

## **ERGONOMÍA Y DEI: CLAVES PARA EL DISEÑO DE ESPACIOS LABORALES ACCESIBLES E INCLUSIVOS**

Gustavo Adolfo Sevilla Cadavid  
Institución Universitaria Pascual Bravo  
[gustavo.sevilla@pascualbravo.edu.co](mailto:gustavo.sevilla@pascualbravo.edu.co)

La Diversidad, equidad e inclusión (DEI) se ha convertido en un tema importante en la cultura empresarial en las últimas tres décadas. El número de empresas que intentan para diversificar su fuerza laboral ha aumentado; sin embargo, los avances en equidad y la inclusión ha sido lenta. DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) es un enfoque que busca crear ambientes de trabajo y sociedades más justas, representativas y respetuosas (Tessema et al., 2023).

Diversidad hace referencia a la presencia de diferentes características y perspectivas entre las personas, como género, etnicidad, orientación sexual, edad, capacidades físicas, religión, entre otros. Promover la diversidad implica reconocer y valorar estas diferencias, entendiendo que aportan una mayor riqueza cultural y creatividad (Morris, 2023). Equidad se centra en garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de éxito, ajustando recursos y apoyo según las necesidades individuales. A diferencia de la igualdad, la equidad reconoce que no todos parten de las mismas condiciones, por lo que busca eliminar barreras estructurales y ofrecer un acceso justo a los recursos (Verna, 2024). Inclusión significa crear un entorno en el que todas las personas se sientan valoradas, respetadas y seguras, sin importar sus diferencias. Implica fomentar una cultura donde cada individuo se sienta parte integral del grupo, con voz y participación activa en las decisiones (Makupa et al., 2023).

Desde esta perspectiva el DEI es clave para construir sociedades y organizaciones más innovadoras y cohesionadas, al crear espacios donde cada persona pueda alcanzar su máximo potencial sin enfrentar discriminación o exclusión.

En cuanto al origen y evolución de los programas de capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en el lugar de trabajo. Los primeros pasos en esta área comenzaron en los años 60, impulsados por movimientos sociales y cambios legales como las leyes de igualdad en el empleo y la acción afirmativa, los cuales promovieron la integración en oficinas que históricamente habían sido excluyentes. Estas primeras capacitaciones en diversidad se centraron



principalmente en combatir la discriminación racial, mediante la identificación de sesgos a través de listas de comportamientos aceptables y entrenamientos obligatorios. No obstante, estas medidas fueron criticadas por su falta de impacto duradero, especialmente entre empleados con posiciones de poder, como hombres blancos (Tessema et al., 2023).

Durante los años 80 y 90, las iniciativas de DEI empezaron a abarcar una gama más amplia de identidades, incluyendo género, etnia, religión y comunidades LGBTQ+. A pesar de la preocupación inicial de que expandir el enfoque de DEI diluiría la atención en temas cruciales como la discriminación racial, la inclusión del concepto de multiculturalismo reflejaba la creciente globalización de la fuerza laboral (OIT, 2022). Durante este periodo, también surgieron los primeros profesionales dedicados a la diversidad en las empresas, lo que ayudó a institucionalizar y profesionalizar los esfuerzos de DEI.

En las décadas siguientes, los programas de DEI continuaron evolucionando, impulsados por el creciente reconocimiento del valor comercial de la diversidad. Estudios demostraron que las empresas con mayor diversidad racial y étnica obtienen mejores rendimientos financieros, lo que motivó a muchas organizaciones a integrar DEI como parte fundamental de su estrategia empresarial. En la década de 2010, los movimientos sociales como #MeToo y #BlackLivesMatter revitalizaron la discusión sobre justicia social en el entorno laboral, y en 2020, la pandemia de COVID-19 y la creciente digitalización de las capacitaciones en DEI permitieron un mayor alcance y participación (Mundt et al., 2018). La evolución continúa con un enfoque creciente en la integración estratégica de DEI dentro de los modelos empresariales para fomentar culturas laborales inclusivas.

La ergonomía y el concepto de DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) están estrechamente relacionados, ya que ambos buscan crear entornos de trabajo más seguros, cómodos, equitativos e inclusivos para todos los empleados, independientemente de sus características o capacidades (Chiou et al, 2021).

Como afirma Chiu et al (2021) la ergonomía reconoce que las personas tienen diferentes capacidades físicas, tamaños corporales y niveles de confort. Al aplicar principios ergonómicos en el diseño de espacios y herramientas de trabajo, se pueden adaptar los puestos de trabajo a una variedad de individuos, desde personas con discapacidades hasta aquellas con necesidades específicas como mujeres embarazadas, adultos mayores, o personas con diferencias

antropométricas.



Organiza:

**CSOA** CORPORACIÓN DE SALUD  
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



**Reflexión, madurez  
y nuevos desafíos**

**6, 7 y 8** de noviembre 2024  
**Hotel Intercontinental**  
Medellín - Colombia

La diversidad en este contexto significa diseñar para todos. Para la HFES (2021) en términos ergonómicos, la equidad se refleja en proporcionar soluciones y adaptaciones personalizadas que aseguren que todos los empleados puedan desempeñar sus funciones sin desventajas. Un enfoque equitativo implica ajustar el espacio y los equipos según las necesidades específicas, ofreciendo el soporte adecuado para cada persona. Esto garantiza que todos tengan las mismas oportunidades para rendir de manera óptima y sin riesgo de lesiones.

En cuanto a la relación entre la ergonomía y la inclusión esta busca diseñar ambientes de trabajo accesibles y funcionales para todos, lo que implica eliminar barreras físicas y cognitivas que puedan impedir que ciertos grupos se sientan plenamente integrados. Esto incluye, por ejemplo, asegurar que las estaciones de trabajo sean accesibles para personas con movilidad reducida o que los equipos tecnológicos sean fáciles de usar para aquellos con discapacidades visuales o auditivas (HFES, 2021).

El diseño de entornos de trabajo desde la perspectiva de DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) debe contemplar una serie de criterios que promuevan la igualdad de oportunidades, respeto y aceptación para todas las personas, independientemente de su origen, género, discapacidad, raza, religión, orientación sexual u otros factores. algunos criterios clave son:

### 1. Diversidad:

- Representación equitativa: Garantizar que el equipo de trabajo sea diverso en términos de género, origen étnico, habilidades y experiencias.
- Reclutamiento inclusivo: Implementar prácticas de contratación que atraigan a candidatos diversos, eliminando sesgos en los procesos de selección.
- Espacios físicos inclusivos: Crear espacios que atiendan las necesidades de personas con discapacidad, garantizando accesibilidad física y tecnológica.

### 2. Equidad:

- Igualdad de oportunidades: Asegurar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de desarrollo, promoción y reconocimiento, independientemente de su trasfondo.



[www.corporacionsoa.co](http://www.corporacionsoa.co)  
[info@corporacionsoa.co](mailto:info@corporacionsoa.co)

Cra 80 N° 48 B - 14 / Oficina 602 / Ed. Porto Verde  
PBX (+57 4)2600011 - Cel: 3206871117  
Medellín Colombia.



- Justicia en las políticas salariales: Adoptar políticas salariales transparentes que eliminen las brechas de género y otras desigualdades salariales.
- Accesibilidad a recursos y beneficios: Proporcionar acceso equitativo a los recursos necesarios, como capacitación, apoyo para la salud mental y beneficios laborales adaptados a diversas realidades.

### **3. Inclusión:**

- Cultura inclusiva: Fomentar una cultura organizacional donde todos los empleados se sientan valorados y respetados, sin importar sus diferencias.
- Participación y representación: Incluir a personas de diferentes orígenes y experiencias en los procesos de toma de decisiones para garantizar que todas las voces sean escuchadas.
- Entornos psicológicamente seguros: Crear espacios donde los empleados se sientan seguros para expresar sus ideas y preocupaciones sin temor a represalias o discriminación.
- Flexibilidad laboral: Ofrecer horarios y condiciones de trabajo que se adapten a las diversas necesidades de los empleados, como la conciliación de la vida laboral y personal.

### **4. Capacitación y Sensibilización:**

- Entrenamiento en DEI: Implementar programas de capacitación sobre temas de diversidad, equidad e inclusión para todos los niveles de la organización.
- Consciencia sobre sesgos inconscientes: Promover la formación sobre los sesgos inconscientes para que los empleados y líderes puedan tomar decisiones más inclusivas.

### **5. Acceso a Recursos Inclusivos:**

- Tecnologías accesibles: Implementar herramientas y tecnologías que sean accesibles para empleados con discapacidades, incluyendo software compatible con dispositivos de asistencia.
- Lenguaje inclusivo: Usar lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todas las comunicaciones y políticas internas.



## 6. Políticas de tolerancia cero hacia la discriminación:

- Protocolos de acción: Tener establecidos mecanismos claros y efectivos para denunciar y abordar situaciones de discriminación, acoso o desigualdad en el entorno de trabajo.
- Transparencia: Asegurar que las políticas de DEI sean claras, accesibles y comprensibles para todos los empleados.

## 7. Promoción de la Diversidad Cultural:

- Celebración de la diversidad: Promover y celebrar las diferencias culturales y personales dentro del equipo, organizando eventos o actividades que fomenten el entendimiento y la colaboración entre diferentes grupos.

Estos criterios son esenciales para garantizar que los entornos de trabajo sean no solo diversos en términos de composición, sino también inclusivos y equitativos en sus prácticas diarias, creando un entorno donde todas las personas puedan prosperar.

En conclusión, la ergonomía juega un papel fundamental en el diseño de entornos laborales desde la perspectiva de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). Al reconocer que cada individuo tiene capacidades físicas, necesidades y niveles de confort diferentes, la ergonomía se convierte en una herramienta clave para asegurar que todos los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente, segura y sin barreras. Diseñar espacios de trabajo que consideren la diversidad física y cognitiva no solo reduce el riesgo de lesiones, sino que también fomenta un ambiente inclusivo donde las personas, independientemente de sus capacidades o características, se sientan valoradas y apoyadas.

Desde la equidad, el enfoque ergonómico implica adaptar recursos y herramientas según las necesidades individuales, garantizando que cada persona tenga las mismas oportunidades para rendir de manera óptima. Esto incluye, por ejemplo, estaciones de trabajo accesibles para personas con movilidad reducida o tecnologías compatibles con dispositivos de asistencia para empleados con discapacidades sensoriales.

La integración de la ergonomía en las políticas de DEI no solo mejora el bienestar y la productividad, sino que también refuerza el compromiso organizacional de crear entornos verdaderamente inclusivos y equitativos, donde todos los



empleados, independientemente de sus diferencias, puedan alcanzar su máximo potencial sin enfrentar limitaciones físicas o barreras estructurales.

## Referencias

Chiou, K. y Roscoe, D. (2021). *Assessing Authentic Diversity in the Human Factors and Ergonomics Society*.

<https://www.hfes.org/Portals/0/Assessing%20Authentic%20DEI%20in%20HFES.pdf>

Mukupu, S. Cristofaro, M. y Giardino, P. (2023). Workplace Inclusivity from a Strategy-as-Practice Perspective: A Systematic Literature Review. *Corporate Governance and Research & Development Studies*, (1), 61-83

Morris, S. (2023). Cultural Diversity in Workplace and the Role of Management. *American Journal of Industrial and Business Management*, 13, 380-393.

Mundt, M. Ross, K. Scaling y Burnett, C. (2018). Social Movements Through Social Media: The Case of Black Lives Matter. *Social Media + Society*, 1–14

OIT (2022). *Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide*. OIT

Tessema, M. Hulback, T. Jones, J. Santos-Leslie, R. Ninham, K. Sterbin, A. y Swanson, N. (2023). Diversity, Equity, and Inclusion: History, Climate, Benefits, Challenges, and Creative Strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11, 780-794.

Spiwak, M. Wooldridge, A. y Lusebrink, R. (2021). Broadening Diversity and Inclusivity in Human Factors and Ergonomics. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 65(1)

Verma, A. (2024). Role of Diversity, Equity and Inclusion at Workplace. *International Journal of Business and Management Invention*, 13, 380-393

