



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**ERGONOMÍA E INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA, 2021.**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**AUTORA:**

**YINNER MICHELLE RODRÍGUEZ JAIME**

**TUTORA:**

**Dra. SANDRA ANDINO, Mgt.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2022**

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**  
**ERGONOMÍA E INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS**  
**CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL**  
**PENÍNSULA DE SANTA ELENA, 2021.**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**AUTORA:**

**YINNER MICHELLE RODRÍGUEZ JAIME**

**TUTORA:**

**Dra. SANDRA ANDINO, Mgt.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2022**

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	4
ÍNDICE DE CUADROS.....	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	5
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD .....	7
DEDICATORIA .....	8
AGRADECIMIENTOS .....	9
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC.....	10
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	10
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	11
RESUMEN .....	12
INTRODUCCIÓN .....	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
1.1. Antecedentes del problema de investigación. ....	13
1.2. Formulación del problema de investigación. ....	17
1.3. Planteamiento hipotético .....	17
1.4. Objetivos. ....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos. ....	18
1.5. Justificación de la investigación.....	19
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL .....	20
2.1. Conocimiento actual.....	20
2.2. Resultados de análisis del conocimiento actual .....	28
2.3. Fundamentación teórica y Conceptual. ....	29
2.3.1. Ergonomía y desarrollo laboral.....	29
2.3.2. Ergonomía, integración y adaptabilidad laboral .....	29
2.3.3. Ergonomía organizacional laboral .....	31
2.3.4. Ergonomía social laboral .....	31
2.3.5. Ergonomía participativa en el ámbito laboral .....	31

2.3.6.	Riesgo ergonómico .....	32
2.3.7.	Principales patologías del riesgo laboral.....	32
2.3.8.	Prevención ergonómica de los riesgos laborales y derechos laborales.....	34
3.	MARCO METODOLÓGICO .....	35
3.1.	Tipo de investigación. ....	35
3.2.	Operacionalización de las variables .....	35
3.3.	Población, muestra y periodo de estudio.....	38
3.4.	Técnicas e instrumentos de levantamiento de información. ....	38
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	39
4.1.	Censo.....	39
4.2.	Fichas de observación participante .....	55
4.3.	Entrevista.....	62
5.	DISCUSIÓN.....	66
6.	CONCLUSIONES.....	69
7.	RECOMENDACIONES .....	70
	REFERENCIAS.....	71
	ANEXOS .....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	GÉNERO .....	39
Tabla 2	Edad de los Encuestados.....	40
Tabla 3	Lugar ocupacional de los Encuestados .....	41
Tabla 4	Años de trabajo de los encuestados .....	42
Tabla 5	Tipo de discapacidad de los encuestados.....	43
Tabla 6	Incidencia de enfermedades musculoesqueléticas .....	44
Tabla 7	Enfermedades musculoesqueléticas.....	45
Tabla 8	Adquisición de herramientas de trabajo.....	46
Tabla 9	Acciones afirmativas para evitar riesgos laborales.....	47
Tabla 10	Herramientas e instrumentos de trabajo de acuerdo a la discapacidad.....	48

Tabla 11 Ergonomía y prevención de riesgos laborales .....	49
Tabla 12 Programas y proyectos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	50
Tabla 13 Beneficios de la Ergonomía.....	51
Tabla 14 oferta laboral para las personas con discapacidad .....	52
Tabla 15 Infraestructura del área de trabajo .....	53
Tabla 16 Infraestructura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena .....	54

## **ÍNDICE DE CUADROS**

Cuadro 1 Ficha de observación de los espacios laborales de la Universidad .....	55
Cuadro 2 Ficha de observación sobre la Inclusión laboral en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.....	58
Cuadro 3 Ficha de observación de la infraestructura Universitaria para las personas con discapacidad.....	60
Cuadro 4 Entrevista en el área de salud ocupacional.....	62

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 Histograma de Género del encuestado .....	39
Figura 2 Histograma de Edad del encuestado.....	40
Figura 3 Histograma de Lugar ocupacional.....	41
Figura 4 Histograma de Años de trabajo .....	42
Figura 5 Histograma de Tipo de discapacidad.....	43
Figura 6 Histograma de ¿Ha padecido de enfermedades musculoesqueléticas, en su área laboral?.....	44
Figura 7 Histograma de ¿Cuántas veces ha padecido de enfermedades musculoesqueléticas, en su trabajo? .....	45
Figura 8 Histograma de ¿Es aceptable que, los trabajadores costeen por sus medios, la adquisición de herramientas de trabajo para evitar riesgos laborales? .....	46
Figura 9 Histograma de Considera qué, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ¿está gestionando acciones afirmativas para evitar riesgos laborales en personas con discapacidad?.....	47
Figura 10 Histograma de ¿Las herramientas e instrumentos de trabajos son adecuados a su discapacidad? .....	48

Figura 11 Histograma de ¿Considera qué, la ergonomía es fundamental para prevenir riesgos laborales? .....	49
Figura 12 Histograma de Considera qué, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ¿promueve, a través de proyectos o programas la inclusión laboral en personas con discapacidad? .....	50
Figura 13 Histograma de ¿Considera qué, los beneficios de la ergonomía son importantes para una, buena inclusión laboral de las personas con discapacidad? .....	51
Figura 14 Histograma de ¿Considera qué, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ofrece suficientes plazas laborales, ¿para las personas con discapacidad? .....	52
Figura 15 Histograma de ¿La infraestructura de su área de trabajo se encuentra en conformidad con su discapacidad? .....	53
Figura 16 Histograma de ¿Considera qué, la infraestructura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena es adecuados para las personas con discapacidad? .....	54

## **INDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 Principales patologías causados por la carga laboral.....	33
Gráfico 2 Principales patologías del riesgo ergonómico en el sector educativo.....	33
Gráfico 19 Encuesta al personal con discapacidad .....	74
Gráfico 20 Entrevista con la Dra. Bertha Maggie.....	74
Gráfico 21 Levantamiento de información al personal con discapacidad .....	74

## DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **RODRÍGUEZ JAIME YINNER MICHELLE** con C.C. 2400072399, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **Ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021**, corresponde exclusiva responsabilidad de la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, mes, 2022.

Atentamente,



---

**Rodríguez Jaime Yinner Michelle**  
2400072399

## DEDICATORIA

Este trabajo investigativo está dedicado principalmente a Dios, que con su voluntad y gracia me ha permitido culminar una etapa más en mi vida, como es mi formación en licenciatura, ya que me ha dado la fortaleza, paciencia y sabiduría para enfrentar momentos difíciles y me ha acompañado incondicionalmente en esta trayectoria universitaria, enseñándome a valorar el día a día.

A mí madre querida que desde pequeña me ha enseñado a luchar por mis sueños en base a la formación y educación que me brindó, formándome con buenos sentimientos, hábitos y valores, convirtiéndose desde el cielo mi guía indispensable y una de los pilares más importantes en mi vida.

A mi padre quien ha estado siempre presente en mi vida y me ha impulsado a terminar mis estudios.

A mis hermanos y tías que me han ofrecido su apoyo incondicional y me han demostrado la calidez familiar, confianza y esperanza de la vida.

A mi pareja, familia e hijo, por acompañarme durante esta travesía y brindarme su apoyo, para cumplir mis objetivos.

A la Abg. Sandra Andino y demás docentes universitarios por la colaboración brindada y elaboración del proyecto, además por sus enseñanzas para mi formación profesional. Finalmente, a mis amigas y amigos por sus consejos valiosos en la elaboración de este proyecto.

**Rodríguez Jaime Yinner Michelle**



## **AGRADECIMIENTOS**

Por la culminación de mi investigación agradezco a mi docente tutora, al Econ. Juan Carlos Olives, Mgt. y demás docentes por ayudarnos en esta trayectoria y brindarnos la información necesaria para el desarrollo de la tesis, a la vez por hacer posible la finalización de esta etapa académica.

También agradecer a Dios y a mis abuelitos quienes han estado presentes en mi vida y me han brindado sus conocimientos, experiencias y han permitido que me convierta en una mejor persona, por la ayuda constante y apoyo recibido para cumplir con mis estudios.

**Rodríguez Jaime Yinner Michelle**



**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

La Libertad, 15 de Agosto del 2022

Lic. Lilian Susana Molina Benavides, Ph.D  
**Directora de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE**

En su despacho. -

En calidad de tutora asignada por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que la estudiante **Yinner Michelle Rodríguez Jaime** con cédula de identidad No **2400072399**, ha cumplido con los requisitos estipulados en el *Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo*, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“Ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021”**.

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

*“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”*

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad de la autora, cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,

**Dra. Sandra Andino. Mgt.  
DOCENTE TUTORA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**



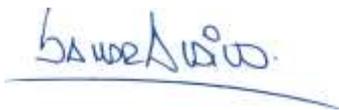
---

Lic. Lilian Susana Molina Benavides,  
Ph.D  
**DIRECTORA DE LA CARRERA  
DE GESTIÓN SOCIAL Y  
DESARROLLO**



---

Econ. Juan Carlos Olives M., Mgtr.  
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE  
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



---

Dra. Sandra Andino. Mgt.  
**DOCENTE TUTORA DE LA  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL  
Y DESARROLLO**



---

Dra. Vanessa Montenegro Hidalgo, Phd.  
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y  
DESARROLLO**



---

Rodríguez Jaime Yinner Michelle  
**ESTUDIANTE**

# **ERGONOMÍA E INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, 2021.**

**Título del Proyecto de Investigación en INGLÉS.**

Rodríguez Jaime Yinner Michelle

Mgt. Sandra Andino. Abg.

Código Orcid (1) 0000-0002-6053-1933

Código Orcid (2) 0000-0002-8030-8536

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (1)

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (2)

## **RESUMEN**

El siguiente trabajo investigativo sobre ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021, tiene como objetivo determinar los aspectos de la ergonomía y sus beneficios para la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, con la finalidad de mejorar la situación de trabajo del personal administrativo, de servicios y de docencia en la Universidad Estatal Península de Santa Elena. La metodología es de tipo descriptivo, con un diseño de investigación cualitativa, que se basa en las variables de ergonomía e inclusión laboral. Los resultados muestran que existen falencias con respecto a los espacios laborales de las personas con discapacidad. Se concluye que el análisis de los fundamentos y beneficios ergonómicos aportan al mejoramiento de la situación laboral de los trabajadores con discapacidad.

**Palabras Clave:** *ergonomía, salud ocupacional, inclusión laboral, riesgos ergonómicos, beneficio, ergonómicos.* .

## **ABSTRACT**

The following research work on ergonomics and labor inclusion of people with disabilities at the Peninsula Santa Elena State University, 2021, aims to determine the aspects of ergonomics and its benefits for the labor inclusion of people with disabilities, in order to improve the work situation of administrative, service and teaching staff at the Peninsula Santa Elena State University. The methodology is descriptive, with a qualitative research design, based on the variables of ergonomics and labor inclusion. The results show that there are shortcomings with respect to work spaces for people with disabilities. It is concluded that the analysis of ergonomic fundamentals and benefits contribute to the improvement of the work situation of workers with disabilities.

**Key words:** ergonomics, occupational health, occupational inclusion, ergonomic risks, ergonomic benefits

## **INTRODUCCIÓN**

La ergonomía es una palabra con un significado interesante que para muchos es desconocido, por ello en este presente trabajo investigativo se pretende explicar que significa esta ciencia, y porque es importante para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, debido a que sus beneficios son múltiples que, permiten desarrollar las habilidades del trabajador y mejorar el espacio físico donde se ejercen las actividades cotidianas.

Tal es el caso que, en la Universidad Estatal Península de Santa se busca conocer cuántas personas con discapacidad se encontraban trabajando en el año 2021, en las diferentes áreas administrativas, servicios, docencia, y cómo son los espacios donde se desarrollan sus funciones, sean estas de manera adecuada o no, debido a que para las personas con discapacidad es muy importante encontrar un lugar adecuado para así cumplir con su desempeño de manera eficaz.

Ya que, al ser un grupo vulnerable en ocasiones se violenta sus derechos de empleo lo que provoca un desequilibrio e inconformidad entre los actores involucrados, razón por la cual las personas con discapacidad se ven en constantes repercusiones por alcanzar la igualdad en todos sus aspectos, una forma de manejar esta situación es a través de la definición, descripción e interpretación de las características positivas del trabajo ergonómico y su relación con la inclusión laboral en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Antecedentes del problema de investigación.**

La discapacidad es una condición del ser humano que se genera en el transcurso de su vida o desde su nacimiento, razón por la cual este grupo se encuentra en situación de vulnerabilidad ya que sus derechos son violentados y en múltiples ocasiones se les dificulta tener oportunidades laborales e incluso a ser partícipes de eventos sociales y políticos.

De acuerdo a Padilla Muñoz (2010), indica que la discapacidad es una situación heterogénea en las cuales se presentan muchas dificultades, desde problemas físicas psicológicas, sociales que impiden la realización de acciones o tareas, por lo tanto el individuo con discapacidad se ve en la limitante de participar en situaciones de su vida cotidiana.

Para muchos, la discapacidad es considerada como un aspecto que dificulta el desarrollo de un país, debido a las perspectivas negativas que se generan en la sociedad, sobre una persona con discapacidad, razón que crea una situación que perjudica a la persona involucrada.

Sin embargo, cabe mencionar que estas ideologías son falacias que han surgido en los tiempos, impuestas por la sociedad, al hablar de discapacidad se refiere a un colectivo de personas cuya condición es diferente, si bien es cierto tienen muchas dificultades para realizar actividades diarias cuando la discapacidad es grave, no obstante cuando la discapacidad es leve son capaces de desempeñarse de manera eficaz.

Sin duda alguna, no tiene porque una discapacidad limitar el desarrollo de un país, a pesar de que, aún sigue siendo un problema que afecta a las personas involucradas ya que por lo general son discriminados o violentados, una de las formas en las cuales se evidencian estos factores son en los espacios laborales, razón que genera una problemática social dado que no se respetan los derechos de las personas con discapacidad.

Existen estudios, de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Panamericana de la salud que, muestran que, a nivel mundial existe un incremento de discapacidad lo que, implica que, se opten nuevas estrategias para erradicar la discriminación laboral e incentivar a las instituciones, empresas, organizaciones u otros medios de trabajo a tomar medidas para promover la inclusión y justicia social.

Por ello, es importante que las instituciones ya sean públicas o privadas prioricen la inclusión laboral que consiste en ofrecer oportunidades y participación a los individuos con discapacidad, cuyo fin sea generar espacios inclusivos.

Según García Quimiz et, al. (2017), considera que la inclusión laboral es el hecho de ofrecer trabajo de forma permanente y activa a las personas con discapacidad, dejando de lado la discriminación, la participación de estas personas tanto económica como productiva lo cual ayudará principalmente en la economía del trabajador ya que dejará de ser un gasto más para la familia y pasará a aportar en el bienestar de la misma y en lo empresarial porque por medio de la inclusión laboral se fundamenta la igualdad de oportunidades.

Estas oportunidades van a permitir que, el individuo con discapacidad se sienta motivado a conseguir un trabajo donde sus derechos y deberes sean respetados de manera tal que se cree un ambiente laboral inclusivo y sin discriminación, promoviendo la participación de las personas con capacidades diferentes.

Es decir, que es un deber y derecho brindar oportunidades para la inserción laboral de las personas con discapacidad, por ello en la constitución vigente de la República del Ecuador y en el código de trabajo existen normativas que enfatizan la atención prioritaria, especial en todos sus aspectos para garantizar la respectiva ayuda, compromiso, rehabilitación y empleo del colectivo.

Además, análisis específicos del consejo nacional de igualdad de discapacidades muestran datos estadísticos que permiten interpretar la cantidad de personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas a nivel nacional, desglosados por categorías como el grado, género y tipo de discapacidad.

Cabe mencionar que, en una institución es importante contar con espacios adecuados para la inserción laboral de las personas con discapacidad, con la finalidad de evitar riesgos laborales que impliquen una problemática en el área de trabajo ya que, es indispensable que, tanto el empleador como el empleado tengan los sitios adaptados a la necesidad de la persona.

Por ello, la ergonomía es la encargada de brindar las pautas necesarias para evitar los riesgos laborales, ya que es una disciplina con base científica que, cuenta con herramientas aplicables para el trabajo y sus diferentes funciones.

Castro Carrasco (2016), indica que la ergonomía, es una ciencia que adapta la infraestructura e equipamiento, de acuerdo a las capacidades y necesidades de las personas,

con el fin de mejorar la salud, seguridad y bienestar de todas las personas trabajadoras e inclusive empleadores.

Debido, a estas especificaciones la ergonomía propone múltiples acciones que permiten una justicia social con enfoque de inclusión ya que no se trata solo de adecuar los espacios, sino también de mejorar el ambiente laboral para lograr obtener un desarrollo indispensable en las instituciones, razón por la cual en el Ecuador la ergonomía está dando paso a nuevas investigaciones fundamentales con el propósito de incrementar los servicios adecuados ocupacionales.

Estudios recientes por parte de CENEA (2018), especifican que la ergonomía es importante para las empresas ecuatorianas en particular. Por ello, es necesario que las empresas desarrollen gestiones en beneficio a garantizar su economía y el bienestar de sus trabajadores, por lo tanto, esta urgencia nace, como consecuencia de que cada vez son más las disposiciones legales ecuatorianas que protegen el bienestar laboral.

Sin embargo, a pesar de los estudios que se han realizado en Ecuador los avances son escasos ya que se tiene poca información, en su mayoría son enfocados al tema de industrialización o minería, es complejo y recientemente se ha tomado como un asunto importante en el aspecto laboral.

Por ello, en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, existe un departamento encargado de los riesgos laborales en salud ocupacional de las personas que trabajan en la institución, además cuenta con la base de datos de las personas con discapacidad laboralmente activas.

Jaramillo Parrales (2021), menciona que la Universidad Estatal Península de Santa Elena, cuenta con la Unidad de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional para garantizar las condiciones óptimas de higiene y seguridad en las actividades que se desarrollen en la institución. La unidad diseña políticas y acciones de prevención frente a riesgos o desastres en todas las áreas de la universidad y también regula los aspectos de espacio físico, iluminación, ruidos, maquinarias, contaminación, entre otros.

Sin embargo, se requiere interpretar de qué forma se aplica la ergonomía e inclusión laboral de las personas con discapacidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

### **1.2. Formulación del problema de investigación.**

¿Cuáles son los aspectos de la ergonomía y sus beneficios para una adecuada inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021?

El siguiente análisis descriptivo se encuentra en la sublínea de Inclusión Social, que a su vez se establece en la línea de investigación de Identidad Cultural e Inclusión Social de los dominios del Desarrollo Económico Productivo, Educación, Comunicación, Cultura y Sociedad, en la carrera de Gestión Social y Desarrollo, Facultad de Ciencias Sociales y la Salud.

La investigación tiene la finalidad de conocer los beneficios de la ergonomía, las conceptualizaciones de la inclusión laboral, discapacidad, discriminación e igualdad, a través de la recopilación de información.

### **1.3. Planteamiento hipotético**

No tiene hipótesis, pues es un análisis de tipo descriptivo, pero pueden expresarse condiciones hipotéticas defendibles a través del aval de teorías y/o autores en el estado del arte.

Idea a defender:

Los beneficios de la ergonomía garantizan una adecuada inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2021.

## **1.4.Objetivos.**

### **1.4.1. Objetivo general.**

Determinar los aspectos de la ergonomía y sus beneficios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Península de Santa Elena, 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos.**

- Identificar los fundamentos teóricos de la ergonomía y su relación con la inclusión laboral de las personas con discapacidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
  
- Diagnosticar la situación laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
  
- Explicar los beneficios de la ergonomía para las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

### **1.5. Justificación de la investigación.**

Es importante, que la investigación acerca de las condiciones ergonómicas institucionales se desarrolle en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena porque va a permitir crear espacios inclusivos sin discriminación alguna, promoviendo la justicia social, equidad, igualdad de oportunidades en base a los derechos humanos aplicables para todo ciudadano y ciudadana.

Además, la información recopilada en el estado de arte va a permitir que se conozca científicamente el proceso y las acciones de la ergonomía y su ayuda fundamental para las personas con discapacidad.

Ya que, la Universidad Península de Santa Elena dentro de sus instalaciones cuenta con personal laboral calificado que permite que la institución se enfoque en el bienestar tanto de sus estudiantes como de los docentes en general, entre sus empleados están presentes las personas con discapacidad que ejercen sus funciones en distintas áreas de la Universidad.

Por lo tanto, el estudio presente se enfoca en mostrar los beneficios entre la ergonomía y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en docentes, personal administrativo, docentes y de servicios entre otros; que son parte del establecimiento y que se encargan de mantener el desarrollo de la universidad para alcanzar la sostenibilidad de la institución, de manera tal que las personas con discapacidad son parte del progreso de la misma, es por ello que el trabajo ergonómico busca favorecer a este colectivo a través de adaptar el trabajo a las capacidades del individuo.

Si bien, las personas con discapacidad han luchado por alcanzar la igualdad y buscar mejores condiciones de vida, aún se refleja que existe desigualdad tanto laboral como social, por lo tanto, una forma de verificar los beneficios que tiene esta ciencia de la ergonomía en la universidad, es a través de las normativas, reglamentos y procesos que ha empleado la institución para lograr la paridad de este grupo en todos sus aspectos, además del análisis y la recopilación de datos.

Cabe mencionar que, el propósito de la investigación es determinar los beneficios de la ergonomía y su relación con la inclusión laboral de las personas con discapacidad ya que la salud laboral que plantea el trabajo ergonómico es fundamental debido a que, permite que, este grupo en situación de vulnerabilidad se sienta motivado y satisfecho al momento de ejercer sus labores.

Otro propósito, por el cual se va a realizar la explicación de los aspectos positivos de la ergonomía es para conocer cómo se desarrolla los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la institución debido a que se pretende identificar como los trabajadores se desempeñan en sus funciones y áreas laborales con la finalidad de verificar si los sitios son adecuados para así evitar posibles riesgos laborales.

Además, de identificar cuántas personas laboralmente activas con discapacidad se encuentran ejerciendo sus labores en la universidad, y obtener información de qué tipos de discapacidad existe en los trabajadores y las condiciones en las que trabajan diariamente.

## **2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

### **2.1. Conocimiento actual.**

Según Delgado Carrillo et, al. (2017), la ergonomía tiene importantes aspectos relacionados al hombre y sus instrumentos de trabajo, históricamente se refiere a los principios básicos del concepto de la ergonomía, utilizados en la Grecia Antigua como homenajes a las formas y estructuras de sus teatros e instrumentos de trabajo, el término deriva de dos palabras griegas: ergo (trabajo) y nomos (leyes, reglas).

Además, fue introducida en 1949 por el psicólogo británico K.F.H. Murrell, cuando se estableció una reunión para formar la sociedad de investigaciones ergonómicas con la finalidad de estudiar el comportamiento humano en el trabajo, razón por la cual se define como una disciplina de estudio científico del hombre en su trabajo para optimizar el sistema de hombre-tarea y así lograr un equilibrio entre el trabajador y las condiciones laborales.

El propósito, de la ergonomía radica en promover la salud, bienestar y reducir los accidentes en el trabajo, además tiene aportes fundamentales en áreas como la medicina (salud laboral), psicología (bienestar del trabajador) que van a permitir la eficiencia a través del “carácter integrativo y anticipativo, ya que pretende crear herramientas, máquinas, puestos de trabajo y métodos que se adapten a las capacidades y limitaciones humanas”, Delgado Carrillo et, al. (2017, p. 5). Por ello la ergonomía y la salud van de la mano porque permiten ambientes adecuados y reducen las consecuencias negativas en temas de salud.

Espinosa Torres (2012), se refiere a la ergonomía como la ciencia que permite analizar las condiciones laborales, el desempeño y buen rendimiento de los trabajadores necesarias para el óptimo desarrollo de las actividades laborales, ya que disminuye los casos de enfermedades a través de la aplicación de leyes y normas de las instituciones que se encargan de la higiene y seguridad del trabajo.

Es decir, que el origen de la ergonomía toma importancia en el mundo porque es una herramienta indispensable para los ambientes laborales, ya que busca la adaptación del trabajo al hombre y no del hombre al trabajo, permitiendo evitar los trastornos músculo-esqueléticos, posturas inadecuadas, movimientos repetitivos u otros factores que representan un riesgo laboral.

Razón por la cual, Espinosa Torres (2012), propone un enfoque de carácter cuali-cuantitativo, mediante un estudio observacional, para analizar el proceso y los posibles riesgos que implica el mal uso de la ergonomía en las dimensiones del trabajo, también la aplicación de métodos como LEST, (diagnóstico primario en el entorno, carga física y mental, tiempo, aspectos psicosociales), método OCRA (Evaluación, gestión del riesgo por movimientos y esfuerzos repetitivos), permiten evaluar los peligros y realizar un análisis para brindar cambios necesarios en las instituciones.

Por lo tanto, los métodos LEST y OCRA permiten analizar qué acciones representan un riesgo, por ello, el autor manifiesta que la regulación y adaptación de la ergonomía brindan pautas necesarias para que el ambiente laboral se adapte al trabajador sin realizar posturas forzadas u movimientos exagerados.

Sin embargo, para Saavedra Robinson et, al. (2018), especifica que en el ámbito mundial, la ergonomía laboral es entendida por la sociedad en tres criterios. El primero, por una causa moral, el segundo, por una obligación legal o reglamentaria y el tercero, por una cuestión de estrategia y ventaja competitiva, estos criterios abarcan según el autor los principales fundamentos ergonómicos para los sujetos de manera sencilla, porque comprende todo lo relacionado al hombre-trabajo.

Por consiguiente, Ruiz Pinto (2019) determina que, la ergonomía es una ciencia multidisciplinar que consiste en diseñar herramientas, tareas y lugares de acuerdo a las capacidades del trabajador cuyo objetivo es conseguir eficiencia en las actividades sin perjudicar la integridad física, psicológica de los involucrados, además de no desperdiciar los recursos y condiciones del trabajo.

Ya que, analizar la ergonomía significa estudiar la producción, eficiencia de los trabajadores y cómo reacciona el cuerpo ante situaciones de estrés, lesiones y riesgos ergonómicos, además, de conceptualizar la ergonomía social como el estudio primordial para adaptar el medio laboral para las personas con discapacidad, ya que es indispensable prevenir y desarrollar el desempeño de las personas discapacitadas, porque en la actualidad las instituciones o empresas buscan minimizar los accidentes y respetar las normativas legales.

Entre los factores ergonómicos según Ruiz Pinto (2019), se encuentran los movimientos repetitivos o movimientos continuos que desarrollan dolor, sobre carga, fatiga muscular o lesiones. Las fuentes de exposición o trabajos en cadena, por último los efectos en la salud y su incidencia en la productividad, eficiencia, eficacia e innovación, estudio presente que se comprueba a través de un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional, que permite concluir que los trabajadores están expuestos a factores de riesgos ergonómicos que impiden mejorar la productividad, por lo tanto la autora propone desarrollar un plan de prevención a través de políticas cuya finalidad sea la protección del ser humano.

Para, Vidal Monardes (2020), concibe a la ergonomía como la pieza clave que permite brindar oportunidades y otorgar relevancia a las personas con discapacidad ya que ajusta el trabajo a las necesidades del individuo e incentiva la inclusión laboral, disminuyendo la desigualdad y brechas de discriminación ya que a nivel global se han adoptado medidas

inclusivas que se basa en leyes donde se obliga a las empresas públicas y privadas contratar personal con discapacidad, de esa forma brindar recomendaciones para los puestos de trabajo.

Por lo tanto, la metodología de análisis que propone la autora se encarga de dos aspectos, la persona y el puesto de trabajo a través del Método de Perfiles Lantegi Batuak que se encarga de analizar el perfil de la persona y el trabajo para determinar la compatibilidad del trabajado-puesto, de ese modo verificar el correcto ajuste de persona-trabajo. Es decir, que el método de Perfiles Lantegi Batuak concluye en realizar una valoración de compatibilidad para verificar el correcto proceso de inclusión laboral a través de los factores ergonómicos, donde se armoniza el desempeño y participación de las personas con discapacidad sin discriminación alguna.

Cabe mencionar, que Tamara Carrasco (2019), indica que la ergonomía es fundamental para los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad ya que promueve estrategias orientadas a facilitar el ámbito laboral con respecto a la persona-trabajo, a través de bases científicas que validan los conocimientos de las conceptualizaciones de la ergonomía e inclusión laboral de las personas discapacitadas.

Al referirnos a la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, es indispensable conocer el concepto de discapacidad, por lo que se considera a la discapacidad como “Las personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”, Ministerio de Relaciones laborales, (2013, p. 7). Es decir, que la discapacidad es definida como toda carencia que compromete la salud física y psicológica del sujeto, lo cual dificulta su libre desarrollo en ámbitos políticos, económicos y sociales.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad indica que, alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad, de los cuales el 12% es de América Latina y el Caribe, lo que representa 66 millones de personas, según la Organización Panamericana de la Salud citado (2022).

De los cuales, la Organización Internacional del Trabajo citado (2022), indica que el 80% están en edad de trabajar, sin embargo, existen dificultades para incorporar laboralmente a las

personas con discapacidad ya que se enfrentan a barreras que limitan la igualdad e inclusión laboral.

Es por ello, que la inclusión laboral permite involucrar a las personas con discapacidad, para promover la participación a través de la ergonomía ya que busca generar espacios inclusivos de adaptación y relación entre trabajo-sujeto, medidas verificables por medio del uso metodológico de la recopilación de información que permite una visión general de conocimiento en cuanto a la discapacidad en proceso de inclusión laboral y estrategias brindadas desde la ergonomía, tales como el método PRISMA (recopilación de información). En el cual, se detallaron estudios ergonómicos como factor principal para la gestión empresarial y entorno humano, además del método FAP- focalizar, apreciar, proponer, que brinda un diseño ergonómico participativo con la finalidad de romper barreras de accesibilidad laboral de las personas con discapacidad.

Además, estudios realizados en un recorrido literario metodológico por parte de Tamara Carrasco (2019), indican que Martins y Cabral en 2012, realizan la identificación de la contribución de la ergonomía en el proceso de inclusión de la PcD en el mercado laboral, destacando que el éxito de estos procesos depende de factores personales como capacidad funcional, actitudes, habilidades, preferencias, formación académica, experiencia e interés en el trabajo. Moody y Colsen 2016 utilizaron esta herramienta para proyecto Ergo Work generando términos de adaptación, donde destacan la ergonomía participativa y de diseño. Lammerts y Cols en 2017 realizaron un proceso de evaluación de retorno al trabajo donde se establecen que las barreras y facilitadores para el retorno al trabajo, tienen que ver con la satisfacción del trabajador en condición de discapacidad.

Por lo tanto, se especifica que a partir de las bases científicas literarias se permite el desarrollo del trabajo por medio de la ergonomía, que brinda alternativas de inclusión laboral para las personas discapacitadas, otorgando oportunidades y estrategias al trabajo. Es decir que la inclusión laboral es fundamental para las personas en condición de discapacidad y la ergonomía va a generar cambios, con el propósito de adecuar el espacio laboral, erradicar las limitaciones y promover la justicia social.

Es precisamente, que definir la ergonomía e inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, da lugar al reconocimiento de una serie de trabajos recopilados que

generan evidencia científica para determinar el papel de las personas con discapacidad y la ergonomía. Por ello en 2016, se desarrolló una investigación de Pupiales Rueda & Córdoba Andrade, donde indica que la inclusión laboral es importante para las personas con discapacidad, porque disminuye las desigualdades sociales a través de la empleabilidad, desarrollo integral y la gestión de políticas, además determina “las motivaciones, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad”, (p. 9).

Donde el autor, realizó un estudio metodológico cualitativo, que toma como referencia a 161 personas discapacitadas, cuya conclusión afirma que existen muchas barreras para las personas con capacidades diferentes en temas laborales como la inseguridad, la discriminación y educación incompleta, cabe mencionar que, las PcD muestran altos índices en temas de participación social, eventos e interés para desempeñarse eficazmente en ámbitos laborales.

Razón, que culmina en comprender que el proceso de inclusión laboral disminuye los factores de discriminación para las personas con discapacidad, debido a que las instituciones o empresas optan por asumir la responsabilidad empresarial, profesional y colectiva a través de las estrategias que respetan los derechos de las personas con discapacidad laboralmente activas.

Desde, otro marco de referencia la Universidad de Valladolid, citado (2020), realizó un estudio donde especifica que la ergonomía es “multidisciplinar que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos”, (p. 3). Esto quiere decir que la ergonomía propone los beneficios adecuados para las personas con discapacidad, debido a que su enfoque se encarga de brindar beneficios para optimizar los procesos de trabajo y producto.

Entre las áreas que destaca, se determina la ergonomía del trabajo cuyo fin es evitar los riesgos laborales en los empleados, evitar accidentes y patologías laborales y mejorar las condiciones que permiten un incremento en la productividad de las empresas o instituciones, además es indispensable que los establecimientos que tienen personal con discapacidad, comprendan que la adaptación para este grupo vulnerable es totalmente necesaria, caso

contrario va a repercutir en la calidad de vida, salud, bienestar y seguridad de los trabajadores, porque las consecuencias serían inclusive mayor que a otros colectivos.

Es por ello, que en todos los países avanzados y en vías de desarrollo, debe ser una prioridad la integración laboral de las personas con discapacidad, a pesar de las dificultades como los perjuicios o discriminación que se presentan, ya que “la contratación de personas con discapacidad es beneficiosa y rentable para el empresario”, (p. 7), por lo tanto la discapacidad no es un limitante debido a que cada persona en condición de discapacidad se desempeña de manera correcta según su capacidad y alcance.

Dado, que las mejoras ergonómicas en los puestos de trabajos son relativamente beneficiosas y satisfacen a los trabajadores en condición de discapacidad, cabe mencionar que los establecimientos que contratan personal con discapacidad mejoran su imagen social y obtiene convenios, incentivos por parte de otras entidades ya sean públicos o privados.

Según, la Universidad de Valladolid citado (2020), manifiesta que la metodología es indispensable para comprobar las definiciones de ergonomía y discapacidad, razón por la cual el método ErgoDis, destaca como principal en el tema de discapacidad ya que involucra la recopilación, recomendaciones de información del trabajo-sujeto y entre sus principales características destaca el análisis del trabajo, evaluación y prevención de riesgos, además de incluir la opinión del trabajador y como resultado, se considera que la ergonomía, inclusión laboral y discapacidad son definiciones que se relacionan entre sí, entender la complejidad que existe en la sociedad con respecto a temas de discapacidad y cómo beneficia la integración laboral a este colectivo vulnerable, para lograr a través de la ergonomía espacios inclusivos.

Ya que según, estadísticas de Ecuador emitidas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021), indica que existe un total de 471.205 personas con algún tipo de discapacidad, de los cuales 68.901 son personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas, entre el género, femenino con un total de 35,52% y masculino 64,48%.

Razón, por la cual, Heras (2018), considera que la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador se vive de manera positiva debido a las políticas públicas que se han gestionado, que a su vez permiten mayor inserción laboral a este colectivo y otorga mejores condiciones de vida, cuyo énfasis genera una comparación entre integración e inclusión, conceptualizaciones que se diferencian entre sí, debido a que la integración se refiere al enfoque orientado a cubrir solo las necesidades de la persona con discapacidad, mientras que la inclusión tiene un enfoque participativo orientado a mejorar las condiciones de vida. Es decir que, en Ecuador existen grandes avances ya que, se toma en cuenta las políticas públicas, normativas y leyes que garantizan a las personas con discapacidad el goce pleno de sus derechos.

Sin embargo, Molina, Galarza et, al. (2018), indica que en las empresas es muy concurrente los riesgos laborales y en el Ecuador no existen excepciones, ya que según el estudio desarrollado por los autores en la empresa de catering Grisú Ecuador, se identificó que el 80 % de los puestos de trabajo tienen un efecto significativo del riesgo ergonómico, lo cual imposibilita la inclusión laboral de las personas con discapacidad de manera eficaz.

Para identificar los riesgos en la empresa se utilizó una metodología tipo cualitativa, cuantitativa, con observación y recolección de datos, además los métodos RULA (riesgos y movimientos en las tareas), método OWAS (análisis y corrección de las posturas de trabajo), para determinar en qué posturas e intervalos de tiempo laboran los empleados y así cualificar los riesgos. Entre las principales conclusiones se recomienda que exista un mayor estudio para brindar el conocimiento adecuado a los trabajadores sobre las normas y leyes que amparan al trabajador.

Por lo tanto, en la Constitución de la República del Ecuador (2008), se especifican derechos para las personas con discapacidad art. 11 del ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principio, ítems 2, (p. 21). Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Además en el capítulo tercero, sección sexta, art. 47, apartado 5 “El estado garantiza el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”, (p. 36).

En efecto, los derechos y leyes para las personas con discapacidad se validan a través de la constitución vigente, dado que las empresas o instituciones tienen el deber de cumplir con las leyes establecidas en el Ecuador para permitir la inclusión laboral efectiva y el goce de los derechos.

Por lo tanto, para permitir la inclusión laboral de las personas con discapacidad es necesario citar a Luring & Vedder (2020), ya que brinda un enfoque integral del diseño de los puestos de trabajo, donde indica que todo lugar laboral debe estar bien diseñado para el bienestar de sus trabajadores, con el fin de evitar riesgos de salud y psicológicas, no obstante los sitios laborales cuentan con poca aplicabilidad ergonómica debido al desconocimiento de los empleados y empleadores.

Por consiguiente, el diseño ergonómico toma en cuenta aspectos y exigencias relevantes del trabajador según sus fases, recabar y establecer peticiones del usuario, transferir a técnicas o especificaciones del usuario, desarrollar el diseño físico y materializar el proyecto. Estas ideas que propone la autora permiten desarrollar un correcto diseño ergonómico y evitar riesgos significativos para los trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad, a su vez incentiva a que las empresas o instituciones generen nuevos cambios de adaptabilidad.

## **2.2. Resultados de análisis del conocimiento actual**

La ergonomía es fundamental para los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que, otorga múltiples beneficios, entre ellos adecuar los espacios laborales de acuerdo a las capacidades del sujeto, además trata de que las personas con capacidades diferentes desarrollen sus habilidades, actitudes y se sientan motivados en el ámbito laboral, debido a que la inclusión tiene el objetivo de mejorar las condiciones de vida, una de sus formas es por medio del empleo digno, no obstante, la ergonomía es un paso importante para que se alcance este objetivo, dado que incentiva a las empresas o instituciones a mejorar y cambiar sus áreas laborales tomando en cuenta el criterio del personal trabajador para evitar riesgos laborales y tomar medidas eficientes evitando costes elevados en reestructuración. (Delgado Carrillo et, al, 2017; Espinosa Torres, 2012; Heras, 2018; Luring 2020; Molina Galarza et, al, 2018; Pupiales Rueda, 2016; Ruiz

Pinto, 2019; Saavedra Robinson, et, al, 2018; Tamara Carrasco, 2019; Universidad de Valladolid, 2020; Vidal Monardes, 2020).

## **2.3.Fundamentación teórica y Conceptual.**

### **2.3.1. Ergonomía y desarrollo laboral**

Jaureguiberry citado en (2022), demuestra que la ergonomía permite cambios en los ambientes laborales, acción que genera un desarrollo indispensable, tanto para el empresario o el trabajador, ya que los resultados que se establecen a partir de la ergonomía pueden brindar fines para evitar riesgos, disminuir fatiga y aumentar la eficiencia de las actividades en el área de trabajo.

Razón por la cual, la ergonomía es de gran utilidad porque permite solucionar el problema de hombre-máquina, para disminuir los factores que afectan la seguridad a través del buen diseño de los puestos, equipo, herramientas y ambiente de trabajo, por ello es fundamental para las empresas o instituciones aplicar la ergonomía, porque incrementa el desarrollo del ambiente laboral.

### **2.3.2. Ergonomía, integración y adaptabilidad laboral**

Las actividades laborales para las personas con discapacidad a través de la integración son fundamentales porque posibilita la estabilidad económica, social y personal del individuo, razón que logra al grupo vulnerable mayor oportunidad de participación. Por lo tanto, la ergonomía permite optimizar la integración laboral por medio de la adaptabilidad que recibe la persona con capacidades diferentes en el lugar de trabajo.

De acuerdo a, Antolín Martínez & Rafael Ceña (2010), para realizar la adaptación laboral es necesario la información recopilada de los aspectos del trabajo y de las capacidades de los empleados con discapacidad antes de tomar una decisión., ya que una de las formas indispensables para construir un ambiente laboral sano es a través del estudio bibliográfico y análisis legal territorial.

Zavala Briceño (2019), afirma que una de las formas ergonómicas de incluir laboralmente a las personas con discapacidad es a través de los estudios bibliográficos relacionas al trabajo-ergonomía, salud, educación, aplicación de la ergonomía y las bases legales.

Ferreras Remesal citado (2022), indica que para lograr una correcta adaptación laboral de las personas con discapacidad, es necesario evaluar los puestos de trabajo, ya que no es posible que una empresa o institución contrate personal con capacidades diferentes sin analizar primero los sitios laborales, cuyo análisis metodológico determinó que a través de los métodos ADAPT y AR (metodología de análisis sobre la situación y acciones), ESTRELLA (orientación e inserción laboral de las PcD), se logran verificar etapas fundamentales como; análisis del puesto de trabajo y características de la persona, detectar problemas, tomar decisión y elaborar propuesta si el caso es adaptable, donde se especifican alternativas de adaptación, prioridades y necesidades.

Además, recomienda que las mejores opciones de ergonomía para la adaptación laboral de docentes con discapacidad es el uso de bucles de inducción, sistema que transforma la señal de audio y facilita la transmisión de información para las personas con discapacidad auditiva, ya que permite que el sonido llegue al usuario de manera nítida. Facilitar métodos alternativos de impartir clase, basados en nuevas tecnologías; usar productos de apoyo que faciliten el alcance, manejo y manipulación de objetos; usar productos de apoyo específicamente diseñados para facilitar la lectura, escritura y el manejo de documentación. “Adaptar el ordenador (hardware y software) para que sea accesible a personas con diferentes limitaciones funcionales”, Ferreras Remesal, (2022, p. 3-4). Por lo tanto, estas opciones que brinda el autor son pautas necesarias para el desempeño laboral eficaz de las personas con discapacidad, ya que estudia las principales estrategias de adaptabilidad, inclusión y recomendaciones para el entorno laboral.

Cabe mencionar, que según Salas et, al. (2020), la contratación de personas con discapacidad es también una forma de integración, inclusión y adaptabilidad, por lo tanto los autores analizan estrategias para que se cumplan estos objetivos, de los cuales se especifica la preparación del entorno, la inducción (acompañamiento a la empresa) y

capacitación a los compañeros de trabajo para permitir un correcto contrato de las personas con capacidades diferentes a la empresa o instituciones.

Además, el Código de Trabajo, (2016 ), indica en su art, 42 de las obligaciones del empleador, apartado 33, que las empresas ya sean públicas o privadas que tengan más de 10 empleados, tienen el deber de contratar a personas con discapacidad en sus instalaciones. Razón que permite contribuir a través de las leyes ecuatorianas procesos de integración laboral.

### **2.3.3. Ergonomía organizacional laboral**

Castaño citado por Jaramillo Parrales (2022) menciona que “la ergonomía organizacional es indispensable para la adaptabilidad en el trabajo ya que se encarga de estudiar los elementos humanos que posibilitan las condiciones óptimas para beneficio del trabajador y de la institución”, (p. 17). Además se encarga de verificar si el entorno laboral y manejo del personal es adecuado, por medio de factores como el capital humano, organización, herramienta y tecnología, tareas y condiciones ambientales.

### **2.3.4. Ergonomía social laboral**

Según, el estudio realizado por Morales Carrera et, al. (2022), indica que para las personas con capacidades diferentes es necesario desempeñarse en lugares adecuados para evitar riesgo y afectaciones en su desarrollo, por lo tanto la ergonomía social se enfoca en estudiar la adaptación y adecuación del medio laboral.

### **2.3.5. Ergonomía participativa en el ámbito laboral**

Oltra Pastor et, al. (2011), manifiesta que la participación conjunta de las empresas, instituciones y trabajadores forma parte de la ergonomía ya que por medio de los sujetos determinados, se obtienen soluciones que mejoran la condiciones ergonómicas del trabajo, razón por la cual los programas participativos e inclusivos que gestionan los territorios mejoran los factores laborales para las personas con discapacidad.

### **2.3.6. Riesgo ergonómico**

“El riesgo ergonómico se define como las características del ambiente de trabajo que causa un desequilibrio entre los requerimientos del desempeño y la capacidad de los trabajadores en la realización de las tareas, que mide los siguientes indicadores el esfuerzo físico, fatiga y posturas inadecuadas”, según Hanco Ortiz, (2022, p. 15).

Por lo tanto, según indica el autor, las empresas o instituciones deben mantener su recurso humano en perfectas condiciones para que el personal trabajador pueda desempeñarse sin ninguna complejidad ya que las mejoras ergonómicas reducen el riesgo laboral y mejora el entorno, lo que genera eficiencia, productividad y desarrollo, además protege la salud y comodidad de los trabajadores.

Para, Paredes Pérez (2017), el riesgo ergonómico imposibilita la actividad humana ya que las posturas inadecuadas pueden causar trastornos musculoesqueléticos o lesiones de gravedad, motivo por el cual las empresas o instituciones se ven en la obligación de respetar los derechos laborales de sus empleados para evitar posibles conflictos, garantizar un ambiente sano y desarrollo de la misma.

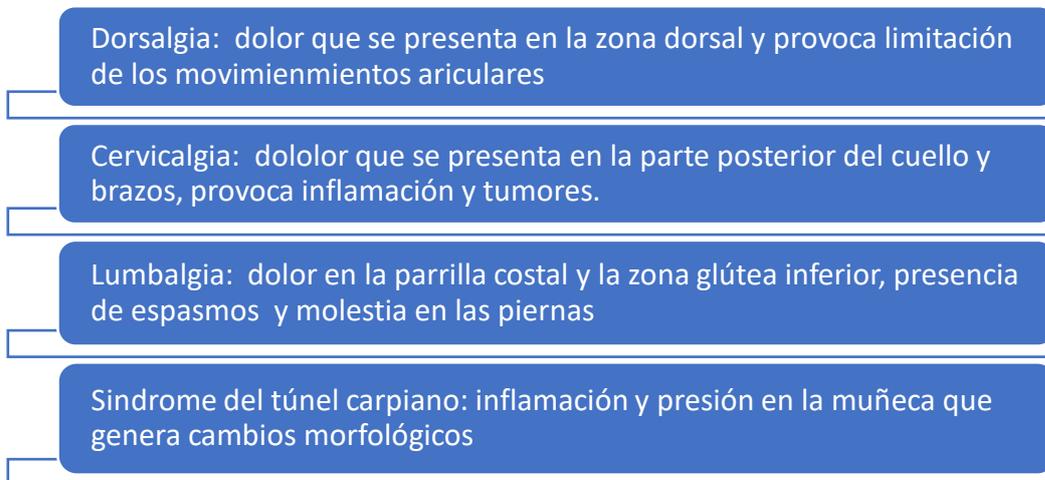
### **2.3.7. Principales patologías del riesgo laboral**

Arbeláez Álvarez, et, al. (2011), define que el riesgo laboral aumenta cuando las condiciones no son adecuadas, cuando el trabajador realiza acciones inadecuadas que comprometen su salud física y mental y cuando el empleador exige realizar actividades inadecuadas a su capacidad, por ello, entre las principales patologías se determina los trastornos musculoesqueléticos relacionados al esfuerzo físico, posiciones estáticas prolongadas, movimientos repetitivos y cargas inadecuadas de peso.

Por consiguiente, el autor determina cuatro principales afectaciones relacionados con la carga de trabajo.

### Gráfico 1

#### Principales patologías causadas por la carga laboral

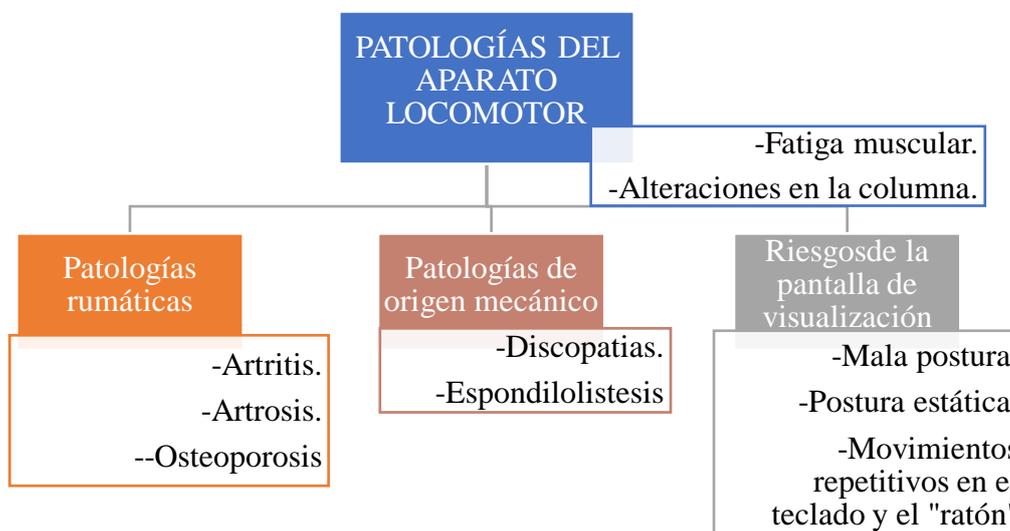


Fuente: Arbeláez Álvarez, et, al. (2011).

Sin embargo, el Portal de los Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Enseñanza (2017), identificó que los trastornos musculoesqueléticos afectan la actividad laboral educativa, debido a los daños que causan en las articulaciones, tendones, ligamentos, huesos y músculos.

### Gráfico 2

#### Principales patologías del riesgo ergonómico en el sector educativo



**Fuente:** Portal de los Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Enseñanza (2017).

### **2.3.8. Prevención ergonómica de los riesgos laborales y derechos laborales**

Según, Villarreal Chinchay (2020), la prevención de riesgos laborales, permite controlar accidentes, reducir costes y mejorar el desempeño, por ello la gestión que realizan las empresas o instituciones para prevenir los riesgos laborales por medio de la ergonomía son importantes y aplicables para todo empleador, en todos sus aspectos, a través de sus dimensiones en planificar, ejecutar y controlar.

Cabe mencionar, que en el contexto Ecuatoriano se aplican leyes a favor de la prevención de los riesgos laborales para las personas con discapacidad en las instituciones de Educación Superior, una de esas leyes se encuentran en la Ley Orgánica de Educación Superior (2018, p. 11), art, 13 de las funciones del Sistema de Educación Superior, literal J). “Garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a desarrollar actividad, potencialidades y habilidades”.

Según, el código de Trabajo vigente (2016), indica en su capítulo cuatro, de las obligaciones del empleador, art, 42, apartado 2 “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 las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”, (p. 14). Estas leyes posibilitan un entorno laboral sano, donde se respetan los derechos de las personas con capacidades diferentes.

Ya que según, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021), determina que existe en la provincia de Santa Elena 10.922 personas con discapacidad, de los cuales 1.300 se encuentran laboralmente activas, por lo tanto el número de personas con discapacidad es significativo, lo que implica que las instituciones desarrollen áreas laborales de acuerdo a la adaptación de las personas discapacitadas.

Por lo tanto, el Consejo Superior Universitario citado (2022, p. 2), art. 3. “La UPSE en todas sus instalaciones, deberá contar con las facilidades físicas, arquitectónicas y administrativas necesarias para la libre movilidad”.

Por consiguiente, el Estatuto de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, (2020), art, 13 de las garantías para el ejercicio de la igualdad de derechos de género y a las personas con discapacidad. “La Universidad garantizará, en sus instalaciones, las condiciones óptimas para que las personas con discapacidad gocen de sus derechos”.

### 3. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Tipo de investigación.

En la presente investigación, se utilizó como técnica, la observación participante y en calidad de instrumento, la entrevista semiestructurada, encuestas estructuradas con preguntas dicotómicas en escala de Likert, por lo tanto, el estudio a realizar tiene un enfoque cualitativo, que se basa en las variables y dimensiones de estudio, con un alcance tipo descriptivo.

#### 3.2. Operacionalización de las variables

Variable(s)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica de levantamiento de información
Ergonomía	<i>“La Ergonomía es una disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y los otros elementos”</i>	Salud ocupacional	-Incidencia de riesgos y enfermedades laborales	1. ¿Ha padecido de enfermedades musculoesqueléticas, en su área laboral? 2. Indique ¿Cuántas veces ha	Encuesta: Formulac

	<i>de un sistema”, según Cañas Delgado, (2011, p. 15).</i>			<p>padecido de enfermedades musculoesqueléticas, en su trabajo?</p> <p>3. ¿Es aceptable que, los trabajadores costeen por sus medios, la adquisición de herramientas de trabajo para evitar riesgos laborales?</p>	<p>ión de preguntas estructuradas.</p> <p>Entrevistas</p> <p>Ficha de observación participante</p>
		Satisfacción laboral	- Prevención y seguridad laboral	<p>4. ¿Considera que, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, está gestionando medidas necesarias para evitar riesgos laborales en personas con discapacidad?</p> <p>5. ¿Las herramientas e instrumentos de trabajos, son adecuados a su discapacidad?</p> <p>6. ¿Considera que, la ergonomía es fundamental para prevenir riesgos laborales?</p>	
Inclusión laboral	<i>“La inclusión laboral permite brindar mejores oportunidades,</i>	Antecedentes personales	-Componente poblacional	Género Edad-rangos Lugar ocupacional	

<p><i>entre ellas acceso a trabajo y remuneraciones justas, para una mejor calidad de vida y disminuir índices de pobreza y desempleo social”, Gray et, al. citado por Millán Aguilar et, al. (2018, p. 3).</i></p>			<p>Años de trabajo Tipo de discapacidad</p>	
	<p>Inserción laboral de las personas con discapacidad</p>	<p>-Igualdad de oportunidades</p>	<p>7. ¿Considera que, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, promueve, a través de proyectos o programas la inclusión laboral en personas con discapacidad? 8. ¿Considera que, los beneficios de la ergonomía son importantes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?</p>	
	<p>Participación laboral de las personas con discapacidad</p>	<p>-Empleabilidad de personas con discapacidad</p>	<p>9. ¿Considera que, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ofrece suficientes plazas laborales, para las personas con discapacidad?</p>	
	<p>Desarrollo profesional</p>	<p>-Ámbito laboral</p>	<p>10. ¿Según su criterio, el entorno laboral de su área de trabajo se encuentra en conformidad con su discapacidad? 11. ¿Considera que, la infraestructura</p>	

				de la Universidad Estatal Península de Santa Elena son adecuados para las personas con discapacidad?	
--	--	--	--	--	--

### **3.3.Población, muestra y periodo de estudio.**

La población está compuesta por 15 personas con discapacidad que trabajan en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, registradas a través de la emisión de patentes, documento otorgado por parte de talento humano de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, período 2021. No tiene muestra ya que se va a trabajar con la totalidad de empleados con discapacidad, motivo por el cual se pretende aplicar un censo.

De tal manera que se va a realizar la encuesta estructurada, con preguntas dicotómicas en escala de Likert, diseñada a 15 personas con discapacidad que trabajan en áreas administrativas, docencia y de servicios de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

### **3.4.Técnicas e instrumentos de levantamiento de información.**

Al ser una investigación tipo cualitativa, se usó la revisión bibliográfica, en conceptualizaciones claves como la ergonomía, inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través de artículos científicos, tesis, libros de redalyc, dialnet y universidades locales, extranjeras, además se utilizó la técnica de observación participante y la aplicación de entrevista semiestructurada, encuestas estructuradas, con preguntas dicotómicas en escala de Likert.

#### 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

##### 4.1.Censo

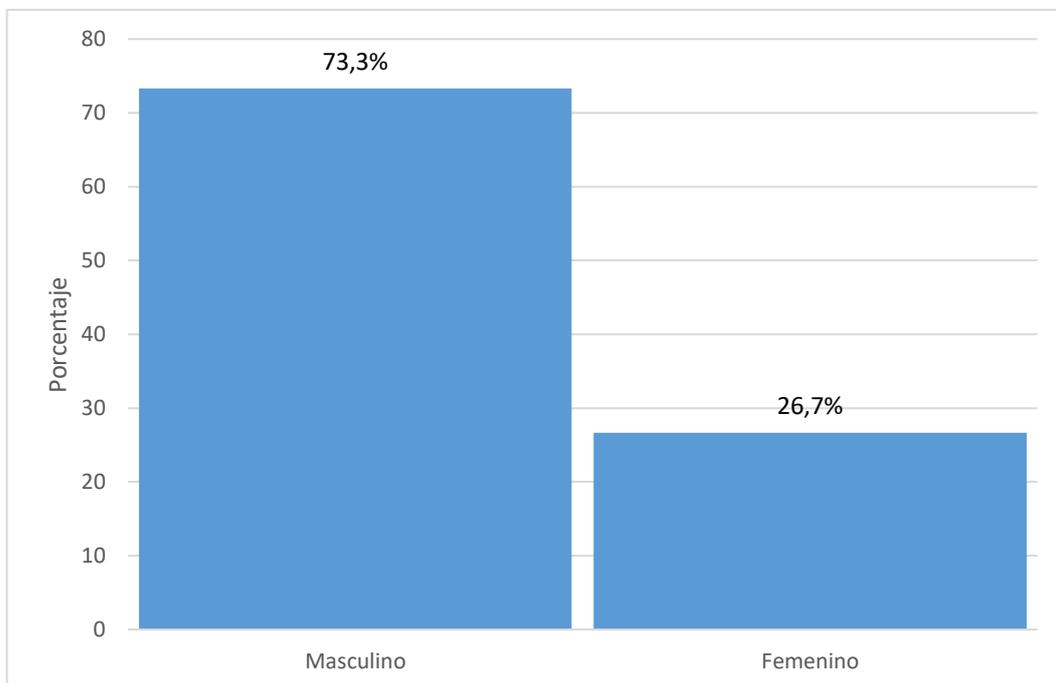
**Tabla 1**

*Género*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	73.3
Femenino	4	26.7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 1**

*Histograma de Género del encuestado*



Según los datos de la tabla 1, indica que del total de los encuestados, el 73.3% de personas con discapacidad pertenecen al género masculino, mientras que el 26.7% de personas pertenecen al género femenino, siendo así que los porcentajes reflejan que 4 son mujeres y 11 son hombres.

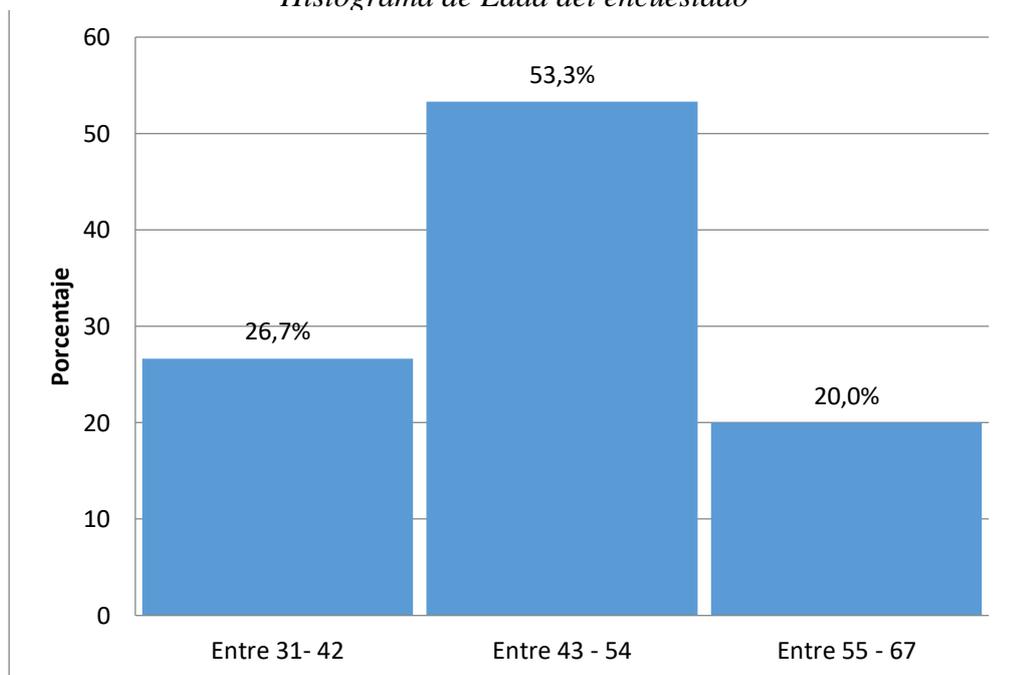
**Tabla 2**

*Edad de los Encuestados*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre 31- 42	4	26.7
Entre 43 – 54	8	53.3
Entre 55 – 67	3	20.0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 2**

*Histograma de Edad del encuestado*



De acuerdo a los datos de la tabla 2, indica que el porcentaje de la edad de los encuestados entre 31- 42 años es del 26.7%, mientras que el 53.3% equivale a las personas que tienen entre 43-54 años y el restante, 20.0% representa a la edad de entre 55 – 67 años.

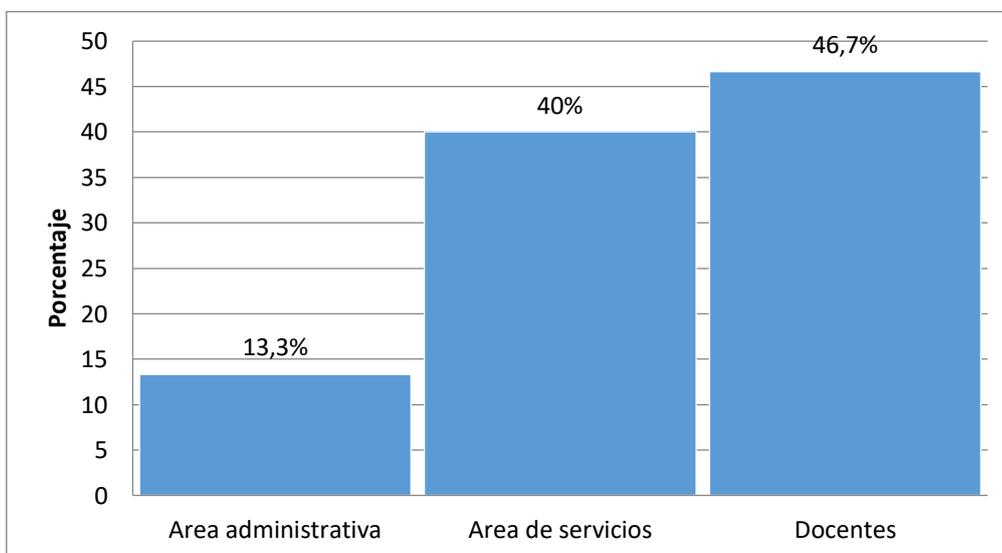
**Tabla 3**

*Lugar ocupacional de los Encuestados*

Lugar Ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Area administrativa	2	13.3
Area de servicios	6	40.0
Docentes	7	46.7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 3**

*Histograma de Lugar ocupacional*



Se preguntó a los encuestados, cuál es su lugar ocupacional en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, donde la mayor parte respondieron que trabajan en la docencia con un total de 7 personas equivalentes al 46.7%, además el 40% (6) de los trabajadores se encuentran en el área de servicios mientras que 2 personas con discapacidad mencionaron que trabajan en las áreas administrativas, que equivale al 13.3%.

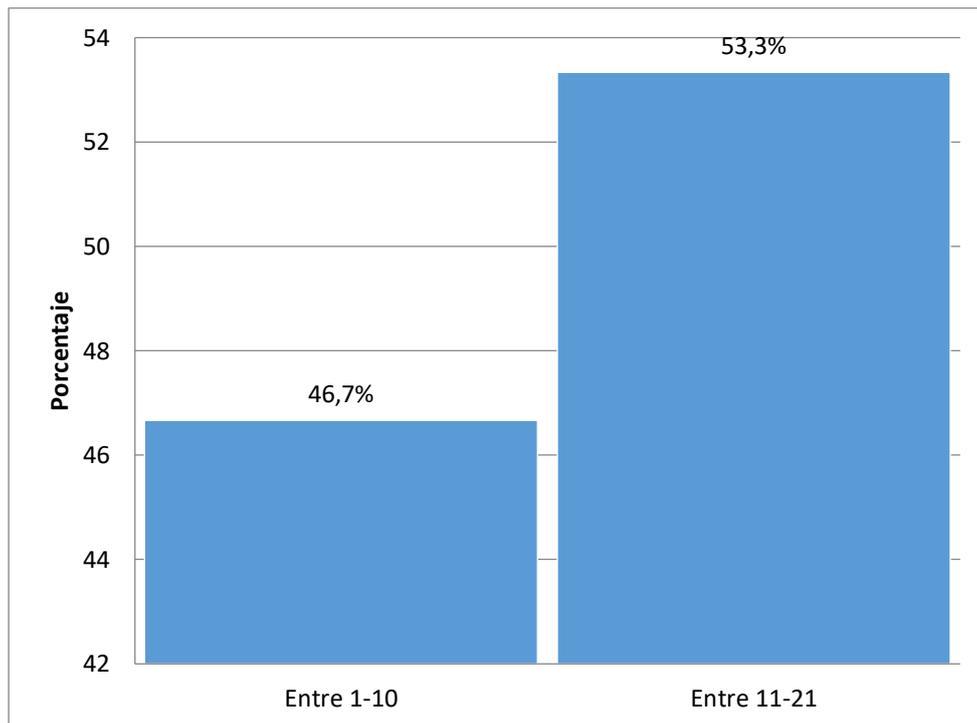
**Tabla 4**

*Años de trabajo de los encuestados*

Años de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Entre 1-10	7	46.7
Entre 11-21	8	53.3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 4**

*Histograma de Años de trabajo*



De acuerdo a la tabla 4, el 46.7% de personas con discapacidad tienen entre 1 a 10 años de trabajo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, mientras que el 53.3% de personas con discapacidad tienen entre 11-21 años en el trabajo.

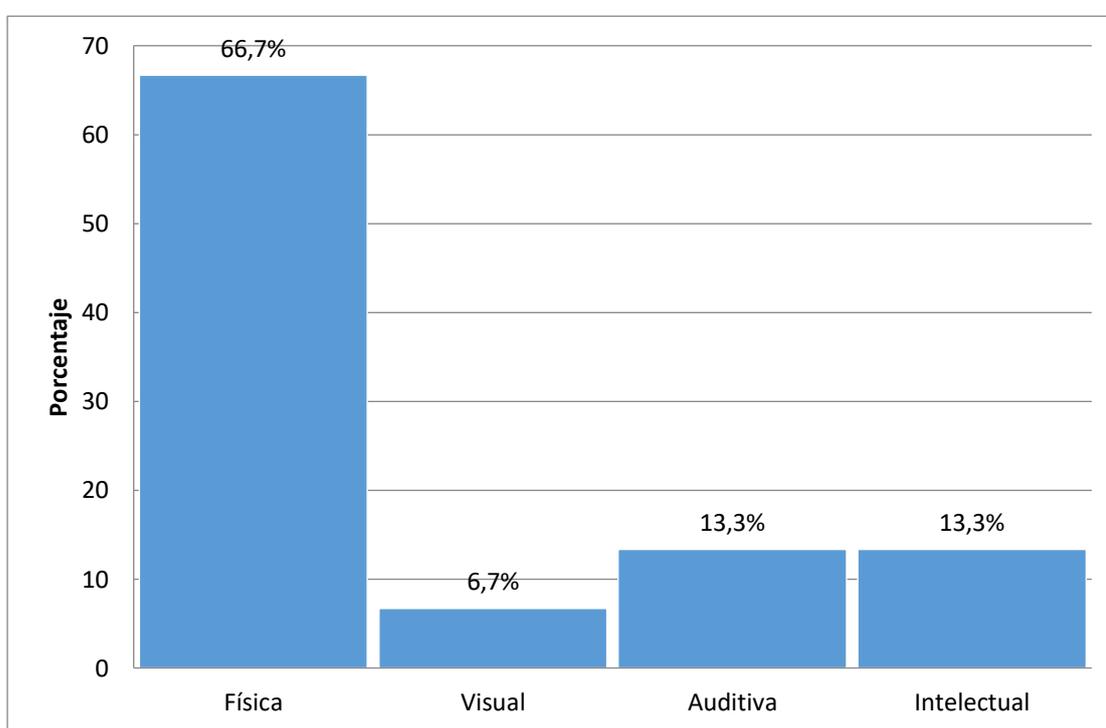
**Tabla 5**

*Tipo de discapacidad de los encuestados*

Tipo de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Física	10	66.7
Visual	1	6.7
Auditiva	2	13.3
Intelectual	2	13.3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 5**

*Histograma de Tipo de discapacidad*



Según los datos obtenidos en la tabla 5, en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2 personas tienen discapacidad intelectual, representado a su vez por el 13.3%, del mismo modo 2 personas tienen discapacidad auditiva, con un porcentaje del 13.3%, mientras que 1 persona tiene discapacidad visual del 6.7%, mientras que 10 personas tienen discapacidad física, equivalente al 66.7%.

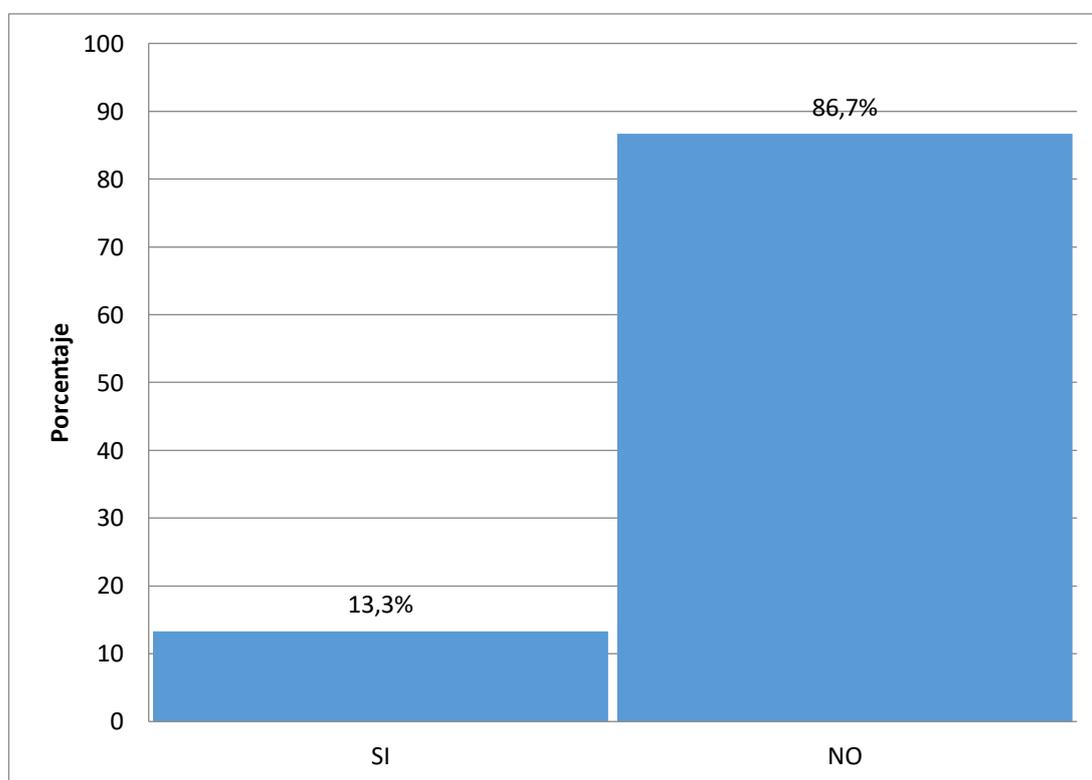
**Tabla 6**

*Incidencia de enfermedades musculoesqueléticas*

<b>¿Ha padecido de enfermedades musculoesqueléticas, en su área laboral?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	2	13.3
NO	13	86.7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 6**

*Histograma de ¿Ha padecido de enfermedades musculoesqueléticas, en su área laboral?*



.De los datos recopilados se determinó que en la tabla 6, el 13.3% de encuestados manifiestan que si han padecido de enfermedades muculoesqueléticas en su área de trabajo, mientras que el 86.7%, indican que no han padecido de enfremedades muculoesqueléticas.

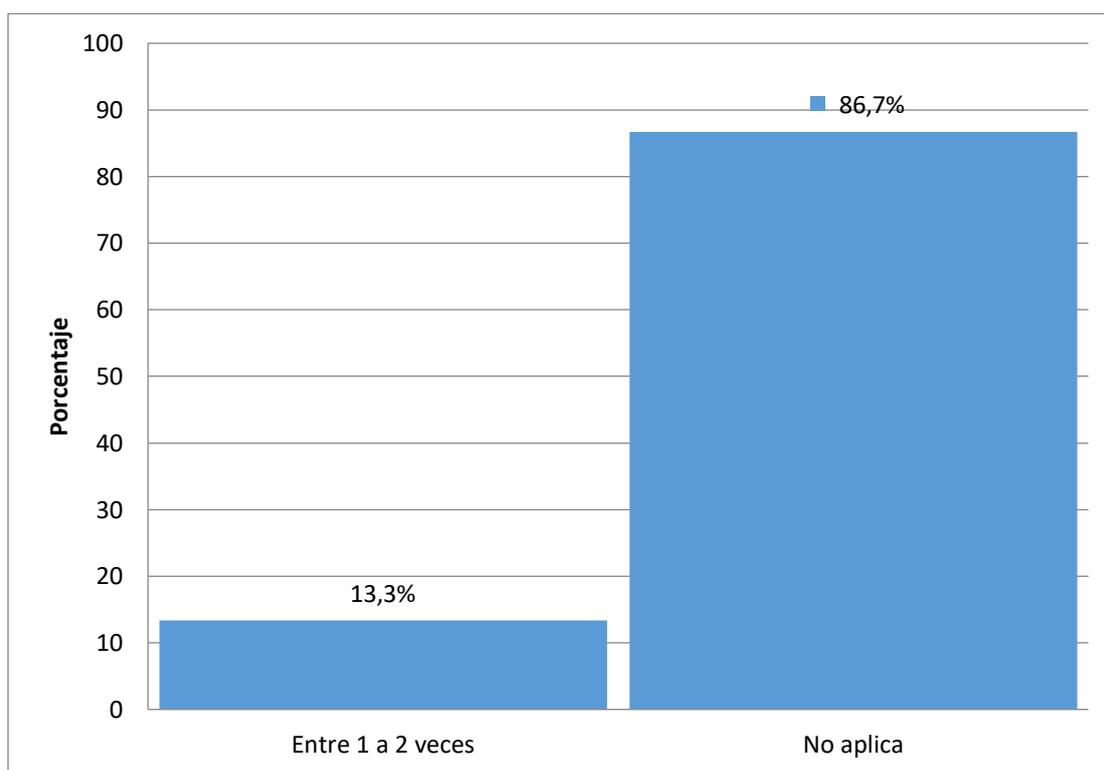
**Tabla 7**

*Enfermedades musculoesqueléticas*

<b>¿Cuántas veces ha padecido de enfermedades musculoesqueléticas, en su trabajo?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Entre 1 a 2 veces	2	13.3
No aplica	13	86.7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 7**

*Histograma de ¿Cuántas veces ha padecido de enfermedades musculoesqueléticas,*



Según los datos obtenidos de la tabla 7, muestran que el 13.3% de personas han padecido de enfermedades musculoesqueléticas entre 1 a 2 veces en su área de trabajo, mientras que el 86.7%, indica que no han sufrido de ninguna enfermedad musculoesquelética en sus labores diarias.

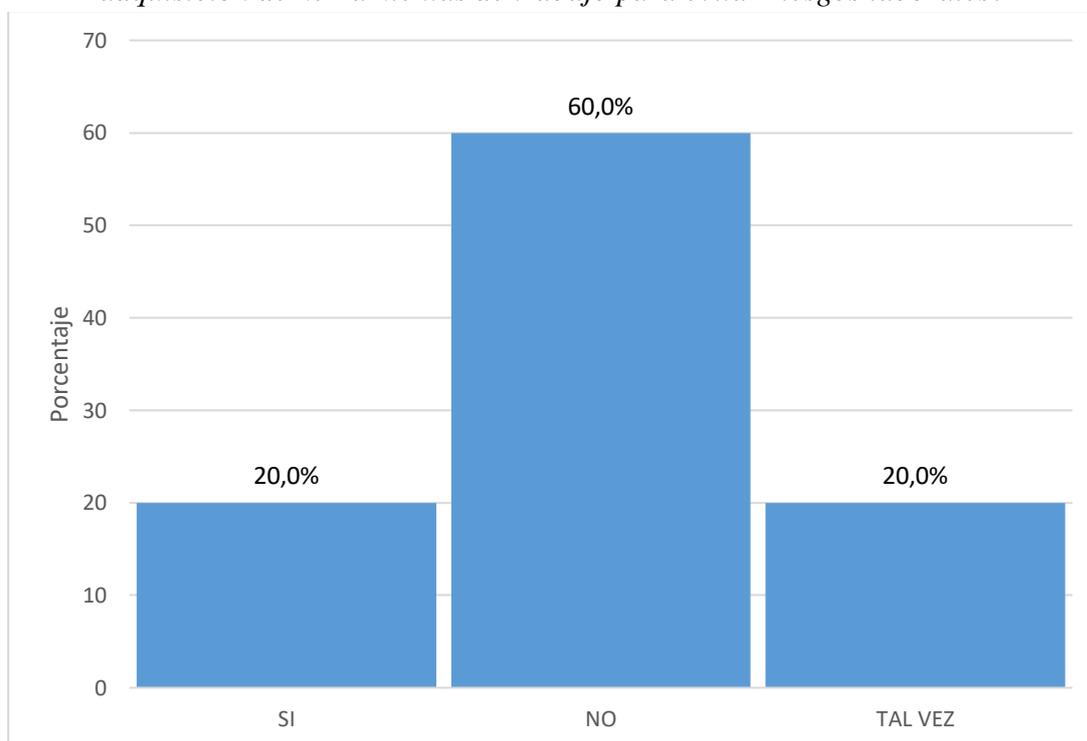
**Tabla 8**

*Adquisición de herramientas de trabajo*

<b>¿Es aceptable que, los trabajadores costeen por sus medios, la adquisición de herramientas de trabajo para evitar riesgos laborales?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	3	20.0
NO	9	60.0
TAL VEZ	3	20.0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 8**

*Histograma de ¿Es aceptable que, los trabajadores costeen por sus medios, la adquisición de herramientas de trabajo para evitar riesgos laborales?*



De acuerdo a los datos recopilados de la tabla 8, muestra que del total de encuestados el 20.0% indica que si esta conforme con adquirir herramientas de trabajo por medio de sus ingresos, mientras que el 60.0% manifiesta no estar en deacuerdo.

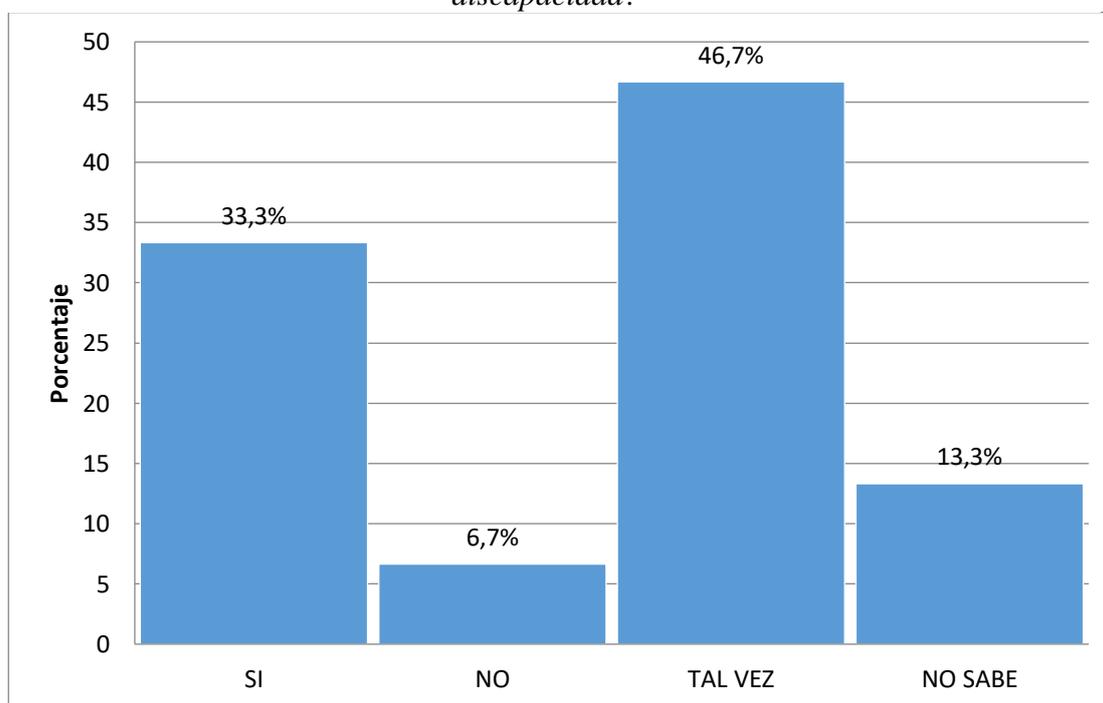
**Tabla 9**

*Acciones afirmativas para evitar riesgos laborales*

<b>¿Considera qué, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ¿está gestionando acciones afirmativas para evitar riesgos laborales en personas con discapacidad?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	5	33.3
NO	1	6.7
TAL VEZ	7	46.7
NO SABE	2	13.3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 9**

*Histograma de Considera qué, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ¿está gestionando acciones afirmativas para evitar riesgos laborales en personas con discapacidad?*



Según los datos recopilados en la tabla 9, indica que el 33.3% de los encuestados consideran que si estan gestionando acciones afirmativas en la institución para evitar riesgos laborales en personas con discapacidad, mientras que el 46.7%, respondió que talvez, debido a que no se visualizan acciones afirmativas, en beneficio a las personas con discapacidad. Finalmente el 13.3%, respondió que no saben si se estan gestionando acciones afirmativas.

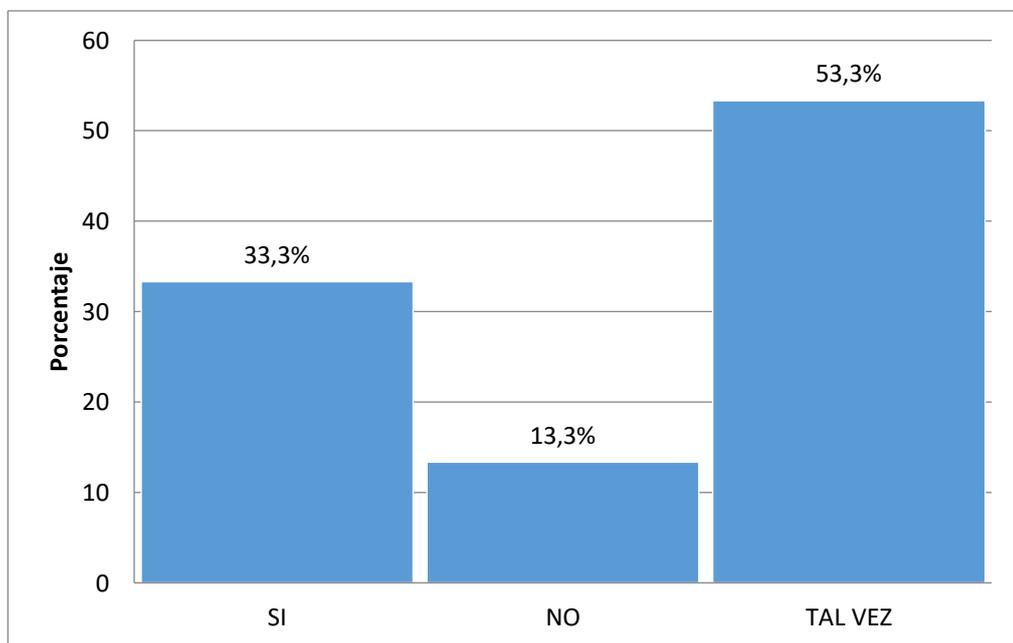
**Tabla 10**

*Herramientas e instrumentos de trabajo de acuerdo a la discapacidad*

<b>¿Las herramientas e instrumentos de trabajos son adecuados a su discapacidad?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	5	33.3
NO	2	13.3
TAL VEZ	8	53.3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 10**

*Histograma de ¿Las herramientas e instrumentos de trabajos son adecuados a su discapacidad?*



Se preguntó a los encuestados si las herramientas e instrumentos de trabajo son adecuados a su discapacidad, y del total de encuestados el 33.3%, especifican que si son adecuadas a su discapacidad, mientras que el 53.3%, indican que talvez las herramientas e insturmentos de trabajo son adecuados.

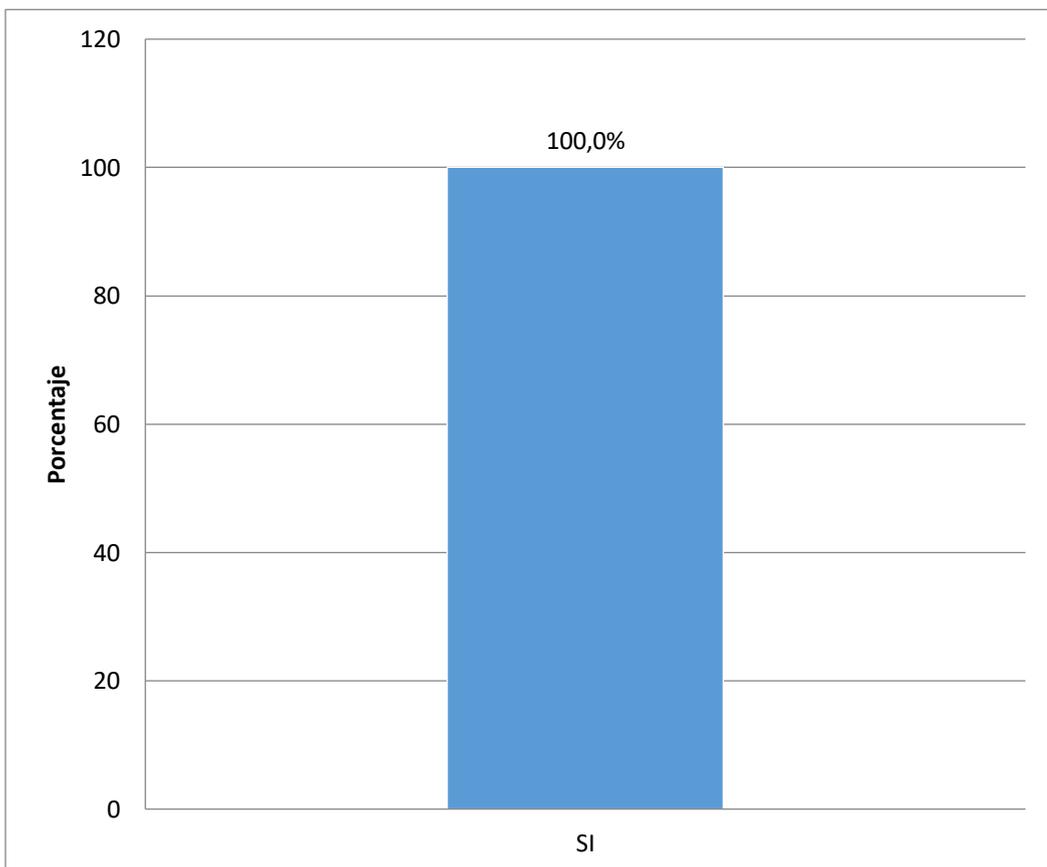
**Tabla 11**

*Ergonomía y prevención de riesgos laborales*

<b>¿Considera qué, la ergonomía es fundamental para prevenir riesgos laborales?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	15	100.0

**Figura 11**

*Histograma de ¿Considera qué, la ergonomía es fundamental para prevenir riesgos laborales?*



En la tabla 11, del total de los encuestados, todos contestaron que si consideran a la ergonomía como una ciencia que ayuda a prevenir riesgos laborales, equivalente al 100%, (15) personas.

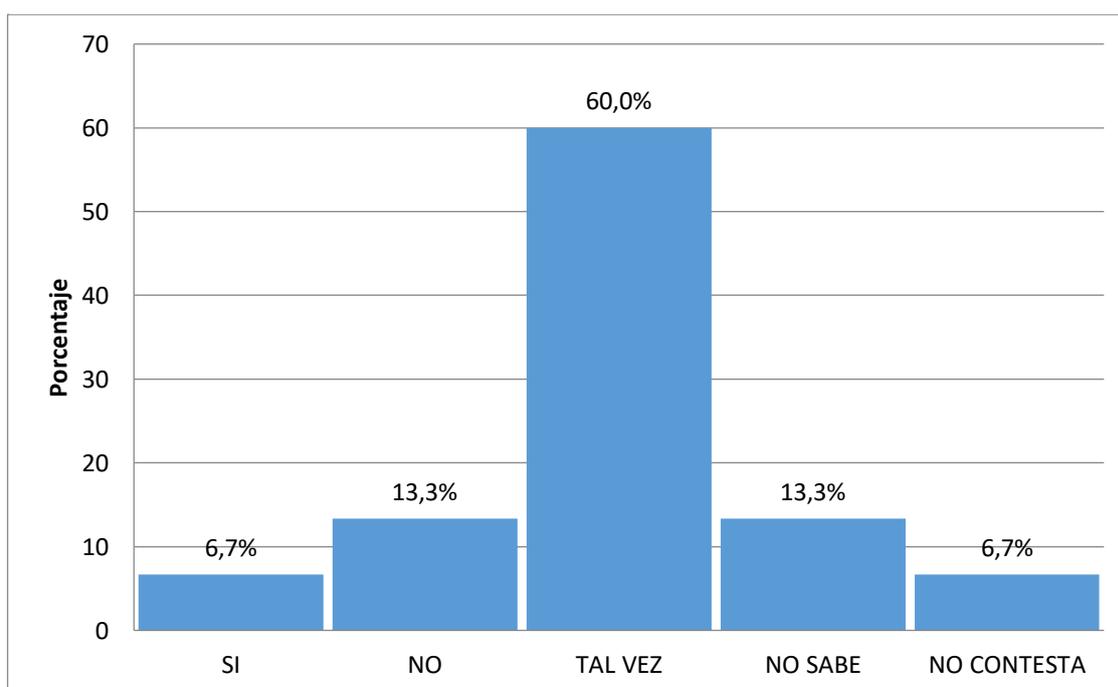
**Tabla 12**

*Programas y proyectos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*

<b>¿Considera qué, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, promueve, ¿a través de proyectos o programas la inclusión laboral en personas con discapacidad?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	1	6.7
NO	2	13.3
TAL VEZ	9	60.0
NO SABE	2	13.3
NO CONTESTA	1	6.7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 12**

*Histograma de Considera qué, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ¿promueve, a través de proyectos o programas la inclusión laboral en personas con discapacidad?*



De acuerdo a los datos de la tabla 12, del total de los encuestados el 60.0 %, consideran que tal vez, debido a que se no se evidencian o se desconoce si en la institución se desarrollan proyectos o programas para las personas con discapacidad.

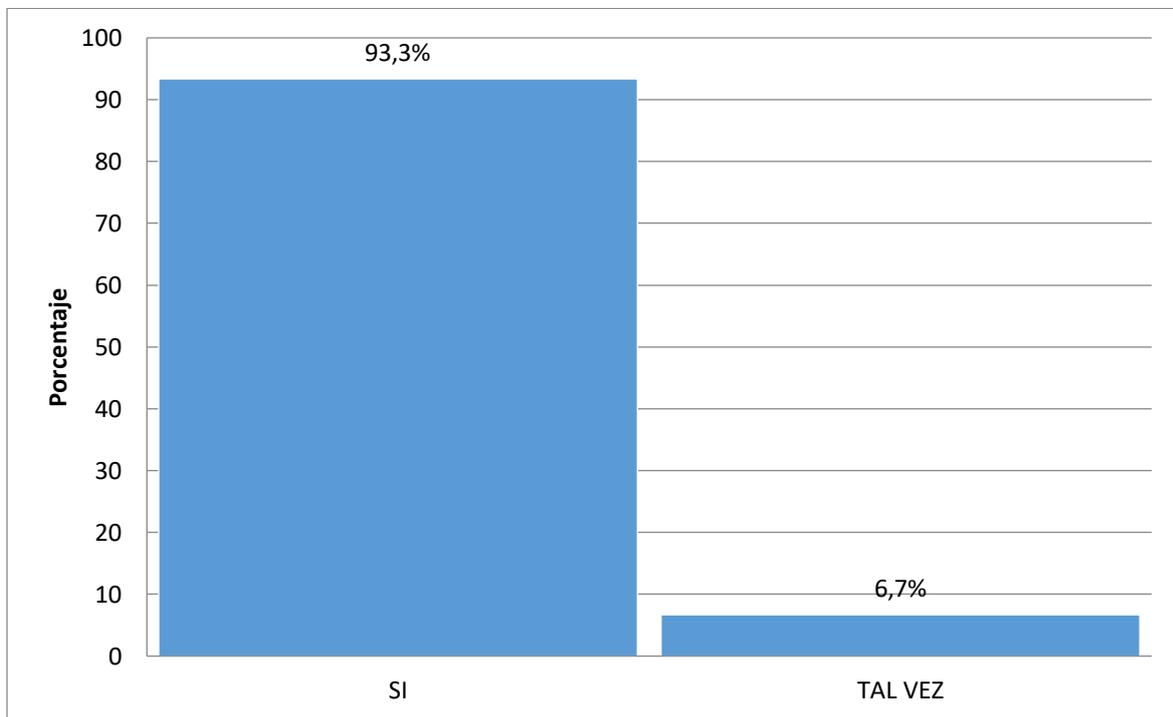
**Tabla 13**

*Beneficios de la Ergonomía*

<b>¿Considera qué, los beneficios de la ergonomía son importantes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	14	93.3
TAL VEZ	1	6.7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 13**

*Histograma de ¿Considera qué, los beneficios de la ergonomía son importantes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?*



Los datos recopilados en la tabla 13 indican que el 93.3% de los encuestados respondieron que los beneficios de la ergonomía son importantes, ya que permiten la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, mientras que el restante indica que tal vez la ergonomía aporte con beneficios para las personas con discapacidad, representado por el 6.7%.

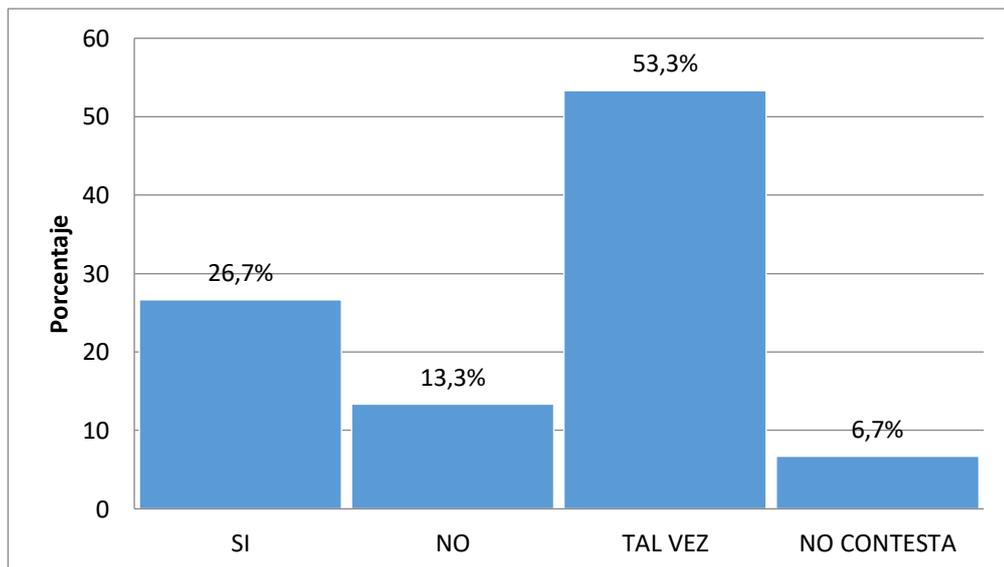
**Tabla 14**

*Oferta laboral para las personas con discapacidad*

<b>¿Considera qué, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ofrece suficientes plazas laborales, ¿para las personas con discapacidad?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	4	26.7
NO	2	13.3
TAL VEZ	8	53.3
NO CONTESTA	1	6.7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 14**

*Histograma de ¿Considera qué, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ofrece suficientes plazas laborales, ¿para las personas con discapacidad?*



Según los datos de la tabla 14, el 26.7% de los encuestados indican que si existen plazas laborales para las personas con discapacidad, mientras que el 13.3% de encuestados respondieron que no hay oferta laboral en la institución, sin embargo la mayoría de los encuestados manifiestan que tal vez exista suficientes plazas laborales con un porcentaje del 53.3% finalmente el 6.7%, prefiere no contestar.

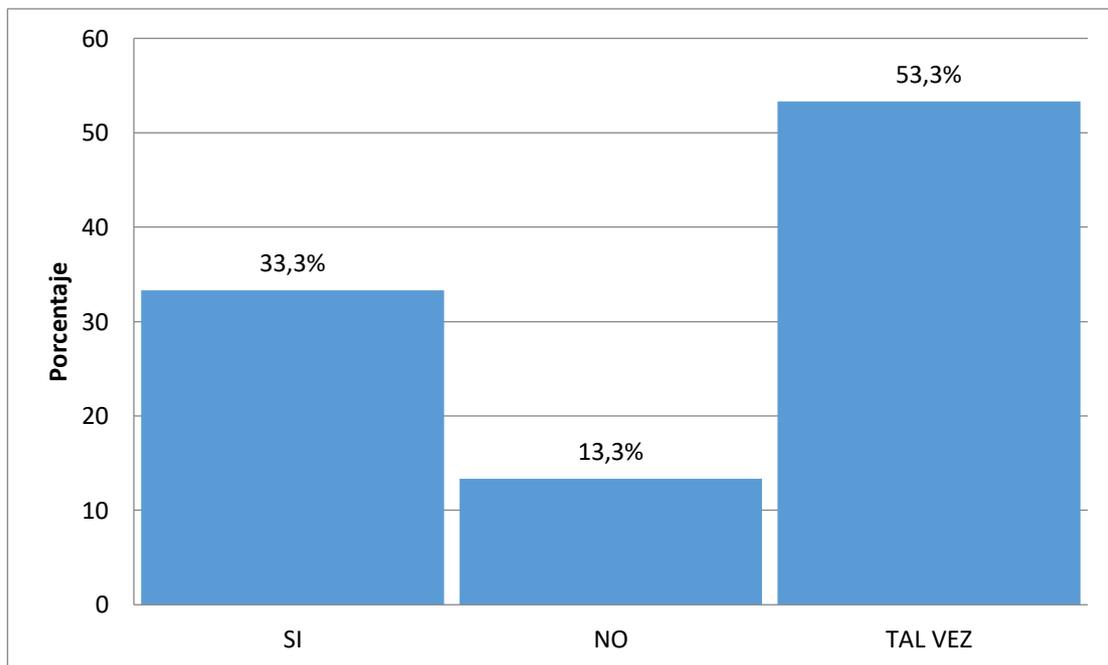
**Tabla 15**

Infraestructura del área de trabajo

<b>¿La infraestructura de su área de trabajo se encuentra en conformidad con su discapacidad?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	5	33.3
NO	2	13.3
TAL VEZ	8	53.3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

**Figura 15**

*Histograma de ¿La infraestructura de su área de trabajo se encuentra en conformidad con su discapacidad?*



Se preguntó a los encuestados si la infraestructura de su área de trabajo se encuentra en conformidad con su discapacidad, de los cuales el 53,3%, indican que tal vez, mientras que el 13,3% indica que no se encuentra en conformidad con su discapacidad, y el 33,3% respondieron que su área laboral si se encuentra en conformidad con su discapacidad.

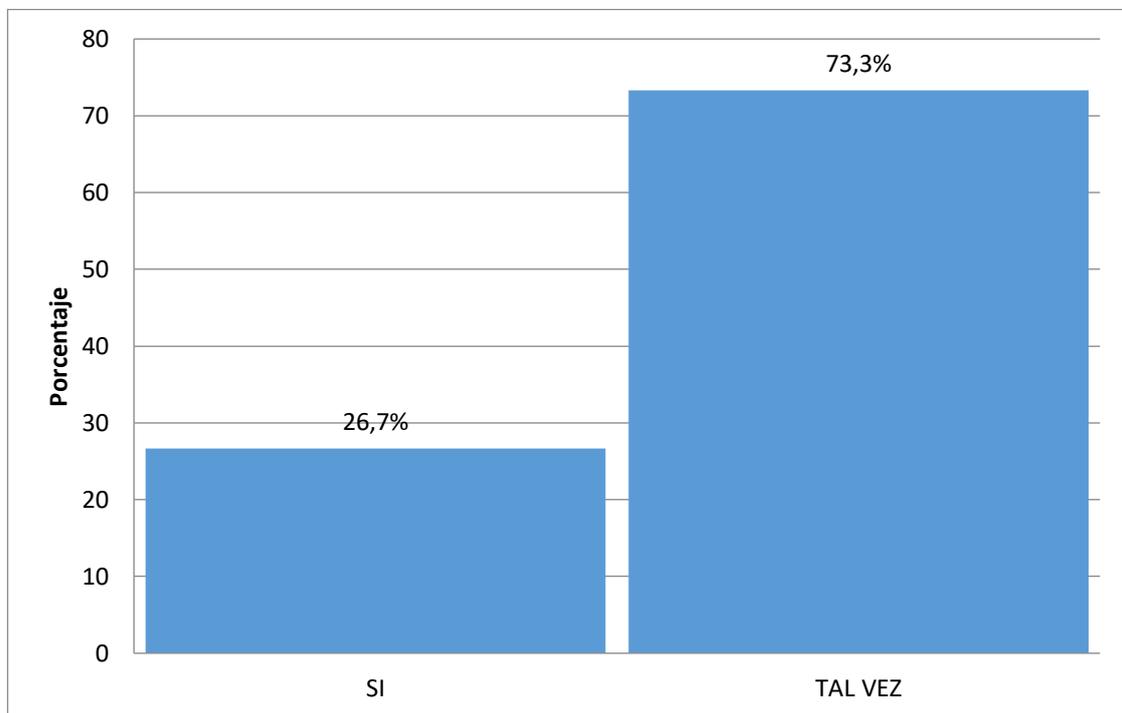
**Tabla 16**

*Infraestructura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena*

<b>¿Considera qué, la infraestructura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena es adecuados para las personas con discapacidad?</b>	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	26.7
TAL VEZ	11	73.3
Total	15	100.0

**Figura 16**

*Histograma de ¿Considera qué, la infraestructura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena es adecuados para las personas con discapacidad?*



Como podemos ver en los datos de la tabla 16, del total de los encuestados el 73.3% indica que tal vez la Universidad Estatal Península de Santa Elena, tiene su infraestructura adecuada para las personas con discapacidad, mientras que el 26.7%, indica que la infraestructura de la Universidad si es adecuada para las personas con discapacidad.

## 4.2.Fichas de observación participante

### Cuadro 1

*Ficha de observación de los espacios laborales de la Universidad*

<b>FICHA DE OBSERVACIÓN No._1_</b>			
<b>Observación realizada a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022</b>			
<b>Nombre del observador:</b> Yinner Rodríguez Jaime		<b>Nombre del docente titular:</b> Abg. Sandra Andino.	
<b>Fecha de inicio:</b> 18 de Julio del 2022	<b>Hora de inicio:</b> 9:00 am	<b>Hora de cierre:</b> 10:30 am	<b>Lugar:</b> Cantón la Libertad, Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<b>Objetivo de la observación:</b>			
-Visualizar los espacios laborales de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para interpretar si son o no adecuados a la discapacidad de los trabajadores de servicios, administrativos, docentes.			
<b>Preguntas que orientan la observación</b>	- ¿La infraestructura del área de trabajo de los docentes con discapacidad es adecuada para su desempeño laboral? -¿Las herramientas e instrumentos de trabajo que brinda la Universidad para sus trabajadores con discapacidad es adecuada para su desempeño laboral? -¿Los trabajadores con discapacidad se sienten satisfechos con la infraestructura de su área de trabajo?		
<b>Contexto de la observación</b>	En este recorrido por las instalaciones donde trabajan las personas con discapacidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, se logró interpretar que los lugares laborales del personal de servicios es deficiente por el motivo que la infraestructura de trabajo no se adapta a las discapacidades físicas, ya que la cantidad de empleados en condición vulnerable es mínima, en comparación con el total de empleados, lo que implica que las personas con discapacidad física se adapten al trabajo, cuando debería ser lo contrario.		

	<p>Posteriormente para, el personal con discapacidad intelectual es más fácil desempeñarse en sus lugares ocupacionales. Además se identificó que no cuentan con las herramientas necesarias para desempeñarse de manera eficaz sin problema alguno.</p> <p>Cabe mencionar que también se determinó que el personal de administración y docencia con discapacidad, indican cierta inconformidad con su lugar de trabajo, debido a la complejidad que se les presenta para realizar sus actividades diarias, ya que la infraestructura, herramientas e instrumentos de trabajo no suelen ser adecuados a su discapacidad física.</p>
<b>Momento inicial</b>	<p>Para empezar, visitamos los lugares donde trabajan las personas con discapacidad, que colaboran con la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en el área de servicios, entre ellas se encuentran jardineros y personal de mantenimiento, que relatan sus experiencias como trabajadores con discapacidad en la Universidad, con respecto al espacio donde laboran día a día.</p> <p>Posteriormente, acudimos a los lugares donde trabajan el personal administrativo y docencia, que especificaron mediante sus relatos que a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, le falta mucho por realizar para que la infraestructura de los espacios laborales de las personas con discapacidad se encuentre totalmente adaptada a las personas en condición vulnerable.</p>
<b>Relato de lo sucedido</b>	<p>Al comienzo de la recopilación de información, fue necesario indagar la perspectiva que los trabajadores con discapacidad tienen sobre la institución, con respecto a la infraestructura, herramientas e instrumentos laborales, razón por la cual especificaron lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Las herramientas e instrumentos de trabajo son medianamente adecuados a su discapacidad, debido a que, para las personas con discapacidad física, sería mejor el trabajo sin exceso de fuerza, con respecto a subir, bajar escaleras o estar mucho tiempo parado.</li> <li>-La infraestructura del lugar ocupacional es medianamente adecuada sobre todo para las personas con discapacidad física.</li> <li>-Para las personas con discapacidad intelectual, auditiva, es más fácil manejar las herramientas de trabajo, además consideran que los espacios</li> </ul>

	<p>laborales son adecuados, ya que no se han enfrentado a ninguna dificultad. Posteriormente se observó el área laboral del personal de servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Con respecto al equipamiento laboral, como sillas, mesas, herramientas, utensilios de limpieza, se identificó que son medianamente adecuados para las personas con discapacidad física monoplejía, ya que por lo general la inmovilidad de una de sus extremidades inferiores, provocan malestar al momento de trabajar con escaleras o de descansar, además ocasionan dolores lumbares.</li> <li>-Con respecto al equipamiento laboral, como sillas, mesas, herramientas, utensilios de limpieza, para las personas con discapacidad intelectual, son adecuadas ya no se han evidenciado dificultades en su desempeño laboral.</li> </ul> <p>A continuación, se observó el área laboral del personal administrativo y docencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Las sillas son una limitante para las personas con discapacidad física monoplejía en extremidades inferiores ya que, se visualizan problemáticas al momento de sentarse con respecto a la postura, y largas horas de trabajo en la misma posición, lo cual provoca dolores en la columna, pierna, estómago.</li> <li>-Los medios tecnológicos, como las computadoras, para las personas con discapacidad física monoplejía en extremidades superiores, es de difícil acceso, ya que la inmovilidad de las manos, dificulta el uso de los teclados y mouse.</li> <li>-Las puertas, ventanas para las personas con discapacidad física monoplejía en extremidades superiores, es difícil acceso debido al peso y a la necesidad de manillas para poder abrir y cerrar.</li> <li>- Las computadoras no se encuentran al nivel de los hombros.</li> <li>-Las sillas no son ergonómicas.-</li> </ul>
<b>Relato final</b>	<p>Por conclusión se evidenció que la Universidad Estatal Península de Santa Elena, no cuenta con las herramientas e instrumentos de trabajo adecuados para las personas con discapacidad física, no obstante, con las personas con discapacidad intelectual, auditiva existe mayor aceptación en los espacios laborales de las áreas de servicios.</p> <p>Por consiguiente, en áreas administrativas y de docencia, los espacios laborales son medianamente adaptados, debido a que las personas con</p>

discapacidad física tienen limitantes con respecto a los medios tecnológicos y equipamiento de la infraestructura.
--

## Cuadro 2

*Ficha de observación sobre la Inclusión laboral en la Universidad Estatal Península de Santa Elena*

<b>FICHA DE OBSERVACIÓN No. 2</b>			
<b>Observación realizada a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022</b>			
<b>Nombre del observador:</b> Yinner Rodríguez Jaime		<b>Nombre del docente titular:</b> Abg. Sandra Andino.	
<b>Fecha de inicio:</b> 25 de Julio del 2022	<b>Hora de inicio:</b> 11:30 am	<b>Hora de cierre:</b> 1:00 pm	<b>Lugar:</b> Cantón la Libertad, Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<b>Objetivo de la observación:</b> -Identificar si existe inclusión laboral para las personas con discapacidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.			
<b>Preguntas que orientan la observación</b>	<p>¿Existe inclusión laboral de las personas con discapacidad física, en la institución?</p> <p>¿Existen espacios inclusivos para las personas con discapacidad en la institución?</p>		
<b>Contexto de la observación</b>	La Universidad Estatal Península de Santa Elena, es una institución que cuenta con personal trabajador con discapacidad, por ese motivo es indispensable, identificar si existe o no inclusión, por ello, a partir de comentarios y expresiones de los trabajadores discapacitados, se logró		

	conceptualizar las diferentes perspectivas de los trabajadores con respecto a temas inclusivos en las diferentes áreas laborales.
<b>Momento inicial</b>	Primero se dio comienzo con el censo al personal con discapacidad de servicios y posteriormente, se relató las experiencias vividas por cada uno de los usuarios, además se observó que en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, existen señaléticas inclusivas para las personas con discapacidad. También se recabó información a partir de los relatos de las personas que laboran en partes administrativas y docencia.
<b>Relato de lo sucedido</b>	<p>Se inició con el censo al personal con discapacidad en áreas de servicios, administrativos y docencia, donde se manifestó lo siguientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La Universidad Estatal de Santa Elena, tiene deficiencias con respecto a los procesos inclusivos.</li> <li>-No han existido en sus tiempos de labores, capacitaciones solo para personas con discapacidad.</li> <li>-No se conoce si existen programas o proyectos para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</li> <li>-Existen capacitaciones en materia de salud ocupacional, pero de forma general, no específicamente para las personas vulnerables.</li> <li>-Han existido procesos discriminatorios por parte de autoridades.</li> </ul> <p>Perspectiva del estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Con respecto a la Universidad Estatal de Santa Elena, existen señaléticas inclusivas para las personas con discapacidad.</li> <li>-Falta adecuar la infraestructura de la institución para hablar de un proceso correcto de inclusión laboral.</li> </ul>
<b>Relato final</b>	Como fin se identificó que la Universidad Estatal de Santa Elena, cuenta con espacios inclusivos, pero se cumplen medianamente debido a que los trabajadores con discapacidad física, intelectual, visual, auditiva indican sentirse inconformes, ya que no visualizan desarrollo de actividades inclusivas universitarias que involucren al personal con discapacidad, además existen en los espacios laborales factores discriminatorios.

### Cuadro 3

*Ficha de observación de la infraestructura Universitaria para las personas con discapacidad*

<b>FICHA DE OBSERVACIÓN No._3_</b>			
<b>Observación realizada a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022</b>			
<b>Nombre del observador:</b> Yinner Rodríguez Jaime		<b>Nombre del docente titular:</b> Abg. Sandra Andino.	
<b>Fecha de inicio:</b> 20 de Julio del 2022	<b>Hora de inicio:</b> 12:00 am	<b>Hora de cierre:</b> 1:30 pm	<b>Lugar:</b> Cantón la Libertad, Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<b>Objetivo de la observación:</b>			
-Visualizar si la infraestructura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, es adecuada para las personas con discapacidad.			
<b>Preguntas que orientan la observación</b>	¿La Universidad Estatal Península de Santa Elena, tiene la infraestructura adecuada para las personas con discapacidad?		
<b>Contexto de la observación</b>	<p>La Universidad Estatal Península de Santa Elena, cuenta con una amplitud de territorio, en el cual se desarrollan diferentes actividades, razón por la cual, del total de trabajadores de la institución, existen personas con discapacidad que desempeñan sus labores diarias, sin embargo, es necesario interpretar que las condiciones universitarias son adecuadas o no para que las personas en condición vulnerable se sientan satisfechos o viceversa.</p> <p>Debido a esta interrogante se identificó que a pesar de las rampas, baños y otros aspectos de la institución, aún falta por gestionar y adecuar la infraestructura de los espacios laborales</p>		
<b>Momento inicial</b>	Como inicio, recorrimos la institución sobre todo los espacios más accesibles como los baños públicos para estudiantes, y personal de servicios, además		

	<p>acudimos a Bienestar Estudiantil para visualizar si existen baños inclusivos, la Unidad de Asociación de profesores y otros espacios.</p> <p>Posteriormente se visualizó las rampas universitarias, espacios inclusivos, con la finalidad de recopilar información indispensable para la investigación planteada.</p>
<b>Relato de lo sucedido</b>	<p>Como primer punto se visitó los baños, donde se identificó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Los baños son medianamente adecuados para las personas con discapacidad física, visual ya que de 7 cuartos para servicios, solo existe un baño inclusivo.</li> <li>-Con referencia a las personas con discapacidad intelectual, no se visualizan problemáticas infraestructurales en la institución, ya que, según el personal discapacitado, manifiesta sentirse conforme con los espacios e infraestructura laboral, a pesar de que en ocasiones presentan problemáticas para ubicar ciertos sectores universitarios, sin embargo, indican que esta situación no representa ningún tipo de problemáticas o dificultad para desarrollar sus actividades cotidianas.</li> <li>-Las rampas universitarias son adecuadas para las personas con discapacidad física, sin embargo no existen en todos los espacios.</li> </ul>
<b>Relato final</b>	<p>Como finalidad del recorrido se determinó que a pesar de la infraestructura creada para las personas con discapacidad, aún se evidencian falencias en ciertos lugares lo que complica el libre acceso y movimiento, sobre todo para las personas con discapacidad física.</p>

### 4.3. Entrevista

**Cuadro 4**

*Entrevista en el área de salud ocupacional*

<b>ENTREVISTADORA</b>	Yinner Michelle Rodríguez Jaime	<b>FECHA:</b> 25 de Julio del 2022.	
	<b>Estudiante de Gestión Social y Desarrollo</b>	<b>HORA DE INICIO:</b> 7:30 am	<b>HORA DE FINALIZACIÓN:</b> 9:00 am
<b>ENTREVISTADO</b>	Dra. Bertha Magui, PHD.		
<b>EDAD</b>	63 años.		
<b>PROFESIÓN</b>	Doctora en salud ocupacional.		
<b>CARGO</b>	Médico en el departamento de salud ocupacional.		
<b>LUGAR OCUPACIONAL</b>	Área de Bienestar Estudiantil.		
<b>TIEMPO LABORAL</b>	3 años.		
<b>PREGUNTAS:</b>			
<p><b>1. ¿CUÁNDO SE IMPLEMENTO EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL?</b></p> <p>En Marzo del 2019.</p>			
<p><b>2. ¿CON QUÉ OBJETIVO SE IMPLEMENTO EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA?</b></p> <p>Con el objetivo de prevenir cualquier enfermedad en los trabajadores de la institución, ya que a través de la ergonomía se identifican posibles consecuencias en materia de riesgos</p>			

laborales, además es importante tener una base de datos que verifiquen los chequeos médicos que se realizan los trabajadores.

### **3. ¿EN BASE A QUE NORMATIVA SE IMPLEMENTO EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA?**

En base al decreto ejecutivo 1404, en la que se explican los reglamentos para el funcionamiento correcto de la institución, con respecto a la salud y contratación de médicos en las empresas, para que exista un consultorio médico, con el equipamiento necesario para atender a sus trabajadores, a su vez la persona responsable tiene el deber y obligación de gestionar programas para el bienestar de sus empleados.

### **4. ¿CONOCE CUÁNTAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TRABAJAN EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA?**

Actualmente se tienen 16 personas con discapacidad, que cuentan con el carnet del CONADIS, entre los tipos de discapacidad se encuentran:

- Discapacidad Física.
- Discapacidad Auditiva.
- Discapacidad Intelectual.
- Discapacidad Visual.

Siendo la discapacidad física, la mayor condición que presentan los trabajadores, ya que algunos presentan trastornos en la columna, déficit en sus extremidades inferiores, superiores.

### **5. ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA SALUD OCUPACIONAL?**

Entre los beneficios se destaca, la prevención de riesgos laborales, con la finalidad de mejorar el ambiente de trabajo y la salud de física psicológica del empleado.

### **6. ¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE LA SALUD OCUPACIONAL EN UN AMBIENTE DE TRABAJO?**

Es importante, porque a través de la salud ocupacional se identifican anomalías en las áreas de trabajo, esto permite que se minimicen las problemáticas que perjudican la salud del trabajador, sobre todo de las personas que tienen discapacidad, también fomenta adoptar medidas, programas, proyectos preventivos.

### **7. ¿QUÉ BENEFICIOS, EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL, TIENE**

## **UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO?**

Los beneficios son múltiple, porque la persona con discapacidad necesita desarrollar sus actividades diarias en un espacio adecuado que no perjudique su salud física y mental, por ello entre los aspectos que se destaca de la salud ocupacional para las personas con discapacidad, son las siguientes:

- Mejorar la autoestima.
- Evitar riesgos y enfermedades.
- Adaptabilidad laboral y salud.
- Accesibilidad a los espacios laborales, sin discriminación.

## **8. ¿EXISTEN PROGRAMAS O PROYECTOS EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, SOBRE SALUD OCUPACIONAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?**

Se gestionan capacitaciones para el personal trabajador, sobre prevención de riesgos laborales, con la finalidad de que los empleados conozcan cuales son los procesos que se darían ante un posible riesgo o la atención que se brinda a través del departamento, así mismo las medidas de bioseguridad, también las reuniones se dan para todo el colectivo, porque se busca que no exista exclusión entre trabajadores, de esa forma se incluyen a todos sin discriminación.

## **9. ¿EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES DEL PERSONAL DE SERVICIOS, ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, HA EXISTIDO CASOS DE RIESGOS LABORALES?**

Desde el funcionamiento del departamento de salud ocupacional, no se han visualizado trabajadores que presenten factores de riesgos, sin embargo, hay empleados que si tienen enfermedades consideradas catastróficas, por lo tanto se pretende dar seguimiento y evaluación al caso, ya que es indispensable mencionar que a nivel mundial los factores de riesgo en salud ocupacional, son mayoritariamente la pandemia Covid 19 y el factor psicosocial, debido a que muchos docentes y demás trabajadores minimizan los riesgos mentales que se generan por la presión del trabajo.

## **10. ¿CONSIDERA QUÉ, LA ERGONOMÍA APORTA BENEFICIOS PARA**

## **EVITAR RIESGOS LABORALES?**

Sí y es indispensable, conocer la ergonomía como una ciencia que beneficia a todos pero más a las personas con discapacidad, ya que se logra a través de la ergonomía insertar al trabajador en condición vulnerable, para evitar desigualdad social, laboral.

## **11. ¿CONSIDERA QUÉ A TRAVÉS DE LA ERGONOMÍA SE PROMUEVE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?**

Sí, debido a que a través de esta ciencia se adoptan medidas que permiten la integración e inclusión de las personas con discapacidad, ya que este colectivo tiene derechos y cada institución tiene el deber y la responsabilidad de adoptar medidas laborales en bienestar a las personas con discapacidad.

## 5. DISCUSIÓN

El análisis de la revisión y recopilación bibliográfica, permitió identificar y aprobar a través de las diferentes metodologías de los autores, los aspectos de la ergonomía para los procesos de inclusión laboral, ya que los beneficios que se brindan a través de esta ciencia son múltiples, entre ellos, destacar la motivación, adaptación, accesibilidad y optar por nuevos paradigmas de ajustes en las instituciones.

Por otro lado, el estudio de los artículos sobre los riesgos laborales, ejemplifican como las personas con discapacidad se han enfrentado a la inclusión laboral, ya que en la mayoría de los casos los aspectos laborales no son adecuados, por lo tanto dificulta el correcto desarrollo de las actividades laborales.

Además, los aspectos normativas desarrolladas por las autoridades, se refieren a las leyes que se aplican para las instituciones, organizaciones o empresas ya sean públicas o privadas, con la finalidad de que las personas con discapacidad tengan beneficios y se cumpla el margen de los derechos constitucionales que son a la vez fundamentales y primordiales para garantizar la igualdad e inserción laboral. También la gestión de políticas permite que existan regulaciones entre los deberes y obligaciones de la estructura gubernamental.

Por ello, en las instituciones es fundamental que se regulen los puestos de trabajo, y que se cumpla con las normativas vigentes, con el objetivo de buscar el bienestar de todos los trabajadores y evitar problemáticas que perjudiquen el equilibrio del entorno, de ese modo la ergonomía, cumple con el objetivo principal de prever los riesgos laborales.

Según Ferreras Remesal (2022), la adaptación de los puestos de trabajo, para las personas con discapacidad, permite la incorporación e inclusión de los grupos vulnerables, por medio de la adopción de nuevas estrategias, enfocadas en minimizar e inclusive en erradicar la discriminación laboral y los múltiples factores que dificultan el desarrollo de las empresas, instituciones u organizaciones ya sean públicas o privadas.

Además, Delgado Carrillo, et;al, (2017), indica que por medio de la ciencia ergonómica se disminuye los factores de riesgos en salud ocupacional, lo que implica que, para las personas con discapacidad laboralmente activas, es necesario desarrollar ajustes en los espacios laborales, de esa forma se promueve la inclusión laboral de las personas involucradas.

Por ello, en los resultados que emitieron los encuestados con discapacidad que trabajan en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, indican que los aspectos y beneficios ergonómicos son importantes para el desarrollo laboral del individuo, ya que se toma en cuenta los requerimientos de los empleados con respecto a su área laboral e institucional, ya que entre los beneficios que se destacan de la ergonomía; son la prevención y seguridad laboral.

No obstante, el desarrollo de programas o proyectos para las personas con discapacidad son escasos, debido a que en la universidad se ejecutan actividades de manera generalizada con la finalidad de incorporar a todos los trabajadores y brindar información sobre prevención de riesgos labores a cargo del departamento de bienestar estudiantil área de salud ocupacional, que a la vez garantiza los derechos y deberes de cada trabajador.

Según Paredes Pérez, ( 2017), es necesario garantizar a los trabajadores con discapacidad el derecho a la seguridad y salud laboral, para disminuir los riesgos ergonómicos que se pueden generar en el desarrollo de actividades diarias, además, es primordial que las instituciones cumplan con los reglamentos y leyes de estado para incorporar y promover la inclusión.

Sin embargo, el análisis recopilado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, identifica que los procesos de inclusión laboral para las personas con discapacidad, son medianamente cumplidos ya que no se cuenta con la totalidad de empleados, que legalmente se debería contratar en las instituciones de educación superior, además de que los espacios laborales, no son adecuados para las personas con discapacidad física. Por consiguiente, el equipamiento de las áreas laborales, no cuenta con herramientas e instrumentos de trabajo en conformidad con las personas discapacitadas, la lo que dificulta el desarrollo de sus actividades diarias.

Por otro lado, al hablar de inclusión nos referimos también a la situación laboral de los trabajadores, siendo así que se evidenció, factores discriminativos entre compañeros de trabajo e inclusive de autoridades superiores, razón que perjudica la salud psicológica del empleado, motivo por el cual, Heras, ( 2018), indica que para alcanzar una correcta inclusión laboral es necesario erradicar la discriminación que se genera entre los colectivos, siendo una problemática difícil de manejar debido a los diferentes criterios que se tiene sobre la discapacidad.

Además, en los resultados de la encuesta se especifica que se gestionan pocas acciones afirmativas para el colectivo trabajador con discapacidad, lo que repercute en promover la inclusión laboral, ya que por medio del desarrollo y ejecución de acciones afirmativas, se busca favorecer a las personas con discapacidad y reducir las desigualdades laborales.

Cabe mencionar, que la infraestructura universitaria es medianamente adecuada para las personas que laboran en la institución y tienen discapacidad física, mientras que, para las personas con discapacidad auditiva, visual e intelectual son más accesibles las herramientas e instrumentos de trabajo, además las señaléticas y rampas universitarias no se encuentran en todas las áreas universitarias, con respecto a los baños, se evidenció que no son suficientes para los trabajadores con discapacidad. Por lo tanto, la visión sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, se basa en la incorporación de la ergonomía.

Ya que, la ergonomía va a permitir que las falencias de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, se resuelvan, mediante la adopción de nuevas acciones o estrategias que permitan mejorar el entorno laboral de los trabajadores, y por consiguiente de la infraestructura universitaria, debido a que es importante que el personal con discapacidad se sienta motivado a realizar sus actividades diarias.

De esa forma, se especifica que los aspectos ergonómicos permiten la inclusión laboral de las personas con discapacidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ya que entre los beneficios que se destacan de la ergonomía, son la prevención de riesgos laborales y personal más productivo, eficientes y desarrollo universitario.

## 6. CONCLUSIONES

La ergonomía es indispensable para los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, porque 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.

A su vez, 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.

Por lo tanto, a través del estudio de los fundamentos ergonómicas, se identificó que en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, la situación laboral de las personas con discapacidad, no es totalmente adecuada, debido a que existen problemáticas con respecto a las herramientas, equipamiento e infraestructura de trabajo, que impiden el desarrollo normal de las actividades diarias, razón por la cual, la intervención ergonómica permite mejorar las desventajas que se presentan en el trabajo, ya que promueve opciones sustentables en materia de salud laboral y diseño del trabajo.

Además, la información ergonómica recopilada, también demostró que para las personas con discapacidad intelectual, visual, auditiva que trabajan en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, son más accesible las herramientas de trabajo, al igual que el diseño laboral, sin embargo para las personas con discapacidad física es más complejo, por otro lado en el departamento de salud ocupacional existen falencias, por el motivo de pandemia covid 19, que imposibilita el desarrollo de programas, proyectos enfocados en la inclusión laboral y el bienestar colectivo de las personas con discapacidad.

## 7. RECOMENDACIONES

- Se sugiere analizar más fundamentos teóricos que validen las conceptualizaciones ergonómicas y sus beneficios para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- 
- Se recomienda aplicar la ergonomía, a través del método ErgoDis, que permite identificar la capacidad del trabajador y los aspectos laborales, en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que las personas con discapacidad se sientan satisfechos y motivados con sus trabajos diarios, con la finalidad de mejorar la inclusión laboral del colectivo.
- Se sugiere analizar las falencias que presenta la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en materia de inclusión laboral.
- Se recomienda desarrollar programas, proyectos ergonómicos e inclusivos, dirigidos para las personas con discapacidad en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, con la finalidad de mejorar la salud ocupacional de los trabajadores y el desarrollo institucional.
- Se sugiere analizar los espacios laborales en los cuales las personas con discapacidad de la Universidad Estatal Península de Santa ejercen sus actividades cotidianas.

## REFERENCIAS

- Antolín Martínez, M., & Rafael Ceña, F. (2010). Integración laboral de personas con discapacidad en el puesto de caja. *Organización Iberoamericana de seguridad Social*, 64.
- Arbeláez Álvarez, G., Velásquez Carrillo, S., & Tamayo Rendón, C. (2011). Principales patologías osteomusculares relacionadas con el riesgo ergonómico derivado de las actividades laborales administrativas. *Revista CES Salud Pública*, 8.
- Castro Carrasco, M. (2016). Ergonomía y calidad laboral. *Revista de prevención de riesgos laborales-PRL*, 24.
- CENEA. (20 de febrero de 2018). *Máximo protagonismo de la ergonomía ocupacional en Ecuador. ¿De verdad estás al día?* : <https://www.cenea.eu/la-ergonomia-ocupacional-en-ecuador/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (Septiembre de 2021). *Estadísticas de Discapacidad*. Ministerio de salud pública de Ecuador. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Constituyente del Ecuador: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Delgado Carrillo, M., Cuichán Nuñez , D., & Sancán Moreira, M. (2017). Algunas especificidades acerca de la Ergonomía y los factores de riesgo en salud ocupacional. *Polo del conocimiento*, 11.
- Universidad Estatal Península de Santa Elena. (2020). Estatuto de la Universidad Estatal Península de Santa Elena ( Ley N 110). [.https://www.upse.edu.ec/secretariageneral/images/archivospdfsecretaria/2.ESTATUTO/ESTATUTO\\_UPSE\\_REFORMADO\\_2020.pdf](https://www.upse.edu.ec/secretariageneral/images/archivospdfsecretaria/2.ESTATUTO/ESTATUTO_UPSE_REFORMADO_2020.pdf)
- Espinosa Torres, A. (2012). EVALUACIÓN ERGONÓMICA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA MUNDY-HOME SEDE QUITO, DURANTE EL PERIODO MARZO, ABRIL DEL 2012. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR, 109.
- Ferreras Remesal, A. (2022). ADAPTACIÓN ERGONÓMICA DE PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Instituto de Biomecánica de Valencia, 4.
- García Quimiz , E., Orlando Perdomo, J., & Calle Gacía, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Dialnet*, 11.
- Hanco Ortiz, J. (2022). ANÁLISIS DE RIESGOS ERGONÓMICOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SECTOR COMERCIAL DON RAMON AREQUIPA. Universidad Autónoma San Francisco , 64.

- Heras , V. (2018). INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PERSPECTIVA ECUATORIANA. Universidad de Palermo, 101–109.
- Jaramillo Parrales, W. (2022). ERGONOMÍA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, AÑO 2021. Universidad Estatal Península de Santa Elena, 40.
- Jaureguiberry, M. (2022). Ergonomía. Universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires, 9.
- Ministerio de relaciones laborales (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Lauring, W., & Vedder, J. (2020). Ergonomía, herramientas y enfoques. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 110.
- Molina, R., Galarza Cachigüango, I. S., Villegas Estévez, C. J., & López-Egas, P. X. (2018). EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE CATERING. Redalyc, 24.
- Morales Carrera, X. E., Bonilla Fernández, E., & Roldán Agurto, M. (2022). Evaluación del riesgo ergonómico por posturas forzadas en fisioterapeutas. RevistaCambios, 67.
- Oltra Pastor, A., Pagán Castaño, P., Piedrabuena Cuesta, A., Ruiz Folgado, R., García, A., Sevilla Zapater , M., . . . de Rosa Torner, C. (2011). Ergonomía participativa y mejora de la productividad en las empresas. Dialnet, 61.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Discapacidad y trabajo. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)
- Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). Discapacidad. Organización Mundial de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Padilla Muñoz, A. (2010). DISCAPACIDAD: CONTEXTO, CONCEPTO Y MODELOS. Revista Colombiana de Derecho Internacional.
- Paredes Pérez, N. (2017). El riesgo ergonómico y el derecho del trabajador a la seguridad y salud en el trabajo, en el Distrito Metropolitano de Quito, año 2016. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, 107.
- Portal de los Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Enseñanza. (Febrero de 2017).. Transtornos musculoesqueleéticos. Enfermedades profesionales en la enseñanza.

[https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/DL\\_MUSCULOESQUELETICOS\\_ESP\\_02.pdf](https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/DL_MUSCULOESQUELETICOS_ESP_02.pdf)

Pupiales Rueda, B., & Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión Laboral de Personas Con discapacidad : un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. Redalyc, 11.

Ruiz Pinto, M. (2019). Factores de riesgo ergonómico y productividad en el sector de la curtiembre. Universidad Técnica de Ambato, 94.

Saavedra Robinson, L., Marín Londoño, V., & Palacios González, C. (2018). Diseño de un plan de acción para reducir la carga física biomecánica en empresas del sector del calzado del Valle del Cauca. Redalyc.

Salas, O., Valencia, R., & Otiniano, C. (2020). Guía 6. Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad. Organización Internacional del Trabajo.

Ley orgánica de Educación Superior (2 de Agosto de 2018). Consejo de Educación Superior. No. T. 445. [https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a2\\_Reformas/loes.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a2_Reformas/loes.pdf)

Tamara Carrasco, S. (2019). LA ERGONOMIA PARA PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD. REVISIÓN DE ALCANCE, 2010 AL 2019. Universidad del Rosario, 19.

Código de Trabajo (8 de Marzo de 2016 ). Ecuador legal online (2005-017). Congreso Nacional <http://cdn.ecuadorlegalonline.com/download-view.php?urlOrigin=aHR0cDovL2Nkbi5lY3VhZG9ybGVnYWxvbmtpbmUuY29tL3dwLWNvbWVnRlbnQvdXBsb2Fkcy8yMDE3LzAyL0NPREIHT19ERUxfVFJBQkFKT18yMDE3LnBkZg==&tipo=pdf>

Universidad de Valladolid. (2020). Ergonomía y discapacidad [https://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.11.accesibilidadarquitectonica/\\_documentos/Ergonomia.pdf](https://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.11.accesibilidadarquitectonica/_documentos/Ergonomia.pdf)

Universidad Estatal Península de Santa Elena (2022). Reglamento de acceso, permanencia y profesionalización para personas con capacidades diferentes. <https://www.upse.edu.ec/secretariageneral/images/archivospdfsecretaria/4.REGLAMENTOS/2.%20NORMATIVAS%20ADMINISTRATIVAS/61%20REGLAMENTO%20DE%20ACCESO,%20PERMANENCIA%20Y%20PROFESIONALIZACION%20PARA%20PERSONAS%20CON%20CAPACIDADES%20DIFERENTES.pdf>

Vidal Monardes, K. ( 2020). ERGONOMÍA Y ADAPTACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO ADMINISTRATIVOS. Revistas Académicas Universidad de Concepción, 11.

Villarreal Chinchay, I. (2020). GESTIÓN DE PREVENCIÓN Y RIESGOS ERGONÓMICOS EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA-2020. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, 84.

Zavala Briceño, D. (2019). METODOS ERGONÓMICOS DE INCLUSIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD AL TRABAJO. Universidad de Concepción de Chile, 13.

## ANEXOS



**Gráfico 5** Levantamiento de información al personal con discapacidad



**Gráfico 4** Entrevista con la Dra. Bertha Maggie



**Gráfico 3** Encuesta al personal con discapacidad