la investigación*, 6(4), 1-18.
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. 20 de octubre del 2008 (Ecuador).
- Cruzata, Y., & Deroncel, A. (2017). Competencias emocionales en gestores de capital humano. *Intervención psicosocial*. Universidad de Oriente, Cuba.
- Díaz G., C. B., & Larreal B., A. J. (2021). Avances legales, teóricos y curriculares en materia de inclusión de niños con síndrome de Down y otras discapacidades. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5479-5495. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.702
- González G., D., Gutiérrez B., J., González H., A., & Márquez D., Y. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad. *European Scientific Journal*, 13(29), 109-125. Doi: 10.19044/esj.2017.v13n29p109
- Hawes, G., Rojas S.y, A. M., Espinoza, M., Oyarzo, S., Castillo P., S., Castillo, M., & Romero, L. (2017). Desarrollo de una matriz conceptual para la innovación curricular en profesiones de la salud. *Revista Médica de Chile*, 145, 1193-1197. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000901193>
- Hernández S., R, Fernández C., C. & Baptista L., M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill. México. ISBN: 978-1-4562-2396-0. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera, J., Parrilla, Á., Blanco, A., Y Guevara, G. (2018). La Formación de Docentes para la Educación Inclusiva. Un Reto desde la Universidad Nacional de Educación en Ecuador. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 12(1), 21-38. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782018000100021>
- Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial No. 796 de 25 de septiembre de 2012. Ecuador.
- López A., R. (2018). Un estudio sobre la situación de la educación inclusiva en centros educativos desde la percepción de la comunidad educativa. Tesis Doctoral. Escuela Internacional de Doctorado. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-Educac-Rlopez/LOPEZ_AZUAGA__Rafael_Tesis.pdf
- López G., E., (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Profesorado*. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311-322. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>
- López, J., Maurera, S., Serrano, V., & Yaguana, Y. (2021). La inclusión educativa en la escuela ecuatoriana, una reflexión desde lo normativo hasta la experiencia escolar. *Revista Cognosis*, 6(Esp.I), 65-80. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/3398>
- Navarro, F., Reyes, Ávila, N., Calle A., L., & Cortés L., A. (2020). Reading, writing, and speaking in higher education graduate profiles: contrasts across institutions and majors. *Calidad en la educación*, (52), 170-204. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n52.766>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2012). ¿Qué es una competencia laboral? <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competicencia-laboral>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17: un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf
- Parrilla, A., Blanco, A. y Herrera, J. I. (2015). Estudio exploratorio sobre pertinencia y perfil de egreso para la carrera de educación especial con enfoque inclusivo. Ecuador: UNAE.
- Prieto A. (2007). Identificación y análisis de competencias: enfoque conductista, constructivista y funcionalista Breve descripción de los 3 enfoques y su aplicación práctica. en Trabajadores competentes Cap. 2 - Ed. ESIC.
- Rodríguez H., P., & Ruíz A., S. (2017). Ética de la Educación Inclusiva. En: García S., P., Pinargote, M., Véliz, V., Herrán, A., & Montiano, B. (coords.) (2017). Formación y transformación para la educación inclusiva en la universidad. Granada: Editorial. Universidad de Granada.
- Romero, D. M. A. (2014). La transición a la vida adulta de los jóvenes con discapacidad y su inclusión sociolaboral; escuela, familia y trabajo. Tesis Doctoral. Departamento de Didáctica e Investigación Educativa. Universidad de La Laguna. Tenerife.
- Sacoto R., E. K. (2020). Estrategias de preparación a los docentes para la inclusión de estudiantes con discapacidad intelectual en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la escuela “Oriente Ecuatoriano”. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación, Azoguez, Ecuador.
- Sandoval S., F. J., Miguel, V. C., & Montaña, N. E. (2010). Evolución del concepto de competencia laboral. Conferencia: VIII Reunión Nacional de Currículo y II Congreso Internacional de Calidad e Innovación en la Educación Superior. Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Spencer L., & Spencer, S. (2003) Competencias en el trabajo. Modelos para un rendimiento superior. Papers de formación Municipal, Número 57.
- Tobón, S. (2006). Formación basada en competencias. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Vargas, Z. F. (2009). Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe. CINTERFOR.