

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



EduTech

Asistencia tecnológica a la accesibilidad en la Educación Superior Virtual

(609785-EPP-1-2019-1-ES-EPPKA2-CBHE-JP)

Entregable 2.6

Guía práctica para la elaboración de cursos virtuales en el desarrollo de competencias para personas con discapacidad: enfoque desde la inclusión laboral

Versión 1.0

(Español)

19/02/2021

Este trabajo fue publicado con la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Licencia Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



HOJA DE APROBACIÓN

	Preparado por	Revisado por
Nombre / Universidad	Universidad del Azuay	Universidade Aberta (António M. Teixeira)
Fecha de aprobación		

HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción	Numeral	Responsable/Universidad
1.0	8-marzo- 2021	Versión inicial del entregable E2.6		Adriana León, Mónica Rodas
2.0	1 mayo-2021	Versión del entregable E2.6		Adriana León, Mónica Rodas
3.0	23-mayo-2021	Versión final entregable E2.6		Adriana León, Mónica Rodas, Fabián Carvajal, Carlos Guevara.
3.0	31-mayo-2021	Versión final entregable E2.6		Mónica Rodas, Adriana León, Fabián Carvajal, Carlos Guevara.
4.0	19-junio-2021	Versión final entregable E2.6		Mónica Rodas, Adriana León, Fabián Carvajal, Carlos Guevara.

Antes de usar este documento revise el listado de documentos y verifique que ésta es la última versión Entregable E2.6, V.1.0.

Tabla de contenido

RESUMEN.....	4
¿CÓMO LEER ESTA GUÍA?	5
INTRODUCCIÓN.....	7
OBJETIVOS	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos.....	10
GLOSARIO	11
MARCO CONCEPTUAL	12
Competencias.....	12
Discapacidad	14
Discapacidad Física	15
Discapacidad Intelectual.....	15
Discapacidad Visual	16
Discapacidad Auditiva	17
NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS	19
Necesidades generales que presentan los estudiantes con discapacidad.....	19
Necesidades respecto al desarrollo de competencias genéricas.....	21
DISEÑO Y CREACIÓN DE UN CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS: ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL.....	24
Introducción	24
Propuesta pedagógica del curso virtual en el desarrollo de competencias	25
Elementos de un curso virtual para el desarrollo de competencias laborales	29
Ejemplo práctico de la creación de un curso virtual en el desarrollo de competencias con enfoque desde la inclusión laboral	37
Ejemplo de una práctica de aprendizaje para el desarrollo de competencias genéricas con enfoque desde la inclusión laboral	39
AGRADECIMIENTOS	46

ANEXOS47
ANEXO 1: Rúbrica para la evaluación de competencias genéricas47
ANEXO 2: Rúbrica para la evaluación de la calidad del curso virtual63



RESUMEN

La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 26, literal 1 y 2 manifiesta “toda persona tiene derecho a una educación que garantice el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia, la amistad” (Naciones Unidas, 2015, p.54), para conseguirlo, los estados deben garantizar una educación equitativa, de calidad e inclusiva que promueva oportunidades de aprendizaje para todos, independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales.

Una adecuada formación educativa, es la clave para lograr un empleo digno y así erradicar la pobreza. Al respecto la declaración universal de derechos humanos en su artículo 23 manifiesta que “toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, sin discriminación alguna, a una remuneración justa que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana “(Naciones Unidas, 2015, p.48).

Uno de los colectivos que durante años ha sufrido exclusión, marginación y desigualdad en el acceso y participación educativa y laboral, es la población con discapacidad, por ello, es necesario centrar los esfuerzos para atenderlos, brindándoles una educación accesible de calidad que garantice el desarrollo de competencias, valores y actitudes necesarios para vivir y trabajar en un mundo con múltiples demandas. En este sentido, es importante considerar el uso de modalidades alternativas de educación, como la virtual que, apoyada en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, disminuye las barreras de participación y facilitan el acceso de los estudiantes con discapacidad a los diferentes aprendizajes. Estas características son particularmente explotadas en la modalidad virtual abierta.

El documento que se pone a consideración de los lectores, tiene como objetivo guiar a los docentes en el proceso de construcción de cursos virtuales con enfoque desde la inclusión laboral. Se parte de un marco conceptual sobre discapacidad y competencias, luego se abordan las competencias que tanto estudiantes, docentes como empleadores consideran pertinentes en la formación universitaria, posteriormente se presentan pautas para crear un curso virtual con enfoque desde la inclusión laboral. Por último, se presentan las rúbricas tanto para la valoración de competencias como para la evaluación de un curso virtual.

¿CÓMO LEER ESTA GUÍA?

Esta guía pretende ser un instrumento práctico, flexible y de uso simple que brinde al lector información general sobre el desarrollo de competencias genéricas en los estudiantes universitarios con discapacidad, además de proporcionar pautas para la creación de cursos virtuales en el desarrollo de estas competencias con un enfoque desde la inclusión laboral.

La guía presenta una introducción que contextualiza la situación laboral de las personas con discapacidad y la importancia de eliminar las barreras de la participación y aprendizaje para conseguir una educación en igualdad de condiciones para este colectivo. La guía tiene tres componentes principales:

1. En el primer componente se aborda el marco conceptual sobre las competencias, enfatizando en las genéricas o transversales comunes a todo tipo de titulación; se realiza una aproximación a los conceptos, clasificación y características de los estudiantes con discapacidad física, intelectual, visual y auditiva; se menciona al diseño universal de aprendizaje considerándolo como un diseño inclusivo, para todos y centrado en el ser humano que tiene como objetivo brindar igualdad de oportunidades para el aprendizaje; también se destaca la necesidad de la tutoría que permite acompañar y promover la formación de los estudiantes con discapacidad y por último se aborda de manera general la importancia de la accesibilidad, elemento que elimina las barreras digitales que pueden impedir el acceso a la formación de los alumnos con discapacidad. El conocimiento de estos aspectos puede ayudar al lector en la creación de un curso virtual en el desarrollo de competencias con enfoque desde la inclusión laboral.
2. En el segundo componente se exponen las necesidades de formación en competencias genéricas que tanto docentes, empleadores como estudiantes universitarios con discapacidad, consideran necesarias en su formación para una adecuada inserción laboral. Además, se dan a conocer las necesidades generales de la población universitaria con discapacidad.
3. En el tercer componente, se describe los aspectos básicos para el desarrollo de un curso virtual: introducción, Resultados/Objetivos de aprendizaje, metodología, recursos, prácticas de aprendizaje y evaluación; y se dan pautas generales para su implementación desde un enfoque de la inclusión laboral; también se ejemplifican la organización del curso virtual con sus componentes.

4. En el apartado anexos, se dan a conocer rúbricas para la evaluación de las competencias genéricas y para la valoración de los cursos virtuales.
5. El documento es una aproximación general a un tema complejo y extenso de lo que implica la formación virtual en competencias genéricas de los estudiantes con discapacidad, es flexible y puede ser adaptada a los requerimientos de cada institución de educación superior (IES).

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011) sostienen que “785 millones de personas (15,6%) de 15 años y más, viven con una discapacidad, de este total el 2,2% tiene dificultades muy significativas de funcionamiento” (p. 8). En América Latina al menos 85 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad (Organización Panamericana de la Salud y Banco Mundial, 2006).

El término discapacidad es referido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como aquel que engloba las deficiencias, limitaciones de la actividad y las restricciones para la participación de las personas. Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2006) en su libro [Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad](#) y su Protocolo Facultativo (CDPD), señalan:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (p.4).

En la discapacidad se relacionan e interactúan aspectos de salud, personales y sistémicos, por lo tanto, la discapacidad no es consecuencia única de la deficiencia, sobresalen las actividades y la participación tanto del individuo como de la sociedad y se reconoce al contexto social como factor determinante para facilitar o limitar la calidad de vida de este colectivo. Es conocido, que las personas con discapacidad se encuentran en un estado de vulnerabilidad alarmante, sin acceso a una educación de calidad y a un trabajo digno. Las actitudes negativas, los prejuicios, las múltiples prácticas sociales y culturales han estimulado escenarios de inequidad y segregación, limitando su participación en el ámbito escolar, familiar, social y laboral.

En relación al ámbito educativo, es necesario destacar la [Declaración Universal de los derechos humanos](#) que en su artículo 26 literal 1, manifiesta: “toda persona tiene derecho a una educación que garantice el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos” (Naciones Unidas, 2015, p.54). En este sentido, los estados deben garantizar el acceso a una educación inclusiva y de calidad para todos los estudiantes, independientemente de sus características personales, sociales o culturales.

Según datos de la UNESCO- IESALC (2020) “el acceso universal a la educación superior ha aumentado en las dos últimas décadas del 19% al 38% en todas las regiones del mundo” (p.8), pese a ello, aún se observan situaciones de inequidad especialmente de los sectores más desfavorecidos y marginados. En este sentido, los estudiantes con discapacidad enfrentan diariamente situaciones de inequidad para el acceso a la

educación superior y cuando consiguen ingresar a las aulas universitarias, se enfrentan a múltiples barreras (falta de accesibilidad al material educativo, infraestructura inadecuada, no cuentan con intérpretes en lengua de señas, etcétera) que impiden su participación y aprendizaje en igualdad de condiciones.

Respecto al ámbito laboral, las personas con discapacidad registran bajas tasas de participación y en el caso de que consigan un empleo, su salario es inferior al de sus colegas, simplemente por su discapacidad. Muchos empleadores los consideran como menos competentes y productivos que sus homólogos sin discapacidad ([Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011](#)).

Por lo expuesto, los sistemas educativos deben orientarse hacia una educación inclusiva y de calidad, que valore, respete las diferencias y brinde igualdad de oportunidades a todos los estudiantes. Para ello, se requiere un cambio en la ética de las instituciones educativas, un fuerte compromiso con y la valoración de las diferencias. Al respecto, la [Declaración de Incheon para la Educación](#) 2030, presenta una nueva visión de la educación para los próximos 15 años, la misma que la recoge del objetivo de desarrollo sostenible 4 que plantea: “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (Unesco, 2015, p. 7). Se observa el interés por asegurar la educación para todos, por mejorar la calidad educativa, al mismo tiempo que plantea la equidad y la formación a lo largo de la vida. Esta declaración señala la importancia de que los educandos adquieran las aptitudes y competencias flexibles necesarias para vivir y trabajar en un mundo más seguro, sostenible, interdependiente, basado en el conocimiento e impulsado por la tecnología.

Desarrollar un aprendizaje de calidad en los estudiantes universitarios con discapacidad, implica, contar con personal calificado, capacitado y con suficientes conocimientos de modelos, enfoques pedagógicos y uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para responder a las necesidades educativas de sus estudiantes. Sobre ello, (ESVI-AL, 2014) señala que la educación inclusiva involucra “el uso de prácticas alternativas de educación basadas en la Tecnologías de la Información y Comunicación, implantando para ello modalidades de educación virtual a distancia accesibles” (párr. 2), que tienen como visión común eliminar las barreras de la participación en los procesos de aprendizaje. Al respecto, “la no accesibilidad de los entornos, productos y servicios constituye, sin duda, una forma sutil pero muy eficaz de discriminación indirecta que genera una desventaja cierta a las personas con discapacidad en relación con aquellas que no lo son” (García, 2007, p.20).

Para concluir, la atención a la diversidad y la inclusión efectiva, requieren de modalidades educativas alternativas como la virtual; de espacios y entornos accesibles;

de nuevas propuestas y enfoques entre los que destaca el Diseño Universal para el Aprendizaje, diseño inclusivo, centrado en el ser humano y que promueve la igualdad de oportunidades para todos (ESVI-AL, 2014). En el ámbito didáctico-pedagógico, es importante destacar la importancia de la tutoría y el tutor para asegurar una participación equitativa de los estudiantes. La tutoría es una estrategia didáctica pedagógica, en la que el tutor tiene la función fundamental de promover y acompañar el aprendizaje de los estudiantes, respetando sus individualidades y sus necesidades específicas de aprendizaje, y estimulando su plena participación en el proceso. Finalmente, es importante recordar que la educación, desempeña un papel clave para erradicar la pobreza, ya que ayuda a las personas a obtener una formación adecuada y a conseguir un trabajo digno.

OBJETIVOS

Objetivo general

Construir una Guía práctica para el diseño de cursos virtuales dirigidos a desarrollar competencias laborales para personas con discapacidad desde el enfoque de la inclusión laboral.

Objetivos específicos

1. Abordar el marco conceptual sobre las competencias y la discapacidad.
2. Describir las necesidades de formación en competencias que estudiantes, docentes y empleadores consideran pertinentes.
3. Brindar pautas para el diseño y elaboración de un curso virtual con enfoque desde la inclusión laboral, abordando los componentes más importantes: introducción, definición de resultados de aprendizaje, contenidos, estrategias metodológicas, prácticas de aprendizaje y sistemas de evaluación.
4. Presentar al lector rúbricas para la evaluación del desarrollo de competencias genéricas y para la valoración de la calidad del curso virtual.

GLOSARIO

1. **Competencia:** Una competencia es una capacidad de acción efectiva frente a una familia de situaciones, que se logra dominar porque se tiene tanto el conocimiento necesario como la capacidad para movilizarlos sabiamente, de manera oportuna, para identificar y resolver problemas reales. Según (Perrenoud, 2008) “una competencia es una actuación integral que permite identificar, interpretar, argumentar, y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer, el saber conocer. La competencia nunca se reduce a conocimientos procedimentales codificados y aprendidos como reglas, incluso si se utiliza cuando es pertinente.
2. **Competencia laboral:** “refiere al efectivo desempeño de un determinado trabajo a través de poner en juego diferentes habilidades para dar soluciones originales a través de procesos donde los sujetos hagan uso de procesos creativos, combinado conocimiento, experiencia, actitudes, valores y el contexto; situación que prioriza el razonamiento sistémico, ante el memorístico y mecánico” (Trujillo- Segoviano, 2014, p.311).
3. **Competencias genéricas:** “son aquellas que se pueden aplicar en un amplio campo de ocupaciones, condiciones y situaciones profesionales dado que aportan las herramientas intelectuales y procedimentales básicas que necesitan los sujetos para analizar los problemas, evaluar las estrategias, aplicar conocimientos a casos distintos y aportar soluciones adecuadas” (Carrera, 2001, p. 9).
4. **Discapacidad:** “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que limitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2006).
5. **Necesidades educativas:** “dificultades o las limitaciones que puede tener un determinado número de alumnos en sus procesos de enseñanza-aprendizaje, con carácter temporal o duradero, para lo cual precisa recursos educativos específicos” (Luque, 2009, p. 210).
6. **Inclusión laboral de personas con discapacidad:** “es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad” (Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 20013, p. 15).

MARCO CONCEPTUAL

En este apartado se desarrollará una aproximación teórica de los temas competencias y discapacidad, con el objetivo de llevar al lector a un conocimiento general que le sirva de fundamento para la creación de un curso virtual en el desarrollo de competencias con un enfoque desde la inclusión laboral.

Competencias

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala “la competencia hace referencia a incumbencia, pericia, aptitud, idoneidad (competente)”. Por su parte, (Perrenoud, 2008) define a la competencia como:

Una actuación integral que permite identificar, interpretar, argumentar, y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer, el saber conocer. La competencia nunca se reduce a conocimientos procedimentales codificados y aprendidos como reglas, incluso si se utiliza cuando es pertinente.

Sobre la definición de competencia laboral, Ducci, (1997), Gonzci, (1996) y Vargas, (2004) citados en Trujillo- Segoviano (2014), sostienen:

La competencia laboral refiere al efectivo desempeño de un determinado trabajo a través de poner en juego diferentes habilidades para dar soluciones originales a través de procesos donde los sujetos hagan uso de procesos creativos, combinado conocimiento, experiencia, actitudes, valores y el contexto; situación que prioriza el razonamiento sistémico, ante el memorístico y mecánico. (p.311)

Dentro del ámbito educativo y laboral se podría definir a la competencia como la suma de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para un correcto desempeño en un contexto dado.

Para desarrollar competencias adecuadas, las instituciones de educación superior deben dejar a un lado las formas tradicionales de enseñanza centradas en lo conceptual y memorístico para avanzar hacia una educación constructivista basada en el desarrollo de capacidades que permitan al estudiante saber hacer (habilidades), saber conocer (conocimiento) y saber ser (valores y actitudes en relación con el contexto), a fin de dar respuesta a los problemas que enfrentarán a lo largo de la vida. Al respecto, Trujillo- Segoviano (2014) cita a Irigoien (1998), quien enuncia:

Una persona competente para el trabajo deberá adquirir conocimientos y

desarrollar habilidades variadas, necesitando al mismo tiempo desarrollar actitudes y habilidades para la toma de decisiones, el relacionamiento humano, el liderazgo situacional, la resolución de problemas y de conflictos, y la negociación. (p.5)

La formación en competencias permitirá al estudiante salir con un perfil idóneo y dar respuesta a las necesidades de los empleadores y a las nuevas demandas del entorno, en este sentido, el mundo laboral actual, requiere de individuos competentes para el desempeño de funciones, con un perfil que les permita insertarse a la vida profesional y social.

El proyecto Tuning Europa y el de [América Latina](#), clasifica a las competencias en genéricas y específicas. Las genéricas refieren a los elementos comunes a cualquier titulación y se clasifican en instrumentales, interpersonales y sistémicas.

1. Las competencias instrumentales refieren a habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas necesarias para la comprensión, construcción, manejo, uso crítico y están ajustadas a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales.
2. Las competencias interpersonales son consideradas como las diferentes habilidades de relación social que permiten el trabajo colaborativo y multidisciplinar.
3. Las competencias sistémicas, son habilidades más complejas que involucran comprensión, sentido y conocimiento, es decir capacidades relativas a todos los sistemas. Por otro lado, las competencias específicas son las que se relacionan de manera concreta con cada carrera (Bravo, 2007).

Tuning Europa, señala la importancia de buscar puntos comunes de referencia para la organización de estructuras, programas y enseñanza en las Instituciones de Educación Superior Europeas, que permitan: la compatibilidad, comparabilidad y competitividad de los programas de estudio y desarrollo de competencias, con el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades educativas y posteriormente laborales a todos los estudiantes, independientemente de su lugar de formación y de sus características personales.

Son 27 las [competencias](#) genéricas que propone el proyecto Tuning América Latina, resultado del aporte de académicos, estudiantes, empleadores y graduados; las mismas que se abordarán en esta guía.

- (i) Capacidad de abstracción, análisis y síntesis, (ii) capacidad de aplicar los

conocimientos en la práctica, (iii) capacidad de organizar y planificar el tiempo, (iv) conocimiento sobre el área de estudio y formación, (v) responsabilidad social y compromiso ciudadano, (vi) capacidad de comunicación oral y escrita, (vii) capacidad de comunicación en un segundo idioma, (viii) habilidades en el uso de tecnología de la información y comunicación, (ix) capacidad de investigación, (x) capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, (xi) habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas, (xii) capacidad crítica y autocrítica, (xiii) capacidad para actuar en nuevas situaciones (xiv) capacidad creativa, (xv) capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, (xvi) capacidad para tomar decisiones, (xvii) capacidad de trabajo en equipo, (xviii) habilidades interpersonales, (xix) capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, (xx) compromiso con la preservación del medio ambiente, (xxi) compromiso con el medio socio-cultural, (xxii) valoración y respeto por la multiculturalidad, (xxiii) habilidad para trabajar en contextos internacionales, (xxiv) habilidad para trabajar de forma autónoma, (xxv) capacidad para formular y gestionar proyectos, (xxvi) compromiso ético, (xxvii) compromiso con la calidad. (http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbc_p_ut/pdfs/m1/competencias_proyector_uning.pdf).

Son múltiples las razones para aplicar el enfoque de formación basado en competencias:

En primer lugar, porque es el enfoque educativo que está en el centro de la política educativa en sus diversos niveles, y esto hace que sea necesario que todo docente aprenda a desempeñarse con idoneidad en este enfoque. En segundo lugar, porque las competencias son la orientación fundamental de diversos proyectos internacionales de educación, como el Proyecto Tuning de la Unión Europea o el proyecto Alfa Tuning Latinoamérica. Y tercero, porque las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo. (Tobón, 2016, p.1)

En la actualidad se sabe que la formación en competencias, es indispensable para obtener un empleo digno acorde al área de formación, que aporte un salario justo y que además brinde satisfacciones de logro personal” (Estrada, 2016).

Discapacidad

Como se mencionó en la introducción de esta guía, el término discapacidad engloba las deficiencias (dificultades anatómicas- estructurales), limitaciones de la

actividad (dificultades para realizar acciones o tareas) y restricciones para la participación de las personas (impiden participar en situaciones vitales). Por lo tanto, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja la interrelación entre el organismo humano y la sociedad en la que vive. Las condiciones ambientales y contextuales pueden ser una limitante para el desarrollo de las personas con discapacidad o por el contrario podrían facilitar el desempeño de las mismas.

Por lo mencionado en el párrafo anterior, es necesario conocer los diferentes tipos de discapacidades, así como el impacto que estas puede generar en la realización de las actividades y en la participación de los estudiantes con esta condición, a través de este conocimiento, podremos crear entornos de aprendizaje virtual adecuados que respondan de manera efectiva a las necesidades de cada estudiante, garantizando su plena participación en igualdad de condiciones.

Existen diferentes tipos de discapacidad: física, intelectual, sensorial y psicosocial, cada una de ellas puede manifestarse en distintos grados. Abordaremos las de mayor prevalencia entre los estudiantes universitarios.

Discapacidad Física

Según la OMS (2001) se entiende por discapacidad física aquellas limitaciones en la actividad y restricciones en la participación que sufre una persona como consecuencia de una deficiencia a nivel de sus estructuras biológicas y de las funciones que hacen posible el control corporal y la movilidad. Por su parte el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades del Ecuador (CONADIS, 2013) define a la discapacidad física como las deficiencias corporales y/o viscerales, pudiendo ser evidentes como la paraplejía o imperceptibles como el lupus, congénitas como el trastorno del crecimiento o adquiridas por causa de accidentes. Esta discapacidad abarca aquellas condiciones que causan un gran impacto en la habilidad para realizar actividades físicas y de movimiento.

Dentro de las características de esta población se podrían mencionar las dificultades significativas o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras (CONADIS, 2013). Pueden presentar problemas en la producción verbal (habla imprecisa, aunque comprensible) hasta dificultades graves de lenguaje. “Su dificultad motora fina hace que el acceso a la información y comunicación mediante el ordenador sea complicado” (García, 2007, p.17).

Discapacidad Intelectual

De acuerdo al Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales: “la discapacidad intelectual, es un trastorno que comienza durante el período de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico” (Asociación Americana de Psiquiatría, 2013, p. 33). Puede clasificarse en leve, moderada, grave y profunda.

Para el CONADIS (2013), las personas con discapacidad intelectual presentan dificultades para comprender ideas complejas, para razonar, resolver problemas, tomar decisiones y desenvolverse en la vida diaria. Reaccionan a los estímulos de manera más lenta, presentan dificultad para distinguir diferencias pequeñas en tamaño, forma y color.

Dependiendo de su grado de afectación pueden presentar dificultades leves o graves tanto de expresión como de comprensión de lenguaje, las personas con discapacidad intelectual profunda no pueden comunicarse o lo hacen con pocas palabras.

En relación a las dificultades para acceder a la información digital, García (2007) cita el estudio realizado por AFANIAS (Asociación pro personas con discapacidad intelectual) en el que se manifiesta:

Los estudiantes con discapacidad intelectual pueden presentar desorientación o dificultad para situarse en una página web y llegar al contenido deseado, así como retornar al punto de partida para reiniciar la navegación, dificultades para focalizar la atención sobre lo que realmente se quiere hacer cuando existe sobreinformación, falta de reconocimiento de los elementos interactivos, pérdida de espera en la web con los tiempos de espera, distracción en la web con diferentes efectos de sonidos y animaciones. (p.25)

Discapacidad Visual

La OMS (2018), en apego a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10, actualización y revisión 2006), afirma:

La función visual se clasifica en cuatro categorías principales: visión normal, discapacidad visual moderada, discapacidad visual grave (la discapacidad visual moderada y grave se reagrupan con el término baja visión) y ceguera. La baja visión y la ceguera representan conjuntamente el total de casos de discapacidad visual.

1. Ceguera: es una discapacidad visual en la cual la persona tiene visión cero

o que sólo percibe luz, pero no puede localizar su procedencia.

2. Baja Visión (visión subnormal): provocada por una merma en la agudeza visual (“calidad” de visión) o por un recorte en el campo visual (“cantidad” de visión).

Dentro de sus características se puede mencionar que su aprendizaje lo realizan principalmente mediante el uso de canales auditivos, táctiles y propioceptivos, que les permiten entrar en contacto con el mundo. Tienen dificultad en la movilidad, orientación espacial y temporal y en el acceso a la información. Presentan limitación para la lectura y escritura, la comprensión de términos abstractos es compleja. “Presentan dificultad para acceder a la información a través de la pantalla del ordenador” (García, 2007, p.17).

“El acceso a programas informáticos, comprensión de objetivos, interacción con la aplicación, comprensión de la información, orientación por la pantalla e interactuar con el ordenador supone un esfuerzo muy superior para los estudiantes con discapacidad visual” (García, 2007, p.32).

Discapacidad Auditiva

“La pérdida auditiva ocurre cuando una persona es incapaz de oír tan bien como alguien que tiene una audición normal. La pérdida auditiva varía de leve a profunda y puede afectar a uno o ambos oídos” (OMS, 2020, p.5). El oído ayuda a los seres humanos a detectar, discriminar, identificar y comprender diferentes sonidos ambientales y del lenguaje oral; cuando se presentan dificultades auditivas en diferentes grados, los estudiantes experimentan problemas comunicativos y de comprensión que pueden afectar su desarrollo cognitivo, lingüístico y socio-afectivo.

Los estudiantes con discapacidad auditiva leve tienen dificultades para escuchar sonidos de intensidad leve, que no alteran su adquisición y desarrollo lingüístico. Los estudiantes con discapacidad auditiva moderada presentan dificultades lingüísticas a nivel léxico, morfo-sintáctico y fonético, para suplir sus deficiencias es necesario el uso del auxiliar auditivo eléctrico. Los estudiantes con pérdida auditiva severa tienen una notable alteración a nivel de todos los niveles de lenguaje (léxico-semántico, fonético y morfo-sintáctico) muchos de ellos requieren el uso de canales alternativos de comunicación como el uso de la lectura labio-facial y la lengua de señas. Por último, en los estudiantes con discapacidad auditiva profunda existen alteraciones profundas de lenguaje, alerta y estructuración espacio-temporal, para comunicarse esta población necesita utilizar lengua de señas.

“Los alumnos con discapacidad auditiva generalmente tienen dificultades en el

acceso a la información y comunicación, especialmente cuando sus recursos educativos basados en software son netamente orales” (García, 2007, p.17) y no disponen de canales alternativos de comunicación como el subtitulado.

NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS

Para dar una respuesta educativa ajustada y lograr una educación inclusiva que garantice el acceso y permanencia de los estudiantes con discapacidad, es indispensable partir del conocimiento de sus necesidades educativas (estilos, ritmos, estrategias de aprendizaje, agrupamientos, entre otros) además de las competencias requeridas para una efectiva inserción laboral. Este conocimiento permitirá a los docentes, diseñar, construir y aplicar propuestas educativas bajo los lineamientos del diseño universal de aprendizaje; de esta manera se podrán compensar los déficits y eliminar las barreras que impiden la participación y aprendizaje de este colectivo.

Cuando el estudiante no consigue llegar a un contenido con la misma facilidad que sus compañeros, el docente se enfrenta a la tarea de crear e implementar contenidos, estrategias, recursos, sistemas de evaluación pertinentes para solucionar este problema y sin un conocimiento previo de las necesidades del estudiante no podrá lograrlo. Por ello, se dan conocer de manera general las necesidades educativas de los estudiantes, dependiendo de su tipo de discapacidad, así como las necesidades de formación en competencias genéricas.

Necesidades generales que presentan los estudiantes con discapacidad

Los estudiantes con **discapacidad física** necesitan desplazarse independientemente dentro de las dependencias universitarias, en los casos más graves pueden requerir ayuda personalizada, necesitan de sillas y mesas adaptadas. Cuando presentan dificultades motoras finas, se deben utilizar periféricos alternativos adaptados a su nivel de movilidad: *joystick*, teclados especiales, *trackballs*, entre otros. En función de sus habilidades comunicativas, podrían necesitar de sistemas alternativos de comunicación.

Los alumnos con **discapacidad intelectual** necesitan un lenguaje simple, apoyos visuales sencillos, instrucciones claras, abundancia de experiencias que involucren el uso de todos sus sentidos, fragmentar las tareas complejas en tareas más simples, necesitan actividades que desarrollen su memoria, concentración, atención y capacidad de abstracción mediante experiencias significativas. Las instrucciones verbales deben estar acompañadas de apoyo visual. Es importante realizar mapas conceptuales para organizar la información.

Para García (2007, p. 25-27) es importante utilizar para el estudiante con discapacidad intelectual:

Un lenguaje claro, comprensible y descriptivo; cuidar del diseño de la página web, proporcionar al estudiante de buscadores flexibles y eficaces para que pueda encontrar lo que busca, utilizar enlaces claramente identificados, utilizar apoyos alternativos de comprensión (auditivos, gráficos y/o de texto). Este autor sostiene que los alumnos con discapacidad intelectual podrán acceder a las TIC si se siguen pautas de desarrollo y se da solución a las barreras digitales existentes para este colectivo.

El estudiante con **discapacidad visual** debe sentarse cerca de la pizarra o fuente de información visual o en un lugar con abundante iluminación, necesita material didáctico que tenga colores contrastantes y diferentes texturas que potencien el tacto. Se debe privilegiar el uso de la letra imprenta que les resulta más fácil interpretar.

Necesitan de recursos como lupas o magnificadores que permitan su acceso al contenido visual, si se les presentan gráficos es necesario utilizar información textual alternativa. Para (García 2007, p.33):

La adaptación de los materiales que el alumno va a manejar en el aula requiere en principio que sean accesibles y posteriormente de la utilización de las herramientas de trabajo en el aula como: impresoras en braille, tabletas digitalizadoras, línea braille, escáner con OCR, pantalla interactiva, Tablet, entre otros.

Los alumnos con **discapacidad auditiva** necesitan que la información sea presentada mediante canales alternativos como la subtitulación o la lengua de señas, las frases no serán muy largas, esto ayudará a mejorar la comprensión de los mensajes. La presentación de la información oral, tendrá una pronunciación adecuada, será pausada y sin gesticulación exagerada. Es importante hablarle de frente para que pueda realizar lectura labio-facial, procurar que el ambiente del aula no sea muy ruidoso y tenga una iluminación adecuada. Es fundamental el uso de las ayudas técnicas (implante coclear, auxiliares auditivos, sistemas de amplificación FM entre otros) que van a facilitar la comprensión del lenguaje oral.

Todos los estudiantes con discapacidad, independientemente de su tipo y grado; necesitan de forma anticipada, informatizada y accesible documentos realizados en herramientas ofimáticas, necesitan mayor tiempo para la ejecución de las diferentes tareas, pruebas y prácticas de aprendizaje. Los procesos de evaluación tienen que estar flexibilizados (oral si el alumno no puede escribir; respuestas cortas si tiene dificultades comunicativas). Es importante recalcar que el uso de las nuevas tecnologías de la

información y comunicación deben estar presentes en el aula y sin lugar a duda se convierten en herramientas fantásticas para mejorar el rendimiento académico, facilitar la comunicación y la interacción con los otros

Necesidades respecto al desarrollo de competencias genéricas

La detección de necesidades respecto al desarrollo de competencias genéricas fue realizada por el grupo de investigación de la Universidad del Azuay en el marco del Proyecto Erasmus Edu-Tech “Asistencia Tecnológica a la Accesibilidad en la Educación Superior Virtual”. Se adaptó la encuesta “[Cuestionario de Competencias Genéricas para graduados](#)” elaborado por el Proyecto Alfa Tuning- América Latina 2004-2006 y se aplicó a estudiantes con discapacidad, docentes y gestores de talento humano, para conocer su percepción respecto a las competencias que consideran indispensables para un adecuado desempeño laboral. Se obtuvo en total 300 encuestas, 61% docentes, 26% estudiantes y talento humano 13%. Los resultados de los tres grupos, se presentan a continuación:

Tabla 1. Competencias Relevantes para el Grupo DOCENTES

Código	Competencia	PESO
C26	Compromiso ético	651
C2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	645
C27	Compromiso con la calidad	634
C15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	629
C4	Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión	627
C1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	625
C16	Capacidad para tomar decisiones	623
C17	Capacidad de trabajo en equipo	620
C3	Capacidad de organizar y planificar el tiempo	611
C12	Capacidad crítica y autocrítica	609
C10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	608
C13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	608
C8	Habilidades en el uso de tecnología de la información y comunicación	606

Tabla 2. Competencias Relevantes para el **Grupo TALENTO HUMANO / EMPRESA**

Código	Competencia	PESO
C26	Compromiso ético	143
C17	Capacidad de trabajo en equipo	135
C27	Compromiso con la calidad	134
C4	Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión	133
C10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	132
C18	Habilidades interpersonales	132
C22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	130
C15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	127
C5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	127
C1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	126
C2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	126
C13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	125

Tabla 3. Competencias Relevantes para el **Grupo ESTUDIANTES**

Código	Competencia	PESO
C27	Compromiso con la calidad	266
C3	Capacidad de organizar y planificar el tiempo	261
C26	Compromiso ético	260
C2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	259
C16	Capacidad para tomar decisiones	259
C4	Conocimiento sobre el área de estudio y la profesión	258
C10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	258
C13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	257
C15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	256
C5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	255
C14	Capacidad creativa	255
C1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	254
C25	Capacidad para formular y gestionar proyectos	252

A través de este estudio se identificaron las percepciones de tres grupos estudiados: “Estudiantes - Docentes - Talento humano”, de manera general se identificó que la percepción de estudiantes y docentes es semejante en ciertas competencias; sin embargo, el grupo talento humano presenta percepciones diferentes, esto se podría

inferir por la escasa relación de pertinencia de los contenidos propuestos por la academia en relación a las necesidades laborales de los sectores económicos.

Considerando el grupo docentes, las competencias más relevantes son: compromiso ético, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, compromiso con la calidad, entre otros. El grupo talento humano, indica que las competencias de mayor peso desde su óptica son: compromiso ético, capacidad de trabajo en equipo, compromiso con la calidad. Desde la perspectiva de los estudiantes las competencias más relevantes son: compromiso con la calidad, capacidad de organizar y planificar el tiempo, compromiso ético, entre otras.

Es importante mencionar que las competencias: compromiso ético y compromiso con la calidad, fueron seleccionadas con mayor frecuencia por los tres grupos de estudio, coincidiendo que la formación en las mismas, permite proporcionar productos o servicios comprometidos con estándares de calidad y cumpliendo con las expectativas de los clientes.

Además del compromiso ético y compromiso con la calidad, los tres grupos también seleccionaron las competencias: capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica; capacidad para identificar, plantear y resolver problemas; capacidad de abstracción, análisis y síntesis y capacidad de trabajo en equipo, por lo tanto, estas competencias deben considerarse como fundamentales al momento de diseñar las prácticas de aprendizaje.

Tabla 4. Competencias comunes a los **TRES GRUPOS DE ESTUDIO**

Código	Competencia
C27	Compromiso ético
C26	Compromiso con la calidad
C2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica Capacidad para identificar, plantear y resolver
C15	problemas
C1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis

La formación por competencias genéricas en la educación superior, responde a las necesidades de la sociedad actual que requiere de profesionales con altas capacidades cognitivas, actitudinales y procedimentales.

DISEÑO Y CREACIÓN DE UN CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS: ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL.

Introducción

Nuevas formas de aprender requieren de nuevas estrategias para acompañar los procesos de aprendizaje, las variables tiempo y espacio, no son las únicas encargadas de determinar un proceso educativo. La sola presencia del profesor en el aula es insuficiente, por ello, es necesario que estén presentes las herramientas que nos ofrecen las tecnologías de información y comunicación, más aún cuando se trata de educar a niños y jóvenes que tienen diferentes tipos y grados de discapacidad.

Los docentes de la educación en general y de la educación especial en particular, en su gran mayoría, estamos anclados en la clase presencial, queremos tener a los estudiantes frente a nosotros y en el salón de clases, caso contrario “no se da el proceso de aprendizaje”. Es necesario estar conscientes, que más allá de la presencialidad existen seres humanos, que requieren integrarse a los procesos educativos y laborales, sin que necesariamente deban estar físicamente en las aulas.

La presencialidad, sin duda, siempre será una fortaleza en todo proceso educativo, la afectividad generada en el contacto con el otro, es un factor potencializador del aprendizaje, por ello es necesario rescatarla mientras sea factible, sin embargo, la realidad concreta de un sector importante de los estudiantes, hace que sea indispensable la modalidad virtual, que tiene su propia dinámica y su propio enfoque pedagógico y metodológico. La modalidad virtual, facilita el acceso a la educación superior de los estudiantes con discapacidad, mediante soluciones alternativas y flexibles que promueven la equidad e inclusión.

Los entornos virtuales de aprendizaje son elementos potencializadores de los aprendizajes de los estudiantes, permiten superar el paradigma de tiempo y espacio de la educación presencial, tienen a disposición de los estudiantes las clases, la bibliografía y la posibilidad de interactuar las veinticuatro horas del día y los 365 días del año, desde cualquier parte del mundo en el que exista una conexión a Internet; tanto sus herramientas asincrónicas como sincrónicas permitirán a los estudiantes, tutores y profesores generar comunidades con redes de aprendizaje.

Es importante recalcar que la modalidad virtual ha sido un gran aporte para la educación, de acuerdo a la UNAM (2020), es una modalidad flexible e innovadora en sus metodologías de enseñanza y evaluación de los conocimientos, con criterios de

calidad, normados por un marco estatutario. Entre sus principales aportes para la educación virtual están: Implemento como estrategias metodológicas, posibilidad del contacto personal a través de la asesoría presencial, telefónica y electrónica; que pueden ser individual o grupal. Desarrollo de nuevas estrategias de evaluación ponderación y promoción, dependiendo de la complejidad de los aprendizajes. Compromiso del estudiante y sus habilidades personales como: la responsabilidad para el estudio independiente, la capacidad de organización personal para su aprendizaje, su disciplina de trabajo y sus habilidades de comprensión lectora.

Propuesta pedagógica del curso virtual en el desarrollo de competencias

Una propuesta educativa virtual, debe implementarse sobre la base de enfoques y principios pedagógicos, de teorías educativas y tecnologías que se complementan entre sí: *el constructivismo, el conectivismo y las tecnologías de la información y comunicación.*

La propuesta pedagógica para la elaboración del curso virtual en el desarrollo de competencias “enfoque desde la inclusión laboral”, considera al constructivismo como:

“un marco teórico que sustenta la práctica pedagógica y plantea la necesaria e ineludible relación entre la metodología y la concepción que se tiene sobre la enseñanza y el aprendizaje, así como los demás aspectos vinculados como es el caso de los objetivos, los contenidos, la metodología misma y por supuesto, las técnicas y recursos, para culminar con el proceso de evaluación” (Ortiz Granja, Dorys, 2015, p. 94). Además, es necesario el aporte del conectivismo y las tecnologías de la de la información y comunicación como aspectos claves a ser considerados para su desarrollo.

El conocimiento, es en primer lugar social y luego individual, nos alineamos en el constructivismo social, desarrollado en profundidad por (Vigotsky, 1978), cuando plantea claramente que el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, en nuestro caso con el entorno virtual de aprendizaje, pero el medio entendido como algo social y cultural y no solamente físico; por ello en las diferentes herramientas de nuestra aula virtual, estará siempre presente la parte social y cultural representado en los diferentes foros que se creen.

Los foros, permitirán a los estudiantes ingresar en procesos de construcción colectivo del conocimiento, para ello, los profesores plantearán, respetando las individualidades y en relación con el diseño universal de aprendizaje, interrogantes detonantes que susciten el debate y la controversia por tiempos determinados. Además,

existirán paralelamente otros foros que estarán abiertos de manera permanente, mientras dure el proceso de capacitación; destinados a la evaluación y retroalimentación de la propuesta, en lo científico, tecnológico, pedagógico y lo inclusivo.

El lenguaje utilizado en las diferentes clases y asignaciones estará direccionalizado y adaptado a las necesidades especiales, para potenciar los aprendizajes y al ser humano, rescatando así su importancia en la construcción histórica y social de los estudiantes. Esta posición rechaza la posibilidad de que los aprendizajes se den solamente por estímulos y respuestas, lo que sucedería si en el entorno virtual de aprendizaje únicamente se diseñaran tareas para responder mecánicamente a los diferentes estímulos. Nuestra aula virtual propenderá a la resolución crítica de actividades individuales y grupales, pero como procesos de construcción y no de simple respuesta a estímulos, nuestra interfaz no solamente será amigable sino esencialmente educativa e inclusiva.

El conectivismo como teoría educativa, ha sido construida sobre la base de teorías constructivistas como el constructivismo social, lo que puede a veces hacernos pensar que se trata del mismo constructivismo adecuado a las tecnologías de información y comunicación, sin embargo, como lo definió de una manera muy sencilla Santamaría (2012) , es una teoría educativa que partiendo del constructivismo social postula que la actividad básica del aprendizaje es construir redes, estar en contacto, a través de diferentes artefactos o nodos de información. (https://www.comenius.cl/recursos/virtual/minsal_v2/Modulo_1/Recursos/Lectura/conectivismo_Siemens.pdf)

El conectivismo como una teoría educativa para esta era digital, ha sido desarrollado por George Siemens y Stephen Downes, que lo plantearon al considerar que las teorías conductista y constructivistas eran insuficientes para explicar los procesos de aprendizaje, en la actualidad y para esta era digital.

El conectivismo es la integración de principios explorados por las teorías de caos, redes, complejidad y auto-organización. El aprendizaje es un proceso que ocurre al interior de ambientes difusos de elementos centrales cambiantes – que no están por completo bajo control del individuo. El aprendizaje (definido como conocimiento aplicable) puede residir fuera de nosotros (al interior de una organización o una base de datos), está enfocado en conectar conjuntos de información especializada, y las conexiones que nos permiten aprender más, tienen mayor importancia que nuestro estado actual de conocimiento. (Siemens, 2004)

La base actual de lo que una persona sabe no radica únicamente en lo que pueda tener almacenado a nivel de sus estructuras cognitivas (cerebrales) sino fundamentalmente en la posibilidad que tenga de acceder y realizar conexiones.

El conectivismo, destaca la importancia del aprendizaje en red, definido como: el aprendizaje en el que la información y las comunicaciones se utilizan para promover las conexiones: entre un aprendiz y otros aprendices, entre aprendices y tutores, entre una comunidad de aprendizaje y sus recursos de aprendizaje (Santamaría, 2012).

Las tecnologías de la información y comunicación, psicopedagógicamente se convierten en un aliado importantísimo en los procesos de educación cuando se las utiliza de manera adecuada.

En las sociedades de la información, las instituciones educativas actuales presentan un mayor compromiso con la educación inclusiva, en este sentido la utilización de las tecnologías en el aula ayuda a los estudiantes con discapacidad a lograr nuevas competencias personales, sociales y profesionales. Pero este compromiso, no solo debe acercar la educación a la persona, utilizando plataformas de educación abierta, sino también y fundamentalmente es que estas soluciones tecnológicas posean contenidos accesibles, para eliminar las barreras digitales que pueden impedir el acceso a la formación de los alumnos con discapacidad. Caso contrario, se conseguirá aumentar la brecha digital entre estos alumnos y los que no poseen discapacidad.

El proyecto ESVI-AL: Educación Superior Virtual Inclusiva – América Latina, (<http://www.esvial.org/>) al realizar un análisis sobre la educación virtual a nivel universitario, efectúa varias reflexiones y planteamientos respecto a las funciones sustantivas de la universidad, la función docente, la utilización de plataformas educativas digitales y los espacios virtuales. Al respecto señala:

Al igual que las limitaciones físicas que puedan existir en los campus, tanto las plataformas como los desarrollos curriculares virtuales, presentan limitaciones hacia las personas con discapacidad. En general este obstáculo se presenta en cualquier persona que tenga una limitación temporal dependiente del medio con el que utiliza las plataformas virtuales. (ESVIAL, 2014, s. p).

Como una de sus estrategias para superar estas limitaciones plantea el Diseño Universal para el aprendizaje, que tiene 3 ejes para su desarrollo: Diseño inclusivo, Diseño para todos y Diseño centrado en el ser humano. Dirigido a dar igualdad de oportunidades para aprender. Sus principios fundamentales son:

1. Proporcionar múltiples medios de representación: los estudiantes, de manera individual, difieren el modo en que perciben y comprenden la información y los contenidos que se les presente.
2. Proporcionar múltiples medios para la acción y la expresión: relacionado con el proceso individual del aprendizaje (el cómo), cada estudiante difiere en la

forma de navegar en medio del aprendizaje y su forma de expresar sus prácticas educativas.

3. Proporcionar múltiples medios de implicación: Existen diferencias individuales en la forma de sentirse implicados y motivados para aprender. (ESVIAL,2014, p. 103-104)

La base fundamental del diseño universal para el aprendizaje es dar una respuesta, desde la educación virtual, a las necesidades y capacidades individuales, en concordancia por lo planteado por la UNESCO (2009), asegurar el acceso a la formación virtual de cualquier estudiante independiente de sus características de acceso y contexto de uso, integrando a los estudiantes con discapacidad de manera inclusiva.

La tutoría: Otro de los aspectos fundamentales a considerar dentro de las estrategias didáctico metodológicas, **es la tutoría**, orientada a potenciar los aprendizajes de los estudiantes, en la que la figura del tutor (profesor) tiene como labor fundamental el promover y acompañar el aprendizaje en función de las individualidades, tipo y niveles de discapacidad y las necesidades educativas de cada estudiante. Deberá, como implicado en el proceso, “tener conocimientos básicos sobre los problemas que puede encontrar un estudiante con discapacidad” (ESVIAL, 2014, p.40).

En relación a la formación de cursos virtuales enfocados al desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios con discapacidad, es necesario destacar que se requiere de escenarios virtuales flexibles, accesibles, usables y amigables, a fin de favorecer la adquisición de los contenidos, la ejecución de las prácticas de aprendizaje, y los procesos de evaluación que se propongan.

Puello y Barragán (s/a) en su artículo “Un modelo para el diseño de cursos virtuales de aprendizaje por competencias y basados en estándares de calidad”, ponen de manifiesto que la producción de un curso virtual es una tarea compleja y rigurosa que requiere de un grupo especializado de trabajo que incluye (expertos en contenido, pedagogos, ingenieros en sistemas, psicólogos, entre otros). Sostienen:

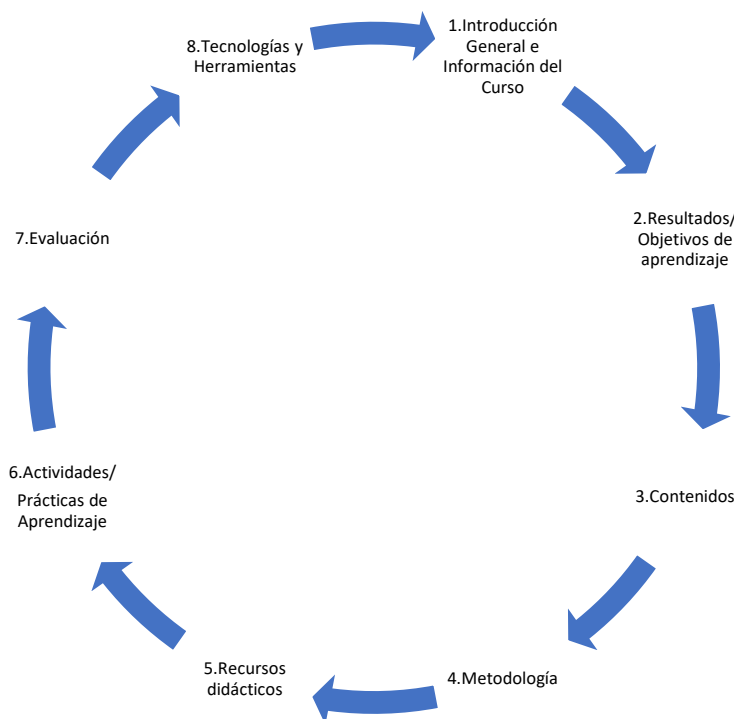
Producir un curso virtual implica desarrollar escenarios de aprendizaje, atendiendo a lineamientos y estándares: pedagógicos, tecnológicos, organizacionales y estructurales. Una buena estructura de un curso virtual debe contemplar planes de seguimiento y evaluación, coherencia con el modelo pedagógico institucional, el planteamiento de canales de comunicación sincrónico y asincrónico, para el acompañamiento de los diversos actores del proceso; debe contemplar la implementación de estándares de calidad que

aseguren portabilidad, escalabilidad, flexibilidad e interoperabilidad de los contenidos, elementos pedagógicos, metodológicos y tecnológicos, acorde a los lineamientos estratégicos locales, regionales y nacionales; y por último una organización técnico-tecnológica, que permita flexibilidad y movilidad de los contenidos y actividades de aprendizaje a través de diferentes plataformas web de teleeducación.

Elementos de un curso virtual para el desarrollo de competencias laborales

De manera general, el diseño de un curso virtual para el desarrollo de competencias laborales, básicamente deberá contemplar y realizarse en base de los siguientes elementos: introducción, definición de resultados de aprendizaje, contenidos, estrategias metodológicas, recursos, prácticas de aprendizaje y evaluación de los aprendizajes. Además, es necesario considerar las orientaciones metodológicas y tecnológicas generales para el desarrollo del curso, así como la tutoría.

Gráfico 1: Elementos de un curso virtual en el desarrollo de competencias: enfoque desde la inclusión laboral.



En los párrafos siguientes se describe cada uno de los elementos del curso virtual en el desarrollo de competencias con enfoque desde la inclusión laboral.

Introducción:

Es la sección que tiene como propósito ofrecer un preámbulo del tema que se va a tratar. En ella se resumen los puntos principales que serán abordados, y son explicados algunos de los antecedentes relevantes del tema.

En la introducción se debe proporcionar una orientación o descripción general del curso, el programa de estudios, los enlaces a las políticas relevantes del campus (plagio, presentación de quejas, departamentos de orientación para estudiantes con discapacidades, tutorías, entre otros). Además, se debe incluir información sobre los métodos y dispositivos apropiados para acceder y participar en el curso (sitio web de editores, contenido seguro, ventanas emergentes, micrófono, cámara, etcétera). Es importante presentar también, la información de contacto del tutor, del departamento/facultad y del programa.

Resultados/Objetivos de aprendizaje:

“Son enunciados escritos a cerca de lo que se espera que un estudiante o aprendiente sea capaz de hacer al finalizar una unidad de un módulo/curso o titulación” (Adam, 2004 citado en Kennedy, 2007). Los objetivos estarán claramente definidos, deben ser medibles, estar alineados a las actividades de aprendizaje y a las evaluaciones. Es importante considerar que los objetivos de aprendizaje que se planteen sean adecuados para el nivel del curso.

Los [resultados de aprendizaje](#) deben reflejar el desarrollo de los dominios (cognitivos, afectivos y psicomotores). Para redactarlos (Kennedy, 2007) sugiere utilizar la taxonomía de Bloom, ya que provee una lista de verbos clave necesarios para este propósito. Además, sostiene que es importante centrarse en lo que se espera que el estudiante haga o demuestre al concluir un módulo, señala la necesidad de expresar estos resultados de manera clara y sin ambigüedades en un número no mayor a seis resultados de aprendizaje.

Contenidos:

Los contenidos son las actividades, las experiencias y los saberes disciplinares. Son todos los eventos con los cuales se aspira a lograr los propósitos de la enseñanza, o pueden ser propósito y medio. Propósito cuando se forma para una disciplina o profesión, y medio cuando los contenidos buscan desarrollar las funciones superiores del hombre: el pensamiento, el raciocinio, el juicio, etcétera” (Maldonado, 2005).

Los contenidos se caracterizan por abordar un determinado tema de forma clara,

precisa, contextualizada y problematizada, por lo tanto, requiere de sus autores un alto dominio teórico, práctico y pedagógico del área disciplinar. En este sentido, es importante tener presente que el contenido didáctico no consiste únicamente en una recopilación documental ni en un glosario de términos o conceptos (Puello y Barragán, s/a).

Para (Garduño, 2009) el desarrollo de [contenidos educativos](#) implica considerar los resultados de aprendizaje que se pretenden lograr, por lo tanto, el contenido debe contemplar actividades de aprendizaje y métodos destinados a conseguir estos resultados, generando destrezas que permitan la incorporación profesional del estudiante. El diseño de un contenido, además considerará las dimensiones: relevancia socio-cultural, estructura-coherencia interna y la naturaleza del conocimiento al que se refiere; esto ayudará a obtener aprendizajes significativos.

Para el desarrollo de competencias con enfoque desde la inclusión laboral consideramos indispensable abordar los siguientes contenidos:

1. Marco Legislativo de la inclusión laboral.
2. Gestión de talento humano.
3. Marco conceptual de competencias.

Cada contenido tendrá su propio resultado de aprendizaje, sus actividades, materiales didácticos y sistema de evaluación.

Algo muy importante que no debemos olvidar, es verificar que los contenidos del texto se encuentren disponibles en un formato de fácil acceso y sean leídos mediante tecnología de asistencia, incluido un PDF o cualquier contenido en una imagen; es fundamental proporcionar información equivalente para cada elemento que no sea de texto.

Metodología:

Standaert (2011, p. 113) define a la metodología como “una serie de actividades estratégicas, desarrolladas por el docente o por los estudiantes, que permiten llevar a cabo un plan y alcanzar los objetivos de aprendizaje, de la manera más eficaz posible”.

Basados en la propuesta pedagógica, anteriormente descrita, se han adoptado las principales estrategias metodológicas, que como lo plantea Quinquer (2004) organizan y orientan las preguntas, los ejercicios, las explicaciones, la gestión social del aula o las actividades de evaluación que se realizan. Las estrategias metodológicas determinan la manera de proceder, de docentes, tutores y estudiantes en el aula virtual, reflejadas especialmente en las actividades sincrónicas y asincrónicas, el aprendizaje cooperativo, la tutoría y las prácticas de aprendizaje. Se plantean como estrategias metodológicas fundamentales al *aprendizaje cooperativo y la tutoría*.

Los aprendizajes se desarrollan adecuadamente, cuando existen ambientes que los estimulen y potencien, desde la óptica de (Vigotsky, 1978), es necesario considerar la zona de desarrollo próximo (ZDP) que rescata el potencial de la ayuda, que no es otra cosa que la distancia entre el nivel real del desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema y el nivel de desarrollo potencial que puede alcanzar el estudiante bajo la guía de un adulto o en colaboración con un compañero más capaz (Vigotsky, 1978). Es lo que se quiere rescatar en los grupos de *aprendizaje cooperativo*.

Para que se den los aprendizajes el estudiante tiene que asumir su rol, tiene que ser sujeto de su propio aprendizaje, es el auténtico actor de lo que suceda en sus estructuras neuronales, pero claro, es indispensable la presencia de los otros, del grupo, de su contexto. El aprendizaje cooperativo es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás (Johnson, D. y Johnson R., 1999). Es decir, no solamente se conformarán grupos para mejorar los aprendizajes individuales, sino también para contribuir con el aprendizaje de los otros integrantes, una suerte de sinergia colectiva que se traduce en la interdependencia positiva, característica fundamental de este grupo de trabajo, ahí precisamente la diferencia con el simple trabajo grupal.

Los estudiantes, para desarrollar algunos temas y actividades, trabajarán en grupos de aprendizaje cooperativo (GAC), en los que se promoverá la interdependencia positiva, el liderazgo compartido y el respeto a las diferencias individuales.

Por otro lado, la sola utilización de las tecnologías, de ninguna manera garantiza que se den procesos de aprendizaje, es el acompañamiento y la presencia la que hará que los estudiantes se sientan motivados, ahí precisamente emerge la figura del **tutor**, profesional capacitado en los contenidos del curso y en acompañar el aprendizaje de los estudiantes, más desde lo vivencial que teórico. La función fundamental del tutor es la de promover y acompañar el aprendizaje, es decir, la mediación pedagógica que significa un juego de cercanía sin invadir, y una distancia sin abandonar (Prieto Castillo, 2008).

Es importante integrar los elementos mencionados en un diálogo didáctico mediado, con el objetivo de que no exista una ruptura entre los aportes teóricos - prácticos y cuidando de que no queden fuera las nuevas propuestas soportadas por las tecnologías que permiten la creación de entornos de trabajo colaborativo, síncrono o

asíncrono.

Recursos didácticos

Torres y García (2009) citan a Galdeano (2006) quien define a los recursos didácticos en educación a distancia como:

Un conjunto de informaciones, orientaciones, actividades y propuestas que el sistema a distancia elabora *ad hoc* para guiar al alumno en su proceso de aprendizaje y que están contenidos en un determinado soporte (impreso, audiovisual, informático) y son enviados a los destinatarios por diferentes vías.

Los materiales didácticos virtuales portan los contenidos digitales y tienen como función esencial transmitir el conocimiento y posibilitar el aprendizaje significativo, además de promover el desarrollo de habilidades cognitivas, actitudinales y destrezas. Todo material didáctico debe poseer una estructura que contemple el tema a tratar, objetivos, información actualizada de contenidos, actividades para la evaluación y una bibliografía recomendada para profundizar el tema y tareas que fomente el trabajo colaborativo. Al momento de elaborar el material didáctico se sugiere considerar el diseño, la estética, el estilo a fin de motivar al estudiante y permitirle el conocimiento del contenido estudiado.

Para conseguir un adecuado desarrollo de competencias desde un enfoque de la inclusión laboral, se sugiere elaborar los recursos en relación a las competencias a desarrollarse en los estudiantes, un recurso muy importante es el uso de simuladores laborales con realidad aumentada, que permitan desarrollar las prácticas de aprendizaje.

Además de los materiales didácticos, es importante señalar los recursos que ofrecen los campus virtuales:

1. Foros, conversaciones de grupo, chat (permiten mantener una comunicación efectiva entre estudiantes, estudiante- docente).
2. Glosario, base de datos, archivo (estimulan la colaboración).
3. Consulta, encuesta, encuesta predefinida tenemos (estimulan la retroalimentación).
4. Cuestionario, foro y lección, tarea, taller, entre otros (se utilizan para la evaluación).

El uso de los recursos que el docente utilice estará relacionado a las necesidades encontradas en cada grupo de estudiantes.

Actividades/ Prácticas de aprendizaje:

La práctica docente es un conjunto de acciones, operaciones y mediaciones, saberes, sentires, creencias y poderes, que se desarrollan en el aula con un sentido educativo, es decir, intencionan una acción educativa y, por lo tanto, la práctica es portadora de teoría intencionada, reflexiva y racional que opera con sentido y conocimiento de causa (Vergara, 2016 cita a Bazdresch, 2000).

Las actividades o prácticas de aprendizaje proporcionadas en el curso, deben suscitar en el estudiante el desarrollo de habilidades de pensamiento, resolución de problemas de orden superior como la reflexión, el análisis crítico. Además, las actividades propuestas emularán situaciones de la vida real como el aprendizaje experiencial, estudio de casos y actividades basadas en problemas.

Para el desarrollo de competencias con enfoque desde la inclusión laboral, se sugiere elaborar la práctica de aprendizaje mediante el siguiente proceso:

1. Partir de la conceptualización de las competencias y del desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.
2. Realizar una descripción de situaciones laborales reales y con diferentes grados de dificultad.
3. Diseñar los recursos (objetos de aprendizaje) para apoyar el desarrollo de la competencia, bajo los lineamientos del diseño universal de aprendizaje.
4. Definir las estrategias metodológicas para la práctica.
5. Realizar la evaluación del desarrollo de las competencias a través de los indicadores de conducta evidenciables (Anexo 1).

Evaluación del aprendizaje y retroalimentación:

Se conceptualiza a la evaluación como un proceso de desarrollo humano y mejoramiento continuo, que tiene como función principal el desarrollo de competencias y mejoramiento del desempeño de sus estudiantes como una estrategia para minimizar sus deficiencias y potenciar su desarrollo humano; en este contexto se desarrollara la evaluación de desempeño; dado que la competencia, por si misma no es evaluable, en concordancia con lo que plantea Kennedy en el 2007, que “es la habilidad para juzgar el valor de los elementos para propósitos específicos” (p.31).

La evaluación será un proceso integral, sistémico, gradual y continuo que se da

durante todo el proceso educativo, llegando a un análisis sobre el desarrollo intelectual, mental, social y del desarrollo de competencias y mejoramiento de del desempeño que experimenta el estudiante; pero también los contenidos, las técnicas y estrategias metodológicas utilizadas, la calidad de la propuesta educativa, el aula virtual y la capacidad científica, académica y humana de docentes y tutores. (Guevara, 2008).

La evaluación tendrá fundamentalmente dos enfoques: por el protagonismo y por la utilidad en el aprendizaje. En el primer caso se recurrirá, dependiendo de los resultados de aprendizaje y las estrategias metodológicas, a la auto evaluación, hetero evaluación y la coevaluación; y en el segundo caso a la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa:

Evaluación diagnóstica: Permite un proceso de acercamiento a la realidad de los alumnos, permitirá ubicar, por parte del docente, las fortalezas, debilidades y discapacidades de cada alumno, con la única finalidad de afinar, adecuar y contextualizar los contenidos y estrategias metodológicas (Guevara, 2008).

Evaluación formativa: Implica el monitoreo del proceso educativo, permitiendo determinar todos los avances y a veces el retroceso en relación con los resultados de aprendizaje y las competencias laborales, que llevara a procesos de retroalimentación del hecho educativo (Guevara, 2008).

Evaluación sumativa: Nos da una visión general del proceso educativo en relación directa con la consecución de los resultados de aprendizaje y el desarrollo de las competencias laborales, traducido en guarismos numéricos o alfabéticos y está ligado a los sistemas de promoción de los alumnos (Guevara, 2008).

Tecnología y Herramientas:

Las habilidades necesarias para el uso de herramientas tecnológicas para el curso (sitios web, software y hardware) deberán estar claramente establecidas y respaldadas con recursos de fácil acceso y cumplir con los estándares de accesibilidad

La accesibilidad hoy es absolutamente imprescindible, más aún cuando estamos frente a equipos laborales con un amplio rango generacional, y el acceso a instancias de formación desde múltiples dispositivos.

Un curso virtual, debe generarse bajo normativas que impulsen la accesibilidad e inclusión, ello garantizará espacios de igualdad de oportunidades a los estudiantes con necesidades educativas. En este sentido, es necesario considerar las siguientes normas:

La norma UNE 139803: que establece los requisitos para las pautas de accesibilidad para contenido Web (WCAG), de la iniciativa de Accesibilidad Web (WAI)

y el Consorcio de la World Wide Web (W3C). Equivalente a la WCAG 2.0 AA. (<https://www.une.org/encuentra-tu-norma/busca-tu-norma/norma?c=N0049614>)

El estándar ISO/IEC 40500:2012 denominada Pautas de Accesibilidad para el contenido Web (WCAG)2.0, cubre una amplia gama de recomendaciones para hacer que el contenido web sea más accesible haciendo que personas con discapacidad auditiva, visual, física, intelectual o cognitiva puedan beneficiarse del internet. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/noticia-de-prueba-2/>

El estándar SMIL 3.0 (Synchronized Multimedia Integration Language) perteneciente a la W3C que está basado en XML y que permite integrar audio, video texto o cualquier otro contenido a las interfaces.

Para finalizar, es importante que el estudiante se familiarice con el aula virtual y todo su diseño estructural y tecnológico, acceso a contenidos, bibliografía, envió de trabajos y estrategias de evaluación, que están integrados en [tutoriales](#). Será de aprobación obligatoria, previo al inicio de sus cursos.

Ejemplo práctico de la creación de un curso virtual en el desarrollo de competencias con enfoque desde la inclusión laboral

Tabla 5. Elementos de un curso virtual en el desarrollo de competencias

CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS CON ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL
<p>Introducción al curso:</p> <p>El desarrollo de destrezas y habilidades laborales (competencias) es una nueva tendencia que se está aplicando con mucho éxito en instituciones de vanguardia en diversos países del mundo. El propósito general de este enfoque es contribuir con la productividad y competitividad de las organizaciones, mediante la potenciación de su capital humano con discapacidad.</p> <p>Específicamente, el enfoque pretende: (a) establecer los conceptos y teorías sobre la inclusión laboral (b) identificar las competencias genéricas y los comportamientos laborales que requiere el personal, para lograr esos resultados con efectividad y eficiencia.</p> <p>El enfoque de competencias se concreta en las llamadas “normas de competencia laboral” que se las utiliza para capacitar al personal según los criterios establecidos en la norma, las mismas que están contextualizadas a las organizaciones. Sin normas de competencia, es muy difícil: (a) tener un referente claro para juzgar la competencia del personal, (b) implantar programas de mejora del desempeño y (c) apoyar eficazmente a la productividad de la institución.</p>
<p>Resultados/Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar conceptos y teorías del modelo por competencia e inclusión laboral. • Aplicar las competencias genéricas en la ejecución de diferentes actividades laborales.
<p>Contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marco Legislativo de la inclusión laboral • Gestión de talento humano • Marco conceptual de competencias • Prácticas de aprendizaje
<p>Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje cooperativo y tutoría
<p>Recursos didácticos:</p> <p>Plataforma Moodle, videos, OER, textos, hipervínculos, audios, material interactivo,</p>

etcétera.

Actividades/ Prácticas de aprendizaje

En todas las sesiones se usará una metodología práctica donde los participantes utilizarán herramientas sencillas pero efectivas diseñadas para el efecto: presentaciones en power point, lecturas, análisis de casos, prácticas en base a ejercitatorios laborales para el desarrollo de las competencias genéricas.

Evaluación:

Diagnóstica, sumativa y formativa

Ejemplo de una práctica de aprendizaje para el desarrollo de competencias genéricas con enfoque desde la inclusión laboral.

Se organizarán en función de las competencias que se pretenda desarrollar en los estudiantes. Cada práctica estará integrada por las competencias a desarrollar, el contenido de la misma, las actividades, los recursos a utilizarse, la evaluación y un campo que contiene información de consulta para el estudiante.

Tabla 6.- Practicas de aprendizaje para el desarrollo de competencias genéricas

Título de la práctica: La Venta
Competencias a desarrollar: Comunicación efectiva. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. Capacidad creativa.
Contenido: Instrucciones para el participante: Su tarea consiste en vender una idea/proyecto/propuesta de tal manera que logre convencer y obtener el respaldo de quienes lo escuchan. Su consigna es lograr una exposición lo más convincente posible. Los observadores le darán el tema que usted debe vender. Lea el tema y si tiene inquietudes pregunte a los observadores. Una vez que esté listo tiene que realizar lo siguiente: Tiempo y tareas: <ol style="list-style-type: none">1. Máximo 3 minutos para planificar el contenido de su exposición.2. Cuando haya finalizado su preparación anuncie a los observadores el inicio de su exposición y empiece. Su exposición debe durar como <u>mínimo 5 minutos</u> y como <u>máximo 10 minutos</u>. Tenga en cuenta que los observadores NO le dirán si usted está incumpliendo el tiempo. Condiciones: <ul style="list-style-type: none">• No haga preguntas ni demande ningún tipo de respuesta de los observadores durante su exposición. Diríjase solamente a la persona que desempeñará el papel de cliente.• No se aceptan ensayos ni repeticiones.• Cuando exponga no diga lo que haría. <u>Diga lo que en realidad diría en esa situación.</u> Tema que se entrega o explica al participante Usted trabaja en una empresa que comercializa productos de oficina (lápices, cintas, hojas de impresora, repuestos de computación de oficina, grapas, sacapuntas, etc.). En tres semanas tendrá lugar una feria de muebles de oficina y la empresa ha sido invitada a participar exponiendo sus productos en un stand. El gerente de ventas le encarga visitar a los clientes más importantes a fin de invitarlos personalmente para que asistan a la feria y visiten el “stand” de la empresa. En este momento usted visitará a uno de los clientes de la empresa. ¿Qué le va a decir a esta persona para animarlo a visitar el stand de la empresa en la feria?

Utilice estas frases para elaborar su diálogo:

Parte 1.

Saludos:

Hola, ¿Cómo vas?

Que tal, ¿Cómo estás?

Buenas, ¿Cómo estás?

¿Buenos días (tarde o noche) Cómo está?

Parte 2.

Rapport:

Trabajo en (el nombre de la empresa que representa)

Soy (su nombre completo)

Soy (su nombre y apellido y a que empresa representa).

Soy (su nombre completo), Represento (empresa donde trabaja), Agradezco el tiempo que me brinda.

Parte 3.

Motivo:

Estoy aquí porque me interesa que nos visite en el stand de insumos de oficina (lápices, cintas, grapas, sacapuntas) que se realizará el día 4 de abril a partir de las 10.00 hasta las 19.00. en el Centro de Exposiciones Cuenca. Esperamos contar con su presencia.

Estoy aquí porque deseo invitarle a una feria de insumos de oficina (lápices, cintas, grapas, sacapuntas) que se realizará el día 4 de abril a partir de las 10.00 hasta las 19.00 en el Centro de Exposiciones Cuenca. Esperamos contar con su presencia.

El motivo de mi visita es realizar una cordial invitación a la segunda feria de insumos de oficina (lápices, cintas, grapas, sacapuntas) que se realizará el día 4 de abril a partir de las 10.00 hasta las 19.00 en el Centro de Exposiciones Cuenca. Esperamos contar con su presencia.

El motivo de mi visita es para realizar una cordial invitación a usted por ser parte de nuestra cartera exclusiva de clientes, a la segunda feria de insumos de oficina (lápices, cintas, grapas, sacapuntas) que se realizará el día 4 de abril a partir de las 10.00 hasta las 19.00, el lugar será el Centro de Exposiciones Cuenca. Esperamos contar con su presencia.

Parte 4.

Despedida

Le agradezco su atención y tiempo brindado. Espero poder saludarle nuevamente el día

de la feria.

Su presencia será muy valiosa para nosotros, por esta razón esperamos contar con usted. Le agradezco toda la atención y tiempo brindado.

Esperamos contar con su presencia el día 4 de abril, le agradecemos por su tiempo.

¿Tal vez tiene alguna pregunta? ... deseo recordarle que para la empresa (nombre de la empresa) su presencia es muy importante el día de la feria, por eso reiteramos la invitación. Le agradezco por su atención e interés en esta invitación.

Actividades:

Lectura reflexiva- Análisis y síntesis de la información - Construcción del diálogo.

Recursos:

Documento en pdf, video con subtitulación, X learning.

Evaluación:

Selección de partes esenciales para la construcción del diálogo.

Más información:

Link:

Referencias

- Asociación Americana de Psiquiatría (2013). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5. Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría.
- Bravo, N (2007). Informes de las Cuatro Reuniones del Proyecto Tuning-Europa América Latina, llevadas a cabo en Buenos Aires, Argentina, Marzo 2005, Belo Horizonte, Brasil, Agosto 2005, San José de Costa Rica, Febrero 2006, Bruselas, Bélgica, Junio 2006 y México, Febrero 2007.
- Carrera, X (2001). El desarrollo de competencias profesionales en el área de tecnología. <http://www.cab.cnea.gov.ar/gaet/CompetenciasProfesionales.pdf>
- CONADIS (2013). Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Consultado el 30 enero 2021. [En línea]. Available: <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>.
- Estrada, A (2016). Estrategias didácticas bajo el enfoque de competencias: aplicación del uso de herramientas de forma interactiva. Revista Iberoamericana para la Innovación y el Desarrollo Educativo. Vol.6, Núm.12.
- ESVIAL (2014). Guía metodológica para la creación de Desarrollos Curriculares Virtuales Accesibles. Segunda Edición.
- García, F (2007). Accesibilidad, educación y tecnologías de la información y comunicación. Editorial: Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa.
- García, J (2007). Acceso a las Tic para alumnos con discapacidad visual. En Accesibilidad, educación y tecnologías de la información y comunicación. García, F (2007). Editorial Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa.
- Garduño Vera, Roberto. (2009). Contenido educativo en el aprendizaje virtual. Investigación bibliotecológica, 23(47), 15-44. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2009000100002&lng=es&tlng=es.
- Guevara, C. (2008). Didáctica para profesores. Corporación para el Desarrollo de la Educación Universitaria CODEU.
- Johnson, D. y Johnson R. (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. Editorial Paidós SAICF, Buenos Aires, Argentina.

- Kennedy, D. (2007). Redactar y utilizar resultados de aprendizaje. Un Manual Práctico. Impresión. Watermans Printers.
- Luque, D (2009). Las necesidades educativas especiales como necesidades básicas. Una reflexión sobre la inclusión educativa. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Vol. XXXIX, Número. 3-4, pàg. 201-223
- Maldonado, G. (2005). La enseñanza una aproximación desde la didáctica. Curso Evaluación del Aprendizaje. Universidad de La Salle, (On-line) www.vulcano.lasalle.edu.co/~docencia/propuestos/cursoev_ensen_didact.htm. Última revisión noviembre 9 de 2005.
- Méndez, H. (2002). La visión moderna del aprendizaje encarnada en el constructivismo. Recuperado el 2002.
- Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Naciones Unidas (2015). Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2006) “CDPD y Protocolo Facultativo”.
- Organización Mundial de la Salud (2001), Organización Panamericana de la Salud. “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Versión Abreviada”. Edición: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad (IMSERSO).
- Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2006). Lo que todos debemos saber: 85 millones de personas con discapacidad en América Latina. Disponible en <http://www.paho.org/Spanish/DD/PIN/ps060505.htm>
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011). “Informe Mundial sobre la Discapacidad”. Ediciones OMS.
- Organización Mundial de la Salud (2018). Ceguera y discapacidad. Consultado el 30 de enero del 2021 en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/es/>
- Organización Mundial de la Salud (2020). Manual básico de cuidado del oído y la audición. Ediciones OMS.
- Ortíz Granja, Dorys (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Shopia, Colección de Filosofía de la Educación, (19), 93-110.*

- Fecha de consulta 6 de enero de 2022. ISSN:1390-3861. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44184609600>
- Perrenoud, Ph. (2008). Construir las competencias, ¿es darles la espalda a los saberes? Revista de Docencia Universitaria, monográfico: Formación centrada en competencias.
- Prieto Castillo, D. (2008). El aprendizaje en la Universidad. Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador.
- Puello, J y Barragán, R (s/a). Un modelo para el diseño de cursos virtuales de aprendizaje por competencias y basados en los estándares de calidad.
- Quinquer, D. (2004). Estrategias metodológicas para enseñar y aprender ciencias sociales: interacción, cooperación y participación. Íber 40, pp. 7-22.
- Santamaria, F. (2012). Tecnologías y pedagogías emergentes. <https://fernandosantamaria.com/blog/>.
- Siemens, G. (2004). Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital. Traducido por Diego E. Leal. Tomado de: <http://www.fce.ues.edu.sv/uploads/pdf/siemens-2004-conectivismo.pdf>
- Standaert, R., Troch, F. (2011). Aprender a enseñar: una introducción a la didáctica general. Quito: Grupo Impresor.
- Tobón, S. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Talca: Proyecto Mesesup.
- Torres, T y García, M (2019). Reflexiones sobre los materiales didácticos virtuales adaptativos. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3), e2.
- Trujillo- Segoviano, J (2014). El Enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Revista Ra Ximahi*, Vol.10, núm (5) pp. 307-332.
- Unesco (2015). Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción. Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos.
- UNESCO. (2008). La educación inclusiva: El camino hacia el futuro. Ginebra – Suiza.
- UNESCO-IESALC (2020). Hacia el acceso a la educación superior: tendencias internacionales.
- Universidad Nacional Autónoma de México UNAM (2020). UNAM a Distancia, en: <https://cuaieed.unam.mx/>.

Vergara, M (2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados. Revista CUMBRES. 2(1) 2016: pp. 73 – 99.

Vigotsky, L.S. (1978). Pensamiento y Lenguaje. La Pleyade. Buenos Aires, Argentina.

AGRADECIMIENTOS

Este entregable ha sido cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea EduTech (609785-EPP-1-2019-1-ES-EPPKA2-CBHE-JP. El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

ANEXOS

ANEXO 1: Rúbrica para la evaluación de competencias genéricas

DESTREZAS GENERALES						
No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
1	X		CE	Compromiso ético	Comprender perspectivas diferentes, sin perder de vista el comportamiento correcto ajustado a normas y reglas establecidas.	Acepta los cambios que le son propuestos en sus objetivos y trabaja para alcanzarlos siempre ajustado su accionar a las normas ética y a la normativa vigente.

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
2	X	X	CA/AP	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Capacidad para comprender, analizar la nueva información o material con la intención de aplicar en los procesos organizacionales.	Comparte los aprendizajes generados por la información y/o material nuevo que ha recibido. Determina concretamente la aplicabilidad y consecuencias relacionadas a la nueva información. Diseña o utiliza varios métodos orientados a facilitar el aprendizaje.
						Modifica su conducta y actitudes como resultado del aprendizaje. Analiza la aplicabilidad y consecuencias de la información nueva.
						Demuestra adquisición de nuevos conocimientos y destrezas. Aprende de su trabajo y experiencia.
3	X	X	CE	Comunicación oral y escrita	Escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica, diseña e implementa medios y/o formas de comunicación • Comunica clara, convincente y oportunamente las ideas, prioridades y planes de acción • Persuade a otros sobre una idea o propuesta • Escucha con apertura diferentes puntos de vista e ideas. • Demuestra capacidad de síntesis al comunicarse
						<ul style="list-style-type: none"> • Escucha con apertura diferentes puntos de vista e ideas. • Define la forma de la comunicación para transmitir aspectos de la gestión institucional • Verifica la recepción de lo que ha transmitido

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
						Trasmite clara y oportunamente de forma verbal y escrita las ideas, prioridades y planes de acción. Mantiene informado a sus usuarios internos /externos sobre los resultados de su gestión.
4	X	X	HP	Habilidades interpersonales	Establecer, mantener y ampliar relaciones amistosas y duraderas con personas o grupos clave.	Apoya a otras personas y difunde formas de relacionarme basadas en la confianza.
						Promueve las relaciones personales mediante un espíritu amigable.
						Implementa mecanismos para fomentar la unión entre personas.
5	X	X	CMMC	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	Integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo, alentando a sus integrantes a actuar con autonomía y responsabilidad.	Dirige e integra equipos de trabajo de alto desempeño. Logra la colaboración de todos sus integrantes, para alcanzar objetivos establecidos.

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
						<p>Potencia las posibilidades de crecimiento y éxito de cada uno de los colaboradores de su área.</p> <p>Idea, desarrolla e implanta estrategias que permiten estimular y promover el trabajo en equipos interdisciplinarios.</p>
6	X		CFGP	Capacidad para formular y gestionar proyectos	Investigar, proponer e implementar oportunidades para cambiar, optimizar y desarrollar los procesos orientados al servicio del usuario interno y/o externo.	<p>Propone nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo y solucionar problemas. Dirige la implementación de procesos para mejorar los procesos orientados al servicio al usuario interno y/o externo.</p> <p>Aprende de su experiencia para mejorar los problemas a su cargo y/o solucionar problemas. Aporta con ideas / propuestas útiles para mejorar el trabajo.</p> <p>Participa activamente en la implementación de mejoras. Investiga sobre las mejores prácticas que se pueden aplicar para optimizar los procesos a su cargo.</p>

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
7	X		CCR	Capacidad creativa	Actuar proactivamente, idear e implementar soluciones a nuevas problemáticas y/o retos, con rapidez, eficacia y eficiencia ante nuevos requerimientos.	Actúa proactivamente aportando con soluciones en su puesto de trabajo y/o departamento.
						Promueve la participación y la generación de ideas innovadoras y creativas.
						Responde con rapidez, eficacia y eficiencia ante nuevos requerimientos.
8	X		CBI	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diferentes fuentes	Encontrar formas de encontrar, estructurar, clasificar y analizar distintos niveles de información.	Buscar y procesar con criterio técnico la información que maneja.
						Analiza la información y documentos para su registro.
						Clasifica y organiza información/datos de manera adecuada para consolidarlos.

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
9	X		CCA	Capacidad crítica y autocrítica	Analizar o descomponer información identificando sus implicaciones paso a paso, incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación.	Cuando analiza detalles no pierde de vista el todo.
						Descompone los problemas complejos en unidades más pequeñas.
						Identifica las relaciones/patrones en los datos que analiza.
10	X		CIRP	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Actuar con firmeza y constancia en la ejecución de proyectos y en la consecución de objetivos, repetir una acción y mantener un comportamiento constante para lograr un objetivo.	Actúa con fuerza interior y tenacidad para lograr los objetivos planteados.
						Demuestra constancia para el logro de sus objetivos personales y organizacionales.
						Realiza sus tareas y funciones sobre la base de pautas firmes, constantes y concretas.
11	X	X	PMT	Planificación y manejo del tiempo	Determinar eficazmente metas y especificar las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos.	Trabaja organizadamente, sin improvisaciones de última hora.

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
					Ordenar y sistematizar los períodos de tiempo destinados a la realización de actividades de modo que permitan el logro de sus metas, objetivos y proyectos. Implica cumplir el mayor número de responsabilidades - con calidad- respetando el propio tiempo y el de los demás.	Planifica las acciones y/o proyectos que va a emprender. Su trabajo se ajusta a un plan o esquema previamente establecido.
12			CC	Compromiso con la calidad	Proporcionar de manera eficiente productos y servicios que cumplan o superen las expectativas del cliente.	Modifica procedimientos del área a su cargo a fin de optimizar los procesos velando por el 100% de la calidad en servicio y producto fortalezas internas de la organización. Prevé al situación o error que pueda afectar la calidad del servicio o producto. Revisa periódicamente el cumplimiento de los objetivos y desempeño propio y de sus colaboradores.
13	X		TD	Capacidad para la toma de decisiones	Analizar diferentes opciones, considerando las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto, para luego seleccionar la alternativa más adecuada.	Ante una situación a resolver, genera opciones viables y convenientes, que consideran las circunstancias existentes y los recursos disponibles.

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
						Resuelve de forma oportuna y confiable problemas de gran relevancia.
						Genera más de una opción frente a cada situación a resolver.
14	X	X	TE	Capacidad para trabajar en equipo	Colaborar y trabajar coordinadamente con los demás.	<p>En equipos de trabajo realiza aportes considerables.</p> <p>Coordina sus tareas y ofrece ayuda a los demás miembros de su equipo.</p> <p>Reconoce los éxitos y aportes de otras personas.</p>

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
15	X	X	CA/AS	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Capacidad para identificar y valorar las situaciones y problemas, separando y organizando sus partes integrantes, y reflexionar sobre ellas de una forma lógica y sistemática.	<p>Extraer y centrarse en los asuntos clave, tras considerar todos los factores, así como las interdependencias entre ellos u otras circunstancias. Extraer los elementos determinantes de las situaciones para su análisis y consideración, y llegar a conclusiones seguras en las más diversas circunstancias. Identificar relaciones múltiples, desglosando problemas complejos en varias partes y estableciendo vínculos causales complejos entre ellos.</p> <p>Buscar la información o referencias necesarias (dentro de un contexto) para completar un análisis. Desglosar un problema complejo en partes, estableciendo vínculos causales. Seguir la cadena causa-efecto en el análisis de resultados.</p>

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
						Realizar un análisis y exposición clara acerca de problemas sencillos. Considerar distintos elementos de un problema para llegar a juicios certeros. Desglosar hechos o situaciones a partir de criterios de valor definidos.
16	X	X	CA/CP	Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica	La utilización del conocimiento adquirido en una situación para realizar una tarea que es novedosa para el individuo. En este contexto significaría aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos académicamente a los problemas y situaciones de la vida real	<p>Aplicar el principio para el que se ha establecido la correspondencia. Generalizar de forma que el nuevo problema pueda servir de ejemplo.</p> <p>Detectar la similitud entre la situación real con el conocimiento aprendido. Recuperar el conocimiento apropiado (un ejemplo conocido del mismo tipo de problema que plantea la nueva situación) de forma deliberada y espontánea.</p>

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
17	X	X	CEP	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión		Realizar un proceso de correspondencia entre el nuevo problema y el ejemplo conocido.
18	X	X	RSCC	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	Proceso de desarrollo de una actitud proactiva de pertenencia a una comunidad y de reconocimiento de las obligaciones que, como ciudadanos, se tiene respecto de la sociedad de la que formamos parte.	Propone programas y/o proyectos estratégicos y actúa relacionando su profesión con la RS y CC generando resultados visibles de aportes a los ODS.
						Propone y actúa con ajustes a sus actividades profesionales priorizando la RS y CC.
						Propone actividades sobre su rol del puesto relacionando su profesión con la RS y CC.

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
19	X	X	MSC	Compromiso con su medio socio-cultural.	Acciones desplegadas por personas, grupos o instituciones en una comunidad o sector de ella y en un lugar geográfico como marco. La misión es promover una actitud participativa en los miembros para contribuir de ese modo al desarrollo social y cultural.	Propone programas y/o proyectos estratégicos y actúa relacionando su profesión con el compromiso con su medio cultural generando resultados visibles.
						Propone programas y/o proyectos generales s y actúa relacionando su profesión con el compromiso con su medio cultural generando resultados visibles.
						Propone programas y/o proyectos de acuerdo a su rol y actúa relacionando su profesión con el compromiso con su medio cultural.
20	X	X	IN	Capacidad de comunicación en un segundo idioma		
21	X	X	TI	Habilidades en el uso de tecnologías de la información y de la comunicación	La capacidad de resolver problemas de información, comunicación y conocimiento, así como dilemas legales, sociales y éticos en ambiente digital	Manejo de utilitarios de manera avanzada
						Manejo de utilitarios y paquetes informáticos de manera media

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
						Manejo de utilitarios y paquetes informáticos de manera general.
22	X	X	INV	Capacidad de investigación	Proceso de desarrollo individual y grupal que conduce a niveles más altos de habilidad para realizar investigaciones útiles, argumentos científicos que permitan descubrir una situación.	Delimitar un problema y construcción de su estado del arte y marco teórico, objetivos, metodología, análisis de resultados, diseño e implementación de acciones de mejora.
						Delimitar un problema y construcción de su estado del arte y diseño metodológico.
						Delimitar un problema y construcción de su estado del arte.
23	X	X	NS	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.	Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación considerando a la especial dimensión del tiempo que se da en el entorno.

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
						<p>Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Revisa y evalúa sistemáticamente las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. Utiliza el fracaso de otros en su propio beneficio.</p> <p>Observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros, utilizando dicha información de manera selectiva para modificar sólo en ocasiones su forma de actuar.</p>
24	X	X	MAB	Compromiso con la preservación del medio ambiente	Es la creación de programas que busquen la armonía natural entre la eficiencia y la protección del medio ambiente.	<p>Diseña e implementa programas /proyectos estratégicos desde su función laboral para la protección del medio ambiente.</p> <p>Diseña programas /proyectos estratégicos desde su función laboral para la protección del medio ambiente.</p> <p>Aporta con ideas desde su rol laboral para la protección del medio ambiente.</p>

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
25	X	X	MUL	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Desarrollo del otro en su dimensión humana, comprendiendo que las diferencias sociales, religiosas, de género, culturales y de capacidades enriquecen la convivencia sin incurrir en prácticas discriminatorias.	Reconoce las diferencias utilizando las mismas como potenciales para crear ambientes estimulantes y satisfactorios para toda la organización laboral.
						Reconoce las diferencias utilizando las mismas como potenciales para crear ambientes estimulantes y satisfactorios para su área o departamento.
						Reconoce las diferencias utilizando las mismas como potenciales para crear ambientes estimulantes y satisfactorios para su actividad o cargo laboral.
26	X	X	CIN	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	Comprender perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida a diversas culturas, situaciones y personas.	Reconoce las diferencias utilizando las mismas como potenciales para crear culturas organizaciones abiertas al cambio.
						Reconoce las diferencias utilizando las mismas como potenciales para construir en sus áreas de trabajo culturas abiertas al cambio.

DESTREZAS GENERALES

No.	S	C		Destrezas	Definición	Comportamientos Observables
						Reconoce las diferencias utilizando las mismas como potenciales para construir en su cargo culturas abiertas al cambio.
27	X	X	MUL	Habilidad para trabajar en forma autónoma	Desarrollar actitud de aprender, investigar, construir e innovar. Desarrollar autonomía responsable (individual/ colectiva) Adquirir, desarrollar o poseer Autoestima	<p>Cumple con todos los indicadores de gestión sin necesidad de supervisión y apoyo de su equipo de trabajo, ante preguntas prefiere investigar por sí mismo.</p> <p>Cumple con la mitad de los indicadores de gestión sin necesidad de supervisión y apoyo de su equipo de trabajo, ante preguntas prefiere investigar por sí mismo.</p> <p>Cumple con el 25% de los indicadores de gestión sin necesidad de supervisión y apoyo de su equipo de trabajo, ante preguntas prefiere investigar por sí mismo.</p>

Nota: Las definiciones de las destrezas son tomadas del Proyecto Tuning América Latina y los Comportamientos Observables son adaptados las definiciones creadas por los autores.

ANEXO 2: Rúbrica para la evaluación de la calidad del curso virtual

RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DEL CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS: ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL

CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL					
INDICADOR	CRITERIOS	CUMPLE TOTALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	ASPECTOS A MEJORAR
DESCRIPCIÓN GENERAL E INFORMACIÓN DEL CURSO	El curso incluye un área de información que presenta el sílabo de estudios para los alumnos de una manera clara y navegable.				
	Los alumnos tienen a su disposición el plan de estudios imprimible (PDF, HTML).				
	El curso incluye enlaces a las políticas relevantes del campus sobre plagio, uso de computadoras, presentación de quejas, adaptaciones para personas con discapacidad, etc.				
	El curso proporciona acceso a recursos para el éxito del alumno (ayuda técnica, orientación, tutoría).				
	La información indica si el curso está completamente en línea, combinado o mejorado en la web.				
	Se comunican los métodos y dispositivos apropiados para				

CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL					
INDICADOR	CRITERIOS	CUMPLE TOTALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	ASPECTOS A MEJORAR
	acceder y participar en el curso (móvil, sitios web de editores, contenido seguro, ventanas emergentes, problema del navegador, micrófono, cámara web).				
	Las expectativas de retroalimentación periódica y oportuna del instructor están claramente establecidas (preguntas, correo electrónico, asignaciones).				
	El curso proporciona información de contacto del instructor, el departamento y el programa.				
OBJETIVOS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE	Los objetivos / resultados de aprendizaje del curso están claramente definidos, son medibles y están alineados con las actividades de aprendizaje y las evaluaciones.				
	El contenido de texto está disponible en un formato de fácil acceso, preferiblemente HTML. Todo el contenido de texto se puede leer mediante tecnología de asistencia, incluido un PDF o cualquier texto contenido en una imagen.				
	Se proporciona un texto equivalente para cada elemento que no sea de texto (etiquetas "alt", leyendas, transcripciones, etc.).				
CONTENIDOS DEL CURSO	El texto, los gráficos y las imágenes son comprensibles cuando se ven sin color. El texto debe usarse como método principal				

CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL					
INDICADOR	CRITERIOS	CUMPLE TOTALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	ASPECTOS A MEJORAR
	para entregar información.				
	El texto del hipervínculo es descriptivo y tiene sentido cuando está fuera de contexto.				
METODOLOGÍA	Las expectativas de retroalimentación periódica y oportuna del instructor están claramente establecidas (preguntas, correo electrónico, asignaciones).				
	Las expectativas de interacción están claramente establecidas (etiqueta de la red, ponderación de la calificación, modelos / ejemplos y tiempo y frecuencia de las contribuciones).				
	El curso ofrece oportunidades para la interacción de alumno a alumno y la colaboración constructiva.				
	Se anima a los alumnos a compartir recursos e inyectar conocimientos de diversas fuentes de información en las interacciones de sus cursos.				
	Las expectativas de retroalimentación periódica y oportuna del instructor están claramente establecidas (preguntas, correo electrónico, asignaciones).				
	El curso ofrece acceso a una variedad de recursos atractivos				

CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL					
INDICADOR	CRITERIOS	CUMPLE TOTALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	ASPECTOS A MEJORAR
RECURSOS	que facilitan la comunicación y la colaboración, entregan contenido y apoyan el aprendizaje y la participación.				
	Se utilizan recursos educativos abiertos, materiales gratuitos o de bajo costo.				
ACTIVIDADES/ PRÁCTICAS DE APRENDIZAJE	El curso proporciona actividades para que los alumnos desarrollen habilidades de pensamiento y resolución de problemas de orden superior, como la reflexión y el análisis críticos.				
	El curso proporciona actividades que emulan las aplicaciones de la disciplina en el mundo real, como el aprendizaje experimental, estudios de casos y actividades basadas en problemas.				
	El curso contiene recursos o actividades destinadas a construir un sentido de comunidad de clase, apoyar la comunicación abierta y establecer confianza (al menos uno de los siguientes: Rompehielos, tablón de anuncios, conozca a sus compañeros de clase, foros de discusión de preguntas).				
EVALUACIÓN	Las políticas de calificación del curso, incluidas las consecuencias de las entregas tardías, se establecen claramente en el área de información del curso o en el programa				

CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL

INDICADOR	CRITERIOS	CUMPLE TOTALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	ASPECTOS A MEJORAR
	de estudios.				
	El curso incluye métodos frecuentes y apropiados para evaluar el dominio del contenido de los alumnos.				
	Los criterios para la evaluación de una tarea calificada están claramente articulados (rúbricas, trabajo ejemplar).				
	Los alumnos tienen la oportunidad de revisar su desempeño y evaluar su propio aprendizaje a lo largo del curso (pruebas previas, autoevaluaciones automáticas, tareas reflexivas, etc.).				
	Se informa a los alumnos cuando se requiere una respuesta programada. Se proporciona un tiempo de entrega adecuado para garantizar que haya una oportunidad de preparar un alojamiento.				
	Los alumnos tienen fácil acceso a un libro de calificaciones bien diseñado y actualizado.				
TECNOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS	Las habilidades necesarias para el uso de herramientas tecnológicas (sitios web, software y hardware) están claramente establecidas y respaldadas con recursos.				
	Las habilidades técnicas requeridas para participar en las actividades de aprendizaje del curso se estructuran de manera				

CURSO VIRTUAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS ENFOQUE DESDE LA INCLUSIÓN LABORAL					
INDICADOR	CRITERIOS	CUMPLE TOTALMENTE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE	ASPECTOS A MEJORAR
	oportuna (orientación, práctica y aplicación, cuando corresponda).				
	Se accede fácilmente a las herramientas tecnológicas de uso frecuente. Las herramientas que no se utilizan se eliminan del menú del curso.				
	El curso incluye enlaces a políticas de privacidad para herramientas tecnológicas.				
	Todas las herramientas tecnológicas cumplen con los estándares de accesibilidad.				

Fuente: Estándares de Revisión Específicos de la [Rúbrica de Educación Superior de QM](#) (Maryland,2018); Rúbrica de revisión de la calidad del curso en línea [OSCQR](#) (OPEN SUNY, 2019).