

**Formación técnica profesional inclusiva y su influencia en la empleabilidad al mercado laboral.
Inclusive technical professional training and its influence on employability in the labor market.**

*Econ. Danna Geanine Mena Córdova, M.D. María Cristina Pérez Carrasco, Ing. Nicolás Alberto Vasconcellos Fernández,
Ph.D., Abg. Odette Martínez Pérez, Ph.D.*

Resumen

La formación técnica profesional (FTP) inclusiva juega un papel clave en la preparación de estudiantes con capacidades específicas para su inserción en el mercado laboral. Sin embargo, persisten barreras que limitan su acceso y permanencia en el empleo, como la falta de políticas inclusivas, formación docente inadecuada y discriminación laboral. El objetivo principal de esta investigación es analizar la influencia de la FTP inclusiva en la empleabilidad, identificando los principales desafíos que enfrentan los estudiantes con discapacidad en su transición al ámbito laboral. El estudio empleó un enfoque mixto con métodos cuantitativos y cualitativos. Se recopilaron datos a través de encuestas aplicadas a estudiantes, docentes y egresados de programas técnicos, complementadas con entrevistas y grupos focales. Se utilizó análisis estadístico descriptivo para examinar tendencias y patrones en la percepción de inclusión y empleabilidad. Los resultados muestran que el 31% de los encuestados considera que las políticas inclusivas no se cumplen, mientras que el 37.5% indica que los estudiantes con discapacidad raramente reciben formación suficiente para su inserción laboral. Además, la falta de recursos educativos (68.8%) y la escasez de vacantes laborales (31.3%) se identifican como las principales barreras. Se concluye que la FTP inclusiva requiere una mejora en la formación docente, mayor accesibilidad a recursos educativos y un enfoque integral en la transición laboral. Se recomienda fortalecer estrategias de capacitación y alianzas con empresas para mejorar la empleabilidad de este grupo poblacional.

Palabras clave: Educación inclusiva, formación técnica, empleabilidad, discapacidad, inclusión laboral.

Abstract

Inclusive technical vocational training (FTP) plays a key role in preparing students with specific abilities for their insertion into the labor market. However, barriers that limit their access and permanence in employment persist, such as the lack of inclusive policies, inadequate teacher training and labor discrimination. The main objective of this research is to analyze the influence of inclusive FTP on employability, identifying the main challenges faced by students with disabilities in their transition to the labor market. The study used a mixed approach with quantitative and qualitative methods. Data were collected through surveys applied to students, teachers and graduates of technical programs, complemented by interviews and focus groups. Descriptive statistical analysis was used to examine trends and patterns in the perception of inclusion and employability. The results show that 31% of respondents consider that inclusive policies are not met, while 37.5% indicate that students with disabilities rarely receive sufficient training for their insertion into the labor market. Furthermore, the lack of educational resources (68.8%) and the scarcity of job vacancies (31.3%) are identified as the main barriers. It is concluded that inclusive FTP requires an improvement in teacher training, greater accessibility to educational resources and a comprehensive approach to the labor transition. It is recommended to strengthen training strategies and alliances with companies to improve the employability of this population group.

Keywords: Inclusive education, technical training, employability, disability, labor inclusion.

**INNOVACIÓN Y CONVERGENCIA:
IMPACTO MULTIDISCIPLINAR****Enero - marzo, V°6 - N°1; 2025**

- ✓ Recibido: 25/02/2025
- ✓ Aceptado: 10/03/2025
- ✓ Publicado: 30/06/2025

PAÍS

- Ecuador, Durán
- Ecuador, Durán.
- Ecuador, Guayaquil.
- Ecuador, Durán.

INSTITUCIÓN

- Universidad Bolivariana del Ecuador
- Universidad Bolivariana del Ecuador
- Universidad de Guayaquil
- Universidad Bolivariana del Ecuador

CORREO:

- ✉ edu.menadanna@gmail.com
- ✉ mcperezc@ube.edu.ec
- ✉ nicolas.vasconcellosf@ug.edu.ec
- ✉ omartinezp@ube.edu.ec

ORCID:

- <https://orcid.org/0009-0007-8396-6845>
- <https://orcid.org/0009-0001-1133-7974>
- <https://orcid.org/0000-0002-4489-8081>
- <https://orcid.org/0000-0001-6295-2216>

FORMATO DE CITA APA.

Mena, D. Pérez, M. Vasconcellos, N. Martínez, O. (2025). Formación técnica profesional inclusiva y su influencia en la empleabilidad al mercado laboral. Revista G-ner@ndo, V°6 (N°1.). 2348 – 2371.

Introducción

La formación técnica profesional (FTP) en los últimos años ha tenido un impacto significativo en el desarrollo económico y social a nivel internacional. Su principal propósito es implementar conocimientos y habilidades prácticas para la obtención de actividades técnicas y operativas, preparando a los estudiantes de forma directa para su inserción en el mercado laboral. Según la UNESCO (2021) la formación técnica profesional “tiene especial relevancia para aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias técnicas y profesionales para acceder al empleo, el trabajo docente y el emprendimiento”. Este tipo de educación ha permitido que la FTP no solo sea accesible, sino también que incluya a individuos con capacidades específicas de todos los segmentos sociales, para que puedan desempeñarse y alcanzar un título profesional. Castro Campos M. L. (2024) manifiesta que “Las autoridades, la comunidad docente y el estudiantado de la FTP deben asumir el compromiso por demostrar la calidad, el aporte y la efectividad de la formación integral”; puesto a que en el ámbito educativo existen estudiantes con capacidades específicas tanto en el aspecto intelectual y físico. Samaniego et al. (2024) mencionan “La inclusión educativa de estudiantes con discapacidades no solo es un imperativo ético y un derecho humano fundamental, sino que también tiene importantes beneficios para el desarrollo integral de los estudiantes y la sociedad en su conjunto”, por tanto, es necesario fortalecer y motivar el proceso educativo para el mejoramiento y crecimiento personal en su aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales, involucrándose para prepararse en un ambiente inclusivo en el que puedan adaptarse en la preparación técnica profesional. En el Ecuador, la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) ha implementado paulatinamente cambios y transformaciones en el proceso educativo desde el año 1998, cuando se constituyó un plan de estudio que contribuye con la formación integral de estudiantes a fin de que se puedan impartir conocimientos técnicos en las secundarias y establecimientos e instituciones de educación superior, con el aval de la SENESCYT para la concepción de carreras que demanda la sociedad. Las competencias que adquieren los estudiantes provienen de la

práctica, incentivados a desempeñarse en el mercado laboral fomentando el desarrollo de la nación. En la actualidad en el Ecuador, los casos de estudiantes con capacidades específicas han aumentado. Clavijo y Bautista (2019) mencionan “A nivel internacional, y específicamente en Ecuador, se han generado leyes y acuerdos que han apoyado el proceso de educación inclusiva en todas las etapas”, las autoridades competentes han proporcionado programas educativos, nuevas metodologías, pero a pesar de los esfuerzos realizados, implementación de adaptaciones, recursos y herramientas, no resultan suficiente para la calidad de su preparación, y esto incide en su empleabilidad e inserción del mercado laboral. La Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona “Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”. Por lo tanto, surge la necesidad de diagnosticar las diferentes oportunidades y desafíos que se presentan ante las personas con discapacidad para conocer su realidad y el entorno en el cual se desenvuelven en las instituciones de formación técnica profesional, a fin de lograr su desarrollo integral. Entre las características principales de los estudiantes con capacidades específicas, se observa que tienen poca participación en actividades sociales, son limitados, afectando su esfuerzo, dedicación y por ende su rendimiento académico. Escalante et al. (2022) manifiestan “La inclusión educativa crea una reseña pertinente para que todo individuo tenga acceso a la educación”. Sin embargo, en las instituciones existen diversos inconvenientes que se diagnostican como la falta de instalaciones, que son prioritarias para las personas con capacidades específicas dependiendo de su grado de complejidad. En algunas instituciones educativas de formación técnico profesional, carecen de rampas, baños accesibles, no existen ascensores y la falta de señalización adecuada entre otros aspectos. Con respecto a los recursos y materiales educativos, estos son insuficientes, ya que carecen de materiales y libros. Con respecto a la

tecnología, es necesario el uso de softwares especializados y braille. La asistencia de profesionales capacitados que puedan apoyar y acompañar en el proceso de la asistencia inclusiva educativa es limitada. Granada et al. (2020) manifiestan “Un elemento que emerge con relevancia es la actitud del profesorado hacia la inclusión educativa, pues esta puede facilitar la implementación o puede constituirse en una barrera para el aprendizaje y la participación del alumnado”. Estos inconvenientes limitan sus competencias técnicas y profesionales, afectando sus emociones, sus estados de ánimo, reduciendo sus potencialidades para destacar en el ámbito laboral.

En algunos casos pueden abandonar sus estudios por la falta de apoyo para alcanzar sus ideales y propósitos profesionales. El interés de aprender sobre la inclusión laboral es bastante preocupante, ya que su desconocimiento vulnera múltiples derechos de las personas con capacidades específicas, resultando en casos de discriminación en el acceso a puestos de trabajo, esto puede deberse a prejuicios que están arraigados en la sociedad y que perciben a estas personas como menos capaces y productivas, por ende, limitando sus oportunidades laborales. Sumando a esta problemática muchos lugares de trabajo no cuentan con adaptaciones para ingresos y salidas de personas con discapacidad física o descripción en braille en puerta de ingresos y pasillos, dificultando la participación en igualdad de condiciones y limitándolos aún más. Según las estadísticas del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) (2023) se encuentran registradas en el Ecuador 215.156 personas que representan un 44,87% con discapacidad física y 108.957 personas representando el 23,35% con discapacidad intelectual. Datos proporcionados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (2020) mencionan que “El 70% de las personas con discapacidad activa en capacidad de trabajar se encuentran comprendidas en un rango etario entre los 26 a los 54 años. El 65% de las personas con discapacidad activas laboralmente corresponde al género masculino y el 35% al género femenino. El 56% de las personas con discapacidad activas laboralmente tienen

discapacidad física, 16% discapacidad auditiva, 14% discapacidad visual, 9% discapacidad intelectual y el 3% tienen discapacidad psicosocial". Por lo tanto, el Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades considera relevante que el empleador por cada veinticinco (25) trabajadores debe contratar (1) una persona con discapacidad. Tanto empleadores y empleados tienen un escaso conocimiento sobre los derechos y beneficios que tienen las personas con capacidades específicas en el campo laboral generando posibles casos de discriminación y exclusión.

En general cuando se tiene una falta de acceso a una educación inclusiva holística y de calidad se verán limitadas varias oportunidades laborales en personas con capacidades específicas en un futuro ya que se dificultará su inserción laboral, esto tiene un sinnúmero de factores que van desde el desconocimiento hasta casos de discriminación y vulneración. Sáenz et al. (2021) manifiestan "Las instituciones educativas tienen que prevalecerse del marco legal para así tomar acción en la integración educativa, la creación de organizaciones que lleven datos oficiales para el procesamiento sistemático de la implementación de la inclusión en la educación superior actual". Con respecto a la revisión de documentos normativos es importante el asesoramiento y capacitación sobre las disposiciones legales que se deben cumplir de forma objetiva en las instituciones de FTP en cuanto al apoyo a los estudiantes con capacidades específicas, se debe cumplir con los reglamentos internos en orden. Además, en la enseñanza y aprendizaje se deben conocer las adaptaciones del plan curricular con el acompañamiento de profesionales en psicología, entre otros tipos de auditorías, a fin de implementar las respectivas orientaciones. Ya que actualmente existen casos de anomalías, problemas e inconsistencias encontradas debido a la falta de políticas inclusivas. Finalmente, es necesario realizar mayor investigación en materia de inclusión dentro de la FTP, de esta manera se podrá llegar a mejores estándares de inclusividad con resultados viables para la solvencia de las buenas prácticas educativas y la empleabilidad para el desarrollo económico y social.

Materiales y métodos

La recolección de datos de la investigación se realizó bajo un enfoque mixto de carácter cuantitativo y cualitativo, para ello se realizó la operacionalización de las variables con sus diferentes dimensiones y respectivos indicadores e ítems. Por consiguiente, el alcance del estudio es descriptivo y explicativo por las causas y antecedentes de la formación técnica profesional inclusiva y su influencia en la empleabilidad al mercado, además se implementó el diseño no experimental transversal, sin alteración en las variables de la investigación.

Con respecto al método teórico se realizó una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre formación técnica profesional, inclusión educativa, y empleabilidad. Esto incluye estudios previos, teorías educativas, socioeconómicas y políticas públicas relevantes. El marco teórico del estudio define y explica los conceptos clave de inclusión, equidad y empleabilidad en el contexto de la formación técnica profesional. Por medio del método empírico se llevó a cabo entrevistas en profundidad y grupos focales con estudiantes, docentes, administradores educativos y empleadores.

Estas técnicas cualitativas complementan la comprensión de las barreras y facilitadores percibidos de la inclusión en la formación técnica. Se diseñaron y distribuyeron encuestas sobre una muestra representativa de estudiantes y graduados de programas de formación técnica para recopilar datos cuantitativos sobre sus experiencias educativas y efectos en el ámbito laboral. Se seleccionaron y analizaron estudios de caso de instituciones educativas que han implementado programas de formación técnica inclusiva exitosamente.

A través de métodos matemáticos y estadística descriptiva se analizaron los datos recolectados a través de encuestas. Esto incluye la identificación de tendencias y patrones en los datos. Se compararon los resultados de empleabilidad entre graduados de programas inclusivos y no inclusivos para evaluar el impacto de la inclusión en las oportunidades laborales.

Se emplearon métodos de regresión para analizar la relación entre la inclusión en la formación técnica y la empleabilidad, controlado por variables sociodemográficas y económicas. Con respecto a la población, se consideró un número de 80 docentes que forman parte del programa de formación técnica profesional, cuya información se procesó como una muestra aleatoria simple.

Finalmente, la propuesta pedagógica, producto de esta investigación fue sometida a un proceso de validación teórica bajo la técnica de IADOV. Esta se aplicó a través de una encuesta a 10 docentes que laboran en el área de formación técnica profesional, dicha encuesta permitió examinar el grado de aplicabilidad de la propuesta producto de esta investigación. La siguiente sección detalla el resultado del cálculo del índice de satisfacción grupal.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems de la encuesta	Nivel de medición
Formación técnica profesional inclusiva	Políticas y recursos	Diversidad e Inclusión	1-2	Escala politómica ordinal
	Fomento a la inclusión	Capacitación desarrollo	3-4	
	Currículo y métodos de enseñanza	Educación inclusiva	5-6-7	
	Programas de FTP	Formación de docentes	8-9	
Empleabilidad en el mercado laboral	Tasa de empleo inclusiva	Diversidad en la contratación	10-11-12-13	
	Mercado laboral	Inserción laboral	14-15-16	

El desarrollo de la encuesta se basó en las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de operacionalización de variables. Esto con el objetivo de dar lugar a las tabulaciones de

las respuestas generadas en las encuestas, y con ello fundamentar el razonamiento bajo el cual se analizan dichas respuestas. De esa forma fue posible examinar la situación educativa del grupo estudiantil con necesidades específicas como sujeto de esta investigación, y en función de aquello determinar la necesidad de preparación de los docentes para mermar casos de discriminación en el acceso a puestos de trabajo para jóvenes con discapacidad tanto física como intelectual.

Análisis de Resultados y discusión

En función de la tabulación de los datos recolectados a través de las encuestas fue posible la identificación de la información más importante sobre el grupo de interés. Con el uso de este instrumento fue posible determinar la frecuencia con que se repiten las opiniones y percepciones de la muestra seleccionada con relación a la formación técnica profesional (FTP) y tanto su nivel de inclusividad, como su influencia en la empleabilidad en el mercado laboral, a fin de que los estudiantes con necesidades específicas de todos los segmentos sociales logren vincularse a actividades económicas sobre un plano laboral inclusivo.

Los resultados de la evaluación de la formación técnica profesional inclusiva en la dimensión de políticas y recursos revelan una percepción predominantemente negativa o indiferente sobre el cumplimiento de las políticas institucionales de fomento a la inclusión educativa. Según la Figura 1 (ítem 1), el 31% de los encuestados está en desacuerdo con que estas políticas se cumplan, seguido de un 24% que se mantiene neutral, un 20% de acuerdo, un 18% que se muestra indiferente y solo un 8% está totalmente de acuerdo.

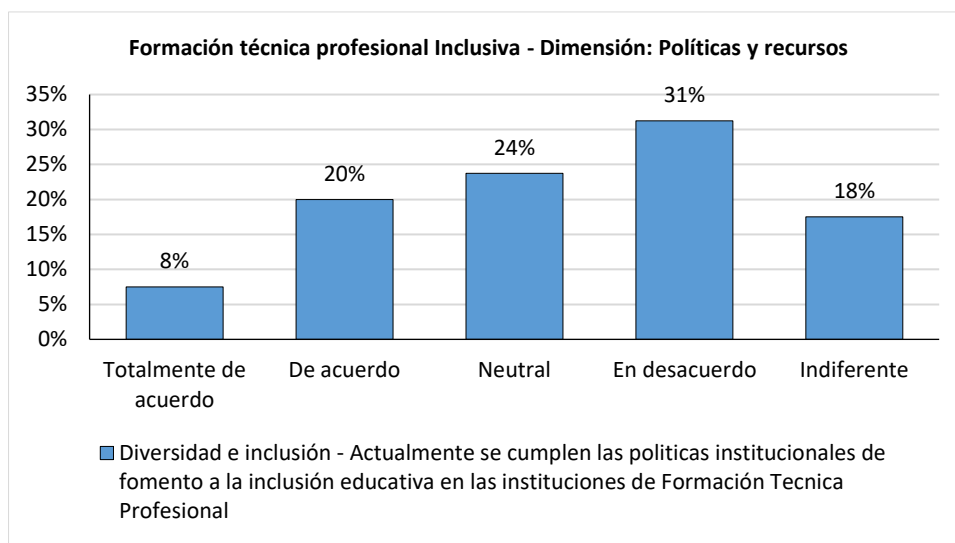
Estos hallazgos sugieren la necesidad de una revisión profunda de las estrategias actuales de inclusión en las instituciones de formación técnica profesional. Estudios previos han evidenciado que la percepción de inclusión en entornos educativos está estrechamente relacionada con la claridad y aplicabilidad de las políticas institucionales. Por ejemplo, según

Ainscow (2020), la inclusión efectiva en instituciones educativas requiere una implementación coherente de políticas acompañadas de recursos adecuados y formación docente. Del mismo modo, Booth y Ainscow (2011) destacan que la percepción de inclusión mejora cuando las instituciones integran estrategias participativas con la comunidad educativa, asegurando la visibilidad y accesibilidad de las políticas.

En el contexto de la educación técnica, investigaciones como la de UNESCO (2021) han identificado que los esfuerzos para promover la inclusión en este nivel educativo suelen enfrentar desafíos debido a la falta de recursos específicos y la ausencia de mecanismos efectivos de monitoreo y evaluación. Además, estudios en América Latina (García-Huidobro & Corvalán, 2019) han subrayado la importancia de generar un compromiso institucional que trascienda la formulación de políticas y se traduzca en acciones concretas para garantizar su cumplimiento y mejorar la percepción de los estudiantes.

Dado lo anterior, se recomienda realizar un análisis detallado de las razones detrás de la insatisfacción manifestada por los encuestados. Esto implica llevar a cabo consultas directas con estudiantes y docentes, evaluar la asignación de recursos para la inclusión y desarrollar estrategias comunicativas que refuercen la comprensión y apropiación de las políticas por parte de la comunidad educativa. Además, sería pertinente considerar modelos exitosos de otras instituciones que han logrado avances significativos en inclusión, con el fin de adaptar sus mejores prácticas al contexto de la formación técnica profesional.

Figura 1. Formación técnica profesional inclusiva. Políticas y recursos: Diversidad e inclusión (ítem 1)



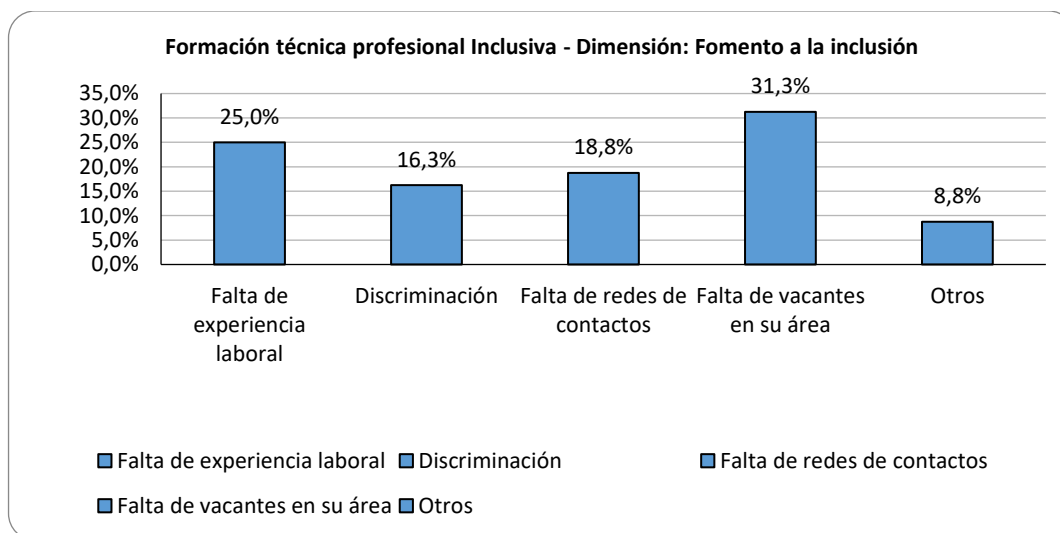
Dentro de la misma variable de formación técnica profesional inclusiva, en su dimensión de fomento a la inclusión, en su indicador de capacitación y desarrollo. El ítem 4 (figura 2) evalúa qué barreras se les puede presentar a las personas con capacidades específicas al buscar empleo después de su formación técnica profesional. Según los datos de la encuesta el 31,3% de los encuestados manifiestan falta de vacantes en su área, el 25% falta de experiencia laboral, el 18,8% falta de redes de contactos, 16,3% discriminación, 8,8% otros. Los resultados indican que la mayoría de estas instituciones tienen una percepción negativa o indiferente de las políticas institucionales de inclusión educativa. Se requiere una revisión de las estrategias para entender las causas de la insatisfacción, promover un mayor compromiso y modificar las políticas para que sean más eficientes, inclusivas y comunicadas de manera clara a toda la comunidad educativa.

Los resultados de la evaluación de la formación técnica profesional inclusiva en la dimensión de fomento a la inclusión muestran que los egresados enfrentan múltiples barreras al ingresar al mercado laboral. Según la Figura 2 (ítem 4), el 31.3% de los encuestados señala la

falta de vacantes en su área como la principal barrera, seguida por la falta de experiencia laboral (25%), la ausencia de redes de contactos (18.8%) y la discriminación (16.3%). Un 8.8% menciona otras razones. Estos resultados reflejan una problemática estructural en la inserción laboral de los egresados de formación técnica profesional, especialmente para aquellos con capacidades específicas. La literatura ha señalado que la falta de oportunidades laborales en el área de formación es una de las principales dificultades que enfrentan los egresados de educación técnica y vocacional (UNESCO, 2021). Además, estudios como los de Busemeyer y Trampusch (2012) destacan que los sistemas de formación técnica requieren una mayor articulación con el sector productivo para asegurar la empleabilidad de sus graduados. En cuanto a la falta de experiencia laboral, investigaciones previas han identificado la importancia de la formación dual y las prácticas preprofesionales como mecanismos clave para mejorar la transición de los egresados al mundo laboral (Ryan, 2019). La ausencia de redes de contacto también se ha señalado como un factor limitante en la empleabilidad de los jóvenes, ya que el capital social juega un rol fundamental en el acceso a oportunidades laborales (Granovetter, 1995).

Por otro lado, la discriminación sigue siendo una barrera significativa para ciertos grupos, especialmente personas con discapacidad, mujeres en sectores masculinizados y minorías étnicas. De acuerdo con estudios de la OIT (2021), la discriminación en el acceso al empleo persiste a nivel global, lo que subraya la necesidad de políticas más efectivas de inclusión y sensibilización en el ámbito laboral. Dado este panorama, es fundamental que las instituciones de formación técnica implementen estrategias que mejoren la empleabilidad de sus egresados. Esto incluye fortalecer los programas de pasantías y formación dual, crear vínculos más sólidos con el sector productivo, fomentar el desarrollo de redes de contacto profesional y reforzar políticas de sensibilización contra la discriminación. Además, se requiere un monitoreo constante de las políticas de inclusión laboral para asegurar que respondan de manera efectiva a las necesidades del mercado y de los egresados.

Figura 2. Formación técnica profesional inclusiva. Fomento a la inclusión: Capacitación y desarrollo (ítem 4).



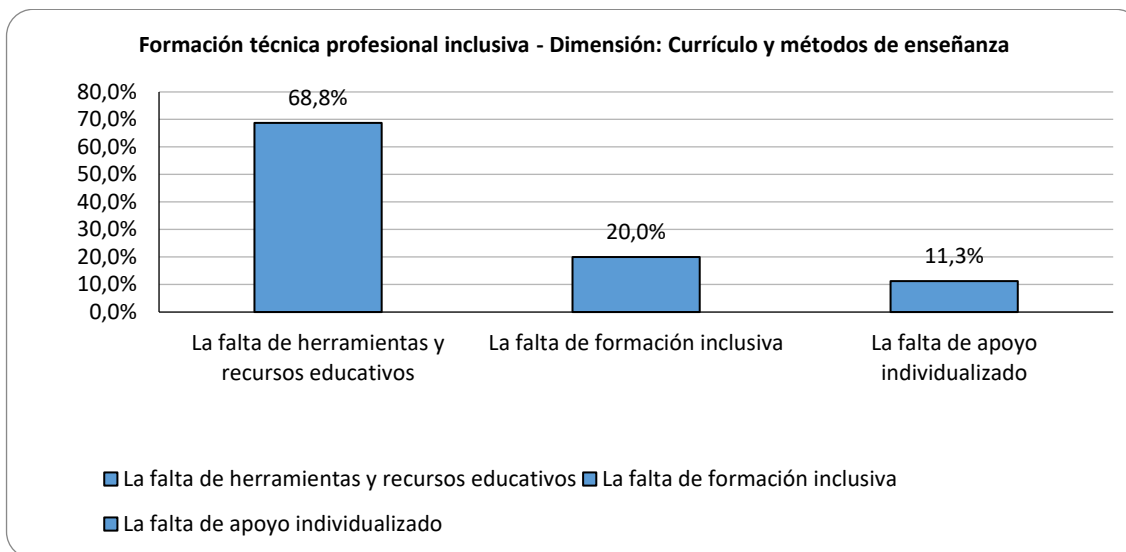
La dimensión de currículo y métodos de enseñanza en la formación técnica profesional inclusiva presenta barreras significativas para la implementación de un currículo accesible para personas con capacidades específicas. De acuerdo con la Figura 3 (ítem 6), el principal obstáculo señalado por los encuestados es la falta de herramientas y recursos educativos (68.8%), seguido por la falta de formación inclusiva (20%) y la falta de apoyo individualizado (11.3%). Estos hallazgos reflejan un problema estructural en la educación técnica profesional, donde la disponibilidad de recursos y herramientas es un factor clave para garantizar la inclusión. Investigaciones previas han evidenciado que la falta de materiales accesibles, infraestructura adaptada y tecnologías de apoyo es una de las principales barreras en la educación inclusiva (UNESCO, 2021). En este sentido, estudios como los de Florian y Spratt (2013) destacan que un currículo inclusivo debe estar respaldado por recursos adecuados que permitan la participación equitativa de todos los estudiantes.

La falta de formación inclusiva también representa un desafío significativo. Según Forlin (2010), la capacitación de los docentes es fundamental para la implementación de prácticas inclusivas efectivas, ya que influye directamente en la capacidad de los educadores para adaptar

sus métodos de enseñanza y utilizar estrategias pedagógicas diferenciadas. En contextos de formación técnica, la enseñanza inclusiva no solo implica modificaciones curriculares, sino también la integración de metodologías activas y herramientas tecnológicas que permitan la participación de estudiantes con diversas necesidades. Por último, la falta de apoyo individualizado (11.3%) pone de manifiesto la necesidad de un enfoque más personalizado en la educación inclusiva. De acuerdo con Ainscow (2019), los sistemas educativos que han logrado avances en inclusión han priorizado el desarrollo de programas de tutoría y acompañamiento, asegurando que cada estudiante reciba la atención y el apoyo necesarios para su aprendizaje. Es importante considerar un enfoque integral que combine la mejora de infraestructura y materiales, la capacitación continua de docentes y la creación de programas para satisfacer las necesidades de todos los estudiantes.

Figura 3. Formación técnica profesional inclusiva. Currículo y métodos de enseñanza:

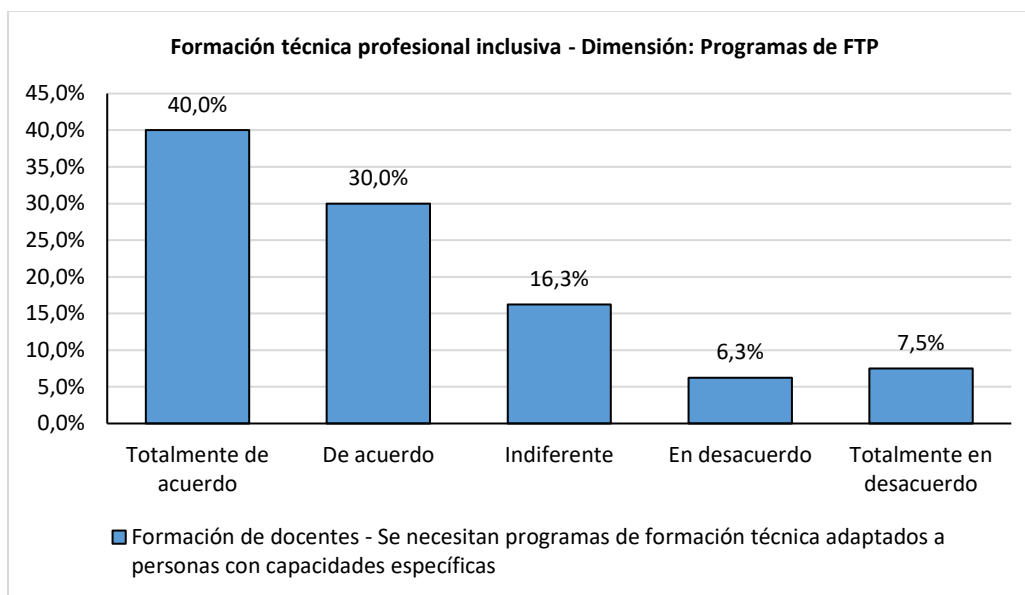
Educación inclusiva (ítem 6)



Los resultados obtenidos de la evaluación de la formación técnica profesional inclusiva en su dimensión de programas de formación técnica profesional muestran que la mayoría de los encuestados reconoce la necesidad de programas específicos adaptados para personas con capacidades específicas. De acuerdo con la Figura 4 (ítem 6), el 40% de los encuestados está

totalmente de acuerdo con la necesidad de dichos programas, mientras que el 30% está de acuerdo, un 16.3% se muestra indiferente, y un 13.8% se opone parcial o totalmente a esta necesidad. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los encuestados apoya la idea de programas adaptados, aún existe un porcentaje considerable que no tiene una postura clara o está en desacuerdo, lo que indica un área de mejora en términos de visibilidad, accesibilidad y eficacia de los programas de formación técnica adaptados. La literatura sobre educación inclusiva coincide en que, para que los programas de formación técnica sean verdaderamente efectivos, es necesario que los docentes reciban formación específica que los habilite para adaptar sus métodos de enseñanza a las necesidades de todos los estudiantes, incluyendo aquellos con capacidades específicas. Estudios como los de Ainscow (2020) subrayan que una educación técnica inclusiva requiere no sólo de programas adaptados, sino también de la capacitación continua de los docentes, que les permita utilizar metodologías y recursos que favorezcan la participación activa de los estudiantes con discapacidad. De igual manera, UNESCO (2021) destaca que la falta de formación específica para docentes en programas inclusivos limita la capacidad de las instituciones para garantizar que todos los estudiantes puedan acceder a una educación equitativa y de calidad. Por otro lado, Florian y Spratt (2013) sugieren que los programas de formación técnica adaptados deben ser diseñados de manera flexible, con el objetivo de responder a las diversas necesidades de los estudiantes. Esto implica no solo la adaptación de los contenidos, sino también la implementación de herramientas pedagógicas innovadoras y el uso de tecnologías de apoyo, que permitan la inclusión efectiva de estudiantes con capacidades específicas en el entorno educativo.

Figura 4. Formación técnica profesional inclusiva. Programas FTP: Formación de docentes (ítem 8)

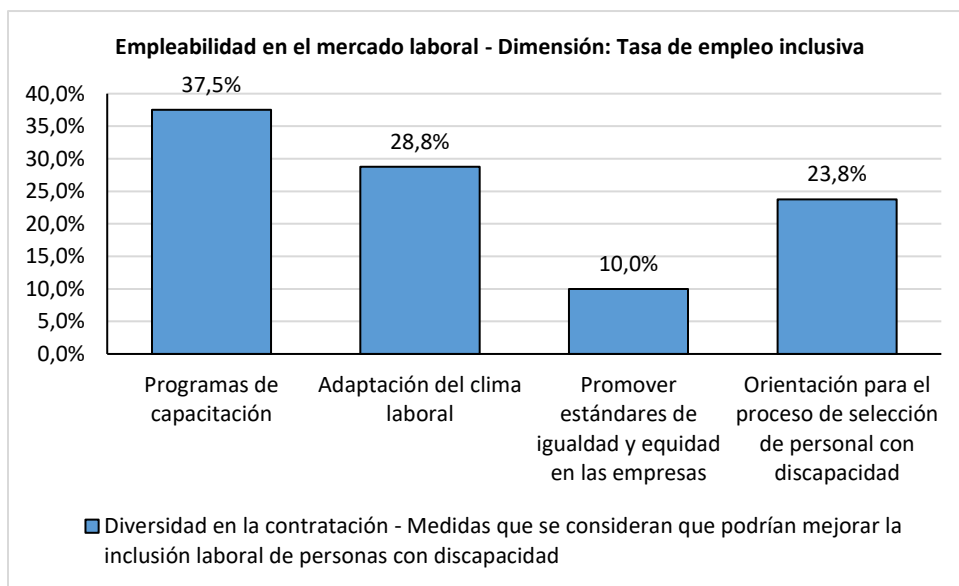


La inclusión laboral de personas con discapacidad es un componente fundamental de la equidad en el mercado laboral. De acuerdo con los resultados presentados en la Figura 5 (ítem 10), los encuestados identifican los programas de capacitación como la principal medida para mejorar la inclusión laboral (37.5%), seguidos por la adaptación del clima laboral (28.8%), la orientación en el proceso de selección de personal con discapacidad (23.8%) y la promoción de estándares de igualdad y equidad en las empresas (10%). Estos hallazgos reflejan una actitud favorable hacia la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo que sugiere que el entorno es receptivo a la implementación de políticas inclusivas. Sin embargo, también evidencian la necesidad de un enfoque estructurado para abordar las barreras que aún persisten en la contratación y retención de estos trabajadores. Según Schur et al. (2014), los programas de capacitación específicos permiten a los trabajadores con discapacidad mejorar sus habilidades y adaptarse a las exigencias del mercado laboral. En este sentido, iniciativas de formación técnica accesible han demostrado ser una estrategia efectiva para reducir la brecha de empleabilidad. Por otro lado, la adaptación del clima laboral es esencial para garantizar que

las personas con discapacidad puedan desempeñarse en condiciones óptimas. Estudios como los de Hernandez et al. (2008) resaltan que un entorno de trabajo inclusivo no solo mejora el desempeño laboral de estos empleados, sino que también aumenta la productividad general de las empresas, al fomentar un ambiente diverso y respetuoso.

La orientación en los procesos de selección es otra medida clave para mejorar la tasa de empleo inclusiva. De acuerdo con Lindstrom et al. (2011), muchas personas con discapacidad enfrentan barreras significativas durante las etapas de reclutamiento y selección debido a prejuicios, falta de accesibilidad en los procesos de contratación y desconocimiento por parte de los empleadores sobre cómo evaluar su potencial. Finalmente, la promoción de estándares de igualdad y equidad en las empresas es una medida fundamental, aunque en este estudio recibió un menor respaldo (10%). Investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) han demostrado que las políticas empresariales que fomentan la equidad no solo benefician a los empleados con discapacidad, sino que también fortalecen la reputación y el compromiso social de las organizaciones.

Figura 5. Empleabilidad en el mercado laboral. Tasa de empleo inclusiva: Diversidad en la contratación (ítem 10)

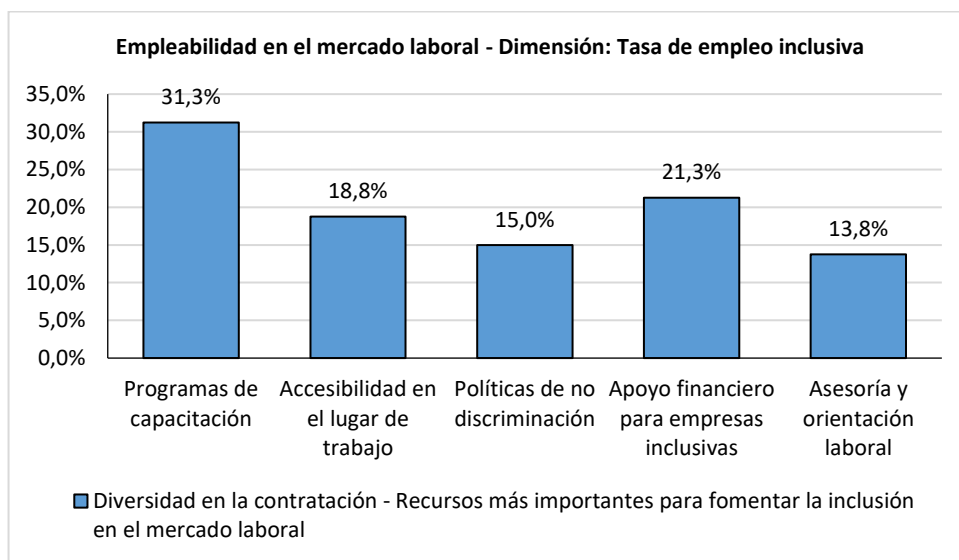


La inclusión en el mercado laboral requiere una combinación de recursos y estrategias que faciliten el acceso y la permanencia de personas con discapacidad en entornos de trabajo. Según los resultados presentados en la Figura 6 (ítem 13), los encuestados identifican los programas de capacitación como el recurso más importante para fomentar la inclusión laboral (31.3%), seguidos por el apoyo financiero para empresas inclusivas (21.3%) y la accesibilidad en el lugar de trabajo (18.8%). Además, un 15% considera clave la implementación de políticas de no discriminación, mientras que un 13.8% destaca la importancia de la asesoría y orientación laboral. Estos hallazgos indican que la capacitación es vista como un pilar fundamental para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad, lo que coincide con estudios previos que resaltan la formación como un factor clave para la inserción laboral de grupos en situación de vulnerabilidad (Schur et al., 2014).

La capacitación no solo permite a las personas con discapacidad desarrollar habilidades técnicas y profesionales, sino que también facilita su integración en el mercado laboral, promoviendo su autonomía y competitividad. Por otro lado, el apoyo financiero a empresas inclusivas es identificado como un factor relevante. Esto coincide con estudios como los de Hernandez et al. (2008), que señalan que los incentivos económicos pueden motivar a las empresas a contratar personas con discapacidad, especialmente en sectores donde existen barreras estructurales para la adaptación de los espacios de trabajo. La accesibilidad en el lugar de trabajo (18.8%) es otro recurso clave. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), las empresas que implementan ajustes razonables en sus instalaciones y tecnologías de apoyo logran mejorar la productividad y satisfacción laboral de sus empleados con discapacidad, reduciendo además las tasas de rotación y ausentismo. En cuanto a las políticas de no discriminación (15%), diversos estudios han evidenciado que la implementación de normativas claras para evitar sesgos en la contratación y el trato dentro de las empresas es esencial para garantizar una inclusión real y efectiva (Lindstrom et al., 2011). Sin embargo, en algunos

contextos, la falta de cumplimiento efectivo de estas normativas sigue siendo un desafío. Finalmente, la asesoría y orientación laboral (13.8%) es un aspecto que, aunque menos priorizado en comparación con otros factores, es crucial para facilitar la transición de las personas con discapacidad al empleo formal. Estudios como los de Burchardt (2005) destacan que la orientación laboral ayuda a reducir la brecha de información entre empleadores y potenciales empleados con discapacidad, permitiendo un mejor ajuste entre las competencias del trabajador y las demandas del mercado.

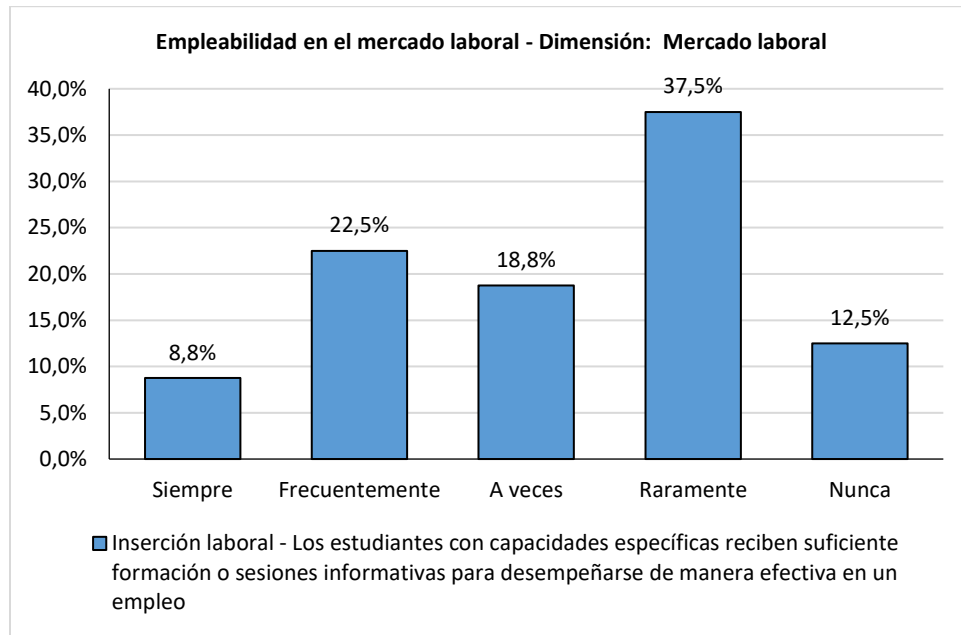
Figura 6. Empleabilidad en el mercado laboral. Tasa de empleo inclusiva: Diversidad en la contratación (ítem 13).



La formación y orientación para la inserción laboral de estudiantes con capacidades específicas es un factor determinante para su éxito en el mercado laboral. Los resultados presentados en la Figura 7 (ítem 14) muestran que una mayoría del 37.5% de los encuestados considera que estos estudiantes raramente reciben suficiente formación o sesiones informativas para desempeñarse de manera efectiva en un empleo. Solo un 22.5% menciona que esto ocurre frecuentemente, mientras que un 18.8% señala que sucede a veces. En el extremo positivo, únicamente un 8.8% indica que estos programas se implementan siempre, mientras que un

12.5% afirma que nunca reciben este tipo de apoyo. Estos hallazgos evidencian una deficiencia significativa en la capacitación y orientación para la transición al mercado laboral de personas con discapacidad, lo que puede impactar negativamente en sus oportunidades de empleo y en la sostenibilidad de su participación en el ámbito laboral. La falta de preparación específica puede generar barreras adicionales, como la dificultad para adaptarse a los entornos de trabajo y la falta de confianza de los empleadores en la contratación de estos trabajadores. Diversos estudios han señalado que la transición efectiva de la educación al empleo para personas con discapacidad depende en gran medida de programas de formación adecuados y de estrategias de acompañamiento. Según Carmona V.R. (2019), los programas de capacitación vocacional adaptados han demostrado ser altamente efectivos para mejorar la tasa de empleo de personas con discapacidad, especialmente cuando incluyen prácticas laborales supervisadas y mentorías personalizadas. Asimismo, Lindstrom et al. (2011) encontraron que la falta de información y formación específica durante la etapa educativa es una de las principales razones por las cuales las personas con discapacidad experimentan dificultades en la inserción laboral. La ausencia de orientación profesional y la escasez de programas de empleo inclusivo contribuyen a perpetuar la exclusión en el ámbito laboral. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) destaca que los programas de formación y orientación deben diseñarse en conjunto con los sectores productivos, asegurando que los estudiantes con discapacidad adquieran habilidades alineadas con las demandas del mercado. La implementación de estrategias como la formación dual (educación y prácticas laborales simultáneas) ha demostrado ser una de las medidas más eficaces para reducir la brecha de empleabilidad en este grupo poblacional.

Figura 7. Empleabilidad en el mercado laboral. Mercado laboral: Inserción laboral (ítem 14).



Propuesta de estrategia pedagógica

La inclusión en la formación técnica profesional (FTP) es un factor determinante para mejorar la empleabilidad de personas con capacidades específicas. Sin embargo, existen barreras estructurales que dificultan su acceso y permanencia en el mercado laboral. Por ello, es fundamental el diseño de estrategias pedagógicas que faciliten un aprendizaje equitativo, accesible y pertinente. En respuesta a los hallazgos del presente estudio se ha desarrollado una propuesta que busca fortalecer la calidad educativa en la FTP mediante el diseño de un modelo pedagógico inclusivo basado en formación docente, adaptación curricular, accesibilidad a recursos educativos y vinculación con el sector productivo.

Tabla 2. Propuesta de estrategia pedagógica

Estrategia Pedagógica para la Inclusión en la Formación Técnica Profesional	
Objetivos de la estrategia	-Fortalecer la formación de docentes en metodologías inclusivas. -Diseñar currículos accesibles y adaptados a las necesidades de los estudiantes con discapacidad. -Mejorar la disponibilidad y el acceso a recursos educativos inclusivos. -Facilitar la transición de los egresados con capacidades específicas al mercado laboral mediante alianzas estratégicas.
Componentes de la estrategia	
1. Formación Docente en Inclusión Educativa	-Implementar programas de capacitación continua en educación inclusiva.
	-Desarrollar talleres sobre adaptaciones curriculares y metodologías activas.
	-Fomentar el uso de tecnologías de apoyo y herramientas de aprendizaje accesibles.
2. Adaptación Curricular y	-Diseñar currículos flexibles con ajustes razonables para estudiantes con discapacidad.
3. Metodologías de Enseñanza	-Aplicar estrategias de enseñanza diferenciadas y personalizadas.
	-Incorporar materiales didácticos accesibles (braille, audiolibros, software especializado).
4. Infraestructura y Recursos Educativos Inclusivos	-Garantizar la accesibilidad física en las instalaciones educativas.

	-Dotar de recursos tecnológicos para la inclusión (software de lectura, herramientas digitales adaptadas).
	-Desarrollar bibliotecas virtuales accesibles con material didáctico inclusivo.
5. Evaluación y seguimiento	-Aplicar encuestas a docentes y estudiantes para medir el impacto de la estrategia.
	-Implementar indicadores de inclusión y empleabilidad para evaluar avances.
	-Realizar ajustes periódicos en base a los resultados obtenidos.
Resultados esperados	-La implementación de esta estrategia pedagógica contribuirá a fortalecer la inclusión en la formación técnica profesional y mejorar la empleabilidad de estudiantes con discapacidad. -La articulación entre formación docente, adaptación curricular, accesibilidad a recursos y vinculación laboral permitirá avanzar hacia un modelo educativo más equitativo y efectivo.

Esta propuesta de estrategia pedagógica pasó por un proceso de validación teórica utilizando la técnica de IADOV. El Índice de Satisfacción General (ISG) de IADOV dio como resultado 0.1. Esto evidencia una percepción contradictoria e indefinida sobre la estrategia pedagógica para la formación técnica profesional inclusiva. El 70% de las respuestas se marcan como “contradictorias” y el 20% muestra una tendencia positiva, esto sugiere la necesidad de una muestra implementativa de la propuesta que manifieste ante los docentes la efectividad de la estrategia para abordar las necesidades inclusivas en la educación técnica. La falta de consenso puede deberse a la necesidad de implementación de la propuesta, así como la falta de formación específica en los docentes o ausencia de recursos adaptados para estudiantes con discapacidad. Dado este escenario, resulta imperativo realizar ajustes metodológicos, como

mejorar la capacitación docente en inclusión, fortalecer la adaptación de los currículos y garantizar recursos accesibles para la enseñanza. Asimismo, se recomienda profundizar en estudios cualitativos que identifiquen barreras específicas para una educación inclusiva y que permitan la generación de alternativas de estrategia adicionales para mejorar la efectividad en la práctica educativa. Entre los módulos escogidos por los docentes encuestados como los más relevantes, están las asignaturas de física (20.83%), química (20.83%), matemática (16.67%), biología (16.67%). Mismas que sostienen un alto grado de prevalencia sobre las demás materias. El remanente se divide entre informática (12.5%), historia (8.33%) y geografía (4.17%).

Conclusiones

Basado en los hallazgos de este estudio se puede concluir que existen deficiencias en la implementación de políticas inclusivas, ya que a pesar de los esfuerzos realizados para fomentar la inclusión en la formación técnica profesional (FTP), la percepción general de los encuestados indica que las políticas de diversidad e inclusión aún no se cumplen de manera efectiva. La falta de estrategias claras y recursos adecuados sigue siendo un desafío para la equidad en el acceso y permanencia en estos programas educativos. Esto nos lleva a detectar barreras en la empleabilidad de estudiantes con capacidades específicas, esto se observa en Los egresados de programas técnicos que enfrentan múltiples obstáculos para ingresar al mercado laboral, entre ellos, la falta de vacantes en su área de formación, la escasez de redes de contacto y la discriminación. Estos factores limitan significativamente sus oportunidades de empleo, lo que resalta la necesidad de estrategias que fortalezcan la transición de la educación técnica al trabajo. Por otra parte, se detectan deficiencias en el currículo y métodos de enseñanza, esto se manifiesta con la falta de herramientas y recursos educativos accesibles como el principal obstáculo para implementar un currículo inclusivo. Además, la formación inclusiva para docentes sigue siendo insuficiente, lo que impide la adopción de metodologías que atiendan las necesidades de los estudiantes con discapacidad. Estos hallazgos apuntan a la necesidad de

fortalecer la formación docente, esto se manifiesta en la mayoría de los encuestados ya que consideran que los programas de formación docente deben adaptarse a las necesidades de estudiantes con capacidades específicas. Sin embargo, aún existe una falta de visibilidad y accesibilidad de estos programas, lo que sugiere la necesidad de mayor capacitación y concienciación en la enseñanza inclusiva.

Paralelamente, es importante considerar la capacitación y el apoyo financiero para la inclusión laboral. Los programas de capacitación son percibidos como el recurso más importante para fomentar la empleabilidad de personas con discapacidad, seguidos por el apoyo financiero a empresas inclusivas. Esto sugiere que las políticas públicas deben enfocarse tanto en la formación de los trabajadores como en incentivos para los empleadores que fomenten la diversidad en el entorno laboral. Pasando al plano del mercado laboral, se encuentran deficiencias en la orientación para la inserción laboral. Esto se manifiesta en el alto porcentaje de encuestados que considera que los estudiantes con capacidades específicas raramente reciben suficiente formación o sesiones informativas para desempeñarse en el empleo. Esto indica una carencia en la orientación profesional y la falta de programas estructurados que faciliten la inserción laboral de estos grupos. Por ello es necesario un enfoque integral para la inclusión laboral, para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad, es fundamental implementar un modelo de formación técnica profesional que incluya infraestructura accesible, docentes capacitados, apoyo individualizado y políticas de no discriminación. Finalmente, es recomendable para futuras investigaciones continuar explorando estrategias para la mejora de la inclusión en la formación técnica profesional y en el mercado laboral, con especial énfasis en el impacto de las políticas públicas y la efectividad de los programas de inserción laboral. Es importante considerar que la propuesta generada por este estudio fue teóricamente validada con la técnica de IADOV, cuyos resultados apuntan a una significativa efectividad si se desea llevar la propuesta a una fase de implementación.

REFERENCIAS

- Ainscow, M. (2020). *Promoting inclusion and equity in education: Lessons from international experiences*. Routledge.
- Asamblea Constituyente Del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93.
- Booth, T., & Ainscow, M. (2011). *The Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools*. Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education.
- Burchardt, T. (2005). *The education and employment of disabled young people: Frustrated ambition*. Joseph Rowntree Foundation.
- Busemeyer, M. R., & Trampusch, C. (2012). *The political economy of collective skill formation*. Oxford University Press.
- Carmona, V. R. (2019). Eficacia de los modelos de rehabilitación vocacional y necesidades de soporte al empleo en personas con esquizofrenia= Efficacy of vocational rehabilitation models and employment support needs in people with schizophrenia.
- Castro Campos M. L. (2024). Reconocimiento de la otredad en los espacios formativos de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica: abordaje pedagógico y curricular. *Revista Actualidades Investigativas en*, Vol. 24(No 1), Pág. 1-19
- Clavijo Castillo R. G. Bautista-Cerro M. J. (2019). La educación inclusiva.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades -CONADIS. (2023). Obtenido de Disponible en <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Escalante Puma A. Villafuerte Álvarez C. A. Escalante Puma R. (2022). La inclusión en la Educación. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, Vol. 6(No. 25), Pág 1663 - 1678.
- Florian, L., & Spratt, J. (2013). *Enacting inclusion: A framework for interrogating inclusive practice*.
-

- European Journal of Special Needs Education, 28(2), 119-135.
- Forlin, C. (2010). *Teacher education for inclusion: Changing paradigms and innovative approaches*. Routledge.
- García-Huidobro, J., & Corvalán, J. (2019). *Educación inclusiva en América Latina: avances y desafíos*. Revista de Educación, 385(1), 47-66
- Granada Azcárraga M. Pomés Correa M. P. Sanhueza Henríquez S. (2020). Actitud de los profesores hacia la inclusión educativa. Papeles de Trabajo. Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers*. University of Chicago Press.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). *Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality, and retail administrators*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 20(3), 157-164.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (2020). *Estadísticas sobre la población con discapacidad y su participación en el mercado laboral en Ecuador*. IESS. <https://www.iesgob.ec>
- Lindstrom, L., Kahn, L., & Lindsey, P. (2011). *Transition to employment: Role of the family in career development*. Exceptional Children, 77(4), 423-438.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El futuro del trabajo y la inclusión laboral*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Disability Inclusion in the Workplace: Lessons from Employers*. Ginebra: OIT.
- Ryan, P. (2019). *The school-to-work transition: A cross-national perspective*. Cambridge University Press.
- Samaniego et al. (2024). Inclusión Educativa de Estudiantes con Discapacidades en Escuelas Públicas Ecuatorianas. *Ciencias Latinas Revista Multidisciplinar*, Volumen 8 (Número 2).
-

Sáenz Rodríguez J. S. Lozano Reinoso N. M. Arias Duque L. A. (2021). Limitantes de la Educación inclusiva y su incorporación en la formación profesional de la educación superior. Revista RECIMUNDO, Pág 275

Schur, L., Kruse, D., Blanck, P., & Blanck, P. (2014). *People with disabilities: Sidelined or mainstreamed?* Cambridge University Press.

UNESCO. (2021). *Educación técnica y formación profesional inclusiva: Avances y desafíos en la implementación de políticas*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://www.unesco.org>
