UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DISCAPACIDAD Y CARGA LABORAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. PERIODO. ENERO - ABRIL 2023.

PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADOS EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA

AUTORES:

CAIZA YANCHALIQUIN ALEX JOEL

TAMAMI CHIMBOLEMA ERIK RENAN

TUTORA

LCDA. ESTHELA GUERRERO

GUARANDA – ECUADOR

Junio - 2023

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a Dios por haberme brindado salud, ser mi guía y fortaleza.

A mi madre María Caiza, a ella especialmente le dedico esta Tesis quien es mi fuente de inspiración. Agradezco por las lecciones de vida que me ha impartido y por el cariño que siempre me ha brindado. Me ha dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio. Mi gratitud hacia ella es imposible de expresar completamente. Este logro es un testimonio de su inmenso amor, dedicación y me llena de orgullo honrarle de esta manera

De igual modo a una persona especial Sheyla Calapaqui esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por usted. Gracias por enseñarme que la vida es más divertida cuando hay compañía. Esta tesis es el resultado de años de compartir risas, secretos.

Para mi novia Natalia; por su paciencia, por su comprensión, por su empeño, por su fuerza, por su amor, por ser tal y como es. Quien, en los días turbulentos, ha sido mi ancla, y en los buenos momentos, mi razón de sonrisas. Esta tesis se teje con hilos de tu amor y apoyo, un reflejo de la seguridad que me brindas. Gracias por apoyarme en mis momentos de flaqueza. Eres la melodía que da ritmo a mi viaje y la paz en medio de la tormenta.

Alex Caiza

La presente tesis dedico primeramente a mi Dios por haberme regalado las fuerzas necesarias para poder concluir mi carrera, por regalarme un día más de vida y bridar su sabiduría necesaria en todo tiempo.

Va dedicado con mucho amor y aprecio para mis padres, por inculcar sus valores las cuales han sido muy importantes para mi vida, a mis hermanas por apoyarme moralmente y a toda mi familia por sus sabios consejos que me han ayudado a conseguir mis sueños.

Erik Tamami

AGRADECIMIENTO

Primero queremos agradecer a Dios por concedernos salud y vida, así como por ser nuestra guía, apoyo y fortaleza en aquellos momentos que más lo necesitamos en los de dificultad y de debilidad.

Nuestro profundo agradecimiento a nuestros padres por estar siempre con nosotros apoyándonos en cada decisión que tomamos.

También, nos gustaría agradecer sinceramente a nuestra tutora de Tesis, la Lic. Esthela Guerrero, su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para nuestra formación como investigadores. Ella ha inculcado en nosotros un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podríamos tener una formación completa como investigadores. A su manera, ha sido capaz de ganarse nuestra lealtad y admiración, así como sentirnos en deuda con ella por todo lo recibido durante el periodo de tiempo que ha durado esta Tesis.

Y por último nos gustaría agradecer los consejos recibidos a lo largo de los últimos años por otros profesores de la carrera de enfermería, que de una manera u otra han aportado su granito de arena a nuestra formación.

Alex Caiza/Erik Tamami

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

Guaranda, 14 de Febrero de 2024

La suscrita Lcda. Esthela Guerrero G, tutora del presente Proyecto de Investigación como modalidad de titulación de grado de enfermería.

CERTIFICA:

Que el proyecto de investigación como requisito para titulación de grado, con el tema: **"DISCAPACIDAD Y CARGA LABORAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. PERIODO ENERO – ABRIL 2023**", realizado por los estudiantes **Caiza Yanchaliquin Alex Joel,** con C.I. 0250311255 y **Tamami Chimbolema Erik Renán,** con C.I 0202487179, ha cumplido con los lineamientos teóricos y metodológicos contemplados en el reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por la Comisión de Titulación, aprobado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la respectiva sustentación pública.

Atentamente:

Firmado electrónicamente por:
DOLORES LIBIA ESTHELA GUERRERO GUERRERO

Lcda. Dolores Libia Esthela Guerrero Guerrero

TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Caiza Yanchaliquin Alex Joel y Tamami Chimbolema Erik Renan portador/res de la Cédula de Identidad No. 0250311255 y 0202487179 en calidad de autor/res y titular/es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Discapacidad y Carga Laboral en Profesores Investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar. Periodo. Enero - Abril 2023**. modalidad **Proyecto de Investigación,** de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Firmado electrónicamente por:
ALEX JOEL CAIZA YANCHALIQUIN

Caiza Yanchaliquin Alex Joel.

CI: 0250311255

Firmado electrónicamente por:
ERIK RENAN TAMAMI CHIMBOLEMA

Tamami Chimbolema Erik Renán

CI: 0202487179

TEMA

DISCAPACIDAD Y CARGA LABORAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. PERIODO. ENERO - ABRIL 2023.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA II

AGRADECIMIENTO IV

TEMA V

ÍNDICE GENERAL VI

ÍNDICE DE TABLAS XII

RESUMEN EJECUTIVO XVII

ABSTRACT XIX

INTRODUCCIÓN 1

CAPITULO 1 3

1. EL PROBLEMA 3

1.1. Planteamiento del problema 3

1.2. Formulación del problema 7

1.3. Objetivos 7

1.3.1. Objetivo general 7

1.3.2. Objetivos específicos 7

1.4. Justificación de la investigación 8

1.5. Limitaciones 10

CAPÍTULO 2 12

2. MARCO TEÓRICO 12

2.1. Antecedentes de la investigación 12

2.2. Bases teóricas 15

2.2.1. Discapacidad 15
2.2.1.1. Tipos de discapacidad 15
2.2.1.1.1. Discapacidad física 15
2.2.1.1.2. Discapacidad orgánica 17
2.2.1.1.3. Discapacidad sensorial 17
2.2.1.1.3.1. Discapacidad auditiva 18
2.2.1.1.3.2. Discapacidad visual 19
2.2.1.1.3.3. Sordoceguera 19
2.2.1.1.4. Discapacidades Psíquicas 20
2.2.1.1.4.1. Discapacidad intelectual 20
2.2.1.1.4.2. Discapacidad por enfermedad mental 21
2.2.1.1.5. Discapacidad psicosocial 22
2.2.2. La inclusión laboral 24
2.2.2.1. Rol del Estado para la atención de personas con discapacidad 26
2.2.2.2. Estrategias de inclusión 27
2.2.2.2.1. Políticas de inclusión 28
2.2.2.2.2. Procesos de selección más inclusivos 29
2.2.2.2.3. Instalaciones físicas adecuadas para personas con discapacidad 29
2.2.2.2.4. Implementar diferentes canales de comunicación 29
2.2.2.2.5. Fomentar el respeto, la empatía y la solidaridad en el equipo de trabajo 30
2.2.2.3. Paradigma de inclusión en los espacios de trabajo 30
2.2.2.4. Aspectos fundamentales de la inclusión laboral de las personas discapacitadas 32
2.2.2.5. Acciones que promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo 33
2.2.2.6. La inclusión laboral como un medio hacia el éxito de una organización 34
2.2.3. Situación laboral actual de las personas discapacitadas en Ecuador 35
2.2.4. Actitudes, atribuciones, estereotipos y prejuicios 36

2.2.5. Apoyo familiar y apoyo social 37
2.2.6. Riesgos psicosociales y su prevención 38
2.2.7. Evaluación de la carga laboral 39
2.2.7.1. Factores de carga inherentes a la tarea 40
2.2.7.1.1. Método L.E.S.T. 41
2.2.7.1.2. Método R.N.U.R. o método de perfil del puesto 42
2.2.7.1.3. Método de evaluación de factores psicosociales del INSST 43
2.2.7.2. Métodos específicos de valoración de la carga mental 44
2.2.7.2.1. Escala de Cooper-Harper 44
2.2.7.2.2. Escala de Bedford 45
2.2.7.2.3. Escala de carga global (Overall Workload) 45
2.2.7.2.4. Método SWAT (Subjective Assesment Technique) 45
2.2.7.2.5. Método NASA- TLX (Task Load Index) 46
2.3. Marco Legal 48
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador 48
2.3.2. Ley Orgánica de Discapacidades 48
2.3.3. Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior del año 2019 49
2.4. Definición de Términos (Glosario) 52
2.5. Sistema de Hipótesis 57
2.5.1. Hipótesis alternativa 57
2.5.2. Hipótesis nula 57
2.6. Sistemas de Variables 57
2.6.1. Variable independiente 57
2.6.2. Variable dependiente 57
2.7. Operacionalización de variables 58

CAPÍTULO 3.....62
3. MARCO METODOLÓGICO.....62
3.1. Nivel de Investigación.....62
3.1.1. Nivel Descriptivo.....62
3.2. Diseño.....62
3.1. Población.....63
3.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....63
3.3. Plan de análisis.....65
3.4. Análisis de datos.....65
CAPÍTULO 4.....67
4. ANÀLISIS Y DISCUSIÒN DE LOS RESULTADOS.....67
4.1. Perfil del profesor universitario con discapacidad.....67
4.1.1. Análisis encuesta características demográficas de los Profesores investigadores.....67
4.1.1.1. Análisis general.....72
4.2. Resultados obtenidos según objetivo N°1.....74
4.3. Resultados obtenidos según objetivo N°2.....77
4.4. Resultados obtenidos según objetivo N°3.....82
4.4.1. Análisis método NASA TLX.....83
4.5. Resultados objetivo específico 4.....120
Propuesta.....121
4.5.1. Datos informativos.....122
4.5.2. Introducción.....122
4.5.3. Objetivo de la propuesta.....124

4.5.3.1. Objetivo general 124
4.5.3.2. Objetivos específicos 124
4.5.4. Justificación de la propuesta 124
4.5.5. Fundamentación teórica de la propuesta 127
4.5.5.1. Discapacidad 127
4.5.5.1.1. Causas de discapacidad 128
4.5.5.1.2. Tipos de discapacidad 130
4.5.5.1.3. Medidas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad 131
4.5.6. Fundamentación legal de la propuesta 133
4.5.7. Políticas 137
4.5.7.1. Políticas orientadas a disminuir la carga laboral 137
4.5.7.2. Políticas de no discriminación y acceso equitativo: 137
4.5.7.2.1. Adaptaciones personalizadas: 137
4.5.7.2.2. Capacitación y sensibilización continúa: 138
4.5.7.2.3. Promoción de la investigación inclusiva: 138
4.5.7.3. Política de Representación Equitativa: 138
4.5.7.3.1. Redes de Apoyo y Mentoría: 139
4.5.7.3.2. Evaluación y Retroalimentación Continua: 139
4.5.7.3.3. Campañas de Sensibilización y Difusión: 139
4.5.7.3.4. Recursos y Financiamiento: 139
4.5.7.3.5. Compromiso a Nivel Institucional: 140
4.5.8. Programas de capacitaciones 141
4.5.8.1. Programa de Capacitación 1: 141
4.5.8.2. Programa de Capacitación 2: 143
4.5.8.3. Instrumento de evaluación auditoría de accesibilidad en las instalaciones de la universidad 145

4.5.8.4. Comité Interdisciplinario para la Inclusión de Profesores Investigadores con Discapacidad 151
4.5.9. Presupuesto de la propuesta 153
4.6. Resultado del objetivo general 155
4.6.1. Comprobación de la Hipótesis 155
CAPÍTULO 5 159
5. MARCO ADMINISTRATIVO 159
5.1. Presupuesto 159
5.2. Cronograma de actividades 161
CAPÍTULO 6 166
6. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES 166
6.1. Conclusiones 166
6.2. Recomendaciones 168
BIBLIOGRAFÍA 170
ANEXOS 182
Anexo 1 Formato de encuestas 182
Anexo 2 Validación instrumento encuesta para la caracterización sociodemográfica 187
Anexo 3 instrumento NASA carga mental en Profesores 189
Anexo 4 Consentimiento informado 196
Anexo 5 Evidencias fotográficas 199
Anexo 6 Evidencias fotográficas: Anexo Tutorías recibidas por docente tutor asignado 200

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 58

Operacionalización variable independiente 58

Tabla 2 61

Operacionalización variable dependiente 61

Tabla 3 65

Puntuación método NASA 65

Tabla 4 Revisar numeración 67

Distribución de los profesores Universitarios según su Género 67

Tabla 5 67

Distribución de los profesores Universitarios según su Edad 67

Tabla 6 67

Distribución de los profesores Universitarios según su Estado civil 67

Tabla 7 68

Distribución de los profesores Universitarios según su Formación académica 68

Tabla 8 68

Distribución de los profesores Universitarios según sus Años de experiencia 68

Tabla 9 69

Distribución de los profesores Universitarios según sus Funciones 69

Tabla 10 69

Distribución de los profesores Universitarios según su Salario 69

Distribución de los profesores Universitarios según su Seguro 69

Tabla 12 70

Distribución de los profesores Universitarios según su Jornada laboral 70

Tabla 13 70

Distribución de los profesores Universitarios según su Empleo o pluriempleo 70

Tabla 14 70

Distribución de los profesores Universitarios según su Actividades por su condición 70

Tabla 15 71

Distribución de los profesores Universitarios según sus Gastos por su condición 71

Tabla 16 71

Distribución de los profesores Universitarios según su Personal a su cuidado 71

Tabla 17 72

Distribución de los profesores Universitarios según si sus dependientes presentan: 72

Tabla 18 72

Distribución: Apoyo institucional por su condición 72

Tabla 1 75

Distribución de los profesores Universitarios según Tipo de discapacidad 75

Tabla 2 75

Distribución de las discapacidades según porcentajes de discapacidades 75

Tabla 3 77

Distribución de los profesores Universitarios según si hay inclusión laboral identificada en la institución 77

Tabla 4 79

Distribución de los profesores según el cumplimento de los derechos consagrados en su lugar de trabajo. 79

Tabla 5 83

Distribución de los profesores según carga mental por la función que desempeña de profesor investigador. 83

Tabla 6 87

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función “Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación¨. 87

Tabla 7 91

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función “Participación en congresos, seminarios y conferencias” 91

Tabla 8 94

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función “Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas” 94

Tabla 9 96

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función “Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación” 96

Tabla 10 100

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función “Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales” 100

Tabla 11 104

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función “Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea” 104

Tabla 12 108

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función “Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías Profesores o sílabos” 108

Tabla 13 111

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función “Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional. 112

Tabla 14 115

Evaluación general nivel de carga de trabajo por actividad asignada. 115

Tabla 15 141

Cronograma capacitación comunicación inclusiva en la Universidad 141

Tabla 16 143

Cronograma capacitación Cultura y Resiliencia: Trabajando con Profesores con Discapacidad 143

Tabla 17 154

Presupuesto de la propuesta 154

Tabla 18 156

Frecuencias observadas tabla cruzada Tipo de discapacidad *Nivel de carga laboral P4 156

Tabla 19 156

Frecuencias esperadas tabla cruzada Tipo de discapacidad *Nivel de carga laboral P4 156

Tabla 20 157

Resultados prueba de chi-cuadrado 157

Tabla 21 159

Presupuesto de gastos.....159

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación “Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar. Periodo. Enero - Abril 2023” se ejecuta con el objetivo de determinar si la discapacidad afecta la ejecución de la carga laboral asignada; diseño: descriptivo correlacional, transversal; se aplicó una encuesta dirigida a profesores investigadores con discapacidad para determinar datos sobre características sociodemográficas, tipos de discapacidad, percepción del cumplimiento de regulaciones; para evaluar la carga laboral se utilizó el Método NASA-TLX (Task Load Index); resultados: 8 Profesores investigadores con discapacidad, 37,5% poseen discapacidad física, y 62,5 % visual, además, se encontró que las mujeres representan la mayoría (62.5%), en cuanto a su formación, gran numero posee estudios de maestría y doctorado, tienen experiencia laboral considerable en su campo, oscilando entre 21 y 30 años o más; con respecto al cumplimiento de las regulaciones, las percepciones varían, algunos profesores perciben que las disposiciones de la constitución y otras reglamentaciones se cumplen casi siempre, hay quienes perciben que nunca se aplican, especialmente la ley de discapacidad; se detectó que la carga mental es un factor predominante en varias de las actividades desempeñadas por los profesores investigadores con discapacidad, específicamente el profesor 3 experimentó las mayor carga en varias asignaciones, mientras que las exigencias físicas y el esfuerzo también son predominantes en ciertas actividades. Se concluye que los profesores universitarios con discapacidad afrontan desafíos significativos en su entorno laboral pese a contar con una amplia experiencia y formación académica; existen percepciones variadas sobre el cumplimiento de las regulaciones que protegen sus derechos; la carga mental constituye

una preocupación constante en el cumplimiento de sus actividades cotidianas, siendo necesario promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Palabras clave: discapacidad D000077109, carga de trabajo D016526, inclusión social D000083644, profesor universitario D005178, acciones afirmativas D011640

ABSTRACT

The research "Disability and workload in research professors of the State University of Bolivar. Period. January - April 2023" is executed with the objective of determining if disability affects the execution of the assigned workload; design: descriptive correlational, transversal; a survey was applied to research professors with disability to determine data on sociodemographic characteristics, types of disability, perception of compliance with regulations; to evaluate the workload the NASA-TLX Method (Task Load Index) was used; results: 8 Research professors with disability, 37.5% have physical disability, and 62.5% visual, in addition, it was found that women represent the majority (62. 5%), regarding their education, a large number have master's and doctoral degrees, have considerable work experience in their field, ranging from 21 to 30 years or more; with respect to compliance with regulations, perceptions vary, some teachers perceive that the provisions of the constitution and other regulations are almost always complied with, there are those who perceive that they are never applied, especially the disability law; it was detected that mental load is a predominant factor in several of the activities performed by research professors with disabilities, specifically professor 3 experienced the highest load in several assignments, while physical demands and effort are also predominant in certain activities. It is concluded that university professors with disabilities face significant challenges in their work environment despite having extensive experience and academic training; there are varied perceptions about compliance with regulations that protect their rights; the mental workload is a constant concern in the performance of their daily activities, being necessary to promote an inclusive and equitable work environment.

Keywords: disability D000077109, workload D016526, social inclusion D000083644, university professor D005178, affirmative action D011640.

INTRODUCCIÓN

La inclusión y la diversidad han cobrado relevancia sin precedentes en las últimas décadas, convirtiéndose en pilares fundamentales en las instituciones de educación superior alrededor del mundo, en este marco, el rol de los profesores investigadores con discapacidad se ha catapultado al centro de atención, marcando la pauta en debates sobre equidad, acceso y oportunidades; si bien es innegable que su presencia enriquece el ambiente académico, trayendo consigo perspectivas y enfoques novedosos, también es esencial considerar las implicaciones prácticas de su inclusión.

El mundo académico, en sí mismo, es una esfera de alta exigencia, en donde las responsabilidades de un profesor investigador trascienden la mera enseñanza; son agentes activos en la creación de nuevo conocimiento, líderes en investigaciones, ponentes en congresos y actores clave en la formación de nuevas generaciones, en donde estas demandas, aunque apasionantes, pueden ser abrumadoras aún más si se ven agravadas por los desafíos que presenta una discapacidad, es en este espacio en el que la intersección de la discapacidad y la academia, donde este estudio sitúa su enfoque.

La necesidad de explorar cómo vive la academia desde la óptica de la discapacidad no se circunscribe únicamente a la curiosidad académica ya que, es una cuestión de justicia social y equidad.

La sociedad, y en particular el mundo académico, tienen el deber de garantizar que todos sus miembros, independientemente de sus capacidades, puedan operar en un campo equilibrado

lo que implica no solo conocer la realidad de estos profesores, sino comprender las barreras que enfrentan y las oportunidades que se les niegan.

En esta investigación, se presenta un análisis detallado de las características sociodemográficas de los profesores investigadores con discapacidad, donde se encontró que hay 8 profesores universitarios que corresponden al 4,79%, pudiendo decir que se cumple el porcentaje de inclusión establecido en la ley para las personas con discapacidad en instituciones públicas.

Además, después de emplear el Método NASA-TLX, un instrumento de probada eficacia, para medir y comprender la carga laboral, se comprobó que la carga de los profesores en su mayoría en la docencia, investigación, vinculación, y en la gestión funciones sustantiva de la universidad es alta.

Se comprobó la hipótesis a través del correlación de Pearson que si existe influencia de la discapacidad en la carga laboral de los profesores, para lo que se realizó una propuesta de políticas de acción afirmativa en función de los datos encontrados mediante el test aplicado, con el fin de ser estudiada por los profesores, las autoridades universitarias y puestas en práctica para mejorar la calidad de vida del profesor y sobre todo esta parte de la inclusión que establece la ley, desde la constitución, la ley de discapacidades y la misma universidad.

En conclusión, este estudio se sitúa en el terreno poco explorado de la interacción entre discapacidad y academia, con el objetivo de ofrecer una base sólida de conocimiento que sirva de punto de partida para futuras investigaciones, y más importante aún, para la implementación de políticas educativas que honren los principios de equidad e inclusión en su máxima expresión.

CAPITULO 1

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Una realidad de los seres humanos es que casi todos están expuestos a afrontar un problema de discapacidad, ya sea esta permanente o temporal, por lo que en su momento se verán obligados a afrontar diversos desafíos en muchos aspectos de la educación, atención médica, empleo e incluso de la vida misma.

En base a lo mencionado es menester que se exponga el contexto de esta problemática, que hoy en día está afectando a un aproximado de 1.300 millones de personas en todo el mundo como lo es la discapacidad, en donde según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 1 de cada 6 personas presentan una discapacidad importante y la esperanza de vida se ve comprometida llegando a disminuir en 20 años con relación a aquellos que no presentan ningún tipo de discapacidad. (Organización Mundial de la Salud, 2023)

Acotando a lo expuesto, la “discapacidad hoy en día afecta a un 16% de la población mundial” así lo expone la Organización Mundial de la Salud (2023); de acuerdo a la OMS estas estadísticas pueden ir creciendo debido a que existe un incremento en el desarrollo de enfermedades no trasmisibles y el aumento de la esperanza de vida lo cual comprometen la salud de las personas y pueden desarrollar un tipo de discapacidad importante y verse sumergidas en una serie de complicaciones o eventualidades difíciles, al no poder desarrollar actividades cotidianas como los demás o las realizan con limitaciones, sumándose a esto el tener que afrontar

a situaciones injustas por factores como el capacitismo, la estigmatización e incluso la discriminación que tienden afectar su salud física y mental al igual limita el desarrollo afectivo, emocional y laboral.

Las personas con discapacidad también forman parte de la fuerza laboral, según la Buereau of Labor Statistics of U.S. Department of Labor al 2022 el 21,3% de las personas con discapacidad estaban empleadas, tasa que creció con relación al año 2021 donde el 19,1% de las personas con discapacidad contaban con un trabajo, mientras que el 7,6% de esta población no cuenta con ocupación alguna. (Department of Labor's Office of Disability Employment Policy, 2023)

Así mismo The United Nations a través del Department of Economic and Social Affairs Disability da a conocer que en los países industrializados las personas con discapacidad tienen mayores probabilidades de conseguir empleo por ello entre un 30% a 50% se encuentran laburando, esta realidad difiere en los países poco desarrollados o en vías al desarrollo donde el 80% al 90% de las personas que presentan algún tipo de discapacidad están actualmente desempleadas. (OKU Rights Matter, 2022)

Sobre la fuerza laboral de las personas con discapacidad, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sostiene que durante la última década se ha mantenido una brecha de aproximadamente 27 puntos porcentuales inferior con relación al porcentaje de las personas empleadas sin ningún tipo de discapacidad, de igual forma deja en evidencia que existe la probabilidad de 2,3 veces que una persona con discapacidad esté

desempleada es por ello que tan solo el 40% de las personas con discapacidad han logrado conseguir trabajo. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2022)

De acuerdo a datos estadísticos publicados por el Consejo de Discapacidades del Ecuador, se conoce que al año 2023 existen registrados 471.205 personas con discapacidad de las cuales el 45,66% padecen discapacidad física, el 23,12% intelectual, el 14,12% auditiva, el 11,54% visual y el 5,55% psicosocial, ésta población está conformada por 206.714 mujeres, 264.463 hombres y 28 LGBTI; el 45,71% padecen discapacidad del 30% al 49%, mientras que del 34,54% el grado de discapacidad es de 50% a 74%, en cambio del 13,91% su discapacidad es de 75% a 84% y por último el 5,85% con discapacidad de 85% a 100%; tomando en consideración el objeto de estudio que es evaluar la fuerza laboral se ha identificado que existe 410.402 personas con discapacidad que pertenecen a las edades de 19 a 65 años de edad. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2023)

De acuerdo a los datos del MSP se puede identificar que existe una variación entre los registros del 2023 y 2022 ya que en este último periodo registraron 619.135 personas con algún tipo de discapacidad y al 2023 han disminuido estos valores, en donde 309.191 presenta discapacidad física, 75.418 auditiva, 120.602 intelectual, 33.855 psicosocial, 73.771 visual y 6.298 de lenguaje. (Ministerio de Salud Pública , 2022)

Con respecto a la provincia Bolívar se han reportado la existencia de 7.545 personas que presentan discapacidad, de las cuales 3.418 son mujeres y 4.127 hombres, en esta población predomina la discapacidad física la cual alcanza los 37,67 puntos porcentuales y 6.757 son

personas que pertenecen al grupo etario de 19 a 65 años. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2023)

En el Ecuador las personas con discapacidad en condiciones de trabajar o laboralmente activos asciende a las 68.901 individuos de los cuales el 35,52% son mujeres y el 64,48% hombres, la mayor parte de la población (58,49%) presenta un grado de discapacidad comprendido entre el 30% a 49%; la discapacidad con mayor prevalencia es la física esto lo padecen el 54,25%, seguido de la auditiva con el 15,94%; en la provincia Bolívar se conoce que hay 735 personas con discapacidad laboralmente activas en donde el 48,16% tienen discapacidad física y el 25,17% visual mientras que el porcentaje restante padece discapacidad auditiva, intelectual y psicosocial; las personas con discapacidad de la provincia Bolívar que se encuentran trabajando corresponde mayormente al grupo etario de 36 a 50 años con el 39,32%. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2023)

En la Provincia Bolívar en los registros de la Universidad Estatal de Bolívar en el año 2023, se contabilizaron un total de 167 profesores ejerciendo sus labores, entre ellos 157 de tiempo completo, 6 de medio tiempo, y 4 de tiempo parcial, de los cuales se han registrado 8 profesionales con discapacidad que corresponden al 4,79%, de los cuales 5 son mujeres y 3 son hombres, el grado de discapacidad va desde el 30% al 75%, en donde el 62.5% padece discapacidad visual y el 37.5% discapacidad física. (Universidad Estatal de Bolívar, 2023)

Como se deja en evidencia, la población que padece problemas de discapacidad ha venido creciendo con el paso de los años tanto a nivel internacional, nacional y local, ahora bien el padecer estas limitaciones son un problema el cual se ve agravado porque no existe una

verdadera inclusión social o laboral de las personas con discapacidad, pese a que la ley en Ecuador exige la presencia de estas personas en las instituciones ya sean públicas o privadas y que las mismas representen el 4% del total de los trabajadores, lamentablemente el derecho al trabajo se ve conculcado para estas personas mismos que han tenido que afrontar marginación por parte de sus empleadores y compañeros.

Es por ello que el entendimiento de esta problemática permitirá conocer las necesidades de esta población pudiendo así contribuir de alguna forma a superar las barreras a las cuales se ven expuestos ya sean físicas o sociales.

1.2. Formulación del problema

¿Afecta la discapacidad en el desarrollo de la carga laboral asignada a los Profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si la discapacidad afecta la ejecución de la carga laboral asignada a los Profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el número de profesores universitarios con discapacidad y los tipos de discapacidades existentes, así como su porcentaje.

- Determinar el cumplimiento de regulaciones, políticas de acción afirmativa para la asignación de carga laboral a los profesores universitarios con capacidades especiales.
- Aplicar el Método NASA- TLX (Task Load Index) para determinar el nivel de carga de trabajo relacionada con la carga laboral asignada a los profesores investigadores con discapacidad.
- Plantear políticas de acción afirmativa que favorezcan al cumplimiento de la carga laboral de los Profesores investigadores con discapacidad.

1.4. Justificación de la investigación

De acuerdo a lo mencionado por Castilla, Colihuil, Bruneau, & Lagos (2021) el hecho de que los Profesores Universitarios estén bajo presión con la finalidad de mejorar la educación y cumplir con estándares de calidad, tiende a generar en estos profesionales problemas que afectan la calidad de vida por cuestiones de perdida de sueño, una excesiva somnolencia diurna, y en las noches insomnio, estas afectaciones pueden incluso desembocar en trastornos mentales o del comportamiento.

Por lo mencionado el desarrollo de la presente investigación es **necesaria y relevante** ya que permitirá identificar la existencia de limitaciones al momento de asignar la carga laboral, si el desarrollo de actividades asignadas se ve limitada por la discapacidad que padecen los Profesores y conocer si los profesores con discapacidad han desarrollado algún tipo de trastorno a causa de la carga laboral dispuesta.

De acuerdo a lo mencionado el estudio es **importante** ya que, a través del mismo se intenta dejar constancia de la problemática que enfrentan los profesores con discapacidad en el

cumplimiento de sus actividades académicas: ansiedad, falta de confianza, difícil adaptación a sus lugares de trabajo, exposición a barreras físicas que impide el desarrollo de sus labores, modelos de trabajo inflexibles, actitudes de los empleadores y compañeros de trabajo, pues estos factores pueden ser abrumadores para los profesionales que padecen discapacidad y llevarlos a tomar decisiones extremas como renunciar a sus empleos. Y desprendido de ella la propuesta de políticas afirmativas que mejoren su condición.

Es **pertinente** este estudio debido a la existencia de las leyes que apoyan a inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laborar mediante la que podemos destacar los siguientes artículos de La Ley Orgánica de Discapacidades (2012),

> Artículo 45: Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (págs. 12-13)

> En su art. 47 donde se establece que tanto las instituciones públicas y privadas deberán de tener un mínimo de 4% de personas con discapacidad laborando de acuerdo con sus capacidades y en un ambiente apropiado con su condición física y aptitudes individuales. (pág. 13)

La investigación se considera **original novedosa** y pionera puesto que no existen estudios relacionados de discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar. Se constituye en un aporte al departamento de Bienestar

Universitario en el área de salud ocupacional y a la institución para fortalecer estrategias inclusivas del profesor universitario con capacidades especiales

El proyecto investigativo es **factible** debido a que se cuenta con la asesoría de profesores de la Universidad Estatal de Bolívar expertos en el área, quienes tienen bajo su responsabilidad el seguimiento, evaluación de esta investigación. En el mismo sentido se cuenta con la colaboración de autoridades y trabajadores a través de los cuales se dispondrá de la información que se requiere para la presentación de resultados, del mismo modo se cuenta con los recursos tecnológicos, económicos e intelectuales para la ejecución de la investigación.

El desarrollo del estudio **beneficia** de forma directa a los profesores investigadores de la UEB ya que todas las vulneraciones o barreras a las cuales se ven expuestos y afrontan diariamente en sus labores encomendadas serán revisadas lo que permitirá que las autoridades tomen decisiones que permitan mejorar las condiciones en las cuales desarrollan sus actividades los profesores con discapacidad; del mismo modo beneficia al colectivo académico ya que el estudio invita a otras organizaciones a realizar investigaciones con similar propósito lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida de los profesionales, trabajadores universitario que padecen algún tipo de discapacidad.

1.5. Limitaciones

- Limitada información sobre las variables de discapacidad y carga laboral en Profesores de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Dificultad de acceso a la información relacionado al distributivo docente.

- Limitado tiempo de los profesores para responder el TEST NASA TXL(Task Load INDEX) debido a la complejidad del mismo

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Los antecedentes investigativos según la metodología de le investigación permite a los investigadores conocer de primera mano la real situación con respecto al fenómeno en estudio es decir qué y cómo se ha abordado el objeto de estudio, para lo cual es indispensable se recabe información que contenga una o las dos variables permitiendo así definir los procedimientos aplicarse para el adecuado desarrollo de la investigación es por esto que se han tomado en consideración las siguientes investigaciones:

La tesis "Evaluación del estrés y su relación con la carga de trabajo en Profesores universitarios del Distrito Federal" elaborada por Mendoza (2017) con el objetivo de evaluar el estrés laboral y su relación con la carga de trabajo en Profesores, la investigación se catalogó de tipo observacional, descriptiva, correlacional y transversal, en donde para la recolección de información se emplearon los instrumentos ERI y NASA TLX con lo cual se define que: 60% de la población de estudio, presento estrés laboral en relación a su carga de trabajo; la carga de trabajo los resultados que arrojo su nivel alto fue 25% y el nivel medio con un 45% de la población de estudios, esta CT, es un nivel considerable en el que se tiene que tomar medidas preventivas ya que de seguir laborando con las mismas circunstancias puede presentar diferentes condiciones de salud para los trabajadores.

El trabajo de investigación “Asociación entre sobrecarga laboral y salud mental en Profesores universitarios de una facultad de salud” realizada en la Universidad Peruana Unión, desarrollado por Olortegui & Mamani (2021), con el objetivo de determinar si una mayor carga laboral en Profesores de una facultad de salud está relacionado a mayores niveles de depresión, ansiedad e insomnio; la tipología del estudio fue observacional, transversal, descriptivo, donde para la recolección de información se emplearon los cuestionarios PHQ-9, GAD-7 e ISI, llegando a establecerse que: la prevalencia de sobrecarga laboral fue de 42.9%. La prevalencia de depresión, ansiedad e insomnio fue de 27.1%, 31.4% y 21.4%, respectivamente.

El proyecto “Ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021” elaborado por Rodríguez (2022) con el objetivo de determinar los aspectos de la ergonomía y sus beneficios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad; la investigación se determinó con un alcance descriptivo, con un enfoque cualitativo y para la recolección de información se ha empleado como técnicas la observación, la entrevista y la encuesta, medios por los cuales se ha establecido que: la ergonomía permite comprender las relaciones que existen entre el sujeto y el trabajo, con la finalidad de que la persona en condición vulnerable se adapte a su puesto de trabajo sin consecuencia alguna, ya que analiza el diseño, herramientas e infraestructura laboral; brinda múltiples beneficios para las personas con discapacidad, ya que evita riesgos laborales a través de la adopción de medidas sobre salud ocupacional que mejora el ambiente de trabajo, aumenta la motivación del empleado, promueve la inclusión, incrementa la producción, eficiencia y permite introducir nuevas tecnologías, para que los empleados se sientan satisfechos en sus áreas laborales.

El estudio “Medición del nivel de estrés laboral en los Profesores de la facultad de medicina de la Universidad del Azuay, año 2019” ejecutado por Riofrío (2019) con el objetivo de analizar el nivel de estrés laboral y determinar la afectación en los Profesores; esta investigación se consideró como no experimental, con un enfoque cuantitativo, transversal y de alcance descriptivo en donde para la recolección de información se empleó la encuesta pudiendo definir que: los Profesores presentan síntomas de estrés laboral ya que el 52,96% han atravesado por acontecimientos estresantes; el 47,2% de los Profesores indica que el contexto laboral genera un mayor grado de estrés.

La investigación “La sobrecarga laboral y el estrés en los Profesores de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato” realizado por Saltos (2017) con el objetivo de evaluar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en los Profesores, este estudio tuvo un enfoque cualitativo con un nivel exploratorio en donde se busca determinar la asociación de variables donde para la recolección de información se empleó el cuestionario del Modelo V. Ponce con lo cual se determina que un 6.1% de la población investigada, tienen presencia de sobrecarga laboral, de los cuales 5 de 65 Profesores están en un nivel importante, 23 de 65 Profesores están en un nivel medio, 20 de 65 Profesores en un nivel trivial, 13 de 65 Profesores en un nivel leve.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Discapacidad

La discapacidad se entiende como aquella afección que limita la realización de ciertas actividades en las personas limitando la interacción con el medio en el cual se encuentre, debido a sus deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que a largo plazo pueden constituirse en barreras que, pueden obstaculizar la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás; según ciertas publicaciones se estima que 15% de la población mundial padece algún tipo de discapacidad, se ha publicado también que las personas mayores y en especial las mujeres son propensos a sufrir algún tipo de discapacidad a diferencia de los hombres y las personas jóvenes. (Stang, 2019)

Si bien es cierto el termino personas con discapacidad se refiere a un grupo específico como tal pero que el mismo se constituye o se divide en diversos grupos con necesidades específicas y particulares que, aunque compartan o padezcan la misma discapacidad, estas pueden afectar de forma diferente, cabe destacar que pueden haber personas que padecen algún tipo de discapacidad pero que la misma no sea visible o se de a notar con facilidad. (García & Fernández, 2018)

2.2.1.1. Tipos de discapacidad

2.2.1.1.1. Discapacidad física

Esta es identificable de forma fácil dado que la persona tiende a presentar problemas a la hora de querer moverse ya que su sistema motriz está afectado y su funcionamiento

comprometido, por lo cual la capacidad de poder mover con facilidad una o varias partes de su cuerpo ya que existe una disminución o incardinación del movimiento de su cuerpo, sus miembros e incluso los órganos en general. (Salvador y otros, 2020)

La discapacidad física afecta el:

- Sistema músculo esquelético: deficiencias articulares, amputaciones
- Sistema nervioso: epilepsia, tetraplejia, paraplejia
- Aparato respiratorio: asma, trasplante de pulmón, fibrosis quística
- Sistema cardiovascular: cardiopatías, arritmias
- Sistema hematopoyético y sistema inmunitario: anemias, inmunodeficiencias no secundarias a infección por VIH
- Aparato digestivo: enfermedad del hígado, incontinencia
- Aparato genitourinario: deficiencias del riñón, incontinencia urinaria
- Sistema endocrino: hipertiroidismo, diabetes
- Piel y anejos: soriasis
- Neoplasias: tumor (Olaz y otros, 2018)

La anomalía congénita es una de las principales causas de la discapacidad física; otro de los orígenes de estas afecciones puede ocurrir durante y después del parto e incluso por defectos o malformaciones que aparecen durante toda la vida, una de las principales causas de la discapacidad física puede ser la lesión medular. (Henao & Pérez, 2020)

La dimensión y las consecuencias de la lesión medular dependerán de diversos aspectos:

1. Según el nivel de la lesión en la columna:

- Paraplejia: Si la parálisis afecta a las extremidades inferiores.
- Tetraplejia: Si la parálisis afecta a las extremidades inferiores y superiores.

2. Según su extensión:

- Completa: Sección total de la médula.
- Incompleta: Lesión parcial, de sólo la mitad de la médula o de una porción de ella.

3. Según los síntomas:

- Espástica: Musculatura dura. Presentan dificultad para movilizarlos.
- Flácida: Musculatura blanda. Sin dificultad para movilizar la zona lesionada. (Gómez, 2021)

La lesión medular produce pérdida de movilidad y de sensibilidad, trastornos urinarios, sexuales e intestinales, espasmos musculares, un riego sanguíneo más bajo y deficiencia respiratoria. Otras afecciones que producen discapacidad física son: la parálisis cerebral, la esclerosis múltiple y la espina bífida. (Martínez & Fernandez, 2017)

2.2.1.1.2. Discapacidad orgánica

Este tipo de discapacidad no es perceptible a simple vista ya que tiende afectar a los órganos internos, algunas de estas afecciones son la fibrosis quística, cardiopatías, etc., si bien es cierto no se aprecia fácilmente ésta discapacidad pero repercute gravemente a quien la padece ya que limitan la capacidad para realizar esfuerzo físico, la movilidad e incluso el alimentarse causando fatiga y dolor crónico que muchas de las veces debe ser tratado farmacológicamente y los tratamientos médicos son prolongados. (Jiménez, 2019)

2.2.1.1.3. Discapacidad sensorial

Este tipo de discapacidad se relaciona directamente con alguna deficiencia con los sentidos, ya sea: vista, oído, tacto, gusto y olfato; pero se reducen mayormente en complicaciones de la vista y el oído, por lo cual afectan a la comunicación y el lenguaje, complicando la interacción entre los individuos y su integración en la sociedad debido que estos sentidos son los que brindan mayor información sobre el entorno que los rodean lo cual se constituye en barreras visuales y auditivas. (Herrero, 2019)

Con relación a la discapacidad mencionada es necesario resaltar que no siempre esto incapacita a las personas ya que pueden desarrollar habilidades que les permitan llevar vidas semejantes al resto de la gente, logrando ser exitosos como los demás, más que a la persona misma esta discapacidad puede afectar el entorno familiar, social y cultural. (Hernández Á. , 2021)

2.2.1.1.3.1. Discapacidad auditiva

En éste tipo de discapacidad se ve comprometida la capacidad que tienen las personas de captar sonidos mediante su audición, la cual puede presentarse como una disminución en la audición la cual se denomina hipoacusia mientras que a la pérdida total se la conoce como sordera o cofosis, el decremento de esta capacidad se establece siempre y cuando se haya evaluado y se conozca que existe una pérdida de 25dB, siendo en este momento que se establece que el paciente ya no podrá llevar una vida con normalidad. (Vargas, 2021)

Los problemas de audición no solo se quedan en la dificultad para poder escuchar, sino que también afectan el habla de las personas comprometiendo el aprendizaje lingüístico, procesos cognitivos e incluso el comportamiento, ya que, el desarrollo del lenguaje, el diálogo y

la interacción misma entre individuos depende inicialmente de la capacidad para oír debido que gracias a esta facultad se establecen conversación y se regule el comportamiento oral. (Carrascosa, 2018)

2.2.1.1.3.2. Discapacidad visual

Constituye una disminución en el campo o agudeza visual complicando la capacidad que tienen los individuos para poder leer o identificar objetos tanto de cerca como aquellos que están a largas distancias. (Ramírez, 2019)

Se puede referir que un paciente por discapacidad visual padece de ceguera o deficiencia en esta capacidad ya sea total o seria lo cual implica que estas personas no pueden corregir estos problemas con lentes lo cual limita su fácil desplazamiento lo que complica la realización de actividades cotidianas e incluso el acceso a información. (Blanco y otros, 2019)

Se considera discapacidad debido a que el tener la vista nublada o poco desarrollada impide la recolección de información del exterior es decir no es capaz de comprender que o como es realmente algo como tal. (García & Fernández, 2018)

2.2.1.1.3.3. Sordoceguera

Esta discapacidad se caracteriza porque compromete tanto el sentido de la vista como del oído es decir existe una carencia en las dos capacidades tanto de escucha como de visión. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2018)

2.2.1.1.4. Discapacidades Psíquicas

La discapacidad psíquica se manifiesta por alteraciones en el desarrollo intelectual o por enfermedad mental de la persona, que pueden interferir en sus relaciones con los demás y en su adaptación a diversas situaciones y entornos.

Dentro de discapacidad psíquica se ha diferenciado:

- Discapacidad intelectual
- Discapacidad por enfermedad mental. (Novell, 2020)

Las personas con una u otra discapacidad deben luchar sobre todo con el estigma que existe en torno a las enfermedades o patologías que provocan discapacidad psíquica, la mayor parte de las veces por desconocimiento sobre las mismas. Como sucede con otras patologías siempre es importante acudir al profesional sanitario especializado que pueda diagnosticar la enfermedad, patología o alteración, y planificar un tratamiento o terapias que puedan ayudar a la persona con dicha discapacidad, con la finalidad de derribar barreras y facilitar su desarrollo pleno en la sociedad. (Pilar & Melo, 2019)

2.2.1.1.4.1. Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual se puede encontrar en diferentes tipos y grados según afecte a las funciones y capacidades de la persona y según como influya en su desarrollo intelectual para adquirir nuevos conocimientos, retenerlos, adaptarse a situaciones, memorizar y recordar datos y tareas, entender textos o conversaciones, entre muchos otros rasgos. (Peredo, 2018)

En principio, se entiende por discapacidad intelectual a la alteración del desarrollo cognitivo que dificulta el aprendizaje, el trato con los demás, la comunicación, el acceso a la información, lo que hará que la persona pueda tener más o menos dificultades para desarrollarse y, por consiguiente, más o menos autonomía. Una persona con coeficiente intelectual inferior al 70 (la puntuación media de la población se encuentra entre 90 y 110) será valorada como persona con discapacidad intelectual por lo cual precisan de apoyo y seguimiento para poder mejorar su autonomía personal y también sus relaciones interpersonales. (Gasteiz, 2020)

Los niveles de discapacidad intelectual se pueden dividir entre:

- Leve
- Moderado
- Grave
- Profunda

Algunos ejemplos de personas con discapacidad intelectual son las personas con Síndrome de Down, autismo o Síndrome de Prader Willi, entre otras. (Rueda & Salvador, 2019)

2.2.1.1.4.2. Discapacidad por enfermedad mental

Esta discapacidad se debe a alteraciones de la salud mental que pueden provocar diversas situaciones en las que el individuo tiene dificultad para controlarse ante ciertas situaciones o momentos de su vida pudiendo necesitar tratamiento y seguimiento de un profesional, para poder normalizar su situación y recuperar sus capacidades, este tipo de trastorno no significa que debe

mermar la capacidad intelectual o el grado de cociente intelectual de la persona que la padece. (Figueroa & Inostroza, 2021)

Un trastorno mental se puede presentar como una alteración de las emociones, de la comprensión o del comportamiento, por lo cual la conducta, su percepción del entorno y de las personas que le rodean pueden verse alterada, causando así una mayor dificultad para su adaptación en la sociedad y creando un malestar en quién lo padece, es posible que estas personas puedan llevar una vida normal siempre y cuando cuenten con un tratamiento adecuado. (Ortiz, 2017)

2.2.1.1.5. Discapacidad psicosocial

Dicho término, surge del modelo social que incorpora el enfoque de derechos humanos al enfoque médico para definir aquellas restricciones causadas por el entorno social y que están centradas en una deficiencia temporal o permanente de la psique (mente) debido a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado de las siguientes disfunciones mentales. Generalmente, esta condición de vida temporal o permanente aparece durante la adolescencia o los primeros años de la adultez y varía de acuerdo a cada una de las disfunciones, afectando directamente las funciones mentales y de interrelación de las personas que la presentan, limitando su capacidad para ejercer una o más actividades de la vida cotidiana. (Maldonado, 2018)

La discapacidad psicosocial tiene su origen en la falta de diagnóstico oportuno o tratamiento adecuado de dichas disfunciones mentales, sería importante conocer a partir de qué

edad pueden aparecer cada una de ellas y así identificar y brindar una atención adecuada y oportuna, con la intención de prevenir, controlar y curar dependiendo de cada caso particular.

Algunos tipos de trastornos mentales que pueden generar una discapacidad psicosocial son:

- Trastorno límite de la personalidad: Trastorno mental caracterizado por presentar constantes cambios de estado de ánimo y mostrar incertidumbre sobre cómo se ven a sí mismos y dentro de su entorno.
- Trastorno de ansiedad generalizada, (TAG): Afectación del estado mental, social y salud en general. Algunos síntomas son: ansiedad, preocupación, o aberración excesiva por algún tema o situación. La persona no puede controlar su ansiedad o preocupación, por lo que manifiesta mucha inquietud, falta de concentración, irritabilidad, tensión muscular o dificultad para conciliar el sueño.
- Trastorno depresivo mayor: Afectación emocional que surge como consecuencia de un sentimiento de tristeza constante y una pérdida de interés en realizar distintas actividades. Los sentimientos, pensamientos y comportamientos de la persona se ven severamente impactados y puede llegar a causar problemas físicos y emocionales.
- Trastorno bipolar: Trastorno crónico que se presenta de manera episódica y afecta a los mecanismos que regulan el estado de ánimo de la persona. Estos constantes cambios de ánimo influyen en los aspectos sociales, familiares, académicos o laborales de quienes lo presentan.
- Esquizofrenia: Trastorno mental que genera alucinaciones, delirios, dificultad para organizar pensamientos y movimientos corporales.

- Trastorno obsesivo compulsivo (TOC): Las personas con TOC presentan pensamientos, sentimientos, ideas, sensaciones y comportamientos repetitivos hasta librarse del sentimiento y llegar a la tranquilidad. (Moreno & Báez, 2020)

Es importante resaltar que no todas las personas con un trastorno mental viven una discapacidad psicosocial, se considera discapacidad psicosocial cuando una persona con alguno de los trastornos mencionados anteriormente, entra en una crisis y sumando las barreras que se pueden presentar en su entorno, pueden ser actitudinales o sociales es considerada una persona con discapacidad psicosocial. (Daza & Pérez, 2015)

2.2.2. La inclusión laboral

La inclusión laboral es sumamente importante en el escenario mundial, diversos países de la región tienen un elevado porcentaje de población en edad de trabajar pero que no cuentan con una inserción laboral adecuada, lo cual afecta su nivel y calidad de vida, la sociedad en general están en un momento clave en el cual pueden y deben actuar en favor de los excluidos. (Morales & Hemelryck, 2022)

La inclusión laboral implica tres puntos:

- El primero es brindar el apoyo necesario para que las personas obtengan un trabajo y las prestaciones y beneficios que le corresponden. Este punto es clave para promover un ambiente de paz y sostenibilidad al ofrecer un trato y pago justo al empleado.
- El segundo punto implica la creación de mercados laborales inclusivos que generen un fácil acceso a todas aquellas personas que se encuentren en una situación de desventaja. En este punto, las organizaciones deben trabajar en conjunto para asegurarse de que existan

mecanismos que promuevan acceso laboral a sectores vulnerables, el cual, de ser logrado, promueva un desarrollo social pacífico.

- El tercer y último punto es el proveer el acceso a servicios de calidad, tales como capacitación y orientación laboral, que les permitan a las personas participar activamente en el escenario laboral. (Grimshaw & Mangan, 2021)

La inclusión activa laboral tiene como propósito atacar diversos problemas sociales tales como la pobreza, la exclusión social, la segmentación en el mercado laboral, el desempleo a corto y largo plazo, la inequidad de género y la pobreza en el trabajo. Esta última se refiere, a la situación por la que pasa una familia que vive en condiciones que están por debajo de la línea de pobreza, a pesar de que algún miembro cuente con un trabajo de tiempo completo. (Abramo y otros, 2019)

La inclusión laboral enriquece de manera transversal a la organización impulsando la creatividad y por ende a la innovación, además de traer un mayor conocimiento, generar lazos de integración y promover una fuerza de aprendizaje diversa. A nivel social, promueve la paz y la sostenibilidad a través de la creación de trabajos bien remunerados, que dan oportunidades a sectores en vulnerabilidad, promoviendo estabilidad social y desarrollo económico. El empleo se presenta como una forma de generar cohesión social, ya que es la principal vía de acceso a recursos, a procesos de socialización y desarrollo personal, lo cual repercute directamente en el desarrollo de un país. (Rojas, 2021)

La inclusión laboral implica también acercar las oportunidades laborales a personas en situaciones de desventaja. La intención es brindarles mejores oportunidades, entre ellas acceso a

trabajo y remuneraciones justas, para una mejor calidad de vida y disminuir índices de pobreza y desempleo social. Estas problemáticas, de no atenderse, impedirán a la sociedad tener paz sostenible. (Espinoza & Gallegos, 2018)

El papel de la inclusión laboral está directamente relacionado al desarrollo sostenible; se ha definido como el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones. Para que este desarrollo se dé, las condiciones sociales tienen que ser inclusivas y dirigidas a terminar con la pobreza, esto significa que tanto la inclusión laboral, como otros mecanismos que promuevan el bienestar social, están interrelacionados y son esenciales para el desarrollo pleno. Aunado a esto, la inclusión laboral también se presenta como una herramienta que permite que se cumpla uno de los objetivos del desarrollo sostenible: promover y garantizar sociedades pacíficas. (García & Fernández, 2018)

2.2.2.1. Rol del Estado para la atención de personas con discapacidad

La inclusión de las personas discapacitadas es considerada como un verdadero reto; en tal sentido el Estado a través de sus instituciones han ido trabajando ante los requerimientos o derechos de las personas con discapacidad, poniendo énfasis en su reconocimiento y valoración; de igual manera, se ha buscado brindar servicios de calidad para su desarrollo personal y social. Con esto se quiere lograr una política inclusiva de integración social donde no solo se reconozca a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria, sino que, además se les reconozca derechos específicos, muy importantes para su inclusión, entre estos: educación, vivienda, salud y trabajo. (Imacaña & Villacrés, 2022)

El Estado ecuatoriano ha trabajado conjuntamente con el CONADIS, en el establecimiento de diferentes políticas de carácter público para beneficio de este grupo con el fin de implementar sobre todo la accesibilidad a diferentes bienes y servicios, tratando de que todas estas medidas respondan y se adecuen de la mejor manera a sus necesidades. (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2022)

Este proceso tiene carácter intersectorial con la participación de todos los ministerios, instituciones y organizaciones para poder detectar de manera oportuna aquellas barreras que impiden el fomento de la autonomía y desenvolvimiento del grupo de personas discapacitadas. Al respecto se han llevado a cabo servicios de inclusión laboral a través del Ministerio de Relaciones Laborales y de igual manera, servicios de inclusión productiva a través del Banco de Fomento, para aquellos que buscan realizar sus propios emprendimientos, lo cual, les ayudará a tener un mayor sustento económico. (Espinoza & Gallegos, 2018)

El Estado, al ser un actor principal de las garantías de derechos, se ha visto en la necesidad de ir promoviendo la prevención, habilitación, rehabilitación y atención permanente a cada una de estas personas para que puedan ser consideradas como ciudadanos productivos y emprendedores. Para ello ha implementado acciones afirmativas que sirven para erradicar situaciones de desigualdad. (Nikken, 2021)

2.2.2.2. Estrategias de inclusión

La inclusión de personas con discapacidades en las actividades cotidianas conlleva prácticas y políticas diseñadas para identificar y eliminar barreras, como obstáculos físicos, de

comunicación y de actitud, que dificultan la capacidad de las personas de tener una participación plena en la sociedad, al igual que las personas sin discapacidades. (Maldonado, 2018)

La inclusión implica:

- Recibir trato justo de otras personas (sin discriminación);
- Hacer que los productos, las comunicaciones y el ambiente físico puedan ser utilizados más por la mayor cantidad de personas posible (diseño universal);
- Modificar cosas, procedimientos o sistemas para permitir que una persona con una discapacidad los use al máximo posible (adaptaciones razonables); y
- Eliminar la creencia de que las personas con discapacidades no están sanas o son menos capaces de hacer cosas (estigma, estereotipos). (Saleh y otros, 2020)

Continuación, se detallan algunas claves para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

2.2.2.2.1. Políticas de inclusión

La inclusión laboral para las personas con discapacidad física o de cualquier otro tipo, no debe limitarse a medidas puntuales o simples, es necesario establecer políticas internas que abarquen todos los procesos laborales, desde la captación de nuevos empleados, hasta las condiciones de pago. Esto implica crear políticas, normas y condiciones que estén dentro del proceder de cada empresa, así como en su misión y visión. Las acciones de inclusión laboral no solo deben aplicarse, si no establecerse como una normativa general dentro de las instituciones,

para garantizar que este proceso se siga manteniendo en las próximas administraciones y direcciones. (Bárcena y otros, 2017)

2.2.2.2.2. Procesos de selección más inclusivos

Las personas con discapacidad física suelen ser discriminadas desde el proceso de selección o reclutamiento en las organizaciones, muchos perfiles para algún cargo o puesto de trabajo suelen tener descripciones muy específicas un poco prejuiciosas y excluyentes en las que tienen ciertas exigencias que representan un alto nivel de desmotivación en aquellos candidatos con alguna discapacidad cognitiva o física, por lo cual no es común ver participación de minorías. (Navarro, 2018)

2.2.2.2.3. Instalaciones físicas adecuadas para personas con discapacidad

Las instalaciones de la mayoría de las instituciones no se han adaptado para que este tipo de personas puedan moverse con facilidad, los edificios y las oficinas cuentan con muchos obstáculos, incluyendo escaleras, escalones, entre otros factores, que representan una barrera para las personas con discapacidad física. Por esta razón, la inclusión laboral implica, además de políticas de integración, también condiciones físicas y estructurales que permitan que las personas puedan movilizarse en los sitios de trabajo sin obstáculos. Para esto es necesario adaptar rampas, espacios de aparcamiento reservados para personas con discapacidad, sistemas automáticos para abrir y cerrar puertas, escritorios a una altura acorde para personas en silla de ruedas, entre muchos elementos más. (Hernández y otros, 2019)

2.2.2.2.4. Implementar diferentes canales de comunicación

Si hay algo que es elemental para que haya un buen ambiente de trabajo es la comunicación, por lo que para que se dé una inclusión laboral efectiva, es necesario contar con diversos canales de comunicación que se adapten a las necesidades y dificultades de los trabajadores. De esta forma, cada trabajador podrá encontrar una forma mucho más fluida y fácil de comunicarse según sus limitaciones. Un ejemplo de esto es usar video intérpretes que conozcan el lenguaje de señas para personas con discapacidad auditiva. También implica adaptar de manera personalizada las herramientas de trabajo, como por ejemplo el sistema braille para personas con discapacidad visual y canales de comunicación especialmente destinados a dar asesoría y acompañamiento en todo momento. (Zimmerman, 2019)

2.2.2.2.5. Fomentar el respeto, la empatía y la solidaridad en el equipo de trabajo

Muchas veces las empresas adaptan sus instalaciones y condiciones de inclusión laboral para personas con distintas discapacidades desde el punto de vista físico y en sus políticas de reclutamiento; sin embargo, la discriminación y la exclusión viene en ocasiones por parte los compañeros de trabajo. Por esta razón, los líderes de la empresa deben trabajar en fomentar y promover campañas con las que todo el equipo de trabajo esté informado sobre las discapacidades físicas y cognitivas que pueda tener algún empleado, a través de planes de acción informativos. De igual manera, deben establecerse políticas de Recursos Humanos que no solo señalen los derechos de las personas con discapacidad, sino también las sanciones que pueden aplicarse si hay muestras de exclusión, discriminación o situaciones con falta de ética profesional relacionadas. (Pérez y otros, 2018)

2.2.2.3. Paradigma de inclusión en los espacios de trabajo

Las causas por las que un empleador no incluye a personal con discapacidad en su empresa o negocio pueden ser distintas, la más común podría ser por los altos costos en los que debe incurrir, ya sea en implementar las adecuaciones necesarias para el desenvolvimiento de estas personas en el lugar de trabajo, como el costo que implica, conforme nuestra legislación, una liquidación con recargos en caso de desvinculación o terminación de la relación laboral. Por lo tanto, por diversas razones ha sido difícil para este grupo vulnerable, incluirse en la sociedad y a su vez en una plaza de trabajo o mercado laboral. (Zambrano, 2021)

La posibilidad de conseguir u obtener un puesto de trabajo, se verá ligado al tipo de discapacidad que posea una persona, ya que mientras mayor sea esta discapacidad, el empleador en ciertas ocasiones le considera improductivo, incapaz y como un gasto mayor para la organización. (Mara y otros, 2021)

Por lo tanto, la inserción laboral representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad productiva, siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa. (Donoso, 2017)

Una verdadera inclusión laboral de personas con discapacidad, implica que:

Dentro del proceso de integración laboral, se ejecutan actividades transitorias que están enfocadas en tendencias conductuales y modernas para la contratación de postulantes a un puesto de trabajo, cumpliendo con políticas públicas y en función a las condiciones sociales, educativas, empresariales y de interés para el empleador. Es muy importante definir el perfil del puesto, donde consten las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea para evitar luego de su contratación la deserción laboral. (Ordóñez, 2017)

Con esto, se considera que, para llegar a una inclusión social y laboral, es necesario un doble compromiso:

- Las personas con discapacidad deben enfrentarse a los requisitos o requerimientos impuestos por la sociedad y, por otro lado,
- El compromiso de las empresas, sociedad civil y gobierno, para dinamizar la sociedad, desde el punto de vista social y normativo, garantizando un mercado laboral inclusivo y relaciones laborales justas, basadas en una idea de trabajo decente y a su vez, acorde a las necesidades de las plazas de trabajo. (Zela y otros, 2020)

2.2.2.4. Aspectos fundamentales de la inclusión laboral de las personas discapacitadas

La inclusión laboral es aquel proceso en el que se brinda un empleo digno a las personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad, las que estarán bajo condiciones laborales iguales que el resto del personal en cuanto a tareas, horarios y remuneraciones. (Palacios, 2021)

Es importante mencionar que esta inclusión le permite a esa persona desarrollar su autonomía, mejorar su autoestima e incluso sirve para la comunidad promueva la cohesión social y la implementación de un sistema armónico; la inclusión, tiene el poder de maximizar la presencia, aprendizaje y la participación de todas las personas por igual, derribando barreras limitantes o estigmas. (Machinea, 2018)

Esta inclusión implica tres puntos; el primero se basa en brindar el apoyo necesario con las prestaciones y beneficios que le corresponden, el segundo implica crear espacios de trabajo inclusivos y el tercero se basa en otorgarle servicios de calidad.

Entre los aspectos fundamentales de la inclusión laboral de las personas discapacitadas están los siguientes:

- Leyes, políticas, planes estratégicos, los servicios otorgados a la ciudadanía, la comunidad, se adaptarán a las personas con discapacidad con una adecuada planificación y organización que permitan el libre, pleno e independiente desarrollo y crecimiento de cada uno de ellos basándose en un marco de respeto.
- Se promueve la integración social respetando los derechos de las personas, especialmente el derecho al trabajo, al desarrollo productivo o social y a la participación.
- Se logra el desenvolvimiento en un empleo que esté integrado con empresas normalizadas, es decir uno que sea exactamente igual y bajo las mismas condiciones con respecto a tareas, sueldos y horarios que posee cualquier otro trabajador que no padezca alguna discapacidad. (Millán y otros, 2018)

2.2.2.5. Acciones que promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo

En las acciones para promover la inclusión laboral de las personas discapacitadas, como primer punto se debe comprender los beneficios que puede generar; dentro del sector laboral se debe analizar la capacidad de la persona y no su discapacidad, esto ayudará a entender que esta condición no es una limitante, se debe considerar sus potencialidades, brindándoles así una perspectiva distinta que enriquece no solo al ámbito de trabajo, sino a la sociedad en general. (Quinata & Aguilar, 2020)

Se debe promover la accesibilidad de las personas con discapacidad, adecuando el lugar de trabajo y las tecnologías, para que puedan formar parte de desarrollo social. Otra acción es cambiar de perspectiva, esto quiere decir que, hay que trabajar en conjunto para que poco a poco desaparezcan los diferentes prejuicios que se tiene acerca de una persona discapacitada, ya sea por comentarios, ideas o prejuicios. Los empleadores deben estar bien informados sobre las experiencias, preferencias o necesidades que estas personas poseen para lograr un ambiente más inclusivo. (Garrido, 2022)

2.2.2.6. La inclusión laboral como un medio hacia el éxito de una organización

Las personas se enfrentan a una sociedad diversa, que está en constante transformación tecnológica, social, laboral, educativa, etc., de igual modo se ha determinado que el trabajo y la inclusión laboral ocupan un lugar preponderante, al ser actividades que representan un elemento crucial para el desarrollo de todo individuo, incluso desempeñan un papel importante en la mejora de los resultados y la cultura de una empresa. (Espíndola y otros, 2020)

Tanto la inclusión como la diversidad deben ser dos aspectos a ser considerados dentro de cualquier institución, no solo para fomentar un ambiente más equitativo, sino también, para propiciar un mejor desempeño laboral, aumentando los índices de productividad e impulsando la innovación, de esta forma habrá mayores tasas de retención y compromiso por parte de los empleados y servirá para tener mejores resultados con respecto a la competitividad. (Muñoz & Barrantes, 2018)

Es responsabilidad de los empleadores promover la igualdad, plantear condiciones o reglas dentro del trabajo que consigan el equilibrio y la justicia social en las relaciones con sus

trabajadores, por lo que, el respeto, la tolerancia y sobre todo la inclusión, siempre deben formar parte esencial de toda organización. (Carrascosa, 2018)

Los programas de inclusión laboral no sólo han servido para ayudar a que estas personas que sufren algún tipo de discapacidad sean tomadas en cuenta; también se ha constituido como la clave del éxito de muchos empleadores para ser más productivos, obteniendo los mejores resultados en competitividad y creación de espacios de trabajo, sobre todo han demostrado cumplir con lo que está establecido en las leyes. (Gasteiz, 2020)

2.2.3. Situación laboral actual de las personas discapacitadas en Ecuador

Últimamente, se han evidenciado importantes avances en el tema de inclusión de las personas con discapacidad en el mundo, acontecimiento al que Ecuador no es ajeno. En el país se han diseñado e implementando políticas que pretenden dar atención a los ciudadanos vulnerables, particularmente de los discapacitados, que requieren ser incluidos social y laboralmente, buscando acciones que promuevan su plena participación en los sectores productivos. (Toledo & Mata, 2019)

Se ha visto una gran mejoría en cuanto a la inclusión laboral de este grupo, ya que de una u otra manera se ha logrado crear puestos de trabajo adicionales con el objetivo de cumplir con los derechos reconocidos en la constitución. Sin embargo, a pesar de tales esfuerzos la inclusión de dicha población aún tiene fallas, por consiguiente, se debe realizar un amplio y exhaustivo análisis de todas las causas que la interfieren y obstaculizan con el fin de proponer alternativas de solución y así lograr el pleno respecto al derecho de inclusión y participación en la vida social de estas personas. (Abramo y otros, 2019)

Todavía falta reforzar, impulsar y cumplir realmente con lo dispuesto en las políticas de Estado para lograr la igualdad y la equidad, ya que una de las dificultades para la empleabilidad o la inclusión son las barreras culturales que generan una gran problemática social. (Espinoza & Gallegos, 2018)

2.2.4. Actitudes, atribuciones, estereotipos y prejuicios

Una experiencia común a las personas con discapacidad es la de enfrentarse a conductas y actitudes estigmatizadoras, son percibidos como portadores de estigma no son responsables de él, ya que depende de aquellos que poseen el poder social, económico y político para estigmatizar a otros. El estigma tiene cuatro componentes: la distinción y el etiquetamiento de las diferencias humanas; la vinculación de las personas etiquetadas con características indeseables; la separación de ellos (las personas estigmatizadas) de las demás personas; y la consiguiente pérdida de estatus y discriminación que conducen a desigualdad de oportunidades y de resultados en la vida. (Muñoz I. , 2020)

Una vez que un grupo es estigmatizado, las personas que no pertenecen a él interiorizan y asumen habitualmente de manera acrítica las creencias implícitas asociadas al estigma, las cuales influyen en las percepciones, atribuciones y actitudes hacia las personas estigmatizadas. (Parra, 2017)

Las mayores dificultades para la integración y normalización de las personas con discapacidad en contextos de trabajo se encuentran en los estereotipos y las actitudes negativas de buena parte de los empleadores y de los compañeros hacia ellas y hacia su capacidad de trabajar. Este efecto negativo se manifiesta no solamente en los procesos de reclutamiento y

selección, o en la adopción de medidas para la adaptación de los puestos de trabajo ambos aspectos dependientes de la alta dirección, sino que las actitudes, estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad suelen ser más insidiosas entre los compañeros de trabajo. (Fernández y otros, 2020)

2.2.5. Apoyo familiar y apoyo social

Aunque no se trata de un factor directamente relacionado con el contexto de trabajo, el apoyo familiar y el apoyo social dispensado por las personas de su entorno inmediato son factores importantes en la normalización de los trabajadores con discapacidad. En particular, el apoyo familiar puede ser un valioso recurso para que en la familia adquieran confianza y seguridad en sus propias competencias y para afrontar situaciones de tensión, conflicto o estrés en el trabajo. Así, el enriquecimiento trabajo familia puede implicar tanto habilidades, destrezas o valores, de carácter más instrumental, como otros factores de naturaleza más afectiva, como el estado de ánimo o las emociones positivas. De este modo, la percepción de apoyo familiar y del enriquecimiento trabajo familia puede ser un protector eficaz en el afrontamiento y en las consecuencias de experiencias estresoras, actuando como un amortiguador de los potenciales efectos negativos. (Ortíz y otros, 2018)

Por último, un aspecto que también reviste importancia es el referido a las posibles consecuencias negativas que puede tener el no contar con acompañamiento las personas con discapacidad en entornos laborales, ya que el personal directamente implicado en este tipo de tareas suele ser más vulnerable al estrés, la depresión y al burnout, requiriendo a su vez medidas

de apoyo por parte de la organización para realizar su trabajo adecuadamente y paliar las posibles consecuencias negativas para su bienestar y su salud ocupacional. (Neffa, 2017)

2.2.6. Riesgos psicosociales y su prevención

La incidencia de los riesgos de carácter psicosocial puede ser mayor en el colectivo de los trabajadores con discapacidad que en la población general, y pueden afectar de manera significativa en la percepción de su satisfacción y su calidad de vida laboral.

La percepción de desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles genera estrés (como principal riesgo psicosocial) y supone una disminución de la calidad de vida laboral percibida, lo que tienen consecuencias tanto para el individuo afectando a su bienestar y salud física y psicológica, su satisfacción laboral y sus relaciones sociales, dentro y fuera del contexto de trabajo que se traduce en un descenso de la productividad y la calidad de los resultados; el grado de equilibrio entre las demandas procedentes de las características y la organización del trabajo, de las relaciones con compañeros y de los factores derivados de la cultura y el clima, en interacción con los recursos disponibles, tanto personales como contextuales, se constituyen en antecedente clave en la experiencia de estrés y en la consiguiente disminución de la satisfacción y la percepción de calidad de vida laboral. (Moreno & Báez, 2020)

El síndrome de burnout, es uno de los efectos de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos las personas con discapacidad, por lo cual es recomendable tener en cuenta las diferencias individuales de los trabajadores, evitando las generalizaciones y las suposiciones

acerca de los riesgos para la salud y la seguridad asociados a una discapacidad determinada. En concreto, se sugiere lo siguiente:

- Identificar grupos de trabajadores que podrían correr un mayor riesgo.
- Realizar una evaluación específica de los riesgos que corren, teniendo en cuenta tanto la naturaleza y alcance de la discapacidad como el entorno de trabajo.
- Tener en cuenta las capacidades específicas de las personas a la hora de planificar el trabajo; los trabajadores con discapacidad suelen tener habilidades especiales, que no deberían desperdiciarse debido a unas condiciones de trabajo mal o insuficientemente adaptadas.
- Consultar a las personas implicadas durante el proceso de evaluación de riesgos y consultarles acerca de sus percepciones y experiencias concretas.
- Solicitar asesoramiento cuando sea necesario; por ejemplo, a las autoridades y servicios de seguridad y salud en el trabajo, a los expertos en salud ocupacional y en ergonomía, y a los servicios de empleo para personas con discapacidad o las organizaciones de discapacitados. (Alcover & Pérez, 2018)

Un aspecto que requiere atención específica es el relativo a la prevención de todo tipo de acoso en el trabajo mobbing, sexual, etc. dirigido hacia las personas con discapacidad, así como al establecimiento de mecanismos de detección y de sanción eficaces cuando se produzcan; por lo que resulta ineludible para los responsables de la organización y los compañeros la adopción de medidas que prevengan este tipo de riesgo psicosocial. (Pérez y otros, 2017)

2.2.7. Evaluación de la carga laboral

En general, el estudio de una situación de trabajo debe permitir identificar aquellas condiciones que pueden incidir sobre la salud de las personas que ocupan un determinado puesto, teniendo que considerar aquellas que pueden producir una carga mental inadecuada. (Departamento de Salud, Bienestar Social y Medio Ambiente, 2020)

La carga mental se produce cuando las exigencias mentales de la tarea no se adecuan a las capacidades del trabajador, para poder evaluar dicha carga mental deberemos tener en cuenta fundamentalmente dos tipos de indicadores:

- Los factores de carga del puesto. Hacen referencia a las exigencias mentales de la tarea, es decir, a los factores de carga inherentes al trabajo concreto, al tipo de tarea y a las condiciones en que se realiza.
- Su incidencia sobre el individuo. Efectos de la realización de la tarea sobre el trabajador. Generalmente se utilizan indicadores de fatiga mental. (Aranguren, 2017)

2.2.7.1. Factores de carga inherentes a la tarea

Los factores de carga inherentes a la tarea hacen referencia a las exigencias que, desde el punto de vista mental, la tarea plantea al trabajador, existen unos métodos objetivos, conocidos como métodos globales de evaluación de las condiciones de trabajo, que, en su valoración de los puestos de trabajo, incluyen variables relativas a la carga mental, es decir, variables que permiten evaluar las exigencias mentales de una determinada tarea. El objetivo de estos métodos es valorar aquellos factores presentes en el puesto de trabajo que pueden influir sobre la salud de los trabajadores, de manera que pueda determinarse sobre cuál de ellos se debe actuar para mejorar una situación de trabajo. (Herrera, 2018)

Es importante señalar que los criterios que utilizan los métodos globales son válidos fundamentalmente para trabajos poco o nada cualificados, es decir, trabajos monótonos, repetitivos, con poco contenido, etc. a pesar de la limitación que esto supone, es interesante ver cómo plantean la evaluación de la carga mental, ya que los criterios e indicadores que estos métodos utilizan para su valoración pueden servir como punto de partida para la elaboración de instrumentos (cuestionarios, entrevistas, listas de comprobación, etc.) que permitan conocer o recoger los aspectos que determinan las exigencias mentales de una tarea. (Hernándes & Romero, 2016)

Estos métodos, para la valoración de la carga mental, se centran principalmente en si el trabajo exige un nivel de atención elevado y si esta atención debe mantenerse a lo largo de la jornada laboral. Además, tienen en cuenta otros factores que, aunque directamente no sean causa de carga mental, pueden influir en la misma, como, por ejemplo, el ritmo de trabajo, o las repercusiones de los errores. Dos de los métodos más conocidos son el método L.E.S.T. y el método R.N.U.R. o de Perfil del Puesto. (Aranguren, 2017)

2.2.7.1.1. Método L.E.S.T

Este método, desarrollado por el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo, evalúa la carga mental a partir de cuatro indicadores:

- Apremio de tiempo: Para los trabajos repetitivos, el apremio de tiempo surge de la necesidad del trabajador de seguir una cadencia o ritmo impuesto. Para los trabajos no repetitivos, el apremio puede resultar de la exigencia de lograr unos ciertos objetivos de rendimiento en un tiempo determinado.

- Complejidad y rapidez: Hace referencia al esfuerzo de memorización que se exige al trabajador o al número de elecciones que debe efectuar, en relación con la velocidad con que debe dar una respuesta.

- Atención: Determinada por el nivel de concentración requerido para realizar una tarea y por la continuidad de ese esfuerzo. Para los trabajos simples, el esfuerzo de atención viene dado por el nivel de atención perceptiva (grado de esfuerzo necesario para permanecer consciente y percibir las informaciones), la continuidad de la atención, la posibilidad de desviar la vista del trabajo, la posibilidad de hablar durante el trabajo y el riesgo de accidente o de deterioro del material o del producto.

- Minuciosidad: Se considera como una forma especial de atención en trabajos de precisión, en los que el trabajador debe manipular objetos muy pequeños u observar detalles muy exactos (por ejemplo, ejecución de trabajos de precisión o detección de defectos poco perceptibles). (Díaz y otros, 2018)

2.2.7.1.2. Método R.N.U.R. o método de perfil del puesto

Este método, desarrollado por la empresa RENAULT, en lugar de hablar de Carga Mental utiliza el término "Carga Nerviosa", que define como las exigencias del Sistema Nervioso Central durante la realización de una tarea, y que viene determinado por dos criterios:

- Operaciones mentales: Entendidas como acciones no automatizadas en las que el trabajador elige conscientemente la respuesta.

- Nivel de atención: Hace referencia fundamentalmente a tareas automatizadas, y tiene en cuenta aspectos como la duración de la atención, la precisión del trabajo y las incidencias (trabajo en cadena, duración del ciclo).

Estos métodos son aplicables principalmente a puestos de trabajo repetitivos, de ciclo corto, como es el caso de las cadenas de montaje, aunque los criterios que utilizan pueden ser adaptados y utilizados como base para otros estudios de carga mental. (López, 2017)

2.2.7.1.3. Método de evaluación de factores psicosociales del INSST

El objetivo del Método de Evaluación de Factores Psicosociales desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es obtener la información necesaria para detectar las condiciones psicosociales desfavorables en una situación de trabajo. Este método incluye, entre los factores psicosociales que considera, la carga mental de trabajo y la valora a partir de los siguientes indicadores:

- Presión de tiempos: Contemplada a partir del tiempo asignado a la tarea, la necesidad de recuperar los retrasos, y el tiempo durante el cual se debe trabajar con rapidez.
- Esfuerzo de atención: Viene dado por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas, y por la constancia con que debe ser sostenido ese esfuerzo. El esfuerzo de atención puede verse influido por la frecuencia de aparición de posibles incidentes, y por las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador.

- Fatiga percibida: Recoge la sensación de fatiga del trabajador cuando acaba su jornada laboral.
- Sobrecarga: Viene dada por el número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas.
- Percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.

Este método evalúa fundamentalmente las exigencias mentales de la tarea, pero recoge también la percepción de fatiga, incorporando así un elemento de consecuencias para el trabajador. (Daza & Pérez, 2015)

2.2.7.2. Métodos específicos de valoración de la carga mental

En los métodos comentados con anterioridad consideran la carga mental como una variable más dentro de un conjunto más amplio de variables que estudian. Sin embargo, se han desarrollado algunos métodos y escalas específicas para la valoración de la carga mental.

A continuación, se detallan alguno de ellos:

2.2.7.2.1. Escala de Cooper-Harper

La escala de Cooper-Harper es la técnica subjetiva de evaluación de la carga mental más antigua y la más utilizada. Su versión original fue específicamente diseñada para evaluar la carga mental asociada a las tareas de pilotaje de aviones y otras tareas de tipo motor. Mide la carga mental mediante evaluaciones subjetivas de la dificultad de los distintos componentes de la tarea de pilotaje en una escala puntuada de 1 a 10. Esta escala utiliza el formato de árbol de decisión para ayudar al operador a realizar la estimación de la carga mental. (Durán, 2018)

2.2.7.2.2. Escala de Bedford

La escala de Bedford fue desarrollada para ser aplicada al ámbito del pilotaje y deriva de la escala de Cooper-Harper. Al igual que esta última, presenta una escala de diez puntos con formato de árbol de decisión. Sostiene que la carga de un piloto se encuentra determinada por la integración del esfuerzo mental y físico requerido para satisfacer las exigencias de un elemento específico de la tarea de pilotaje, y analiza básicamente la capacidad atencional que sobra. (Carrillo & Díaz, 2016)

2.2.7.2.3. Escala de carga global (Overall Workload)

Fue creada, como su nombre indica, para evaluar la carga global, sin embargo, también es muy útil a la hora de evaluar la carga mental que perciben los trabajadores durante su trabajo, usada en un estudio que evaluaba la carga mental en los conductores de automóviles en distintas situaciones y combinándolo con otras tareas. La carga mental del trabajador también puede ser evaluada a través de pruebas objetivas y se pueden usar pruebas que nos permitan valorar alteraciones cognitivas, como son pruebas de memoria, de atención o de concentración. (Baigori y otros, 2021)

Todos estos métodos que miden la carga mental de trabajo se complementan entre sí, para poder determinar una relación causa-efecto que permita establecer cuáles son concretamente los factores a modificar y que permita mejorar la situación laboral en el puesto de trabajo. (Prevención de Riesgos Laborales, 2018)

2.2.7.2.4. Método SWAT (Subjective Assesment Technique)

Desarrollada por el grupo de investigación de Reid, utiliza procedimientos de análisis de datos basados en las técnicas de medida conjunta y asume que la carga mental de una tarea o actividad está determinada por tres factores o dimensiones que los autores denominan tiempo, esfuerzo mental y estrés. Cada dimensión se evalúa en una escala de tres puntos con descripciones verbales. (Parra, 2017)

2.2.7.2.5. Método NASA- TLX (Task Load Index)

El NASA TLX es un procedimiento de valoración multidimensional que da una puntuación global de carga de trabajo, basada en una media ponderada de las puntuaciones en seis subescalas, cuyo contenido es el resultado de la investigación dirigida a aislar de forma empírica y a definir los factores que son de relevancia en la experiencia subjetiva de carga de trabajo.

La hipótesis de partida es que el concepto de carga de trabajo no puede definirse sólo en términos de exigencias de la tarea, sino que es el producto de una combinación de factores entre los que cobra especial importancia la apreciación subjetiva de carga. Uno de los problemas que puede aparecer es que las personas pueden tener distintos conceptos de carga: unas pueden achacarla al ritmo, otras a la cantidad o a la complejidad, etc. El método de la NASA, partiendo de estos criterios, establece en primer lugar la necesidad de definir las fuentes de carga y en segundo lugar establece la valoración de los mismos. El objetivo que se perseguía en su diseño era conseguir una escala sensible a las variaciones dentro y entre tareas, con capacidad de diagnóstico sobre las fuentes de carga y relativamente insensible a las variaciones interpersonales. (Pozo, 2016)

La aplicación de este instrumento se lleva a cabo en dos fases: una fase de ponderación, en el momento anterior a la ejecución de la tarea y otra fase inmediatamente después de la ejecución, llamada fase de puntuación.

Se parte de la base de que las fuentes específicas de carga impuesta por las diferentes tareas son determinantes en la experiencia de carga, es decir de la sensación subjetiva de carga, por esto el requisito previo es que los propios sujetos hagan una ponderación con el fin de determinar el grado en que cada uno de los seis factores contribuye a la carga en cada tarea o subtarea específica.

El objetivo de esta fase es, pues, la definición de las fuentes de carga. Consiste en presentar a las personas las definiciones de cada una de las dimensiones a fin de que las comparen por pares (comparaciones binarias) y elijan para cada par, cuál es el elemento que se percibe como una mayor fuente de carga. A partir de estas elecciones se obtiene un peso para cada dimensión, en función del número de veces que ha sido elegido.

En la fase de puntuación, las personas valoran la tarea o subtarea que acaban de realizar en cada una de las dimensiones, marcando un punto en la escala que se les presenta. Cada factor se presenta en una línea dividida en 20 intervalos iguales (puntuación que es reconvertida a una escala sobre 100) y limitada bipolarmente por unos descriptores. La puntuación final será determinada en la suma total de puntos y por el cual se establecerá el nivel de carga de trabajo. (Pozo, 2016)

2.3. Marco Legal

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Artículo 33: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (pág. 19)

Artículo 47: El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, reconociendo sus derechos, como el derecho a la atención especializada, a la rehabilitación integral y la asistencia permanente, a las rebajas en servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos, a exenciones en el régimen tributario, al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, a una vivienda adecuada, a una educación especializada, a atención psicológica, al acceso adecuado a bienes, servicios, medios, mecanismos y formas alternativas de comunicación, entre otros. (pág. 24)

Artículo 325: Reconoce las varias modalidades de trabajo existentes…artículo 326 establece que este derecho se desarrolla bajo el marco de un conjunto de principios de los que se citan los numerales pertinentes: … 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo… 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración… 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. (pág. 162)

2.3.2. Ley Orgánica de Discapacidades

Artículo 45: Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (págs. 12-13)

Artículo 47: Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (pág. 13)

Artículo 52: Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación. - Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad. (pág. 14)

2.3.3. Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior del año 2019

Artículo 8: Actividades de investigación. - La investigación en las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos;

2. Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;

3. Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;

4. Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales;

5. Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de investigación;

6. Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;

7. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;

8. Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico;

9. Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;

10. Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;

11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales; y,

12. La prestación de servicios al medio externo, que no generen beneficio económico para la IES o para su personal académico, tales como: análisis de laboratorio especializado, peritaje judicial, así como la colaboración en la revisión técnica documental para las instituciones del estado. La participación en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de investigación dentro de la dedicación horaria. (pág. 5)

2.4. Definición de Términos (Glosario)

Accesible: Que se puede alcanzar, entrar en él o ser comprendido. En el caso de una instalación, que pueda usarse sin problemas por parte de un individuo; en el caso de un programa o actividad, que se presente o disponga de tal manera que cualquier persona pueda participar, con o sin ayudas auxiliares; en el caso de recursos electrónicos, que sean accesibles con o sin tecnología asistida por computador.

Accesibilidad: Combinación de elementos del espacio construido que permiten a las personas el acceso, desplazamiento, orientación y comunicación de manera segura, autónoma y cómoda.

Adaptaciones a los puestos de trabajo: Adecuación que se realiza a través de un enfoque ergonómico que permite adaptar los puestos de trabajo mediante un análisis del sujeto y el trabajo, identificando los ajustes que se requieren para empatar el mismo con las necesidades del trabajador.

Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias que no imponen una carga desproporcionada o indebida para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Avisos visuales: Son los elementos, señales o cambios de textura en el pavimento, muros, barandales, etcétera, que orientan y advierten de peligros o riesgos a las personas ciegas y débiles visuales.

Barreras: Factores del entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Las barreras pueden deberse a actitudes, lenguaje, cultura, organización de servicios de apoyo, relaciones de poder y estructuras en la sociedad.

Barreras de acceso: Cualquier obstrucción que evite que las personas con discapacidad usen instalaciones, equipos o recursos estándar.

Braille: Es un sistema de lecto - escritura utilizado por personas ciegas basado en un sistema de puntos de relieve para ser identificados al tacto.

Capacidad: Aptitud, talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo. Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación. Aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Capacidad humana: Habilidad para llevar el tipo de vida que los seres humanos consideramos valiosos e incrementar posibilidades reales de elección.

Comunicación: Incluye los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.

Competencia laboral: Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador. Es un medio para definir capacidad productiva de un individuo; se determina y se mide en términos de su desempeño en

un contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

Deficiencias: Son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una perdida.

Deficiencia física: Cualquier desorden o condición fisiológica, desfiguración cosmética o pérdida anatómica que afecte uno o más de los siguientes sistemas corporales: neurológico; músculo-esquelético; órganos especiales de los sentidos; respiratorio, incluidos los órganos del habla; cardiovascular; reproductivo; digestivo; genitourinario; hemático y linfático; piel y endocrino.

Deficiencia múltiple: Presencia de dos o más deficiencias en un mismo individuo.

Discriminación por motivos de discapacidad: Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Diseño Universal: El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El Diseño Universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad cuando lo necesiten.

Ergonomía: Especialidad de carácter multidisciplinario que se encarga del estudio de la conducta y actividades de las personas, con el fin de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a sus características, limitaciones y necesidades, buscando optimizar eficacia, seguridad y comodidad.

Formación: Conjunto de acciones y prácticas ordenadas a través de las cuales se adquieren y desarrollan una serie de capacidades (conocimientos, habilidades, valores, etc.) y competencias para la participación activa de una persona en la sociedad.

Igualdad de oportunidades: Proceso de adecuación, ajustes y mejoras necesarias en los entornos jurídico, social, cultural y de bienes y servicios que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación, con las mismas posibilidades y oportunidades que el resto de la población.

Lengua de señas: Consiste en una serie de signos gestuales articulados con las manos y acompañados de expresiones faciales, mirada intencional y movimiento corporal, dotados de función lingüística.

Participación: Es el acto de involucrarse en una situación vital. Representa la perspectiva social del funcionamiento. Trata de las circunstancias sociales en relación con el funcionamiento de un individuo en diferentes áreas de la vida.

Persona con discapacidad: La expresión personas con discapacidad, incluye a las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.

Señalización: Es aquella información expuesta, ya sea sonora, visual, simbólica o táctil que proporciona orientación e información.

Trabajo decente: El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal, y de integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Vulnerabilidad: Se aplica para identificar a aquellos núcleos de población y personas que por diferentes razones enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida.

2.5. Sistema de Hipótesis

2.5.1. Hipótesis alternativa

La discapacidad si afecta en el desarrollo de la carga laboral asignada a los Profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar.

2.5.2. Hipótesis nula

La discapacidad no afecta en el desarrollo de la carga laboral asignada a los Profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar.

2.6. Sistemas de Variables

2.6.1. Variable independiente

Discapacidad

2.6.2. Variable dependiente

Carga laboral

2.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización variable independiente

Variable	Definición	Dimensiones	Indicador	Escala
Discapacidad en los profesores universitarios	Una discapacidad es cualquier estado del cuerpo o la mente (impedimento) que hace que sea más difícil para la persona con la condición realizar ciertas actividades (limitación de actividad) e	Perfil Sociodemográfico	Género	Femenino Masculino LGBTI
			Edad	Entre 25- 35 Entre 36 - 64 65 años en adelante
			Formación académica	Tercer nivel Cuarto nivel
			Años de experiencia Profesor investigador	De 1 a 5 años De 6 a 10 años Más de 10 años

	interactuar con el mundo que la rodea (restricciones de participación). (Centers for Disease Control and Prevention , 2020)		Funciones	Docencia Investigación vinculación Gestión
			Salario	500 a 1000 $ 1000 a 1500 $ 1500 y mas
			Seguros	Seguro social Seguro privado otros
			Jornada Laboral	1 instituciones 2 instituciones 3 y mas

		Tipo de discapacidad	Física	De 30% a 49% De 50% a 74% De 75% a 84% De 85% a 100%
			Intelectual	
			Auditiva	
			Visual	
			Psicosocial	
		Inclusión	Trato justo	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca
			Ambiente adecuado	
			Adecuación de espacios para su carga laboral.	
			Estigmatización/estereotipos	

Tabla 2

Operacionalización variable dependiente

Variable	Definición	Dimensiones	Indicador	Escala	Instrumento
Carga laboral	Refiere al tiempo que las personas requieren o que han asignado en virtud del conjunto de tareas o funciones que puede asumir una persona dentro de su puesto de trabajo. (Adelantta, 2022)	Demandas impuestas a las personas	Exigencias Mentales (M)	Bajo Medio Alto	NASA-TLX
			Exigencias Físicas (F)		
			Exigencias Temporales (T)		
		Interacción personas / tareas	Rendimiento (R)		
			Esfuerzo (E)		
			Nivel de Frustración (Fr)		

CAPÍTULO 3

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de Investigación

3.1.1. Nivel Descriptivo

La investigación como tal busca dejar en evidencia características del fenómeno en estudio, es decir dejar en evidencia las peculiaridades, de la carga laboral de acuerdo con la percepción de los Profesores investigadores, intentando determinar si afecta las capacidades de los Profesores con discapacidad a la carga laboral.

3.2. Diseño

La presente investigación es de diseño descriptivo, correlacional y transversal. Se considera al estudio como cuantitativo porque se hace una medición de las características y un análisis minucioso de las mismas, expresando los datos de forma numérica en tablas y gráficos a manera de frecuencia y porcentaje.

La investigación es de tipo correlacional debido a que se analiza la relación que tiene la discapacidad siendo la variable independiente con respecto a la carga laboral de los Profesores investigadores siendo la variable dependiente. La recolección de información no requiere de desarrollar múltiples visitas a los Profesores investigadores ya que, los datos se pueden recabar en un momento y tiempo específico por eso el estudio es transversal.

3.1. Población

De acuerdo con la información otorgada por las autoridades de la UEB se conoce de la existencia de 8 profesionales con discapacidad, por lo cual se considera a estas personas como población para el desarrollo de la presente investigación. (Universidad Estatal de Bolívar, 2023)

3.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de información se aplican una encuesta para recabar información que permita caracterizar al profesor universitario desde variables sociodemográficas.

En donde para determinar la confiabilidad de este instrumento, se calculó el nivel de confiabilidad a través del análisis Alpha Cronbach el mismo que dio un resultado de 0.8 puntos por lo cual se reconoce que el instrumento tiene una validez interna o confiabilidad buena.

El método (NASA- TLX), es un procedimiento de valoración multidimensional que da una puntuación global de carga de trabajo, basada en una media ponderada de las puntuaciones en seis subescalas, cuyo contenido es el resultado de la investigación dirigida a aislar de forma empírica y a definir los factores que son de relevancia en la experiencia subjetiva de carga de trabajo.

Busca dejar en evidencia si existe un alto, medio o baja carga mental de acuerdo a la carga laboral asignada a los Profesores con discapacidad.

Las consideraciones para la aplicación de este modelo son:

Carga de Trabajo Global: El NASA-TLX proporciona una medida global de carga de trabajo percibida, pero también permite a los evaluadores desglosar esta carga en varias dimensiones para identificar componentes específicos de la tarea que pueden ser especialmente exigentes.

Dimensiones: El instrumento evalúa la carga de trabajo a través de seis dimensiones:

- Exigencia Mental: Cuánta actividad mental y perceptual se requiere (p. ej., pensar, decidir, calcular, recordar).
- Exigencia Física: Cuánta actividad física se requiere.
- Exigencia Temporal: Cuánto tiempo se siente presionado por la rapidez con la que debe desempeñarse en la tarea.
- Rendimiento: Cómo evalúa su propia eficiencia en la realización de la tarea.
- Esfuerzo: Cuánto trabajo cree que tuvo que aplicar para alcanzar el nivel de rendimiento deseado o experimentado.
- Nivel de Frustración: Cuán inseguro, irritado, estresado y molesto se sintió durante la tarea.

Tabla 3

Puntuación método NASA

NASA TLX	Nivel de Carga Mental
500 puntos o menos	Bajo
Sobre los 500 puntos o debajo de los 1000 puntos	Medio
Evaluación global sobre 1000 puntos y cuyos factores predominantes poseen un carácter intrínseco (independientemente que la suma de factores intrínsecos no Alcance los 100 puntos)	Alto

Nota: Extraído del Modelo NASA TLX

3.3. Plan de análisis

Para el procesamiento de la información se utilizará hojas de cálculo del software Excel ya que permitirá acelerar el proceso en los cálculos para determinar la carga mental; mientras que la demás información se procesará empleando el software estadístico SPSS mismo que facilita la obtención de tablas y gráficos estadísticos.

3.4. Análisis de datos

En este apartado se expone la información recabada en el trabajo de campo, misma que está representada en tablas y figuras en donde de acuerdo a las respuestas, estas se han agrupado

y cuantificado, con esta información se han realizado gráficos estadísticos para una mejor comprensión de la información obtenida de tal manera que los resultados sean más dinámicos, de fácil comprensión.

CAPÍTULO 4

4. ANÀLISIS Y DISCUSIÒN DE LOS RESULTADOS

4.1. Perfil del profesor universitario con discapacidad

4.1.1. Análisis encuesta características demográficas de los Profesores investigadores

Tabla 4 *Revisar numeración*

Distribución de los profesores Universitarios según su Género

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	5	62,50
Masculino	3	37,50
Total	8	100,00

Tabla 5

Distribución de los profesores Universitarios según su Edad

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Entre 36-64	8	100,0

Tabla 6

Distribución de los profesores Universitarios según su Estado civil

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Casado	6	75,00	85,71
Divorciado	1	12,50	14,29
Total	7	87,50	
Perdidos Sistema	1	12,50	
Total	8	100,00	100,00

Tabla 7

Distribución de los profesores Universitarios según su Formación académica

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	5	62,5
Doctorado	3	37,5
Total	8	100,0

Tabla 8

Distribución de los profesores Universitarios según sus Años de experiencia

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10 años	1	12,5
21 a 30 años	4	50,0
31 años o más	3	37,5
Total	8	100,0

Tabla 9

Distribución de los profesores Universitarios según sus Funciones

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Docencia	4	50,0
Docencia e investigación	1	12,5
Docencia, investigación y de	3	37,5
dirección o gestión académica	8	100,0
Total		

Tabla 10

Distribución de los profesores Universitarios según su Salario

Opciones	**Frecuencia**	**Porcentaje**
2001 a 3000	8	100,0

Tabla 11

Distribución de los profesores Universitarios según su Seguro

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Seguro social	5	62,50%
Seguro social y privado	3	37,50%
Total	8	100,00%

Tabla 12

Distribución de los profesores Universitarios según su Jornada laboral

Opciones	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Exclusiva o tiempo completo	8	100,00

Tabla 13

Distribución de los profesores Universitarios según su Empleo o pluriempleo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
1 institución	7	87,50
2 instituciones	1	12,50
Total	8	100,00

Tabla 14

Distribución de los profesores Universitarios según su Actividades por su condición

Opciones	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Sin limitación	6	75,00
Con limitación	2	25,00
Total	8	100,00

Tabla 15

Distribución de los profesores Universitarios según sus Gastos por su condición

Opciones	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Altos	4	50,00
Medios	3	37,50
Bajos	1	12,50
Total	8	100,00

Tabla 16

Distribución de los profesores Universitarios según su Personal a su cuidado

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	1	12,5
Padres	1	12,5
Hijos	3	37,5
Pareja	1	12,5
Padres e hijos	1	12,5
Pareja e hijos	1	12,5
Total	8	100,0

Tabla 17

Distribución de los profesores Universitarios según si sus dependientes presentan:

Opciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Discapacidad	2	25,00	50,00
Dependencia	2	25,00	50,00
Total	4	50,00	
Perdidos Sistema	4	50,00	
Total	8	100,00	100,00

Tabla 18

Distribución: Apoyo institucional por su condición

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Poco frecuente	3	37,50
Nada frecuente	5	62,50
Total	8	100,00

4.1.1.1. Análisis general

Los Profesores investigadores son predominantemente mujeres (62.5%) en comparación con hombres (37.5%), la edad se encuentra entre 36 y 64 años, la mayoría está casada (75.0%), aunque existe diversidad en el estado civil.

Los datos obtenidos revelan que una gran mayoría de los Profesores investigadores con discapacidad de la carrera de enfermería, exactamente el 75%, no siente que su discapacidad limite o condicione el desarrollo de sus actividades profesionales, mientras que el 25% de los Profesores sienten que están limitados en el desempeño de sus actividades por su discapacidad.

Los Profesores tienen un nivel de educación alto, ya que el 62.5% posee una maestría y el 37.5% un doctorado, en términos de experiencia, existe una distribución equitativa entre los que tienen entre 21 y 30 años de experiencia (50.0%) y aquellos con más de 31 años de experiencia (37.5%).

Todos los Profesores investigadores están involucrados en la docencia, lo que es un aspecto central de su trabajo; además, el 50.0% se dedica a la investigación, en términos salariales, todos están en el rango de 2001 a 3000 dólares.

La mayoría de los Profesores investigadores con discapacidad de la institución (87.5%) presta sus servicios en una sola institución, mientras que un Profesor (12,5%) presta sus servicios en dos instituciones.

Los datos muestran que el apoyo institucional a los Profesores con condiciones específicas es insuficiente, ya que el 62.5% percibe un apoyo nulo. Todos los Profesores encuestados trabajan a tiempo completo (100.0%).

La totalidad de los Profesores investigadores de la carrera de enfermería está afiliada al seguro social mientras que el 37,50% cuenta adicionalmente con el servicio de un seguro privado a parte del social.

Se observa que el 50.0% de sus dependientes presentan discapacidad o dependencia, lo que podría influir en sus demandas personales y tiempo.

Si bien la población encuestada percibe que sus derechos están cumplidos en su lugar de trabajo, hay variabilidad en la percepción acerca del cumplimiento de los derechos reconocidos en la Constitución, la Ley de Discapacidad y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor, mientras que sobre la inclusión laboral la percepción de los Profesores está dividida, ya que, si bien el trato justo y el ambiente laboral adecuado son frecuentes, la adecuación de espacios y la estigmatización aún son problemáticas que se evidencian comúnmente o que tiene que afrontar.

La discapacidad visual es más común (75.0%) entre los Profesores investigadores, mientras que las discapacidades auditivas y físicas también están presentes en menor medida; la mitad de los encuestados (50.0%) tiene un nivel de discapacidad entre el 50% y el 74%.

Se observa que el 50.0% enfrenta gastos altos debido a su condición, lo que podría tener un impacto significativo en sus finanzas personales.

4.2. Resultados obtenidos según objetivo N°1

- Identificar el número de profesores universitarios con discapacidad, los tipos de discapacidad, así como su porcentaje.

Tabla 1

Distribución de los profesores Universitarios según Tipo de discapacidad

Discapacidades	Frecuencias	Porcentaje
Física	3	37,50%
Auditiva	1	12,50%
Visual	4	75,00%
Total:	8	100,00

La discapacidad que mayormente se observa en los profesores es la visual 75%, discapacidad física 37,5% ,1 profesor 12,50 % discapacidad auditiva; a pesar de los desafíos que puedan enfrentar por su discapacidad son testimonios de voluntad, resiliencia y compromiso con el proceso enseñanza – aprendizaje, la universidad conforme a la ley de discapacidades debe ofrecer un ambiente laboral adecuado, inclusivo, respetando sus derechos, aspectos indispensables para labor que desempeñan.

Tabla 2

Distribución de las discapacidades según porcentajes de discapacidades

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 30% a 49%	3	37,5
De 50% a 74%	4	50,0
De 75% a 84%	1	12,5

Total	8	100,0

Cuatro Profesores tienen un grado de discapacidad que varía entre el 50% y el 74%, la discapacidad de tres oscila entre el 30% y el 49% y un Profesor presenta un grado de discapacidad que varía entre el 75% y el 84%; la mayoría de ellos tiene una discapacidad de nivel medio a alto, por lo cual es necesario proporcionar un ambiente universitario que sea no solo accesible sino también adaptativo a las necesidades individuales es decir necesitan un adecuado apoyo para que así logren alcanzar su máximo potencial.

4.3. Resultados obtenidos según objetivo N°2

- Determinar el cumplimiento de regulaciones, políticas de acción afirmativa para la asignación de carga laboral a los profesores universitarios con capacidades especiales.

Tabla 3

Distribución de los profesores Universitarios según si hay inclusión laboral identificada en la institución

Actividades	Opciones	Frecuencias	Porcentaje
Trato justo	Siempre	2	25,0%
	Casi siempre	2	25,0%
	Nunca	3	37,5%
	Valor perdido	1	12,5%
Total		8	
	Siempre	2	25,0%
Ambiente laboral adecuado	Casi siempre	2	25,0%
	Nunca	3	37,5%
	Valor perdido	1	12,5%
Total		8	

Adecuación de espacios de acuerdo a su condición.	Siempre	1	12,5%
	Casi siempre	1	12,5%
	Nunca	5	62,5%
	Valor perdido	1	12.5%
Total		8	

Estigmatización/estereotipos	Siempre	1	12,5%
	Casi siempre	2	25,0%
	Nunca	4	50,0%
	Valor perdido	1	12,5%
Total		8	

Con respecto al trato justo y Ambiente laboral adecuado, muestran una distribución similar, donde una proporción significativa (3 de 7 Profesores) siente que no se les trata justamente o que el ambiente laboral no es adecuado para ellos, en cambio sobre la adecuación de espacios, es un área de preocupación, ya que la mayoría (5 de 7) de los Profesores sienten que los espacios no se adaptan adecuadamente a su condición, mientras que con respecto a la estigmatización/estereotipos hay 3 Profesores que sienten ser estigmatizados.

Tabla 4

Distribución de los profesores según el cumplimento de los derechos consagrados en su lugar de trabajo.

Leyes	Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Constitución	Siempre	2	25,00%
	Casi siempre	3	37,50%
	Nunca	2	25,00%
	Valor perdido	1	12,50%
Total		8	100,00%
Ley de discapacidad	Siempre	0	0,00%
	Casi siempre	5	62,50%
	Nunca	3	37,50%
Total		8	100,00%
Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior	Siempre	1	12,50%
	Casi siempre	4	50,00%
	Nunca	3	37,50%
Total		8	100,00%

Al momento de indagar si se cumple o no las disposiciones legales a favor de las personas con discapacidad entre un 37,50 y 62,50% de los Profesores consideran que casi

siempre ocurre esto; en base a que existen profesionales que perciben la no aplicación o la inadecuada aplicación del marco legal a favor de las personas con discapacidad se puede interpretar que todavía hay desafíos en la práctica y en la aplicación diaria de estas normativas, al menos desde la perspectiva de los encuestados pudiendo decirse que no se protege y promueve totalmente los derechos de las personas con discapacidad

Constitución:

Siempre (2 docentes): Dos docentes consideran que las disposiciones de la Constitución relacionadas con las personas con discapacidad se cumplen siempre.

Casi siempre (3 docentes): Tres docentes sienten que estas disposiciones se cumplen casi siempre, lo que sugiere una percepción generalmente positiva, pero con ciertas reservas o excepciones.

Nunca (2 docentes): Dos docentes creen que nunca se aplican las disposiciones constitucionales relacionadas con la discapacidad.

Ley de discapacidad:

Siempre (0 docentes): Ningún docente considera que esta ley se cumple siempre, lo que es preocupante y señala una percepción de falta de cumplimiento total.

Casi siempre (5 docentes): La mayoría, cinco docentes, consideran que se aplica casi siempre. Aunque no ven un cumplimiento completo, sienten que generalmente se respeta.

Nunca (3 docentes): Tres docentes perciben que nunca se cumple con la Ley de discapacidad, lo que indica insatisfacción y posiblemente experiencias negativas.

Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior del año 2019:

Siempre (1 docente): Solo un docente cree que este reglamento se cumple siempre en relación con las disposiciones para personas con discapacidad.

Casi siempre (4 docentes): La mayoría, cuatro docentes, sienten que el reglamento se aplica casi siempre, pero con ciertas excepciones.

Nunca (3 docentes): Tres docentes perciben que las disposiciones del reglamento nunca se aplican.

4.4. Resultados obtenidos según objetivo N°3

- Aplicar el Método NASA- TLX (Task Load Index) para determinar la carga de trabajo relacionada con la carga laboral asignada los profesores investigadores con discapacidad.

4.4.1. Análisis método NASA TLX

Tabla 5

Distribución de los profesores según carga mental por la función que desempeña de profesor investigador.

Dimensiones	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5	Profesor 6	Profesor 7	Profesor 8
Exigencias Mentales (M)	270	320	500	500	0	400	0	425
Exigencias Físicas (F)	270	0	180	160	90	85	300	320
Exigencias Temporales (T)	270	360	0	180	360	160	100	270
Rendimiento (R)	255	160	340	225	500	300	400	180
Esfuerzo (E)	360	85	200	300	270	500	300	60
Nivel de Frustración (Fr)	0	380	200	0	150	0	400	0
Total	1425	1305	1420	1365	1370	1445	1500	1255

Nota: Adaptación del test NASA TXL.

Análisis

Los resultados del NASA-TXL para Profesores investigadores con discapacidad revelaron una marcada variabilidad en la percepción de carga de trabajo, en donde las exigencias mentales fluctuaron considerablemente, con algunos Profesores sintiendo poco o ningún desafío, mientras que otros enfrentaron demandas cognitivas elevadas; igualmente, las percepciones sobre exigencias físicas y temporales variaron ampliamente, posiblemente reflejando diferencias en adaptaciones o en la naturaleza de sus discapacidades, un aspecto crucial fue el desacuerdo en las puntuaciones de rendimiento y frustración, sugiriendo que, mientras algunos Profesores se sentían competentes y sin estrés, otros encontraban la tarea desafiante y potencialmente frustrante.

A continuación, mayor detalle de los resultados obtenidos con respecto a la primera pregunta:

Exigencias Mentales (M):

- Altamente demandantes: Profesores 3 y 4 (500).
- Sin demanda mental percibida: Profesores 5 y 7 (0). Esto podría ser indicativo de que la tarea no suponía ningún desafío cognitivo para ellos, o que su experiencia previa o preparación les permitió manejarla con facilidad.

Exigencias Físicas (F):

- Altamente demandantes: Profesor 7 (300) y Profesor 8 (320).

- Mínima demanda física: Profesor 2 (0). Esto podría indicar que la tarea no requería esfuerzo físico de su parte o que las adaptaciones realizadas para su discapacidad fueron adecuadas.

Exigencias Temporales (T):

- Altamente demandantes: Profesores 1 (270), 2 (360) y 8 (270).
    - Sin presión temporal: Profesor 3 (0). Esta falta de presión podría deberse a la familiaridad con la tarea o adaptaciones adecuadas.

Rendimiento (R):

- Muy alto rendimiento percibido: Profesor 5 (500). Esto sugiere que el Profesor 5 se sintió extremadamente competente y exitoso en la tarea.
- Rendimiento más bajo: Profesor 2 (160), lo que podría indicar dificultades o retos al desempeñarse.

Esfuerzo (E):

- Máximo esfuerzo: Profesor 6 (500). A pesar de su alta puntuación en rendimiento (300), el esfuerzo requerido fue muy alto, lo que sugiere que tuvo que esforzarse mucho para lograrlo.

- Menor esfuerzo percibido: Profesor 8 (60).

Nivel de Frustración (Fr):

- Alta frustración: Profesores 2 (380) y 7 (400).
- Sin frustración: Profesores 1, 4, 6 y 8. Esta ausencia de frustración es positiva, pero es crucial entender por qué otros Profesores sí experimentaron niveles altos de frustración.

Totales:

- El Profesor 7 reportó la carga de trabajo más alta (1500).
- El Profesor 8 tuvo la carga de trabajo más baja (1255).
- La calificación percibida en la totalidad de profesores sobrepasa la puntuación de 1000, lo que nos indica que su carga de trabajo es alta para su cargo de profesor investigador.

Tabla 6

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función "Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación¨.

Dimensiones	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5	Profesor 6	Profesor 7	Profesor 8
Exigencias Mentales (M)	90	150	500	450	180	200	400	360
Exigencias Físicas (F)	450	0	360	180	150	200	50	150
Exigencias Temporales (T)	360	280	80	360	50	170	200	170
Rendimiento (R)	270	120	300	75	270	400	500	270
Esfuerzo (E)	180	195	180	140	360	500	300	360
Nivel de Frustración (Fr)	0	300	0	85	50	0	0	0
Total	1350	1045	1420	1290	1060	1470	1450	1310

Nota: Adaptación NASA TXL docente investigador con discapacidad.

Análisis

La carga mental de los Profesores investigadores con discapacidad durante el diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación varía significativamente según los datos presentados, en donde se establece que las exigencias mentales son especialmente elevadas para los Profesores 3, 4, 7 y 8; el Profesor 2 presenta nulas exigencias físicas, mientras que el Profesor 1 encara demandas físicas elevadas; sobre las exigencias temporales, que reflejan la presión del tiempo, son altas para Profesores 1, 4 y 7, sugiriendo posiblemente plazos ajustados o la necesidad de manejar múltiples tareas simultáneamente; en cuanto al rendimiento, los Profesores 6 y 7 destacan notablemente, indicando que, a pesar de las demandas, son capaces de producir resultados significativos; el esfuerzo percibido es especialmente elevado en Profesores 5, 6 y 7; por último, el Profesor 2 presenta un nivel notable de frustración.

A continuación, se detalla las experiencias y desafíos enfrentados por los Profesores:

Exigencias Mentales:

- El Profesor 3 presenta la carga más elevada, lo que sugiere que enfrenta una notable complejidad en su proyecto.
- Los Profesores 1 y 5 muestran las puntuaciones más bajas, indicando que sus proyectos podrían ser menos conceptualmente exigentes.

Exigencias Físicas:

- El Profesor 1 destaca por una puntuación alta, lo que podría reflejar que su investigación implica actividades más prácticas o experimentales.
- Por otro lado, el Profesor 2 no percibe exigencias físicas, lo que podría indicar una naturaleza más teórica de su proyecto.

Exigencias Temporales:

- Los Profesores 1 y 4 informan altas puntuaciones, lo que sugiere que pueden sentirse presionados por el tiempo en sus investigaciones.
- En contraste, los Profesores 3 y 5 tienen percepciones reducidas de presión temporal.

Rendimiento:

- Los Profesores 6 y 7 sienten que su rendimiento es el más alto, lo que podría reflejar una gran satisfacción con la progresión de sus proyectos.
- El Profesor 4, por otro lado, tiene la percepción más baja en esta dimensión.

Esfuerzo:

- Los Profesores 5, 6 y 7 informan un esfuerzo significativo en sus investigaciones, señalando que están dedicando una considerable cantidad de energía y recursos a sus proyectos.

Nivel de Frustración:

- El Profesor 2 muestra un nivel notablemente alto de frustración, lo que podría indicar desafíos específicos, obstáculos o insatisfacciones en su proyecto.
- La mayoría de los otros Profesores no reportan frustración, lo que es un indicador positivo.

Totales:

- El Profesor 6 reportó la carga de trabajo más alta (1470).
- El Profesor 2 tuvo la carga de trabajo más baja (1045).

• La calificación percibida en la totalidad de profesores sobrepasa la puntuación de 1000, lo que nos indica que su carga de trabajo es alta para la función de investigación.

Tabla 7

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función "Participación en congresos, seminarios y conferencias"

Dimensiones	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5	Profesor 6	Profesor 7	Profesor 8
Exigencias Mentales (M)	275	130	500	475	75	200	300	425
Exigencias Físicas (F)	220	0	380	80	100	200	50	255
Exigencias Temporales (T)	165	280	170	340	150	170	400	170
Rendimiento (R)	20	110	300	180	360	400	400	360
Esfuerzo (E)	60	280	100	190	270	500	300	80
Nivel de Frustración (Fr)	0	210	0	75	0	0	0	0
Total	740	1010	1450	1340	955	1470	1450	1290

Fuente: Adaptación NASA TXL Profesor investigador con discapacidad

Análisis

Los datos reflejan las experiencias individuales de los Profesores en la participación en congresos, seminarios y conferencias, donde existe mayor exigencia mental, el Profesor 3, mientras que los Profesores 1, 4 y 8 también enfrentan altas demandas, aunque no al mismo nivel; por otro lado, las exigencias físicas son más prominentes en el Profesor 3,; acerca de las demandas temporales, que pueden estar vinculadas a la preparación y cumplimiento de plazos, son notoriamente altas para el Profesor 7, seguido por el Profesor 4; con respecto al rendimiento, que refleja la calidad o efectividad de su participación, es alto en los Profesores 5, 6, 7 y 8; y, en relación al esfuerzo, el Profesor 6 destaca significativamente con una puntación bastante alta; solo dos Profesores (2 y 4) reportaron niveles de frustración, siendo el Profesor 2 el que experimenta una mayor frustración.

A continuación, se presentan a mayor detalle los resultados obtenidos:

Exigencias Mentales (M):

- Es evidente que el Profesor 3 enfrenta un nivel extremo de exigencias mentales (500).
- En contraposición, el Profesor 5 tiene la menor puntuación (75).

Exigencias Físicas (F):

- Profesor 3 muestra un alto nivel de demandas físicas (380).

- Sorprendentemente, el Profesor 2 no refleja ninguna exigencia física.

Exigencias Temporales (T):

- El Profesor 7 destaca con una alta puntuación (400).

Rendimiento (R):

- Profesor 5, 6, 7, y 8 reflejan un alto rendimiento.
- Profesor 1, por otro lado, tiene un rendimiento notablemente bajo.

Esfuerzo (E):

- El Profesor 6 tiene el valor máximo de 500.

Nivel de Frustración (Fr):

- La única puntuación notable en esta dimensión que pertenece al Profesor 2 con 210 puntos.

Totales:

- El Profesor 6 reportó la carga de trabajo más alta (1470).

- El Profesor 1 tuvo la carga de trabajo más baja (740).

Tabla 8

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función "Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas"

Dimensiones	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5	Profesor 6	Profesor 7	Profesor 8
Exigencias Mentales (M)	450	0	500	380	0	200	100	400
Exigencias Físicas (F)	340	55	380	240	0	300	200	280
Exigencias Temporales (T)	30	150	200	270	0	80	300	180
Rendimiento (R)	110	165	300	160	0	400	500	170
Esfuerzo (E)	85	165	100	240	0	500	400	150
Nivel de Frustración (Fr)	0	375	0	0	0	0	0	0
Total	1015	910	1480	1290	0	1480	1500	1180

Fuente: Adaptación NASA TXL Profesor investigador con discapacidad

Análisis

Al momento de analizar la carga mental de los Profesores con respecto a la participación en comités o consejos académicos de editoriales, se conoce que los Profesores 3, 6 y 7, experimentan altas demandas en varias dimensiones, particularmente en exigencias mentales y esfuerzo, el Profesor 2 reportan niveles bajos, el Profesor 2 indica un nivel de frustración elevado a pesar de tener puntuaciones más bajas en otras áreas

Descripción de las dimensiones y la carga que se percibe en la actividad:

Exigencias Mentales (M):

- Los Profesores 1, 3 y 8 muestran altas exigencias mentales con 450, 500 y 400 respectivamente.
- Contrariamente, el Profesor 2 tiene cero en esta dimensión.

Exigencias Físicas (F):

- Si bien la participación en comités y editoriales no parece tener un componente físico intenso, el Profesor 1 y Profesor 3 experimentan niveles moderados a altos de demanda física.

Exigencias Temporales (T):

- El Profesor 7 enfrenta la mayor presión temporal con una puntuación de 300.

Rendimiento (R):

- El Profesor 7 destaca con el máximo valor de 500, lo que indica que se siente altamente efectivo en sus responsabilidades.

Esfuerzo (E):

El Profesor 6 muestra el valor máximo de 500, señalando que, aunque logre un buen rendimiento (400), puede estar empleando un esfuerzo significativo.

Nivel de Frustración (Fr):

- Solo el Profesor 2 presenta una puntuación elevada de 375 en esta dimensión.

Totales:

- El Profesor 7 reportó la carga de trabajo más alta (1500).
- El Profesor 2 tuvo la carga de trabajo más baja (910).

Tabla 9

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función "Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación"

Dimensiones	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5	Profesor 6	Profesor 7	Profesor 8
Exigencias Mentales (M)	250	320	500	380	160	100	200	300
Exigencias Físicas (F)	340	0	380	240	0	300	75	360
Exigencias Temporales (T)	150	360	170	270	240	180	300	255
Rendimiento (R)	20	160	300	160	25	400	500	90
Esfuerzo (E)	85	85	85	240	450	500	400	297
Nivel de Frustración (Fr)	0	380	0	0	360	0	0	0
Total	845	1305	1435	1290	1235	1480	1475	1302

Fuente: Adaptación NASA TXL Profesor investigador con discapacidad

Análisis

Al analizar la carga mental de los Profesores en la difusión de resultados de investigaciones según el modelo NASA-TLX, se observa una variabilidad en las experiencias individuales, donde: los Profesores 2 y 3 presentan altas exigencias mentales, sugiriendo desafíos en la comunicación de sus hallazgos, otros como el Profesor 6 y 8 enfrentan altas demandas físicas, posiblemente debido a diferentes métodos de difusión, es destacable el elevado rendimiento de los Profesores 6 y 7, aunque también reportan un alto

esfuerzo, lo que sugiere un posible desgaste, la ausencia de frustración en la mayoría, salvo en los Profesores 2 y 5, es alentadora, pero indica áreas específicas de mejora.

Breve descripción por dimensiones según las experiencias de los Profesores investigadores con esta actividad:

Exigencias Mentales:

- Se evidencia una alta demanda cognitiva en los Profesores 2 y 3.
- Mientras, el Profesor 6 muestra el menor valor.

Exigencias Físicas:

- El Profesor 6 y el 8 enfrentan cargas físicas significativas.
- Por otro lado, el Profesor 2 y el 5 no parecen experimentar esfuerzos físicos.

Exigencias Temporales:

- Los Profesores 2 y 7 enfrentan las mayores presiones temporales.

Rendimiento:

- El Profesor 6 y 7 muestran altos niveles.
- En contraste, los Profesores 1 y 5 presentan bajos valores.

Esfuerzo:

- Los Profesores 5, 6 y 7 reportan un esfuerzo significativo.

Nivel de Frustración:

Mientras que la mayoría no reporta frustraciones, el Profesor 2 y 5 muestran valores elevados.

Totales:

- El Profesor 6 reportó la carga de trabajo más alta (1480).
- El Profesor 1 tuvo la carga de trabajo más baja (845).

Tabla 10

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función "Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales"

Dimensiones	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5	Profesor 6	Profesor 7	Profesor 8
Exigencias Mentales (M)	425	150	500	450	50	200	255	255
Exigencias Físicas (F)	340	0	360	180	90	200	160	340
Exigencias Temporales (T)	255	280	80	270	270	80	120	300
Rendimiento (R)	20	120	300	180	500	400	210	190
Esfuerzo (E)	80	195	180	285	400	500	375	140
Nivel de Frustración (Fr)	0	300	0	0	0	0	0	0
Total	1120	1045	1420	1365	1310	1380	1120	1225

Fuente: Adaptación NASA TXL Profesor investigador con discapacidad

Análisis

Los Profesores 3, 4 y 1 presentan altas exigencias mentales, lo que sugiere tareas intensamente cognitivas, mientras que el Profesor 5, a pesar de su baja carga mental, exhibe el rendimiento más alto, posiblemente indicando eficiencia o sobrecarga; además, el Profesor 6 destaca por su esfuerzo máximo, resaltando su compromiso pero también un posible riesgo de agotamiento, notablemente, solo el Profesor 2 experimenta un alto nivel de frustración, señalando desafíos específicos o percepciones negativas en su entorno de trabajo en dichos proyectos.

A continuación, se presenta un análisis detallado de acuerdo a cada dimensión:

Exigencias Mentales (M):

- Los Profesores 3, 4 y 1 muestran altas exigencias mentales, evidenciando la intensidad cognitiva de sus tareas en dichos proyectos.
- El Profesor 5 presenta la menor demanda, lo que podría reflejar tareas menos complejas o una mayor familiaridad con las mismas.

Exigencias Físicas (F):

- El Profesor 2 no muestra demanda física alguna, los Profesores 1, 3 y 8 enfrentan significativas exigencias. Esto sugiere la necesidad de adecuaciones o soportes físicos que faciliten sus actividades.

Exigencias Temporales (T):

- Los Profesores 5, 4, 1 y 8 enfrentan las mayores presiones de tiempo, indicando la posible necesidad de optimizar procesos o proporcionar más tiempo para ciertas tareas.

Rendimiento (R):

- Sorprendentemente, el Profesor 5, a pesar de tener bajas exigencias mentales, muestra el rendimiento más alto, seguido por los Profesores 6 y 3. Esto podría indicar eficiencia en su trabajo o, en contraparte, la posibilidad de estar asumiendo demasiadas responsabilidades.

Esfuerzo (E):

- El Profesor 6 muestra el esfuerzo máximo, lo que, alineado con su alto rendimiento, sugiere un gran compromiso con sus tareas, pero también un posible riesgo de agotamiento.
- Los Profesores 5 y 7 también muestran altos niveles de esfuerzo, resaltando la necesidad de monitorizar el bienestar y carga de trabajo de estos Profesores.

Nivel de Frustración (Fr):

Solo el Profesor 2 manifestó frustración, lo que puede indicar obstáculos específicos que enfrenta o una percepción negativa de su entorno laboral en estos proyectos.

Totales:

- El Profesor 3 reportó la carga de trabajo más alta (1420).
- El Profesor 2 tuvo la carga de trabajo más baja (1045).

Tabla 11

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función "Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea"

Dimensiones	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5	Profesor 6	Profesor 7	Profesor 8
Exigencias Mentales (M)	80	0	500	380	150	200	360	55
Exigencias Físicas (F)	275	0	380	240	50	200	250	180
Exigencias Temporales (T)	150	0	170	270	50	110	150	200
Rendimiento (R)	110	0	300	160	225	150	50	135
Esfuerzo (E)	165	0	85	240	375	150	110	135
Nivel de Frustración (Fr)	0	0	0	0	100	0	0	0
Total	780	0	1435	1290	950	810	920	705

Fuente: Adaptación NASA TXL Profesor investigador con discapacidad

Análisis

Los Profesores 3, 4 y 1 presentan altas exigencias mentales, lo que sugiere tareas intensamente cognitivas, mientras que el Profesor 5, a pesar de su baja carga mental, exhibe el rendimiento más alto, posiblemente indicando eficiencia o sobrecarga; además, el Profesor 6 destaca por su esfuerzo máximo, resaltando su compromiso, pero también un posible riesgo de agotamiento.

De la información expuesta se presenta un análisis detallado por dimensión

Exigencias Mentales:

- El Profesor 3 muestra la puntuación más alta, lo que indica que enfrenta un nivel cognitivo intensamente exigente al impartir clases virtuales, probablemente debido a la preparación y presentación del contenido.
- El Profesor 2, con una puntuación de 0, podría no sentir ninguna demanda cognitiva o no estar activamente involucrado.
- Mientras que el Profesor 4 y el Profesor 7 también reportan una alta carga mental, lo que sugiere que también enfrentan desafíos considerables al enseñar en línea.

Exigencias Físicas:

- El Profesor 3 y el Profesor 4 sienten las demandas físicas más pronunciadas al dar clases virtuales, esto puede estar relacionado con la necesidad de manejar equipos o permanecer en una postura por mucho tiempo.
- Por el contrario, el Profesor 5 reporta bajas o nulas exigencias físicas.

Exigencias Temporales:

- El Profesor 4 siente la mayor presión temporal, lo que puede indicar que siente que el tiempo para impartir el contenido o interactuar con los estudiantes es insuficiente.
- Mientras tanto, el Profesor 5 siente bajas demandas en este aspecto.

Rendimiento:

- El Profesor 3 percibe el mejor rendimiento personal, indicando que siente que su desempeño es óptimo a pesar de las demandas.
- En contraste, el Profesor 7 tiene la percepción más baja de rendimiento, lo que sugiere que puede sentir que no está impartiendo clases de manera efectiva.

Esfuerzo:

- El Profesor 5 reporta el mayor esfuerzo, lo que indica que siente la necesidad de esforzarse significativamente para lograr sus objetivos de enseñanza.
- En cambio, el Profesor 3 siente que su esfuerzo es mínimo a pesar de los desafíos percibidos.

Nivel de Frustración:

El Profesor 5 es el único que reporta frustración, lo que podría indicar que enfrenta barreras específicas o problemas técnicos en el entorno virtual.

Totales:

- El Profesor 3 reportó la carga de trabajo más alta (1435).
- El Profesor 8 tuvo la carga de trabajo más baja (705).

Tabla 12

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función "Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías Profesores o sílabos"

Dimensiones	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5	Profesor 6	Profesor 7	Profesor 8
Exigencias Mentales (M)	100	0	500	360	150	400	250	425
Exigencias Físicas (F)	375	0	380	180	50	50	65	50
Exigencias Temporales (T)	150	0	255	170	180	150	180	195
Rendimiento (R)	110	0	200	170	450	225	150	100
Esfuerzo (E)	165	0	90	300	360	240	200	280
Nivel de Frustración (Fr)	0	0	0	75	0	0	0	0
Total	900	0	1425	1255	1190	1065	845	1050

Fuente: Adaptación NASA TXL Profesor investigador con discapacidad

Análisis

Los Profesores investigadores con discapacidad experimentan variados grados de carga mental, con el Profesor 3 sintiendo una alta demanda cognitiva y el Profesor 1 experimentando la mayor demanda física; aunque la mayoría de los Profesores reportan bajas demandas temporales, el Profesor 4 percibe el mayor esfuerzo, indicando un trabajo intensivo, el alto rendimiento percibido por el Profesor 5 refleja eficiencia y satisfacción en su labor, mientras que es notable que casi todos los Profesores no sienten frustración, sugiriendo que, aunque el proceso puede ser desafiante, no es inherentemente frustrante para ellos.

Análisis detallado por dimensión:

Exigencias Mentales:

- El diseño y elaboración de libros parece ser altamente demandante desde el punto de vista cognitivo para el Profesor 3, quien obtuvo la máxima puntuación. Esto sugiere que este Profesor puede encontrar la tarea intelectualmente desafiante.
- El Profesor 8, Profesor 6, y el Profesor 4 también informan altas demandas cognitivas.

Exigencias Físicas:

- El Profesor 1 reporta la mayor demanda física, lo que podría estar relacionado con tareas como la escritura manual, el manejo de materiales o la posición sedentaria prolongada.

- Por otro lado, la mayoría de los Profesores, como el Profesor 5, Profesor 6, Profesor 7 y Profesor 8, sienten demandas físicas muy bajas, lo que sugiere que la actividad es predominantemente mental.

Exigencias Temporales:

- El Profesor 3 y el Profesor 5 sienten un nivel moderado de demanda temporal, lo que podría indicar plazos o presiones de tiempo para completar su trabajo.
- Sin embargo, no hay valores extremadamente altos, lo que sugiere que, en general, los Profesores tienen un tiempo razonable para completar sus tareas.

Rendimiento:

- El Profesor 5 percibe el mayor rendimiento, lo que indica una satisfacción y eficiencia en su trabajo, mientras que el Profesor 3 y el
- Profesor 1 tienen puntuaciones moderadas, lo que podría reflejar una percepción de que su trabajo es adecuado pero mejorable.

Esfuerzo:

- El Profesor 4 reporta el mayor esfuerzo, lo que sugiere que siente la necesidad de trabajar intensamente para lograr sus objetivos de diseño y elaboración de libros, sílabos u otros recursos.
- El Profesor 5 y el Profesor 8 también reportan un esfuerzo considerable, lo que indica que el proceso de creación de libros, sílabos u otros materiales pueden ser laborioso para ellos.

Nivel de Frustración:

- Es notable que la mayoría de los Profesores no reportan ningún nivel de frustración, con la excepción del Profesor 4, que tiene una puntuación baja en esta dimensión. Esto podría indicar que, aunque algunos Profesores encuentren el proceso desafiante, no necesariamente lo encuentran frustrante.

Totales:

- El Profesor 3 reportó la carga de trabajo más alta (1425).
- El Profesor 7 tuvo la carga de trabajo más baja (845).

Tabla 13

Distribución de los profesores según carga de trabajo en la función "Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional.

Dimensiones	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4	Profesor 5	Profesor 6	Profesor 7	Profesor 8
Exigencias Mentales (M)	250	0	0	500	150	0	0	400
Exigencias Físicas (F)	110	0	0	160	75	0	0	75
Exigencias Temporales (T)	150	0	0	180	180	0	0	110
Rendimiento (R)	150	0	0	225	300	0	0	180
Esfuerzo (E)	195	0	0	300	500	0	0	150
Nivel de Frustración (Fr)	0	0	0	0	50	0	0	0
Total	855	0	0	1365	1255	0	0	915

Fuente: Adaptación NASA TXL Profesor investigador con discapacidad

Análisis

El Profesor 4 y el Profesor 5 parecen enfrentar las mayores cargas en dirección, gestión y organización académica, mientras que varios Profesores no parecen estar involucrados o experimentar demandas en estas áreas.

De los datos recabados se identifican las demandas por dimensión presentadas a continuación:

Exigencias Mentales (M):

- El Profesor 4 enfrenta la carga mental más alta con 500 puntos, seguido del Profesor 8 y el Profesor 1; esto sugiere que estas posiciones pueden involucrar una mayor planificación, toma de decisiones y estrategia.
- Por el contrario, los Profesores 2, 3, 6 y 7 no han llevado a cabo este tipo de actividades por lo cual no sienten ninguna carga mental.

Exigencias Físicas (F):

- Las demandas físicas son generalmente bajas entre todos los Profesores. Sin embargo, el Profesor 1 y el Profesor 4 tienen un poco más de demanda física, lo que puede deberse a actividades adicionales como viajar, asistir a reuniones o gestionar recursos.

Exigencias Temporales (T):

- El Profesor 4 y el Profesor 5 perciben la mayor presión temporal, lo que sugiere que sus roles pueden tener plazos o una cadencia más acelerada.

Rendimiento (R):

- El Profesor 5 se destaca con el valor más alto, lo que indica un nivel de satisfacción y eficacia en su trabajo.

Esfuerzo (E):

- El Profesor 5 siente el esfuerzo más alto, seguido por el Profesor 4, lo que podría indicar que, aunque sus roles son desafiantes, están comprometidos y dispuestos a invertir esfuerzo.

Nivel de Frustración (Fr):

- La mayoría de los Profesores no sienten frustración en su trabajo, lo que es un indicador positivo. Sin embargo, el Profesor 5 experimenta una ligera frustración, lo que podría estar relacionado con sus altas puntuaciones en esfuerzo y rendimiento.

Totales:

- El Profesor 4 reportó la carga de trabajo más alta (1365).
- El Profesor 1 tuvo la carga de trabajo más baja (855).

Tabla 14

Evaluación general nivel de carga de trabajo por actividad asignada.

Profesor / actividad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
Profesor 1	1425	1350	740	1015	845	1120	780	900	855
	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
Profesor 2	1305	1045	1010	910	1305	1045	0	0	0
	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	0	0	0
Profesor 3	1420	1420	1450	1480	1435	1420	1435	1425	0
	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	0
Profesor 4	1365	1290	1340	1290	1290	1365	1290	1255	1365
	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
Profesor 5	1370	1060	955	0	1235	1310	950	1190	1255
	ALTO	ALTO	MEDIO	0	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO
Profesor 6	1445	1470	1470	1480	1480	1380	810	1065	0
	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	0
Profesor 7	1500	1450	1450	1500	1475	1120	920	845	0

Profesor 8	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO	0
	1255	1310	1290	1180	1302	1225	705	1050	915
	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO

Fuente: Adaptación NASA TXL Profesor investigador con discapacidad

Análisis

La carga laboral para estos Profesores investigadores con discapacidad es predominantemente alta en la mayoría de las actividades. Sin embargo, existen algunas áreas donde algunos Profesores no tienen carga asignada o tienen carga significativamente menor; estas variaciones pueden deberse a diferentes roles, especializaciones o responsabilidades asignadas dentro de la Universidad.

Dada la información proporcionada, observamos las siguientes tendencias en cuanto a la carga laboral de los Profesores en las diversas actividades:

1. Como Profesor investigador:

- Todos los Profesores presentan una carga laboral alta en esta actividad.

2. Diseño y dirección de proyectos:

- Todos tienen una carga laboral alta, con la excepción del Profesor 2, quien está en el umbral entre media y alta.

3. Participación en congresos:

- Excepto por el Profesor 1, todos los demás Profesores tienen una carga laboral alta.

4. Participación en comités o consejos académicos:

- Los Profesores 3, 4, 6 y 7 tienen una carga laboral alta.
- Los Profesores 1, 2 y 8 presentan una carga media-alta, y
- El Profesor 5 no tiene carga asignada en esta actividad.

5. Difusión de resultados de la investigación:

- Los Profesores 2, 3, 4, 6 y 7 tienen una carga laboral alta.
- Los Profesores 1, 5 y 8 se encuentran en el límite entre carga media y alta.

6. Vinculación con la sociedad:

- Los Profesores 3, 4, 6 y 7 presentan una carga laboral alta, mientras que,
- Los Profesores 1, 2, 5 y 8 muestran una carga media-alta.

7. Impartición de clases:

- El Profesor 3 tiene una carga laboral alta,
- Los Profesores 4, 5, 7 y 8 presentan carga media-alta,

- El Profesor 1 tiene una carga media y
- Los Profesores 2 y 6 tienen una carga baja o ninguna carga en esta actividad.

8. Diseño y elaboración de libros:

- Los Profesores 3 y 4 muestran una carga laboral alta, mientras que los demás Profesores presentan una carga media-alta.

9. Dirección y gestión de docencia e investigación:

- Los Profesores 1, 4, 5 y 8 presentan una carga laboral alta.
- Los Profesores 2, 3, 6 y 7 no tienen carga asignada en esta actividad.

4.5. Resultados objetivo específico 4.

- Plantear políticas de acción afirmativa que favorezcan al cumplimiento de la carga laboral de los Profesores investigadores con discapacidad.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

CARRERA DE ENFERMERÍA

Propuesta

Políticas de acción afirmativa a favor de los Profesores investigadores con discapacidad.

AUTORES:

CAIZA YANCHALIQUIN ALEX JOEL

TAMAMI CHIMBOLEMA ERIK RENAN

TUTORA

LCDA. ESTHELA GUERRERO

GUARANDA – ECUADOR

Junio – 2023

4.5.1. Datos informativos

Provincia: Bolívar

Cantón: Guaranda

Institución: Universidad Estatal Bolívar

Área: Urbana

Beneficiarios directos: 8 docentes investigadores con discapacidad.

4.5.2. Introducción

El mundo académico se enriquece y fortalece a través de la diversidad y la inclusión, sin embargo, a lo largo de los años, se ha detectado una preocupante brecha en el reconocimiento y la inclusión de profesores investigadores con discapacidad en las instituciones universitarias, estos profesionales, a pesar de sus habilidades y contribuciones invaluables, enfrentan barreras significativas que limitan no solo su desarrollo profesional sino también su bienestar emocional y físico.

Los resultados del estudio “Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar. Periodo. Enero - Abril 2023” ha arrojado luz sobre varias áreas críticas, en donde se descubre que, aunque existe una representación de profesores con discapacidades diversas, la percepción general es que las regulaciones y políticas en favor de la inclusión no siempre se cumplen satisfactoriamente, igualmente se identificó una notable

desigualdad en la asignación de cargas laborales y en las oportunidades de desarrollo profesional y académico.

La metodología aplicada, incluido el Método NASA-TLX , reveló que la carga laboral percibida por estos Profesores es significativamente alta en varias actividades encomendadas a los Profesores investigadores con discapacidad, además, los resultados de la encuesta demuestran la necesidad de adaptar las instalaciones, servicios y recursos pedagógicos para garantizar la inclusión efectiva.

Ante este escenario, se hace evidente la necesidad de diseñar e implementar políticas de acción afirmativa que aborden estas problemáticas, que no solo tienen como objetivo rectificar las desigualdades existentes sino también crear un ambiente universitario inclusivo y propicio para el crecimiento y el desarrollo profesional de los Profesores investigadores con discapacidad.

La presente propuesta busca consolidar una guía, con objetivos bien definidos, que garantice la efectiva inclusión de estos Profesores en todos los aspectos de la vida universitaria, donde la diversidad sea celebrada, donde todos tengan igualdad de oportunidades y donde la excelencia académica se logre a través de la inclusión y el respeto.

La inclusión de profesionales con discapacidad en el ámbito académico no solo es una cuestión de derechos sino también una estrategia vital para enriquecer el debate, la investigación y la enseñanza en la Universidad, reconociendo que todos, independientemente de sus capacidades físicas o sensoriales, tienen el potencial de aportar significativamente a la academia y a la sociedad en general, siendo esta propuesta un paso adelante hacia este ideal, una invitación a transformar la universidad en un espacio de igualdad, reconocimiento y respeto.

4.5.3. Objetivo de la propuesta

4.5.3.1. Objetivo general

Establecer políticas de acción afirmativa en el ámbito universitario para garantizar la inclusión efectiva y equitativa de los Profesores investigadores con discapacidad, promoviendo así un ambiente laboral y académico que reconozca, respete y maximice su potencial y contribuciones.

4.5.3.2. Objetivos específicos

- Establecer políticas a favor de los derechos de los docentes investigadores.
- Diseñar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a todo el personal académico y administrativo de la universidad.
- Realizar una auditoría de accesibilidad en las instalaciones de la universidad, incluyendo aulas, laboratorios, bibliotecas y áreas recreativas.
- Establecer un comité interdisciplinario que incluya representantes de Profesores investigadores con discapacidad, expertos en inclusión, y miembros de la administración universitaria.

4.5.4. Justificación de la propuesta

La implementación de políticas de acción afirmativa para docentes investigadores con discapacidad en la Universidad Estatal de Bolívar es no solo crucial sino también éticamente necesaria; esta iniciativa se sustenta en mandatos legales y principios éticos fundamentales como, la Constitución de la República del Ecuador establece la necesidad de brindar atención prioritaria y especializada a estas personas, asegurando equidad de oportunidades y un ambiente

laboral inclusivo, además, la Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo refuerzan este imperativo, destacando la importancia de la inclusión social y la adaptación de espacios laborales, así como la equidad en la remuneración, la adopción de estas políticas no solo cumple con las obligaciones legales, sino que también fomenta un entorno académico enriquecido por la diversidad y la justicia, esto habilita a los docentes investigadores con discapacidad a contribuir de manera significativa al progreso educativo y a la creación de nuevo conocimiento.

El estudio realizado sobre los Profesores investigadores con discapacidad en la Universidad Estatal de Bolívar, ha arrojado hallazgos que revelan un panorama en el cual, a pesar de la presencia activa y contributiva de estos Profesores, hay áreas de oportunidad significativas para mejorar su inclusión y capacidad de desempeño, en donde las cifras arrojadas por el estudio muestran claramente la necesidad de proponer políticas de acción afirmativa destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de sus derechos.

En donde para lo cual, es esencial reconocer el hecho de que los Profesores investigadores con discapacidad no solo enfrentan desafíos inherentes a su condición física o sensorial, sino que también pueden enfrentar barreras adicionales en el ámbito laboral y académico en donde es necesario mencionar que el 37.5% de los Profesores tiene discapacidad física, el 12.5% auditiva y el 75% visual, números que indican la diversidad de necesidades y requerimientos que deben ser atendidos de forma particular.

Sin embargo, más allá de los números, es el compromiso humano y ético lo que impulsa la necesidad de políticas de acción afirmativa ya que, cada profesor con discapacidad es un testimonio viviente de perseverancia, dedicación y profesionalismo en donde sus experiencias y

conocimientos aportan una riqueza única al mundo académico, brindando a los estudiantes una perspectiva más amplia sobre la diversidad y la inclusión, en donde para que su contribución sea plenamente efectiva, es imperativo que la Universidad proporcione las condiciones adecuadas para su desempeño.

El estudio también señaló que la mayoría de estos Profesores tienen responsabilidades familiares significativas, esto resalta otro punto crucial que deja en evidencia que su papel en la sociedad no se limita al aula o a la investigación, sino también al núcleo de la misma siendo figuras centrales en sus familias, y su bienestar repercute directamente en el de sus seres queridos, por lo tanto, garantizar un ambiente de trabajo inclusivo y adaptado no solo beneficia a los Profesores, sino también a sus familias y, en consecuencia, a la comunidad en general.

Desde el punto de vista legal y regulatorio, es preocupante que algunos Profesores perciban que las disposiciones de la Constitución y de la Ley de discapacidad no se cumplan en su totalidad, esto subraya la importancia de establecer mecanismos efectivos de monitoreo y rendición de cuentas para garantizar que estas disposiciones se implementen adecuadamente e aquí la importancia de las políticas de acción afirmativa quienes pueden desempeñar un papel crucial en este aspecto, proporcionando directrices claras sobre las expectativas y responsabilidades de las instituciones educativas.

Es crucial comprender que las políticas de acción afirmativa no son simples actos de benevolencia o condescendencia, son reconocimientos fundamentales de derechos y reflejan el compromiso de una sociedad para garantizar que todos sus miembros, independientemente de sus capacidades físicas o sensoriales, tengan las mismas oportunidades para prosperar y

contribuir; en el contexto de la educación superior, esto se traduce en proporcionar a los Profesores investigadores con discapacidad las herramientas, recursos y ambientes que necesitan para llevar a cabo su trabajo de la mejor manera posible.

Para finalizar, es esencial resaltar que la Universidad tiene el deber moral, social y legal de ser pioneras en la promoción de prácticas inclusivas, dado que son las instituciones que forman a las futuras generaciones y, como tal, tienen la responsabilidad de ser ejemplos vivientes de equidad e inclusión. Las políticas de acción afirmativa para Profesores investigadores con discapacidad no son solo un paso en la dirección correcta; son un paso esencial hacia una educación y una sociedad más justa y equitativa.

4.5.5. Fundamentación teórica de la propuesta

4.5.5.1. Discapacidad

La discapacidad se presenta como un aspecto intrínsecamente humano, reflejando una diversidad de experiencias y desafíos que trascienden las meras limitaciones físicas o mentales, en esta visión contemporánea, la discapacidad es entendida como una intersección entre las capacidades individuales y las barreras ambientales y sociales.

Esta condición puede ser tanto temporal como permanente, afectando diversas áreas como la movilidad, la percepción sensorial, las capacidades cognitivas, o la salud mental, las personas con discapacidad pueden enfrentar desafíos en tareas cotidianas, como moverse o realizar actividades básicas, pero estas dificultades se ven a menudo amplificadas por la falta de adaptaciones en su entorno, la discriminación y la falta de acceso a recursos también juegan un

papel crucial, limitando las oportunidades de estas personas para participar plenamente en la vida social y profesional.

El concepto de discapacidad, por lo tanto, va más allá de las limitaciones individuales, enfocándose en la interacción entre la persona y su entorno; un entorno inclusivo y adaptativo es esencial para permitir que las personas con discapacidad vivan de manera plena y efectiva, la inclusión no solo se trata de eliminar barreras físicas, sino también de desmontar prejuicios y crear oportunidades equitativas en todos los ámbitos de la vida.

El reconocimiento de la discapacidad como una parte de la diversidad humana subraya la importancia de una sociedad que valora y respeta las diferencias, y que se esfuerza por garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todos, independientemente de sus capacidades físicas o mentales, en última instancia, entender la discapacidad desde esta perspectiva amplia y humana es fundamental para construir un mundo más justo e inclusivo.

4.5.5.1.1. Causas de discapacidad

La discapacidad, una faceta inherente a la experiencia humana y una realidad potencial en el transcurso de la vida, puede originarse por una variedad de motivos, entre las causas más destacadas se encuentran:

- **Orígenes Genéticos, Cromosómicos o Metabólicos (congénitos):** Estas discapacidades abarcan trastornos hereditarios transmitidos de generación en generación, anomalías cromosómicas como el Síndrome de Down que no se derivan de la herencia y desórdenes metabólicos presentes desde el nacimiento cuya etiología puede ser desconocida.

- **Factores Gestacionales:** Complicaciones durante el embarazo, como infecciones maternas, malnutrición, o la exposición a sustancias nocivas como drogas, tabaco o alcohol, pueden resultar en discapacidades para el neonato.
- **Causas Perinatales:** Son aquellas afecciones que ocurren en los días previos al parto, durante el mismo, o en las horas posteriores al nacimiento; ejemplos destacados incluyen la asfixia neonatal, el trauma durante el parto, y la incompatibilidad Rh.
- **Adquiridas en el Transcurso de la Vida:** Aquí se incluyen las discapacidades resultantes de una amplia gama de enfermedades, trastornos, incidentes o accidentes que pueden ocurrir en cualquier etapa de la vida; estos pueden ser accidentes de tránsito, actos de violencia social o doméstica, accidentes laborales, o condiciones degenerativas asociadas con el envejecimiento.

Esta reflexión lleva a la conclusión de que la discapacidad es una parte intrínseca de la condición humana; a menudo, cuando no se experimenta la discapacidad de cerca, puede percibirse como algo ajeno o distante; sin embargo, al contemplar más profundamente, se reconoce que es una eventualidad de la vida que puede afectar a en cualquier momento, la discapacidad no distingue entre estatus social, creencias religiosas, generación, etnia, ideología política o posición económica, al igual que no está limitada por tiempo, espacio o lugar y por ende, forma parte integral de la experiencia humana en su conjunto.

Esta perspectiva invita a adoptar una visión más inclusiva y comprensiva de la discapacidad, reconociendo su naturaleza omnipresente y la importancia de crear un entorno que acoja y apoye a todas las personas, independientemente de sus capacidades.

4.5.5.1.2. Tipos de discapacidad

La discapacidad, una realidad multifacética del ser humano, se presenta en diversas formas, cada una con sus características y requerimientos específicos, a continuación, se describen los diferentes tipos de discapacidad y algunos consejos útiles para interactuar con personas que viven con estas condiciones.

- **Discapacidad Física:** Esta se caracteriza por la limitación en la movilidad y en la ejecución de ciertas actividades cotidianas, como caminar o manipular objetos, puede ser visible, como en casos de amputación o paraplejía, o menos aparente, como en enfermedades viscerales crónicas; las personas con discapacidad física son plenamente capaces de tomar decisiones y realizar actividades, siempre que cuenten con los apoyos y adaptaciones necesarias. Es fundamental eliminar barreras físicas en el entorno para facilitar su movilidad y autonomía; al interactuar con ellas, es importante respetar su espacio personal, como muletas o sillas de ruedas y ofrecer ayuda de manera considerada.
- **Discapacidad Psicosocial:** Anteriormente denominada "mental", esta discapacidad afecta la interacción y participación social, incluye trastornos como la esquizofrenia y el trastorno bipolar; el entorno debe ser tranquilo, con tareas concretas y supervisadas, al relacionarse, es importante hablar con naturalidad, escuchar activamente y evitar situaciones que puedan generar estrés o conflictos.
- **Discapacidad Intelectual:** Se manifiesta en dificultades con el pensamiento abstracto, el razonamiento y la toma de decisiones, esto puede influir en la socialización y el desempeño en actividades diarias, las personas con discapacidad intelectual pueden ser especialmente

sinceras y espontáneas; la interacción requiere paciencia y sencillez, promoviendo su independencia y relaciones sociales.

- **Discapacidad Sensorial:** Incluye discapacidades visuales y auditivas; las personas con discapacidad visual pueden tener dificultades para desplazarse y acceder a información, es crucial utilizar tecnología asistiva y braille para facilitar su independencia; al interactuar, es útil identificarse verbalmente y describir el entorno, por otro lado, las personas con discapacidad auditiva enfrentan barreras en la comunicación, es importante hablar claramente, utilizar gestos y lenguaje de señas, y confirmar la comprensión mutua.

Cada tipo de discapacidad requiere un enfoque y comprensión únicos, la clave para una interacción exitosa y respetuosa es la empatía, la paciencia y el esfuerzo por entender y adaptarse a las necesidades individuales de cada persona.

4.5.5.1.3. Medidas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

- **Medidas de accesibilidad:** La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral comienza con la creación de entornos accesibles, esto implica adaptar el entorno físico, la infraestructura, los sistemas de comunicación y transporte para que todas las personas puedan desenvolverse libre e independientemente, deben cumplir con normativas específicas de accesibilidad, como la Normativa INEN.

  Entre las medidas específicas se encuentran:

  - **Señalética y Rotulación:** Debe ser clara e incluir símbolos, iluminación adecuada, sistema braille, bandas podotáctiles, contraste cromático, y formatos accesibles tanto sonoros como visuales; las señales deben tener un acabado mate para evitar reflejos.

- **Rampas:** Estas facilitan el acceso y salida de edificios, salvando desniveles, deben tener una inclinación máxima específica según su longitud y contar con pasamanos en ambos lados.
- **Pasamanos:** Proporcionan apoyo y seguridad en el uso de escaleras y rampas, tanto internas como externas.
- **Baterías Sanitarias Adaptadas:** Cada edificio debe contar con baños adaptados que permitan el uso independiente por parte de personas con discapacidad, esto incluye dimensiones adecuadas, ayudas técnicas, y barras de apoyo correctamente distribuidas.

- **Medidas de adaptación de puestos de trabajo:** Estas medidas son fundamentales para garantizar que los entornos laborales sean inclusivos, accesibles y seguros para todos los empleados y visitantes, independientemente de sus capacidades físicas.

  La adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad es un proceso que requiere un enfoque detallado y personalizado, no se trata de aplicar soluciones universales, sino de considerar una variedad de factores para lograr un ambiente de trabajo equilibrado y accesible. Esto implica:

  - **Ubicación Accesible:** Asignar a personas con discapacidad puestos en ubicaciones de fácil acceso, como la planta baja.
  - **Adquisición de Equipos Especiales:** Proveer dispositivos adaptados según el tipo de discapacidad, como teclados en braille o teléfonos de manos libres.
  - **Documentación Clara y Accesible:** Asegurar que manuales y procedimientos estén escritos en un lenguaje sencillo y claro, utilizando ilustraciones y elementos visuales cuando sea necesario.

- **Software de Asistencia:** Instalar software de reconocimiento de voz para personas con discapacidad en extremidades superiores o visuales, y ofrecer herramientas de magnificación y lectura de pantalla.
- **Iluminación Adecuada:** Mantener una buena iluminación en el área de trabajo, especialmente importante para trabajadores con discapacidad visual.

Estas adaptaciones son fundamentales para garantizar que los empleados con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y cómoda, promoviendo así la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ambiente laboral.

- **Medidas de capacitación y sensibilización:** La capacitación y sensibilización en discapacidad son esenciales para mejorar la inclusión de personas con discapacidad en la vida laboral; la formación en conciencia sobre discapacidad ayuda a reducir el estigma y los estereotipos asociados con las discapacidades, creando una cultura laboral más positiva y aceptante, además, fortalece la confianza de los empleados en la comunicación con personas con discapacidad, haciendo el entorno de trabajo más acogedor.

Tomando en cuenta que, la inclusión mejora la moral y ayuda a todos los empleados a rendir al máximo, para apoyar a sus empleados, las instituciones necesitan un programa sólido de inclusión de discapacidades; en resumen, la capacitación y sensibilización en discapacidad no solo preparan a las empresas para recibir adecuadamente a los nuevos colegas con discapacidad, sino que también mejoran la calidad del entorno laboral para todos.

4.5.6. Fundamentación legal de la propuesta

Que, el artículo 35 de la Constitución de la República, determina que “las personas … con **discapacidad**, …. recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos”;

Que, el artículo 47 de la Constitución de la República, señala que el Estado garantizará políticas de prevención de las **discapacidades** de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad ysu integración social;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 48, establece que: "El Estado adoptará a favor de las personas con **discapacidad** medidas que aseguren: (...) j. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica";

Que, la Ley Orgánica de Discapacidades, establece en su artículo 1, establece que: “tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la **discapacidad** y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural”;

Que, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 6, determina que: “se considera persona con **discapacidad** a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera

originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento (…)";

Que, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 87, señala: "Políticas de promoción y protección social. - La autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social y/o los gobiernos autónomos descentralizados articularán con las entidades públicas y privadas, el desarrollo y ejecución de políticas destinadas a: (...) 5. Implementar centros diurnos de cuidado y desarrollo integral para personas con discapacidad; 6. Crear centros de referencia y acogida inclusivos para el cuidado de personas con discapacidad en situación de abandono. ...";

Que, el Código del Trabajo, en su artículo 42 señala: Son obligaciones del empleador: "Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con **discapacidad**";

Que, el artículo 42 del Código de Trabajo determina: "El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con **discapacidad**, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de **discapacidad**, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el

3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años";

Que, el artículo 79 señala: "A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, … **discapacidad**, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración".

4.5.7. Políticas

4.5.7.1. Políticas orientadas a disminuir la carga laboral

- Revisar y ajustar regularmente las tareas asignadas para asegurar que no haya sobrecarga en determinados profesores y que todos tengan oportunidades equivalentes en investigación, docencia, y gestión.
- Permitir flexibilidad en los roles y responsabilidades asignados a los profesores investigadores con discapacidad, ajustándolos según sus habilidades y limitaciones específicas.
- Proveer a los profesores investigadores con discapacidad herramientas y tecnología asistiva adecuada para facilitar su trabajo.
- Fomentar la inclusión de todos los profesores en actividades académicas como congresos, comités y consejos, asegurando su participación activa y equitativa
- Realizar evaluaciones periódicas de la carga laboral y las condiciones de trabajo de los profesores investigadores con discapacidad.

4.5.7.2. Políticas de no discriminación y acceso equitativo:

- Garantizar que todos los Profesores, independientemente de su discapacidad, tengan igualdad de oportunidades en procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional.
- Establecer protocolos claros para evitar cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad.

4.5.7.2.1. Adaptaciones personalizadas:

- Implementar medidas para asegurar que los Profesores con discapacidad reciban las adaptaciones necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto puede incluir herramientas tecnológicas, modificaciones en el espacio físico, horarios flexibles, entre otros.
- Crear un comité dedicado para evaluar y responder a las solicitudes de adaptaciones personalizadas.

4.5.7.2.2. Capacitación y sensibilización continúa:

- Establecer programas regulares de capacitación para todo el personal académico y administrativo, centrados en la inclusión, la diversidad y las necesidades específicas de los Profesores con discapacidad.
- Fomentar la participación activa de Profesores con discapacidad en estas capacitaciones para compartir sus experiencias y perspectivas.

4.5.7.2.3. Promoción de la investigación inclusiva:

- Apoyar y priorizar proyectos de investigación que se centren en temáticas de discapacidad e inclusión.
- Establecer fondos o becas específicas para investigaciones que aborden o involucren directamente a la comunidad de personas con discapacidad.

4.5.7.3. Política de Representación Equitativa:

- Asegurar que los comités académicos, administrativos y de toma de decisiones tengan representación de Profesores con discapacidad.

- Promover la inclusión de Profesores con discapacidad en roles de liderazgo y en posiciones que influyan en la toma de decisiones.

4.5.7.3.1. Redes de Apoyo y Mentoría:

- Establecer programas de mentoría donde la comunidad educativa con más experiencia ayude a aquellos que recién ingresan, con un enfoque especial en apoyar a Profesores con discapacidad.
- Crear redes de apoyo interdisciplinarias para facilitar la colaboración y el intercambio de recursos y experiencias entre Profesores con discapacidad.

4.5.7.3.2. Evaluación y Retroalimentación Continua:

- Implementar mecanismos de retroalimentación para evaluar la efectividad de las políticas y programas de inclusión para identificar áreas de mejora.
- Involucrar activamente a los Profesores con discapacidad en estos procesos de evaluación y revisión de políticas.

4.5.7.3.3. Campañas de Sensibilización y Difusión:

- Lanzar campañas de comunicación que resalten la importancia de la inclusión y la diversidad en el ámbito universitario.
- Celebrar y destacar los logros y contribuciones de los Profesores investigadores con discapacidad.

4.5.7.3.4. Recursos y Financiamiento:

- Asignar un presupuesto específico para la implementación y mantenimiento de programas, herramientas y recursos destinados a garantizar la inclusión de Profesores con discapacidad.

- Buscar alianzas con organizaciones externas y agencias de financiamiento para obtener apoyo adicional.

4.5.7.3.5. Compromiso a Nivel Institucional:

- Garantizar que la alta dirección de la universidad esté comprometida con la inclusión y establezca una cultura organizacional que valore y respete la diversidad.
- Incluir la inclusión de personas con discapacidad como una prioridad en la visión y misión institucional.

4.5.8. Programas de capacitaciones

4.5.8.1. Programa de Capacitación 1:

Comunicación Inclusiva en la Universidad

Objetivo General:

Desarrollar habilidades de comunicación efectiva y adaptada a las necesidades de las personas con diferentes tipos de discapacidad en el contexto universitario.

- **Componentes:**

Tabla 15

Cronograma capacitación comunicación inclusiva en la Universidad

Módulo	Actividades	Duración (horas)	Mes	Semana
Comunicación con Personas con Discapacidad Auditiva	Introducción a la lengua de señas	1,5	1	1
	Etiqueta adecuada al interactuar con personas sordas	1,5	1	1
	Herramientas tecnológicas de apoyo	1,5	1	1
	Ejercicios básicos de comunicación en lengua de señas	1,5	1	1
Comunicación con Personas con	Uso adecuado del lenguaje verbal	1,0	1	2
	Guía y acompañamiento	1,0	1	2
	Descripciones detalladas	1,0	1	2

Discapacidad Visual	Tecnologías de lectura por voz	1,0	1	2
	Simulaciones con los ojos vendados	1,0	1	2
Comunicación en Situaciones Académicas Específicas	Estrategias de comunicación en conferencias	1,2	1	3
	Estrategias de comunicación en presentaciones	1,2	1	3
	Estrategias de comunicación en tutorías	1,2	1	3
	Estrategias de comunicación en reuniones	1,2	1	3
	Rol-playing en situaciones académicas comunes	1,2	1	3

4.5.8.2. Programa de Capacitación 2:

Cultura y Resiliencia: Trabajando con Profesores con Discapacidad

- **Objetivo General:**

Construir un ambiente de apoyo y comprensión hacia los Profesores con discapacidad, promoviendo una cultura de respeto, equidad y resiliencia.

- **Componentes:**

Tabla 16

Cronograma capacitación Cultura y Resiliencia: Trabajando con Profesores con Discapacidad

Módulo	Actividades	Duración (horas)	Mes	Semana
Conciencia y Cultura Organizacional	Reconocimiento de sesgos, estereotipos y prejuicios	2,5	1	1
	Dinámicas de grupo para identificar y confrontar sesgos	2,5	1	1
Estrategias de Resiliencia	Herramientas y técnicas para fomentar la resiliencia - Parte 1	2,0	1	2
	Herramientas y técnicas para fomentar la resiliencia - Parte 2	2,0	1	2
	Ejercicios de reflexión y mindfulness	2,0	1	2

Estrategias de Apoyo y Mentoría	Cómo ser un mentor efectivo - Parte 1	2,0	1	3
	Cómo ser un mentor efectivo - Parte 2	2,0	1	3
	Diseño de un plan de mentoría y apoyo para Profesores con discapacidad	2,0	1	3

4.5.8.3. Instrumento de evaluación auditoría de accesibilidad en las instalaciones de la universidad

Datos Generales:

Nombre de la universidad:	
Dirección:	
Fecha de la auditoría:	
Auditor(a) responsable:	
Área/Instalación evaluada:	

Secciones de Evaluación:

I. Accesos Principales y Secundarios	Completamente Inaccesible (CI)	Parcialmente Accesible (PA)	Mayormente Accesible (MA)	Completamente Accesible (CA)	No Aplicable (NA)
Rampas adecuadas y seguras para sillas de ruedas.					
Señalización clara y legible.					
Superficies planas y antideslizantes.					
Puertas automáticas o de fácil apertura.					

II. Aulas	Completamente Inaccesible (CI)	Parcialmente Accesible (PA)	Mayormente Accesible (MA)	Completamente Accesible (CA)	No Aplicable (NA)
Espacio suficiente para maniobrar con sillas de ruedas.					
Equipo de oficina adaptados para Profesores con discapacidad.					
Sistema de sonido adecuado para Profesores con discapacidad auditiva.					
Tecnología asistida disponible (por ejemplo, ampliadores de pantalla, lectores de texto).					
Buena iluminación y contrastes visuales.					
III. Laboratorios	Completamente Inaccesible (CI)	Parcialmente Accesible (PA)	Mayormente Accesible (MA)	Completamente Accesible (CA)	No Aplicable (NA)
Mesas de trabajo a diferentes alturas.					

Espacio suficiente entre mesas para sillas de ruedas.					
Equipos con señalizaciones en Braille o con voz.					
Herramientas y equipos adaptados.					

IV. Bibliotecas	Completamente Inaccesible (CI)	Parcialmente Accesible (PA)	Mayormente Accesible (MA)	Completamente Accesible (CA)	No Aplicable (NA)
Acceso sin barreras al edificio y a todas las áreas de la biblioteca.					
Áreas de lectura adaptadas.					
Sistemas de búsqueda de libros y material en formatos accesibles (e-books, audiolibros).					
Personal capacitado para asistir a personas con discapacidad.					

V. Áreas Recreativas y Deportivas	Completamente	Parcialmente	Mayormente	Completamente	No Aplica

	Inaccesible (CI)	Accesible (PA)	Accesible (MA)	Accesible (CA)	ble (NA)
Entradas y salidas accesibles.					
Superficies adecuadas y seguras para todas las actividades.					
Equipos y materiales adaptados para personas con discapacidad.					
Espacios para sillas de ruedas en áreas de espectadores.					

VI. Sanitarios	Completamente Inaccesible (CI)	Parcialmente Accesible (PA)	Mayormente Accesible (MA)	Completamente Accesible (CA)	No Aplicable (NA)
Cabinas adaptadas para sillas de ruedas.					
Barras de apoyo en zonas necesarias.					
Lavabos a altura adecuada.					
Señalización en Braille.					

VII. Señalización y Comunicación	Completamente Inaccesible (CI)	Parcialmente Accesible (PA)	Mayormente Accesible (MA)	Completamente Accesible (CA)	No Aplicable (NA)
Señalizaciones claras, visibles y en Braille.					
Indicadores de voz en puntos estratégicos.					
Planos táctiles de los campus disponibles.					
Rutas accesibles claramente marcadas.					

VIII. Transporte y Estacionamiento	Completamente Inaccesible (CI)	Parcialmente Accesible (PA)	Mayormente Accesible (MA)	Completamente Accesible (CA)	No Aplicable (NA)
Zonas de estacionamiento designadas para personas con discapacidad.					
Rutas accesibles desde el estacionamiento hasta los edificios principales.					

Transporte adaptado disponible, si es que la universidad ofrece este servicio.					
Observaciones Generales:					
Recomendaciones:					

4.5.8.4. Comité Interdisciplinario para la Inclusión de Profesores Investigadores con Discapacidad

- **Estructura:**
  - **Presidente/a del Comité:** Un miembro elegido (preferentemente con discapacidad) que dirigirá las reuniones, representará al comité en eventos y discusiones oficiales y tomará decisiones estratégicas con el apoyo del comité.
  - **Vicepresidente/a:** Asistirá al presidente/a en sus funciones y lo reemplazará en caso de ausencia.
  - **Secretario/a:** Responsable de la documentación, registro de minutos, convocatoria a reuniones y comunicaciones oficiales.
  - **Representantes de Profesores Investigadores con Discapacidad (al menos 2):** Abogarán por las necesidades y derechos específicos de este grupo, aportando su perspectiva única y experiencia personal.
  - **Experto/a en Accesibilidad:** Una persona con formación y experiencia en el diseño y ejecución de ambientes accesibles.
  - **Representante de la Administración Universitaria:** Un miembro de la dirección de la universidad para garantizar la alineación de las propuestas con la visión y misión institucional.
  - **Representante Estudiantil:** Un estudiante que pueda aportar la perspectiva y las preocupaciones del cuerpo estudiantil en relación con la inclusión.
  - **Especialista en Educación Inclusiva:** Persona con conocimientos y experiencia en pedagogía y métodos de enseñanza adaptados para la diversidad.

- **Experto/a en Legislación y Derechos Humanos:** Alguien versado en leyes y regulaciones relacionadas con la discapacidad y los derechos humanos.
- **Asesor/a Psicológico/a:** Profesional que pueda orientar en temas de salud mental y bienestar de los Profesores con discapacidad.

- **Funciones:**
  - **Presidente/a del Comité:**

1. Liderar y coordinar las reuniones.
2. Representar al comité en instancias externas.
3. Tomar decisiones estratégicas con el respaldo del comité.

  - **Vicepresidente/a:**

1. Asistir y apoyar al presidente/a.
2. Representar al comité en ausencia del presidente/a.

  - **Secretario/a:**

1. Documentar y archivar las actas de las reuniones.
2. Coordinar la comunicación interna y externa.
3. Organizar las reuniones y la agenda.

  - **Representantes de Profesores Investigadores con Discapacidad:**

1. Representar y vocalizar las necesidades y preocupaciones de los Profesores investigadores con discapacidad.
2. Proponer iniciativas y programas de apoyo.

  - **Experto/a en Accesibilidad:**

1. Asesorar sobre las mejores prácticas en accesibilidad.
2. Realizar revisiones periódicas de las instalaciones y sistemas de la universidad.

- **Representante de la Administración Universitaria:**

1. Actuar como enlace entre el comité y la administración.
2. Facilitar la implementación de políticas y propuestas a nivel administrativo.

- **Representante Estudiantil:**

1. Representar la voz y las preocupaciones de los estudiantes.
2. Proponer iniciativas que promuevan la inclusión desde la perspectiva estudiantil.

- **Especialista en Educación Inclusiva:**

1. Proponer y desarrollar programas y capacitaciones relacionados con la pedagogía inclusiva.
2. Asesorar en la adaptación de materiales y métodos de enseñanza.

- **Experto/a en Legislación y Derechos Humanos:**

1. Asegurar que todas las propuestas y políticas estén alineadas con la legislación vigente.
2. Abogar por los derechos de los Profesores investigadores con discapacidad.

- **Asesor/a Psicológico/a:**

1. Ofrecer apoyo y asesoramiento en temas relacionados con el bienestar emocional y mental.
2. Diseñar y promover programas de bienestar y resiliencia para los Profesores.

4.5.9. Presupuesto de la propuesta

- Equipos y materiales
    - Material de oficina: $250
    - Impresiones y fotocopias: $100
    - Alquiler de equipo informático y audiovisual: $350
- Transporte y logística
    - Movilización para trabajo de campo: $100
    - Refrigerios y alimentación: $300
- Capacitación
    - Contratación de facilitadores: $800
    - Materiales didácticos: $100
- Difusión y eventos
    - Diseño de piezas comunicacionales: $500
    - Impresión de material informativo: $250
    - Evento de lanzamiento: $300
- Imprevistos
    - 10% del presupuesto total

Tabla 17

Presupuesto de la propuesta

Rubro	Monto
Equipos y materiales	$ 700,00
Transporte y logística	$ 400,00

Capacitación	$ 900,00
Difusión y eventos	$ 1.050,00
Imprevistos	$ 305,00
Total	$ 3.355,00

4.6. Resultado del objetivo general

- Determinar si la discapacidad afecta la ejecución de la carga laboral asignada a los Profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar.

4.6.1. Comprobación de la Hipótesis

Para determinar si existe afectación de la discapacidad sobre la carga laboral se ha decidido aplicar la prueba estadística chi cuadrado, en donde se han cruzado la pregunta de tipo de discapacidad con los resultados obtenidos al medir la carga de trabajo con el modelo NASA siendo elegida los resultados de la actividad o pregunta número 4. En la "Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico", cuál de los siguientes factores pesa o pesan, dado que los resultados no solo se encasillan en una opción, sino que están tanto entre un nivel medio y alto de carga laboral con lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

H1; La discapacidad afecta en el desarrollo de la carga laboral asignada a los Profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar.

H0. La discapacidad no afecta en el desarrollo de la carga laboral asignada a los Profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar.

Tabla 18

*Frecuencias observadas tabla cruzada Tipo de discapacidad *Nivel de carga laboral P4*

			Nivel de carga laboral P4		
			Media	Alta	Total
Tipo de discapacidad	Física	Recuento	0	2	2
	Visual	Recuento	0	4	4
	Auditiva y Visual	Recuento	1	0	1
Total		Recuento	1	6	7

Elaborado por: Caiza Alex y Tamami Erik

Tabla 19

*Frecuencias esperadas tabla cruzada Tipo de discapacidad *Nivel de carga laboral P4*

			Nivel de carga laboral P4		
			Media	Alta	Total
Tipo de discapacidad	Física	Recuento esperado	,3	1,7	2,0

	Visual	Recuento esperado	,6	3,4	4,0
	Auditiva y Visual	Recuento esperado	,1	,9	1,0
Total		Recuento esperado	1,0	6,0	7,0

Elaborado por: Caiza Alex y Tamami Erik

Tabla 20

Resultados prueba de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,000a	2	,030
Razón de verosimilitud	5,742	2	,057
Asociación lineal por lineal	2,348	1	,125
N de casos válidos	7		

a. 6 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,14.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis se ha logrado determinar que el chí cuadrado calculado es de 7,000 mientras que el valor de P o el nivel de significancia asintótica bilateral es de 0,03 que representado en porcentaje es el 3% menor al 5%, se rechaza la hipótesis nula que establece que no hay relación entre el tipo de discapacidad y el nivel de carga laboral y se aprueba la hipótesis alternativa es decir que la discapacidad afecta en la jornada laboral, de igual forma el valor de p es menor a 5 lo cual establece que se puede descartar la hipótesis nula ya que no hay evidencia estadística suficiente para su aprobación

CAPÍTULO 5

5. MARCO ADMINISTRATIVO

5.1. Presupuesto

Tabla 21

Presupuesto de gastos

Recursos	Cantidad	Precio unitario	Subtotal
Recursos tecnológicos			
Laptop	2		
Pendrive	2	$5,00	$10,00
Celulares	2		
Internet	8	$18,00	$144,00
Recursos materiales			
Impresiones	3	$5,00	$15,00
Anillado	4	$2,00	$8,00
Papel bond	2	$4,00	$8,00
Esferos	3	$0,50	$1,00
Varios			
Transporte	5	5	$25,00

Total	$211,00

Presupuesto de ingresos

Recursos propios	$211,00
Donaciones	$ -
Otras fuentes	$ -
Total	$211,00

Elaborado por: Caiza Alex y Tamami Erik

5.2. Cronograma de actividades

Meses	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio		Julio		Septiembre				Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero	Responsables:
Semanas / actividades	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	3	4	1	2	1	2	3	4	1	2	1	4	1	2	1	
Búsqueda del Tema de investigación																																Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami
Definición del Tema y elementos metodológicos justificativos (Planteamiento del problemas y objetivos)																																Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami
Seguimientos de avances del trabajo de investigación																																Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami Lic. Esthela Guerrero

Tutoría por parte del docente asignado: Tema, planteamiento del problema, pregunta de investigación, objetivos y justificación limitaciones																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami Lic. Esthela Guerrero
Seguimiento de: Marco teórico, Antecedentes de la investigación Bases teóricas Definición de términos (glosario) Sistemas de hipótesis Sistemas de variables																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami Lic. Esthela Guerrero
CAPITULO III Marco metodológico: Nivel de investigación, diseño, población y muestra, técnicas de recolección de datos y técnicas																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami Lic. Esthela Guerrero

de procesamiento y análisis de datos.																														
Aplicación de las encuestas en trabajo de campo																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami
Análisis y discusión de resultados, resultados alcanzado según los objetivos planteados																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami Lic. Esthela Guerrero
Propuesta																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami
Tutorías para la revisión de las Políticas de acciones afirmativas																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami Lic. Esthela Guerrero

Marco administrativo Definición de recursos, presupuesto, cronograma																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami Lic. Esthela Guerrero
Resumen, introducción																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami Lic. Esthela Guerrero
Revisión final del trabajo de investigación																														Estudiantes: Alex Caiza Erik Tamami Lic. Esthela Guerrero
Aprobación del proyecto de titulación por parte del docente tutor (firma del certificado)																														Lic. Esthela Guerrero

Designación de pares académicos para el proyecto de titulación																														

CAPÍTULO 6

6. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

De los Profesores investigadores con discapacidad la mayor parte son mujeres, entre 36 y 64 años, con nivel educativo de posgrado en maestría y doctorado, la mayoría tiene discapacidad visual y uno de ellos padece discapacidad múltiple; una problemática que se percibe es que las infraestructuras, recursos universitarios no están completamente adaptados a sus necesidades; pese a su condición laboran a tiempo completo y su discapacidad no limita gravemente su labor; aunque enfrentan desafíos en trato justo, estigmatización que aún persiste, limitado apoyo de la Universidad. Perciben que los gastos relacionados con su condición son altos, junto con el hecho de que muchos tienen cargas familiares.

En este estudio en el análisis del cumplimiento de las leyes se observa que, aunque existen marcos legales aprobados para proteger y apoyar a las personas con discapacidad, como la constitución, la ley de discapacidad, el reglamento de carrera y escalafón del profesor de educación superior, hay desafíos significativos en su aplicación efectiva; esta situación subraya la importancia de un compromiso continuo y sostenido por parte de las autoridades universitarias para garantizar que las leyes se traduzcan en prácticas cotidianas que apoyen realmente a los profesores con discapacidad.

De las nueve actividades, se evidencia que las exigencias mentales son un factor predominante, especialmente para ciertos profesores como el profesor 3; sin embargo, las

percepciones sobre otros factores, como las exigencias físicas y el esfuerzo, varían significativamente dependiendo de la actividad; el profesor 3 reporta frecuentemente una alta percepción en varias dimensiones, lo que sugiere que podría sentirse más sobrecargado en comparación con otros profesores, por lo tanto es importante considerar estas percepciones al diseñar intervenciones o programas de apoyo para profesores, garantizando así su bienestar y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

Los resultados pusieron de manifiesto las desigualdades y retos que enfrentan los profesores con discapacidad en su ámbito laboral y académico, lo cual revela la necesidad urgente de medidas inclusivas, de acción afirmativa para garantizar una participación plena y equitativa de los profesionales en la academia, por lo que la propuesta presentada, centrada en políticas de acción afirmativa ,como el desarrollo de capacitaciones, auditoría de espacios y la creación de un comité interdisciplinario, no solo busca abordar las barreras existentes, sino también enriquecer el panorama educativo, de investigación de la universidad, subrayando que la inclusión y equidad son pilares fundamentales para un futuro académico brillante y justo.

Se concluye que la discapacidad afecta en el desarrollo de la carga de trabajo asignada a los profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar, mediante la prueba chi-cuadrado, en donde se aceptó la hipótesis alternativa con un 95% de confiabilidad y el valor de p es igual a 3 siendo menor a 5 lo cual establece que se puede descartar la hipótesis nula.

6.2. Recomendaciones

Las universidades deberían considerar la implementación de programas de formación específicos destinados a profesores con discapacidad, que podrían incluir capacitaciones sobre el uso de herramientas tecnológicas y metodologías pedagógicas adaptadas a sus necesidades; asimismo, se recomienda invertir en recursos y tecnologías que faciliten la labor del profesor con discapacidades específicas como software de lectura de pantalla y sistemas de amplificación para profesores con discapacidad visual y auditiva, respectivamente; adicionalmente, se debe promover un ambiente universitario inclusivo donde se fomente la empatía y el respeto hacia la diversidad, lo cual no solo beneficiará a los Profesores con discapacidad, sino que enriquecerá la experiencia educativa de toda la comunidad universitaria.

Dada la percepción variada entre los profesores investigadores con discapacidad sobre el cumplimiento de la Constitución, la Ley de discapacidades y el escalafón profesor en la Universidad Estatal de Bolívar, se recomienda que la institución realice una revisión exhaustiva y transparente de sus políticas y prácticas actuales en relación con la inclusión de Profesores con discapacidad por lo cual es esencial que se establezcan medidas claras y mecanismos de rendición de cuentas para garantizar la implementación y adherencia a estas regulaciones.

Basado en los resultados del Método NASA-TLX aplicado a los profesores investigadores con discapacidad de la Universidad Estatal de Bolívar, se recomienda realizar intervenciones enfocadas en la reducción de las exigencias mentales y físicas percibidas por estos profesionales, especialmente en tareas como la dirección y ejecución de proyectos, participación en congresos y comités académicos, entre otros, por lo cual es esencial que la

universidad reconsidere y adapte las cargas laborales, garantizando que se adecuen a las capacidades y necesidades de estos profesores, promoviendo un entorno laboral más equilibrado, equitativo, justo y saludable.

Teniendo en cuenta los hallazgos del estudio y las iniciativas propuestas, se recomienda que la universidad estatal de Bolívar adopte y ponga en marcha las políticas y programas sugeridos dado que son cruciales para asegurar que los Profesores investigadores con discapacidad no solo sean parte integrante de la comunidad académica, sino que también reciban el apoyo necesario para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva, tomando en cuenta que implementar estas iniciativas demostrará el compromiso de la universidad con la inclusión, la equidad y la excelencia en la educación superior, y servirá de modelo para otras instituciones.

BIBLIOGRAFÍA

Abramo, L., Cecchini, S., y Morales, B. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral.* Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Adelantta. (24 de Mayo de 2022). *Qué es la carga de trabajo y cómo gestionarla en tu empresa*. https://adelantta.com/que-es-carga-trabajo-como-gestionarla

Alcover, C., y Pérez, V. (2018). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 206-223.

Aranguren, W. (2017). Carga mental en el trabajo. *Sapienza Organizacional*, 9-20.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades.* Quito: ANE.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2019). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior.* Quito : ANC.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito : ANE.

Baigori, B., Hernández, R., Martínez, C., López, R., Escanilla, J., y Abad, A. (2021). La carga de trabajo, artículo monográfico. *Revista Sanitaria de Investigación* , 15-45.

Bárcena, A., Prado, A., y Abramo, L. P. (2017). *Desarrollo social inclusivo Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe.* Perú: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social del Perú (MIDIS).

Blanco, R., Zárate, L., Luengo, S., y Martínez, G. (2019). *Accesibilidad para personas con ceguera y deficiencia visual.* España: Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).

Carrascosa, J. (2018). LA DISCAPACIDAD AUDITIVA. PRINCIPALES MODELOS Y AYUDAS TÉCNICAS PARA LA INTERVENCIÓN. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 101-113.

Carrillo, r., y Díaz, J. (2016). *Medicina espacial.* México: Academia Nacional de Medicina de México .

Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., y Lagos, R. (2021). CARGA LABORAL Y EFECTOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS Y DE ENSEÑANZA MEDIA. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades CHAKIÑAN* , 166-179.

Centers for Disease Control and Prevention . (16 de Septiembre de 2020). *Disability and Health Overview.* https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability.html

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2023). *Estadísticas de Discapacidad*. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2023). *Personas con Discapacidad Laboralmente Activas* . https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/

Daza, F., y Pérez, J. (2015). *Factores psicosociales: metodología de evaluación.* España: CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Departamento de Salud, Bienestar Social y Medio Ambiente. (2020). *Recomendaciones ergonómicas y psicosociales Trabajo en oficinas y despachos.* Madrid: Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo.

Department of Labor's Office of Disability Employment Policy. (23 de Febrero de 2023). *PERSONS WITH A DISABILITY: LABOR FORCE CHARACTERISTICS 2022*. https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf

Díaz, F., López, K., y Robles, F. (2018). *ANÁLISIS DE CARGAS DE TRABAJO Y SUS PROPUESTAS DE SOLUCIÓN PARA UN CENTRO DE ATENCIÓN MÉDICA DEL PRIMER NIVEL DEL SECTOR SALUD DE EL SALVADOR.* El Salvador: UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

Donoso, D. (2017). *LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN EL MARCO LEGAL DE ECUADOR: ¿RESPONDEN LAS LEYES ECUATORIANAS A LAS NECESIDADES DEL MODELO INCLUSIVO?* Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.

Durán, M. (2018). *El papel de la metacognición en la valoración subjetiva de la carga.* Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.

Espíndola, E., Marinho, M., Rojas, F., Zúñiga, C., y Martínez, A. (2020). *Educación, juventud y trabajo Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante.* Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Espinoza, M., y Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 3-15.

Fernández, A., Vargas, M., Delgado, C., y Sánchez, A. (2020). Prejuicios hacia las personas con discapacidad: fundamentación teórica para el diseño de una escala. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-26.

Figueroa, M., y Inostroza, H. (2021). *DISCAPACIDAD Y SALUD MENTAL: UNA VISIÓN DESDE SENADIS.* Santiago de Chile: Alvimpress.

García, A., y Fernández, A. (2018). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. *Ciencia y Salud*, 235-346.

Garrido, M. (2022). *Formación basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje.* Tarragona: Universitat Rovira I Virgili.

Gasteiz, V. (2020). *PROPUESTAS INCLUSIVAS PARA LA INTERVENCIÓN CON EL ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO (NEAE).* Vasco: Gobierno de Vasco Departamento de Educación.

Gómez, A. (2021). *Lesión medular y repercusión en el sistema respiratorio.* Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Grimshaw, D., y Mangan, D. (2021). *Las desigualdades y el mundo del trabajo.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Henao, C., y Pérez, J. (2020). Lesiones medulares y discapacidad: revisión bibliográfica. *AQUICHAN*, 157-172.

Hernándes, E., y Romero, T. (2016). *FACTORES Y EFECTOS NEGATIVOS DE LA CARGA MENTAL EN TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA INTERNA, HOSPITAL ESCUELA OSCAR DANILO ROSALES ARGÜELLO (HEODRA-LEÓN), MARZO-NOVIEMBRE, 2015.* Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León.

Hernández, Á. (2021). Las personas con discapacidad su calidad de vida y su entorno. *AQUICHAN*, 60-65.

Hernández, J., Álvarez, F., y Borau, J. (2019). *Accesibilidad universidad y diseño para todos.* Madrid: Fundación ONCE.

Herrera, A. (2018). *EVALUACIÓN DE CARGA MENTAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DE UNA EMPRESA DE ACABADOS TEXTILES Y SUS MEDIDAS DE CONTROL.* Quito: Universidad Internacional SEK.

Herrero, T. (2019). *La educación inclusiva del alumnado con discapacidad visual en la comunidad Valenciana: análisis y perspectiva.* Alicante: Universidad de Alicante.

Imacaña, S., y Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 170-183.

Jiménez, A. (2019). *Prevención de deficiencias.* España: Observatorio de la Discapacidad (OED).

López, L. (2017). *CARGA MENTAL Y SU RELACIÓN CON VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS, LABORALES Y DE SALUD, EN TRABAJADORES DE UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL*. Murcia: Universidad Católica de Murcia.

Machinea, J. (2018). *Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe.* Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Maldonado, V. (2018). *EL MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD: UNA CUESTIÓN DE DERECHOS HUMANOS.* México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Mara, P., Pérez, B., y Yarza, A. (2021). *¿QUIÉN ES EL SUJETO DE LA DISCAPACIDAD? EXPLORACIONES, CONFIGURACIONES Y POTENCIALIDADES.* Buenos Aires: CLACSO.

Martínez, I., y Fernandez, A. (2017). *Enfermedades Raras un enfoque práctico.* Barcelona: Instituto de Investigación de Enfermedades Raras.

Mendoza, L. (2017). *Evaluación del estrés y su relación con la carga de trabajo en docentes universitarios del Distrito Federal.* México : Instituto Politécnico Nacional .

Millán, P., Arredondo, F., y Vázquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *METHAODOS*, 174-189.

Ministerio de Salud Pública . (3 de Diciembre de 2022). *Ecuador avanza hacia un proceso inclusivo y de reducción de las desigualdades para personas con discapacidad*. https://www.salud.gob.ec/ecuador-avanza-hacia-un-proceso-inclusivo-y-de-reduccion-de-

las-desigualdades-para-personas-con-discapacidad/#:~:text=Por%20tipo%20de%20discapacidad%20se,salud%20con%20servicios%20de%20rehabilitaci%C3%B3n.

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2018). *Calificación de la discapacidad.* Quito: Dirección Nacional de Normatización.

Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2022). *MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD.* Quito: Subsecretaría Nacional de Gobernanza de la Salud Pública.

Morales, B., y Hemelryck, T. (2022). *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis.* Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

Moreno, B., y Báez, C. (2020). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Muñoz, B., y Barrantes, A. (2018). *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas.* Washington D.C: Organizacion de los Estados Americanos (OEA).

Muñoz, I. (2020). *EL ESTIGMA SOCIAL HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Navarro, R. (2018). *RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.* Tenerife: Universidad de la Laguna.

Neffa, J. (2017). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.* Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.

Nikken, P. (2021). La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales. *IIDH*, 55-140.

Novell, R. (2020). *Discapacidad intelectual y salud mental.* España: Servicio Especializado en Salud Mental y Discapacidad Intelectual.

OKU Rights Matter. (19 de Junio de 2022). *Disability Data - Be Counted to Count*. https://www.okurightsmatter.com/disability-data

Olaz, Á., Ortiz, P., y Manzanera, S. (2018). EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UN DIAGNÓSTICO A TRAVÉS DE LA TÉCNICA DE GRUPO NOMINAL. *Arxius*, 175-184.

Olortegui, J., y Mamani, P. (2021). *Asociación entre sobrecarga laboral y salud mental en docentes universitarios de una facultad de salud.* Lima, Perú: Universidad Peruana Union.

Ordóñez, C. (2017). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *ALTERIDAD*, 145-147.

Organización Mundial de la Salud. (7 de Marzo de 2023). *Discapacidad*. who.int: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (11 de Octubre de 2022). *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. oecd-ilibrary.org: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1eaa5e9c-en/1/3/2/index.html?itemId=/content/publication/1eaa5e9c-en&_csp_=d5cf612751824ea99f4b3950e6855756&itemIGO=oecd&itemContentType=book

Ortíz, A., Pérez, J., Castillo, P., Briones, T., González, L., Cano, B., y Arteaga, G. (2018). *PRODUCTOS DE APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CLASIFICACIÓN Y TERMINOLOGÍA.* Quito: Instituto Ecuatoriano de Normalización – INEN.

Ortiz, M. (2017). *PSICOPATOLOGÍA CLÍNICA.* España: Piramide.

Palacios, V. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Parra, B. (2017). *El trabajo social de grupo en la actualidad: La utilización de los vínculos para la promoción del cambio social.* Barcelona: Universidad de Barcelona.

Peredo, R. (2018). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Investigación Psicológica*, 101-122.

Pérez, H., Chamorro, M., Ramírez, A., Arias, R., Benavides, M., y Membreño, L. (2018). *GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA.* Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo.

Pérez, J., Nogareda, C., Martín, F., y Sancho, T. (2017). *MOBBING, VIOLENCIA FÍSICA Y ACOSO SEXUAL RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO.* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pilar, A., y Melo, D. (2019). Una mirada a la discapacidad psicosocial desde las ciencias humanas, sociales y de la salud. *Hacia la promoción de la salud*, 69-83.

Pozo, E. (2016). *Análisis comparativo entre el método NASA T.L.X. y el método L.E.S.T. de carga mental como factor de riesgo laboral en la agencia Cuenca de la empresa The Tesalia Springs Company S.A., 2015.* Cuenca: Universidad del Azuay.

Prevención de Riesgos Laborales. (2018). *PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.* Málaga: Confederación de Empresarios de Málaga.

Quinata, A., y Aguilar, E. (2020). *Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres.* Lima: Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

Ramírez, M. (2019). *Discapacidad visual. Guía didáctica para la inclusión en educación inicial y básica.* México: Consejo Nacional de Fomento Educativo.

Riofrío, R. (2019). *Medición del nivel de estrés laboral en los docentes de la facultad de medicina de la Universidad del Azuay, año 2019.* Cuenca : Universidad del Azuay .

Rodríguez, Y. (2022). *Ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021.* La Libertad, Ecuador : Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Rojas, B. (2021). La creatividad e innovación en las Organizaciones. *SAPIENS*, 111-130.

Rueda, P., y Salvador, L. (2019). *Salud mental y alteraciones de la conducta en las personas con discapacidad intelectual.* España: Asociación Europea de Salud Mental en el Retraso Mental.

Saleh, L., Zondek, A., y Norambuena, E. (2020). *Inclusión social, discapacidad y políticas públicas.* Santiago de Chile: Litografía Valente.

Saltos, T. (2017). *La sobrecarga laboral y el estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato* . Ambato : Universidad Técnica de Ambato .

Salvador, M., Gallardo, M., García, J., Cabillas, M., Guerra, A., Arroyo, A., . . . Luque, D. (2020). *MANUAL DE ATENCIÓN AL ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO DERIVADAS DE LIMITACIONES EN LA MOVILIDAD.* España: Junta de Andalucía.

Stang, M. (2019). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real.* Santiago de Chile: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE).

Toledo, A., y Mata, S. (2019). *EDUCACIÓN INCLUSIVA Y ESPECIAL.* Quito: MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

Universidad Estatal de Bolívar. (2023). Grupo de discapacidad según CONADIS. Guaranda , Bolívar , Ecuador .

Vargas, M. (2021). Valoración médico legal de la hipocausia. *Medicina Legal de Costa Rica*, 61-78.

Vélez, V. (2021). *EDUCACIÓN INCLUSIVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.* Buenos Aires: FLACSO ARGENTINA.

Zambrano, M. (2021). *¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Zela, H., Esquenazi, P., Briones, A., y Ochoa, G. (2020). *Desigualdad e inclusión social en las Américas.* Bogotá: Organización de los Estados Americanos.

Zimmerman, A. (2019). *Gestión del cambio organizacional.* Quito: Abya-yala.

ANEXOS

Anexo 1 Formato de encuestas

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Encuesta aplicada a Profesores investigadores

Objetivo: Recabar información que permita la descripción sociodemográfica de los Profesores investigadores y la inclusión laboral.

Instrucciones: Marque con una x en el casillero que corresponda adecuado.

Género	Femenino	
	Masculino	
	LGBTI	

Edad	Entre 25-35	
	Entre 36-64	
	65 años en adelante	

Estado civil	Soltera	
	Casado	
	Unión libre	
	Divorciado	
	Viudo	

Formación académica	Tercer nivel	
	Maestría	
	Doctorado	

Años de experiencia	1 a 10 años	
	11 a 20 años	
	21 a 30 años	
	31 años o más	

Funciones	Docencia	
	Investigación	
	De dirección o gestión académica	

Salario	1000 a 2000	

	2001 a 3000	
	3001 a 4000	
	De 5001 y mas	

Seguro	Seguro social	
	Seguro privado	
	Otros	

Jornada laboral	Exclusiva o tiempo completo	
	No titular con dedicación a tiempo completo	
	Semi exclusiva o medio tiempo	
	Tiempo parcial	

Empleo o pluriempleo	1 institución	
	2 instituciones	
	3 y más instituciones	

Actividades por su condición	Sin limitación	
	Poco limitada	

	Muy limitada	

Gastos por su condición	Altos	
	Medios	
	Bajos	

Personal a su cuidado	Padres	
	Hijos	
	Pareja	

Sus dependientes presentan	Discapacidad	
	Dependencia	
	Algún síndrome	

Apoyo institucional por su condición	Frecuente	
	Poco frecuente	
	Nada frecuente	

En su lugar de trabajo cumplen los derechos consagrados en		Siempre	Casi siempre	Nunca
	Constitución			
	Ley de discapacidad			

	Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior			

Tipo de discapacidad	Física	
	Intelectual	
	Auditiva	
	Visual	
	Psicosocial	

Nivel de discapacidad	De 30% a 49%	
	De 50% a 74%	
	De 75% a 84%	
	De 85% a 100%	

Inclusión laboral / ha identificado		Siempre	Casi siempre	Nunca
	Trato justo			
	Ambiente laboral adecuado			

	Adecuación de espacios de acuerdo a su condición.			
	Estigmatización/estereotipos			

Gracias por su colaboración

Anexo 2 Validación instrumento encuesta para la caracterización sociodemográfica

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar. Periodo. Enero - abril 2023.

OBJETIVO: Determinar si la discapacidad afecta el desarrollo de la carga laboral asignada a los Profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar

AUTORES: Caiza Yanchaliquin Alex Joel y Tamami Chimbolema Erik Renan.

INSTRUCCIONES: Después de leer las preguntas para la encuesta realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que considere que refleje su apreciación.

Donde: 1 deficiente, 2 Regular, Bueno, 4 Muy bueno, 5 excelente.

Criterios de evaluación	Apreciación Cuantitativa				
	1	2	3	4	5
Coherencia con el objetivo					
Pertinencia de las preguntas con el estudio					
Claridad en la redacción de las preguntas					
Las preguntas esta distribuidas de forma lógica					
Relevancia del contenido					
Puntaje Total					
Observaciones:					

VALIDEZ			
Aplicable		No aplicable	

Datos del validador	
Nombre y apellido	
Profesión	
Lugar de trabajo	
Cargo	
Teléfono	
Firma	

Anexo 3 instrumento NASA carga mental en Profesores

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Encuesta según el Método NASA- TLX (Task Load Index)

Objetivo: Determinar el nivel de carga mental que ha propiciado la carga laboral en los Profesores investigadores con discapacidad.

Instrucciones: Marque con una x en el casillero que corresponda adecuado.

1. Al ser Profesor investigador, cuál de los siguientes factores pesa o pesan.
2. En el "Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos", cuál de los siguientes factores pesa o pesan.
3. En la "Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones", cuál de los siguientes factores pesa o pesan.
4. En la "Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico", cuál de los siguientes factores pesa o pesan.
5. En la "Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros", cuál de los siguientes factores pesa o pesan.
6. En la "Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales", cuál de los siguientes factores pesa o pesan.
7. En la "Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma", cuál de los siguientes factores pesa o pesan
8. En el "Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías Profesores o sílabos", cuál de los siguientes factores pesa o pesan

9. En la “Dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional. cuál de los siguientes factores pesa o pesan.

Dimensión	Definición	Operativización
Exigencias Mentales (M)	Cantidad de actividad mental y perceptiva que requiere la tarea	¿Cuánta actividad mental y perceptiva fue necesaria? (pensar, decidir, calcular, etc.).
		¿Es una tarea difícil o fácil, simple o compleja, pesada o ligera?
Exigencias Físicas (F)	Cantidad de actividad física que requiere la tarea	¿Cuánta actividad física fue necesaria? ¿Se trata de una tarea difícil o fácil, lenta o rápida, relajada o cansada?
Exigencias Temporales (T)	Nivel de presión temporal percibida	¿Cuánta presión de tiempo sintió debido al ritmo al cual se sucedían las tareas o elementos de las tareas?
		¿Era el ritmo lento y pausado, o rápido y frenético?
Rendimiento (R)	Grado de satisfacción con el propio nivel de rendimiento	¿Hasta qué punto cree que ha tenido éxito en los objetivos establecidos por el investigador (o por Ud. mismo)?
		¿Cuál es su grado de satisfacción con el nivel de ejecución?
Esfuerzo (E)	Grado de esfuerzo mental y físico que debe realizar para obtener su nivel de rendimiento	¿En qué medida ha tenido que trabajar (física o mentalmente) para alcanzar su nivel de resultados?

Nivel de Frustración (Fr)	Grado de inseguridad, estrés, irritación, descontento, etc., sentido durante la realización de la tarea	Durante la tarea, ¿en qué medida se ha sentido inseguro, desalentado, irritado, tenso o preocupado o, por el contrario, se ha sentido seguro, contento, relajado y satisfecho?

En el siguiente cuadro debe marcar con un círculo, cual aspecto del par presentado contribuye más a la carga de la tarea.

M -F	F -T	T -E
M -T	F - R	T -Fr
M – R	F – E	R – E
M – E	F – Fr	R -Fr
M – Fr	T - R	E - Fr

En el siguiente cuadro debe marcar un punto en la escala que se presenta

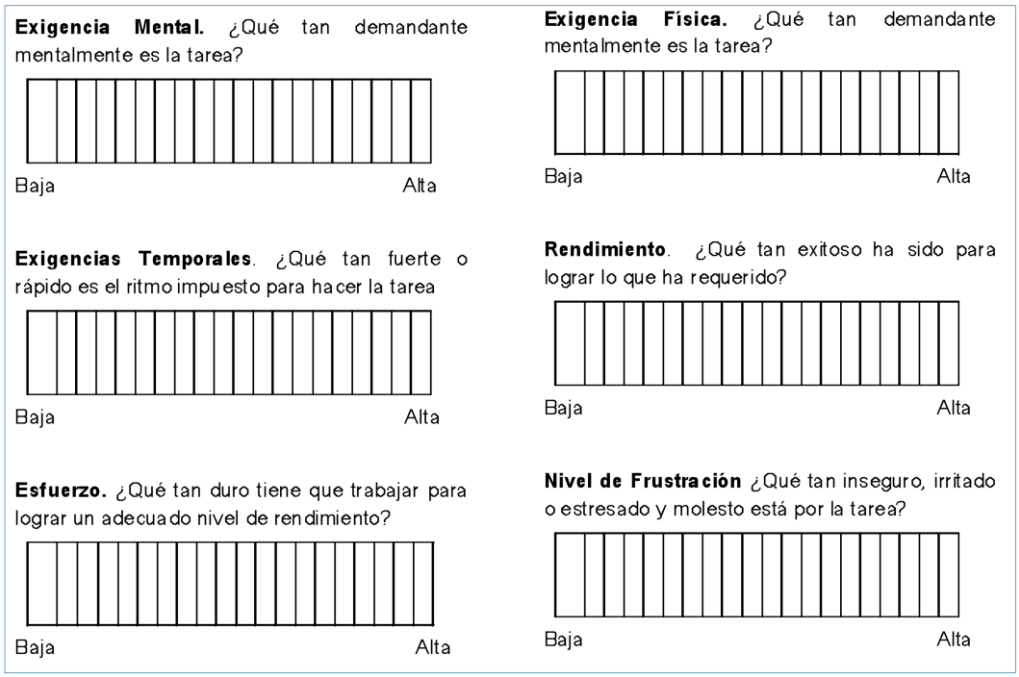


Tabla de evaluación del método NASA – TLX

Dimensión	(a) Peso	(b) Puntuación	(c) Puntuación convertida (b*5)	(d) Puntuación Ponderada (c*a)
Exigencias Mentales (M)				
Exigencias Físicas (F)				
Exigencias Temporales (T)				
Rendimiento (R)				

Esfuerzo (E)				
Nivel de Frustración (Fr)				
Total	15			

Tabla de puntos

NASA TLX	Nivel de Carga Mental
500 puntos o menos	Bajo
Sobre os 500 puntos y por debajo de los 1000 puntos	Medio
Evaluación global 1000 puntos y cuyos factores predominantes posean un carácter intrínseco (independientemente de la suma de factores intrínsecos no alcance los 100 puntos)	Alto

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4 Consentimiento informado

UNIDAD DE TITULACIÓN DE GRADO DE ENFERMERÍA

SEGUNDA COHORTE REDISEÑO

TRABAJO FINAL PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA

Tema: Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. Periodo Enero - Abril 2023.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el presente proyecto de investigación, titulado como *" Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. Periodo Enero - Abril 2023"* a cargo de los estudiantes Caiza Yanchaliquin Alex Joel, Tamami Chimbolema Erik Renan y bajo la supervisión de la tutora Lcda. Esthela Guerrero Profesor de la Universidad Estatal de Bolívar.

El objetivo principal de este trabajo es Determinar si la discapacidad afecta el desarrollo de la carga laboral asignada a los Profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar.

Si usted acepta participar en este estudio, deberá responder a todas las preguntas de la encuesta que se le va a realizar, proceso, que se efectuará de manera individual.

Su participación, es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusa, sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

La información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes, sea requerida o escrita en el instrumento a responder.

Los datos recolectados serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión será realizada de manera que los participantes no puedan ser especificados. Sus datos estarán preservados y resguardados en el repositorio digital de la Universidad Estatal de Bolívar.

Su cooperación en este estudio no le reportará beneficios económicos alguno, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento.

Si usted tiene alguna consulta respecto a esta investigación, puede contactarse con las estudiantes a cargo de la investigación Caiza Yanchaliquin Alex Joel al teléfono 0981965923 correo institucional alcaiza@mailes.ueb.edu.ec, Tamami Chimbolema Erik Renan al teléfono 0939322502 correo institucional ertamami@mailes.ueb.edu.ec. O a su vez con su tutora Lcda. Esthela Guerrero G. correo institucional gguerrero@ueb.edu.ec

Por medio del presente documento declaro haber sido informado/a, asi como haber comprendido la información antes indicada, y tener conocimiento del trabajo de investigación *" Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. Periodo Enero - Abril 2023*". La decisión que tome será libre y voluntaria, pudiendo en cualquier momento revocar este consentimiento sin explicar las causas, en caso de no sentirse conforme con la participación, puede no dar respuesta a las preguntas de la misma sin que esto pueda representar algún perjuicio de algún tipo.

Manifiesto mi interés y acepto participar en este estudio.

Firma del participante: ……

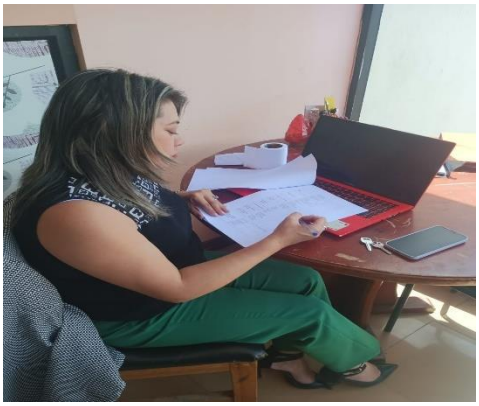
Fecha:……

Anexo 5 Evidencias fotográficas



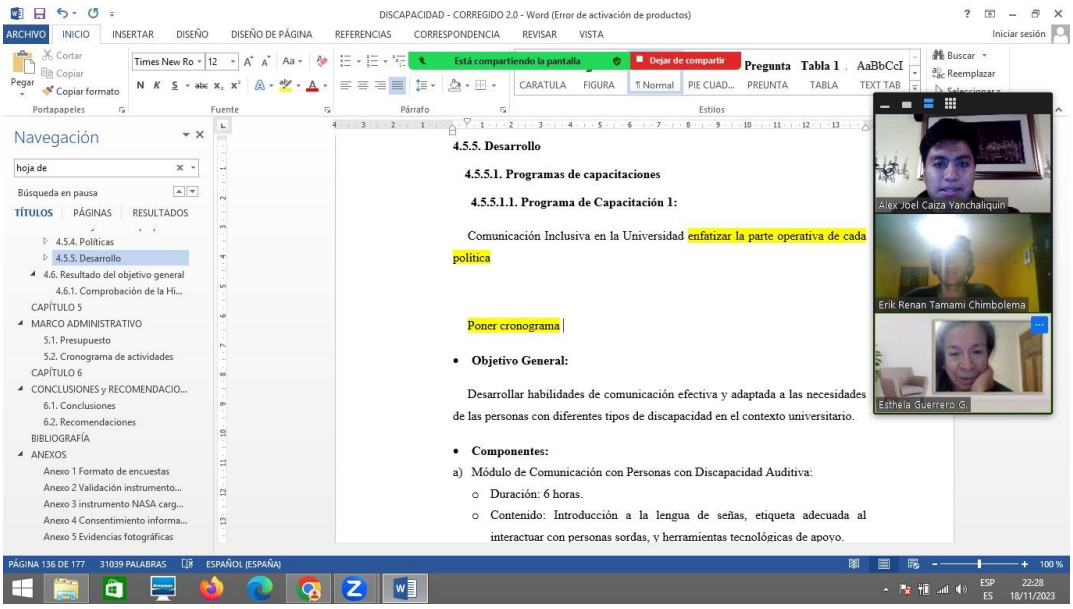






Anexo 6 Evidencias fotográficas: Anexo Tutorías recibidas por docente tutor asignado



Anexo 7 Aprobación del tema

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR — CONSEJO DIRECTIVO — FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

Consejo Directivo
Resolución Nro. DFCS- RCD- 019-2023

Fecha y lugar: Guaranda, 01 de febrero del 2023

LA SUSCRITA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO, LIC. SILVANA LÓPEZ PAREDES. MSc., CERTIFICA: Que, el Consejo Directivo de la Facultad en sesión ordinaria (02) del 01 de febrero del 2023.

PUNTO 8.- **Tratamiento y aprobación del MEMORANDO NO. UEB-CE-2023-031-M 2022 suscrito por la Lic. Mery Rea Coordinadora de la Carrera Enfermería quien remite el Acta de Sesión de Trabajo de la Comisión de Titulación de Grado de Carrera de Enfermería realizada el 20 de enero de 2023.**

EL CONSEJO DIRECTIVO
CONSIDERANDO:

QUE, El Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar en el artículo 45.- Atribuciones del Consejo Directivo, literal c, manifiesta: Emitir resoluciones para el funcionamiento de la gestión académica-administrativas de la Facultad acorde a la normativa legal.

QUE, Visto el Memorando NO. UEB-CE-2023-031-M 2022 suscrito por la Lic. Mery Rea Coordinadora de la Carrera Enfermería quien remite el Acta de Sesión de Trabajo de la Comisión de Titulación de Grado de Carrera de Enfermería realizada el 20 de enero de 2023, suscrito por los Miembros de la Comisión de Titulación de grado, donde se ha realizado la revisión y sugerencia de aprobación de temas de 48 grupos de estudiantes de noveno ciclo y, revisión de tres oficios de tres grupos de estudiantes de la primera corte de rediseño quienes solicitan cambio de temas, cambio de lugar, según corresponda.

QUE, Visto el ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE GRADO DE ENFERMERÍA
A los 20 días del mes de enero previa convocatoria se reúne la comisión de titulación de grado de la carrera de enfermería integrada por: Dra. Mery Rea G. coordinadora de la carrera, Lcda. Esthela Guerrero coordinadora de la unidad de titulación de grado de enfermería, Dra. Mariela Gaibor G. profesora investigadora de la UEB, Lcda. Vanessa Mite C. profesora investigadora responsable de Investigación y Vinculación. A partir de las 9:30 se integran los miembros de la comisión para tratar los siguientes puntos.
1. Revisión y sugerencia de aprobación de temas al consejo directivo de la facultad de ciencias de la salud y del ser humano de 48 grupos de estudiantes de noveno ciclo rediseño, conforme los literales 9.2.1, 9.2.2, 9.2.3 del Proyecto de investigación de las reformas del reglamento de la unidad de titulación de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano.
2. Lectura y sugerencias al consejo directivo de la facultad de 3 oficios, de 3 grupos de estudiantes primera cohorte rediseño, solicitando cambio de lugar, cambio de tema según corresponda y sea el caso.

Una vez leídos, revisados, analizados y corregidos los temas por los miembros de la comisión, por cada grupo, se sugiere su aprobación, en muy pocos casos como lo propuesto inicialmente, en la mayoría de grupos se sugiere su aprobación con modificaciones del tema o modificados en su totalidad, como a continuación se describe:

DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS DE TITULACIÓN DE GRADO DE ENFERMERÍA SEGÚN: MODALIDAD, TEMA PROPUESTO, TEMA APROBADO, LÍNEA DE INVESTIGACIÓN. REDISEÑO SEGUNDA COHORTE. PERIODO ENERO 2023 – ABRIL 2023

46	Caiza Yanchaliquin Alex Joel Tamami Chimbolema Erik Renán	Factores de riesgos ergonómicos del personal de enfermería del Hospital Alfredo Noboa Montenegro, área medicina interna, periodo Enero- Abril, 2023.	**Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar. Periodo. Enero-Abril 2023.**	**Dominio:** Salud y bienestar Humano **línea:** Salud funcionamiento y discapacidad. **Sub-Línea: Discapacidad e inclusión**

Anexo 8 Asignación del tutor

Consejo Directivo
Resolución Nro. DFCS- RCD- 086-2023

Fecha y lugar: Guaranda, 2 de mayo del 2023

LA SUSCRITA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO, LIC. SILVANA LÓPEZ PAREDES. MSc., CERTIFICA: Que, el Consejo Directivo de la Facultad en sesión extraordinaria (03) del 24 de abril del 2023.

PUNTO 21- Tratamiento y aprobación del Memorando NO. UEB-CE-2023-106-M 2022 suscrito por la Lic. María Olalla Coordinadora de la Carrera Enfermería quien remite el Acta de Comisión de Titulación del 19 de abril del 2023 (Asignación de pares académicos diseño, rediseño primera cohorte, asignación de tutores a estudiantes de noveno ciclo, calificaciones y fechas de defensas de trabajos de titulación, solicitud de cambio de temas de trabajos de titulación)

EL CONSEJO DIRECTIVO
CONSIDERANDO:

QUE, El Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar en el artículo 45.- Atribuciones del Consejo Directivo, literal c, manifiesta: Emitir resoluciones para el funcionamiento de la gestión académica-administrativas de la Facultad acorde a la normativa legal.

QUE, Visto el Memorando NO. UEB-CE-2023-106-M 2022 suscrito por la Lic. María Olalla Coordinadora de la Carrera Enfermería quien remite el Acta de Comisión de Titulación del 19 de abril del 2023 (Asignación de pares académicos diseño, rediseño primera cohorte, asignación de tutores a estudiantes de noveno ciclo, calificaciones y fechas de defensas de trabajos de titulación, solicitud de cambio de temas de trabajos de titulación).

A los 19 días del mes de abril de 2023 siendo las 10:00 previa convocatoria se reúne la Comisión de titulación de grado de la carrera de enfermería integrada por: Licenciada María Olalla. Coordinadora de la carrera, Lcda. Esthela Guerrero Coordinadora de Titulación, Dra. Mariela Gaibor G. Profesora Investigadora y Nd. Janine Taco, Profesor Investigadora.
Se integran los cuatro miembros de la comisión para tratar los siguientes puntos de la convocatoria.
1.- Bienvenida a los nuevos integrantes de la comisión Licenciada María Olalla. Coordinadora de la carrera y Nd. Janine Taco, Profesor Investigador.La Licenciada Esthela Guerrero, Coordinadora de Titulación de Grado da la bienvenida a los nuevos miembros de la comisión e informa sobre la situación de la Unidad de Titulación en relación a las diferentes cohortes que se están trabajando al momento.
2.- Asignación de pares académicos a los grupos de titulación de grado de enfermería diseño, rediseño primera cohorte que han entregado el informe final de sus trabajos con fecha posterior a los cronogramas establecidos. (17 grupos)Una vez revisado, analizado y cumplido los requisitos, la comisión sugiere a consejo directivo de la facultad la siguiente distribución de pares académicos, la misma que ha sido realizada en relación a los temas y afinidad académica de los profesores.
GRUPOS DE TITULACIÓN DE ENFERMERÍA REDISEÑO PRIMERA COHORTE. PERIODO DICIEMBRE 2022 - MARZO 2023
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN ENTREGADO POSTERIOR A CRONOGRAMA ESTABLECIDO
FECHA DE ENTREGA: 10 DE ABRIL DEL 2023
ASIGNACIÓN DE PARES

GRUPOS	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA	MODALIDAD DE TITULACIÓN LÍNEAS SUB-LÍNEAS DE INVESTIGACION	TUTOR	Asignación de pares académicos
11	Gutiérrez Quilligana Jhon Adrián Chariguaman Hurtado Jefferson	Estado nutricional en mujeres embarazadas en las parroquias Gabriel Ignacio Veintimilla y Ángel Polibio Chávez. Periodo diciembre 2022- abril 2023	Línea: Salud y bienestar humano Sublinea: Salud y ambiente (Proyecto de	Nd. Janine Taco	Lcda Vanesa Mite Lcda Morayma Remache

3.- Asignación de tutores académicos a los grupos de titulación de grado de enfermería, noveno ciclo, (48 grupos) quienes cursan su titulación con estrategias incorporadas para superar el déficit de talento humano. Una vez revisado y analizado los temas de los trabajos de titulación, la comisión de titulación sugiere a consejo directivo de la facultad los nombres de los tutores asignados a cada grupo de estudiantes conforme afinidad académica

ASIGNACIÓN DE TUTORES ACADÉMICOS, REDISEÑO NOVENO CICLO, SEGUNDA COHORTE. PERIODO ENERO 2023 – ABRIL 2023

Grupos	Apellidos y nombres	Tema Aprobado	Líneas -Sub Líneas de investigación	Tutor
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN				
46	Caiza Yanchaliquin Alex Joel Tamami Chimbolema Erik Renán	Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar. Periodo. Enero-Abril 2023.	Dominio: Salud y bienestar Humano línea: Salud funcionamiento y discapacidad. Sub-Línea: Discapacidad e inclusión	Lcda. Esthela Guerrero

Anexo 9 Oficio de solicitud de aprobación de la universidad

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

RECTORADO

Memorando Nro. UEB-RECT-2023-1675-M

Guaranda, 13 de junio de 2023

PARA: Sra. Mgs. Silvana Ximena Lopez Paredes
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud y del ser Humano

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO DE TITULACIÓN, ESTUDIANTES DE NOVENO CICLO DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA UEB

Autorizo se proceda con pedido formulado mediante documento UEB-FCSS-2023-0545-M, en donde la coordinadora de la carrera de enfermería UEB, manifiesta: "*...Reciba un cordial saludo, comedidamente solicito su autorización para que los estudiantes del noveno ciclo de la carrera de enfermería inscritos en la Unidad de Titulación realicen su trabajo de titulación en la institución, facilite la recolección de datos e información que requieran para el desarrollo del trabajo de investigación denominado:*

N°	*TEMA*	*AUTOR/RES*
1	*Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar. Periodo. Enero-Abril 2023.*	*Caiza Yanchaliquin Alex Joel Tamami Chimbolema Erik Renán*

Atentamente,

Firmado electrónicamente por: HERNAN ARTURO ROJAS SANCHEZ

Dr. Hernán Arturo Rojas Sánchez
RECTOR

Referencias:
- UEB-FCSS-2023-0545-M

Copia:
Sra. Lcda. Maria Humbelina Olalla Garcia
Coordinadora de la Carrera Enfermería

Anexo 10 Consentimiento informado aplicado

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CARRERA DE ENFERMERÍA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

UNIDAD DE TITULACIÓN DE GRADO DE ENFERMERÍA

SEGUNDA COHORTE REDISEÑO

TRABAJO FINAL PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA

Tema: Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. Periodo Enero - Abril 2023.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el presente proyecto de investigación, titulado como ***" Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. Periodo Enero - Abril 2023"*** a cargo de los estudiantes Caiza Yanchaliquin Alex Joel, Tamami Chimbolema Erik Renan y bajo la supervisión de la tutora Lcda. Esthela Guerrero docente de la Universidad Estatal de Bolívar.

El objetivo principal de este trabajo es Determinar si la discapacidad afecta el desarrollo de la carga laboral asignada a los docentes investigadores de la Universidad Estatal de Bolívar.

Si usted acepta participar en este estudio, deberá responder a todas las preguntas de la encuesta que se le va a realizar, proceso, que se efectuará de manera individual.

Su participación, es totalmente voluntaria y podrá abandonar la investigación sin necesidad de dar ningún tipo de explicación o excusa, sin que ello signifique algún perjuicio o consecuencia para usted.

La información obtenida será de carácter confidencial, para lo cual los informantes serán identificados con código, sin que la identidad de los participantes, sea requerida o escrita en el instrumento a responder.

Los datos recolectados serán analizados en el marco de la presente investigación, su presentación y difusión será realizada de manera que los participantes no puedan ser especificados. Sus datos estarán preservados y resguardados en el repositorio digital de la Universidad Estatal de Bolívar.

Su cooperación en este estudio no le reportará beneficios económicos alguno, no obstante, los resultados del trabajo constituirán un aporte al conocimiento.

Si usted tiene alguna consulta respecto a esta investigación, puede contactarse con las estudiantes a cargo de la investigación Caiza Yanchaliquin Alex Joel al teléfono 0981965923 correo institucional alcaiza@mailes.ueb.edu.ec Tamami Chimbolema Erik Renan al teléfono 0939322502 correo institucional ertamami@mailes.ueb.edu.ec. O a su vez con su tutora Lcda. Esthela Guerrero G. correo institucional gguerrero@ueb.edu.ec

Por medio del presente documento declaro haber sido informado/a, asi como haber comprendido la información antes indicada, y tener conocimiento del trabajo de investigación ***" Discapacidad y carga laboral en profesores investigadores de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. Periodo Enero - Abril 2023***". La decisión que tome será libre y voluntaria, pudiendo en cualquier momento revocar este consentimiento sin explicar las causas, en caso de no sentirse conforme con la participación, puede no dar respuesta a las preguntas de la misma sin que esto pueda representar algún perjuicio de algún tipo.

Manifiesto mi interés y acepto participar en este estudio.

Firma del participante: .....

Fecha: 19/07/2023

Anexo 11 Instrumento aplicado

Anexo 1 Formato de encuestas

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
ESCUELA DE ENFERMERÍA
Encuesta aplicada a docentes investigadores

Objetivo: Recabar información que permita la descripción sociodemográfica de los docentes investigadores y la inclusión laboral.

Instrucciones: Marque con una x en el casillero que corresponda adecuado.

Género	Femenino	X
	Masculino	
	LGBTI	

Edad	Entre 25-35	
	Entre 36-64	X
	65 años en adelante	

Estado civil	Soltera	
	Casado	X
	Unión libre	
	Divorciado	
	Viudo	

Formación académica	Tercer nivel	
	Maestría	X
	Doctorado	

Años de experiencia	1 a 10 años	
	11 a 20 años	
	21 a 30 años	
	31 años o más	X

Funciones	Docencia	X
	Investigación	
	De dirección o gestión académica	

Salario	1000 a 2000	
	2001 a 3000	X

Escaneado con CamScanner

	3001 a 4000	
	De 5001 y mas	

Seguro	Seguro social	X
	Seguro privado	X
	Otros	

Jornada laboral	Exclusiva o tiempo completo	X
	No titular con dedicación a tiempo completo	
	Semi exclusiva o medio tiempo	
	Tiempo parcial	

Empleo o pluriempleo	1 institución	X
	2 instituciones	
	3 y más instituciones	

Actividades por su condición	Sin limitación	X
	Poco limitada	
	Muy limitada	

Gastos por su condición	Altos	X
	Medios	
	Bajos	

Personal a su cuidado	Padres	X
	Hijos	
	Pareja	

Sus dependientes presentan	Discapacidad	
	Dependencia	X
	Algún síndrome	

Apoyo institucional por su condición	Frecuente	
	Poco frecuente	
	Nada frecuente	X

		Siempre	Casi siempre	Nunca
En su lugar de trabajo cumplen los derechos consagrados en	Constitución		X	
	Ley de discapacidad			X
	Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de			

Escaneado con CamScanner

	Educación Superior			X

Tipo de discapacidad	Física	
	Intelectual	
	Auditiva	X
	Visual	X
	Psicosocial	

Nivel de discapacidad	De 30% a 49%	
	De 50% a 74%	X
	De 75% a 84%	
	De 85% a 100%	

		Siempre	Casi siempre	Nunca
Inclusión laboral / ha identificado	Trato justo		X	
	Ambiente laboral adecuado		X	
	Adecuación de espacios de acuerdo a su condición.			X
	Estigmatización/estereotipos			X

Gracias por su colaboración

Escaneado con CamScanner

En el siguiente cuadro debe marcar con un círculo, cual aspecto del par presentado contribuye más a la carga de la tarea.

(M)-F	F-(T)	(T)-E
(M)-(T)	F-(R)	T-(Fr)
(M)- R	F-(E)	(R)-E
(M)- E	F-(Fr)	R-(Fr)
M-(Fr)	(T)-R	(E)-Fr

En el siguiente cuadro debe marcar un punto en la escala que se presenta

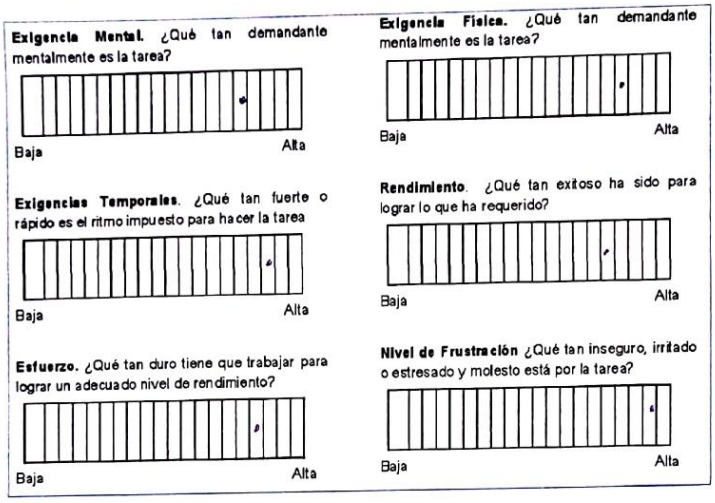


Tabla de evaluación del método NASA – TLX

Dimensión	(a) Peso	(b) Puntuación	(c) Puntuación convertida (b*5)	(d) Puntuación Ponderada (c*a)
Exigencias Mentales (M)	4	16	80	320
Exigencias Físicas (F)	0	17	85	0
Exigencias Temporales (T)	4	18	90	360
Rendimiento (R)	2	16	80	160
Esfuerzo (E)	1	17	85	85
Nivel de Frustración (Fr)	4	19	95	380
Total	15			1305

Escaneado con CamScanner

Anexo 12 Resultado de antiplagio: Programa Turninting



Reporte de similitud

2% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 2% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	documentop.com Internet	<1%
2	recyt.fecyt.es Internet	<1%
3	journals.sapienzaeditorial.com Internet	<1%
4	pt.scribd.com Internet	<1%
5	riul.unanleon.edu.ni:8080 Internet	<1%
6	dspace.uazuay.edu.ec Internet	<1%
7	repositoriosiidca.csuca.org Internet	<1%
8	repositorio.ug.edu.ec Internet	<1%

Descripción general de fuentes