



# DISEÑO INCLUSIVO

Corvino, Micaela





**UNIVERSIDAD DEL ESTE**

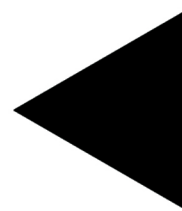
**FACULTAD DE DISEÑO Y  
COMUNICACIÓN**

# DISEÑO INCLUSIVO

Diseño de equipamiento de oficinas  
para personas con dificultades motrices

Nombre: Corvino, Micaela  
Tutor: Dowbley, María Julia  
Carrera: Lic. en Diseño de Interiores

2019



A todos los que me brindaron su apoyo incondicional y me acompañaron a lo largo de la carrera y de su finalización.

## **Resumen**

En el presente trabajo de investigación se desarrollará una determinada problemática que se detecta en la actualidad, las personas con motricidad reducida tienen pocas posibilidades de insertarse en el mercado laboral, en particular en el área administrativa de oficinas, dada su condición física sin importar sus facultades intelectuales.

Como instancia de reformulación se propone diseñar un sistema de equipamiento que contemple tres unidades funcionales: plano de trabajo, área o sector de tecnología incorporada y un sector de almacenamiento, que se pueda adaptar a diferentes oficinas, comprendiendo las necesidades ergonómicas y las medidas antropométricas para que sea funcional a estas personas.

Se planteará como objetivo general describir y proponer herramientas abordadas desde el campo proyectual para el diseño del espacio y mobiliario dirigido a las personas con discapacidades motrices.

Para comprender el objetivo general, se va a abordar el término **diseño inclusivo** aplicado al diseño y el desarrollo de mobiliario para oficinas. Se va a proponer el concepto de responsabilidad social empresarial en términos de una sociedad más igualitaria, destacando los valores que se quieren generar y el estímulo que sugiere el estado para que las empresas lo implementen.

En cuanto a la metodología propuesta, la investigación será cualitativa de tipo teórica, ya que se acudirá a la discusión bibliográfica de autores especializados, que también pretenderá producir una descripción exhaustiva del fenómeno. Asimismo, se va a recurrir al estudio de casos de oficinas administrativas y también indagar las propuestas de venta de equipamiento para oficinas en relación con el diseño inclusivo y en particular la consideración los requisitos ergonómicos.

## **índice**

### **Capítulo 1. Introducción.**

Introducción. ....	5
Estado de la cuestión. ....	6
Fundamentación. ....	8
Marco teórico. ....	8
Problema de conocimiento. ....	13
Preguntas. ....	14
Hipótesis. ....	14
Objetivos. ....	14
Marco metodológico. ....	15

### **Capítulo 2. Diseño de interiores.**

2.1 Definición de diseño de interiores. ....	16
2.2 Diseño inclusivo. ....	17
2.3 Diseño de interiores y discapacidad. ....	19

### **Capítulo 3. Concepciones generales de la discapacidad.**

3.1 Discapacidad motriz. ....	20
3.2 La persona con discapacidad motriz en el ámbito social y laboral. ....	24

### **Capítulo 4. Derechos y discapacidad.**

4.1 Derechos humanos. ....	29
4.2 Ética y valores de bienestar social. ....	32
4.3 Accesibilidad al medio físico. ....	33
4.4 Responsabilidad social empresarial. ....	34
4.5 Plan nacional de Discapacidad. ....	36
4.6 El rol del Estado y las empresas privadas. ....	37

### **Capítulo 5. Ergonomía.**

5.1 Concepto de Ergonomía. ....	41
5.2 Concepto de Antropometría. ....	41

5.3 Ergonomía y antropometría en espacios de oficinas. ....	42
---	----

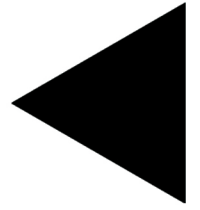
**Capítulo 6. Diseño de oficinas en la actualidad análisis de mercado**

6.1 Casos de estudio de oficinas. Casos nacionales. ....	53
6.2 Ejemplos de marcas que diseñan equipamiento de oficina. ....	78

**Capítulo 7. Presentación de propuesta de diseño.**

7.1 Concepto. ....	79
7.2 Propuesta de diseño de equipamiento de oficina. ....	80
Conclusiones. ....	90
Bibliografía. ....	92

# CAPÍTULO 1



## **Capítulo 1. Introducción.**

### **Introducción**

En la actualidad, las personas discapacitadas no tienen poder de decisión sobre la elección del trabajo, la vivienda, de una carrera universitaria, entre otros, ya que el mundo no está hecho para incluir a la mayoría de las personas que conforman la sociedad, dejándolas excluidas y marginadas, teniendo que enfrentarse todos los días tanto a barreras arquitectónicas, como a espacios que no están diseñados para ellas.

Partiendo de que el 67% de las personas discapacitadas la adquieren a lo largo de la vida, significa un cambio abrupto para ellas, teniendo que reacomodar sus hábitos a nuevas necesidades, adaptarse a entornos y espacios que no están pensados para todos.

Por lo tanto, los productos como los entornos deberían poder adaptarse a las personas y no al revés. Se trata de empezar a facilitar en ellos la accesibilidad, el uso, la comprensión y la manipulación para que pueda ser funcional para todas las personas en la mayor cantidad posible.

La sociedad está comenzando a atender esta problemática, muchas veces porque son situaciones cercanas o por entender simplemente, que son personas capaces que no se les está dando la oportunidad para poder desarrollar un proyecto de vida. Hay que poder entender la importancia que tiene para estas personas, el poder desarrollar tareas independientes y poder sustentarse económicamente por si solas, sin tener que depender de otras.

Ante lo dicho anteriormente, la principal finalidad que tiene el diseño como ejercicio profesional es la de atender y resolver las nuevas necesidades que plantea la sociedad.

El diseño de interiores es una disciplina proyectual que entiende las necesidades de los usuarios, las interpreta y resuelve el diseño del espacio interior y del mobiliario, proponiendo y materializando a través de respuestas tanto estéticas como técnicas precisas.

El diseñador de interiores está calificado por su formación y conocimientos para realizar mejoras en la función y calidad de los espacios interiores, con el fin de mejorar la calidad de vida de los usuarios.

Por lo tanto, en este trabajo de investigación se tratará esta problemática desde el punto de vista proyectual, y brindará una solución practica para promover la inclusión de las personas discapacitadas al ámbito laboral. Partiendo del diseño del espacio y mobiliario pensado y diseñado para facilitar el trabajo de estas personas en oficinas administrativas.

## Estado de la cuestión

El decreto 868/2017 creó el “**plan nacional de discapacidad (2017 – 2022)**” colocándolo entre las medidas prioritarias del gobierno y con el objeto de construir políticas públicas relacionadas con la discapacidad que, en consecuencia, mejoren la calidad de vida de estas personas a lo largo de los años. La conducción de este está dispuesto a la Vicepresidencia de la Nación, a cargo de la Licenciada Gabriela Michetti.

Para la formación del plan se trabajarán cuatro ejes: Salud, educación, empleo y accesibilidad.

Dicho plan tendrá en cuenta estas tres cuestiones:

- **Heterogeneidad:** Atender las necesidades que tiene cada discapacidad en particular.
- **Inclusión:** Todas las personas con o sin discapacidad tienen un proyecto de vida que van a desarrollar. Por lo tanto, se pretende con este plan que las personas discapacitadas tengan la misma posibilidad de elegir un trabajo, una vivienda, entre otros, como tenemos el resto de la población.
- **Compromiso comunitario:** Entender este plan nacional como política de estado ya que participaran en conjunto las personas con discapacidad, sus familias, las organizaciones especializadas, el sector privado, la comunidad en general, y todas las dependencias del gobierno nacional, en todos los niveles jurisdiccionales y en diferentes niveles tanto nacional, provincial y local.

Con el propósito, que la mejora de calidad de vida para estas personas perdure en el tiempo y que haya un cambio cultural, ya que la discapacidad es algo que nos involucra directa o indirectamente a todos, y que, en consecuencia, dejen de existir situaciones de distancia con las personas discapacitadas, para que se sientan contenidas, y no discriminadas.

El colegio de arquitectos de la ciudad de Buenos Aires (Capbauno) ha desarrollado un documento titulado “**Hacia una ciudad accesible. Criterios de diseño accesible**” declarado de interés Legislativo/expediente: D-956/16-17, su primera edición impresa en el año 2015 y la segunda edición en el año 2017.

Con el fin de ser utilizado como guía para poder visualizar la temática de accesibilidad y aportar herramientas de trabajo a los profesionales que se encuentren desarrollando un proyecto desde su inicio, repensando los conceptos de diseño desde una nueva perspectiva que incluya a las personas en su mayoría.

Entendiendo como nuestras ciudades se han ido desarrollando de manera vertiginosa dejando de lado muchas veces en esos procesos de crecimiento la consideración de sectores como las personas que tienen o han adquirido a lo largo de la vida alguna discapacidad.

Tiene como objetivo generar conciencia, educar y hacer visible la escasa accesibilidad de nuestras ciudades con el fin de eliminar barreras arquitectónicas

y crear espacios inclusivos. También entender y promover que estas mejoras son una inversión en capital humano y una revalorización del capital social. Buscan avanzar hacia ciudades más inclusivas que otorguen a todos los ciudadanos las mismas posibilidades, que sean apreciados por su capacidad y no por su discapacidad y que puedan llevar a cabo sus actividades cotidianas por sí solos y de manera independiente.

” **Discapacidad y no discriminación**” es un documento publicado en el año 2016 por el INADI (Instituto Nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo) donde expone que las personas con discapacidad no son ajenas a vivir discriminación. La sociedad toma esta incapacidad como una enfermedad o problema de salud, se las caracteriza por esas limitaciones permanentes que tienen para ejercer determinadas actividades y por esto, muchas veces se las excluyen de la vida social.

También se detalla que este organismo descentralizado cuenta con un área de discapacidad que tiene como objetivo contribuir al desarrollo de políticas públicas que estén en relación con la discapacidad, implementando los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Formando estrategias que sensibilicen e informen sobre el rol que tienen las barreras sociales, en la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad.

Por otro lado, menciona que la discapacidad es tomada en cuenta en el plan Nacional contra la discriminación aprobado mediante el decreto N°1086 en 2005. En ese momento, fue innovador que el Estado Nacional tome conciencia respecto de la discriminación que padecen estas personas. Desde la elaboración de dicho plan, hubo muchos avances en cuenta a este tema, pero aun tanto el Estado como la sociedad debe esforzarse para construir estándares de ciudadanía más inclusivos e igualitarios.

Por otra parte, el artículo “**la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado**” publicado en el año 2015 en Redalyc (red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal) que es proyecto académico sin fines de lucro, bajo la iniciativa de acceso abierto a la literatura científica.

Este artículo es un resumen de la tesis realizada sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad visual, auditiva y motriz, específicamente en empresas privadas radicadas en la ciudad de Rosario.

Desarrolla que toda aquella persona que esté en condiciones de trabajar ya sea por sus propios medios o mediante facilidades que se les brinden, tiene derecho a realizar tareas en un puesto de trabajo acorde a sus capacidades simplemente por el hecho de ser personas, ya que todas deben tener las mismas oportunidades laborales. Valorar a las personas en su totalidad, por su potencial, y no limitarse en determinarlas por la discapacidad que tengan, ya que siempre que cuenten con las capacidades que el puesto requiera, va a realizar su trabajo eficazmente.

## **Fundamentación**

El **diseño inclusivo** es un término estudiado desde hace algunos años. Sin embargo, cobra mayor importancia cuando se lo relaciona con la arquitectura. En cambio, cuando se habla de oficinas administrativas se detecta que tanto el espacio, la circulación, el mobiliario no está diseñado para que las personas con discapacidad motriz puedan desarrollar su actividad con comodidad y circular con su silla de ruedas sin problema alguno.

Resulta evidente, que los diseñadores y las empresas no reconocen colectivos minoritarios especiales como destinatarios.

Según el último censo del año 2010, en Argentina el 10% de la población sufre alguna discapacidad, este porcentaje corresponde a casi cuatro millones de personas, de las cuales el 73% se encuentra desempleada, y en la provincia de Buenos Aires el 7,5% de los encuestados afirmó tener algún tipo de discapacidad<sup>1</sup>.

Esto genera exclusión a aquellas personas que tienen o han adquirido algún tipo de discapacidad a lo largo de su vida, y en consecuencia permanecen marginadas del mercado laboral.

Se propone demostrar que la consideración de criterios tendientes al diseño inclusivo no constituye necesariamente un limitante en términos estéticos y/o de funcionalidad. Por el contrario, estas consideraciones permiten al diseñador ampliar su campo de acción, sin excluir a un grupo minoritario de la sociedad.

## **Marco teórico**

En el presente trabajo de investigación se plantea una cuestión sociocultural, que tiene como protagonistas a las personas con discapacidad motriz y los problemas que tienen para insertarse en la vida laboral.

La OMS (1980, p.1) define a la discapacidad como "...la pérdida, ausencia o restricción en la capacidad potencial para realizar una actividad. Las consecuencias de esta discapacidad afectan al individuo como persona en su totalidad. Puede ser permanente o temporal y en cuanto a la evolución puede ser progresiva, estable o regresiva." Esta definición fue avanzando a lo largo de los años para ser abordada desde un término global, y la discapacidad va a ser sustituida por el término limitación en la actividad, que se define de la siguiente manera: "Son las dificultades que una persona puede tener en la ejecución de las actividades. Las limitaciones en la actividad pueden clasificarse en distintos grados, según supongan una desviación más o menos importante, en términos de cantidad o calidad, en la manera, extensión o intensidad en que se esperaría la ejecución de la actividad de una persona sin enfermedad."

La inserción laboral de las personas con discapacidad motriz es un derecho que tienen tanto estas personas como cualquier otra. El enfoque de Castellanos

---

<sup>1</sup>El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) "Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010".

(2012, p.3) menciona "... lo que se pretende es entender a la persona con discapacidad, más que a la discapacidad en si misma, con lo cual se hace con reconocimiento de la persona en su condición de persona, su dignidad, sus derechos y sus capacidades." Y también agrega: "Para este enfoque se trata entonces de un problema social que atañe a todos, y que plantea entender la discapacidad desde una perspectiva, una actitud, una filosofía diferente, donde la persona con discapacidad no es excluida de la participación plena por una sociedad que no está organizada en función de ella."

Forcada (2015, p.88) plantea que "El trabajo hace a la condición humana, a su realización. Por lo tanto, toda aquella persona que esté en condiciones de trabajar ya sea por sus propios medios o mediante el otorgamiento de algunas facultades, tiene derecho a trabajar en un puesto acorde a sus capacidades por el solo hecho de ser persona. Esto implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades laborales. Sin embargo, fomentar conductas responsables y solidarias para crear una sociedad que incluya y posibilite el logro de los derechos universales para todas las personas con discapacidad continúa siendo una asignatura pendiente." Y agrega: "Las personas con discapacidad, sienten; por lo tanto, piensan y actúan de forma diferente. Esta diferencia es lo que le da a la empresa cierta riqueza, no solo económica sino también humana (en esto radica el concepto de diversidad presente en la sociedad, y que las empresas deben tomar, entender y finalmente practicar). Las personas con discapacidad humanizan el trabajo, aportando a su vez mejor clima laboral, dado que suelen concentrarse en los problemas reales dejando de lado los triviales, siendo un ejemplo para sus compañeros de trabajo, lo cual genera un círculo virtuoso."

El INADI (2016, p.6) relaciona a la discapacidad con la discriminación: "Las personas con discapacidad no son ajenas a la discriminación y esto evidencia en dos actitudes frecuentes que suele tener la sociedad para con ellas. Por un lado, se suele adoptar una visión parcial del colectivo, que se caracteriza por reducir al sujeto a las dificultades o limitaciones permanentes que tiene para el ejercicio de determinadas actividades. Por otro lado, directamente se las niega o invisibiliza, excluyéndolas de la vida social."

También el INADI (2016, p.8) añade: "Este enfoque reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y propone respuestas no sólo para este grupo sino para la sociedad en su conjunto. Se trata de una construcción colectiva entre las personas con y sin discapacidad porque reconoce en el entorno un actor clave para determinar el mayor o menor grado de participación de las personas con discapacidad. Desde esta perspectiva, una persona con discapacidad atraviesa una situación de desigualdad que puede modificarse a través de acciones tendientes a la remoción de barreras que impiden su total integración en la sociedad."

A partir de esta problemática que tienen las personas con discapacidad para llevar a cabo su vida diaria, se plantea la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Es mencionada por el INADI (2016, p.9) y expresa que: "Aborda la discapacidad desde una dimensión más amplia y desde la lucha de las personas con discapacidad en pos de su autoafirmación y empoderamiento como ciudadanas y ciudadanos.". Agrega: "En el 2008, a través de la ley número 26.378, la República Argentina, incorporó a su ordenamiento

interno la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.”

Dado que la mira central de este análisis esta puesta en la problemática que sufren las personas con discapacidad motriz, dando como solución diseñar un espacio de trabajo acorde a sus necesidades, será necesario plantear algunos términos que sirvan de ejes conceptuales sobre los que apoyar la lectura de lo dicho anteriormente.

Francis D. K. Ching y Corky Binggeli, Simon Dodsworth, Silvia P. Porro e Inés A. Quiroga y Norman Potter expresan ideas y pensamientos sobre el diseñador y el diseño de interiores desde diferentes enfoques.

Ching y Binggeli (2012, p.35) desarrollan que: “El diseño de interiores consiste en la planificación, la distribución y el diseño de los espacios interiores de los edificios. Estos escenarios físicos satisfacen las necesidades básicas de cobijo y protección, crean un marco e influyen en la forma de llevar a cabo las actividades, alimentan las aspiraciones de los ocupantes y expresan las ideas que acompañan sus acciones; afectan a los puntos de vista, los estados de ánimo y la personalidad. En este sentido, los objetivos del diseño de interiores son el logro de ventajas funcionales, el enriquecimiento estético y la mejora psicológica de dichos espacios interiores.” Y a continuación añaden: “El propósito de cualquier diseño es organizar sus partes en un todo coherente para conseguir determinados objetivos. En el diseño de interiores, algunos elementos se organizan en pautas tridimensionales según directrices funcionales, estéticas y de comportamiento. Las relaciones entre los elementos establecidas por estas pautas determinan las cualidades visuales, la adecuación funcional de un espacio interior, e influyen en su percepción y utilización.”

Estos autores plantean sobre el proceso de diseño lo siguiente: “A pesar de que el proceso de diseño suele presentarse como una serie lineal de pasos, lo cierto es que a veces es cíclico e iterativo, según un proceso que requiere una secuencia de análisis cuidadosa, de síntesis y de evaluación de la información disponible. En algunas ocasiones las soluciones posibles se repiten hasta obtener un ajuste exitoso entre lo que existe y lo que se quiere alcanzar.”

Dodsworth (2009, p.9) expone sobre el diseño de interiores lo siguiente: “ El diseño de interiores va mucho más allá de la idea de <<hacer que un lugar quede bonito>>. Esta disciplina pretende adoptar un enfoque integral acerca de la forma en que los individuos utilizan y disfrutan el espacio donde viven. Se pretende encontrar y crear una respuesta global a un conjunto de problemas y presentar una solución que unifique y refuerce nuestra experiencia de un espacio en concreto.”

El autor añade que “Un bien diseño de interiores le aporta una dimensión nueva al espacio. Puede aumentar la eficacia de nuestras acciones en la vida cotidiana, y añadirle profundidad, sentido y significado al entorno construido en el que nos movemos. Un diseño meditado y adecuadamente estructurado hace que sea más fácil entender un ambiente concreto, y también beneficioso anímicamente habitar en él. No se trata, por tanto, de la simple organización estética, sino de una disciplina práctica y filosófica.”

Las autoras Porro y Quiroga (2011, p.9) exponen que “el diseño de interiores es aquel que organiza un espacio para que funcione y hace realidad los sueños de sus habitantes.” “El diseñador tiene que lograr un equilibrio entre la forma, la función y el sistema constructivo.”

A su vez, Potter (1999, p.13) desarrolla su visión del diseñador y manifiesta lo siguiente: “... a una profesión minoritaria: la de los diseñadores que con su trabajo contribuyen a ordenar y dar forma a cualquier aspecto de la vida diaria, tanto en el contexto de su fabricación, como de lugar y ocasión.”

Potter (1999, p.21) agrega “El resultado será radicalmente diferente a las primeras ideas aparecidas en el primer contacto superficial con el diseño a resolver, aunque los cambios no siempre serán de la propia cosecha del diseñador: su naturaleza vendrá determinada por factores que objetivamente escapan a su control. Tales factores pueden estar relacionados con el coste, la disponibilidad de materiales o de técnicas, cambios en los requisitos del cliente o simplemente la aparición de factores que estaban ocultos durante las primeras etapas del trabajo.” “... el diseñador es totalmente consciente del problema, una gran parte de su trabajo consiste en el análisis del problema...”

El término diseño inclusivo es de suma importancia dentro de este trabajo de investigación, ya que se deberá tener en cuenta a lo largo del desarrollo del mismo para poder abordar tanto el problema planteado como la propuesta de diseño del sistema de equipamiento pensado y diseñado para las personas con discapacidad motriz.

A partir de lo antes dicho, Gallardo y Scaglia formulan sobre el diseño inclusivo lo siguiente: “... se caracteriza por la resolución de problemas de exclusión de sujetos o poblaciones a partir del desarrollo de productos específicos para ese comitente que superen las dificultades detectadas.” “A partir de la localización del problema se desarrollan acciones proyectiles con el fin de diseñar productos supersdiores como estrategia para resolver el problema social concreto.”

Dupont (2014) desarrolla que “El diseño inclusivo no es un género nuevo, o una especialidad independiente. Es un enfoque que garantiza que los productos y servicios diseñados satisfacen las necesidades de los ciudadanos de la manera más amplia posible, sin importar la edad o habilidad.” Agrega “Democratización del diseño que permite una mayor variedad de personas para acceder y utilizar el producto directamente (o cualquier otro dispositivo de ayuda) permite que el producto se utilice en una variedad más amplia de ambientes o situaciones. El diseño inclusivo es lo suficientemente flexible para satisfacer las necesidades de los principiantes y usuarios avanzados y también es amigable para los usuarios en general, siendo más fácil de entender y utilizar.”

Este autor destaca la importancia del diseño inclusivo en términos sociales: “El beneficio es individual, pero también se extiende a su contexto inmediato y la propia sociedad. El diseño inclusivo proporciona una sociedad más justa, con más oportunidades económicas para todos, crea la independencia emocional y física, el aumento de la autoestima y la dignidad. El diseño es, pues, un tema también social, ya que permite una mejora de la sociedad al incorporar más calidad de vida mediante el suministro de productos, servicios y sistemas adecuados para contribuir a una sociedad más sostenible. El diseño inclusivo es

socialmente deseable y necesario, pero es también una oportunidad de negocio que no se puede descuidar.”

Los términos ergonomía y antropometría son significativos para poder abordar la propuesta de diseño del sistema de equipamiento.

Mondelo, Gregoria y Barrau (1999, p.19) exponen distintas definiciones de ergonomía desde diferentes perspectivas:

Murrell (1965): “La ergonomía es el estudio del ser humano en su ambiente laboral.”

Singlenton (1969), es el estudio de la “interacción entre el hombre y las condiciones ambientales.”

Grandjean (1969) considera que Ergonomía es “el estudio del comportamiento del hombre en su trabajo.”

Faverge (1970) “es el análisis de los procesos industriales centrado en los hombres que aseguran su funcionamiento.”

Montmollin (1970) escribe que “es una tecnología de las comunicaciones dentro de los sistemas hombres-máquinas.”

Cazamian (1973) “La ergonomía es el estudio multidisciplinar del trabajo humano que pretende descubrir sus leyes para formular mejor sus reglas.”

Wisner (1973) “La ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos relativos al hombre y necesarios para concebir útiles, máquinas y dispositivos que puedan ser utilizados con la máxima eficacia, seguridad y confort.”

Guélaud, Beauchesne, Gautrat y Roustang (1975), definen la ergonomía como “el análisis de las condiciones de trabajo que conciernen al espacio físico del trabajo, ambiente térmico, ruidos, iluminación, vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo y todo aquello que puede poner en peligro la salud del trabajador y su equilibrio psicológico y nervioso”.

McCormick (1981), “La ergonomía trata de relacionar las variables del diseño por una parte y los criterios de eficacia funcional o bienestar para el ser humano.”

Pheasant (1988), para quien la ergonomía es la aplicación científica que relaciona a los seres humanos con los problemas del proyecto tratando de “acomodar el lugar de trabajo al sujeto y el producto al consumidor”

Estos autores elaboran una síntesis a partir de las definiciones citadas y presentan tres enfoques:

- “...estudio del ser humano en su ambiente laboral, lo que permitiría pensar en la ergonomía como en una técnica de aplicación, en la fase de conceptualización y corporificarían de proyectos (ergonomía de concepción o preventiva), o como una técnica de rediseño para la mejora y optimización (ergonomía correctiva).”
- “... disciplina eminentemente prescriptiva, que debe proporcionar a los responsables de los proyectos los límites de actuación de los usuarios

para de este modo adecuar las realizaciones artificiales a las limitaciones humanas.”

- “... un campo de estudio interdisciplinar donde se debaten los problemas relativos a qué proyectar y cómo articular la secuencia de posibles interacciones del usuario con el producto, con los servicios, o incluso con otros usuarios.”

Los autores Aprea y Chereau (2017, p.22) plantean sobre la ergonomía que “... estudia todo lo referido al trabajo que realiza una persona cuando interactúan con los objetos en un ambiente natural y/o artificial específico. La interacción entre los seres humanos, los objetos y los espacios que le rodean, tienen características particulares y específicas en el caso de las personas con discapacidad.”

Aprea y Chereau (2017, p.22) también exponen sobre la antropometría que “... es un método para estimar la composición corporal, en el caso de las personas con discapacidad, esto es necesario ya que, en muchos casos requieren para apoyar sus actividades cotidianas –incluidas las acciones de desplazamiento-, objetos llamados Ayudas Técnicas: sillas de ruedas, muletas, bastones, perros guías, etc. Al formar parte de la vida diaria de estas personas, necesitan un diseño adecuado respecto a las características físicas de espacios y mobiliario.”

### **Problema de conocimiento**

El mercado laboral actual es cada vez más competitivo, y por esta razón, las personas con capacidades diferentes quedan excluidas, a pesar de que no tengan algún impedimento en sus facultades intelectuales. Por otro lado, no se encuentran puestos de trabajo que estén adaptados a ellos para poder desarrollar su actividad con total comodidad.

Para que exista la inclusión de las personas con sillas de ruedas en los ámbitos laborales es necesario entender como futuro profesional cuáles son las necesidades y problemáticas de estas, ya que muchas veces sucede que cuando se piensa y se proyecta un diseño se tiene en cuenta solamente a las personas que no tienen dificultades motrices, y se carece de una visión integral que abarque un espectro más amplio de los posibles usuarios.

Se observa una problemática en las oficinas, ya sea en el ámbito público como privado, en el área administrativa en relación con la integración de las personas con discapacidades motrices en cuanto al diseño del mobiliario y del espacio donde desarrollan su actividad laboral. A partir de esto, se contempla que sólo se tiene en cuenta al mayor porcentaje de las personas que puede desenvolverse sin dificultades con los diseños actuales, quedando excluido un grupo minoritario, ya que, aunque sea una minoría también deberían estar contemplados.

A partir de lo dicho anteriormente, no solo se observan falencias en el diseño interior de las oficinas tomadas como casos de estudio (espacio y mobiliario) sino también en la caja arquitectónica (ingresos, circulación interna y externa del uso de espacios comunes, servicios sanitarios, entre otros) para que en

consecuencia mejore la relación con el entorno y la vida de las personas con movilidad reducida.

### **Preguntas**

1. ¿Con qué estrategias de diseño se puede optimizar ergonómicamente un puesto de trabajo dirigido a personas en sillas de ruedas, en consecuencia, integrarlas en el mundo laboral y mejorar la calidad de vida?
2. ¿Qué herramientas se le puede brindar a las empresas en relación con el mobiliario para la integración de personas en sillas de ruedas?
3. ¿Cómo se presenta el termino de diseño inclusivo en el diseño de mobiliario que se comercializa actualmente?

### **Hipótesis**

La consideración de pautas de diseño de equipamiento y espacio interior que atiendan a las demandas particulares de personas con discapacidad contribuye con su posibilidad de inclusión al mercado laboral.

### **Objetivos**

#### **Objetivo General:**

- Describir y proponer herramientas abordadas desde el campo proyectual para el diseño del espacio y mobiliario dirigido a las personas con discapacidades motrices.

#### **Objetivos Particulares:**

- Analizar y comprender el concepto de “diseño inclusivo” aplicado al diseño y desarrollo de mobiliario para oficinas en relación con las personas con motricidad reducida y su interacción con el mismo.
- Plantear el concepto de responsabilidad social empresarial en términos de una sociedad más igualitaria, haciendo hincapié en los valores que se pretende generar y desarrollar el estímulo que propone el estado para que las empresas lo implementen.
- Verificar la aplicación real en la actualidad, es decir, en el campo de la industria, de la práctica del diseño inclusivo en el diseño de mobiliario para oficinas, partiendo de 4 empresas que diseñen y desarrollen el mobiliario.

- Comprender el proceso y desarrollo de diseño de mobiliario de oficina con respecto a personas con capacidad motriz reducida.

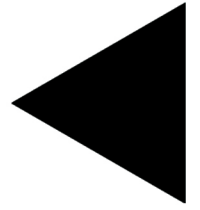
### **Marco Metodológico**

Se recurre a la discusión bibliográfica de autores especializados como técnica de una investigación cualitativa del tipo teórica, que a su vez pretende producir una descripción exhaustiva del fenómeno. Asimismo, se va a acudir al estudio de casos de oficinas administrativas, tanto del ámbito público como privado, para poder abordar desde el punto de vista social y del diseño una problemática que se detecta en la actualidad: las personas con discapacidad motriz quedan marginadas del mercado laboral por su condición física, aun cuando se encuentran en pleno ejercicio de sus facultades intelectuales.

Del mismo modo se propone indagar las propuestas de venta de equipamiento para oficinas en relación con el diseño inclusivo y en particular la consideración los requisitos ergonómicos. Se hará una investigación y comparación de las destacadas marcas Contract, Archivos activos y Giuliani.

Como instancia propositiva, se planteará el diseño de un sistema equipamiento dirigido a personas con motricidad reducida. Este consiste en diseñar un espacio que contemple tres unidades funcionales para oficinas administrativas, que pueda ser utilizado por la mayor cantidad de usuarios y ser funcional a las personas con discapacidad motriz.

# CAPÍTULO 2



## **Capítulo 2. Diseño de Interiores.**

### **2.1 Definición de diseño de interiores.**

De acuerdo con Francis D. K. Ching y Corky Binggel, el diseño de interiores consiste en planificar, distribuir y diseñar los espacios, para contribuir a dar forma y ordenar cualquier aspecto de la vida diaria de las personas. Los objetivos son lograr tanto ventajas funcionales como enriquecer estéticamente el espacio interior.

*Un buen diseño de interiores le aporta una dimensión nueva al espacio. Puede aumentar la eficacia de nuestras acciones en la vida cotidiana, y añadirle profundidad, sentido y significado al entorno construido en el que nos movemos. (Dodsworth, 2009, p.9)*

El interiorista no deberá imponer sus gustos personales, pero si podrá proponerlos en la entrevista que lleve a cabo con el cliente. Así consensuará el diseño con el mismo, pero deberá tener en cuenta el problema planteado, ya que gran parte de la labor va a consistir en el análisis del mismo.

Este a lo largo del proceso de diseño, deberá determinar cómo será la organización y los elementos que va a utilizar. Aunque el proceso suele presentarse como una serie de pasos lineal, lo cierto es que la mayoría de las veces es cíclico e interactivo, va a variar según el problema a resolver que se le presente.

A continuación, se detallará una serie de pasos del proceso de diseño propuesta por Francis D. K. Ching y Corky Binggel en Diseño de interiores un manual:

- Definir el problema
- Formular el programa
- Desarrollar el concepto
- Evaluar las alternativas
- Realizar decisiones de diseño
- Desarrollar y refinar el diseño
- Poner en marcha el diseño
- Reevaluar el diseño acabado

*“El diseño puede entenderse como una actividad básicamente lineal, con un punto de partida ... y un punto de llegada, cuando el proyecto se ha implementado... Sin embargo, la realidad es que, dentro de ese proceso, muchas de las tareas individuales se encuentran interrelacionadas y son altamente dependientes unas de otras.” (Dodsworth, 2009, p.13)*

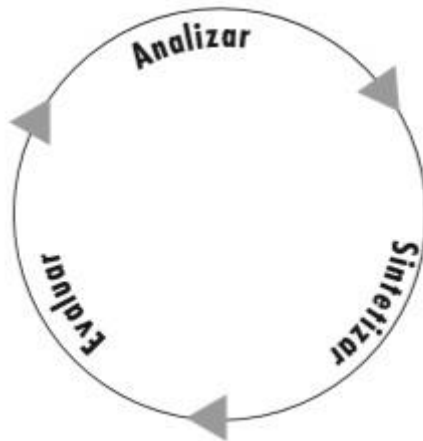


Figura 1.1 Ching, F., Binggeli, C. (2012). Diseño de Interiores. Un manual. [Ilustración].

Debemos entender al proceso de diseño como un procedimiento maleable en la cual las distintas partes pueden adaptarse a la naturaleza de cada proyecto. No existe una solución estándar para todos los casos, es por eso por lo que deberá conocer al máximo la problemática presentada por el cliente para que el diseñador puede cumplir con los requisitos.

El resultado será totalmente diferente a las primeras ideas que aparezcan en el primer contacto con el diseño a resolver. Los cambios que vayan surgiendo en el proceso, no serán del todo responsabilidad del diseñador, ya que hay que tener en cuenta algunos factores que exceden de sus propias decisiones, como el costo, la disponibilidad de materiales o de tecnologías, cambios en los requisitos del cliente, entre otros.

Para diseñar, cada interiorista se basará en una metodología de trabajo distinta que requiera desarrollar la capacidad que tiene de observación y reflexión, buscando un equilibrio entre la forma, la función y el sistema constructivo.

## **2.2 Diseño inclusivo.**

El diseño inclusivo propone desarrollar soluciones que aborden a la gama más amplia de usuarios posibles. Si observamos a la población en general, será sencillo concluir que encontraremos diferencias como personas haya, partiendo de que todos somos completamente diferentes a los demás, ya que existen multiplicidad en condiciones, capacidades, limitaciones físicas, mentales y psicosociales, sin que esto implique diferencias en nuestra condición de personas, de ciudadanos y en nuestros derechos como seres humanos.

Lo que se pretende es abordar al termino discapacidad, más allá de la discapacidad en sí misma, reconociendo al ser humano en su condición de persona, su dignidad, sus derechos y capacidades.

*“Para este enfoque, se trata entonces de un problema social que nos atañe a todos, y que plantea entender la discapacidad desde una perspectiva, una*

actitud, una filosofía diferente, donde la persona con discapacidad no es excluida de la participación plena por una sociedad que no está organizada en función de ella.” (INADI<sup>2</sup>, 2016, *Discapacidad y no discriminación*. Recuperado de <http://www.inadi.gob.ar>).

Existe una diferencia entre estos conceptos: Exclusión, integración e inclusión.

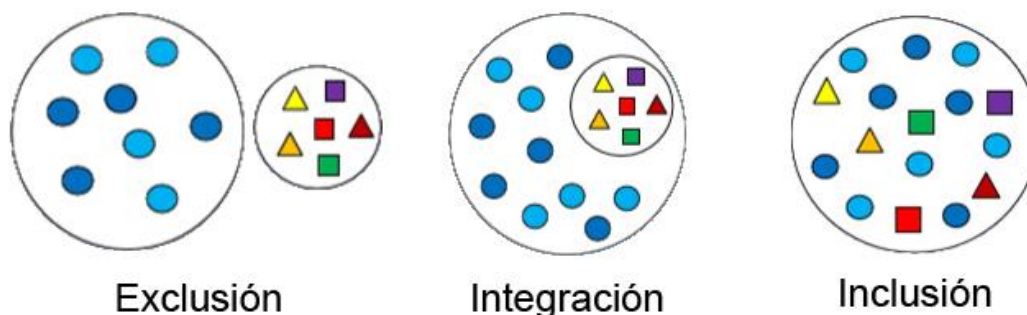


Figura 1.2 Castellanos, S. (2012). Integración, inclusión y accesibilidad. [Ilustración]. Recuperado de <http://www.ciens.ucv.ve>.

*“La inclusión es un nuevo camino. El derecho a escoger seres humanos es fisiológicamente ilegítimo, además de ser inconstitucional.” (Dupont, M., 2014. Diseño inclusivo. Por igual más. Recuperado de <http://www.porigualmas.org>)*

Se debe tener en cuenta desde el comienzo del proceso de diseño. Como lo dicho anteriormente, el uso de espacios, productos y elementos físicos debe ser dirigido a la mayor cantidad de usuarios facilitando el desarrollo en general. Tener conciencia sobre este término también va a ampliar la gama de contextos en los que estas personas se desarrollen.

*“Sin embargo, todavía se cree erróneamente que el diseño inclusivo es solo una adaptación rápida del medio ambiente tales como la construcción de una rampa o la instalación de ascensores para las personas con discapacidad.” (Dupont, M., 2014. Diseño inclusivo. Por igual más<sup>3</sup>. Recuperado de <http://www.porigualmas.org>)*

Asimismo, la implementación de este término ofrecería nuevos aportes para mejorar la relación entre las personas con discapacidad y sus actividades, de manera que la realización de estas se ajuste a las necesidades, limitaciones, expectativas y capacidades de estos usuarios, y en consecuencia optimizar la calidad de vida.

El cambio comenzará a partir de la toma de conciencia y de dirigirnos hacia una sociedad más inclusiva, desde todos los segmentos de esta, pero especialmente

<sup>2</sup> El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. Organismo nacional del Estado Argentino.

<sup>3</sup> Por igual más. Fundación ubicada en Córdoba, Argentina, que aborda herramientas comunicacionales, de educación y legales para la inclusión social de las personas con discapacidad

del estado, ya que este debe garantizar el derecho fundamental de todo ciudadano de tener una vida independiente más allá de su condición física.

El beneficio será individual de la persona que se encuentra en esa condición, pero inevitablemente también se extenderá a su contexto inmediato y a la sociedad en general. El diseño inclusivo proporciona una sociedad más justa, con más oportunidades económicas para todos, crea la independencia emocional y física, aumenta la autoestima y la dignidad.

También, se deberá centrar atención en la integración de las mejores soluciones para todos, apoyándose en nuevas técnicas de investigación que permita centrar al usuario en el proceso de diseño.

De acuerdo con Marcio Dupont la creación de innovaciones en los sistemas, servicios, productos, entre otros, que generen nuevas dinámicas y oportunidades tanto sociales como económicas en la vida cotidiana de las personas con discapacidad motriz, rompiendo los paradigmas tradicionales y colaborando con la creación de una sociedad innovadora sostenible en el tiempo.

### **2.3 Diseño de interiores y discapacidad.**

El diseño de interiores es una disciplina que ayuda a mejorar la calidad de vida, del colectivo de personas que están excluidas de los modelos estándares de diseño. Las patologías de este tipo pueden ser transitorias o permanentes, en la vida de una persona. Es por esto, que los diseñadores tienen que entender la importancia que genera, el tener en cuenta al diseño inclusivo desde el principio del proceso de diseño.

La persona discapacitada no está solamente determinada por su condición física sino por la cultura, la política de estado y la arquitectura que generan discriminación y situaciones que afectan a dichas personas.

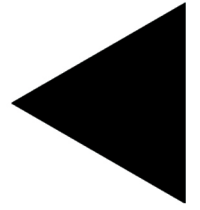
Es imprescindible reconocer que en la actualidad la problemática de la discapacidad ha tenido avances tanto en lo científico acerca de lo patológico como también ha comenzado a tomar importancia, la relación de las personas discapacitadas con el entorno, con el espacio en el que viven, conviven y se desarrollan.

Ante lo dicho anteriormente, el trabajo del interiorista adquirirá mayor valor y responsabilidad, necesitará que la investigación sea más profunda y exhaustiva, ya que las necesidades y requerimientos de dichos usuarios, no están dentro de lo que normalmente los diseñadores de interiores están acostumbrados, en su labor cotidiana.

*A partir de la localización del problema se desarrollan acciones proyectuales con el fin de diseñar productos superadores como estrategias para resolver el problema social concreto. (Gallardo, 2011, p.17)*

En consecuencia, tendrá que tener en cuenta que la estética y la funcionalidad se deben pensar como uno solo, es decir, que, si el diseño está dirigido para un determinado grupo de personas, que no cumple con los modelos estándares, esto no determinará que lo que el diseñador vaya a proyectar sea funcional dejando de lado a la estética.

# CAPÍTULO 3



## **Capítulo 3. Concepciones generales de la discapacidad.**

### **3.1 Discapacidad motriz.**

Las personas con discapacidad física son todas aquellas que presentan limitaciones para desplazarse como consecuencia de su discapacidad. Dentro del conjunto de personas con esta condición se considera a las personas con capacidad ambulatoria, los usuarios de sillas de ruedas, las personas con discapacidad temporal y a los adultos mayores.

Los principales problemas a los que se enfrentan las personas en sillas de ruedas son:

- Imposibilidad de superar pendientes importantes.
- Imposibilidad de superar desniveles y escaleras.
- Imposibilidad de pasar por lugares estrechos.
- Necesidad de espacios amplios de circulación y maniobra con la silla de ruedas.
- Posibilidad de caídas por volcaduras o resbalones de la silla de ruedas.
- Limitación de alcance manual y visual.

A lo largo de la historia la terminología utilizada para referirse a las personas con algún tipo de discapacidad, deficiencia o minusvalía ha ido evolucionando, semejantemente al avance de la tecnología aplicada a la rehabilitación como de la relación de la sociedad con sus miembros.

A estas personas se las han llamado a lo largo de los años de diferentes maneras: paralíticos, lisiados, cojos, minusválidos, inválidos, impedidos físicos, entre otros.

La organización mundial de la salud, en 1980 bajo el marco de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, en lo sucesivo CIDDDM, planteó las consecuencias que podía afectar a una persona con enfermedad o déficit desde tres puntos de vista:

- Deficiencia: Se considera que un individuo tiene la deficiencia cuando sufre trastorno, pérdida o anormalidad de un órgano. Puede ser temporal o permanente y se sitúa en el plano físico de la persona.
- Discapacidad: Es la pérdida, ausencia o restricción en la capacidad potencial para realizar una actividad. Afecta al individuo como persona en su totalidad. Puede ser progresiva, estable o regresiva.
- Minusvalía: Es la consecuencia social de las deficiencias y discapacidades. Podría definirse como la situación de desventaja en que se encuentra el individuo en la sociedad por el hecho de padecer esas deficiencias o discapacidades. Las consecuencias pueden surgir en la relación con los demás, en el plano económico y en el plano cultural.

Cada término nombrado anteriormente se va a conectar en un plano distinto de la vida de las personas con discapacidad con diferentes consecuencias.

Este organismo, promocionó después de diferentes intentos una nueva clasificación. Esta fue aprobada en la Asamblea Mundial de la Salud en el año 2001, una nueva clasificación que es titulada como “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud”, en lo sucesivo como CIF. Lo que se quiere lograr es el abordaje de la discapacidad desde el modelo social, dándole importancia a los elementos contextuales que evidentemente son indispensables para entender la discapacidad y eliminando el sesgo médico.

A partir de esto, se introducen los términos bienestar y condición de salud como conceptos universales, que son de suma importancia para describir y entender a la discapacidad. Estos conceptos se definen de la siguiente manera:

- Bienestar: Los dominios relaciones con la salud son aquellas áreas de funcionamiento que, aun teniendo una fuerte relación con una “condición de salud”, no se incluyen dentro de las responsabilidades prioritarias de los sistemas de salud.
- Condición de salud: Hay que tomar en consideración toda alteración o atributo del estado de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias, o que puede llevar a contactar con servicios de salud o con servicios comunitarios/sociales de ayuda. Dichas condiciones pueden ser enfermedades, trastornos, lesiones, traumas.

Para entender bien las dimensiones y categorías presentes en la nueva terminología y en el contexto de condición de salud hay que atender que:

- Funciones corporales: Son las funciones fisiológicas o psicológicas de los sistemas corporales.
- Estructuras corporales: Son las partes anatómicas del cuerpo, con los órganos, las extremidades y sus componentes.
- Deficiencias: Son problemas en las funciones o estructuras corporales, como es el caso de una desviación significativa o una pérdida.
- Actividad: Es la ejecución de una tarea o acción por un individuo.
- Limitaciones en la actividad: Son dificultades que un individuo puede tener en la realización de actividades.
- Participación: Es la implicación de un individuo en situaciones vitales en relación con Estados de salud, Funciones y Estructuras Corporales, actividades y factores contextuales.
- Restricciones en la participación: Son problemas que un individuo puede experimentar en la manera o en el grado de su implicación en situaciones vitales.

En esta clasificación, el término discapacidad es tomado de una forma totalmente distinta a la empleada en la CIDDM de 1980, ahora es entendida como un término global que comprende diferentes dimensiones: deficiencia de función, deficiencia de estructura, limitación en las actividades, limitación en la participación.

Con los conceptos deficiencia, discapacidad y minusvalía, sucede lo mismo. Por lo tanto, en la actualidad se comprenden de la siguiente manera:

- Deficiencia funcional y deficiencia estructural (en lugar de “deficiencia”) Es la pérdida o anomalía de una parte del cuerpo o de una función

fisiológica o mental. En este contexto el término “anormalidad” se usa para referirse a una desviación significativa de la norma estadística.

- Limitación en la actividad (sustituye el término discapacidad) Son las dificultades que una persona puede tener en la ejecución de las actividades. Las limitaciones en la actividad pueden clasificarse en distintos grados, que se esperarían la ejecución de la actividad en una persona sin enfermedad.
- Restricción en la participación (sustituye el término “minusvalía”) Son los problemas que una persona puede experimentar en su implicación en situaciones de la vida cotidiana. La presencia de restricciones en la participación es determinada por la comparación de la participación de una determinada persona con la participación esperada por parte de otra sin discapacidad.

La CIF define a la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones en la participación dentro de la sociedad. Esta denota los aspectos negativos de la interacción entre las personas que contienen un problema de salud con la sociedad y el contexto en el que se desarrolla.

También destaca el papel que desempeña el entorno para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad. Los obstáculos que plantea son los siguientes:

- Políticas y normas insuficientes: La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes.
- Actitudes negativas: Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de la salud y la participación social.
- Prestación insuficiente de servicios: Las personas son particularmente vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación y la asistencia y apoyo.
- Problemas con la prestación de servicios: La mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal y de su escasa competencia pueden afectar a la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios para las personas con discapacidad.
- Financiación insuficiente: Los recursos asignados a poner en práctica políticas y planes son a menudo insuficientes.
- Falta de accesibilidad: Muchos edificios (incluidos espacios públicos) y sistemas de transporte y de información no son accesibles a todas las personas. La falta de acceso al transporte es un motivo habitual que desalienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo o que les impide acceder a la atención de salud.
- Falta de consulta y participación: Muchas personas con discapacidad están excluidas de la toma de decisiones en cuestiones que afectan directamente a su vida.
- Falta de datos y pruebas: La falta de datos rigurosos y comparables sobre la discapacidad pueden dificultar la comprensión e impedir que se adopten medidas. Conocer el número de personas con discapacidad y sus circunstancias puede mejorar los esfuerzos para eliminar obstáculos

discapacitantes y proporcionar servicios que permitan la participación de las personas con discapacidad.

Actualmente, consideramos al referirnos a la discapacidad que no se trata simplemente de una condición física, sino que es más bien el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales, la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos.

*“En otras palabras, quienes sufren limitaciones físicas suelen ser personas con discapacidad, porque se le niega el acceso a la educación, a los mercados laborales y a los servicios públicos.” (Huerta, 2007, p.27)*

Estas personas a lo largo de la historia fueron y son muchas veces olvidadas y discriminadas. Se considera que estas personas forman parte de un colectivo “menos valido”, o que “valen menos”. Deberíamos despojar estos términos, ya que tienen carga negativa y diferenciadora.

Se suele adoptar una visión parcial del colectivo, que se caracteriza por reducir al sujeto a las dificultades o limitaciones permanentes que tiene para el ejercicio de determinadas actividades. Directamente se les niega o invisibiliza, excluyéndolas de la vida social.

Se propone un término que es novedoso y es la primera vez que se plantea un cambio hacia una terminología no negativa sobre la diversidad funcional. Este término consta de cuatro palabras: “persona con diversidad funcional”, pero los propios afectados lo prefieren y proponen el acrónimo PDF, extraído de las iniciales de cada palabra.

Este concepto de discapacidad se conoce como el modelo social de la discapacidad, en comparación con el modelo más antiguo, el modelo médico, el cual se enfocaba en la condición clínica del individuo. Este modelo social conceptualiza la discapacidad como una interacción entre las limitaciones individuales y el entorno.

El INADI tiene un área de discapacidad, que tiene por objeto contribuir al desarrollo de políticas públicas tendientes a promover una concepción de la discapacidad que se va a basar en el modelo social, para que se fortalezcan las estrategias de sensibilización y capacitación acerca del rol que tienen las barreras sociales en la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad.

Actualmente, nos encontramos transitando el camino hacia la construcción de un modelo social, que se basa en una nueva forma de pensar y entender que el origen de la discapacidad obedece a la construcción y un modo de opresión social, contraponiéndose al paradigma anterior representado en el modelo médico.

Este enfoque reconoce que la persona con discapacidad atraviesa una situación de desigualdad, que puede modificarse por medio de acciones tendientes a la remoción de barreras que impiden su total integración en la sociedad. Es decir, que se debe considerar a estas personas como sujetos de derechos y proponer respuestas, no solo para este colectivo de personas sino para la sociedad en general.

Este nuevo paradigma sienta sus fundamentos en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. A su vez, la dignidad y la autonomía son un valor fundamental en el camino hacia una perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos. El modelo social en contraposición al modelo médico coloca a la discapacidad como una característica más de la persona, dentro de una sociedad donde existe la diversidad entre las personas y no lo toma como un limitante que define la vida de una persona, ya que esto la condena a la discriminación y a la exclusión social.

La palabra discapacidad también se ha querido reemplazar con expresiones como persona excepcional, persona con capacidades diferentes, personas con necesidades especiales, entre otros. Se recomienda no usar esta terminología, ya que invisibiliza a la persona con discapacidad al emplear vocablos alejados de la realidad. Aunque la intención de la expresión quiera utilizarse de una manera amigable, es decir inclusiva, esto no ayuda a pensar en la diversidad como al propio del ser humano.

*“...hay un reconocimiento de que la “discapacidad” es un concepto que evoluciona y que resulta de las barreras debidas a la actitud y al entorno que impiden la participación de las personas con discapacidad en la sociedad. Por tanto, el concepto de “discapacidad” no es fijo y puede cambiar de una sociedad a otra dependiendo del entorno prevalente” (Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006, p.3)*

Se tiene que priorizar el concepto de persona, es necesario referir a la persona con discapacidad utilizando una terminología que permita cuidar la individualidad del sujeto y ubicar a la discapacidad en su rol de cualidad, que no agota ni define todo lo que un sujeto es o pueda llegar a ser, es decir no dándole un sentido de totalidad sino entender que es solamente una característica o cualidad.

De acuerdo con los autores Forcada R. y Cora I. no hay que estigmatizar a estas personas como personas que sufren o padecen, no todas las personas con discapacidad sufren, tampoco se encuentran en posición pasiva de víctima o de ser/estar afectado.

Las personas con discapacidad no tienen una vida habitual como las personas sin discapacidad, ya que en su caso existen obstáculos que entorpecen el acceso a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, como la salud, la educación, el empleo, el transporte, la información, entre otros.

La visión que nos impulsa es la de un mundo inclusivo en el que todos podamos vivir una vida de salud, comodidad y dignidad, ya que la discapacidad es una cualidad que forma parte de la condición humana, casi todas las personas en algún momento sufrirán algún tipo de discapacidad ya sea transitoria o permanente en algún momento de su vida.

### **3.2 La persona con discapacidad motriz en el ámbito social y laboral.**

Todas las personas tienen derecho a trabajar, a tener las mismas oportunidades laborales, hace a la condición humana, a su realización y dignifica. Por lo tanto, toda aquella persona que esté en condiciones de trabajar ya sea por sus propios

medios o mediante el otorgamiento de algunas facilidades, debe tener una oportunidad laboral en un puesto acorde a sus capacidades por el simple hecho de ser persona.

Ante lo dicho anteriormente, es necesario hacernos estas preguntas: ¿Por qué no pensar más allá y creer que estas personas no solo necesitan trabajar por su condición humana, sino que también pueden realizar un aporte al lugar donde trabajan?

Por esto, se valorará a la persona en su plenitud, con todas sus capacidades y potencialidades, no solo mirando sus limitaciones. Es decir, que sería un beneficio mutuo, tanto para la persona con discapacidad como para la empresa o el ente público donde este empleado.

Todas las personas con o sin discapacidad, siempre que cuenten con las capacidades que el puesto requiera, pueden ser eficaz. Entonces, no se debe etiquetar o catalogar a una persona por su condición física, ya que esto es una cualidad, y entender que estas también pueden desarrollar su trabajo eficazmente.

De acuerdo con los autores Forcada R. y Cora I. las personas con discapacidad humanizan el área de trabajo, aportan un mejor clima laboral, dado que suelen concentrarse en los problemas reales, siendo un ejemplo para sus compañeros y generando un círculo virtuoso. Estas personas, sienten, piensan y actúan de forma diferente, esto le da al lugar de trabajo riqueza humana.

*“Los trabajadores con discapacidad aportan conocimiento, experiencia y voluntad de superación, tres activos de los que ninguna empresa con vocación de liderazgo puede prescindir. Por ello, el compromiso con la accesibilidad y con el empleo de las personas con discapacidad es más que el ejercicio de una responsabilidad ética. Puede convertirse en una importante ventaja competitiva para las empresas que sean capaces de aprovechar el enorme potencial que tienen las personas con discapacidad.” (Adecco, 2015. Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.adecco.com.ar>)*

Ante lo dicho anteriormente, estas personas valoran más las oportunidades laborales por las pocas posibilidades de trabajo que existen para ellas actualmente en el mercado laboral, ya que tienen menor participación económica. El estado por medio de la ley N°25.689 determina que, por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligadas a ocupar personas con discapacidad en una proporción no menor del 4% de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo.

Al tener menos posibilidades, reciben a cambio alguna pensión o son mantenidos por sus familias. Es por esto, la importancia que tiene que estas personas busquen empleo por voluntad propia, que trabajen ya que se estarían interesadas en realizarse personalmente a través del empleo.

Surgen en consecuencia varios pilares fundamentales para el pleno desarrollo de las personas con discapacidad:

1. Familia. Es quien debe interesarse, ni bien nace, por el desarrollo de la persona y acercarla, desde el primer momento en que se detecta la discapacidad, a los centros especializados para comenzar con la asistencia correspondiente.
2. Estado. Debe proveer los recursos necesarios para que las personas con discapacidad puedan acceder a una correcta asistencia, estimulación, educación y rehabilitación integral.
3. Instituciones educativas comunes y especializadas en discapacidad y otros afines. Son quienes efectivamente brindan asistencia, estimulación, educación y rehabilitación a dichas personas y quienes deben interactuar constantemente con las familias, el Estado y las empresas para que la integración es lo más efectiva posible.
4. Empresa o ente público. Sin su participación como proveedores de empleo no podrían completarse el pleno desarrollo de la persona, que se realiza a través del trabajo.

Estos cuatro pilares deben actuar en conjunto articulándose entre si para que el desarrollo y la integración de estas personas en la sociedad, y especialmente en el mundo del trabajo, pueda lograrse y que además se haga de la mejor manera posible.

En el primer paso se plantea trasponer la barrera de la discriminación, entendiendo que no todas las personas son iguales. Esto es muy importante pero no suficiente.

El segundo paso es que debe darse la supresión de otros obstáculos con los que comúnmente se enfrenta una empresa al momento de este tipo de incorporaciones: la ignorancia, que lleva al prejuicio.

El INADI trabaja en conjunto con el ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de la Nación por medio de la secretaria de empleo, en la inclusión de estas personas para garantizarles que haya igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

La discriminación en el trabajo es tratar a las personas de manera diferente debido a características y que no por los méritos o requisitos que tenga el puesto de trabajo. Esta produce y fortalece las desigualdades sociales.

La especialista en temas de discapacidad de la organización internacional de trabajo, Barbara Murray, sostiene: " ... el miedo, la actitud y los conceptos erróneos de los empleadores sobre las personas con discapacidad, entre otros, continúan presentando barreras a su plena participación en todos los ámbitos de la sociedad..."

Resulta apropiado que las empresas comiencen a pensar en emplear a estas personas como una alternativa viable, enfocada en brindar mayores oportunidades laborales a quienes forman parte de la sociedad, con el convencimiento de que efectivamente representan una fuerza de trabajo idónea. Estas tendrán beneficios iguales o mayores quizás que al emplear a cualquier otra persona. Esta decisión, además, repercutirá favorablemente en la sociedad entera, disminuyendo la tasa de desempleo y brindando mayores y mejores oportunidades para todos.

En el sector público, dentro de las oficinas de empleo municipales, se puede recurrir directamente a la unidad de personas con discapacidad, la cual posee una bolsa de trabajo específica. Su objetivo es constituir un espacio de acercamiento entre los/las trabajadores/as con discapacidad y las empresas privadas y públicas que demanden sus servicios.

Por el lado de las personas con discapacidad se requieren:

- Entrevistas personalizadas
- Derivación a los programas de capacitación existentes.
- Ubicación laboral.
- Por el lado de los empleadores:
- Asesoramiento sobre posibilidades y beneficios para la contratación de trabajadores con discapacidad.
- Preselección de postulantes según las necesidades del puesto que se requiera cubrir.
- Análisis de los puestos de trabajo.
- Asesoramiento y asistencia sobre la integración laboral.

A su vez, esta unidad administra desde el 2003 una serie de programas promocionales por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Uno de ellos es el Programa de Inserción laboral para trabajadores/as con Discapacidad, la modalidad de contratación no difiere de la de un empleado convencional, por lo que los derechos y obligaciones de las partes son los corrientes en toda relación laboral, es decir, está regulada por la ley de contrato de trabajo.

La tecnología aplicada al trabajo se puede clasificar de la siguiente manera:

- Tecnologías para la movilidad personal. Ejemplo: Sillas de ruedas.
- Tecnologías para la manipulación y el control del entorno. Ejemplo: Control remoto.
- Tecnologías de acceso a la computadora.
- Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación.

Algunas cuestiones para tener en cuenta:

- No se debe adecuar el paciente a la máquina sino la máquina al paciente.
- Preservar las capacidades conservadas de la persona (por más mínimas que parezcan) y valorar la posibilidad de aumentarlas, o al menos no simplificarlas, para favorecer y proteger los procesos de auto valimiento, autoestima y tolerancia a la frustración.

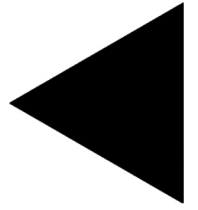
Todas las personas discapacitadas que están insertadas en el ámbito laboral son evaluadas en su desempeño en igualdad de condiciones y con la misma exigencia que las demás personas. La totalidad de casos posee un desempeño eficaz, algunos hasta superan lo esperado, se destaca positivamente el comportamiento que tienen estos empleados. Estas, están muy agradecidas con el empleador por el cambio en la calidad de vida y la independencia económica, en consecuencia, tienen un alto compromiso con el trabajo que desempeñan.

El recurso a soluciones de institucionalización, la falta de vida comunitaria y unos servicios deficientes aíslan a las personas con discapacidad y las hacen dependientes de otro.

En los países donde la legislación exige a los empleadores que realicen adaptaciones razonables, como: facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares, estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos y sobre todo promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

Este es el panorama actual, quizás en un futuro con un mercado laboral más abarcativo y con mayores oportunidades laborales, cambie el panorama para las personas con discapacidad.

# CAPÍTULO 4



## **Capítulo 4. Derechos y discapacidad.**

### **4.1 Derechos humanos.**

Todas las personas tienen los mismos derechos humanos, incluyendo los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales y de gozarlos sin discriminación. Entre estos derechos están los siguientes:

- Igualdad ante la ley sin discriminación.
- Derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona.
- Igual reconocimiento ante la ley y capacidad jurídica.
- Protección contra la tortura.
- Protección contra la explotación, la violencia y el abuso.
- Derecho al respeto de la integridad física y mental.
- Libertad de desplazamiento y nacionalidad.
- Derecho a vivir en la comunidad.
- Libertad de expresión y de opinión.
- Respeto de la privacidad.
- Respeto del hogar y de la familia.
- Derecho a la educación.
- Derecho a la salud.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a un nivel de vida adecuado.
- Derecho a participar en la vida política y pública.
- Derecho a participar en la vida cultural.

En el año 2006 la asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas aprobó a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en lo sucesivo como CRPD, que entró en vigor el 30 de marzo de 2007. En esta se plantea el llamado modelo social de discapacidad. Gracias a este modelo la discapacidad es tomada como un concepto móvil o una construcción social, que plantea que la discapacidad es un problema entre la interacción entre las deficiencias que tiene el ser humano y las barreras tanto arquitectónicas como sociales, que generan una limitación. Es decir, que es una cuestión que no erradica en el individuo, sino que la sociedad es la que genera la discapacidad. Se reconoce como una contraposición al modelo médico, que plantea que la discapacidad es una enfermedad y que no está dentro de lo estandarizado como normalidad, por lo tanto, si la persona no se cura o se rehabilita no puede integrarse en la sociedad.

La CRPD se trata de un tratado internacional en el que se toman los derechos de las personas con discapacidad, así como las obligaciones de los Estados Parte en la convención de promover, proteger y asegurar esos derechos. También se establecen dos mecanismos de aplicación: el comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, que se encarga de controlar la aplicación de la convención y la conferencia de los Estados Parte, que está encargada de supervisar cuestiones relacionadas a la aplicación de la convención.

En los últimos años se han aprobado instrumentos internacionales específicos que reconocen los derechos de las personas con discapacidad. Entre los más importantes cabe destacar: La declaración de los derechos de las personas con discapacidad (1995), el programa de acción mundial para las personas con discapacidad (1981), los principios para la protección de los enfermos mentales y para el mejoramiento de la atención de la salud mental (1991), las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993). Estos expresan un compromiso moral y político, y además pueden servir de directriz para promulgar legislación o políticas en relación con las personas con discapacidad.

La CRPD es de gran ayuda porque reafirma la importancia de los derechos humanos que tienen las personas discapacitadas y del respeto de estos, ya que antes existían también instrumentos de derechos humanos que promovían los derechos de las personas discapacitadas, pero esto no se respetaba y se las marginaba de la sociedad en todo el mundo. La continua discriminación hizo que se ponga en manifiesto la necesidad de aprobar un instrumento jurídicamente que estableciera y promueva las obligaciones de los estados en hacer cumplir los derechos de las personas con discapacidad.

Está es el primer instrumento de derechos humanos del siglo XXI y el primer instrumento legalmente que se vincula a los derechos de estas personas, clarifica las obligaciones del Estado de proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad, también establece las medidas que deben adoptar el Estado para promover una sociedad inclusiva.

Los principios que tiene la CRPD son los siguientes:

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- La no discriminación.
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- La igualdad de oportunidades.
- La accesibilidad
- La igualdad entre el hombre y la mujer.
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y su derecho a preservar su identidad.

Los derechos específicos que reconoce la CRPD son:

- Igualdad ante la ley sin discriminación.
- Derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona.
- Igual reconocimiento ante la ley y capacidad jurídica.
- Protección contra la tortura.
- Protección contra la explotación, el abuso y la violencia.
- Derecho al respeto de la integridad física y mental.
- Libertad de desplazamiento y nacionalidad.

- Derecho a vivir en la comunidad.
- Libertad de expresión y de opinión.
- Respeto a la privacidad.
- Respeto del hogar y de la familia.
- Derecho a la educación.
- Derecho a la salud.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a un nivel de vida adecuado.
- Derecho a participar en la vida política y pública.
- Derecho a participar de la vida cultural.

Los Estados partes tienen obligaciones que cumplir en cuestiones de los derechos de estas personas en relación con la CRPD, como por ejemplo, adoptar legislación y adoptar medidas administrativas para promover los derechos humanos de las personas con discapacidad, como así también para acabar con la discriminación, poner fin a cualquier práctica que viole los derechos de estas personas, velar porque tanto el sector público como privado vele por estos derechos y que haya respeto hacia estas personas, investigar y desarrollar bienes, servicios y tecnologías accesibles para estas personas y promover ese tipo de investigación para otros interesados, entre otros.

*“Los derechos humanos deben protegernos contra una industria que no tiene suficientemente en cuenta al destinatario de sus productos, los cuales requieren, para su utilización, una adaptación del usuario al objeto. Ha de ser el objeto el que se adapte al usuario, la herramienta al trabajador, la ciudad al ciudadano, el medio al hombre; aunque éste deba adquirir nuevas habilidades para manejar más herramientas, pues el aprendizaje ha de concebirse como una superación personal y no como un sometimiento al utensilio.” (Bustamante, 1995, p. 107)*

La CRPD posee rango institucional en Argentina, se ratificó en nuestro país en el 2008 mediante la ley n°26378, la Convención tiene jerarquía constitucional por ley 27.044, que da lugar al modelo social de la discapacidad que reconoce a estas como sujetos de derechos, y toma al contexto social como un factor clave para determinar el grado de participación del colectivo en la sociedad.

La referida convención a través de sus distintos artículos pretende que la discapacidad sea abordada a nivel internacional desde una perspectiva de derechos humanos y no discriminación, cuestionando el enfoque reduccionista e individualista que concibe la discapacidad como un problema médico y propio de la esfera privada.

Esta convención reconoce el derecho que tienen las personas con discapacidad como cualquier otra a elegir y trabajar en el empleo que elijan, sin ser discriminados por su condición física, obligando a los estados que aseguren a estas personas que recibirán el mismo salario y que trabajaran en las mismas condiciones que los demás. Además, este debe fomentar el empleo a personas con discapacidad, asegurar su formación laboral, entre otros.

## 4.2 Ética y valores de bienestar social.

Las personas discapacitadas no tienen una plena integración social debido a las barreras que la sociedad ha construido en torno suyo y que dificultan el acceso al trabajo, a la educación y a la participación social. Se debe estar al tanto de los derechos que tiene estas personas, como se desarrolló en el capítulo anterior, reconocidos por la CDPD, que propone una sociedad más justa e inclusiva para la participación plena de estas personas en la misma.

La discapacidad motriz se tiene que atribuir a la condición física únicamente, y entender que muchas de estas personas no son dependientes y que tienen la capacidad de pensar y sentir como cualquier otra. A lo largo de estos años, se ha unido erróneamente a la discapacidad con la dependencia, es necesario que a partir de ahora se trabaje por la autonomía de las personas discapacitadas, eliminar todos los prejuicios que se han construido y que han impedido la pertenencia de estos individuos a la sociedad como ciudadanos. Hay un gran colectivo de personas que se encuentran en situación de dependencia, que tienen capacidad para decidir y tomar decisiones por sí solas, por esto es importante darle reconocimiento a sus derechos sociales y civiles.

En toda persona que tenga alguna discapacidad hay un individuo con dignidad y con valores que tienen que ser respetados, dado que no existen “personas dependientes” o “personas independientes” sino son las situaciones y la propia sociedad las que limitan, en mayor o menor grado, su autonomía para la realización de actividades. Para consolidar esta, es necesario que a estas personas se le permita tomar decisiones, resolver cuestiones de la vida cotidiana y así participen plenamente de la sociedad. Esto deja en claro el papel importante que tiene el entorno social en la accesibilidad de estas personas para favorecer la plena participación.

Se deben suprimir los obstáculos existentes con medidas adecuadas y eliminar los estereotipos ya establecidos sobre las personas con discapacidad motriz. Como así también, los conceptos erróneos que tienen los empleadores, de que estas tienen menos capacidad productiva que los homólogos no discapacitados. A su vez, es necesario hacer accesibles los puestos de trabajo, esto significará un paso importante a la inclusión social e igualdad de oportunidades.

*“...que muchos de los obstáculos a que se enfrentan las personas con discapacidad son evitables, y que pueden superarse las desventajas asociadas a la discapacidad.” (OMS, 2011, p.18)*

Los fundamentos de la ética son el respeto al valor y la dignidad de toda persona y los derechos que de aquí se desprenden, que se orientan a desarrollar acciones de prevención y defensa frente a situaciones de injusticia social. Si se aborda a la discapacidad desde el modelo social y de la diversidad, la discapacidad se manifiesta a partir de una negación de creación social.

A lo largo de la historia, se ha ocupado de proteger algunos recursos mínimos para el bienestar de estas personas, pero no de la totalidad de estos, es decir que han disfrutado de una ciudadanía de segunda clase, pasiva y receptiva. Hoy en día, la perspectiva social no ha evolucionado lo suficiente como para eliminar las discriminaciones que sigue sufriendo el colectivo, sintiéndose marginados.

### 4.3 Accesibilidad al medio físico.

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta la población con discapacidad motriz son la accesibilidad y movilidad, ya que debido a las barreras arquitectónicas y urbanísticas intensifican la dificultad para integrarse al mercado laboral y para desarrollar actividades cotidianas.

Barrera: Son todos aquellos factores dentro del entorno de una persona que condicione el funcionamiento y cree discapacidad. Incluye entornos inaccesibles, actitudes negativas de la sociedad hacia estas personas, entre otros.

La accesibilidad es la posibilidad que tiene una persona de entender al espacio, como así también integrarse e interactuar dentro del mismo. Además, que la utilización de bienes y servicios se en igualdad de condiciones por todas las personas.

Esta definición se integra en el “Concepto Europeo de Accesibilidad” que establece que la accesibilidad “es una característica básica del entorno construido. Es la condición que posibilita el llegar, entrar, salir y utilizar las casas, los locales comerciales, los teatros, los parques, las oficinas públicas y los lugares de trabajo. La accesibilidad permite a las personas participar en las actividades sociales y económicas para las que ha concebido el entorno construido”.

El concepto de accesibilidad se relaciona a tres formas básicas de actividad humana: la movilidad, la comunicación y la comprensión. Es el derecho de las personas con discapacidad de gozar de condiciones adecuadas de seguridad y autonomía como elemento primordial para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, sin restricciones en el ámbito físico, urbano, arquitectónico, de transporte o de comunicación, para su integración social en igualdad de oportunidades.

Las personas con discapacidad motriz son las que se ven más afectadas por esta falta de accesibilidad, son conscientes de los obstáculos que significa para su desplazamiento, se ven restringidas sus capacidades de integración y desarrollo social, esto origina marginación y pérdida de calidad de vida, constituyéndose una barrera social.

Al presentarse problemas de accesibilidad, esto implica que se restringe el ejercicio de los derechos fundamentales, como el libre tránsito, el derecho a trabajar, entre otros. La accesibilidad permite su inclusión y la participación plena de las personas con discapacidad motriz dentro de la sociedad.

*“La accesibilidad es una necesidad para las personas con discapacidad, y una ventaja para todos los ciudadanos” (Rovira, 2017, p.62)*

Se identifican tres tipos de dificultades que afrontan las personas en sillas de ruedas ante la falta de condiciones de accesibilidad en el entorno físico: La dificultad de maniobra que son las causadas por las dimensiones de los espacios y las condiciones especiales requeridas para el desplazamiento dentro de ellos. Otro es la dificultad para salvar desniveles y obstáculos, se presenta cuando hay que cambiar de nivel, subir o bajar, o cuando hay que superar un obstáculo que impide la circulación. Y, por último, la dificultad de alcance, son las limitaciones para llegar a un objeto.

Para que las barreras puedan ser superadas, se requiere que las dimensiones de los espacios tengan medidas ergonómicas y antropométricas adecuadas

En todos los aspectos, para abordar la accesibilidad y reducir las actitudes negativas es necesario que haya una cooperación entre los sectores públicos y privados, que haya formación sobre accesibilidad y diseño inclusivo para arquitectos, diseñadores y a fines que realicen tareas en relación con estos dos conceptos, entre otros.

El costo adicional que tienen los nuevos edificios públicos para que desde el inicio sean accesibles es del 1%, que supone que es inferior que adaptar los edificios ya existentes, igualmente se debería ampliar las leyes y normas que incluyan mejoras en los edificios que ya existen.

#### **4.4 Responsabilidad social empresarial.**

La responsabilidad social empresarial, en lo sucesivo RSE, es el rol que deben tomar las empresas en favor del desarrollo sostenible, es decir, el equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente, ya que las empresas presentan un rol ante la sociedad y el entorno en el cual operan, o sea, que estas adopten una postura responsable en el impacto que tienen sus operaciones, es una forma de hacer negocios que garantiza mayor sostenibilidad y crecimiento económico a lo largo del tiempo a la empresa.

Llevar a cabo la RSE de forma ética, es realmente estratégico, ya que con esto se generará:

- Mayor productividad.
- Lealtad de clientes.
- Acceso a mercados.
- Credibilidad.

El objetivo principal consiste en el impacto positivo que originan en los distintos ámbitos en los que la empresa tenga relación, y a su vez contribuya a la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

A partir de acotar el impacto que tiene una empresa tanto dentro como fuera de la misma, nace la pirámide de la RSE. Esta es una herramienta que ayuda a las empresas a definir áreas de acción en términos de RSE y formar criterios para priorizar políticas de RSE. En el área interna, estas prácticas están orientadas a los valores y transparencias del actuar de la empresa y que incidan directamente en los actores internos.

Ante lo dicho anteriormente, la empresa debe adoptar valores éticos, transparencia en sus operaciones y cumplimiento en los requerimientos legales, ya que esto transmitirá mayor confianza a la parte externa, o sea, buscar la forma de mejorar su relación con sus proveedores, clientes, estado y con la sociedad en su conjunto. Es decir, que debe ir desde lo interno hacia lo externo de la misma.



Figura 1.3 World bank (2006). ¿Qué es RSE?. [Ilustración]. Recuperado de <http://www.worldbank.org>.

- El cumplimiento del marco legal: La empresa no puede ser responsable socialmente, sino que está cumpliendo con el régimen legal, ya que es la base de cualquier acción de RSE y el fundamento para el desarrollo de cada uno de los países.
- Desarrollo de la persona: Los colaboradores son necesarios para que la empresa tenga éxito, y en la medida en que estos estén más capacitados, motivados, con buenas condiciones laborales, esto concluirá en mayor competitividad de la empresa y lograra así maximizar la productividad de esta.
- Proyección a la familia del colaborador. Son las personas más cercanas a la empresa que están fuera de ella, por ejemplo: trabajar con las familias de nuestros colaboradores reforzará la lealtad hacia la empresa, también se puede extender los beneficios, capacitarlos, transmitir el trabajo que sus familiares realizan dentro de la empresa. Esto los convertirá en aliados y voceros del trabajo que se realiza dentro de la misma.
- Proyección a la comunidad. Alianzas con organizaciones públicas y privadas locales, con el propósito de integrar esfuerzos para alcanzar objetivos y metas en común de carácter local y estructural que faciliten en desarrollo sostenible de la zona.
- Diseño y ejecución de Políticas de Estado. Es la participación del empresario en la agenda social del país, como por ejemplo los planes de nación a largo plazo, la ejecución de las acciones y cambios estructurales, como así también la evaluación de los resultados, son funciones que el sector público tiene que compartir con el sector privado para garantizar su continuidad y consecución.

Las empresas que contraten personas con discapacidad recibirán beneficios impositivos en jurisdicción nacional como la deducción del 70% del total de las remuneraciones abonadas en ejercicio fiscal de la base del impuesto a las ganancias de dicho período, por la ley 22.431 (modificada por la ley n°23.021,

art. 23). También el empleador será eximido, en el primer año de contratación, del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, se rige por la ley N°24.013, art. 87. Por otra parte, por el termino de veinticuatro meses contados a partir del mes de inicio gozaran de una reducción de sus contribuciones con destino a la seguridad social. Los primeros doce meses se ingresará el 50% y los segundos doce meses el 75% por la ley N°26.476. En el caso de que la empresa es contribuyente del impuesto sobre los ingresos brutos, podrá tomar como deducción el 50% del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad correspondientes al mes que se liquida, bajo la ley N°10.592, art.17.<sup>4</sup>

#### **4.5 Plan nacional de Discapacidad.**

El plan nacional de Discapacidad está dedicado al desarrollo de una política de estado tendiente a la inclusión de las personas con discapacidad, en las que participan, los ciudadanos, las personas discapacitadas, sus familias, las asociaciones relacionadas con estas personas, el sector privado y el público en conjunto.

Este plan fue anunciado por el actual presidente de la Nación, el ingeniero Mauricio Macri, en la inauguración del 135° período de sesiones ordinarias del Congreso de la Nación, y propuso la conducción de este a la Vicepresidencia de la Nación, a cargo de la Licenciada Gabriela Michetti.

Se creó la Agencia Nacional de Discapacidad que permitirá optimizar la toma de decisiones, facilitará a las personas con discapacidad la consulta y gestiones fundamentales frente a sus necesidades.

A través del decreto 868/2017 se crea este plan, siendo un instrumento de políticas públicas, que tendrá como objetivo la construcción de propuestas, por medio de acciones participativas y en coordinación con las diferentes áreas y jurisdicciones de la Administración pública Nacional, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provinciales y municipales, con competencia en el tema y en conjunto con las organizaciones de la sociedad civil, en especial las organizaciones no gubernamentales de y para las personas con discapacidad, de políticas públicas que traten la inclusión social de estas personas, contemplando los principios y obligaciones comprometidos por medio de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ley 26.378.

Propone una estrategia de trabajo que vincula a la participación ciudadana y a la articulación inter e intra ministerial, en relación con compromisos y obligaciones asumidos con relación a los derechos de estas personas. Con la participación ciudadana se busca garantizar el derecho que tiene las personas discapacitadas a ser escuchadas por el Estado para la construcción de políticas públicas, dándole protagonismo a ellas, a sus familias y las organizaciones vinculadas a estas. Se pretende que haya una sola política de discapacidad, que se traten

---

<sup>4</sup> Contratación de trabajadores con discapacidad. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. <http://www.argentina.gob.ar>.

problemas de cuestiones como la salud, la educación, el empleo y la accesibilidad.

Contribuye a la transformación de una sociedad más inclusiva, estableciendo acciones para seguir y evaluar la aplicación del plan. Se generarán políticas públicas con el fin de que se garantice la participación plena y efectiva en la sociedad de las personas discapacitadas, en igualdad de condiciones con los demás. Además, se enfoca en la autonomía de estas personas, para que puedan decidir sobre su propia vida, eliminando cualquier barrera y brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

Este plan tendrá tres ejes a desarrollar:

- Heterogeneidad: atender a las necesidades que tienen las personas con discapacidad.
- Inclusión: Cada persona tiene un proyecto de vida que va a desarrollar, por lo tanto, todas las personas tienen los mismos derechos de llevar a cabo una vida cotidiana en igual de condiciones.
- Compromiso comunitario: Crear el compromiso con la sociedad para que esta sea más inclusiva, para que perdure en el tiempo y sea aprovechada por futuras generaciones.

Dentro de este plan se desarrolló una cartilla de derechos de las personas con discapacidad, donde se nombran los siguientes derechos:

- Derecho al igual reconocimiento como persona ante la ley.
- Derecho a la accesibilidad.
- Derecho a vivir de una forma independiente y a ser incluido en la comunidad.
- Derecho al respeto del hogar, de la familia y las relaciones personales.
- Derecho al respeto de la privacidad y dignidad.
- Derecho a la movilidad personal con la mayor independencia posible.
- Derecho a participar en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte.
- Derecho a participar en la vida política y en la vida pública.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la rehabilitación.
- Derecho a la educación.
- Derecho al trabajo y al empleo.
- Derecho a un nivel de vida adecuado y a la protección social.
- Derecho a la integridad personas y a la protección contra la explotación, la violencia y el abuso.
- Derecho a la protección ante situaciones de riesgo.
- Derecho al acceso a la justicia.

#### **4.6 El rol del Estado y las empresas privadas.**

Tanto el Estado como empresas privadas en la Argentina promueven la empleabilidad de las personas con discapacidad, entendiendo la potencialidad

que tienen estas, lo que ellas pueden aportar en sus áreas laborales y sobre todo originar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En cuanto al Estado, el Ministerio de Trabajo y Producción implementa acciones para que estas personas alcancen un trabajo digno, mejoren su capacitación y, en consecuencia, lograr la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Esto depende de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad.

Los programas y acciones que promueve el Estado son los siguientes: Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, Programa de Inserción Laboral para personas con discapacidad, Programa de Empleo Independiente para personas con discapacidad, Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo para personas con discapacidad, Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad, Concesión de pequeños comercios para personas con discapacidad y Talleres Protegidos de Producción para personas con discapacidad.

Por parte del área privada empresas como Adecco, Nomines, Johnson & Johnson, Droguería Suizo Argentina, importantes locales gastronómicos, entre otros, llevan a cabo la iniciativa de emplear a personas con discapacidad. De acuerdo con un artículo digital del diario Infobae, en los últimos años, por medio de un informe realizado por Adecco Argentina sobre las oportunidades laborales que ofrece el mercado para personas con discapacidad, indica que el 71% de las empresas no tienen empleados con discapacidad.<sup>5</sup>



Figura 1.4 Promoción de la empleabilidad para personas con discapacidad. Elaboración propia.

<sup>5</sup> El 71% de las empresas argentinas no contrata a empleados con discapacidad. Artículo digital del diario Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/discapacidad/2017/10/10/el-71-de-las-empresas-argentinas-no-contrata-a-empleados-con-discapacidad/> .

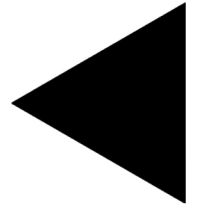
El Ministerio de Trabajo y Producción de la Nación contiene una Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad, dentro de esta se elaboran programas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y a su vez presta herramientas de información para los empleadores, sobre la contratación de estas personas.

- Programa promover la igualdad de oportunidades de empleo: El programa asiste a las personas discapacitadas mayores de 18 años que contengan el certificado de discapacidad y tengan residencia permanente en el país, a construir o actualizar su formación y ocupación en el desarrollo de trayectorias laborales, a que finalicen estudios formales obligatorios, en experiencias de formación o de entrenamiento para el trabajo, en que generen actividad productivas de forma independiente y/o en la inserción en empleos de calidad.
- Programa de inserción laboral: Promueve la empleabilidad de las personas con discapacidad en entornos laborales competitivos, por medio de un incentivo económico a empleadores tanto públicos como privados para su contratación. Lo aporta el mismo Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en lo sucesivo como MTEySS, en un tiempo determinado para nuevas contrataciones y que las empresas descuentan del salario a su cargo, abonando la diferencia que esté de acuerdo con el convenio colectivo. La empresa paga los aportes y contribuciones sobre la totalidad del salario. Es compatible con los beneficios de la Ley N° 26.940.
- Programa de empleo independiente: Acude a los trabajadores desocupados con discapacidad a promover su inserción laboral o mejora en la calidad del empleo, por medio del apoyo al desarrollo y formalización de emprendimientos productivos y el fortalecimiento de entramados y redes asociativas locales. Estos emprendimientos cuentan con asistencia técnica a través de un curso de gestión empresarial, apoyando la formación del proyecto y acompañando en la implementación del mismo. Se le otorgará un subsidio no reembolsable como capital inicial, que puede destinarse a insumos necesarios para llevar a cabo el emprendimiento.
- Programa especial de formación y asistencia técnica para el trabajo: Otorga cursos de capacitaciones para mejorar la empleabilidad e incrementar las competencias laborales de acuerdo a las demandas del mercado. El MTEySS subvenciona los honorarios para los capacitadores y para los insumos específicos que sean necesarios para las capacitaciones.
- Oficina de empleo: Esta oficina brinda servicios tanto a las personas con discapacidad como a los empleadores y organismos públicos que quieran emplear a estas personas. A las personas discapacitadas las asiste inscribiéndolas en una Red de Servicios del MTEySS, por medio de una entrevista personalizada. Se aborda el perfil de cada persona, y viendo las posibilidades de ajustes o apoyos requeridos y se las informa sobre

posibles empleos y capacitación laboral. Y en cuanto a los empleadores y organismos públicos, los asesora sobre la contratación de trabajadores con discapacidad y acciones de intermediación laboral a través de una preselección de candidatos a los perfiles buscados, se les brinda información sobre ayudas económicas y beneficios impositivos por la contratación de trabajadores con discapacidad.

- Sistema de búsqueda y registro de postulantes con discapacidad: Permite que el Estado nacional, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las concesionarias de servicios públicos cumplan con la obligación de ocupar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 4% del total de su personal. Se accede mediante una clave de acceso y todos los organismos pueden realizar búsqueda de personas discapacitadas para seleccionar y cubrir diferentes puestos laborales.
- Concesión de pequeños comercios: Dentro del marco de la ley n°24.308, que dispone que las personas con discapacidad puedan acceder a la concesión de espacios para la explotación de pequeños comercios en organismos públicos dentro del Estado Nacional, entes descentralizados y autárquicos y empresas mixtas donde concurren como mínimo 300 personas. Tiene como objetivo fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, a través de una actividad comercial.
- Talleres protegidos de producción: Asiste a los trabajadores con discapacidad que participan en los talleres protegidos. La Secretaria de Trabajo y Empleo otorga a los trabajadores con discapacidad una suma mensual no remunerativa que se desempeñen en los talleres y una asistencia económica a los talleres para desarrollar acciones y facilitar la inserción laboral.
- Acciones de entrenamiento para el trabajo: Da incentivos económicos para que las empresas entrenen aprendices en los puestos que necesitan y luego tienen la posibilidad de incorporarlos a sus espacios laborales.

# CAPÍTULO 5



## **Capítulo 5. Ergonomía.**

### **5.1 Concepto de Ergonomía.**

De acuerdo con los autores Pedro Mondelo, Enrique Gregori y Pedro Barrau la ergonomía proviene de las palabras griegas ergo (trabajo) y nomos (ley o norma) estudia al ser humano en su ambiente laboral, la interacción con los objetos que se encuentran en un ambiente, pretendiendo que puedan ser utilizados con la máxima eficacia, seguridad y confort. También se tienen en cuenta otras cuestiones como la iluminación, el ambiente térmico, ruidos, carga de trabajo, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del trabajador y el equilibrio psicológico. Desde esta concepción, la ergonomía se trata de un conjunto de actividades que se planifican para diseñar nuevos puestos de trabajo y para rediseñar los existentes. La interacción entre los seres humanos, los objetos y los espacios, tienen características particulares y específicas en el caso de las personas con discapacidad.

El objetivo es adaptar el medio físico a las capacidades y posibilidades de los seres humanos. Los elementos de trabajo ergonómicos son diseñados teniendo en cuenta quienes van a utilizarlos, resulta fundamental para lograr un diseño inclusivo.

En Ergonomía 1 - Fundamentos, Pedro Mondelo, Enrique Gregori y Pedro Barrau, desarrollan las etapas de la intervención ergonómica que son fácilmente identificables en cualquier proyecto:

- Análisis de la situación. Cuando se presentan algún conflicto.
- Diagnóstico y propuestas. Una vez que se descubre el problema, hay que destacar lo que sea relevante para ese caso.
- Experimentación. Generación de posibles soluciones.
- Aplicación. De las propuestas importantes para el caso.
- Validación de los resultados.
- Seguimiento. La adecuación de las diferencias que se obtuvieron a los valores pretendidos mediante un programa.

El fin que tiene la ergonomía es el de mejorar la calidad de vida de las personas, sea en el contexto donde se desarrolle, reduciendo los erros y incrementando el bienestar de los usuarios, estos no deben adaptarse al objeto, sino que el objeto debe adaptarse a la persona.

### **5.2 Concepto de Antropometría.**

En conformidad con los autores Pedro Mondelo, Enrique Gregori y Pedro Barrau la antropometría es la disciplina que describe las medidas de la composición corporal, tomando distintas estructuras anatómicas, y sirve de herramienta a la ergonomía con el fin de adaptar el entorno a las personas.

Se debe diferenciar:

- Las características que se deben considerar de las personas con discapacidad para hacer del espacio, uno confortable son: las

dimensiones de una persona estática (antropometría estática), por ejemplo, las medidas generales de la persona sentada, la talla, el largo de brazos, altura de los ojos respecto al piso, entre otros. Y las dimensiones en movimiento (antropometría dinámica) como serían los alcances y las posturas, en relación con la movilidad y los desplazamientos.

- Los factores ambientales físicos que interfieren para que la persona con discapacidad pueda moverse con facilidad son: los determinados por el espacio físico que ocupa, sumado el espacio que ocupa las ayudas técnicas que usa la persona para su movilidad.

En caso de las personas con discapacidad motriz es ineludible porque estas realizan sus actividades cotidianas en silla de ruedas, que se las señala como ayudas técnicas, porque forman parte de la vida diaria de estas personas, y por ende necesitan de un diseño adecuado respecto de las características de espacios y mobiliarios.

Los resultados que se obtengan de un estudio antropométrico se deben aplicar con criterios razonables. Se ha idealizado a la persona estándar o “media”, y llevado a la realidad nos damos cuenta de que no existe, ya que las medidas estandarizadas corresponden a un gran colectivo de la población, es seguro que esto no ocurrirá con el resto, y en consecuencia lleva a diseño de puestos de trabajo erróneos.

Ya que, si un puesto de trabajo es incómodo, la persona se sentirá irritada, dañada ya que no podrá cambiarlo, en muchas oportunidades ni siquiera nos damos cuenta de que está mal diseñado, las personas pasan toda una jornada laboral trabajando en esos puestos de trabajo sin entender porque hay baja productividad, mala calidad de los productos, o desinterés por la tarea.

Cuando vamos a diseñar un mobiliario, un puesto de trabajo, entre otros, se debe pensar si ese diseño va a ir dirigido a una persona específica, un grupo de personas, o una población numerosa.

### **5.3 Ergonomía y antropometría en espacios de oficinas.**

El diseñador tiene la responsabilidad de influir en la proyección y el diseño del espacio y de los puestos de trabajo, esto tiene mucha importancia para que haya mayor satisfacción laboral. Proyectar un entorno para las personas con discapacidad motriz exige que seamos respetuosos y adaptar los diseños a sus medios auxiliares y proporcionales el espacio de movimiento necesario.

Es necesario, tener en cuenta algunos aspectos importantes cuando diseñamos para estas personas: la silla de ruedas y el espacio de movimiento mínimo correspondiente, para que la persona pueda circular y realizar las tareas con total libertad.

Las superficies de trabajo para estas personas deben estar diseñados de tal manera que la silla de ruedas entre por debajo. Son favorables las superficies en forma de L y U.

La evolución de la tecnología, de la información y de la comunicación va a modificar las condiciones laborales en los puestos de trabajo de una oficina. En

el mobiliario en un puesto de trabajo, la posición correcta de una persona en sillas de ruedas es el brazo y el codo a un ángulo de 90°.

El espacio o escritorio del plano de trabajo debe contar con las medidas mínimas y máximas establecidas, con el fin de que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo sin ningún inconveniente y con las mismas posibilidades para todos.

#### Medidas de las sillas de ruedas.

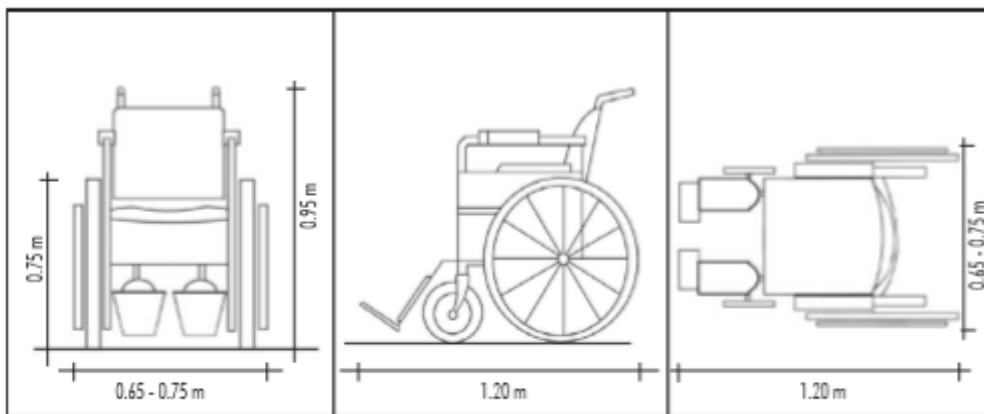


Figura 1.5 Huerta, J. (2007). Discapacidad y diseño accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://www.jaimehuerta.com>.

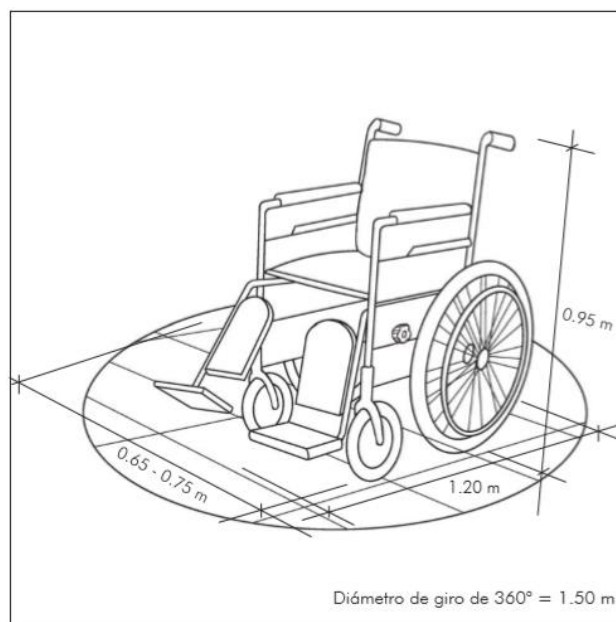


Figura 1.6 Huerta, J. (2007). Discapacidad y diseño accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://www.jaimehuerta.com>.

Persona en sillas de ruedas en posición estática.

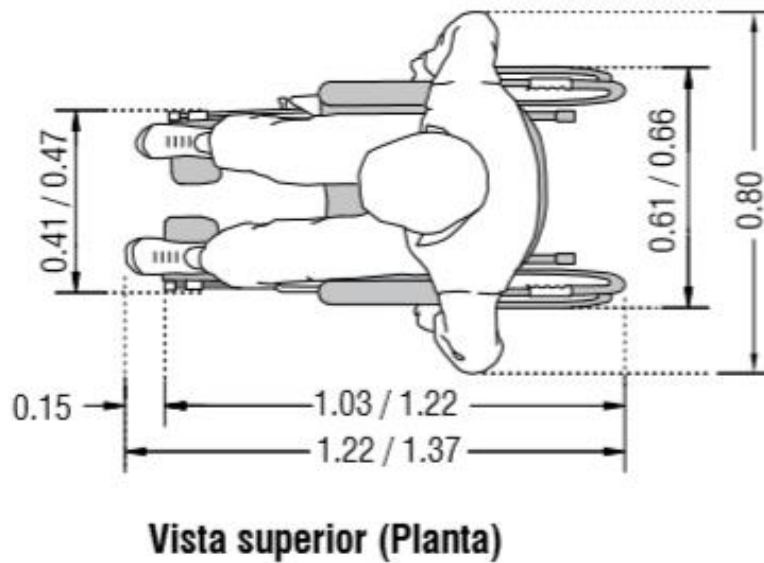


Figura 1.7 Aprea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar>.

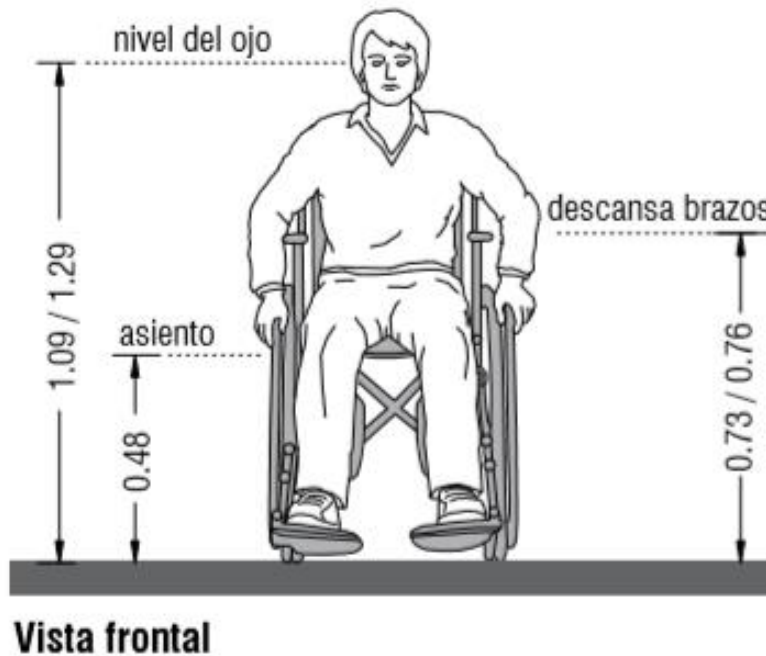


Figura 1.8 Aprea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar>.

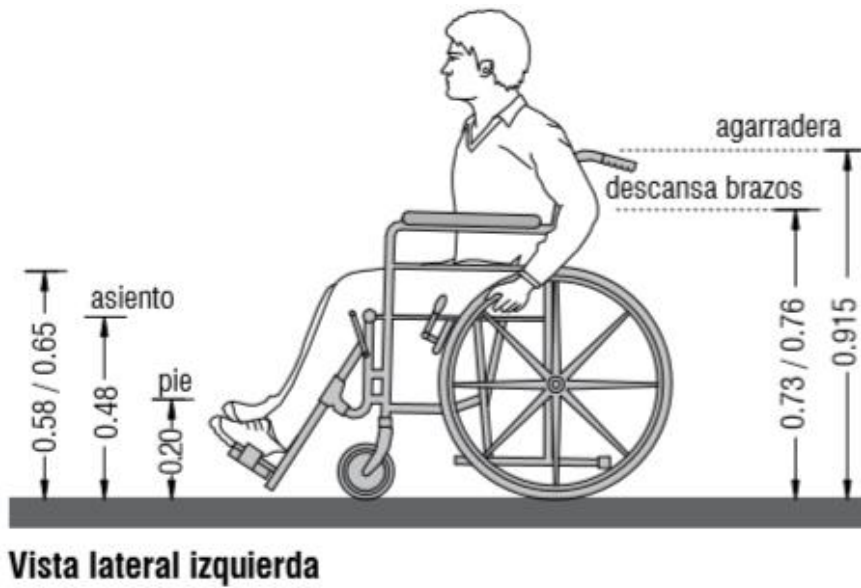


Figura 1.9 Apea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar>.

Persona en silla de ruedas en posición dinámica.

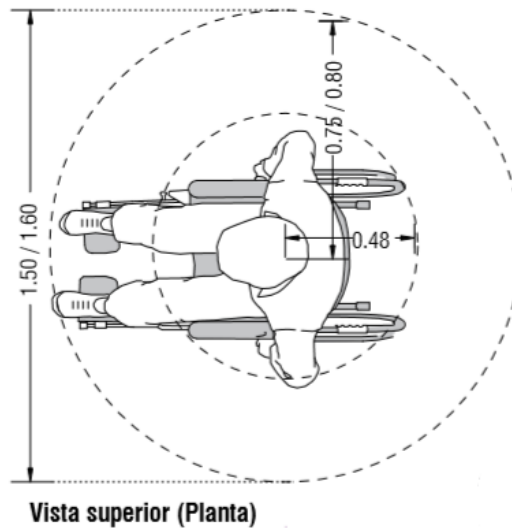


Figura 1.10 Apea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbano.org.ar>.

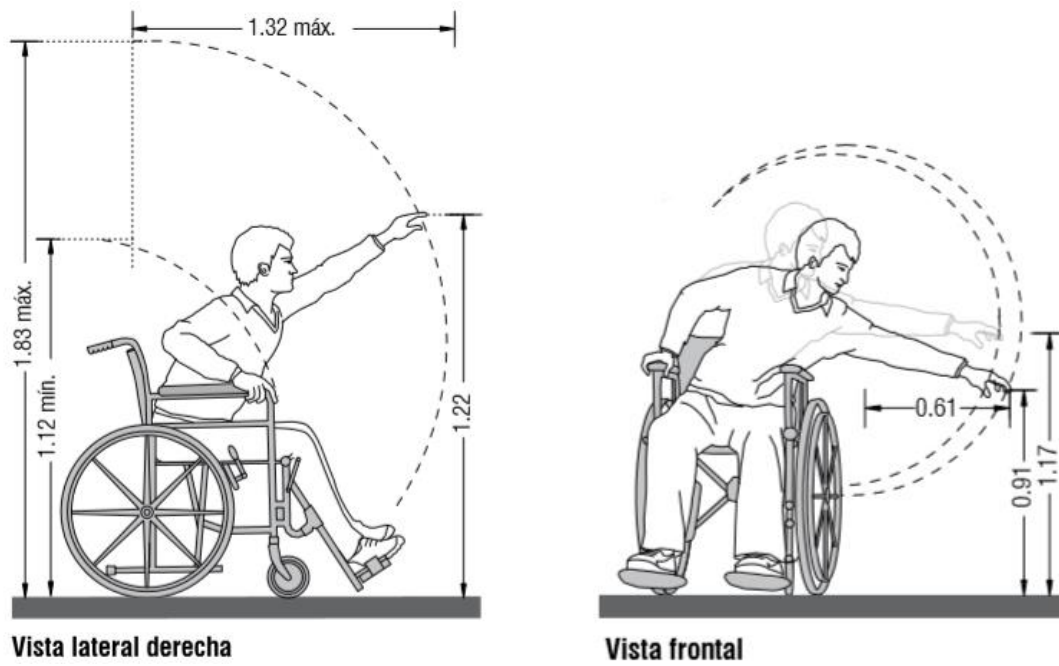


Figura 1.11 Aprea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar>.

La persona en silla de ruedas con desplazamiento asistido.

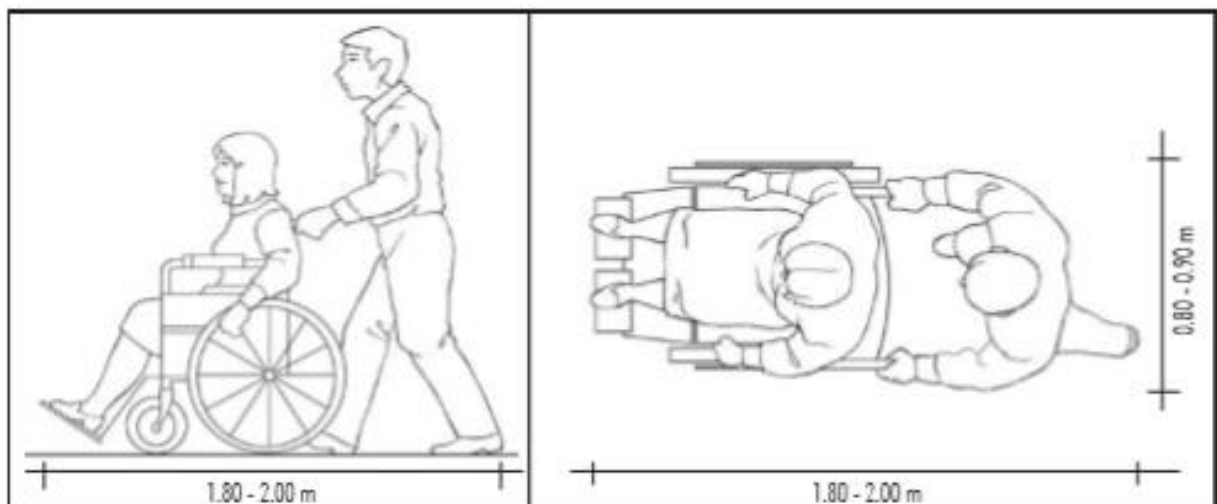


Figura 1.12 Huerta, J. (2007). Discapacidad y diseño accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://www.jaimehuerta.com>.

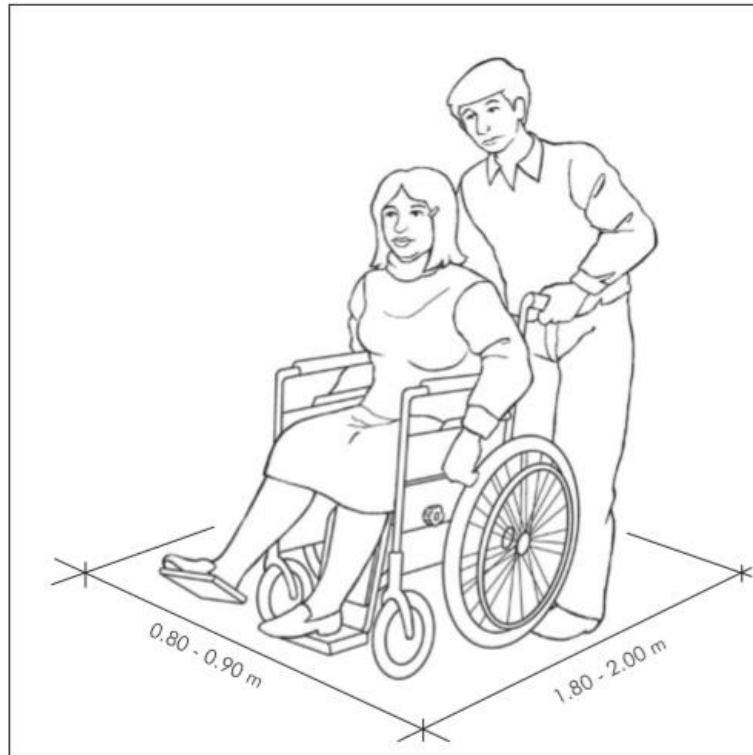


Figura 1.13 Huerta, J. (2007). Discapacidad y diseño accesible. [Ilustración].  
 Recuperado de <http://www.jaimehuerta.com>.

Desplazamiento independiente de una persona en silla de ruedas.

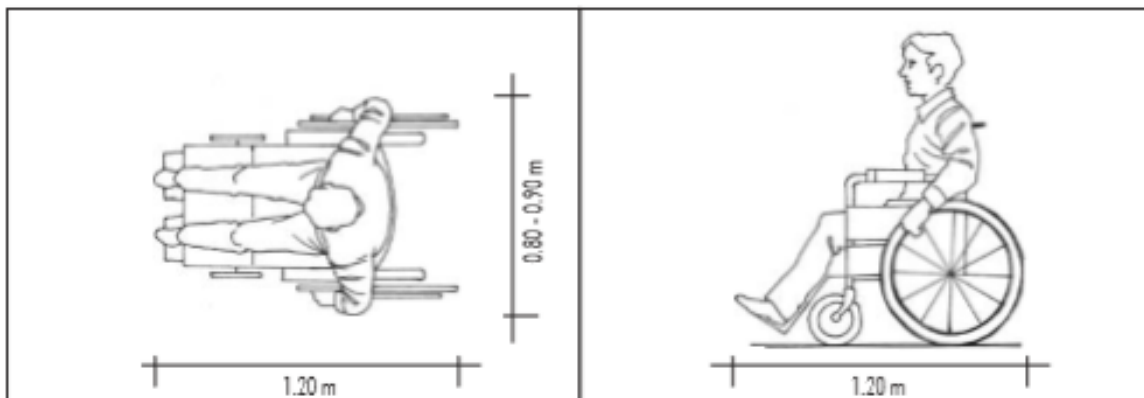


Figura 1.14 Huerta, J. (2007). Discapacidad y diseño accesible. [Ilustración].  
 Recuperado de <http://www.jaimehuerta.com>.

Desplazamiento asistido de una persona en silla de ruedas.

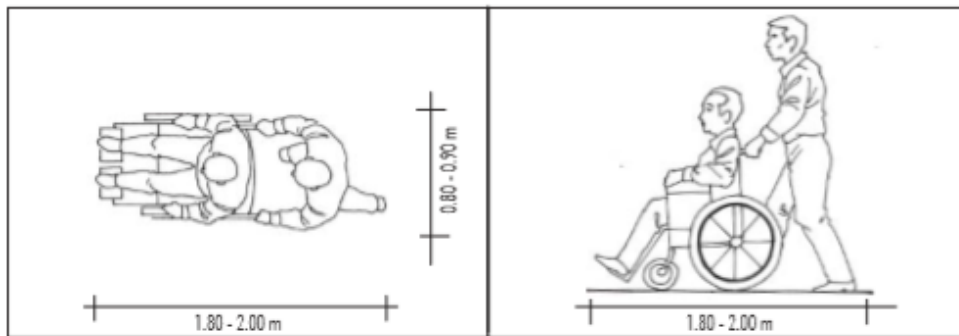


Figura 1.15 Huerta, J. (2007). Discapacidad y diseño accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://www.jaimehuerta.com>.

El diámetro de giro de la silla de ruedas es de 1.50m. Según sea el ángulo de giro, el espacio requerido varía entre 1.35m y 1.50m.

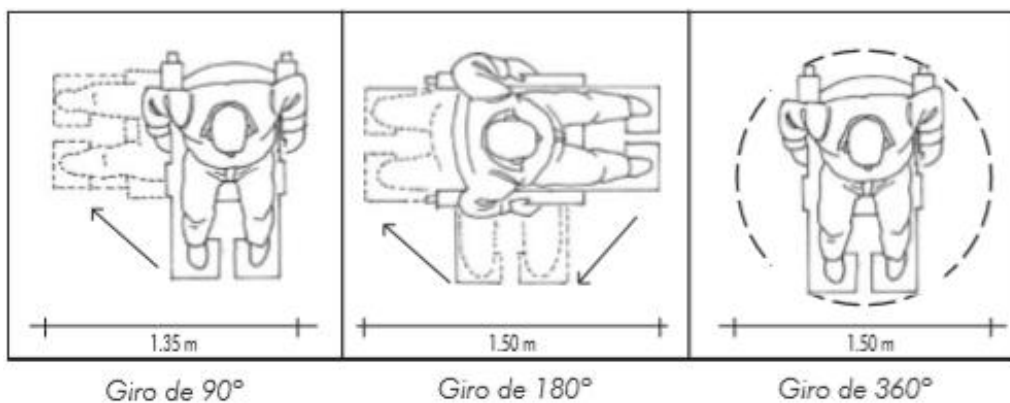


Figura 1.16 Huerta, J. (2007). Discapacidad y diseño accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://www.jaimehuerta.com>.

Sector de circulación: Es recomendable un ancho mínimo de 1.50m para el paso fluido de una silla de ruedas y para el paso simultaneo de dos personas, una de ellas en silla de ruedas. Para el paso de una persona con sillas de ruedas 1.20 m medida mínima. Para el paso de dos sillas de ruedas en simultaneo se requieren 2.00m.

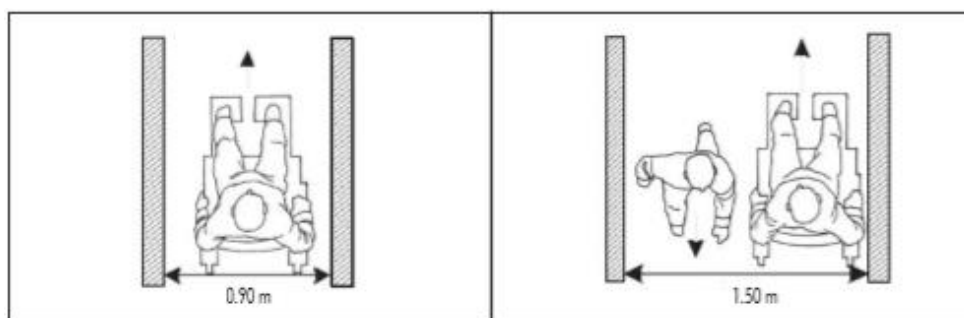


Figura 1.17 Huerta, J. (2007). Discapacidad y diseño accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://www.jaimehuerta.com>.

*Circulación libre de obstáculos*

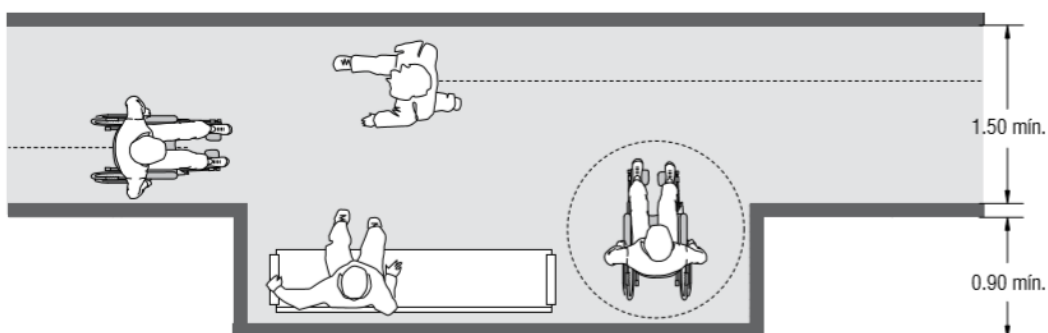


Figura 1.18 Aprea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar>.

*Giro en pasillo*

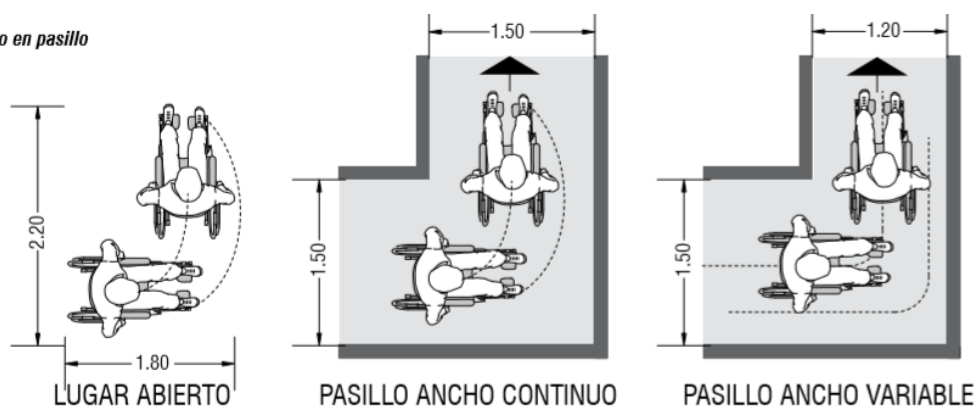


Figura 1.19 Aprea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar>.

Los espacios próximos a las puertas deben permanecer libres de obstáculos. Las medidas de los espacios previos a las puertas van a depender si esta es frontal o lateral, si se ubica de frente o de costado para abrir o cerrar la puerta. Si existieran dos o más puertas sucesivas, el espacio entre ellas debería ser por lo menos de 1.20 m.

Puertas principales e interiores: la puerta principal de acceso a un edificio debe tener un ancho mínimo libre de 1.20m, en el caso de puertas de dos hojas una de ellas debe tener un ancho mínimo recomendado de 0.90m. La altura mínima de las puertas debe ser de 2.10m. Las puertas interiores deben tener un ancho libre mínimo de 0.90m, si existen dos puertas consecutivas, el espacio libre entre ellas debe ser 1.20m, sin incluir el espacio proyectado por la apertura de las puertas. Se recomienda que todas las puertas tengan en su parte inferior un revestimiento protector resistente a impactos.

Las manijas de las puertas: Deben colocarse a una altura de 0.90m desde el piso. En el caso que la puerta deba ser cerrada con la persona con discapacidad deberá tener un barral horizontal.

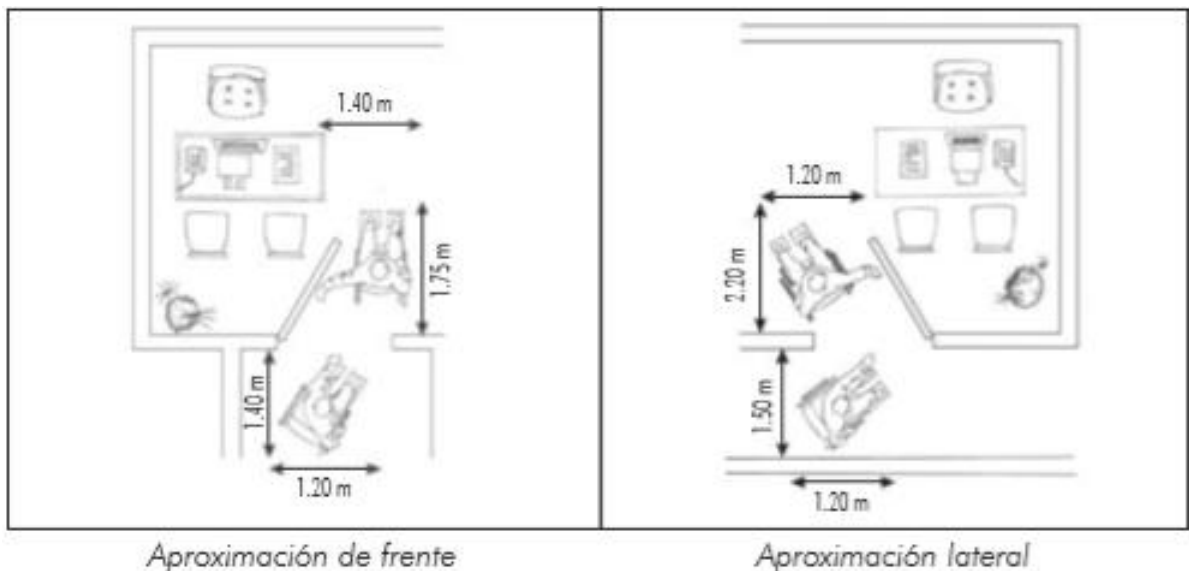


Figura 1.20 Huerta, J. (2007). Discapacidad y diseño accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://www.jaimehuerta.com>.

Escritorio y zonas de trabajo.

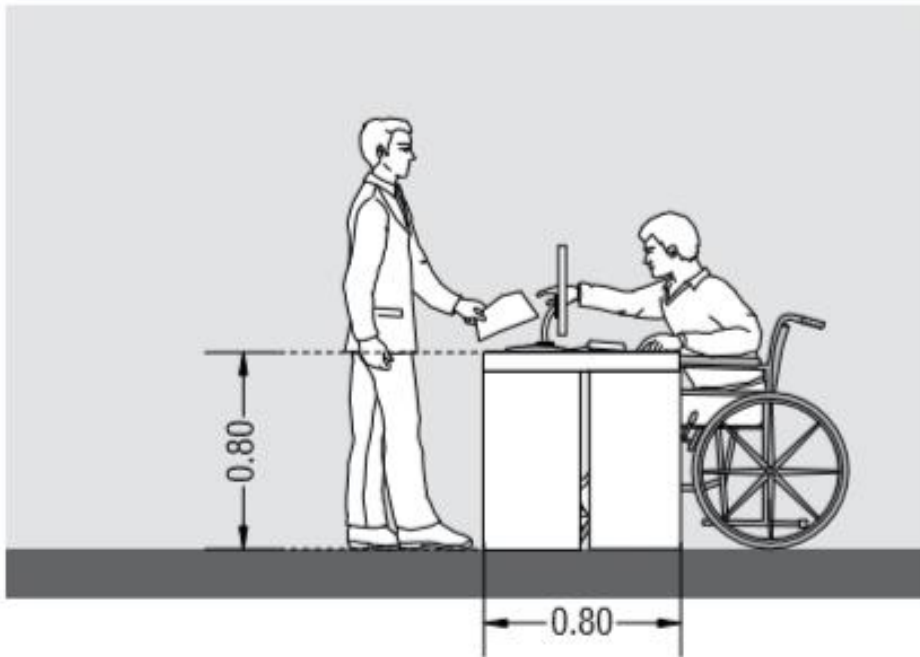


Figura 1.21 Apea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar>.

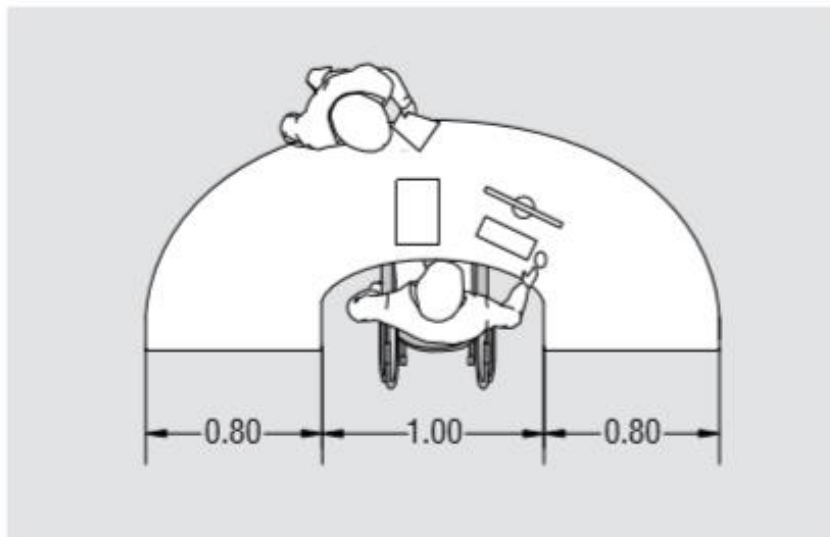


Figura 1.22 Apea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar>.

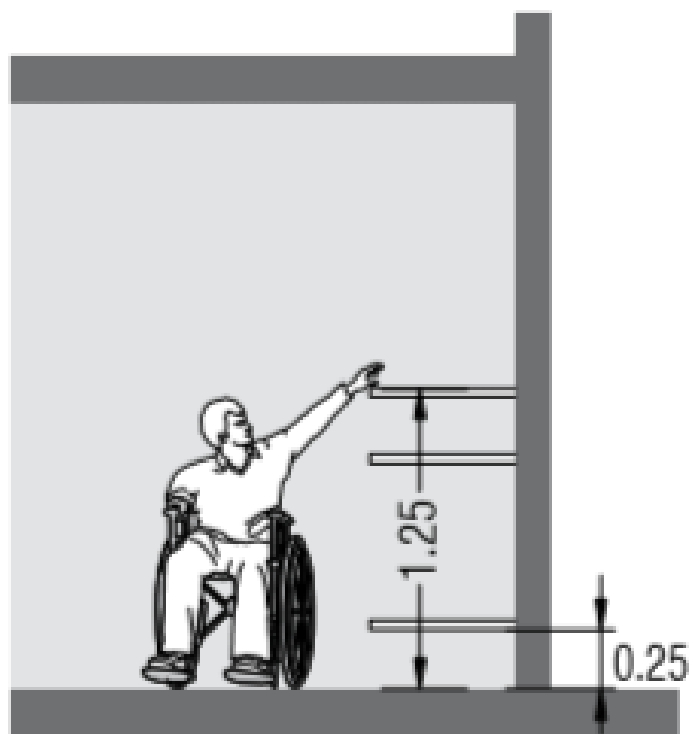
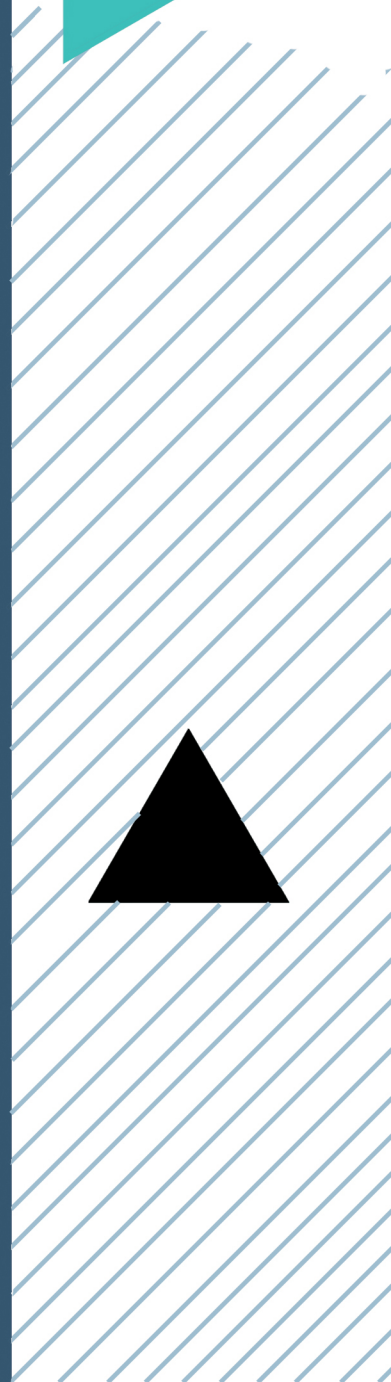
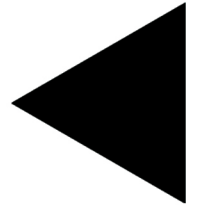


Figura 1.23 Aprea, R. y Sucurado, B. (2012). Hacia una ciudad accesible. [Ilustración]. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar>.

# CAPÍTULO 6



## Capítulo 6. Diseño de oficinas en la actualidad análisis de mercado

### 6.1 Casos de estudio de oficinas. Casos nacionales.

#### Sector privado.

#### **Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires.**

El colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires se ubica en Tandil, Buenos Aires, Argentina. Realiza atención sobre el ejercicio profesional y bienestar de los profesionales.

#### Planos.

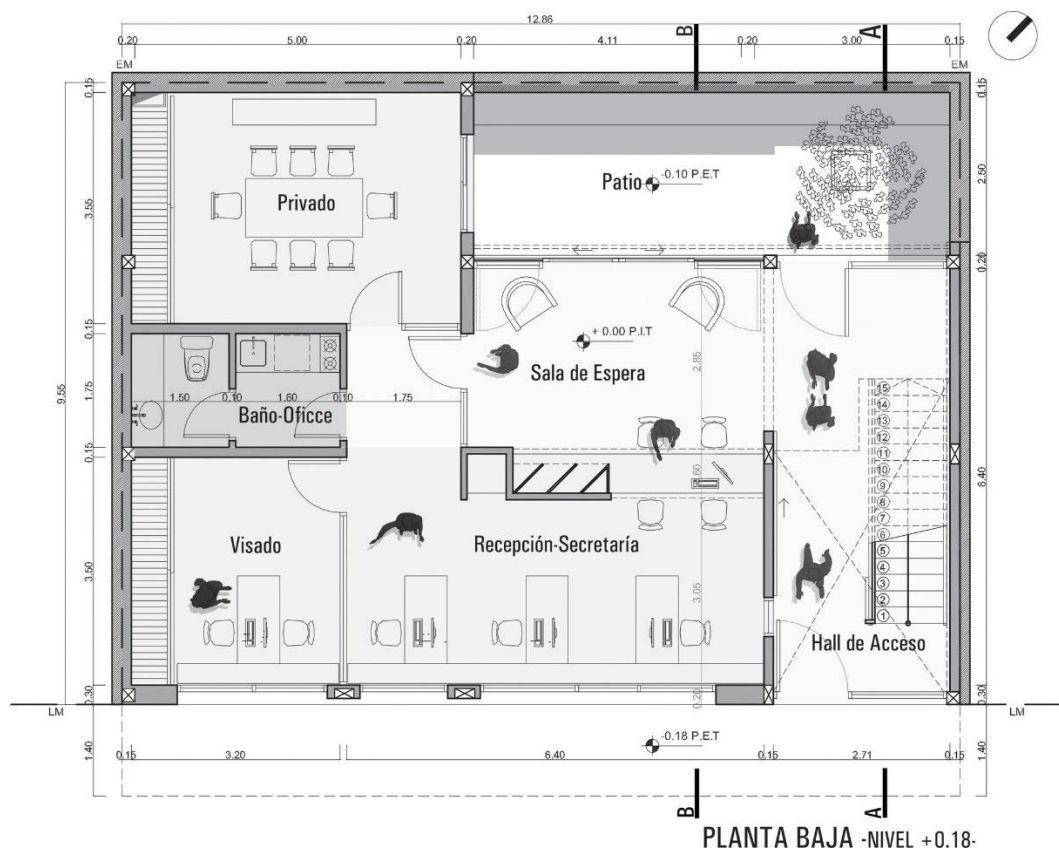


Figura 1.24 Plataforma Arquitectura (2014). *Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires.* [Ilustración]. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

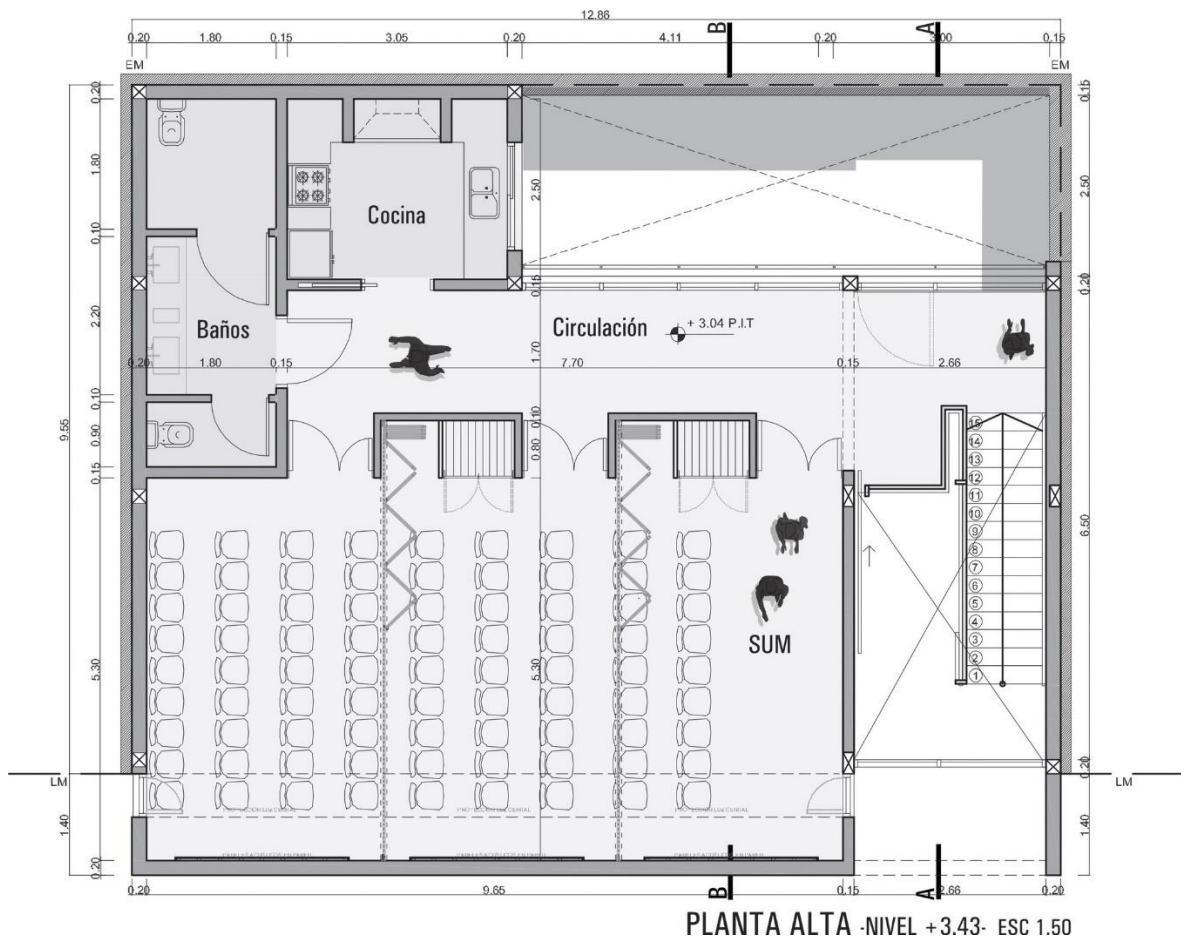
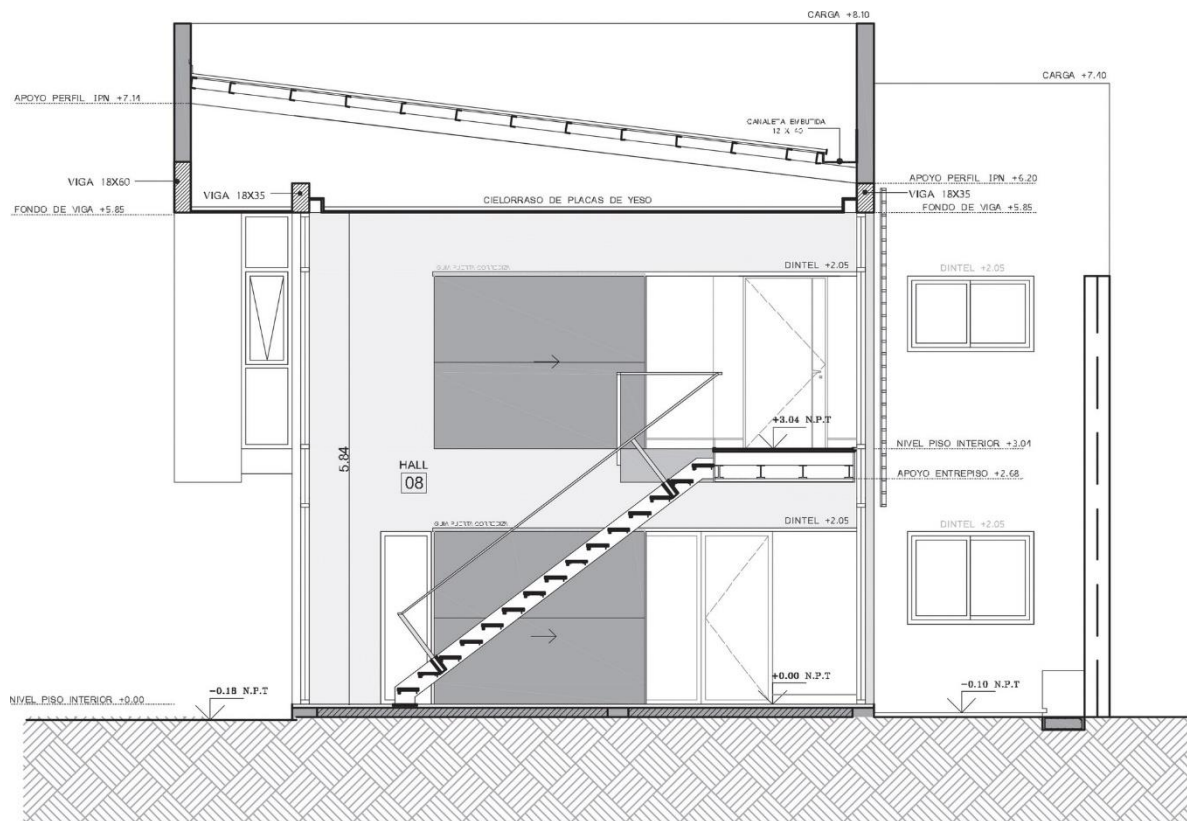


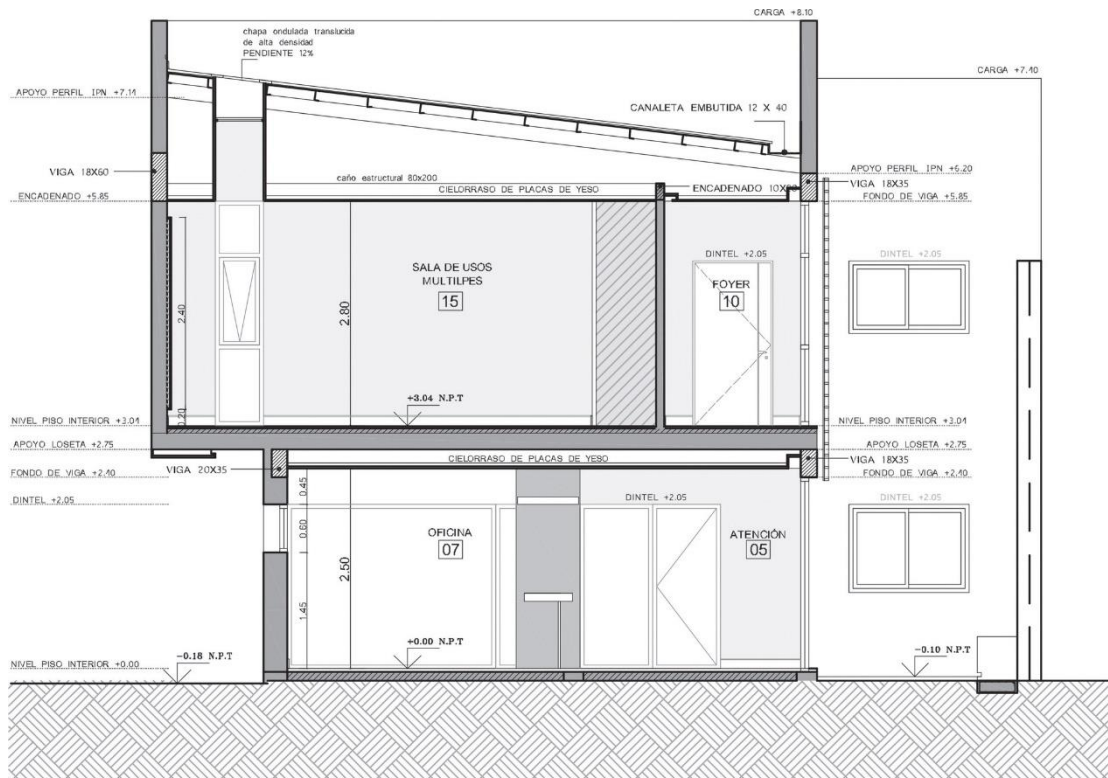
Figura 1.25 Plataforma Arquitectura (2014). *Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires*. [Ilustración]. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

## Cortes.



A-A-CORTE TÉCNICO POR HALL DE ACCESO

Figura 1.26 Plataforma Arquitectura (2014). *Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires*. [Ilustración]. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.



B-B- CORTE TÉCNICO POR SUM Y SECTOR ADMINISTRATIVO

Figura 1.27 Plataforma Arquitectura (2014). *Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires*. [Ilustración]. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

## Fachada.

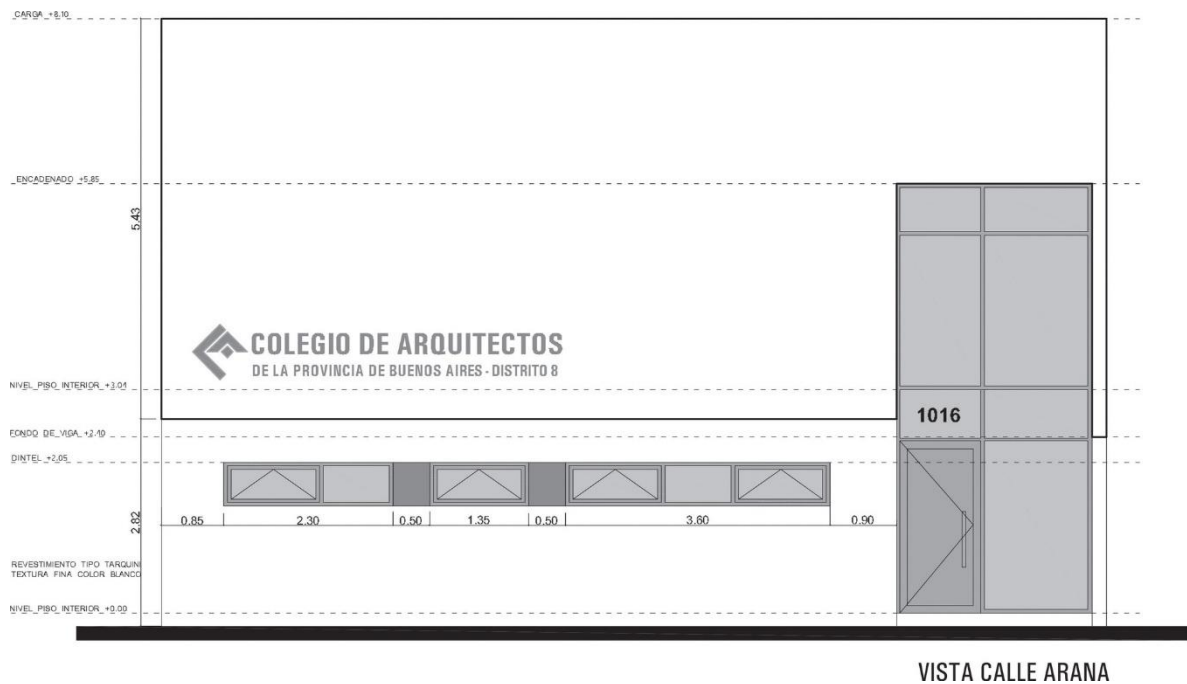


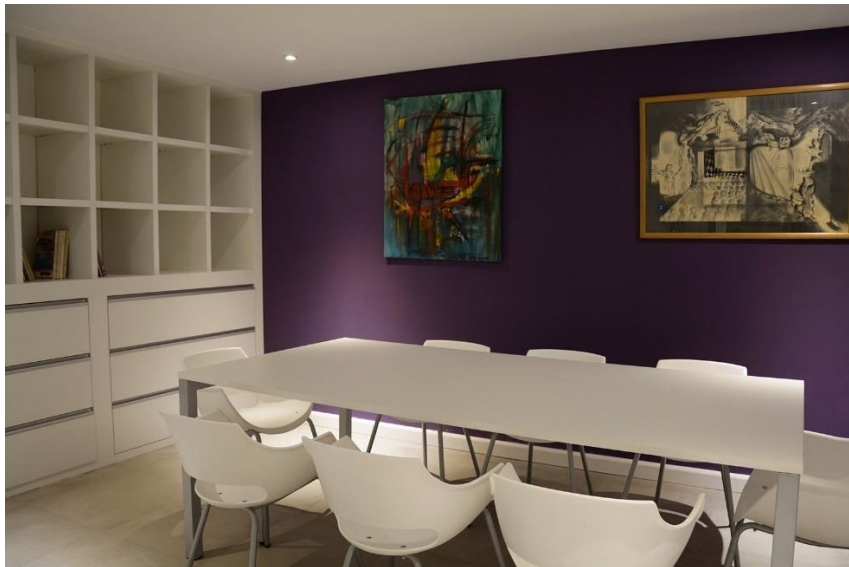
Figura 1.28 Plataforma Arquitectura (2014). *Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires*. [Ilustración]. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

## Imágenes de referencia.



### Sector recepción – secretaria.

Figura 1.29 Plataforma Arquitectura (2014). *Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires*. [Imagen]. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.



### Sector privado.

Figura 1.30 Plataforma Arquitectura (2014). *Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires*. [Imagen]. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.



**Sector Sum.**

Figura 1.31 Plataforma Arquitectura (2014). *Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires*. [Imagen]. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

## Pharmaprojects

Pharmaprojects es una organización que está orientada a brindar servicios a laboratorios y empresas vinculadas al área de la salud en Latinoamérica. Tiene sede en la dirección Estados Unidos 3210, Capital Federal.

### Planos. Plantas y cortes.

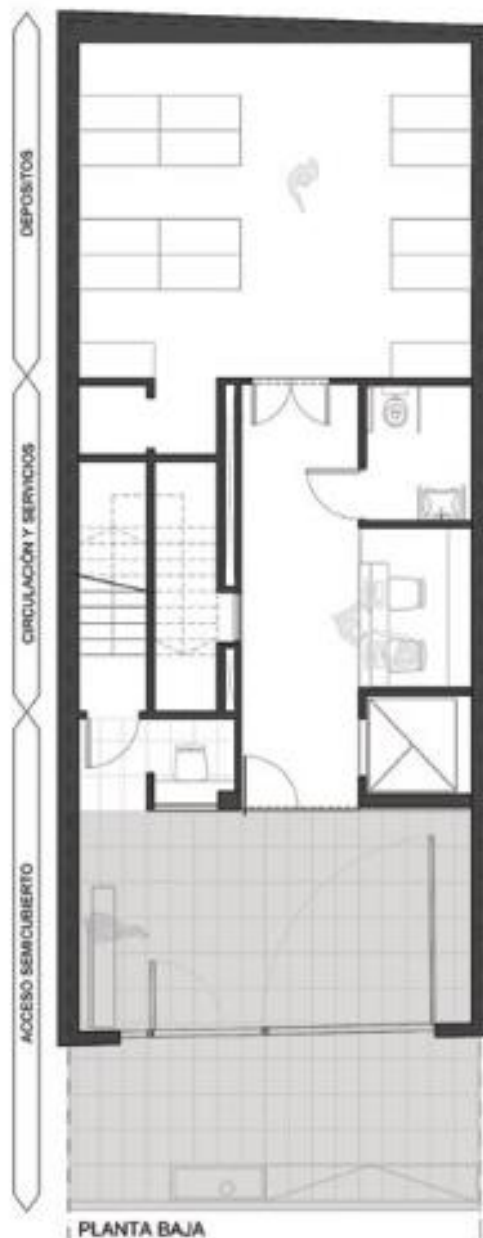


Figura 1.32 Plataforma Arquitectura (2016). *Pharmaprojects*. [Imagen].  
Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.



Figura 1.33 Plataforma Arquitectura (2016). *Pharmaprojects*. [Imagen].  
Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

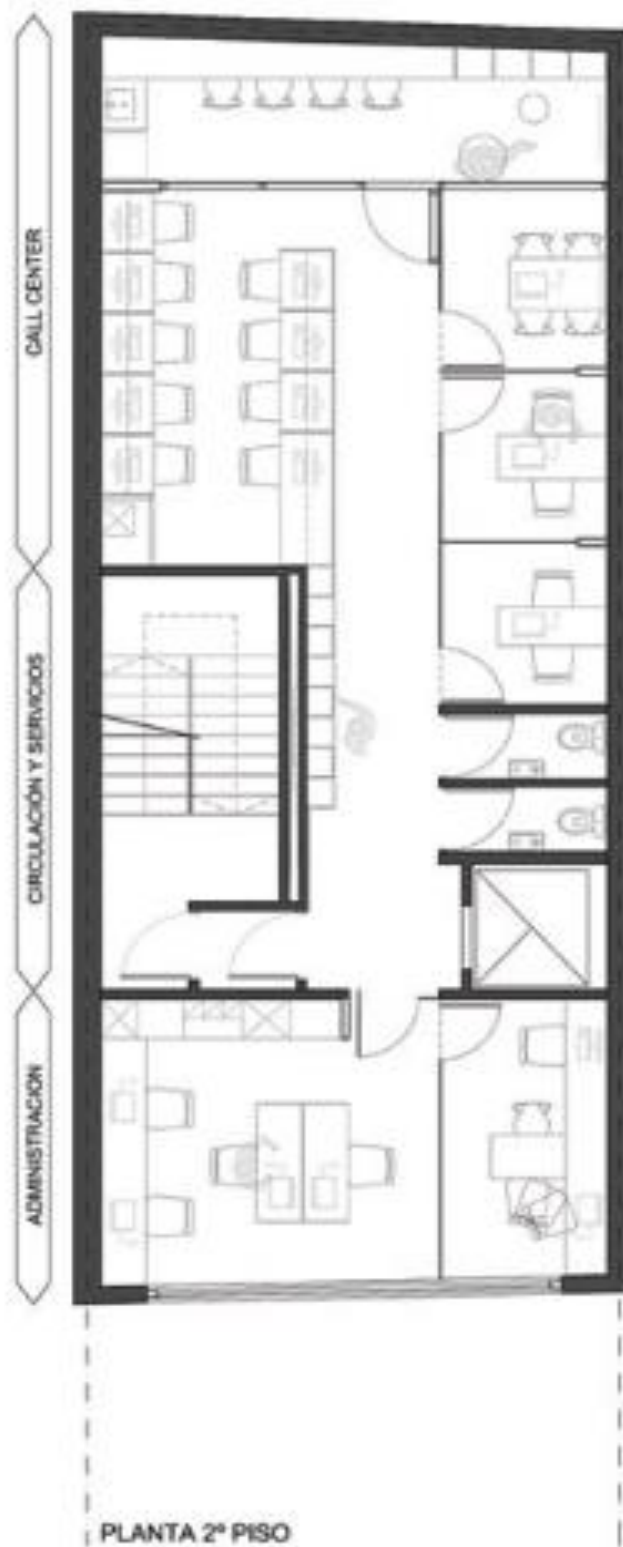


Figura 1.34 Plataforma Arquitectura (2016). *Pharmaprojects*. [Imagen]. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

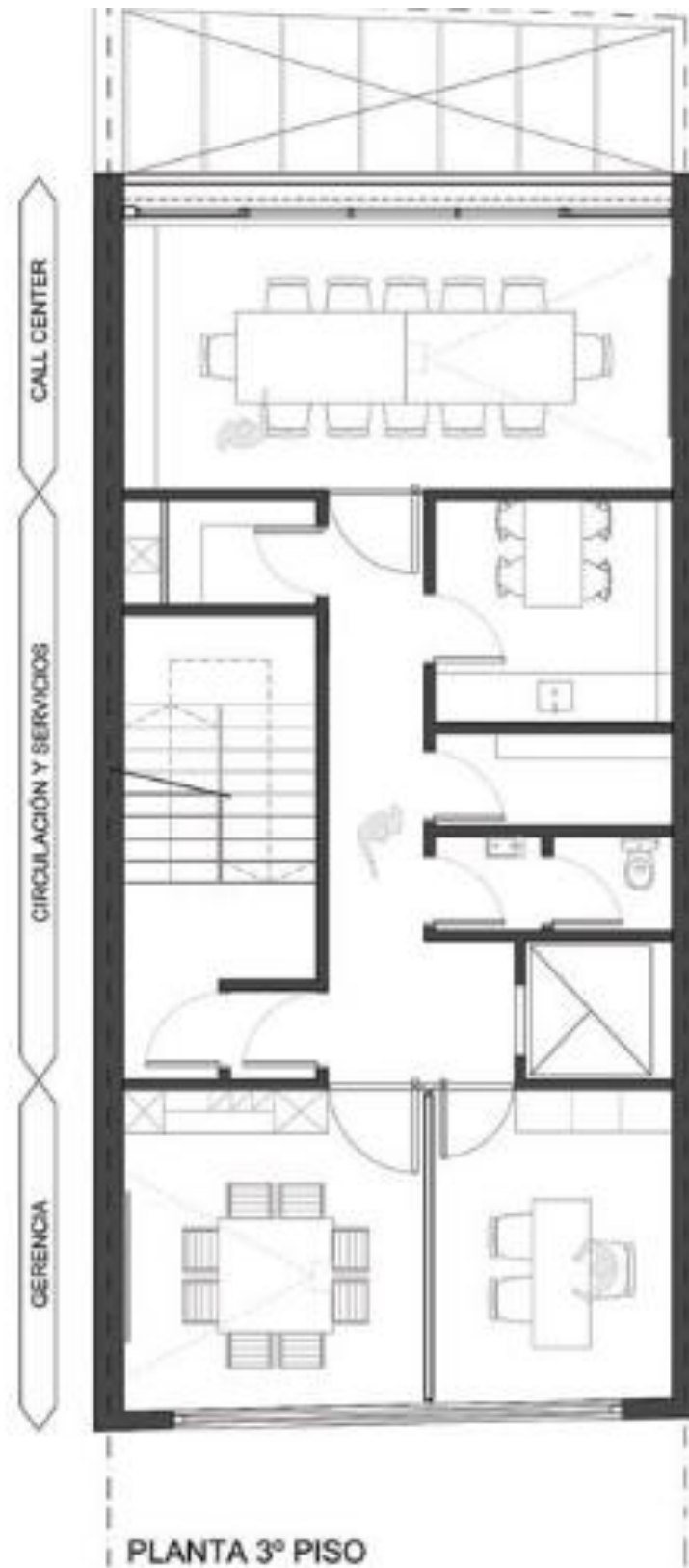


Figura 1.35 Plataforma Arquitectura (2016). *Pharmaprojects*. [Imagen].  
Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

Cortes.

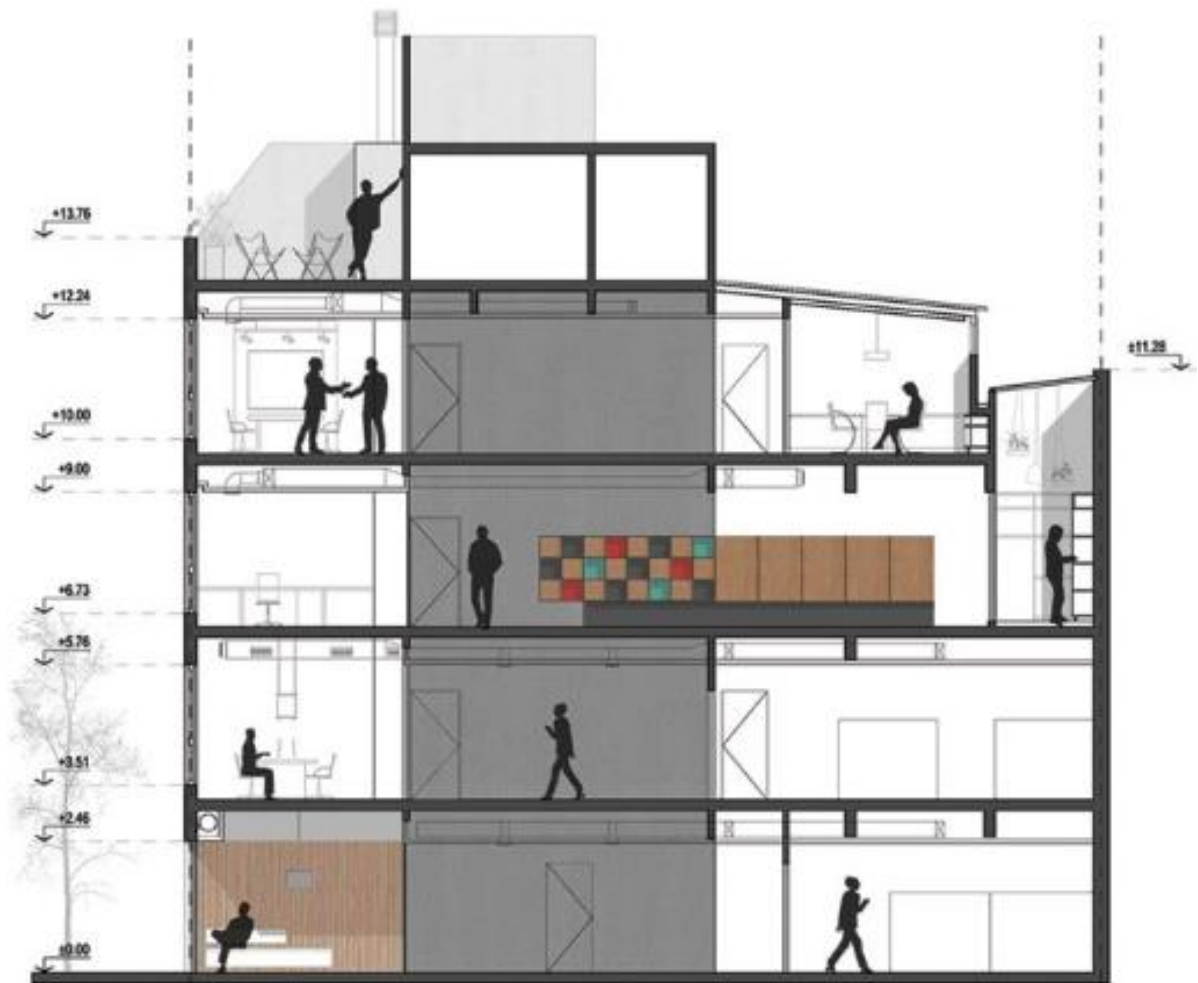


Figura 1.36 Plataforma Arquitectura (2016). *Pharmaprojects*. [Imagen].  
Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

## Imágenes de referencia.

### Sector Gerencia.



Figura 1.37 Plataforma Arquitectura (2016). *Pharmaprojects*. [Imagen].  
Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

### Sector call-center.



Figura 1.38 Plataforma Arquitectura (2016). *Pharmaprojects*. [Imagen].  
Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

**Sector call-center.**



Figura 1.39 Plataforma Arquitectura (2016). *Pharmaprojects*. [Imagen].  
Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.

## Sector público.

### Manual de Estándares de espacios de trabajo del Estado Nacional.

El manual de Estándares de espacios de trabajo del Estado Nacional es una bibliografía de acceso público, para consulta de todos los Organismos de la Administración Pública Nacional. Considera criterios técnicos en relación con normas nacionales e internacionales de calidad, se orienta al uso racional de los recursos, eficiencia energética y cuidado del medio ambiente de modo sustentable.

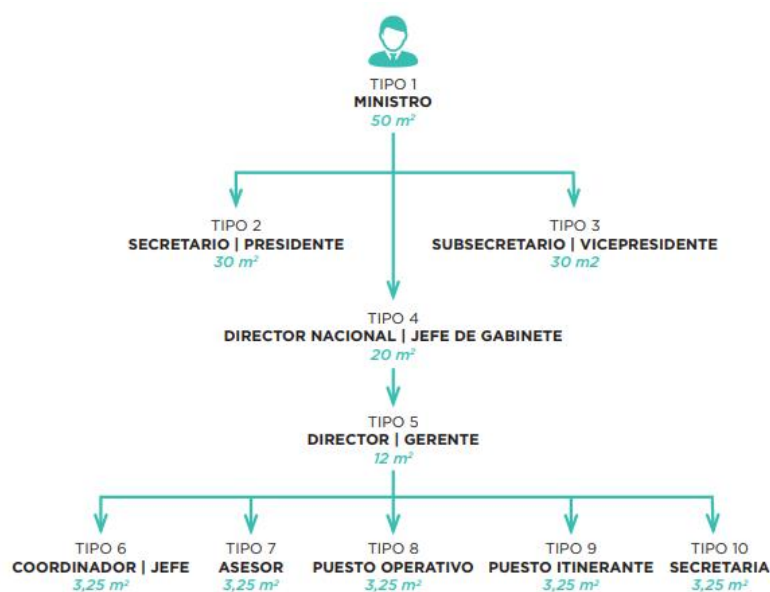


Figura 1.40 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen].

Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf)



Figura 1.41 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen]. Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf)

## Niveles jerárquicos tipo 1.

### PROTOTIPOS DE PUESTOS DE TRABAJO

#### NIVEL JERARQUICO TIPO 1

##### Ministro

Superficie sugerida: 50 m<sup>2</sup>

##### COMPOSICION

- Puesto individual.
  - Puesto cerrado de trabajo diario.
  - Tabiquería de piso a techo + puerta.
  - Sala de reunión cerrada.
- **Equipamiento por puesto de trabajo:**
- Cuentan con tomas y conexión a red.
  - Equipo informático.
  - Teléfono.

- Escritorio: 1,80 x 0,80m con silla ergonómica + 2 sillas para visitas.
- Cajonera.
- Muebles de guardado de 0,64 x 0,40m. Cantidad: 4.
- Espacio colaborativo informal:
- 1 mesa ratona, 1 sillón de dos cuerpos y 2 sillones de un cuerpo.
- Acceso exclusivo a sala de reuniones, capacidad 10 personas.

##### PLANTA TIPO

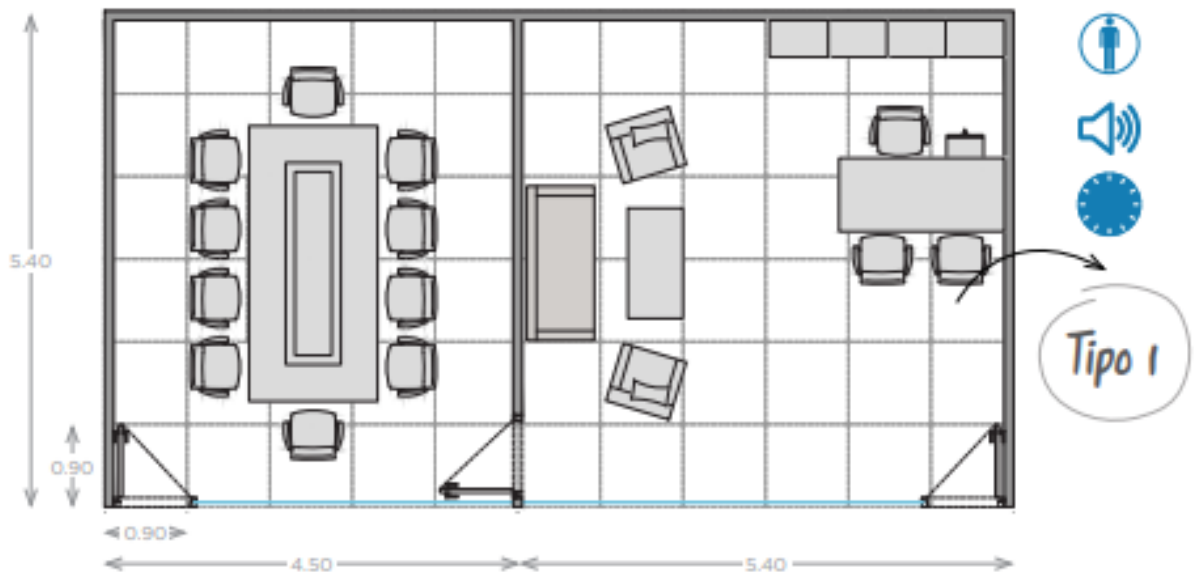


Figura 1.42 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen].

Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf)

f.

## Imágenes de referencia.



Figura 1.43 y figura 1.44 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen]. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf).



Figura 1.45 Giuliani. (s.f.). *Muebles Ejecutivos*. [Imagen]. Recuperado de <http://www.giuliani.com.ar/productos.php?id=9>

## Niveles jerárquicos tipo 2 y 3.

### **NIVELES JERARQUICOS TIPO 2 y 3**

**Presidente | Vicepresidente | Secretario | Subsecretario**

**Superficie sugerida: 30 m<sup>2</sup>**

#### **COMPOSICION**

- Puesto individual.
- Puesto cerrado de trabajo diario.
- Tabiquería de piso a techo + puerta.
- **Equipamiento por puesto de trabajo:**
  - Cuentan con tomas y conexión a red.
  - Equipo informático.
  - Teléfono.
  - Escritorio: 1,80 x 0,80m con silla ergonómica + 2 sillas para visitas.
  - Cajonera.
  - Muebles de guardado de 0,64 x 0,40m. Cantidad: 3.
  - Mesa para reuniones capacidad 6 personas. Medidas estimadas 1.80 x 1.10m.

#### **PLANTA TIPO**

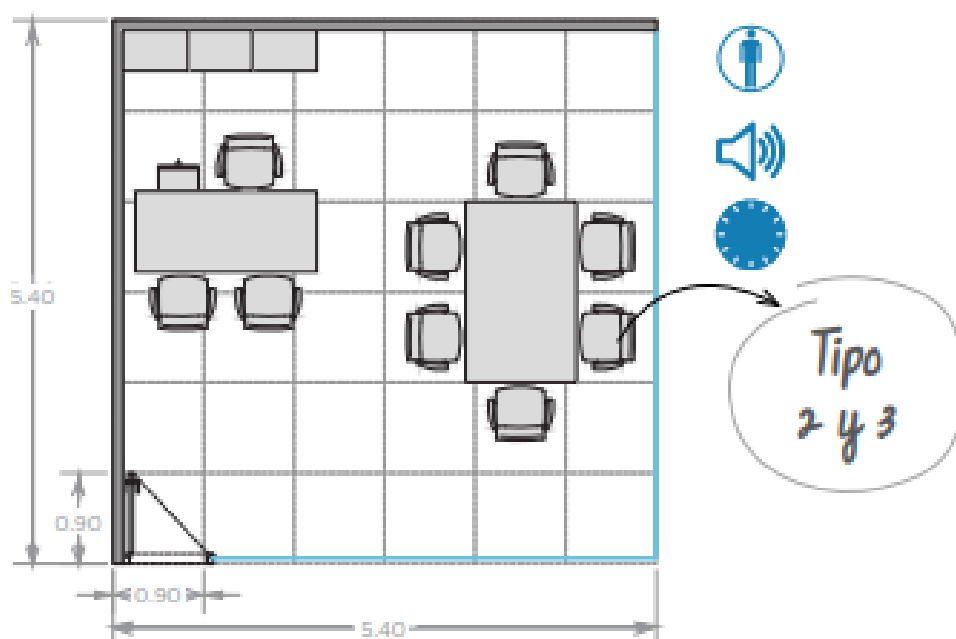


Figura 1.46 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen].

Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf).

## Nivel jerárquico tipo 4.

### NIVEL JERARQUICO TIPO 4

#### Directores Nacionales | Jefe de Gabinete

Superficie sugerida: 20 m<sup>2</sup>

#### COMPOSICION

- Puesto individual.
  - Puesto cerrado de trabajo diario.
  - Tabiquería de piso a techo + puerta.
- **Equipamiento por puesto de trabajo:**
- Cuentan con tomas y conexión a red.
  - Equipo informático.
  - Teléfono.
  - Escritorio: 1,80 x 0,80m con silla ergonómica + 2 sillas para visitas.
  - Cajonera.
  - Muebles de guardado de 0,64 x 0,40m. Cantidad: 2.
  - Mesa diámetro 0,90m con 4 sillas.

#### PLANTA TIPO

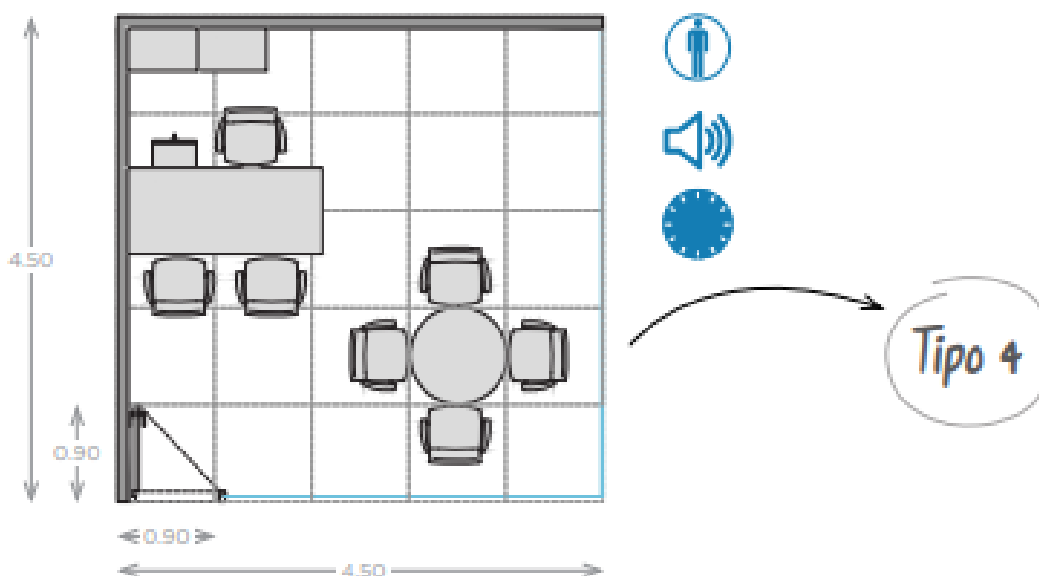


Figura 1.47 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen].

Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf)

## NIVEL JERARQUICO TIPO 4

### Directores Nacionales | Jefe de Gabinete

Superficie sugerida: 20 m<sup>2</sup>

#### COMPOSICION

- Puesto individual.
  - Puesto cerrado de trabajo diario.
  - Tabiquería de piso a techo + puerta.
- **Equipamiento por puesto de trabajo:**
- Cuentan con tomas y conexión a red.
  - Equipo informático.
  - Teléfono.
  - Escritorio: 1,80 x 0,80m con silla ergonómica + 2 sillas para visitas.
  - Cajonera.
  - Muebles de guardado de 0,64 x 0,40m. Cantidad: 2.
  - Mesa diámetro 0,90m con 4 sillas.

#### PLANTA TIPO

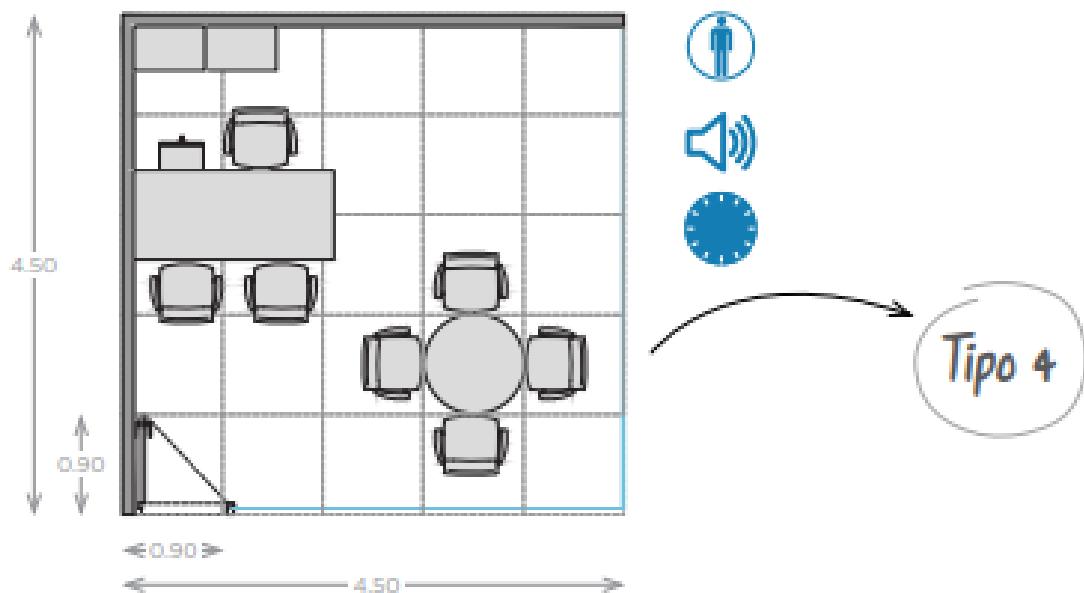


Figura 1.48 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen].

Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf).

## Imágenes de referencia.



Figura 1.49 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen].

Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualeestandares_0.pdf).



Figura 1.50 Giuliani. (s.f.). *Muebles Ejecutivos*. [Imagen]. Recuperado de <http://www.giuliani.com.ar/productos.php?id=9>



Figura 1.51 Giuliani. (s.f.). *Muebles Ejecutivos*. [Imagen]. Recuperado de <http://www.giuliani.com.ar/productos.php?id=9>

## Nivel jerárquico tipo 5.

### **NIVEL JERARQUICO TIPO 5**

#### **Director | Gerente**

**Superficie sugerida: 12 m<sup>2</sup>**

#### **COMPOSICION**

- Open space: Puestos individuales.
- Puestos abiertos de trabajo diario.
- **Equipamiento por puesto de trabajo:**
  - Cuentan con tomas y conexión a red.
  - Equipo informático.
  - Panelería altura 1,30m. (opcional)
  - Teléfono.
  - Escritorio: 1,60 x 0,70m con silla ergonómica + 2 sillas para visitas.
  - Cajonera.
  - Mesa de 0,90m de diámetro con dos sillas para reuniones espontáneas (idem las sillas para visitas).

#### **PLANTA TIPO**

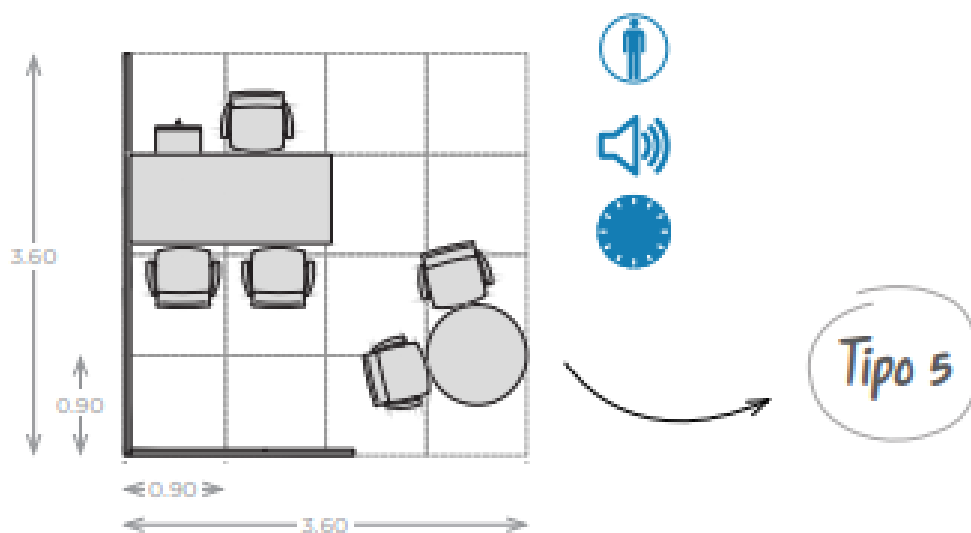


Figura 1.52 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen].

Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf)

## Imágenes de referencia.



Figura 1.53, figura 1.54 y figura 1.55 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen]. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf).



Figura 1.56 Giuliani. (s.f.). *Muebles Ejecutivos*. [Imagen]. Recuperado de <http://www.giuliani.com.ar/productos.php?id=9>

## Niveles jerárquicos tipo 6,7,8,9 y 10.

### NIVELES JERARQUICOS TIPO 6, 7, 8, 9 y 10

Asesor | Coordinador/Jefe | Puestos operativos | Itinerantes | Secretaria

Superficie sugerida: 3,25 m<sup>2</sup>

#### COMPOSICION

- Puestos abiertos de trabajo diario.
- Es recomendable tomar como máximo 6 puestos de trabajo por isla.

#### • Equipamiento por puesto de trabajo:

- Cuentan con tomas y conexión a red.
- Equipo informático.
- Escritorio: 1,40 x 0,70m.
- Silla ergonómica.
- Cajonera.
- Panel divisor acústico.
- 1 (un) teléfono por isla + 1 (un) teléfono por coordinador.
- 1 mueble de guardado cada 4 puestos de trabajo.

\* Se considerará la cantidad de puestos itinerantes según requerimiento de cada Organismo.

#### PLANTA TIPO

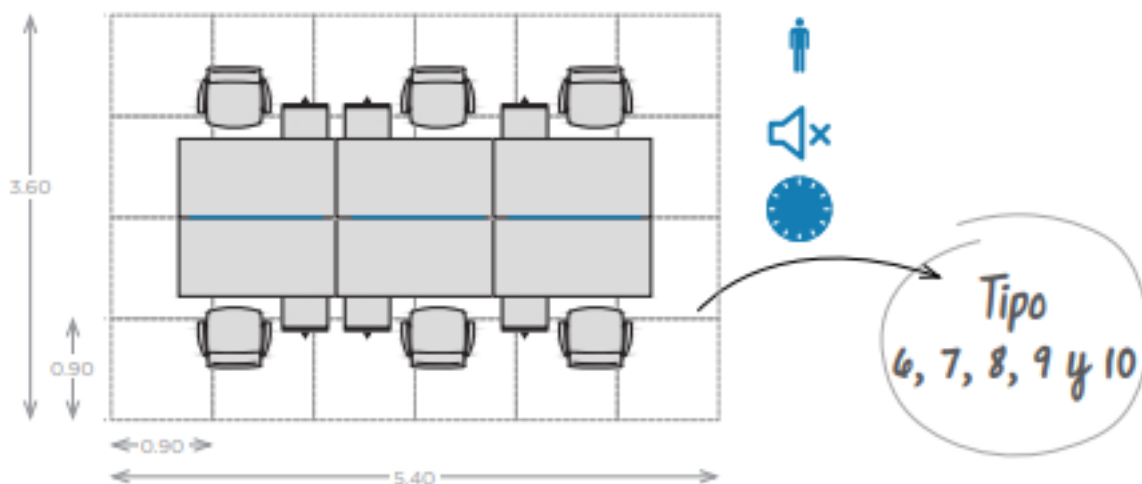


Figura 1.57 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen].

Recuperado de

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf)

## Imágenes de referencia.



Figura 1.58 y figura 1.59 Agencia de Administración de Bienes del Estado (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. [Imagen]. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf).



Figura 1.60 Giuliani. (s.f.). *Sistemas de oficinas*. [Imagen]. Recuperado de <http://www.giuliani.com.ar/productos.php?id=9>

## 6.2 Ejemplos de marcas que diseñan equipamiento de oficina.







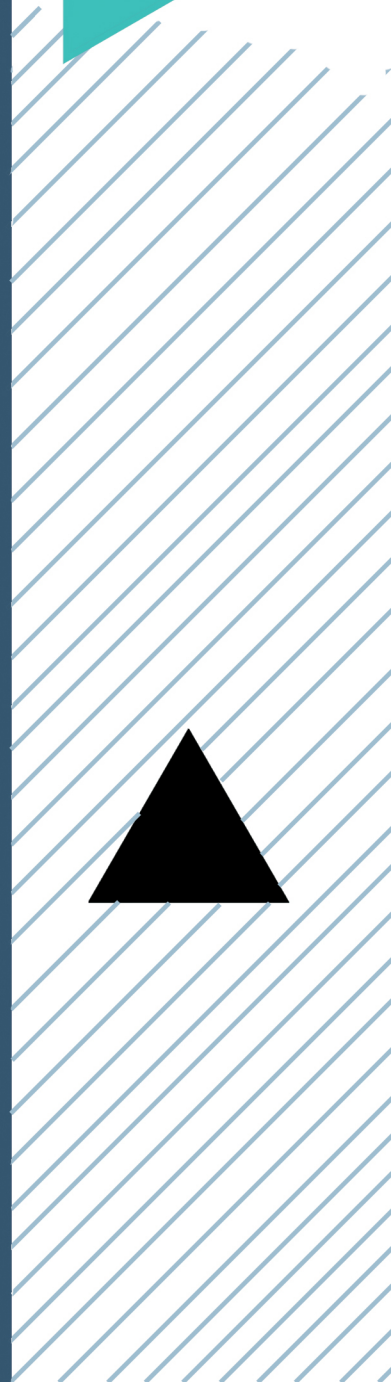
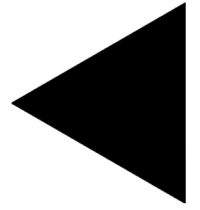
<div style="text-align: center; border-bottom: none;"> <b>Marcas</b>  <i>Características</i> </div>	Contract	Archivos Activos	Giuliani
Diseño de proyectos integrales de puestos de trabajo.	●	●	●
Ejecución de obra integral.	●		●
Línea de mobiliario para personas con discapacidad motriz.			
Venta de mobiliario estandarizado.		●	●
Venta de mobiliario diseñado a medida.	●	●	●
Rediseño integral de puestos de trabajo.	●		
Colocación y logística de entrega del mobiliario.	●	●	●
Imágenes de puestos operativos.			
Imágenes de puestos gerenciales.			
Materiales utilizados en los mobiliarios.	Madera laminada, metal, plástico.	Madera laminada, metal, plástico.	Madera laminada, metal, plástico.

Figura 1.61 Marcas que diseñan mobiliario de oficina. Elaboración propia.

# CAPÍTULO 7



## **Capítulo 7. Presentación de propuesta de diseño.**

Se propone un sistema de equipamiento de oficina que contempla el plano de trabajo, sector de guardado y sector de tecnología, que contempla la mayor cantidad de usuarios, pero en particular se tiene en cuenta las medidas antropométricas de la silla de ruedas, es decir, que puede ser usado tanto por personas con discapacidad motriz y también por personas que no tengan ninguna discapacidad.

El fin es promover la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, partiendo de un mueble estético similar a las propuestas de mobiliario del mercado actual, pero, sobre todo que no sea un condicionante el que este destinado también a estas personas, sino que la gran mayoría de los individuos puedan utilizarlo.

### **7.1 Concepto.**

Concepto: Inclusión.

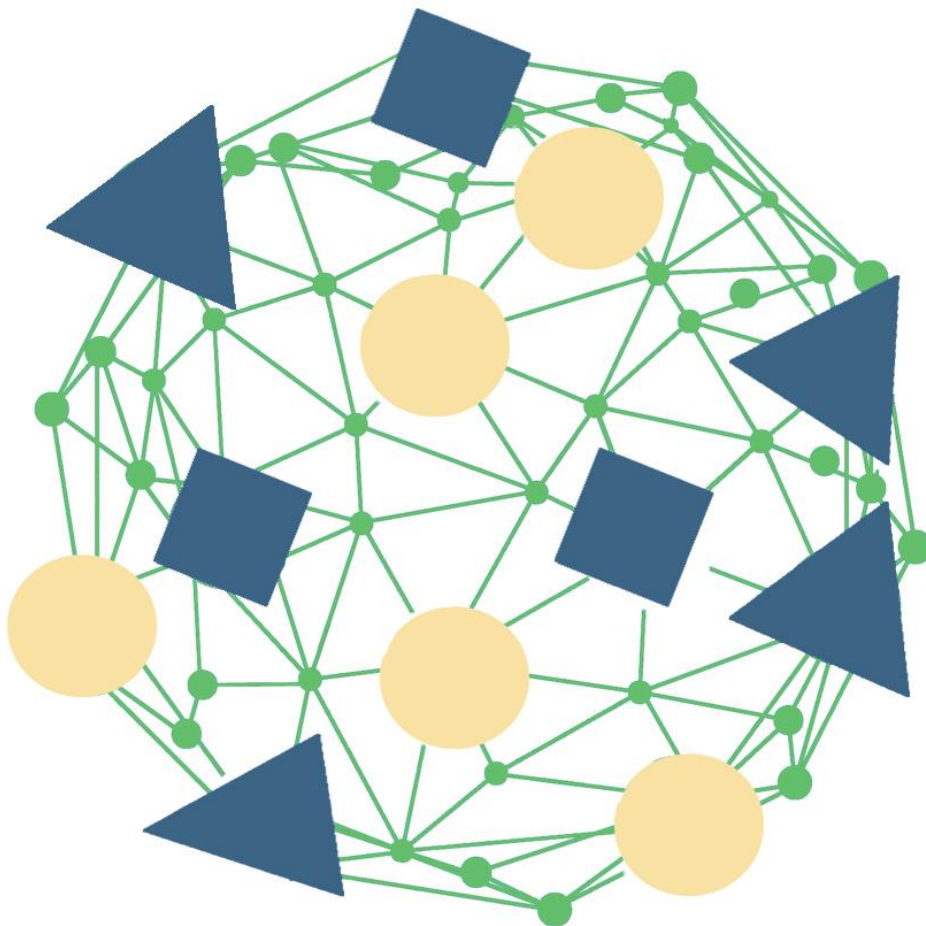


Figura 1.62 Concepto. Elaboración propia.

## 7.2 Propuesta de diseño de equipamiento de oficina.

Monge: Vistas y medidas.

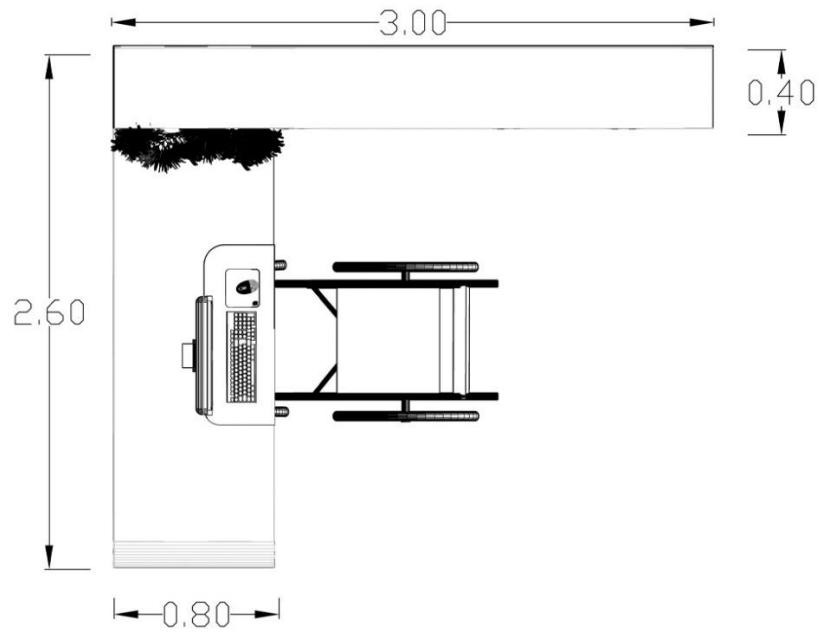


Figura 1.63 Planta. Elaboración propia.

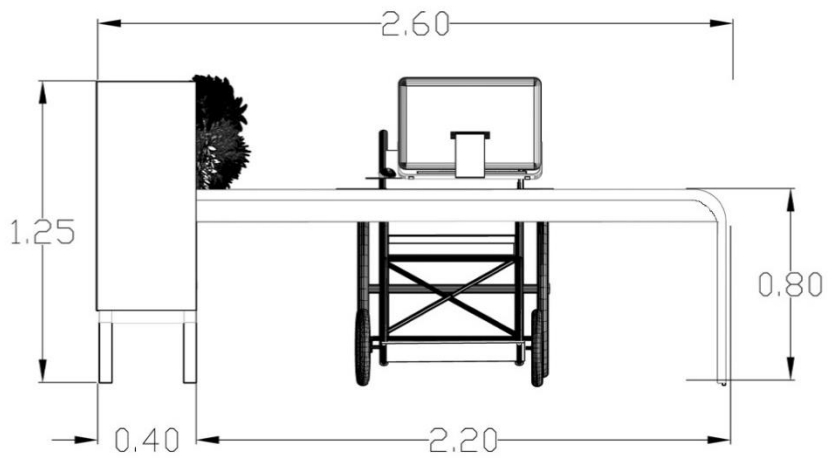


Figura 1.64 Vista frontal. Elaboración propia.

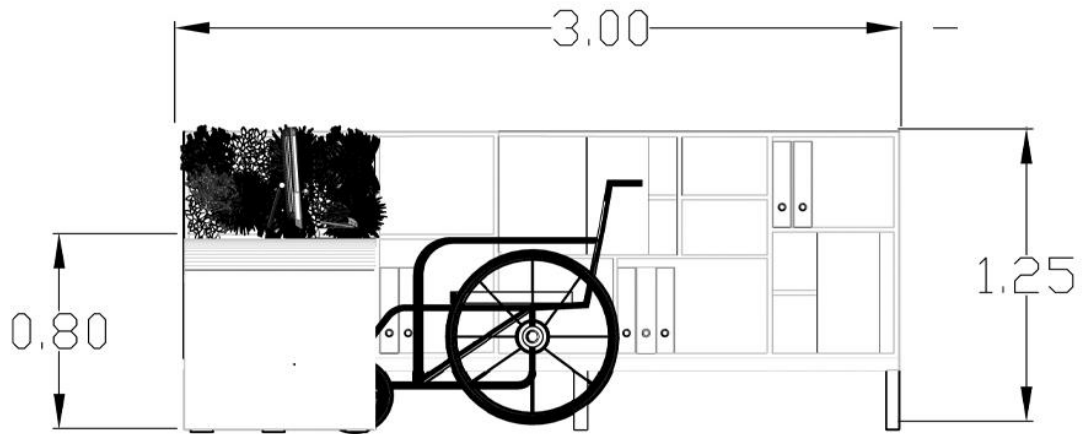


Figura 1.65 Vista lateral. Elaboración propia.

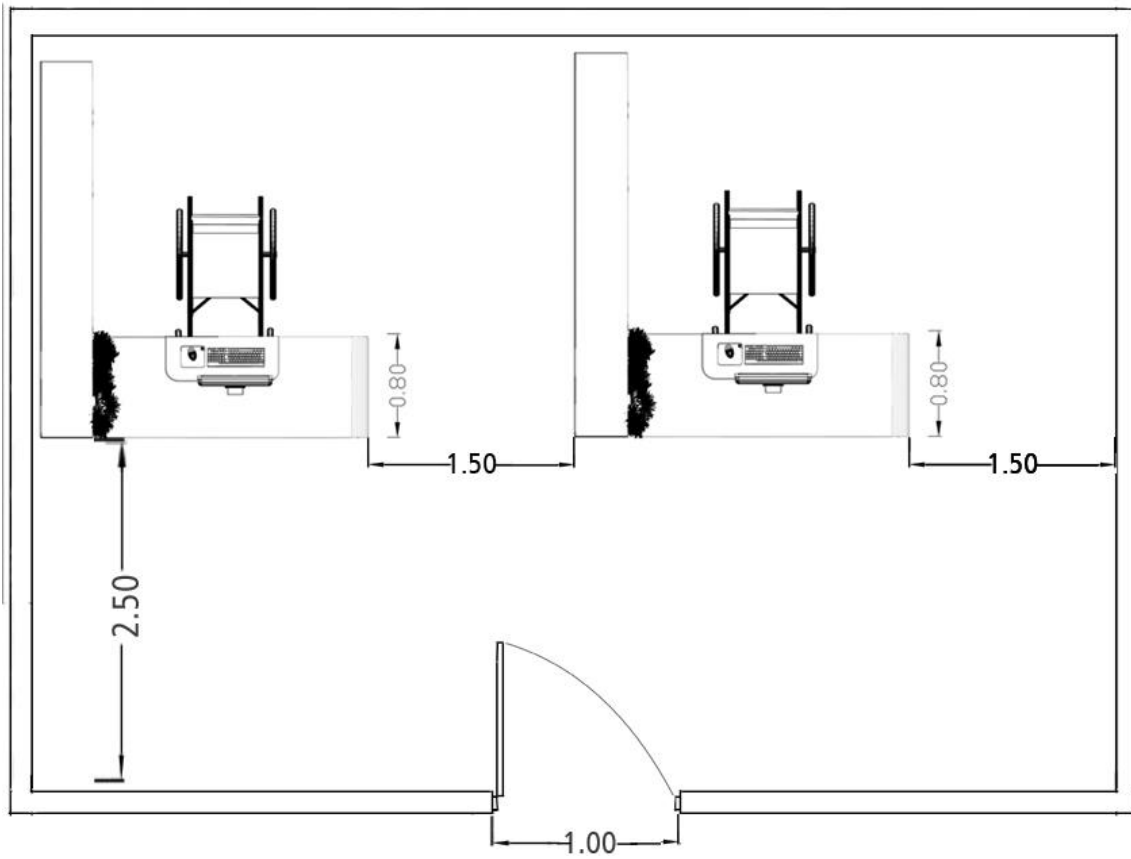


Figura 1.66 Planta con circulación. Elaboración propia.

Tanto en los planos de las vistas como en el de circulación, se contemplaron las medidas ergonómicas y antropométricas mencionadas en el trabajo de investigación, para el buen desarrollo laboral y circulación de las personas con discapacidad motriz.

El sector de guardado tiene una altura de 1,25 metros, esta medida es ergonómica para una persona en silla de ruedas, que al estar sentada puede alcanzar los objetos hasta esa altura, y por sobre los 0,30 metros del nivel del piso. Además, este mobiliario abarca la mayor cantidad de usuarios, ya que es funcional tanto para personas discapacitadas como para las que no presentan ninguna discapacidad.

Por otro lado, el plano de trabajo presenta una profundidad y una altura de 0,80 metros, estas medidas resuelven el total acercamiento de la persona con discapacidad motriz al plano de trabajo, ya que contempla las medidas de la silla de ruedas y el giro de esta. Del mismo modo, se pensó que el área que se encuentra por debajo del plano de trabajo sea libre sin ninguna barrera, para que las personas discapacitadas se desplacen con total libertad.

En cuanto a la planta de circulación, se considera tanto la medida de la puerta de ingreso de 1,00 metro de ancho, los pasillos de 1,50 metros, para una mejor circulación de las personas con discapacidad. Del mismo modo, el pasillo que se encuentra entre el ingreso y los sistemas de equipamiento es de 2,50 metros, ya que se contempla la circulación de dos sillas de ruedas en simultaneo y la apertura de la puerta, que debe ser hacia el interior del espacio.

Se plantean tres opciones de medidas estandarizadas en el sector de guardado del mobiliario. Las medidas varían entre los 3,00 metros, 2,50 metros o 2,00 metros de largo que se podrá elegir según la necesidad de cada cliente.

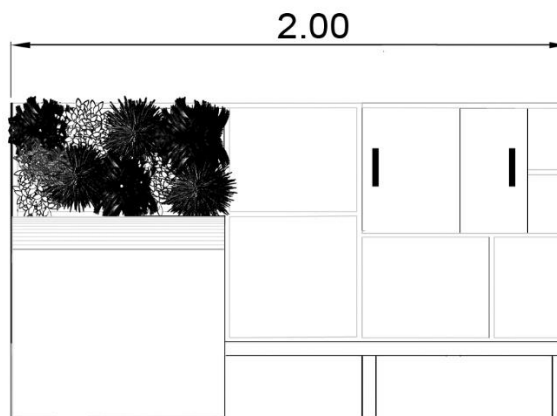
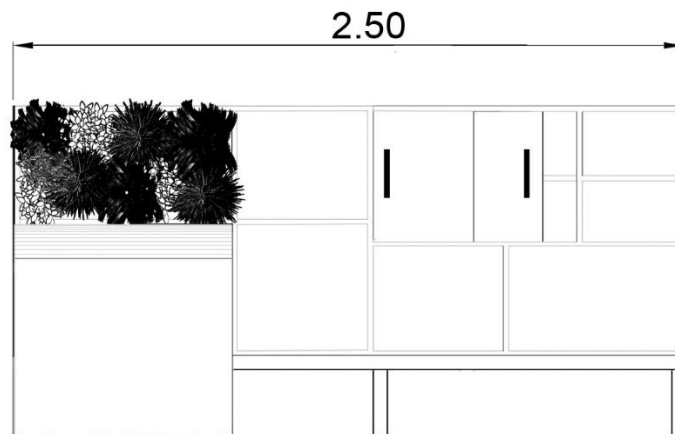
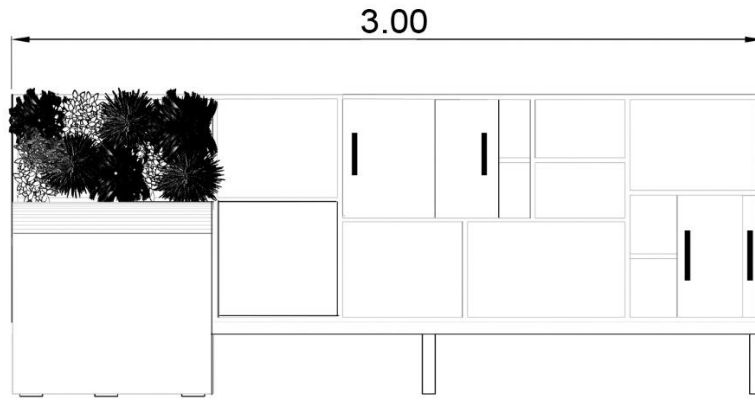


Figura 1.67, figura 1.68 y figura 1.69 Diferentes medidas del sector de guardado del mobiliario. Elaboración propia.

## Panel con detalles.



Figura 1.70 Panel con detalles. Elaboración propia.

1- Plano de trabajo.

2- Sector de tecnología.

3- Sector de guardado.

A- Madera laminada.

B- Cuadro con vegetación.

C- Sector de conexiones eléctricas

D- Manijas de metal.

E- Estructura de hierro.

Imágenes del mobiliario.



Figura 1.71 Espacio de trabajo. Elaboracion propia.



Figura 1.72 Espacio de trabajo. Elaboracion propia.



Figura 1.73 Espacio de trabajo. Elaboracion propia.



Figura 1.74 Espacio de trabajo. Elaboracion propia.



Figura 1.75 Espacio de trabajo. Elaboracion propia.



Figura 1.76 Espacio de trabajo. Elaboracion propia.



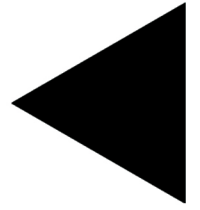
Figura 1.77 Espacio de trabajo, detalle espacio de guardado. Elaboracion propia.



Figura 1.78 Espacio de trabajo. Elaboracion propia.



Figura 1.79 Espacio de trabajo. Elaboracion propia.



# CONCLUSIONES



## **Conclusiones.**

En la actualidad y desde algunos pocos años, comienzan a aparecer cambios positivos que parten de entes tanto públicos como privados, en querer avanzar hacia una sociedad más inclusiva. Algunas empresas tienen la iniciativa de emplear a personas con discapacidad en sus ámbitos laborales, hasta se reconocen ciertas empresas que la mayoría de sus empleados son personas discapacitadas, percibiendo los beneficios que esto proporciona. Pero aún no es suficiente para incluir del todo en el mercado laboral a estas personas.

Por otra parte, se debe entender la importancia que cobra el diseño de interiores en relación con la discapacidad, ya que esta profesión puede ayudar a mejorar la calidad de vida de estas personas, teniendo en cuenta las problemáticas que sufren. El interiorista, deberá ser empático y dar herramientas para solucionarlas, además de considerar mejorar la estética de los ambientes. Por lo tanto, deberá tener en cuenta desde el comienzo del proceso de diseño, el incluir a la mayor diversidad de usuarios.

Se modificó el significado de la palabra discapacidad, al igual que derivados en el tema. Como vimos en el desarrollo de los capítulos, hay más oportunidades laborales para las personas con discapacidad motriz, pero al relevar las marcas que diseñan sistemas de equipamiento de oficinas, se vio que ninguna de ellas presentaba opciones de mobiliario para personas con esta discapacidad. Por lo tanto, hay más oportunidades de trabajo para estas personas, pero tanto los espacios como los mobiliarios no están diseñados para ellas.

Considerando que, vimos cómo fue transformándose a lo largo del tiempo el significado de la palabra discapacidad, también cabe destacar que a las personas discapacitadas se las comenzó a tomar en consideración, pero también la misma sociedad fue modificándose positivamente, entendiendo cada vez más la diversidad humana, y evolucionando hacia una más inclusiva. La importancia que entonces tiene, el término novedoso que plantea una terminología positiva, que es el de “persona con diversidad funcional”, pero los propios afectados proponen un acrónimo, PDF, que se extrae de las propias iniciales de las palabras. Este es un modelo social, que conceptualiza a la discapacidad como una interrelación entre las limitaciones individuales de cada individuo en relación con el entorno. También hubo un progreso en cuanto a terminología, ya que se cuestionó al modelo médico como se denominaba hace muchos años, para avanzar y plantear en la actualidad uno nuevo que es el modelo social. Hay que enfatizar que existe actualmente una sociedad más empática y considerada por todas las personas que la conforman sin importar la fisonomía de cada una.

Se observó, que el Estado Nacional promueve la inclusión de estas personas en todos los ámbitos, en hacer cumplir sus derechos, en que puedan ser escuchados. Pero al relevar el manual de Estándares de espacios de trabajo del Estado Nacional, se contempló que en estos espacios no se tuvo en cuenta a las personas discapacitadas, en cuanto a medidas antropométricas de las sillas de ruedas, del giro de la misma en diferentes espacios, las medidas de la circulación, entre otros.

Por otro lado, al relevar las marcas que diseñan y comercializan mobiliario de oficina, en ninguno de los casos se observa que los muebles pueden ser

utilizados por personas con discapacidad motriz, es decir que ninguna marca tiene en cuenta a la mayor cantidad de usuarios.

Sin dejar de lado, que obtener educación, trabajo, accesibilidad y, en consecuencia, independencia económica y autonomía individual, la no discriminación y la libertad de tomar nuestras propias decisiones es un derecho que todas las personas tenemos. Por lo tanto, deberíamos respetar y aceptar lo “diferente”, como parte de la diversidad y la condición humana, sin ser apáticos y pensar que la discapacidad no es un condicionante en una persona, ya que más allá de su condición física, importa también su intelecto, estas personas tienen opinión propia, y querrían vivir una vida cotidiana como la de cualquier persona, sin barreras de todo tipo.

Ante lo antes dicho, y a partir del desarrollo de este trabajo de investigación se propone cambiar el enfoque de la discapacidad entendida como tal, revalorizar las capacidades diferentes, aprender a ver al ser humano en sus diferentes etapas y posibilidades para generar entornos de superación de barreras físicas y barreras sociales.

## Bibliografía.

- Agencia de Administración de Bienes del Estado. (2017). *Manual de Estándares de Espacios de Trabajo del Estado Nacional*. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe\\_manualdeestandares\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/aabe_manualdeestandares_0.pdf) .
- Agencia Nacional de Discapacidad. (s.f.). *Cartilla de derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cartilla\\_de\\_derechos2\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cartilla_de_derechos2_0.pdf) .
- Agencia Nacional de Discapacidad. (2017 – 2022). *Plan Nacional de discapacidad*. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/andis/plan-nacional-de-discapacidad> .
- Aprea, R., Chereau, T. (2017). *Hacia una ciudad accesible. Criterios de diseño accesible*. Recuperado de <http://resources.capbauno.org.ar/21/files/archivos/noticias/Guia-de-Accesibilidad-CapbaUno.pdf> .
- Bustamante, A. (1995). *Diseño ergonómico en la prevención de la enfermedad laboral*. Madrid, España. Ediciones Diaz de Santos.
- Castellanos, S. (2012). *Integración, inclusión y accesibilidad*. Recuperado de <http://www.ciens.ucv.ve/>.
- Ching, F. (2002). *Arquitectura: Forma, espacio y orden*. Naucalpan, México. Ediciones G. Gili.
- Ching F., Corky, B. (2015). *Diseño de interiores un manual*. Barcelona, España. Ediciones G. Gili.
- Cruz, G. y Garnica G. (2010). *Ergonomía aplicada*. Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones.
- Documentos de trabajo social. (2011). *Revista de trabajo social y Acción Social* Recuperado de [http://www.trabajosocialmalaga.org/archivos/revista\\_dts\\_numeros/DTS\\_49.pdf](http://www.trabajosocialmalaga.org/archivos/revista_dts_numeros/DTS_49.pdf) .
- Dodsworth, S. (2009). *Principios básicos del diseño de interiores*. San Sebastián, España: Nerea Académica.
- Dupont, M. (14 de febrero de 2014). *Diseño Inclusivo*. Por Igual Más, pp.1-1. Recuperado de <https://www.porigualmas.org/articles/72/diseo-inclusivo> .

- *El panorama de la discapacidad en Argentina.* (2 de diciembre de 2016). Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/salud/2016/12/02/el-panorama-de-la-discapacidad-en-argentina/> .
- *El Gobierno creó el Plan Nacional de Discapacidad.* (27 de octubre de 2017). Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/politica/2017/10/27/el-gobierno-creo-el-plan-nacional-de-discapacidad/> .
- *El 71% de las empresas argentinas no contrata a empleados con discapacidad.* (10 de octubre de 2017). Infobae. Recuperado de <https://www.infobae.com/discapacidad/2017/10/10/el-71-de-las-empresas-argentinas-no-contrata-a-empleados-con-discapacidad/> .
- Erauskin, B. (2016). *Los valores éticos de la intervención social en el espacio de la supervisión pedagógica.* Recuperado de <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/4074.pdf> .
- Figini, L. (2011). *Espacio libre de barreras.* Buenos Aires, Argentina: Nobuko.
- Flores, C. (2001). *Ergonomía para el diseño.* D.F, México: Designio.
- Forcada R., Cora I. (2015) *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado.* Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>.
- Gallardo V. y Scaglia, J. (2011). *Diseñar la inclusión, incluir al diseño.* Buenos Aires, Argentina: Ediciones azzurras.
- Huerta, J. (2007). *Las personas con discapacidad y la accesibilidad.* Recuperado de <http://jaimehuerta.com/> .
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. (2016). *Discapacidad y no discriminación.* Recuperado de <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/producto/discapacidad-y-no-discriminacion-2/> .
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. (2016). *Accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad.* Recuperado de <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2017/11/guia-discapacidad.pdf> .
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Contratación de trabajadores con discapacidad.* Recuperado de <http://www.argentina.gob.ar>.
- Ministerio de Producción y Trabajo. (s.f.). *Promoción de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad.* Recuperado de [http://trabajo.gob.ar/downloads/coc/faq\\_discapacidad.pdf](http://trabajo.gob.ar/downloads/coc/faq_discapacidad.pdf) .

- Ministerio de Producción y Trabajo (s.f.). *Empleo para personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad> .
- Mondelo, P., Gregori, E. y Barrau, P. (1999). *Ergonomía 1 Fundamentos*. Barcelona, España: Ediciones UPC.
- Mondelo, P., Gregori, E. y Barrau, P. (1999). *Ergonomía 3 Diseño de puestos de trabajo*. Barcelona, España: Ediciones UPC.
- Munuera, P. (2012). *Trabajo social en la defensa de los derechos sociales de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.academia.edu/> .
- Neufert, E. (1999). *Arte de proyectar en arquitectura*. D.F., México: G. Gili.
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> .
- Organización mundial de la salud. (2002). *La salud en las Américas*. Recuperado de <https://www.who.int/> .
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/).
- Panero, J. y Zelnik, M (1996). *Las dimensiones humanas en los espacios interiores*. D.F., México: G. Gili.
- Plataforma Arquitectura (2016) *Pharmaprojects*. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.
- Plataforma Arquitectura (2014). *Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires*. Recuperado de <https://www.plataformaarquitectura.cl/>.
- Porro S. y Quiroga, L. (2003). *El espacio en el diseño de interiores. Nociones para el diseño y el manejo del espacio*. Buenos Aires, Argentina: Nobuko.
- Potter, N. (1999). *Qué es un diseñador: Objetos. Lugares. Mensajes*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica.



**FIRMA DEL  
ALUMNO**



