
La inclusión como elemento de diseño y funcionamiento en los espacios laborales readaptados:

Caso de estudio empresa HEMAC



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
ESPECIALIDAD EN ACCESIBILIDAD UNIVERSAL EN LA ARQUITECTURA Y LA CIUDAD

Alumno: Luz Itzel Ochoa Real

Tutor Académico: Dra. Eska Elena Solano Meneses

Tutor Adjunto: Mtro. Marco Antonio Luna Pichardo

Tutor Externo: Arq. Josefina Ocampo



Junio 2023

Contenido:

INTRODUCCIÓN:	4
Capítulo 1: Aspectos Generales	5
1.1. Antecedentes.	5
1.2. Planteamiento del problema.	6
1.2.1 Pregunta del problema.....	8
1.3. Hipótesis.....	8
1.4. Justificación.	8
1.5 Objetivo General.....	10
1.5.1. Objetivos Específicos.....	10
1.6 Alcances.....	10
Capítulo 2, Marco Teórico- Conceptual: Estudio de los espacios laborales y la inclusión.....	12
2.1 Definiciones básicas y temáticas de los espacios laborales.	12
2.1.1 Grupos Vulnerables.	13
2.1.2 Niños, niñas y adolescentes.	15
2.1.3 Mujeres.....	15
2.1.4 Personas con discapacidad.....	16
2.1.5 Personas que integran el grupo LGBTQ+.....	17
2.1.6 Extranjeros.....	17
2.1.7 Minorías Étnicas y Grupos indígenas.....	18
2.1.8 Adultos Mayores.....	19
2.1.9 Consecuencias de la pandemia en el desarrollo laboral de las mujeres mexicanas (COPRED, 2021).	19
2.1.10 Estadísticas de la inclusión laboral de los sectores vulnerables en Jalisco.	22
2.2 Paradigmas aplicables a los espacios laborales: Los espacios laborales durante la Pandemia de COVID-19.....	28
2.2.1 Las propuestas de espacios laborales según su desarrollo actual y en el futuro.....	31
2.3. HEMAC Teleinformática.	33
2.3.1 Descripción del sitio.	35
Capítulo 3, Marco referencial: Situaciones de la actualidad en los espacios laborales inclusivos en México.....	38
3.2 Introducción a la accesibilidad.....	40
3.3 Accesibilidad en Jalisco	41

3.4	Grupos y fundaciones que desarrollan la inclusión dentro de las empresas.....	44
3.5	Un ejemplo de empresas inclusivas en Jalisco	46
3.6	Empresas que desarrollan propuestas de adaptación en sus espacios.	47
3.7	Iniciativas que promueven la inclusión en los espacios laborales en Jalisco.....	48
3.8	Referentes normativos en otras partes del mundo	50
	Capítulo 4, Marco Normativo: Normas que incitan a la inclusión en los espacios laborales.	53
4.1.	Leyes laborales a favor de la inclusión	53
4.2.	Normas laborales a favor de la inclusión.	54
4.3.	Leyes y normas de inclusión laboral en otras partes del mundo.	56
	Capítulo 5: Metodología, diagnóstico del sitio y desarrollo: “Desarrollo de propuesta”	61
5.1.	Introducción.	61
5.2.	Metodología.	62
5.3.	Contexto actual del sitio y su entorno	63
5.3.2	Área general y división por pisos.	66
5.3.3	Distribución de espacios.....	69
5.3.4	Localización de accesos y circulación.....	73
5.3.5	Señalética, iluminación y mobiliario.	76
5.3.6	Conclusiones previas.....	80
5.3.7	Diagnóstico de accesibilidad e inclusión del sitio actual.....	82
5.4	Desarrollo de propuesta.....	84
5.4.1	Diseño de distribución de espacios	85
5.4.2	Diseño de accesos y circulaciones	95
5.4.3	Diseño de Señalética	100
5.4.4	Diseño de Iluminación	105
5.4.5	Propuesta de mobiliario	109
5.4.6	Propuesta de colores y texturas.....	114
5.4.7	Propuesta tecnológica.....	115
5.4.8	Diagnóstico de accesibilidad e inclusión de la propuesta de diseño.	119
	Capítulo 6: Conclusiones de la propuesta.....	124
6.1	Análisis de objetivo general.....	124
6.2	Análisis de objetivos específicos	125
6.3	Análisis de la Hipótesis	128
6.4	Análisis de la pregunta del problema.....	129

6.5	Análisis de resultados	129
6.6	Recomendaciones	131
Anexo 1:	Glosario	133
Anexo 2:	Planos actuales.....	136
Anexo 3:	Planos de Propuesta.	138
Anexo 4:	Perspectivas de la propuesta.....	140
Anexo 5:	Características del mobiliario (Escritorio de oficina).	146
Referencias	148

INTRODUCCIÓN:

Se refiere como trabajo al desarrollo de actividades que se realizan con la finalidad de darle solución a los problemas o para que los bienes y servicios se apliquen como necesidades humanas.

Con el paso del tiempo el termino trabajo, se ha ampliado para referirse también a las actividades que se desarrollan en campo o a otras actividades humanas, gracias a esto, los seres humanos amplían su conocimiento y se asocia con el respeto y consideraciones obtenidas, esto aumenta la autoestima, la satisfacción personal, la realización como profesionista evitando depender de los aportes sociales.

Desarrollar una actividad laboral aportar al avance de la sociedad y da la oportunidad de la generación de ingresos por medio de estas actividades. El ingreso económico puede facilitar el subsistir, así como la mejora de condiciones de vida pues además de un beneficio material, con esto se puede conseguir el reconocimiento social y satisfacer las necesidades personales.

Por otra parte, las actividades laborales se integran por elementos de producción que requieren generar habilidades manuales o esfuerzo físico como en las actividades desarrolladas en el campo o en la construcción.

Algunos grupos poblacionales que tienen la edad para desarrollar actividades laborales han vivido discriminación y niveles de vulnerabilidad, a tal grado de caer en la exclusión laboral.

Los espacios laborales tienden a carecer de los elementos que fomenten la inclusión dentro de los espacios, esto es una de las principales causas de que los grupos vulnerables no logren formar parte de las empresas aun cuando sus habilidades profesionales estén presentes.

Es común en la mayoría de estos espacios que la importancia de la inclusión quede en segundo plano por el hecho de no necesitar adecuar los espacios pues no hay personas que lo requieran, esto crea un bucle ya que si el espacio no está en condiciones para generar la inclusión las personas no podrán si quiera intentar llegar.

En el contexto mexicano, la exclusión y discriminación laboral son parte de las razones que detienen al desarrollo de la sociedad, dicha discriminación, se genera por aspectos como la diferenciación entre raza, nacionalidad, clase, etnia, estatus económico, religión, sexo, creencias, género, lengua, orientación sexual, genero con el que se identifican, características sexuales, edad o estado de salud.

Capítulo 1: Aspectos Generales

1.1. Antecedentes.

Al hablar de la inclusión laboral se hace referencia a los enfoques en los que se crea el derecho a la igualdad de las oportunidades y de la equidad que como personas se tiene haciendo que las condiciones sean favorables para que la participación de la sociedad sea total sin caer en ambientes de vulnerabilidad dentro del espectro laboral.

Todas las barreras encontradas al ejercer la inclusión en el sector laboral son causadas por los mitos en cuanto a la inclusión, estos mitos pueden presentarse internamente en las empresas tanto como externamente si hablamos de los grupos vulnerables.

Internamente se muestran como el desconocimiento de los sectores con vulnerabilidad, la falta de accesibilidad en las instalaciones o las plataformas digitales necesarias para el desenvolvimiento laboral, la dificultad de integración entre colaboradores por falta de información y capacitación.

Existe una norma mexicana (NMX-R-025-SCFI-2015) (Gobierno de México, 2015) relativa a la Igualdad Laboral y No Discriminación misma que da lugar a la Norma Mexicana (NMX-R-025-SCFI-2009 (SEGOB, 2009) para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, con el objetivo de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012, la cual se compone de 5 ejes que abordan:

1. Igualdad y no discriminación en los principios y documentos rectores de la organización, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, en las oportunidades de ascenso, en los salarios, incentivos y compensaciones por trabajos de igual valor, así como en la permanencia en el trabajo.
2. Previsión Social y acceso a la capacitación y actividades de formación con igualdad de oportunidades, así como prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
3. Clima laboral libre de discriminación y de violencia laboral.

4. Accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
5. Libertad sindical. (Secretaría de Economía, 2012)

Aunque podemos encontrar artículos que estudian la inclusión laboral, la gran mayoría se encuentran enfocados en desarrollar inclusión para las personas con discapacidad o hacia evitar la desigualdad de género, pero no se resalta que no solo son estos sectores los afectados, existen también artículos que incitan a la inclusión, pero de igual manera centrados en las personas con discapacidad física.

Esta norma fortalece la igualdad en cuanto a los derechos humanos y como parte de las condiciones de vida a los que todos estamos sujetos, siendo aplicable en todo el territorio nacional, en las organizaciones sin importar el tamaño o actividad que ejerza, ordenando cumplir con los servicios necesarios para el mejor desarrollo de las personas integrantes.

1.2. Planteamiento del problema.

De Latinoamérica, México es uno de los países que cuenta con mayor desigualdad. A pesar de que han pasado pocos años después de las mejoras de distribuciones de ingresos con relación a la diversificación de actividades (Pérez, 2021), la desigualdad sigue siendo un elemento complejo que está relacionado con de alimenta de la discriminación generada por múltiples factores que se han mencionado anteriormente.

La discriminación se ha ido manifestando en las condiciones, niveles y la esperanza de vida que se generan fuertemente y se diferencian entre las personas y los grupos poblacionales en los que se marcan trayectorias laborales, así como de educación que hacen evidentes las distancias que existen entre la sociedad.

De acuerdo con el Censo y conteo de Población y Vivienda 2020, “en México hay 126,014,024 habitantes de los cuales el 51.2 % son mujeres y el 48.8 % son hombres”. (INEGI, 2020)

La población económicamente activa (PEA) en México en el segundo trimestre de 2022 fue de 59.3 millones de personas, esto equivale al 59.7% de la población total, una tasa de ocupación informal del 28.6% y una tasa de desempleo del 3.4% en hombres y del 3.3% en mujeres. (INEGI, 2020)

Al desglosar esta información encontramos que:

- En México viven aproximadamente 7,168,178 personas con discapacidad, esto equivale al 5.7% de la población total del país, de estas, el 39.1 % tienen empleo, pero ganan 33.5 % menos que el resto. (INEGI, 2020)
- Las mujeres ocupan el 48,21% del sector laboral en México, con un dominio masculino significativo, más del 70% de la fuerza laboral en el país es masculina haciendo una diferencia de ingresos entre géneros de un 15%. (INEGI, 2020)
- De la población que es activa de forma económica 50.4% son personas jóvenes de entre 14 a 29 años siendo la tasa de desempleo de 8.6% para los jóvenes. En México un 29% de los jóvenes con disposición a trabajar se desempeña en la economía informal. (INEGI, 2020)
- En 2020 habitaban en México 15.1 millones de personas de 60 años o más, representando el 12% de la población total de estos, el 40.5% se hallaba incluida entre las actividades económicas o que se encuentran trabajando o buscando empleo, pero que mayormente solo los hombres con un 64.4% y con una menor actividad las mujeres con un 35.6%.
- Basándonos en la información de los hombres y el 6.1% de las mujeres desde los 3 años en adelante habla alguna lengua de origen. O se a que casi, 7,364,645 personas hablan una lengua indígena y de estas el, 48.6% son hombres y el resto, mujeres. (INEGI, 2020)
- También se menciona que el 60.5% de las personas que habitan en nuestro país de entre 12 años en adelante de origen indígena han dicho que son activos de forma económica al trabajar o buscar trabajo, estos datos en porcentaje dan un resultado del 42.8% mujeres y el 79.2% hombres. Cifras mayores del nivel nacional, 42.4% y 71.6%, respectivamente. (INEGI, 2020)
- En 2021, 5 millones de personas se autoidentifican LGBTI+, lo que equivale al 5.1 % de la población de 15 años y más en el país (INEGI, 2021). La distinción por orientación sexual o identidad de género se extiende a los lugares de trabajo ya que 6 de cada 10 personas LGBTQ+ consideran que su orientación sexual ha sido un tema por tratar para obtener un empleo y aun cuando obtienen un trabajo, el ambiente laboral se considera complicado por la discriminación a la que son sometidos.

Actualmente la inclusión laboral se encuentra en condiciones desiguales, al desglosar la información que existe de los diferentes sectores que integran la población podemos notar con mayor claridad la deficiencia de oportunidades que existen en nuestro país, es muy común ver intentos de integración de los sectores vulnerables pero lo que se busca es una inclusión total, la oportunidad igualitaria para todas las personas.

Los prejuicios y barreras que existen en el desarrollo de la sociedad siguen dando pie a que la desigualdad de oportunidades siga creciendo y con esto, se reduzca la importancia de los criterios de inclusión en los espacios laborales, lugares en los cuales ponemos en práctica nuestro talento pero que resultan no tener el diseño conveniente para generar la inclusión, entonces, ¿Cómo logramos mejorar los espacios laborales en la empresa HEMAC para que los grupos vulnerables tengan las mismas oportunidades de desarrollo en los espacios de trabajo?

1.2.1 Pregunta del problema.

¿Cómo logramos mejorar los espacios laborales en la empresa HEMAC para que los grupos vulnerables tengan las mismas oportunidades de desarrollo en los espacios de trabajo?

1.3. Hipótesis.

Si se desarrolla un plan de inclusión en los espacios laborales, lograremos generar igualdad de oportunidades y bienestar social para todos.

1.4. Justificación.

La exclusión laboral es una razón organizacional que ha influido económicamente en el constante desarrollo que ha tenido el país.

Una gran cantidad de trabajadores mexicanos han declarado haber sido discriminados en algún empleo.

Los grupos con el mayor rango de exclusión son las personas con una edad mayor a la de los 35 años, también las personas que tienen discapacidad y con alguna enfermedad, pero, estas características no son impedimento para que desarrollen su potencial en cualquier ámbito laboral que desempeñen al contrario, si se dejara de lado la exclusión por estos factores el problema de cobertura de vacantes en muchas empresas dejaría de ser un problema, sería una estrategia que ayudaría a reclutar a los que podrían ser el mejor talento sin estereotipar o hacer algún prejuicio.

La comisión que se desarrolla en Europa ha realizado una encuesta para 200 empresas en todo Europa ha mostrado que 6 de cada 10 compañías ya contaban con políticas de diversidad lo que les permitió incrementar la satisfacción por parte

d ellos clientes. De estas empresas el 58% ha considerado que contar con estas políticas motiva a las personas que trabajan en la empresa aumentando la productividad hasta en un 69% lo cual afirma que tras desarrollar estas políticas se notó mejora en cuanto a imagen corporativa. (Ferrusquía, 2017).

Estos datos nos hacen apreciar que la inclusión genera libertad y crea conciencia entre todas las personas implicadas en este ejercicio de convivencia, nos demuestra que nada importan las diferencias que existan entre cada persona al contrario son las diferencias las que nos pueden fortalecer y en términos laborales nos brinda la oportunidad de abrirnos a puntos de vista y experiencias que tal vez con nuestras formaciones y pensamientos propios no podríamos notar.

Cuatro años atrás se dio a conocer la Norma Mexicana de Igualdad y No Discriminación el cual funge como un mecanismo que se adopta de forma voluntaria para de esta forma reconocer a los lugares de trabajo que practiquen la igualdad laboral y la no discriminación y de esta forma favorecer al desarrollo íntegro de las personas trabajadoras (Gobierno de México, 2015).

Por medio de la certificación que ofrece la norma todas las empresas ya sean públicas, privadas o sociales que se establecen dentro de la Republica sin importar el tamaño sector o actividad podrá obtener, Para que las empresas puedan obtener la certificación se someterán a una auditoria para verificar y validar las políticas y prácticas para que cumplan los requisitos de igualdad laboral y la no discriminación. (Gobierno de México, 2015).

Resulta entonces conveniente que los espacios laborales sean inclusivos porque motiva a la innovación, solución de problemas y mejor toma de decisiones ya que las empresas con el criterio de inclusión enfocan sus recursos en generar un ambiente laboral funcional evitando generar oportunidades a sectores vulnerables para evitar entrar en conflicto en cuanto a los cambios que serían necesarios para brindar las condiciones que se requerirían para que estos grupos puedan ser y desarrollarse profesionalmente.

Al generar espacios inclusivos tomando en cuenta no solo la accesibilidad física, las empresas aprovechan el talento de sus trabajadores sin darle importancia a sus diferencias, se vuelven más competitivas, aumenta su economía y aprovecha el talento de sus integrantes beneficiando la autonomía económica y el desarrollo de sus carreras ya que cuando ponemos en práctica nuestro potencial, sin enfrentar barreras, los beneficios son para todos.

1.5 Objetivo General.

Desarrollar una propuesta de diseño arquitectónico en edificaciones readaptadas que genere la inclusión y garantice que los espacios laborales tengan las características necesarias para suscitar la inclusión de los grupos vulnerables a través de un análisis y diseño de espacios.

1.5.1. Objetivos Específicos.

- Identificar mediante entrevistas y una encuesta el porcentaje de los grupos que integran a la empresa.
- Revisar los requerimientos que la empresa pide para cubrir una vacante en cada área que la integra.
- Realizar una encuesta de necesidades en los espacios laborales versus las condiciones de los espacios en la actualidad.
- Hacer una propuesta de diseño o readaptación de los requerimientos necesarios para que se aplique la inclusión en la empresa.

1.6 Alcances.

El desarrollo de la propuesta se llevará a cabo en las instalaciones de la empresa HEMAC teleinformática, ubicada en la ciudad de Guadalajara, Estado de Jalisco.

Se explicará el significado de inclusividad laboral, cuáles son sus características, los alcances que tiene, en donde se aplica y hacia quienes.

En un lapso de siete meses se desarrollará todo el proceso de investigación, auxiliándonos de encuestas y entrevistas individuales para conocer primero la cantidad y diversidad de personas que integran a la empresa, a la par, se hará un reconocimiento del espacio realizando un levantamiento para desarrollar una volumetría del sitio que posteriormente nos será de utilidad para plasmar en ella los cambios propuestos en el desarrollo de la propuesta.

Con toda la información recaudada, se procederá a la obtención de las opiniones con respecto a las necesidades de desarrollo que los integrantes de la empresa requieren para satisfacer sus necesidades laborales, esta información será la base que tomaremos para posteriormente realizar una propuesta de diseño en este tipo de edificaciones que han sido contantemente adaptados para cubrir necesidades que se mencionaran para que al finalizar la propuesta sea presentada ante la mayor cantidad posible de personas integradoras de la empresa.

Para concluir se hará una evaluación de la posibilidad de aplicación de una propuesta de rediseño en este espacio que tuvo una adaptación al llegar al lugar para la generación de una readaptación propuesta al espacio y de ser así se llevará un seguimiento del desarrollo puesto en práctica.

Capítulo 2, Marco Teórico- Conceptual: Estudio de los espacios laborales y la inclusión.

La poca posibilidad de lograr la plena accesibilidad provoca los ejercicios de exclusión en la sociedad lo cual expone a las personas a las situaciones de vulnerabilidad sin tener algún tipo de protección, estas situaciones lo cual genera repercusiones importantes que impactan al interior de una familia y al goce de la accesibilidad. Es importante que se considere la accesibilidad desde las personas en cuanto a su contexto, ese que limita el desarrollo de los derechos humanos pues es desde donde se puede crear la diversidad.

De acuerdo con datos obtenidos del “Indicador de horas trabajadas de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) 2018”, los trabajadores mexicanos dedican aproximadamente 2,225 horas al año laborando, lo cual representa en promedio 43 horas a la semana, esta cifra es la más alta encontrada entre las 35 áreas económicas que integran al organismo internacional, (Redacción, 2018) esto quiere decir que nuestro entorno laboral tiene un peso en nuestra formación, aprendizaje, socialización y vivencias que afectara en nuestras ideas, percepciones y condiciones de vida.

La inclusión laboral permite que las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y sin importar las diferencias que existen entre unas y otras, tengan acceso a un empleo decente.

2.1 Definiciones básicas y temáticas de los espacios laborales.

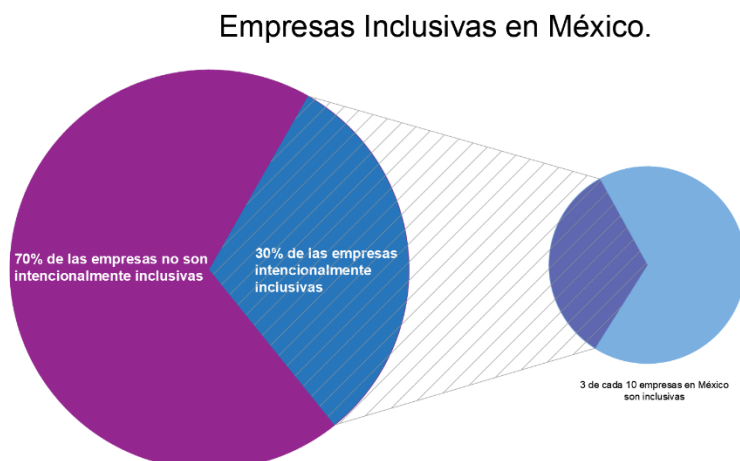


Ilustración 1 Grafica que muestra el estado de inclusión en los espacios laborales que hasta el 2018 se tenían.

Si vivimos en una sociedad tan diversa en cuanto a géneros, cultura, orientaciones sexuales, etnias, sexo, religión, capacidades cognitivas o un origen socioeconómico o ideología, los espacios laborales deberán de estar preparados para la satisfacción de sus

necesidades para cualquier persona que sea parte u haga uso de los espacios y las instalaciones.

Según una nota en termino de capital humano, lanzada por “El economista”, Sólo 30% de las empresas en México son intencionalmente inclusivas y según una encuesta realizada por PageGroup, 3 de cada 10 empresas en México son inclusivas (Hernández, 2021) (Ilustración 1) es importante que las empresas comiencen a hacer cambios en sus políticas internas y actualizar constantemente sus instalaciones y modo de funcionamiento debido a los diferentes escenarios que se van presentando como por ejemplo el Covid-19.

Para desarrollar una sociedad laboral inclusiva es necesario cambiar nuestros espacios.

México es parte de los países con un mayor índice de discriminación y acoso laboral, por estas razones 1 de cada 2 personas que laboran han preferido no hablar abiertamente sobre su orientación sexual dentro de las empresas. (Hernández, 2021)

Las consideraciones de accesibilidad y usabilidad de espacios físicos y herramientas digitales en el lugar de trabajo siguen rezagados respecto a las necesidades y expectativas de los sectores vulnerables generando a un nivel de exclusión. Tales experiencias se vuelven aún más complicadas cuando barreras sociales que llevan largo tiempo relacionadas con el género, la raza entre otros indicadores demográficos se cruza con lo vivido y las experiencias de estas personas.

La sociedad debe de entender la emergencia con la que estos procesos deben de desarrollarse por lo que es necesario el entendimiento de la discapacidad desde las personas y su proceso dentro del contexto pues es entonces cuando obtiene un sentido.

2.1.1 Grupos Vulnerables.

Se define como un grupo vulnerable a los sectores sociales desprotegidos que se enfrentan a potenciales daños de salud, amenaza a sus necesidades y a la violación de sus derechos al no contar con los recursos personales, legales y sociales.

Los sectores con vulnerabilidad son todos aquellos que por edad, condiciones, raza, condiciones económicas, características físicas, políticas o culturales que cuentan con un mayor riesgo a la violación de sus derechos.

Todos en mayor o menor medida tendemos a ser vulnerables ya que existen circunstancias que podemos ser incapaces de evitar, tales como las crisis económicas o enfermedades que pueden afectar de forma diferente a los diferentes sectores de la sociedad.

Se pueden identificar estos grupos a partir de sus características personales tales como situación de la familia, lugar en el que habita, edad, sexo, tipo de empleo, nivel social, nivel cultural o de formación, el análisis de estos compendios permite tener una idea más específica de los grupos en peligro y tomar decisiones para poder proteger sus derechos, estableciendo instrumentos concretos que ayuden a cada grupo con políticas y medidas específicas.

Es importante considerar que todas las herramientas que se para la protección de estos grupos se han desarrollado por el interés que se tiene en desaparecer las condiciones de desigualdad que impiden a los integrantes de este grupo ejercer los derechos humanos y también la libertad de tener las mismas condiciones de igualdad que todos.

Jurídicamente hablando, estos grupos son los que sufren la violación de sus derechos y de alguna forma son los que se encuentran en situación de abuso por discriminación lo que por deber del estado se debe de evitar así como para las causas y las respectivas consecuencias por lo que se necesitan elementos que garanticen el goce de igualdad.

Así podemos entender que la vulnerabilidad representa una debilidad ante una situación de peligro por ser susceptible o carente de la libertad personal, el problema que ser vulnerable representa es que los orígenes y las manifestaciones son debido a las practicas, conductas y actitudes de discriminación que llevan a la práctica de desigualdad en cuanto a derechos, entonces, es necesario considerar no solo los aspectos económicos si no, verlo desde el enfoque sistémico pues involucra como una de sus consecuencias aspectos enmarcados dentro de la sociedad y la política lo cual determina el nivel de vulnerabilidad estructural y funcional dentro del Estado y sus espacios.

La vulnerabilidad entre la sociedad en nuestros tiempos ha incrementado ya que no solo abarca la economía, también al aumento de violencia aplicada, esto agrava las condiciones de comunidades y grupos que a corto plazo sufren los conflictos de violencia los cuales afectan la estabilidad del lugar en el que estos eventos se presentan.

Por estas causas se han detectado siete grupos que forman a los grupos vulnerables los cuales son:

- Infantes y adolescentes

- Mujeres
- Personas discapacidad
- Personas que integran el grupo LGBTQ+
- Extranjeros
- Minorías étnicas o pueblos indígenas
- Adultos mayores

2.1.2 Niños, niñas y adolescentes.

Los infantes son aquellos menores de 18 años lo cual los diferencia de las personas adultas por el desarrollo físico, emocional y las necesidades por las que requieren de protección, representa uno de los grupos más vulnerados debido a la edad y los efectos que se provocan en el bienestar y su desarrollo a futuro ya que no es común que se tengan en cuenta las necesidades individuales que cada infante requiere, incluyendo la educación, la convivencia familiar y social, los eventos culturales y la salud, por el contrario gran parte de los infantes dentro de la sociedad son expuestos a violencia, abusos y condiciones de vida y servicios de mala calidad.

Por otra parte, los infantes también tienden a la privación de la libertad por lo cual existen normas internacionales las cuales dicen que deben de ser tratados de acuerdo con las normas de justicia y que solo pueden ser privados de la libertad una vez alcanzada la edad mínima para hacerse responsables de forma penal. La detención de un infante debe de ser tomada como último recurso y solo de representar un peligro para los demás (Asociación para la Prevención de la Tortura, 2019)

2.1.3 Mujeres.

La discriminación lo es la misma para todos los miembros vulnerables y se ha centrado la atención en las múltiples y graves formas de desigualdad que experimentan las mujeres pues corren un riesgo mayor de sufrir exclusión, violencia y dificultades económicas.

La discriminación por la que pasan las mujeres de todas las secciones de la población han pasado de manera desapercibida, pero si como un evento sin importancia por lo cual, es importante resaltar que, dentro de la sociedad, las mujeres forman parte de las personas más pobres pues se ven afectadas por la discriminación y la desigualdad en las prácticas laborales que las obligan a entrar

en sectores no estructurados, en cuanto a salud, igualdad, salud o justicia son limitados.



Ilustración 2 Diagrama que muestra con sus intersecciones el grado de vulnerabilidad que presentan las mujeres. (Tomada de <https://www.apt.ch/es/centro-de-conocimiento/detention-focus-database/grupos-en-situacion-de-vulnerabilidad>)

Las mujeres que son víctimas de trata entran en una combinación de factores personales que las lleva a sufrir de discriminación y son doblemente vulnerables ya que si son parte de ciertos grupos raciales son más propensas a la trata o ser más susceptibles a ello, al igual que más mujeres migrantes tienden a sufrir de violencia a la limitación de la libertad de movilidad (Naciones Unidas, 2022). (Ilustración 2)

Un tipo específico de violencia es la de género, en las mujeres es por el simple hecho de serlo es caracterizado por la desigualdad y discriminación basada en el sexo, para evitar las injusticias entre géneros, el Estado está obligado a garantizar que las mujeres cuenten con la educación y valor con libertad de estereotipos en los comportamientos y las practicas sociales y culturales para combatir todos los actos que limiten el empoderamiento y el goce de los derechos humanos (Manual para fortalecer la igualdad y erradicar la violencia de género., 2019, pág. 3).

2.1.4 Personas con discapacidad.

La terminología que se ocupa para la discapacidad se ha tomado de forma negativa a lo largo de la historia, valorado por el termino medico de discapacidad ya que las personas son vistas como débiles y vulnerables con necesidad de protección. En la actualidad una persona con discapacidad se considera de esta manera por la actitud que toma la sociedad ente esta.

Las personas con discapacidad son todas aquellas con una temporal o permanente disminución de las facultades físicas, sensoriales o mentales, al igual que todas las personas, tienen el derecho de vivir con plenitud, garantizando la igualdad de oportunidades eliminando las barreras físicas, sociales o culturales que los excluyan o priven de la participación dentro de la sociedad.

Como derechos deben de considerarse los derechos a la salud, al trabajo, política, vivienda y desplazamiento adecuados para el desarrollo de actividades, así como el derecho a la cultura, deporte y a la proyección que pueda brindar el Estado.

Al incluir a las personas con discapacidad en la sociedad, se deben de realizar medidas que impidan las diferencias logrando que todas las personas tengan los

mismos alcances permitiendo compensar las pérdidas funcionales y facilitar el orden social (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2010, págs. 7,8)

2.1.5 Personas que integran el grupo LGBTQ+.

El término que se les da a las siglas LGBTQ hace referencia a Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Intersexual y más, estos términos son utilizados actualmente en muchas partes del mundo.

En cuanto al término de orientación sexual, se refiere a la atracción física que tiene una persona hacia otra pero no se relaciona con la identidad de género la cual refleja el sentido profundo del propio género.

La importancia que tiene en la sociedad y en la cultura el término de sexualidad y la identidad de género debe de generar conciencia de que las personas representadas por estos términos se encuentran en situación de vulnerabilidad al exponerse a niveles altos de riesgo al ser discriminadas y sometidas a abusos y violación de sus derechos. La condición que tienen como minoría comparada con el resto de la sociedad contribuye a la falta de protección, ignorancia y negligencia para cubrir las necesidades básicas.

En algunas culturas, sociedades y religiones son utilizadas para justificar la violación de los derechos humanos incluso se priva de la libertad, esto se logra debido a que en muchos lugares siguen existiendo leyes que discriminan y penalizan la identidad y orientación sexual por lo cual las personas que sufren de estas injusticias quedan expuestas a riesgos de estigmatización, abuso y malos tratos (Asociación para la prevención de la tortura, 2019)

2.1.6 Extranjeros.

Ser migrante es una constante que se presenta a nivel mundial los motivos por los cuales una persona decide migrar de un país es principalmente por motivos políticos o económicos.

Las personas migrantes son todas aquellas que llegan a un país diferente al de nacimiento en el que anteriormente vivió, las personas migran por diferentes razones, por búsqueda de trabajo, visita o vivir sin importar si se hace de forma regular.

La Organización Internacional para las Migraciones contempla las grandes oleadas de grupos migratorios como los movimientos de población integrados por la movilidad forzada que incluye a personas que buscan refugio, personas que huyen de maltrato y víctimas de trata como lo son los infantes y adolescentes.

Un tema que afecta a una persona que llega de otro lugar pueden ser la cultura, religión y lengua al igual que la falta de documentación la cual acredita la permanencia de forma legal lo cual de no obtenerse hace la discriminación sea más evidente.

Entre las personas que migran, encontramos a las personas que deciden moverse por causas de guerra u otros conflictos por los que esté pasando su lugar de origen causando vulnerabilidad al poder caer en manos de personas que atenten contra su libertad.

Las personas migrantes indocumentadas son las más vulnerables pues implica una situación no legal por lo tanto quedan fuera de los beneficios, derechos y condiciones y de caer en alguna situación de peligro no podrán generar ningún registro, si una persona migra por causas laborales está sujeta a las políticas y legislaciones que se aplican dentro del lugar al cual llega la cual garantice sus derechos siendo la única base para garantizar la subsistencia (CNDH México, 2021)

2.1.7 Minorías Étnicas y Grupos indígenas.

Los grupos indígenas son definidos como el conjunto de personas que habitan en una región geográfica perteneciente al país que en el momento de su conquista han quedado establecidos en las fronteras con independencia de situación jurídica y por ello conservan algunos de sus espacios culturales, sociales o políticos.

Son un grupo con la mayor vulnerabilidad en el mundo ya que tienen en contra la posibilidad de vivir en una situación de pobreza que puede convertirse en extrema, es más probable que por el hecho de su origen étnico enfrenten mayores dificultades en la calidad de vida y de nacer con un sexo femenino las complicaciones tienden a agravarse

Las minorías étnicas y pueblos indígenas tienen en común la permanencia histórica de su región y su fuerte vínculo con la tierra, mantienen sus propios sistemas sociales, económicos y políticos, así como sus idiomas, creencias y cultura que mantienen y desarrollan su identidad no dominante en la sociedad, estos grupos se enfrentan a la negación de controlar su desarrollo basándose en sus valores y necesidades, a una falta de representación dentro de la política lo cual les limita el acceso a los servicios sociales.

Este sector de la población a menudo es excluido y es poco representado en los procesos de toma de decisiones sobre las cuestiones que los podrían afectar directamente, tampoco son consultados para decidir el desarrollo de proyectos que puedan afectar sus territorios al igual que la adopción de medidas administrativas o de legislación (Naciones Unidas, 2022).

En la violación de los derechos de los sectores de población indígena, se puede observar que estos grupos también sufren la tendencia a nivel mundial de la discriminación por parte del Estado y la lucha que existe en contra de las personas que defienden los derechos humanos.

2.1.8 Adultos Mayores.

La edad funge como un detalle específico que suele caracterizar a este grupo social, la ONU estipula que a la edad de los 60 años se considera para identificar a una persona adulta mayor, pero en algunos países desarrollados se ha considerado que a los 65 años una persona es considerada en la vejez (Secretaría de Inclusión y Bienestar Social, 2023).

Debido a las condiciones en la que se pueden encontrar las personas mayores las coloca entre los grupos de vulnerabilidad de forma social pues suelen vivir en situaciones de riesgo causadas por una falta de recursos económicos y personales en su entorno.

La proyección con la que cuentan los países desarrollados han mostrado un crecimiento de población de adultos mayores, el crecimiento aumenta de forma acelerada en los países aun más desarrollados, las personas mayores presentan un aumento en cuanto a ser propensas a tener alguna discapacidad lo cual aumenta los riesgos a ser discriminados, conforme avanza la edad en las personas, estas tienden a enfrentar diferentes estilos de vida que se ajusten a las necesidades que eventualmente van teniendo, es común la pérdida de capacidades motrices y cognitivas lo cual aumenta la posibilidad de discriminación en los espacios laborales lo cual perjudica su independencia económica y comienzan a necesitar asistencia.

Un censo realizado por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), menciona que 3 de cada 4 personas mayores eligen el mercado laboral informal lo cual los deja fuera de las prestaciones laborales aplicadas por ley, también tienden a percibir un ingreso menor.

La ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores dice que el gobierno y las familias están obligadas a garantizar una vida digna a los adultos mayores, dotándolos de equidad, participación y autorrealización dentro de la sociedad (Investigación estratégica en el Análisis de opinión y mercado, 2015).

2.1.9 Consecuencias de la pandemia en el desarrollo laboral de las mujeres mexicanas (COPRED, 2021).

Las crisis económicas y sociales provocadas por el COVID-19 han afectado a todos los miembros de la sociedad, pero la forma en la que esto toma forma no es solo por la crisis sino entre la interacción con las desigualdades estructurales

presentes en nuestro país, estas desigualdades aumentan afectando a quienes se encontraban ya en desventaja.

Estas circunstancias han afectado a escala global, sin embargo, la mayor parte de los análisis se han realizado en los países con mayor desarrollo, en México se realizan crisis económica a la cual se enfrentan las mujeres y la distribución de trabajo en cuanto al cuidado dentro de los hogares.

En el mercado laboral de Australia se identificó una caída mayor en el empleo de los hombres lo cual incrementó el tiempo que cubrían los hombres en el cuidado del hogar llegando a dedicar el mismo tiempo que le dedican las mujeres durante la pandemia.

En Canadá la contracción de empleo fue de 15% entre la población de 20 y 64 años y su reducción de 32% de ese grupo que preservó su empleo, la mayor parte de los empleos perdidos fueron del sector de servicios como la industria de hostelería y servicios personales, en cuanto a las microempresas de este país, el 10% también tuvieron una reducción de labores los cuales sugieren un efecto desproporcionado en la participación de las mujeres.

España el distanciamiento comenzó entre abril y mayo del 2020 lo cual trajo consigo el incremento de hombres y mujeres al cuidado, pero al igual que en Australia se vio mayormente reflejado en las mujeres haciendo que la brecha de desigualdad se mantuviera, en cuanto al empleo de igual manera las mujeres tuvieron una afectación mayor debido a la concentración en sectores.

Podemos comparar el mercado laboral de México en el resto de América Latina para poder observar que es menor la participación de las mujeres en el campo laboral y esta mínima participación genera una mínima experiencia a desarrollar y por consecuencia las normas sociales limitan su autonomía ya que estas normas dictan una relación que subordina a las mujeres en comparación con los hombres (Ilustración 11)

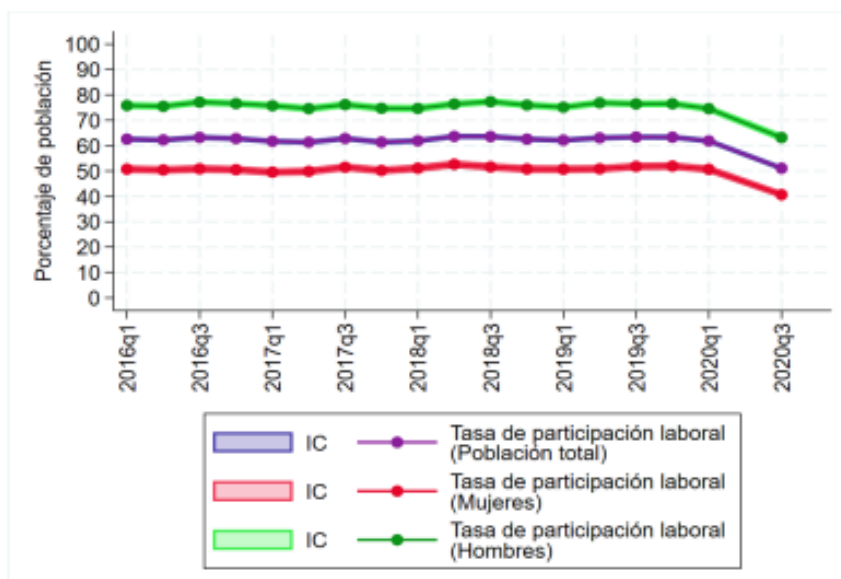


Ilustración 11 Gráfica que muestra la participación de las mujeres en comparación a la población total y a los hombres de la Ciudad de México (tomada de <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/impactos-diferenciados-efectos-de-la-pandemia-de-covid-19-en-la-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico.pdf>)

A finales del siglo XX la distancia salarial entre los hombres y las mujeres se ha reducido a un 9% dentro de la primera década de este siglo, esto ha sucedido debido a que las mujeres mexicanas han logrado la inserción en empleos mejores pagados a diferencia de los hombres, al considerar este efecto sobre la brecha salarial el diferencial llega a 26%.

Las consecuencias de la pandemia en la economía mexicana se redujeron en el consumo de transporte, turismo, servicios alimenticios y de educación, en cuanto al empleo, el confinamiento llevó a una caída en la demanda de empleo y el empleo formal se contrajo alrededor de un 5% durante el confinamiento, dejando una diferencia de recuperación de empleos posteriores siendo más acelerada la de los hombres que la de las mujeres.

De igual manera, las consecuencias económicas a raíz de la pandemia en el sector laboral en México ha sido una de la crisis más grande en la historia en la cual se ha identificado una salida enorme de personas del mercado laboral en particular de las mujeres, particularmente de aquellas que viven y se hacen cargo de personas con mayor demanda de cuidados, este grupo de mujeres en escala nacional es al que la desigualdad estructural y la pandemia afectó con mayor fuerza por lo que fue más rápida la salida del mercado laboral en comparación con otras mujeres y en caso de no salir se integró al mercado informal viéndose en la necesidad de equilibrar tanto las demandas de cuidado en el hogar y el trabajo que amenazaba con expulsarlas. (COPRED, 2021)

2.1.10 Estadísticas de la inclusión laboral de los sectores vulnerables en Jalisco.

El empleo es una condición que crea oportunidades de desarrollo de las personas pues es considerado un derecho humano pues se relaciona con los derechos sociales para el desarrollo de una vida digna.

Jalisco es uno de los principales estados que generan ingreso a nivel nacional, más del 90% de las empresas en Jalisco son micros y pequeñas empresas las cuales crean plazas laborales mayormente en iniciativa privada pero no han sido suficientes para la cobertura para las personas disponibles que buscan empleo.

La carencia de plazas laborales libres ocasiona que las tasas de desempleo sean cada vez más altas gran parte por la falta de inversión e inclusión que existe en las empresas.

Según las proyecciones de población más recientes obtenidas a mediados del 2022 en Jalisco habrá 8 millones 569 mil 204 habitantes. (Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco, 2022)

A mediados de 2022 se calculó que la población económicamente activa fue del 61.9% y la tasa de desocupación del 2.34% (Data México, 2022) (Ilustración 3)

Evolución de la población económicamente activa en Jalisco

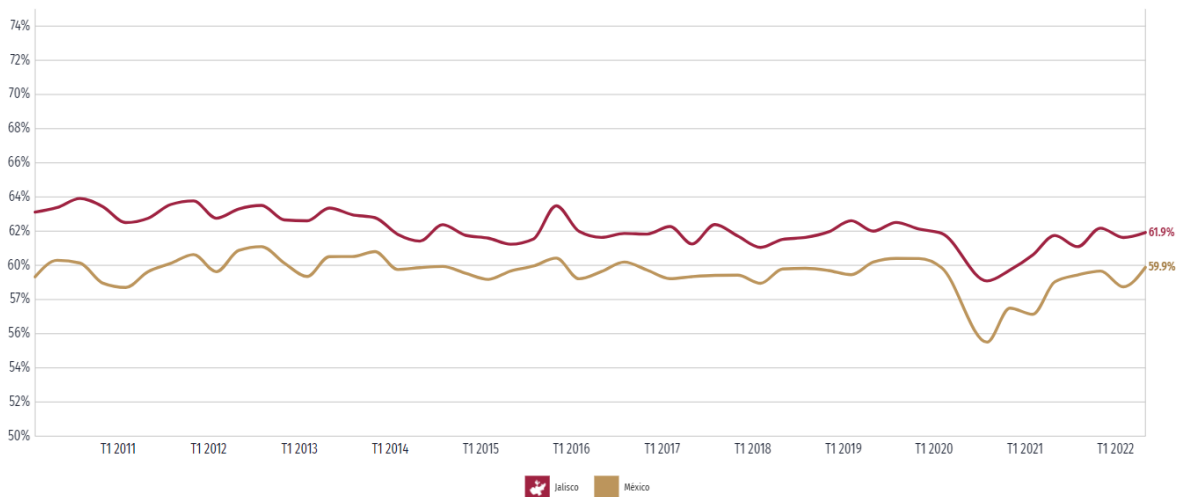


Ilustración 3 Grafica que muestra la tasa de población económicamente activa desde el 2011 al 2022 en Jalisco en comparación con el resto del país. (Tomada de <https://datamexico.org/es/profile/geo/jalisco-jc#:~:text=En%20el%20segundo%20trimestre%20de,mensual%20de%20%245.89k%20MX.>)

En cuanto a los derechos humanos de las personas con discapacidad han tomado mayor relevancia pues si lo estudiamos desde una perspectiva de estadísticas la

cantidad de personas del estado de Jalisco son las 15 entidades federativas mexicanas en las que viven una mayor cantidad de personas con discapacidad ya que cuenta con un 7.4% mientras que si se compara con la media nacional seria del 6% (INEGI, 2021) (Ilustración 4).

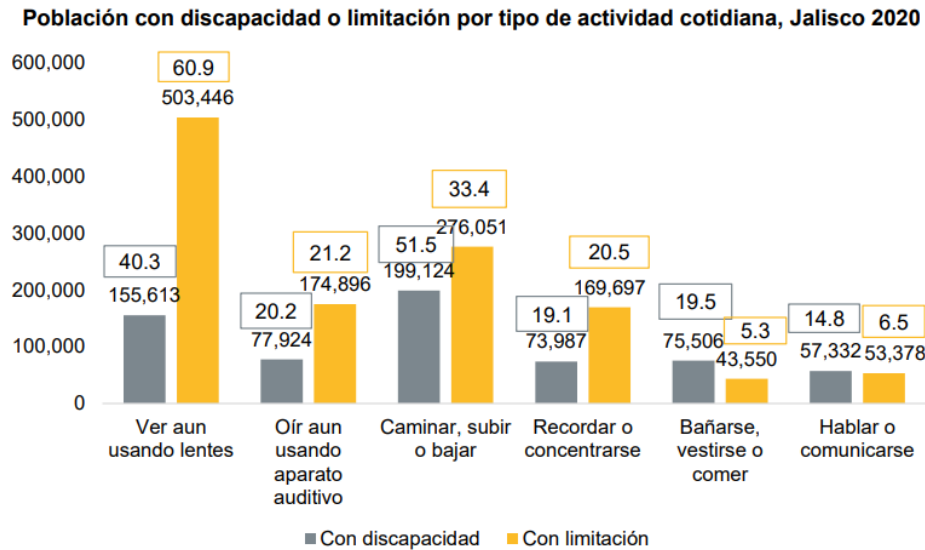


Ilustración 4 Tabla que muestra la población con discapacidad o limitaciones en Jalisco (Tomada de <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2021/12/D%C3%ADaPobDiscapacidad2021.pdf>)

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda del 2010 la participación económica de las personas de 15 años en adelante con discapacidad en Jalisco es del 29.7%, un porcentaje bastante bajo en contraste con las personas sin discapacidad que es del 61.7%. (INEGI, 2010)(Ilustración 5)

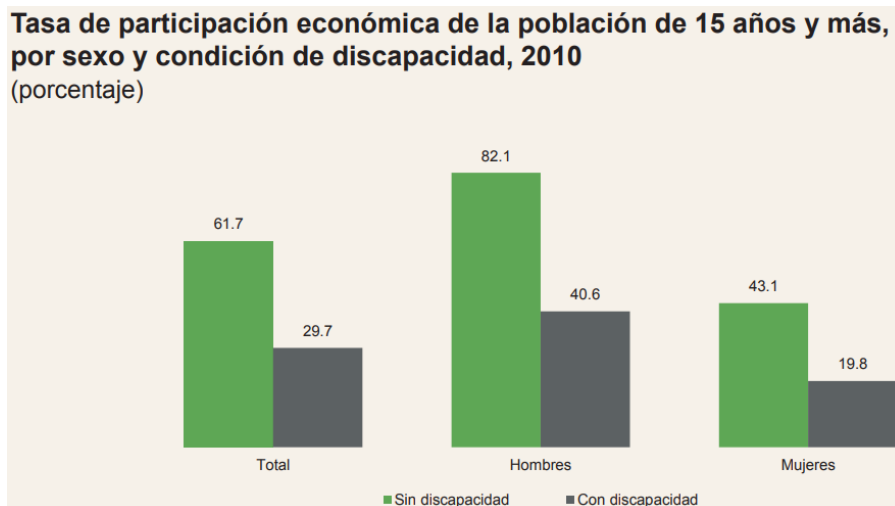


Ilustración 5 Gráfica que muestra la participación total de personas con discapacidad en comparación con las personas sin discapacidad en Jalisco. (Tomada de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090258.pdf)

De igual manera se observa una diferencia de participación laboral por sexo, los hombres con discapacidad tienen el 40.6% y para las mujeres es de 19.8% a de las personas con discapacidad que son parte de la sociedad, los hombres participan económicamente un 83.1% y las mujeres un 43.1% que de igual manera se presenta una participación reducida de mujeres dentro de las actividades económicas (INEGI, 2010)(Ilustración 6).

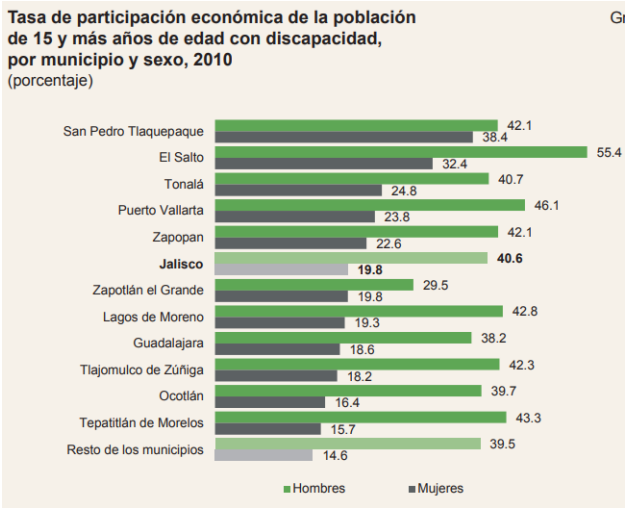


Ilustración 6 Gráfica que muestra la participación económica de hombres y mujeres por municipio en Jalisco. (Tomada de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090258.pdf)

Para las personas indígenas que también forman parte de los grupos vulnerables ya que prácticamente quedan invisibilizados, según el censo de hecho el 8 de agosto de 2022, en cuanto país viven 23.2 millones de personas que se han identificado como indígenas, esta cantidad de personas equivalen un 19.4% del total de la población mexicana (INEGI, 2022).

Jalisco tiene un censo realizado de 2010 en el cual 53,695 habitantes de 3 años en adelante hablan alguna lengua indígena y de acuerdo con un censo del 2020 la población de habitantes era de 66,963. (Ilustración 7).

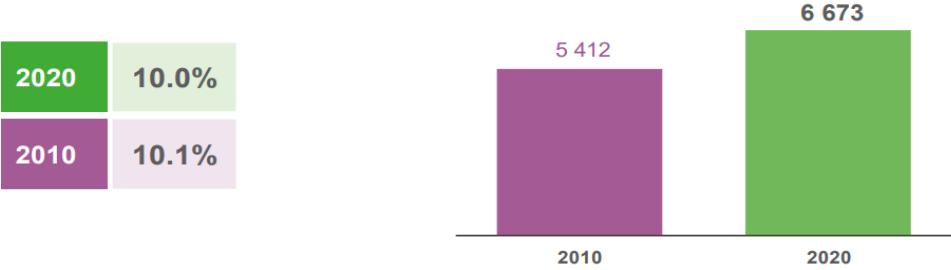


Ilustración 7 Tabla indicativa de la población del 2010 al 2020 diferenciando el aumento de población ocurrida en 10 años (Tomada de <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2021/02/Presentaci%C3%B3n-INEGI-resultados-Censo-2020-Jalisco-completo.pdf>)

En el estado de Jalisco, la falta de reglas implementadas por la Ley Federal para Prevenir la Discriminación y la prácticamente inexistente información, transmisión y su difícil accesibilidad ha hecho poco incluyente la información que por ejemplo e



Ilustración 8 Señalética en náhuatl en las oficinas del inahli de Oaxaca (Tomada de <https://expansion.mx/fotogalerias/2013/08/09/las-lenguas-indigenas-llegan-a-la-senaletica-oficial#pid=slide-2>)

lenguas indígenas podría ser de gran ayuda pues provocaría un alza en el número de quejas sobre casos de discriminación por motivos de discapacidad.

Al contar con la apropiada difusión y el diseño accesible en todos los idiomas unidos, los idiomas que se utilizan en las comunidades indígenas, son capaces de generar mecanismos de alerta que por el idioma en sus comunidades ayuden a alertar en caso de estar en riesgo, así como sistemas de protección en respuesta para casos de crisis, así como generar información por si en algún momento se requiere la identificación de refugios adecuados y accesibles para

personas con discapacidad en zonas urbanas y rurales. (Ilustración 8)

En el caso de la situación laboral de este sector de población un censo de población realizado en el 2010 menciona que el salario promedio de las personas de este grupo fue de \$4471 lo que para ese año era tres y medio salarios mínimos, los ingresos que en su mayoría surgen gracias a la venta de artesanías, frituras o muebles al vender al por menor pues entre el grupo generan redes de comercio para poderse desarrollar de forma laboral. (Gracia & Horbath, 2018)

Con respecto a la participación laboral del sector indígena en las empresas, no se muestran datos de los últimos años lo cual nos muestra el gran rezago que existe.

Como se mencionó anteriormente, en Jalisco viven 8 millones 569 mil 204 habitantes de las cuales el 50.7% son mujeres, esto quiere decir que más de la mitad de la población son mujeres.

Para el 2021 1 millón 586 mil 167 mujeres eran económicamente activa, equivalente a 38.9% de la población económicamente activa total en el estado, si hablamos de la ocupación, el 97% de las mujeres trabajan y el 3.0% buscan trabajo. (IIEG, 2022) (Ilustración 9)

Tasa específica de participación económica de la población femenina de 12 años y más según grupos de edad, Jalisco al cuarto trimestre de 2021

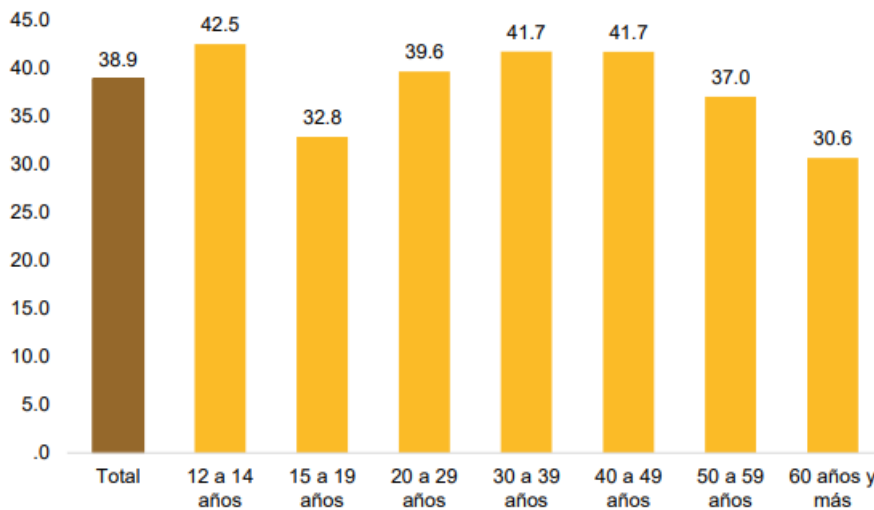


Ilustración 9 Grafica de participación de la población femenina de 12 años a más según los grupos de edad en Jalisco (Tomada de <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/03/D%C3%ADa-Internacional-de-la-mujer-2022-1.pdf>)

Por otra parte, desde el 2018 la comunidad Trans tiene la oportunidad de modificar su documentación para hacer valido el respeto que la identidad de género necesita, pero este avance está lejos de mejorar el desarrollo laboral pues la discriminación y las mínimas oportunidades para obtener un empleo ha generado barreras que hasta entonces se siguen enfrentando los grupos LGBTQ+. (Zona Docs, 2022)

Un estudio realizado en el 2014 titulado panorama del derecho al trabajo para las poblaciones LGBTQ+ dicen que el 10% de las personas que participaron en la realización de estudio fueron despedidas por causa de su orientación sexual o identidad de género y el 31% sintió discriminación por parte de sus jefes o compañeros del trabajo.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México realizada en el 2017 marca en sus resultados que el 72% de la población es parte del sector LGBTQ+ en específico, del sector TRANS, el cual menciona que sus derechos son respetados poco o nada dentro y fuera de los espacios laborales esto debido a que socialmente el rechazo hacia este sector es mayor y la convivencia entre los sectores que integran a la sociedad no suelen convivir de forma inclusiva por causa de los estereotipos que discriminan a quien no piensa o se comporta como algunos cuartos consideran pertinente.

Socialmente se puede el porcentaje que existe a la convivencia en el ámbito privado con personas trans es de un 33% para mujeres trans y un 41% con hombres trans. (Zona Docs, 2022) (Ilustración 10)

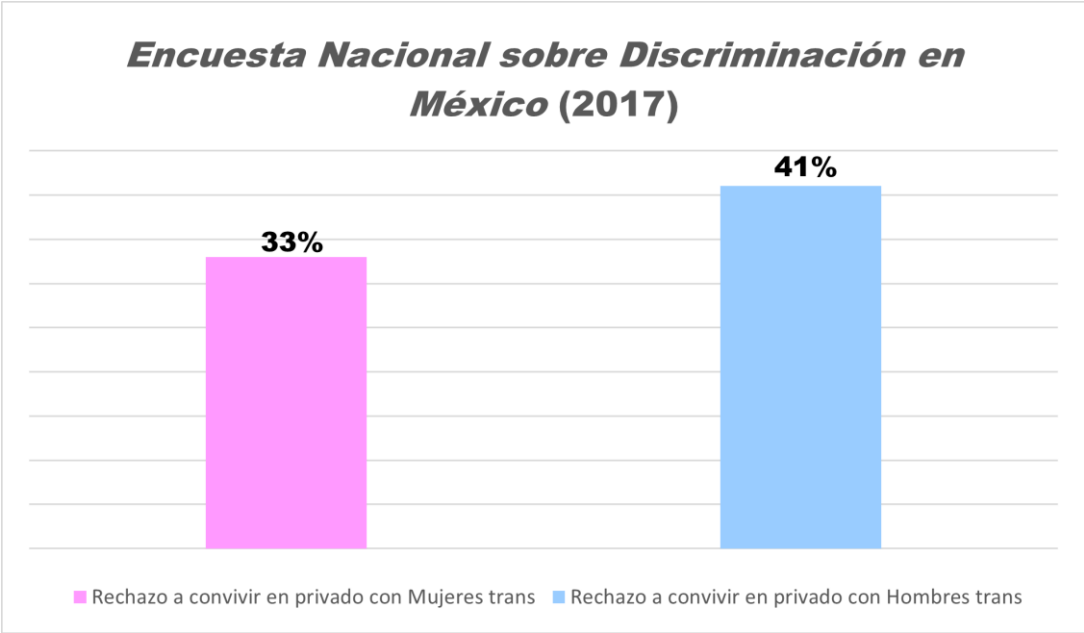


Ilustración 10 Grafica que muestra el porcentaje en el rechazo de mujeres y hombres trans en los espacios laborales (Tomada de <https://www.zonadocs.mx/2022/01/11/discriminacion-laboral-y-personas-trans-en-jalisco-los-obstaculos-para-acceder-a-una-vida-digna/>)

En el segundo trimestre del año 2021 las personas de entre 25 y 44 años entraron en un censo de personas desocupadas laboralmente los cuales representaron el 46.9% de la población de Jalisco seguidas por las personas de 15 a 24 años que representaron el 38.1%. Posteriormente las personas de 25 a 44 años tuvieron un aumento en su participación de 4.2% en contraste con el grupo de 15 a 24 que disminuyeron su participación un 0.6%, esto nos muestra las dificultades de la población adulta para la incorporación al mercado laboral pues se reducen las oportunidades de empleo que se han derivado en este tiempo por las contingencia sanitaria que se sufre mientras que los jóvenes se han mostrado desalentados abandonando la búsqueda de empleo esperando mejores condiciones en el futuro. (INEGI, 2021)(Tabla 1)

Tabla 1 Muestra la cantidad de personas desocupadas laboralmente en el primero y segundo trimestre del 2021 (tomada de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_08_Jal.pdf)

Grupos de edad	ENOE ^N 2021		Diferencia absoluta	ENOE ^N 2021		Diferencia relativa
	Primer Trimestre	Segundo Trimestre		Primer Trimestre	Segundo Trimestre	
	Absolutos			Relativos		
Jalisco	144 310	132 419	-11 891	100.0	100.0	
De 15 a 24 años	55 865	50 501	-5 364	38.7	38.1	-0.6
De 25 a 44 años	61 622	62 138	516	42.7	46.9	4.2
De 45 a 64 años	21 353	17 701	-3 652	14.8	13.4	-1.4
De 65 años y más	5 470	2 079	-3 391	3.8	1.6	-2.2
No especificado	0	0	0	0.0	0.0	0.0

Con los datos recabados podemos notar la brecha que existe en el sector laboral entre gran parte de los grupos vulnerables, parte de los datos arrojados por los censos de los últimos años y la baja en cuanto a oportunidades de trabajo se dio por causa de la pandemia que tuvo sus inicios a mediados del año 2020 y que hasta ahora sigue presente, aunque según los datos con menos fuerza.

En el estado de Jalisco podemos notar la diferencia que existe en cuanto a oportunidades laborales si hablamos de personas con discapacidad, mujeres, grupos indígenas, grupos LGBT+, adultos mayores y jóvenes, pero podemos notar que a pesar de la diferencia de oportunidades la oportunidad que se le brinda el sexo masculino es mayor que la oportunidad que se le da al sexo femenino sin importar que se tenga alguna discapacidad, sean personas de la tercera edad, indígenas o jóvenes.

En cuanto a la situación de los grupos LGBTQ+ se tienen pocos datos sobre el desarrollo laboral que las personas que integran este grupo tienen en el estado, pero con los datos obtenidos podemos notar que la discriminación, y las acciones de odio en contra de este sector disminuyen la posibilidad de que una persona que se encuentra identificada con este grupo logre desarrollarse de forma plena en el mercado laboral.

2.2 Paradigmas aplicables a los espacios laborales: Los espacios laborales durante la Pandemia de COVID-19

A partir de la pandemia mundial de covid-19 que se convirtió en un acelerador para la transformación en los lugares de trabajo, hablar de inclusión es establecer una visión del futuro al construir y establecer una meta aspiracional de lo que puede ser el lugar de trabajo, debemos de hacernos la pregunta de cómo, cuándo y dónde las personas trabajan hoy en día, cual es el desarrollo de nuestras profesiones.

El inicio de la pandemia desencadenó una transición abrupta de entornos de trabajo desde lo presencial a lo totalmente remoto, algunos datos sugieren que será importante explorar la idea del trabajo híbrido ya que el 72% de las empresas mundiales piensan en un enfoque de trabajo híbrido, el 23% espera trabajo presencial y sólo el 5% espera un desarrollo de trabajo desde el hogar. (Steelcase Inc, 2021)

Antes de la pandemia se reconocía la llegada de la tecnología como la comunicación digital colaborativa por medio de plataformas y tecnologías de realidad digital que brindaban la oportunidad para organizar equipos más distribuidos creando la oportunidad de los trabajos híbridos y en algunos casos trabajos totalmente digitales, el gran desafío para las empresas ante el desarrollo tecnológico son los usos y costumbres pero este cambio en los lugares de trabajo está ligado a una tendencia mundial de transformación digital, introducir elementos tecnológicos logra la mejora de procesos, productividad y ofrece mejores experiencias tanto a clientes como a empleados disminuyendo la administración de riesgos comerciales y costos de control.

Al analizar nuestro contexto histórico, hemos obtenido una base para identificar fuerzas y prácticas prometedoras que afectan los lugares de trabajo alrededor del mundo, estas fuerzas incluyen la transformación digital global, los efectos iniciales y continuos de la pandemia han cambiado las normas sociales y perturbado la economía, dentro de estas existen una serie de temas que merecen una consideración individual de desarrollo tales como el aumento del uso de tecnologías inmersiva como la realidad virtual y aumentada y las plataformas de colaboración remota.

La introducción de objetos de protección personal en los espacios de trabajo y sus medidas adoptadas, garantizan la salud y la seguridad de todos los empleados ya que pueden crear una experiencia para los trabajadores que mejoren el compromiso y satisfacción dentro de sus organizaciones.

Con todo lo vivido en la etapa más intensa de la pandemia se han incluido estándares de salud y seguridad con un enfoque holístico diseñado para mitigar la propagación de enfermedades, haciendo el cambio de los espacios de un solo uso hasta polivalentes espacios que equilibren el equipo y a los integrantes para crear un sentido de comunidad y propósito compartido, haciendo un cambio arquitectónico para contar con entornos fluidos.

Una investigación realizada a 11 países revela que existen 5 necesidades primarias requeridas por los trabajadores en un espacio laboral después de la pandemia; seguridad, sentido de pertenencia, productividad, comunidad y control dentro de la empresa. (Steelcase Inc, 2021)

Si bien la situación mundial del empleo en 2020-2021 fue disruptivo para todos los trabajadores, la población más afectada fue la de las personas con discapacidad. En los EUA (Estados Unidos de América) uno de cada cinco trabajadores con discapacidad fue despedido de su trabajo durante el inicio de la pandemia en comparación con uno de cada siete de sus compañeros sin discapacidad. Se esperan los efectos a largo plazo después de la pandemia para abatir la demanda laboral, aumentar los niveles de la pobreza y exacerbar las desigualdades existentes para personas con discapacidad. Dado esta información, la necesidad de las organizaciones de centrarse en lugares de trabajo inclusivos nunca ha sido más crítico. (Steelcase Inc, 2021)

En México, un 24 de marzo del 2020 se detectó la existencia de transmisión comunitaria de COVID-19 por lo cual pone en marcha la segunda fase de medidas pro parte del gobierno federal, la cual consistió en suspender las actividades económicas que se consideraban no esenciales así como la suspensión de clases presenciales a lo largo del país, la suspensión de actividades económicas se mantuvo hasta el 31 de mayo del 2020, a partir de esa fecha se reinician las actividades económicas escalonadamente dependiendo de las condiciones que presentaba cada entidad federativa peor para finales del 2020 la segunda ola había golpeado al país dejando a la Ciudad de México y a 4 estados obligados a volver a las medidas estrictas de distanciamiento social. (COPRED, 2021)

El pronóstico sobre el impacto a mediano plazo considera un incremento en la proporción de la población mexicana en situación de pobreza por lo cual se pronosticó que el 60% de la población estaría en situación de pobreza al llegar el fin de 2020.

A diferencia de lo que ha ocurrido en otros países, en México la decisión de los trabajadores que perdieron sus trabajos han decidido retirarse por completo del mercado laboral lo que no lo convierte en una persona desempleada pues si bien una persona ha decidido dejar el mercado laboral está dispuesta reincorporarse a un empleo si aparece la oportunidad no se busca activamente, durante la pandemia el hecho de salir a buscar empleo también implicaba el incremento de contagio, por lo cual la decisión de una gran cantidad de personas de abandonar el sector laboral representaba una caída escabrosa en cuanto a participación laboral a nivel nacional lo que indicaba que la comunidad mexicana no tenía una buena expectativa sobre la situación económica en México.

2.2.1 Las propuestas de espacios laborales según su desarrollo actual y en el futuro.

El lugar de trabajo que se conocía con anterioridad llegó con la industrialización pues los desarrollos de proyectos necesitaban cada vez más trabajo administrativo a la par de un enfoque para la gestión económica, este sistema se caracteriza por las interacciones cara a cara de toda la industria.

Con el desarrollo de las telecomunicaciones los espacios administrativos pudieron separarse de las áreas de producción por lo que se amplió la escala de trabajo disponible.

A inicios del siglo XXI se producen cambios en las formas de trabajar al incorporar las tecnologías de la información por lo cual los espacios comenzaron a adaptarse, con esto surgen los espacios con criterio virtual que se comienzan a formar con tecnologías móviles que dan oportunidad a no tener un horario físico fijo en un lugar asignado. Desde este punto los espacios de trabajo comienzan a convertirse en espacios de cambio de acuerdo con las necesidades de cada área configurándose de forma constante y conforme pasa el tiempo las transformaciones van siendo cada vez más frecuentes. (WORKTECH ACADEMY, 2022)

Los espacios laborales tradicionales suelen tener momentos de desocupación de hasta un 60% porque en la jornada laboral las actividades que se requieren muchas veces no son dentro de las oficinas, esto da una tasa de uso de los lugares de trabajo que no sobrepasa el 70% de los espacios al año.

En 2021 una encuesta hecha en diferentes países (The global initiative for Inclusive ICTs, 2020) marcó que en el 86% de las empresas la oficina continuará siendo parte esencial de su organización pues es un espacio en el cual se ejerce la convivencia para acordar proyectos, en cuanto a la opinión de los empleados el 87% están de acuerdo con que la oficina es necesaria para colaboración y construcción de relaciones, al mismo tiempo, el 55% de los empleados quieren trabajar parcialmente en la oficina y parcialmente remoto y más empleadores están dispuestos a ofrecer a las personas ese tipo de flexibilidad. (Steelcase Inc, 2021)

Con anterioridad existió la necesidad de fusionar las virtudes de la tecnología con los talentos que se emplean para adaptarlos y centrarlos hacia las personas y la inclusión. Hoy en día no quedan claras la medida y frecuencia con la que la

accesibilidad y la inclusión se integran en el diseño y cómo se implementaran en los lugares de trabajo que sean respaldados por la tecnología integrada.

La base por la que se debe de abogar en los lugares de trabajo es la inclusión y el momento que ha brindado la pandemia es una oportunidad para fusionar la tecnología, el espacio y los criterios de funcionamiento en las oficinas para generar una nueva forma de laborar, sin la inclusión los empleados no se sentirán realmente seguros en su estado físico, entornos digitales ni en sus interacciones, la sensación de seguridad se extiende más allá del entorno físico, todas las personas deben de sentirse seguras en sus espacios de trabajo, reivindicar y expresar su identidad sin temor a las consecuencias. Deben ser destinos atractivos, donde cada persona pueda contribuir sin importar sus características únicas, pero sí debido a ellas, por lo que el valor de unir a las personas para apoyar todas las formas en que necesitan desarrollarse incluye el enfoque, la colaboración, la socialización y el aprendizaje como características para desarrollarse junto con la inclusión de personas con discapacidad en los ambitos laborales.

Muchas organizaciones están influyendo en la cultura inclusiva en los lugares de trabajo, así como el diseño y las tecnologías que usan, las preocupaciones que surgen por la dependencia a la tecnología van desde la seguridad en el lugar de trabajo y las perspectivas cambiantes de lo que constituye un lugar de trabajo convincente.

Un informe de 2021 encontró que 16 organizaciones en el FTSE (Financial Times Stock Exchange) han establecido objetivos para fomentar mayor representación de personas con discapacidad, aunque prometedor, el mismo informe encontró que casi el 30% de el FTSE está atrasado en los estándares de accesibilidad digital (Steelcase Inc, 2021)

Se estima que para el 2050 habrá aproximadamente 150 millones de personas en Latinoamérica presentaran alguna discapacidad lo cual equivaldrá al 19% de la población de la región.

Estos datos tendrán un aumento eventual si se conjuntan con los datos debido al envejecimiento de la población y por el constante crecimiento en todo el mundo de enfermedades como la diabetes, el cáncer y enfermedades mentales.

Para mantener iniciativas de inclusión de personas con discapacidad o personas mayores se han desarrollado programas que se mantienen en comunicación con los empleadores de las empresas para la creación de conciencia de inclusión en las empresas, la cultura laboral inclusiva se genera en principio a través de la concientización y el compromiso ético, así como capacitaciones que generen

conocimiento respecto al tema de desarrollo de propuestas de mejoras en los espacios laborales.

En su mayoría, las secretarías encargadas de generar la participación de más empresas en la cultura de inclusión, han desarrollado propuestas, protocolos y normas para que con mayor frecuencia existan empresas que piensen que a través de la inclusión de todas las personas en los espacios laborales y ayudados con las nuevas tecnologías y los cambios en la forma de ver los espacios laborales se rompa con los criterios capacitistas que se tienen tan marcados en nuestra sociedad y se vea mejor por el desarrollo del conocimiento sin importar diferencias o distancias. A su vez las iniciativas voluntarias que hablan de propuestas de accesibilidad no suelen ser suficientes para eliminar las barreras, se necesitan normas mínimas obligatorias y leyes que establezcan entornos accesibles para todos.

2.3. HEMAC Teleinformática.

HEMAC Teleinformática es una empresa con 23 años desde su constitución, esta empresa ofrece al mercado soluciones en materia de redes, telecomunicaciones que integran productos y servicios con un concepto de atención personalizado.

Cuenta con oficinas en Guadalajara (oficinas generales), oficinas en Ciudad de México, Culiacán y Saltillo.

Está integrado por un equipo de aproximadamente 200 especialistas que están comprometidas con brindar servicios de calidad en cada uno de los proyectos propuestos.

Se conforma por un catálogo de productos de vanguardia especializados en las telecomunicaciones y CCTV formado con los recursos que logren cumplir con los compromisos realizados con los clientes, equipados con un equipo de ingenieros certificados y especializados en redes de datos, video, voz y otro tipo de servicios similares.

La visión que tiene la empresa es la contribución con el desarrollo de las organizaciones por medio del uso eficiente de las tecnologías de información y las comunicaciones de vanguardia en todo el mundo.

Los sectores de atención son encontrados en casi toda la República Mexicana, se manejan soluciones de conexión local, regional y nacional en sectores públicos, de educación, servicios, retail, minería y logística.

Dentro de la empresa se cuentan con centros de atención especializados en TI (Tecnologías de la Información) para una respuesta oportuna en los sistemas de tecnológicos que integran a las organizaciones.

También cuenta con un área de administración de proyectos que de manera profesional e integrada por un equipo de especialistas se da seguimiento a cada uno de los procesos y actividades necesarias para la implementación de soluciones de las soluciones a los proyectos.

Servicios que brinda la empresa:

- Centros de control, operación e inteligencia unificada:

Desde el diseño, desarrollo y ejecución de estos centros con soluciones integrales de infraestructura para centros de control de redes híbridas de alta capacidad, así como de sistemas de video inteligente para conformar los centros, seguridad de campus y ciudades, centros operativos y negocios, con atención y seguimiento 7x24 para resolver casos y situaciones de emergencia.

- Consultoría de redes de telecomunicaciones tipo móvil y fijas:

Asesoran proyectos de comunicaciones fijas y móviles para la optimización de inversiones tecnológicas de telecomunicaciones que proporcionan un máximo beneficio al gestionar los métodos técnicos y económicos.

- Redes metropolitanas integrales:

Se dan soluciones de conectividad para el despliegue de servicios integrales en sistemas de video vigilancia, plataforma de atención ciudadana para emergencia, acceso a internet de banda ancha en sitios públicos y atención ciudadana en gestión como en administración municipal.

- Servicios de NOC:

Network Operations Center que supervisan redes de telecomunicaciones y dispositivos que monitorean alarmas y desempeños con atención especial, reportando de forma periódica los estados del sistema e interviene de ser necesario para la corrección de fallas o prevención de pérdidas de los servicios.

- Sistemas de video seguridad inteligente:

Implementa nuevas tecnologías de video que se aplican a la operación de las organizaciones, anticipando amenazas o incidentes sospechosos suministrando de una mejora para los recursos operativos destinados a la seguridad.

- Sistemas híper convergentes y almacenamiento de información:

Suministro de infraestructura para la ejecución de procesos con más demanda en TI con capacidad de almacenamiento que habilita las funciones como la minería de datos o internet de las cosas.

- Wifi Data:

Diseña la implementación de productos y servicios para la inclusión social, educativa y laboral en ambientes de alta densidad conectando a las personas con soluciones (HEMAC, 2021).

2.3.1 Descripción del sitio.

Los datos anteriormente mencionados describen las características de servicios que la empresa brinda a sus clientes, también, nos da una breve idea de las características que los espacios deben de tener para que sus integrantes puedan desarrollar sus labores.

La empresa se encuentra ubicada dentro de una de las zonas industriales de la ciudad de Guadalajara, en este edificio encuentra distribuidas las áreas operacionales.

El edificio cuenta con dos niveles y fue adquirido con la mayoría de los espacios anteriormente adecuados para otras funciones, por lo tanto, se han adaptaron algunas zonas para agregar nuevas oficinas, por esta razón, algunas áreas tienen ajustes en sus espacios.

(Ilustración 12)



Ilustración 12 Vista del estacionamiento interno y al fondo la entrada al taller. (Fuente propia)



Ilustración 13 único acceso peatonal y de autos al edificio. (Fuente propia)

Las áreas

que conforman el edificio son; el área de infraestructura, área de operaciones, desarrollo de proyectos, mesa de ayuda, gestión de proyectos, contabilidad, Recursos humanos, almacén, taller y laboratorios, también, cuenta con un estacionamiento interno para resguardar los autos al servicio de la empresa, un área de carga y descarga, comedor y área de juegos.

Cuenta con un acceso principal que cumple como acceso de autos y acceso peatonal, dividido a simple vista por una rampa y una escalera, la rampa para el acceso de autos y las escaleras para el acceso peatonal. (Ilustración 13)

El pasillo que conecta el acceso al edificio con el estacionamiento también funge como conector y acceso a las oficinas de planta baja y planta alta dando paso a unas escaleras para llegar a las oficinas de la segunda planta y del otro lado a una recepción que se entiende como la recepción principal del edificio para entra a las oficinas de planta baja.

Por el estacionamiento también se puede acceder al edificio dejando a su paso el almacén y las segundas escaleras y rampa que dan paso al segundo piso, del lado derecho, al frente una entrada para el patio de carga y descarga y por último de lado izquierdo acceso al comedor, baños y elevador de servicios.

Se cuenta con 4 servicio de sanitarios, siendo dos para hombres y dos para mujeres, la distribución de estos servicios es; los baños para hombres se encuentran en la planta baja, el primero con tres retretes y tres lavabos se encuentra en la entrada del edificio al lado de las escaleras que conectan la planta baja y el segundo piso, y el segundo núcleo de baños se encuentra al lado do el comedor contando con tres retretes, 3 lavabos y una regadera. Los baños para mujeres se encuentran, el primero en planta alta, cerca de las primeras oficinas a las que se llegan por las escaleras cerca del acceso principal al edificio, cuenta con dos retretes y un lavabo, y el segundo núcleo de baños para mujeres se encuentra de igual manera cerca de comedor, cuenta con dos retretes, dos lavabos y una regadera. (Ilustración 14)



Ilustración 14 Vista del comedor y los baños (Fuente propia)

En primer lugar, los espacios pueden no tener las características necesarias para el desarrollo de actividades que la empresa requiere pues los espacio en primer lugar fueron adaptados a tener las características que se necesitaban y así desarrollar las labores.

Las características de función por las que el edificio se diseñó en primer lugar pudieran tener algunas características convenientes para cubrir las funciones técnicas de la empresa y dejar espacio a las adaptaciones necesarias para agregar estaciones y así cubrir necesidades pero también se puede notar que algunas distribuciones y circulaciones no son las más adecuadas para cubrir las

necesidades de los trabajadores por lo que es importante tomar en cuenta dentro de la propuesta un rediseño de estos espacios así como agregar los elementos necesarios para lograr la inclusión dentro de la empresa.

Capítulo 3, Marco referencial: Situaciones de la actualidad en los espacios laborales inclusivos en México

“Diseñar a favor de la inclusividad es diseñar para todos” Guzmán de Yarza

Cuando hablamos sobre discapacidad es necesario hablar de diversidad inclusión igualdad y accesibilidad. En la actualidad la discapacidad ha dejado de ser vista como característica personal, por el contrario, se muestra como el resultado de una persona y las exigencias del entorno.

La accesibilidad es un derecho fundamental para la práctica digna de nuestras vidas ya que genera condiciones importantes para gozar de nuestros derechos, una persona con discapacidad debe de ser capaz de acceder a los servicios, información e instalaciones, si nuestros entornos urbanos contarán con espacios accesibles el hecho de tener una discapacidad no sería una razón para la segregación. (Ilustración 15)



Ilustración 15 Persona haciendo uso de los servicios públicos, tomadas (<https://www.lacerca.com/noticias/universidad/piel-personas-discapacidad-fisica-198598-1.html>)

La privación que cada persona tiene a la accesibilidad en generada muchas veces por la omisión que sea de forma intencional o no, de la misma manera fomenta a limitar las oportunidades que las personas pueden tener para desarrollar la interacción entre las ciudades y los entornos.

Una discapacidad puede tomarse como cuestión de progreso pues consiste en el desarrollo de un vínculo que va en dos direcciones con la pobreza, tener una discapacidad posibilita el aumento de riesgo a caer en situación de pobreza y esta puede aumentar el riesgo de permanecer con la discapacidad, al considerar que una persona con discapacidad vive una situación de pobreza se supone que será más complicado el proceso de adquirir sus medicamentos y al no poder comprar los medicamentos necesarios se continuara y permanecerán las enfermedades junto con la discapacidad y el proceso de alguna rehabilitación se extenderá afectando de igual manera la posibilidad de poder trabajar lo cual afectara de forma directa su economía, lo que se convierte en un círculo que relaciona a la discapacidad y la pobreza económica (Correa & Pérez, 2016)

Las personas con discapacidad forman parte de los grupos vulnerables, tomando en cuenta los factores de riesgo por los que pasan las personas integrantes de este grupo se pueden agrupar en diferentes categorías según su contexto, los criterios para catalogar a un grupo como vulnerable son tomar en cuenta si existen normas internacionales o regionales las cuales son atendidas por los Estados para garantizar su proyección esto ofrece un marco de forma legal para que las autoridades a cargo en conjunto con los sistemas de monitoreo puedan detectar anomalías en el cumplimiento de dicho marco así como la persistente incidencia de riesgo al abuso y violencia hacia estos grupos específicamente (Asociación para la prevención de la tortura, 2019)

En México es complicado transformar a la sociedad ya que rebasa la capacidad de las instituciones es por eso que podemos entender la problemática generada cuando las instituciones encargadas de hacer valer los derechos quedan rebasadas y eso hace que no puedan cumplir con las obligaciones que se le señala por la ley, de igual manera se crea una oportunidad para explorar nuevas formas de aplicación de una forma común con la convención de los derechos de las personas con discapacidad aplicando una dirección hacia el universalismo para así garantizar los derechos humanos para todas las personas dando el importante lugar de enfoque desde la perspectiva de las personas con discapacidad.

El respeto de los derechos humanos y la importancia de diseñar espacios accesibles en todos los sectores sociales son necesidades indiscutibles, actualmente ya que es una forma de hacer conciencia respecto al tema además es un tema de importancia para lograr el respeto a los derechos de todos.

Nuestro país está forzado a implementar mecanismos nuevos que garanticen los derechos de las personas con discapacidad, eliminar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades en cada sector social generando un sistema de educación y avance de la tecnología para beneficiar la inclusión y adecuar cada

espacio para que pueda ser accesible y desenvolver nuestros derechos plenamente.

3.2 Introducción a la accesibilidad

En los siglos XVII Y XVIII se generalizaba la segregación, discriminación y el internamiento masificado que se considera hasta entonces un modelo funcional dentro de la sociedad, para la mitad del siglo XIX la discapacidad no se consideraba como digna de ser intervenida en específico, al contrario, se ignoraba, a esta etapa se le conoció como modelo de prescindencia en la que se prescindía de las personas con discapacidad pues se pensaba que las causas de una discapacidad se debían al carácter mágico o religioso por lo que la personas con discapacidad no eran capaces de aportar a la sociedad por lo que era mejor deshacerse de ellas. (COCEMFE, 2020)

Con el cristianismo surge el concepto de demonización al considerar que la discapacidad era fruto del demonio, en la época, el modelo de prescindencia fue cambiando hasta llegar a modelo de marginación, como consecuencia se subestimaban a las personas y eran objeto de compasión o rechazo.

Después de la segunda Guerra Mundial surge el modelo médico que justifica de manera científica y considera a las personas con discapacidad como términos de salud y enfermedad, se dejan de considerar a las personas con discapacidad como inútiles con respecto a las necesidades de la sociedad si no que son capaces de aportar en la medida que sean rehabilitadas hasta llegar a la normalización, este modelo ha estado vigente y se han desarrollado productos de apoyo como un concepto de prestación.

Hasta hoy se ha considerado el modelo social de la discapacidad que se deriva de la aplicación de los derechos humanos y el rechazo a los fundamentos de los modelos anteriores. Este último modelo surge en Inglaterra y Estados Unidos a principios de los 70's y consiste en explicar que las causas que originan la discapacidad son sociales esto porque las limitaciones no son individuales si no de la sociedad que no presta los servicios ni asegura que las necesidades de las personas con discapacidad se tomen en cuenta dentro del desarrollo social.

Para 1974 se organiza la Reunión del Grupo de Expertos sobre el Diseño sin Barreras en la cual se establece antecedentes de las necesidades de eliminar las barreras físicas, principales elementos que dificultan la participación de las personas con discapacidad dentro de la sociedad de forma igualitaria.

A mediados del siglo XX comienza a notarse la necesidad de adaptar el físico a las personas o que en todo caso las personas de adaptaran mediante productos que les apoyen con esto, comienza el surgimiento de la eliminación de barreras.



Ilustración 16 foto de Ronald L. Mace (tomada de <https://observatoriodelaaccessibilidad.es/archivos/30>)

En 1989 el diseño universal comenzó su desarrollo por, Ronald L. Mace, un arquitecto y diseñador estadounidense, usuario de silla de ruedas, funda el Center for Universal Design en la Universidad de Carolina del Norte con el objetivo de promover totalmente la inclusión de las personas con discapacidad en la elaboración de productos, servicios y entornos que son los que desarrollan nuestra vida, considerando los 7 principios del diseño los cuales consisten en el uso equitativo, la flexibilidad de uso, el uso simple e intuitivo, que la información sea perceptible, que exista la tolerancia al error, bajo esfuerzo físico y que el tamaño, espacio y uso sean accesibles. En este plan entran los espacios laborales como uno de los lugares en los que pasamos gran parte de nuestro tiempo. Treinta años después el diseño universal y el concepto de inclusión resulta ser fundamental en las oficinas con criterios tradicionales y en los espacios de

trabajo que están surgiendo en la actualidad. (Ilustración 16)

En la actualidad y con el empuje que la pandemia le dio, el modelo de trabajo híbrido que ha sido encaminado ha planteado nuevos desafíos que se relacionan con la inclusión pues a mediano y largo plazo podrían encontrarse diferencias entre los trabajadores de oficinas y los que se quedan trabajando desde casa por lo que el modelo híbrido debe de desarrollar una nueva cultura organizativa de inclusión y flexibilidad.

3.3 Accesibilidad en Jalisco

El contexto de accesibilidad desarrollado en el estado de Jalisco ha tenido poca atención en cuanto a los compromisos con el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Momento a momento se indica que es importante tomar medidas que puedan garantizar el cumplir la ley de atención el desarrollo

integral de personas con discapacidad para de esta manera se promueva una cultura de la discapacidad y su importancia pues de ser diferente se seguirá tomando como hasta estos momentos, una barrera para el total disfrute de el pleno desarrollo de los derechos humanos.

Actualmente se logra un avance en cuanto a la aplicación del lenguaje incluyente que hace de la salud una propuesta de eliminación de barreras físicas con las que se contaba laguna dependencia y también se han realizado adecuaciones para permitir el acceso a las instalaciones.

La forma en la que planean lograr esto es creando para favorecer la contratación estable, capacitación y promoción en los espacios laborales hacia las personas con discapacidad dentro del sector público sin discriminar y tomando la igualdad de oportunidades para obtener un entorno incluyente y accesible que fomente el desarrollo económico, la autonomía y participación social.

En los espacios laborales se arma un plan para afirmar la accesibilidad en estos entornos para que las personas con discapacidad logren que se haga un enfoque dentro de los espacios físicos, las comunicaciones y la información al igual que dentro de ellos sistemas y las tecnologías por medio del diseño de accesibilidad universal, de la eliminación de las barreras dentro de los entornos ya existentes o a través del desarrollo de los ajustes razonables en los casos específicos.
(SEGOB, 2018)

La violencia laboral es parte del aumento en las diferencias, en particular el acoso, causa principal por la que una persona puede abandonar su empleo afectando de forma diferente los grupos vulnerables.

El hecho de que en la actualidad las empresas se encuentran más sensibilizadas creando estándares elevados en asuntos relacionados con la etnicidad, el género o la neurodivergencia, se comienza a pensar en el desarrollo de ideas para adaptar las oficinas existentes y así conseguir el diseño universal e inclusivo.

El plan a desarrollar es el planteamiento de un diseño inclusivo en todos los espacios de trabajo que conforman una empresa, en principio el concepto que le daba sentido a esta idea era la accesibilidad como elemento fundamental para cualquier trabajador independientemente de las capacidades que le conformaran, el asunto es que las personas puedan hacer uso de todas las áreas aunque después entran elementos que se relacionan con la equidad de género, edad o la orientación sexual entre otros variables visuales, auditivos o cognitivos que deberían contemplarse en el diseño universal de los espacios para ser inclusivos.
(Ilustración 17)

Elementos que integran el desarrollo del proyecto.

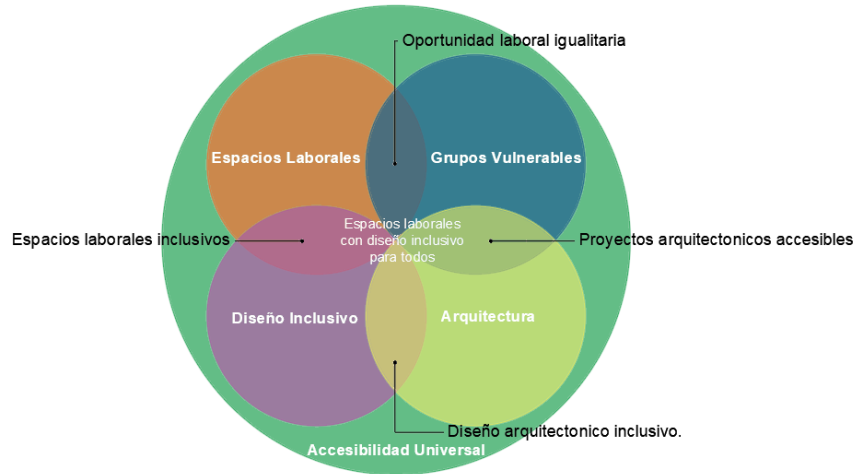


Ilustración 17 Diagrama conformado por los aspectos tomados en cuenta para el desarrollo de la propuesta de inclusión en los espacios laborales. (Fuente propia)

Las características con las que debe contar una oficina que tienda a la inclusión son:

1. Contar con espacios accesibles, libres de barreras físicas.
2. Que la organización y distribución de los espacios sea organizada de forma que los trayectos sean sencillos de recorrer para personas con discapacidad visual.
3. Uso de señalética fácil de identificar en cuanto a su color y ubicación.
4. Delimitar el cambio de acabados en pisos de una zona a otra.
5. Baños de mixtos accesibles.
6. Espacios con menos altura o altura regulable en mobiliarios silenciosos y privados para cubrir las necesidades de personas que lo necesiten.
7. Niveles de iluminación personalizados, que puedan ser regulados para la permanencia de personas neurodivergentes o empleados de más edad.
8. Criterios de diseño con secuencias y trayectos que faciliten el recorrido de los espacios.
9. Definir espacios de circulación con elementos que enmarquen, sean diseñados e iluminen para facilitar los trayectos en las oficinas para las personas neurodivergentes.
10. Propuestas de responsabilidad social corporativa que tengan impacto directo en las comunidades donde se ubica la empresa (Yarza, 2021)

3.4 Grupos y fundaciones que desarrollan la inclusión dentro de las empresas



Ilustración 18 Logo de organización Human Rights Campaign (Tomada de <https://www.hrc.org/>)

HRC Equidad MX (Players of life, 2022)

La Fundación Human Rights Campaign ha encontrado que en México hay al menos 242 empresas con prácticas para la inclusión de la comunidad LGBTQ+, gracias a la iniciativa HRC Equidad MX encargada en evaluar las políticas y prácticas que tienen que ver con la inclusión e igualdad LGBTQ+ permite una certificación a las empresas que califican con el 100% en su evaluación como empleadores comprometidos en la equidad e inclusión.

HRC Equidad MX lleva 5 años revisando las prácticas en materia de inclusión de empresas e instituciones más importantes en México estableciendo pautas concretas para promover espacios incluyentes basándose en 4 elementos fundamentales de la inclusión; adoptar políticas que eviten la discriminación, el desarrollo de grupos que vean por las necesidades en aspectos de inclusión y la diversidad, capacitaciones en materia LGBTQ+ y la participación de actividades para el apoyo a la inclusión.

En su mayoría las empresas destacadas tienen sus oficinas en la Ciudad de México, pero en el estado de Jalisco destacan las empresas Jabil, Flex, Ingredion, AstraZeneca y Brown-Forman México. (Ilustración 18)

SPECIALISTERNE



Ilustración 19 Logo de la Organización Social (Tomada de <https://specialisternespain.com/>)

Specialisterne (Tomasini, 2022)

En una empresa que se fundó en España y en la actualidad opera en Europa, Brasil y México, su función es conectar a personas con TEA y empresas que se dedican al TI en todo el mundo.

Su desarrollo comienza en el 2004 con el danés Thorkil Sonne, si hijo fue diagnosticado con autismo, a partir de eso comenzó a investigar las capacidades que tienen las personas con autismo y encontró que son especialmente hábiles en temas laborales como memoria visual, detección de patrones o concentración de en tareas concretas.

Por esta razón decide formar una empresa que se integra con personal de informática, personas con autismo y psicólogos con el fin de desarrollar un

modelo con el cual se ofrece un servicio de TI aplicado en otras empresas como método de datos y documentación, desarrollo o programación.

Por esto los países en donde tiene presencia, logra funcionar como formadores y reinsertores laborales para personas diagnosticadas con autismo o asperger por esto, se busca, recluta, capacita y posteriormente se contratan personas que desarrollen proyectos internamente en las empresas colaborando a la par con un coach laboral que les apoye permanentemente desde la entrevista en las empresas hasta el proceso de adaptación.

Igualmente se trabaja internamente en la capacitación y platicas de inclusión igual que con las características que poseen ese tipo de diagnóstico y poseen habilidades específicas como lo es la atención a los detalles.

En México esta empresa trabaja con empresas como SAP o IBM que requieren colaboradores para funciones en específico, buscan personal para capacitar con el fin de que eventualmente sean contratados directamente mientras se les sigue dando seguimiento por medio de los coaching laborales.

Algo que en general es importante que se desarrolle en las empresas, es que el talento no necesariamente se encuentra en un currículum ni en notas académicas, lo que cuesta trabajo al momento de brindar la oportunidad es dejar atrás los prejuicios y desarrollar el enfoque de que lo que importa son las capacidades que se podrán demostrar. (Ilustración 19)



Ilustración 20 Logo de la asociación Movimiento Asociativo Jalisciense Pro-Personas con Discapacidad (Tomada de <https://www.madijalac.org/>)

Movimiento Asociativo Jalisciense Pro-Personas con Discapacidad (MADIJAL) (MADIJAL, 2018)

Asociación civil iniciada en el 2008 formada por 24 instituciones que trabajan con personas con discapacidad que se formó con la intención de ser parte de manera contundente en el respeto a las políticas estatales, a través de esta asociación se impulsa la primera Ley para la Atención y Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad de Estado de Jalisco.

En colaboración con la Cámara Nacional de la Industria electrónica de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI) han encontrado que el sector de manufacturación

electrónica es el ramo que contrata a más personas con discapacidad, esto, por las políticas internas con las que cuentan las propias compañías. (Ilustración 20)

3.5 Un ejemplo de empresas inclusivas en Jalisco

La industria, es el área con más oportunidades de empleo que se ofrecen en Jalisco.

La empresa Continental con sus empresas ubicadas en la zona Metropolitana de Guadalajara es una de las empresas comprometidas con la inclusión laboral, busca consolidarse como un centro de trabajo incluyente y equitativo al favorecer la contratación de personas con discapacidad y de la tercera edad además de proveer de instalaciones y esquemas amigables para las mujeres embarazadas.

En el 2015 la empresa abre sus puertas a la inclusión laboral constituyendo en su línea de house molding en su mayoría por personas sordomudas y en su área de producción, calidad, entretenimiento, administrativo y R&D con personas con discapacidad visual y motriz.

Hasta el año 2018 entre sus plantas continental Tijera y continental Periférico cuentan con 156 integrantes de la empresa pertenecientes a grupos vulnerables, en cuento a los cambios en la infraestructura, la empresa ha comenzado con adaptaciones físicas como rampas y sistemas de alarma con luces estroboscópicas. (MEXICO INDUSTRY, 2018) (Ilustración 21)



Ilustración 21 Foto de la fachada de la empresa Continental tijera GDL (Tomada por Alex Drummer https://www.google.com/maps/uv?pb=!1s0x8428aca396615bed%3A0xc050bfbaa316877a!3m1!7e115!4shhttps%3A%2F%2F5.googleusercontent.com%2Fp%2FAF1QipODnNPm4GrYIM7_OKHWoLLI9oEaCDtL)

La inclusividad es uno de los derechos básicos para lograr un estado de bienestar, es una forma de organizar la política, la democracia, la economía y la vida social por estas razones es necesario estar armados de elementos que generen

acciones positivas dentro de la sociedad, acciones que deben de obtenerse desde el estado siendo esta la única manera para garantizar de una manera legal la participación y la práctica de los derechos de las personas.

3.6 Empresas que desarrollan propuestas de adaptación en sus espacios.

Muchas de las empresas que se desarrollan tienden a adquirir edificaciones que muchas veces no son aptas para las funciones requeridas por los nuevos ocupantes por lo cual se comienza el desarrollo de adaptaciones de los espacios para generar los lugares necesarios que brinden las necesidades de uso de las personas que comienzan a trabajar.

Es común que estos espacios aparte de no contar con las instalaciones necesarias para el desarrollo laboral, tampoco cuentan con un criterio de accesibilidad universal e inclusión. En la actualidad muchas empresas han comenzado a dar importancia a la generación de espacios que brinden inclusión y sean accesibles.

Home Depot México entre sus criterios como empresa promueve la igualdad laboral entre hombres, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad, con esto comprende la importancia de la diversidad de talentos lo cual es clave para el fortalecimiento de la empresa.

Sus acciones han sido reconocidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS y le ha brindado el distintivo de empresa incluyente por las prácticas corporativas que ha desarrollado a favor de todos sus asociados.

También se ha implementado un plan de trabajo que fortalece las prácticas de inclusión y mejora la accesibilidad para los clientes y los asociados, implementa estas acciones en sus 124 tiendas dentro del país, en el plan de trabajo de plantean adaptaciones en la infraestructura, así como programas internos que apoyan a las personas que lo requieran, estas acciones ayudan a la concientización sobre la importancia de un ambiente inclusivo. Como ajuates realizados de plantean anuncios de las áreas con sistemas de braille, la instalación de guías podó táctiles, módulo de servicio al cliente y un mapa principal de la tienda (Ganar-Ganar, 2019).

Si bien podemos encontrar algunas empresas que tienen interés en el desarrollo de espacios laborales inclusivos, la realidad es que la información de las empresas que han desarrollado estas prácticas no se hace de conocimiento.

3.7 Iniciativas que promueven la inclusión en los espacios laborales en Jalisco.

Protocolo de Inspección con perspectiva de género

Se trata de un Registro de Empresas Igualitarias (REGINA) que se encuentra inactivo desde el 2018.

Se da de alta este protocolo en el año 2016 manteniéndose así hasta el 2017, en este tiempo 33 empresas de Jalisco obtuvieron el distintivo de “Buenas prácticas Laborales” con una vigencia de tres años, la función era acreditar a las empresas como confiables y seguras para los trabajadores en el desarrollo de sus labores pues indicaba que cumplían con la Ley Federal del Trabajo, así como con las Normas Oficiales Mexicanas.

REGINA no solo reconocía el distintivo de buenas prácticas laborales, también el de “Espacios por la igualdad” el cual contaba con una vigencia de un año, definía que en los espacios laborales la retribución entre hombres y mujeres fuera equitativa, garantizando la ejecución del protocolo al seleccionar personal con una perspectiva de género, igualdad en salarios, así como en empleo, licencias de paternidad y maternidad, lactarios y campañas para combatir la violencia de género. (Trabajo y previsión social, 2019)

Beneficios del distintivo:

Se brindan capacitaciones y asesorías de forma gratuita durante todas las etapas, dichas asesorías impartidas por el personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres.

General un mejor desempeño en los y las integrantes de la empresa, por lo cual se disminuirían las ausencias de las personas en las empresas de esta forma se crea un ambiente libre de discriminación, incrementando la competitividad y productividad.

A las compañías con este distintivo le brinda una imagen atractiva al lado de sus integrantes comerciales al reconocerse como una empresa socialmente responsable y el antecedente resulta favorable para el cumplimiento de los lineamientos del Distintivo de Buenas Prácticas Laborales. (Instituto Jalisciense de las mujeres, 2016)



Ilustración 22 Logo del distintivo Gilberto Rincón Gallardo (tomada de <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/distintivos-que-otorga-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social#:~:text=El%20Distintivo%20Empresa%20Incluyente%20Gilberto%20Rinc%C3%B3n%20Gallardo%C2%AE%20es%20un,Instituciones%20acad%C3%A9micas%3B%20Organizaciones%20de%20la>)

Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” ® (Ilustración 22)

Se trata de una táctica que tiene la secretaria de Trabajo y Prevención Social la cual registra los centros laborales que apliquen políticas laborales que fomenten la igualdad de oportunidades, inclusión, desarrollo y la no discriminación de los grupos vulnerables, gestionando la responsabilidad social y el respeto a los derechos humanos.

El objetivo que tiene este distintivo es ayudar a la sensibilización en los espacios laborales sobre el trabajo potencial, habilidades y capacidades de los grupos vulnerables, de esta forma fomentar a los sectores públicos, privados y sociales a la inclusión laboral de los grupos vulnerables y al desarrollo de las

políticas específicas para este punto.

De esta forma se fomentan las condiciones, expectativas y trayectoria laboral de todas las personas, así, se favorece la autonomía e independencia a través de la inclusión laboral en condiciones de igualdad contribuyendo a un cambio cultural que favorece a la plena inclusión y crea ambientes libres de violencia. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015)

Cada vez más empresas públicas o privadas han adoptado los criterios de accesibilidad para la inclusión de las personas con discapacidad, pero las barreras siguen siendo mayores.

Tener un empleo tiende a ser un factor importante para la inclusión dentro de la sociedad para todas las personas, en las empresas se han desarrollado medidas para ser accesibles pero frecuentemente se encuentran espacios que no cuentan con los criterios necesarios para el libre uso, al hablar de accesibilidad se suele pensar en los espacios físicos para el uso de personas en silla de ruedas y se dejan de lado las necesidades de otros grupos que si se tomara en cuenta se obtendría una inclusión mejor.

La inclusión es necesaria en todos los niveles, el humano, económico o social, para las empresas la contratación de personas con alguna discapacidad presenta ventajas ya que existen incentivos para fomentar la contratación, además, las empresas que implementan políticas de inclusión pueden obtener certificados que favorecen a la imagen de la marca.

Al disponer de instalaciones y espacios laborales accesibles permita la contratación de más personas dejando de lado las diferencias que existan también

resulta ser una ventaja al ofrecer estas características en las empresas para recibir clientes.

A pesar de las normativas que intentan evitar las barreras que existen en los espacios laborales siguen existiendo obstáculos, pero las propuestas centradas en la inclusión y la accesibilidad abren el panorama a más espacios y aspectos sociales para tomar como un aspecto fundamental la Accesibilidad Universal dejando este criterio como solo una propuesta.

3.8 Referentes normativos en otras partes del mundo

Colombia

Con respecto al tema de inclusión en los espacios laborales, en Colombia cuentan con un marco legislativo que abarca a la inclusión de personas con discapacidad utilizando las herramientas que logren cubrir las necesidades de las personas con alguna discapacidad, de igual manera, se busca la protección de este sector. Para lograr estimular la participación de las empresas para que se practique la inclusión dentro de sus espacios, las leyes colombianas brindan beneficios tributarios a las empresas que tomen medidas de importancia para la práctica de inclusión laboral de las personas con discapacidad. (Negrete, Freyle*, & Roldan, 2014)

Para fortalecer esta propuesta de participación de las empresas con respecto a la inclusión, el marco normativo de complementa con algunas guías, manuales y propuestas que proponen criterios y recomendaciones para un desarrollo continuo y efectivo hacia la inclusión laboral de todos.

La guía de Diseño de Espacios Laborales Ergonómicos para Trabajadores con Discapacidad tiene el objetivo de complementar al diseño con las herramientas y estrategias indispensables para integrar en los espacios laborales a personas con alguna discapacidad física con el fin de lograr el desarrollo de actividades de forma eficiente, logrando evitar el aumento de diferencias laborales y la aparición de unas nuevas. (Negrete, Freyle*, & Roldan, 2014)

Esta guía se integra en terminología y requerimientos generales para el beneficio de personas con discapacidades físicas, sin embargo, no presenta propuestas de inclusión hacia otros grupos vulnerables.

Por otra parte, el Manuel de Espacios Físicos para la Atención y Servicios al Ciudadano de la Administración Pública colombiana, ha presentado disposiciones enfocadas hacia la administración pública para evaluar los planteamientos y propuestas de diseño para el desarrollo de puntos que atiendan a la ciudadanía para la capacitación en materia de normas legales y técnicas. Estos puntos constituyen un gasto importante en la toma de decisiones que atienden a la

optimización de los espacios de atención en espacios públicos (Negrete, Freyle*, & Roldan, 2014).

En este manual se informa de la importancia que tiene la adecuación de espacios públicos institucionales para la inclusión de personas con discapacidad a nivel general, sin embargo, no se cuentan con especificaciones ni recomendaciones para las personas usuarias de silla de ruedas ni para personas con discapacidad que trabajan dentro de las estancias públicas.

La Universidad Nacional de Colombia, desarrolla la propuesta de Arquitectura sin barreras y Diseño para todos, esta investigación presenta un censo poblacional con los datos de personas con discapacidad en el país con lo cual, se hace una recopilación de normatividad internacional, nacional, departamental y municipal. La propuesta se basa en los siete principios aplicados en el diseño universal con conceptos técnicos, a partir de los que se proponen con criterios de accesibilidad y diseño (Negrete, Freyle*, & Roldan, 2014).

Al igual que las otras propuestas desarrolladas, este estudio no habla sobre soluciones para la integración de personas en silla de ruedas, tampoco brinda de forma detallada las características con las que debe de contar un puesto laboral con accesibilidad e inclusivo.

De la misma forma, La Universidad Nacional de Colombia desarrollo un manual para la creación de medidas y modelos con respecto a las tipologías y condiciones para el desarrollo de la accesibilidad para todas las personas, en especial de personas con alguna discapacidad dentro d ellos espacios, edificios y trasporte público con el fin de brindar información para propuestas de diseño y planeaciones en los espacios públicos que incluyan de forma fundamental la accesibilidad a todos los servicios con el fin de buscar el cumplimiento de los requerimientos estipulados por la ley en los cuales se plantea la inclusión (Negrete, Freyle*, & Roldan, 2014).

Como se observa en las propuestas analizadas anteriormente, se abarcan aspectos generales de la accesibilidad aplicados en diferentes espacios, se proponen herramientas para la realización de adecuaciones en los espacios de trabajo los cuales les permitan ser accesibles peor la información que se encuentra con relación a estas adecuaciones de espacios es analizada en el espacio específico y no se toman en cuenta las necesidades que tienen los usuarios respecto a la diversidad de discapacidades por lo tanto, no presenta medidas ni criterios que definan la inclusión de perfiles de usuarios lo cual lleva a que el diseño laborales no sean del todo accesibles y por consiguiente no cumpla con los requerimientos del usuario para que este pueda desempeñar sus tareas de manera efectiva (Negrete, Freyle*, & Roldan, 2014).

Bélgica (Luxemburgo)

Dentro de la Administración laboral y Social Luxemburguesa existen varios organismos públicos dentro del aspecto laboral, este se encuentra relacionado con el Ministerio de Trabajo y empleo que se encarga de la inspección de los derechos del trabajo, políticas de empleo, derechos de los trabajadores discapacitados, las relaciones que se tienen con OIT, así como con la Cámara de Trabajo, la Escuela Superior del Trabajo y el Observatorio de relaciones laborales. (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022)

Como tal, el Ministerio de Trabajo, empleo, economía social y solidaria se diferencial por el decreto del gran ducado que establece los ministerios, dividido en decretos:

1. Ley laboral y condiciones de trabajo encargada de las condiciones que se requieren por parte del Código Laboral, la Oficina Nacional de Conciliación e inspección Laboral y Minería, esta ley fundamentada por las anteriores instituciones lucha contra el estrés laboral, acoso y acoso sexual dentro del trabajo, da seguimiento a la aplicación de la legislación incluso en situaciones de comisiones transfronterizas.
2. Política del empleo que abarca al fondo de empleo, la agencia de desarrollo del empleo, el comité de conjuntura, la revisión sobre los beneficios de desempleo y personas con discapacidad.
3. Talleres protegidos para trabajadores con discapacidad (The Luxembourg Government, 2019)

Aunque existe el marco normativo nacional e internacional aun podemos presenciar dentro del sector laboral diferentes formas de discriminación los cuales de convierten en obstáculos para el desarrollo de la accesibilidad, la permanencia y desarrollo laboral de los grupos vulnerables. (Islas, 2019)

El modelo social que se ha desarrollado en nuestro país está basado en el empleo ya que es la fuente básica de ingreso de una persona y también un componente de integración y desarrollo personal, este derecho logra que las personas formen parte de la sociedad y participen en el desarrollo económico, político y cultural al contribuir con su trabajo.

Una primera acción para lograr la inclusión laboral es la creación de empleos que contemplen como base la inclusión de los grupos vulnerables para asegurar su participación social y en las políticas públicas como elemento de conexión dejando de ser el sector invisibilizado como lo ha sido hasta ahora. Un desarrollo social incluyente podría disminuir la permanencia en la economía informal permitiendo a la sociedad un enfoque y construcción de entornos inclusivos.

Capítulo 4, Marco Normativo: Normas que incitan a la inclusión en los espacios laborales.

El trabajo digno es reconocido legalmente como un derecho de todos, así como su libre elección, esto va de la mano con obtener condiciones equitativas, satisfactorias, protección contra el desempleo, igualdad en los salarios y lo que conlleva la obtención de un empleo, protección social y de salud. (Islas, 2019)

En nuestro país existe un extenso régimen que implica al gobierno y a la sociedad para cumplir normas y leyes que promueven la inclusión dentro de los espacios laborales, beneficiando a los grupos vulnerables esto, con el objetivo de promover su estabilidad laboral, libres de discriminación y con las mismas condiciones con las que cuentan sus compañeros para de esta forma se logre el impulso del desarrollo humano de todos. (Gobierno de México, 2016)

Los derechos de las personas con discapacidad son discutidos desde los años 70's, en el 2011 se modificaron las normas que forman a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las cuales tienen que ver con los derechos humanos.

4.1. Leyes laborales a favor de la inclusión

En el país se fomenta que no sólo la constitución sea el único mandato superior, sino que también se comparta rango con otros tratados nacionales e internacionales que aborden el tema de derechos humanos, como lo son, la Organización de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, El protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de las personas con discapacidad de la suprema corte de justicia de la nación, la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad y la Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación.

El Comité de los Derechos para las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas ha demostrado preocupación con respecto al derecho al trabajo de los grupos vulnerables pues se ha tomado en cuenta la baja tasa de empleo de ese sector de la población, como resultado se han desarrollado lineamientos que tiene como objetivo diseñar y ejecutar una estrategia a través de una política dentro de la CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) los cuales ayudaran a incrementar la inclusión de las personas con discapacidad, haciendo respetar los derechos humanos y laborales y así originando con mayor presencia el trabajo digno.

Ante la necesidad de que los espacios inclusivos sean tomados en cuenta y se revelen con efectividad los elementos de riesgo psicológicos y sociales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se nombró en Ginebra, el día 10 de junio de 2019, estableció el convenio que trata de acoso y violencia (C190) entrada en acción el 25 de junio 2022, convenio que se espera sea aprobado por los países que dormán parte, entre los cuales se encuentra México, el objetivo de este convenio es establecer un marco de normatividad el cual proteja las necesidades de los trabajadores y de otras personas dentro del sistema laboral, formando una propuesta de inclusión que se aplique a todos los sectores laborales ya sea público o privado de la economía informal, zonas urbanas o rurales. (Rodríguez, 2021)

En el artículo 1° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se estipula que todas las personas nacen libres e iguales en cuanto a dignidad y derechos dotados de razón y conciencia los cuales deberán actuar con los unos con los otros puesto que todas las personas nacemos con los mismos derechos, a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de disfrute o la Accesibilidad. (Naciones Unidas, 1948)

La Ley Federal Del Trabajo determina la obligación que tienen los patrones de implementar, de forma obligatoria, un protocolo en materia de inclusión, no discriminación y de prevención al acoso y hostigamiento, sexuales (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2015).

4.2. Normas laborales a favor de la inclusión.

Como se dijo con anterioridad, en México existen algunas condiciones legales y normativas en criterios de inclusión en los espacios laborales, así como a la no discriminación con reformas como la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (NOM 035) y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX 025) (Rodríguez, 2021).

Los instrumentos de protección a nivel nacional para personas con discapacidad son, la NOM-030-SSA3-2013, la cual que establece los aspectos en materia de arquitectura que faciliten el libre acceso, la circulación y fácil permanencia de personas con discapacidad en los espacios que brinden atención medica de corta permanencia y en los sistemas hospitalarios nacionales de salud. (DOF.GOB, 2013), la NOM-034-STPS-2016 que trata de las condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad (Gobierno de México, 2018) y la Ley para la Atención y Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad del Estado de Jalisco.

La Norma Oficial Mexicana NOM 035 obliga a todos los centros de trabajo en México a la aplicación de Guías de referenciales para identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan los trabajadores, recalcando lo relacionado con la violencia laboral, con lo que se implementan los programas que actúen a favor del establecimiento de espacios organizacionales propicios (Secretaría de Gobernación, 2018).

Mientras que la Norma Mexicana NMX-025 es más un componente de adopción voluntaria que tiene como objetivo identificar los espacios laborales que practican la igualdad laboral, no discriminación que favorezca el desarrollo de los trabajadores de forma completa e integrada. Como líneas principales cuenta con la incorporación de perspectivas de género que no discriminan en los procesos de entrevistas integradas por el reclutamiento, movilidad, selección y la posterior capacitación para de esta forma se garantice la igualdad de salarios y se implementen acciones que prevengan y atiendan la violencia en espacios laborales, así como acciones de correspondencia entre la vida laboral llenándolo de igualdad de trato y oportunidad (Gobierno de México, 2022) (Ilustración 23).

Regulaciones en materia de Inclusión Laboral

<p>Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad</p> <p>Su objetivo es generar condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.</p>	<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 1°</p> <p>Todos los seres humanos nacen libres e iguales en cuanto a dignidad y derechos dotados de razón y conciencia los cuales deberán comportarse con respeto unos con otros puesto que todas las personas nacemos con los mismos derechos, a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de disfrute o la accesibilidad.</p>	
	<p>NOM-030-SSA3-2013</p> <p>Establece los rasgos arquitectónicos para el fácil acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en espacios para la atención médica ambulatoria y hospitalaria del sistema nacional de salud</p>	<p>NMX-R-025-SCFI-2015</p> <p>Mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los espacios de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación, para de esta forma favorecer el desarrollo completo de los integrantes</p>
<p>Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación.</p> <p>El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.</p>	<p>NOM-035-STPS-2018</p> <p>Obliga a todos los centros de trabajo en México a la aplicación de Guías de referenciales para identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan los trabajadores, destacando aquellos relacionados con la violencia laboral, con el objetivo de implementar programas de actuación en el establecimiento de entornos organizacionales favorables</p>	<p>NOM-034-STPS-2016</p> <p>Trata de las condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad</p>
	<p>Ley Federal Del Trabajo</p> <p>Determina la obligación que tienen los patrones de implementar, de forma obligatoria, un protocolo en materia de inclusión, no discriminación y de prevención al acoso y hostigamiento, sexuales</p>	

Ilustración 23 En esta tabla se localizan las leyes y normas que tienen como objetivo garantizar o proponer mecanismos que instruyan a la inclusión laboral. (fuente propia).

Si bien, las leyes evocan un proceso de seguimiento y cumplimiento obligatorio, no se le suele dar la importancia necesaria para comprobar que en efecto las leyes se cumplen, lo mismo pasa con las normativas, suelen ser parte de las recomendaciones para un buen funcionamiento de proyectos y antes de la entrega de los proyectos se evalúa que de acuerdo a las normativas las propuestas de estén en regla pero después de su entrega y uso, el seguimiento deja la constancia por lo tanto se deja de lado el mantenimiento para que los espacios o servicios sigan funcionando de forma correcta.

En gran parte el seguimiento y cumplimiento de las leyes y normas se ha dejado en segundo plano y no se les da importancia a menos que se tenga una petición específica para evaluar el funcionamiento de forma correcta de los espacios o los servicios en ellos pero puede que el tiempo entre una evaluación sea muy largo y por esta causa se tome como un evento sin la importancia como para sin necesidad de una evaluación externa, se del mantenimiento por cuenta propia por la importancia que esta constancia tiene.

4.3. Leyes y normas de inclusión laboral en otras partes del mundo.

ESTADOS UNIDOS:

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) es una ley federal estadounidense aprobada en 1990 para proteger los derechos de las personas con discapacidades. Establece que las personas con discapacidad tienen derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo, la educación, el transporte y el acceso a los lugares públicos. La ADA prohíbe la discriminación contra las personas con discapacidades y exige que las empresas y organizaciones realicen adaptaciones razonables para que las personas con discapacidades puedan participar plenamente en la sociedad y también establece normas de accesibilidad para el diseño y la construcción de edificios y espacios públicos y exige que los empleadores brinden a sus empleados con discapacidades los mismos beneficios y oportunidades que a los demás empleados (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, 2020).

La Ley de Derechos Civiles de 1964 es una ley federal de los Estados Unidos que prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional; se aprobó en un momento en que la discriminación racial y la segregación estaban muy extendidas en muchas partes del país. La Ley consta de varios títulos y trata de la discriminación en diferentes ámbitos. El Título I prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional, el Título II prohíbe la discriminación en los lugares públicos, el Título III

prohíbe la discriminación en los programas financiados por el gobierno federal, y el Título IV aborda la discriminación en las escuelas públicas. La ley también creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) para hacer cumplir el Título I y recibir denuncias de discriminación laboral. Además, el Título VII de la Ley brinda protección contra la discriminación como represalia a las personas que presentan denuncias de discriminación (American Cancer Society, 2023).

La Ley de Igualdad Salarial de 1963, también conocida como la Ley de Equidad de Remuneración o la EPA es una ley federal de los Estados Unidos que prohíbe la discriminación salarial basada en el sexo. Aprobada como parte del movimiento de derechos civiles de la década de 1960, la ley se centró específicamente en cerrar la brecha salarial de género. La EPA permite a los empleados presentar una queja con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) si sienten que han sido víctimas de discriminación salarial. La EEOC puede investigar las quejas y presentar demandas en nombre de los empleados afectados (Northeast ADA Center, 2023).

La Ley de Derechos de Empleo y Vivienda Justa (FEHA) es una ley estatal de California en los Estados Unidos que prohíbe la discriminación en el empleo y la vivienda. La FEHA fue aprobada en 1959 y ha sido actualizada varias veces desde entonces para incluir protecciones adicionales. En el ámbito laboral FEHA prohíbe la discriminación en la contratación, promoción, despido y empleo en función de características protegidas como raza, color, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual, estado civil, embarazo, discapacidad y edad. FEHA también prohíbe el acoso sexual y la discriminación por acoso basado en otras características protegidas. La FEHA establece la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y Vivienda (DFEH) para investigar y hacer cumplir las leyes de empleo y vivienda justa (Departamento de Asesoría LegL, s.f.).

ALEMANIA:

La Ley General de Igualdad (AGG) de 2006 es una ley federal alemana que prohíbe la discriminación en el empleo, la educación y otros entornos en función de las siguientes características protegidas: raza, etnia, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad y cualquier otra característica personal. La ley se aplica a empresas privadas y organizaciones públicas e incluye empleados, solicitantes de empleo, aprendices, estudiantes y otros servicios o bienes. La AGG declara ilegal la discriminación y el acoso directo e indirecto. La discriminación directa ocurre cuando alguien recibe un trato desfavorable debido a una característica protegida. La discriminación indirecta ocurre cuando una política o práctica aparentemente neutral afecta negativamente a una persona o grupo protegido. El acoso ocurre cuando alguien es objeto de un comportamiento ofensivo o degradante relacionado con una característica protegida; también

establece que las personas que crean haber sido discriminadas pueden presentar una denuncia ante el Tribunal Laboral. Además, la ley exige que las empresas tomen medidas para prevenir la discriminación, incluida la adopción de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de trato (Cornell Law School, 2020).

La Ley de Integración de Personas con Discapacidad (SchwbG) es una ley federal en Alemania que tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y la participación social de las personas con discapacidad, se aplica en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el empleo, la educación y la vida cotidiana. La SchwbG establece que las personas con discapacidad tienen derecho a una vida independiente y que la sociedad debe estar abierta a todos; exige que las empresas y las organizaciones públicas tomen medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, incluida la eliminación de barreras físicas y la adaptación de procesos y servicios, además las empresas deben tomar medidas para adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad y proporcionar las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan hacer su trabajo de manera eficaz. Así mismo, la SchwbG estipula que las empresas con más de 20 empleados están obligadas a contratar a un cierto número de personas discapacitadas o pagar una compensación a un fondo especial de discapacidad. El objetivo del evento es promover la integración laboral de las personas con discapacidad (GARCÍA & SALINAS, 2020, pág. 11 a 15).

FRANCIA:

La Ley de Igualdad de Oportunidades, Participación y Ciudadanía de 2006 es una ley francesa que promueve la igualdad de oportunidades, la inclusión social y la ciudadanía activa en Francia. Fue adoptada en respuesta a la creciente desigualdad social en el país. La ley cubre una amplia gama de temas, incluida la discriminación, el acceso a la educación, el empleo, la vivienda, la participación cívica y la lucha contra la exclusión social. En términos laborales, esto incluye promover la diversidad y la igualdad en el lugar de trabajo e implementar medidas contra la discriminación en el lugar de trabajo (Réau, 2005)

INGLATERRA:

La Ley de Igualdad de 2010 (Equality Act 2010) es una ley del Reino Unido que tiene como objetivo proteger a las personas de la discriminación y promover la igualdad de oportunidades; combina y reemplaza numerosas leyes y regulaciones existentes sobre discriminación en áreas como la igualdad de género, la igualdad racial, la igualdad de edad y la igualdad de discapacidad. Las principales disposiciones de la Ley de Igualdad de 2010 son las siguientes:

- La protección contra la discriminación directa e indirecta, la discriminación por asociación, la discriminación por percepción, el acoso y la victimización en relación con nueve características protegidas: edad, discapacidad, identidad de género, matrimonio y situación familiar, orientación sexual, raza, religión o creencia y sexo.
- Los empleadores y los proveedores de servicios tienen el deber de proporcionar ajustes razonables para garantizar que las personas con discapacidad no sean discriminadas.
- Las organizaciones públicas deben tener en cuenta la igualdad en todas sus políticas y prácticas.
- La creación de la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, que tiene el mandato de promover y proteger la igualdad y los derechos humanos en todo el Reino Unido.

La Ley de Igualdad de 2010 establece que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y protecciones legales que todas las demás personas en el Reino Unido. La Ley de Igualdad del Reino Unido de 2010 establece que es ilegal discriminar a las personas con discapacidad en áreas como el empleo, la educación, el acceso a bienes y servicios y la participación en la vida pública. La ley exige que las empresas, las organizaciones y los proveedores de servicios realicen ajustes razonables para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a sus productos y servicios y participar plenamente en la vida social y cultural. La Ley también estableció la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (EHRC), un organismo independiente encargado de hacer cumplir la ley y promover la igualdad de derechos en el Reino Unido. La EHRC proporciona información y asesoramiento a las personas con discapacidad ya las organizaciones que trabajan con ellas (Lara, 2019).

La Ley de Empleo de 1996 en Gran Bretaña no se centra específicamente en la inclusión de personas con discapacidad u otras minorías en el mercado laboral. Sin embargo, la ley establece que los empleados tienen derecho a no ser discriminados en el empleo por motivos de raza, género, discapacidad, orientación sexual, edad, religión, etc. Además, la ley estipula que, en caso de discriminación en el mercado laboral, los empleadores deben consultar con los representantes de los trabajadores y tomar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para los empleados. Los empleadores también tienen el deber de tomar medidas razonables para satisfacer las necesidades de los empleados con discapacidades y garantizar que tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo y ascenso que los demás empleados (Parlamento del Reino Unido, 2020).

En conclusión, las leyes que se implementan en otros países como se muestra anteriormente emplean comisiones o instituciones que garanticen el cumplimiento de cada ley específica, las instituciones o comisiones tienden a ser autónomas, pero con una carga importante en cuanto a sus criterios de cumplimiento hacia las empresas u organismos por lo que el gobierno lo toma en cuenta.

Si se compara el proceso de seguimiento en cuanto al cumplimiento de las leyes con el de nuestro país, podemos notar que existen organizaciones generales que se encargan de verificar el cumplimiento de un conjunto de leyes pero no se enfocan en específico o tienen comisiones encargadas de dar seguimiento de forma individual por lo cual los procesos de seguimiento que ayudan al mantenimiento eficiente va quedando obsoleto u olvidado lo que genera malas prácticas que conllevan a la injusticia y privación de derechos.

Capítulo 5: Metodología, diagnóstico del sitio y desarrollo: “Desarrollo de propuesta”

5.1. Introducción.

El trabajo es una de las bases que garantiza que se realicen otros derechos humanos que ayuden a generar una vida digna, para esto es necesario tomar medidas para garantizar disponibilidad y crear espacios propicios para que se tenga la oportunidad de un empleo que permita el desarrollo de las habilidades, es importante que estos espacios garanticen la no discriminación y la inclusión.

También se debe de considerar que los espacios laborales cuenten con las condiciones de igualdad para satisfacer las necesidades de cada integrante, así como asegurarse de que los espacios brinden seguridad y buen trato.

Por todo lo anterior es que en este capítulo se desarrollara la propuesta de diseño de los espacios laborales de la empresa del caso de estudio, cubriendo las necesidades de cada área y considerando las necesidades que tienen los usuarios en los espacios generales como en los particulares.

En su mayoría, los espacios de trabajo tienen ciertas deficiencias en cuanto a la accesibilidad que brindan, esto puede ser por que los espacios en primer lugar no se utilizan para lo que fueron construidos, por otra parte, algunos espacios que se construyen desde cero no toman en cuenta la accesibilidad como parte fundamental de la realización del proyecto por lo que eventualmente se convierte en una barrera para los usuarios complicando su función.

Las oficinas de la empresa HEMAC fueron adaptadas en una edificación ya construida por lo cual se podría entender que los espacios, las distribuciones y accesos no sean los adecuados para cubrir las necesidades que requieren las actividades de los integrantes y sean ellos los que se adaptaran al espacio y así adapten sus espacios para su desarrollo.

La propuesta será ir más allá de la accesibilidad física que es la más evidente en cualquier espacio y cubrir aspectos que por no ser visibles no se toman en cuenta, de esta forma el ejercicio de inclusión dentro de la empresa se podrá dar con más naturalidad y mejorará la calidad de usabilidad de los espacios.

5.2. Metodología.

Después de la investigación realizada que nos da las bases en principio para el entendimiento del proceso de desarrollo efectuado a lo largo del tiempo con respecto a la accesibilidad universal, se cuenta con las herramientas de contexto, problemáticas con sus propuestas de solución, propuestas de funcionamiento y elementos normativos, por lo que se tienen fundamentos para el desarrollo de la propuesta de diseño del proyecto.

En primer lugar, es necesario investigar y entender el contexto actual del lugar en el que se pretende desarrollar la propuesta, ayudándonos del estudio de los espacios y su entorno inmediato por medio de un levantamiento y generando evidencia fotográfica para cubrir los elementos que el levantamiento por sí solo no pueda cubrir.

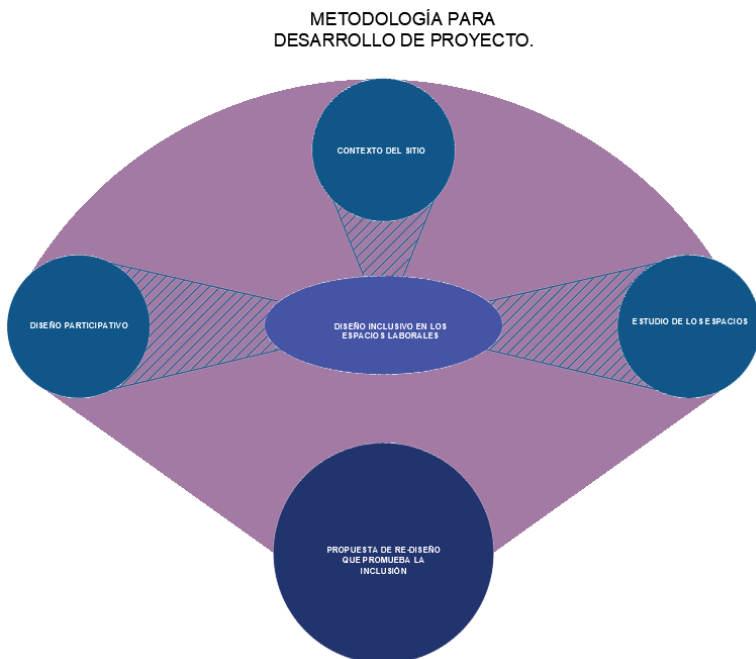


Ilustración 24 Diagrama que muestra los elementos utilizados para la realización de la propuesta de diseño (fuente propia).

Como primer paso como se dijo anteriormente se hará un estudio del espacio físico realizando un levantamiento de la zona, medidas, materiales, alturas, orientaciones, distribuciones, funcionalidades, servicios e instalaciones, también tomando fotografías que refuercen de forma visual lo que los planos y la posterior volumetría no puedan mostrar. Con la evidencia fotografía podremos saber el estado de los espacios, la señalética utilizada, iluminación, el funcionamiento de acceso y pasillos, así como generar una idea complementaria del contexto. (Ilustración 24)

Antes de desarrollar la propuesta se hará uso de un estudio participativo realizado dentro de la empresa hacia las personas que laboran en el lugar tomando la opinión de los coordinadores de áreas por medio de entrevistas ya que son las personas que saben lo que se busca en el área y como se puede hacer un cambio

beneficioso, así como encuestas de opinión hacia los integrantes de la empresa en general para obtener la opinión sobre los cambios que se podrían generar para un mejor funcionamiento.

Con los datos recaudados de las entrevistas, encuestas y el estudio de campo, se procede a realizar la propuesta de diseño basándonos en el espacio de forma general en primer lugar para después pasar a espacios, funcionamientos y materiales de forma específica, se pretende realizar una propuesta de re diseño en la que se cubran las áreas de trabajo, servicios, acceso y circulaciones, así como la señalética, iluminación, mobiliario, materiales y los colores a implementar para posibilitar que la empresa brinde espacios y funcionamientos que inciten con mayor frecuencia a la inclusión dentro de los espacios y en la forma de función.

5.3. Contexto actual del sitio y su entorno

Las oficinas de la empresa HEMAC se encuentran en la Colonia Del Fresno, una localidad del municipio de Guadalajara, Jalisco que abarca un área aproximada de 210 hectáreas, según market data México, en esta colonia, la principal actividad que se desarrolla es la industrial con cerca de 1000 establecimientos con un personal aproximado de 10,000 personas (MarketDataMéxico, 2022) (Ilustración 25).

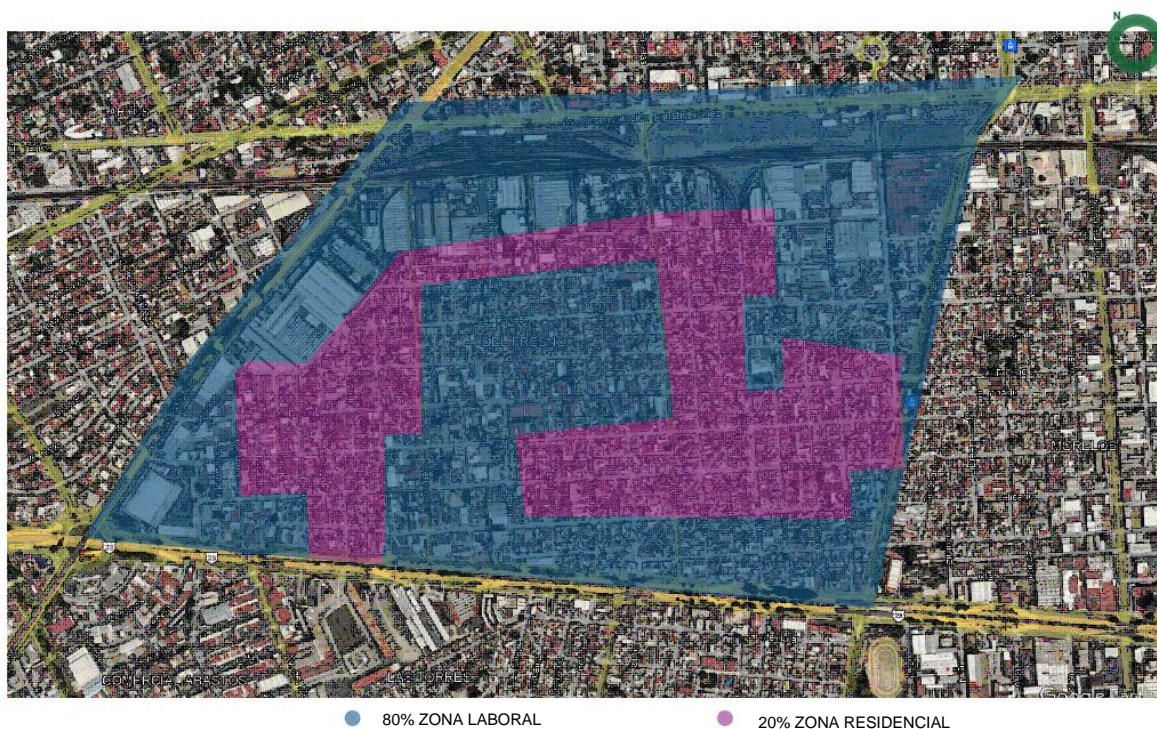


Ilustración 25 Diagrama que muestra las zonas laborales y las zonas residenciales presentes en la colonia Del Fresno. (fuente propia)

Para el 2022 Del Fresno tenía un output económico estimado de \$41,000 millones anuales de los que 1,100 millones son ingresos que se generan por los hogares y el resto por las 1,700 empresas que se encuentran situadas en el sitio.

En la colonia, habitan un aproximado de 20,000 personas y se estima que laboran 30,000 personas más lo que eleva la población en la zona 50,000 lo que no da la idea de que aproximadamente el 80% de la población es laboral y solo el 20% es residencial (MarketDataMéxico, 2022).

Las oficinas de HEMAC, de encuentran en una edificación que anteriormente era utilizada por una farmacéutica. La ocupación de ese edificio se dio en el año 2016, anteriormente se encontraban ubicados en una nave industrial que poco a poco fue quedándose si espacio para el incremento de personal que se incorporaba a la empresa debido a los proyectos a desarrollar, es así como se realiza el cambio de instalaciones a la colonia De Fresno (Ilustración 26).

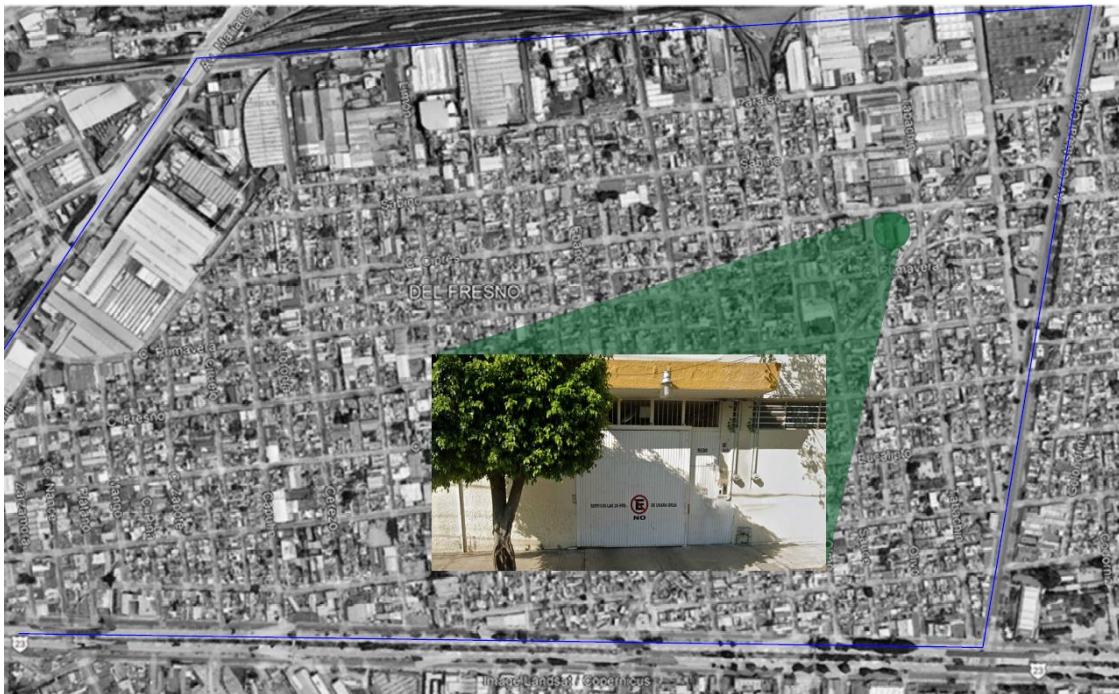


Ilustración 26 Ubicación del edificio dentro de la colonia Del Fresno (fuente propia)

La edificación cuenta con un área total de 2,083 metros cuadrados la cual, en conjunto se encuentra dividida por la zona de oficinas, taller, almacén, patio de servicio y estacionamiento para las flotillas de la empresa, las áreas se encuentran distribuidas de forma que las oficinas están al frente, y los espacios de almacenaje y talleres en la parte de atrás intentando una conexión funcional entre las áreas técnicas y las áreas de trabajadores (Ilustración 27).



■ ALMACEN
 ■ TALLER
 ■ OFICINAS
 ■ ESTACIONAMIENTO DE FLOTILLAS
 ■ ÁREA DE CARGA Y DESCARGA

Ilustración 27 Espacios de la empresa indicando su área y distribución en planta de conjunto (fuente propia).

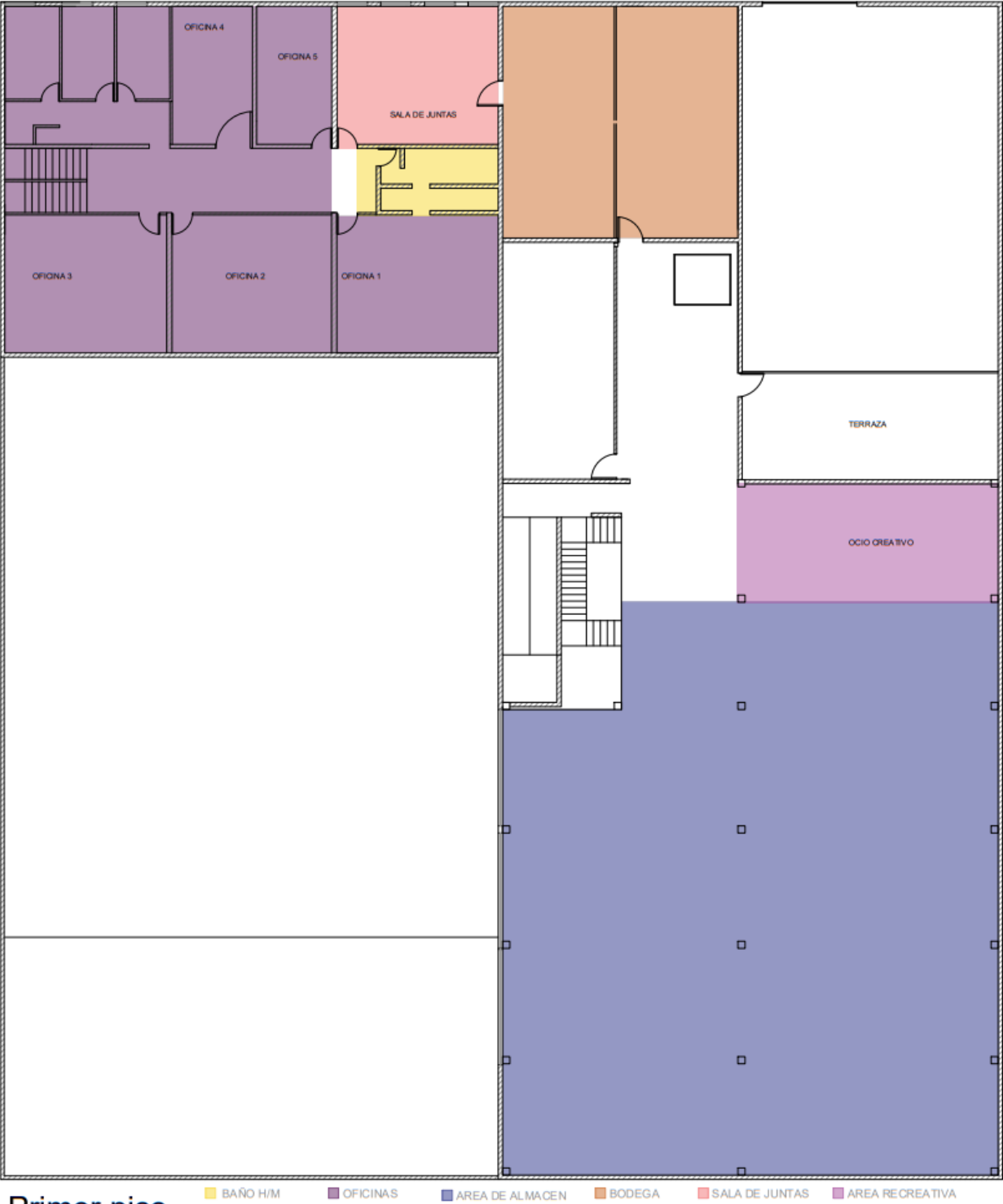
5.3.2 Área general y división por pisos.

En el aspecto general, la edificación está formada por 3 niveles (planta baja, primer piso y azotea). La planta baja consta de 1190.5 metros cuadrados, formado por el acceso principal, estacionamiento, taller, recepción, oficinas, comedor, site, 2 bodegas, almacén 1, área de carga y descarga y servicios sanitarios (Ilustración 28).



Ilustración 28 Diagrama que muestra la ubicación de zonas generales en planta baja (fuente propia).

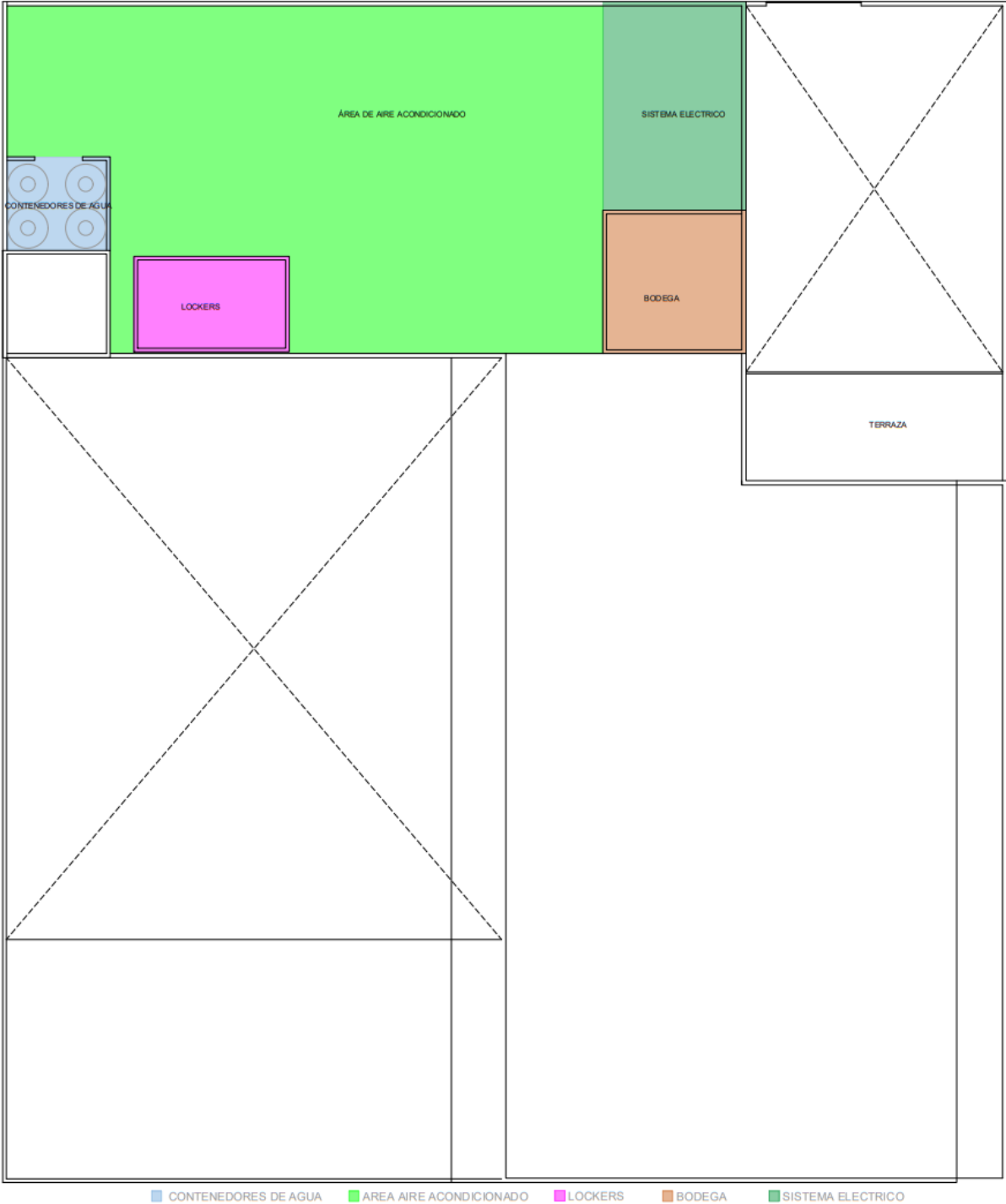
Por otra parte, en el primer piso con 1130 metros cuadrados, tiene en su mayoría oficinas también está el área recreativa, almacén 2, sala de juntas y servicios sanitarios únicamente para mujeres (Ilustración 29).



Primer piso

Ilustración 29 Diagrama que muestra las zonas generales en primer piso (fuente propia).

Por último, en la azotea el área construida es de 82.24 metros cuadrados en la cual se encuentra el área de lockers únicamente para las personas encargadas de las instalaciones en sitio, una bodega, almacenamiento de agua, el sistema eléctrico y aire acondicionado (Ilustración 30).



Azotea

Ilustración 30 Diagrama que muestra las zonas generales que se encuentran en la azotea (fuente propia)

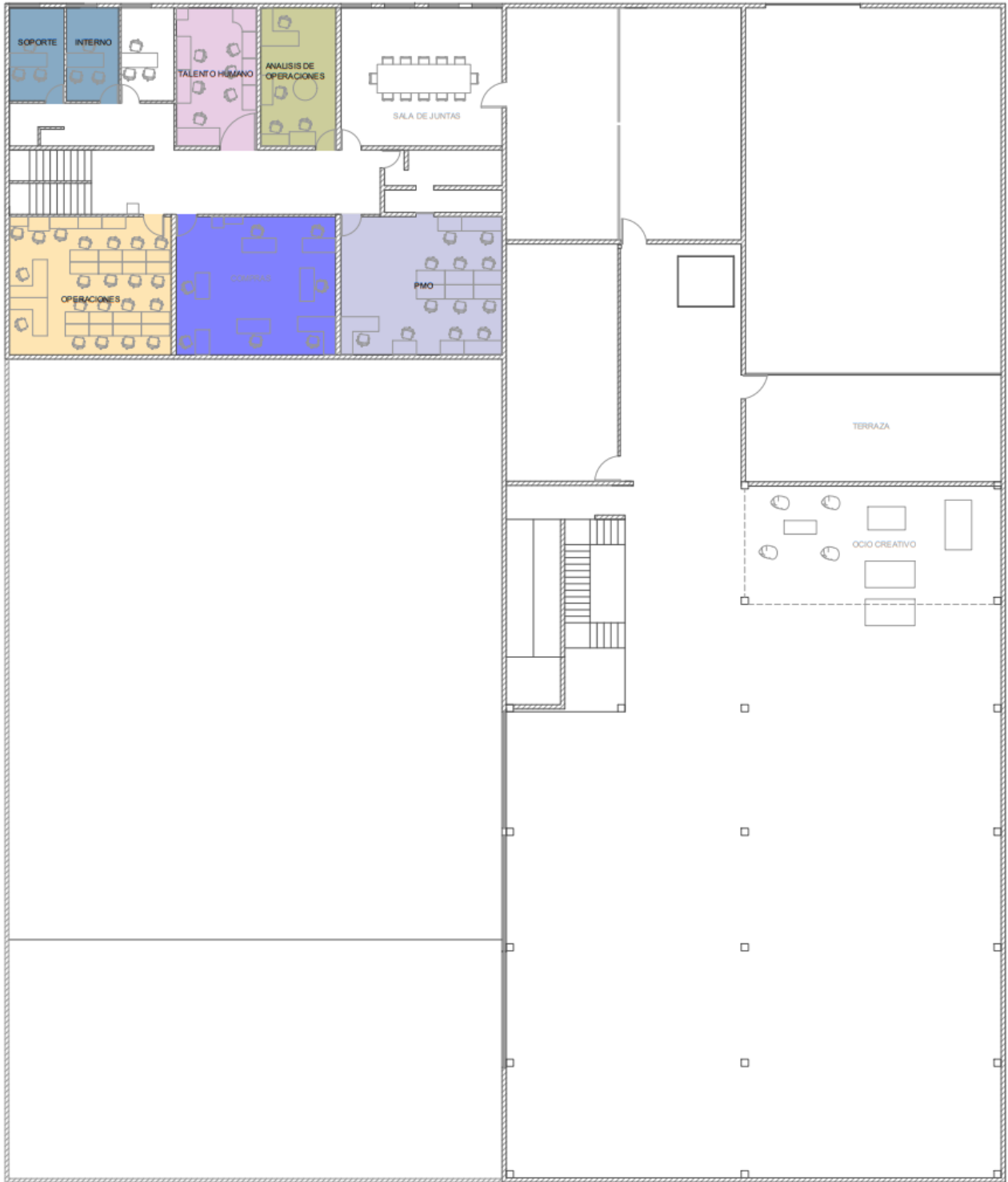
Estos diagramas nos muestran a grandes rasgos las zonas que conforman cada nivel del edificio dando una idea del plan de conexión entre áreas administrativas, técnicas y de servicios que propone un funcionamiento interno lo más adecuado a los espacios y necesidades funcionales de la empresa.

5.3.3 Distribución de espacios

Este edificio está formado por las áreas de infraestructura, operaciones, PMO (oficina de Gestión de Proyectos), análisis de operaciones, compras, ingeniería de proyectos, almacén, contabilidad, ingeniería de proyectos, soporte interno, laboratorios, talento humano, desarrollo de software y mesa de ayuda (Ilustración 31-32).



Ilustración 31 Diagrama de la planta baja que muestra la distribución de áreas en este nivel (fuente propia).



Primer piso

- SOPORTE INTERNO
- ANALISIS DE OPERACIONES
- COMPRAS
- TALENTO HUMANO
- PMO
- OPERACIONES

Ilustración 32 Diagrama del primer piso que muestra la distribución de áreas en este nivel (fuente propia)

En la distribución de espacios se observa que la mayoría de las áreas de oficinas se encuentran en el primer piso, en el primer nivel solo se encuentra un servicio de

sanitarios para mujeres lo cual no cubre las necesidades de casi un 80% (hombres) de las personas que se encuentran en ese piso, los cuales tienen que desplazarse a los sanitarios ubicados en la planta baja (Ilustración 33).



Ilustración 33 Vista del área de oficinas en primer piso, identificando el baño de mujeres (fuente propia).

También se observa en el primer piso una sala de juntas que es utilizada por todas las áreas, siendo insuficiente para cubrir las necesidades que tiene cada área por separado y en conjunto (Ilustración 34).



Ilustración 34 Vista del área de oficinas en primer piso, identificando la sala de juntas (fuente propia).

De igual manera, el área recreativa parece ser muy pequeña para la cantidad de integrantes de la empresa, se observan sobre todo en el primer piso espacios sin algún uso que bien podrían ser utilizados para agregar espacios de trabajo así evitar la saturación en las oficinas que son la primera causa de un desplazamiento complicado o que podrían cubrir algún espacio faltante (Ilustración 35).

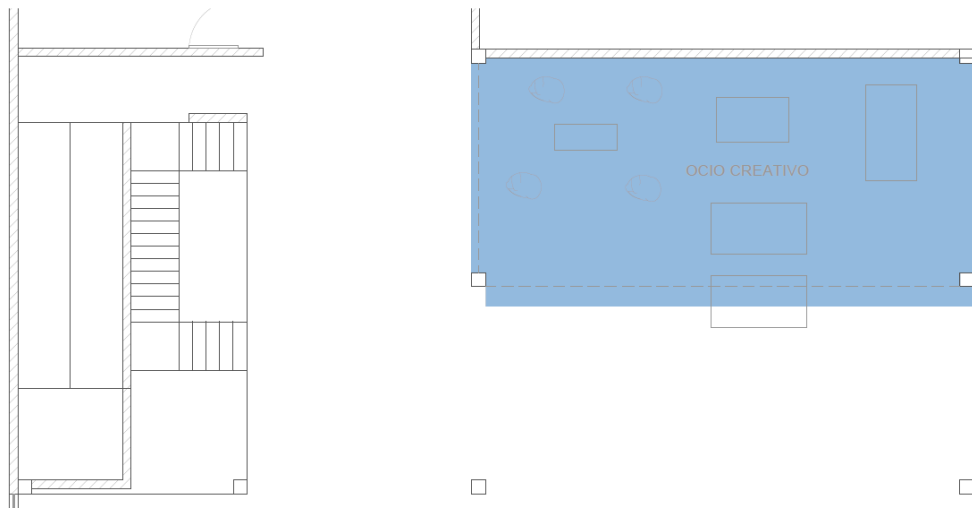


Ilustración 35 Vista del área de oficinas en primer piso, identificando el área de ocio creativo (fuente propia).

Por último, el comedor cuenta con cinco mesas con cuatro lugares lo que deja 20 espacios para uso en el horario de comida siendo (Ilustración 36).

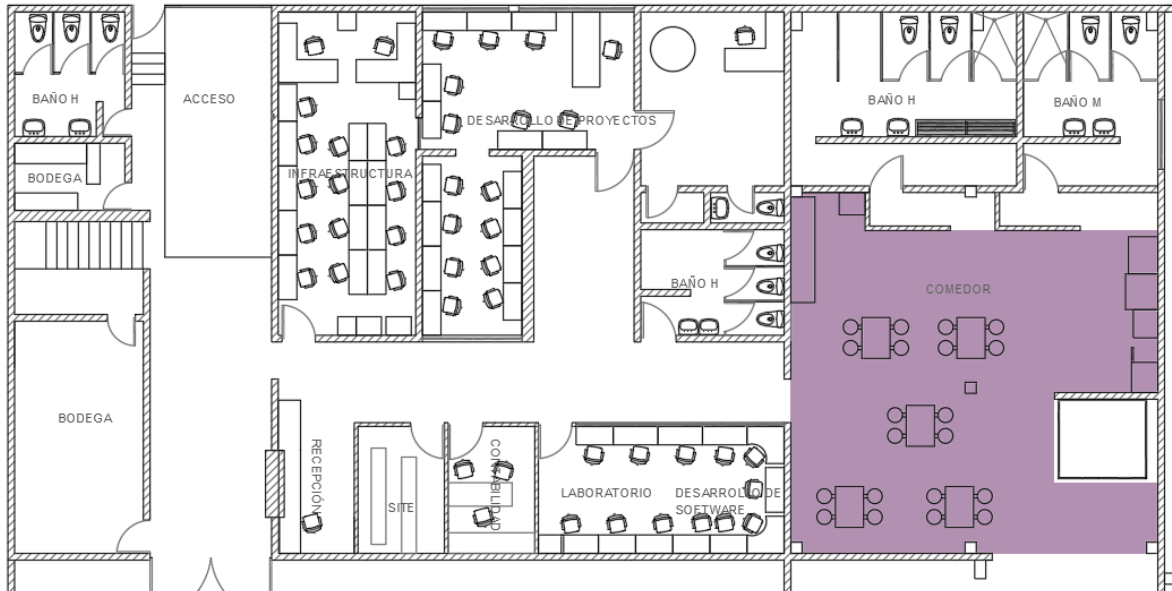


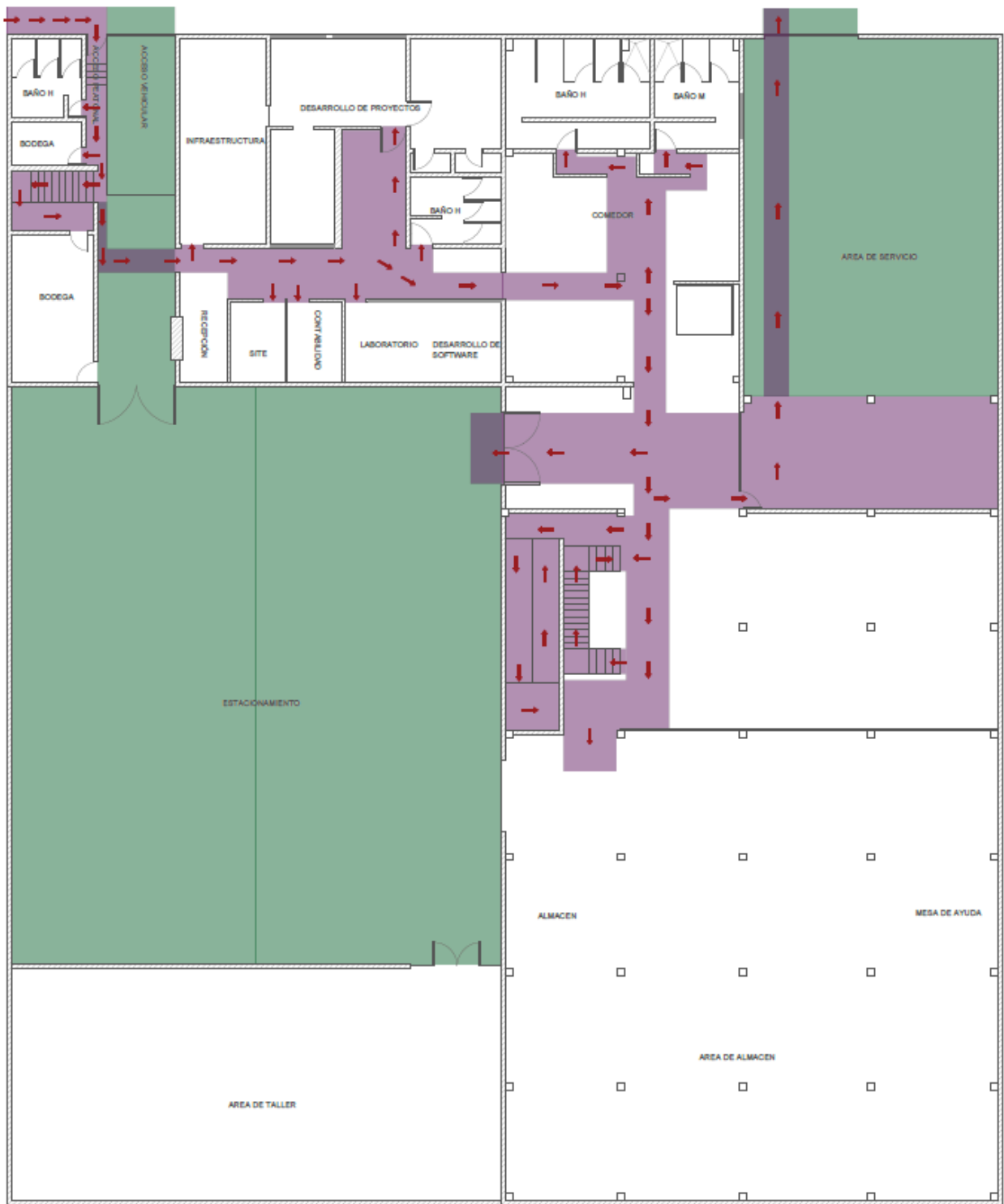
Ilustración 36 Vista del área de oficinas en primer piso, identificando el área de comedor (fuente propia).

5.3.4 Localización de accesos y circulación

Los accesos con los que cuenta el edificio cuentan con un acceso peatonal que se encuentra al lado del acceso vehicular, estos dos accesos son los principales. También se cuenta con un acceso de carga y descarga que rara vez es utilizado para acceso peatonal.

En cuanto a la circulación, en la planta baja recorre de forma fluida todos los espacios, marcando conforme se va recorriendo el lugar los dos núcleos de escaleras para subir al primer piso. Se encuentra una rampa ubicada al lado de una de las escaleras, pero no es visible a simple vista por lo cual es recomendable señalar que existe esa opción de circulación (Ilustración 37).

En el primer piso la circulación se interrumpe al momento de pasar desde el área frontal del edificio a la parte posterior pues el único lugar por donde se puede pasar es una sala de cuentas lo cual hace que el recorrido sea un tanto incómodo para el que tiene que pasar o para las personas que están haciendo uso de la sala. Otra opción que habría para poder llegar de un lado al otro sería bajar a y subir por las otras escaleras lo cual hace el desplazamiento más tardado (Ilustración 38).



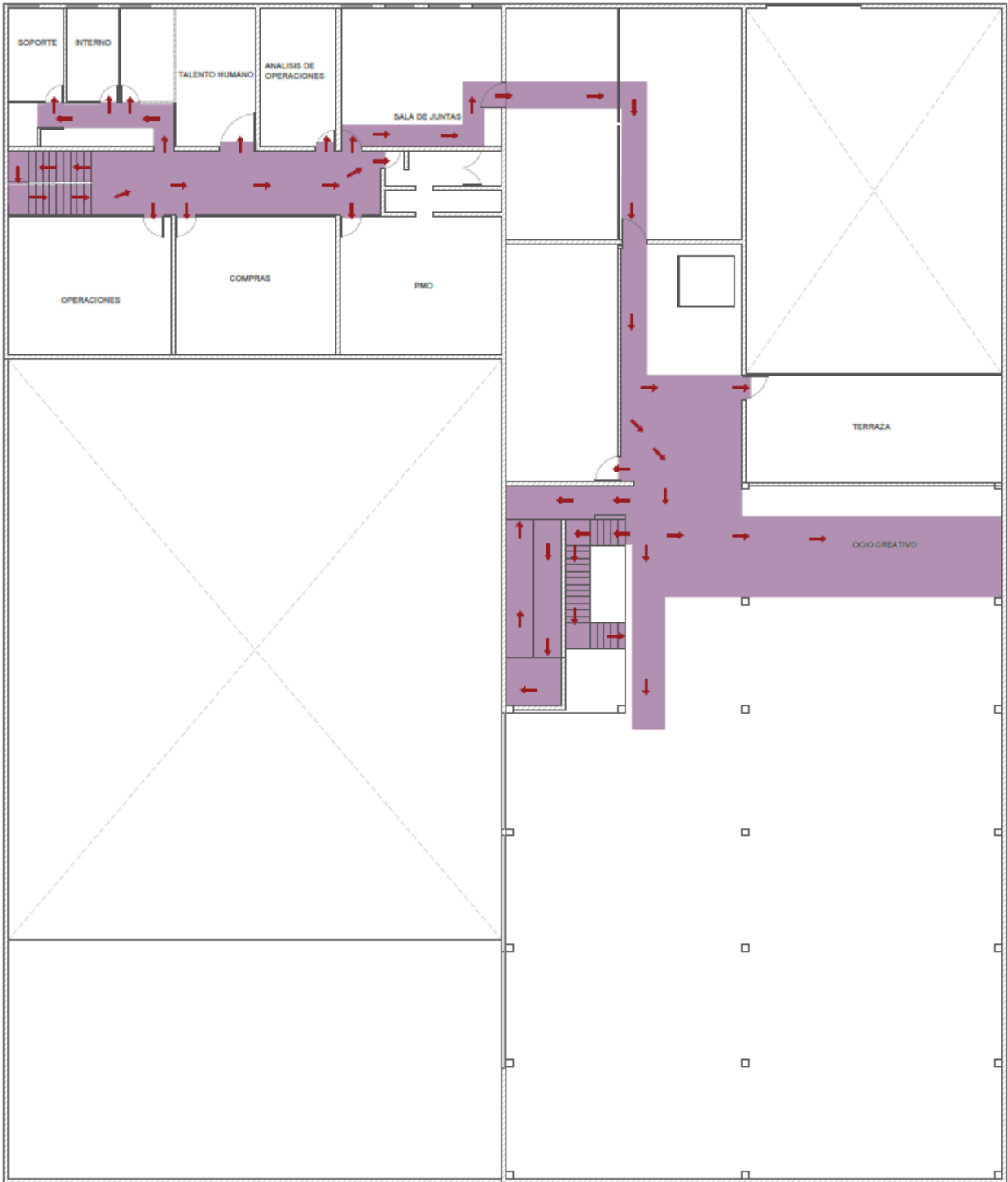
Planta baja

ACCESO Y CIRCULACION VEHICULAR

ACCESO Y CIRCULACION PEATONAL

MARCA DE CIRCULACION

Ilustración 37 Diagrama que muestra los accesos y la circulación vehicular y peatonal dentro de la oficina en planta baja (fuente propia).



Primer piso

■ ACCESO Y CIRCULACION PEATONAL → MARCA DE CIRCULACION

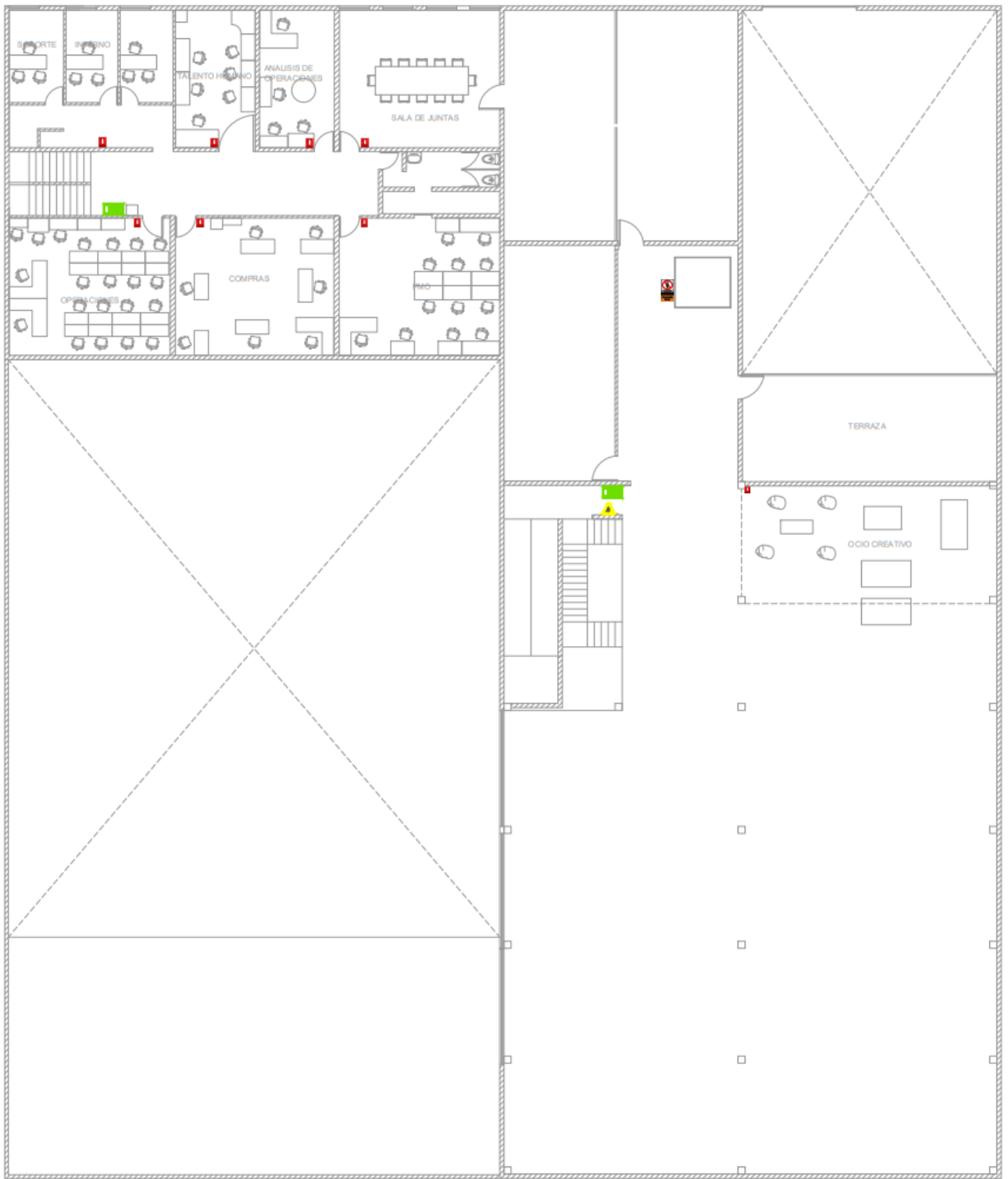
Ilustración 38 Diagrama que muestra los accesos y la circulación peatonal dentro de la oficina en primer piso (fuente propia).

5.3.5 Señalética, iluminación y mobiliario.

La señalética utilizada en las instalaciones es de seguridad, esta marca las posiciones de los sistemas contra incendios, las rutas de evacuación, el alto voltaje, pasos en caso de sismo y unas señaléticas específicas de elevador de carga que informa de su uso únicamente de carga y la forma de uso (Ilustración 39-40).



Ilustración 39 Vista en planta de señalética utilizada en planta baja (fuente propia).



Primer piso  SALIDA DE EMERGENCIA  EXTINTOR  PELIGRO ALTO VOLTAJE  PROHIBIDO TRANSPORTE DE PERSONAS  PESO MAXIMO

Ilustración 40 Vista en planta de señalética utilizada en primer piso (fuente propia).

La iluminación utilizada en todo el edificio son lámparas fluorescentes instaladas en pasillos y oficinas, los tubos de vidrio contienen algunas sustancias químicas que emiten luz visible al recibir radiación ultravioleta (Ilustraciones 41).



Ilustración 41 Imágenes que muestran el tipo de iluminación en algunas partes de la empresa (fuente propia).

Es importante mencionar que estas lámparas son consideradas como residuos peligrosos debido a su contenido de químicos que pueden ocasionar envenenamiento.

El mobiliario que se utiliza en cada oficina es el mismo en todas las oficinas, es un mobiliario tipo operativo y consta con las siguientes características: (Ilustraciones 42).



Escritorio Kiko

Secretarial de 1.20x.60 con cajonera 1+1 archivo oficina, correderas de extensión, folder colgante, chapa, y jaladeras.

Medidas: 1.20x.60

Melamina de 19mm.

Colores a elegir.

Ilustración 42 Imagen que muestra el modelo de mobiliario que se utiliza la empresa, así como las características específicas que lo conforman (tomada de <https://www.offinova.com/producto/escritorio-kiko/>).

Las oficinas cuentan con aproximadamente 8 escritorios con estas características en un espacio que muchas veces puede quedar pequeño para la cantidad de lugares que se requieren, el mobiliario la mayoría de las veces no cubre las necesidades de los trabajadores pues por las actividades que realizan se requiere un espacio más amplio por la manipulación de equipos o la necesidad de más de un monitor en el lugar lo que deja el tamaño del mobiliario muy pequeño para los requerimientos (Ilustraciones 43).



Ilustración 43 Imagen que muestra la distribución de mobiliario dentro de una de las oficinas más saturadas, se muestra el uso de algunos espacios para colocar equipos que limitan el espacio y su uso. (fuente propia).

5.3.6 Conclusiones previas.

Al realizar el diagnostico detallado del sitio se puede observar que, desde el principio, el espacio en el que se desarrollan las actividades tenía un diseño orientado para cubrir otras necesidades.

Como es de esperar, muchos sitios que se encuentran en las zonas industriales son construidos para la cobertura de necesidades técnicas tomando este sistema de manufactura como elemento fundamental, por lo cual es entendible que las zonas más marcadas para circulación sean las vehiculares para los traslados de materiales.

Sin embargo, al priorizar las necesidades técnicas se dejan de lado las necesidades de las personas que manipulan todos los elementos para que el desarrollo de procesos y la manufactura de los elementos se lleve a cabo.

En el sitio de estudio, se puede observar desde la entrada que se prioriza el acceso de los autos quedando un espacio muy reducido para el acceso peatonal que a su vez resulta un recorrido complicado pensando en la accesibilidad de todos ya que cuenta con unas escaleras angostas que terminan un pasillo que se va reduciendo y se junta con el trayecto de los automóviles (ilustración 44) siendo esto una barrera temporal para una persona que



Ilustración 44 Imagen que muestra el acceso peatonal y las barreras presentes (fuente propia).

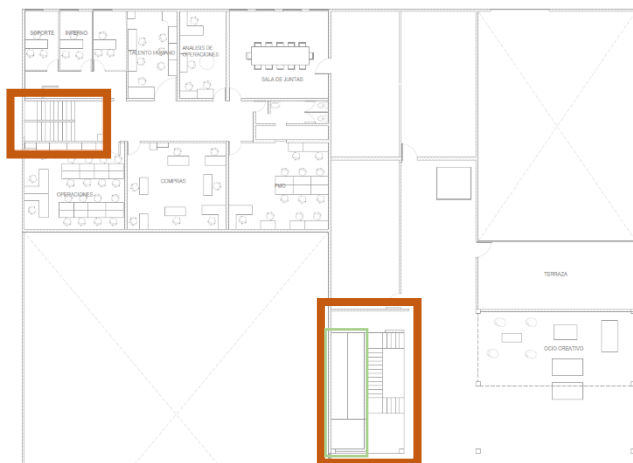


Ilustración 45 Imagen en la que se identifican los núcleos de escaleras y la rampa (fuente propia).

quiere pasar hacia la recepción que esta del otro lado.

La circulación entre los niveles que conforman al edificio se logra por medio de dos núcleos de escaleras que se encuentran ubicados en cada extremo del edificio (ilustración 45), pegada a la escalera ubicada por el almacén, se encuentra una rampa que también conecta la planta baja con el primer piso, será importante señalar este espacio y ubicarlo como un espacio de circulación

importante al ser el que brinda mayor accesibilidad.

En el primero piso también se identifica la interrupción de circulación de un extremo al otro del edificio, existe la posibilidad de circulación, pero se interrumpe al tener que pasar por una oficina que sirve como sala de juntas lo que hace que la circulación y la estancia en el lugar se torne incomoda por lo que se deberá de pensar en una forma de circulación fluida que no interrumpa las actividades por el paso de las personas (ilustración 46).

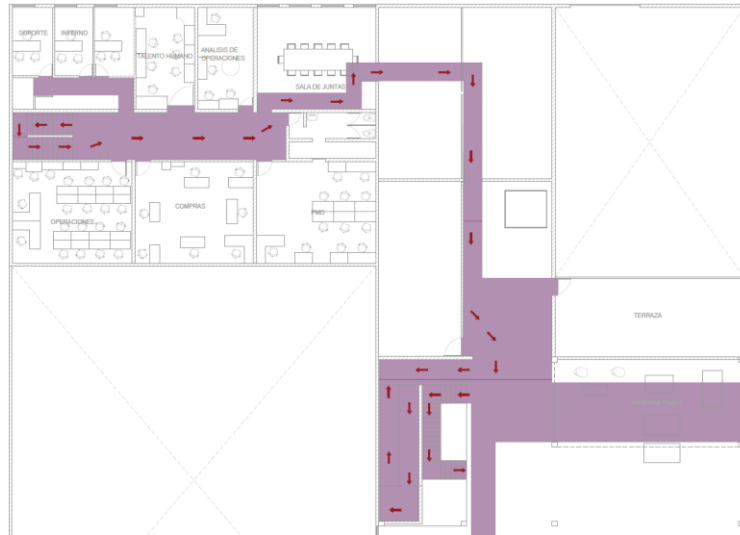


Ilustración 46 Imagen que muestra la circulación de un extremo a otro del edificio en primer piso (fuente propia).



Ilustración 47 Imagen que muestra características de los espacios y el mobiliario utilizado (fuente propia).

También llega un momento en que los espacios de oficina pueden llegar a ser insuficientes para la cantidad de personas que se encuentran trabajando aunque también se observa que por el tipo de actividades que algunas áreas realizan, los integrantes no suelen estar en un lugar fijo pues se mueven a lugares fuera de la empresa para realizar sus actividades lo cual da lugar a generar espacios itinerantes para brindar el servicio necesario de escritorio para que se pueda utilizar por más de una persona en el día.

Hablando de los espacios de trabajo, se puede considerar que los espacios puedan cambiar sus características para que se puedan ajustar a las necesidades de las personas que los utilicen para considerar alturas, o la amplitud que requieran para realizar sus actividades (ilustración 47).

Se podría considerar un cambio de iluminación para cada espacio de la empresa que dependa

de las actividades que se realicen y manipular la intensidad dependiendo el nivel requerido.

Para concluir, desde la llegada a la empresa, es difícil reconocer su ubicación pues la fachada principal no tiene ningún señalamiento que lo indique, en cuanto al interior, se podrían agregar señalamientos para algunos espacios de informes o servicios para las personas que van de visita como clientes o aspirantes a formar parte de la empresa, de esta forma la información aparte de ser brindada por la recepción también puede ser visual o auditiva (ilustración 48).



Ilustración 48 Imagen que muestra el tipo de señalética en el interior de la empresa (fuente propia).

5.3.7 Diagnóstico de accesibilidad e inclusión del sitio actual.

A continuación, se muestra una tabla de diagnóstico tipo semáforo la cual muestra las características de del sitio evaluando la accesibilidad e inclusión que presenta la empresa en la actualidad.

Tabla 2 Muestra el diagnóstico del sitio en la actualidad (fuente propia)

Diagnostico de accesibilidad e inclusión del sitio actual				
Elementos a evaluar	Rojo	Amarillo	Verde	Observaciones
Contexto del sitio				
Fachada principal	La fachada principal de la empresa no presenta elementos que logren la identificación de la empresa			
Banquetas		La amplitud de las banquetas es la adecuada pero la circulación es interrumpida por las rampas de acceso vehicular		Existen dos entradas de vehículos, estas entradas cuentan con rampas que rompen con la circulación.
Puertas de acceso		El acceso principal cuenta con una puerta peatonal y una puerta vehicular, la puerta peatonal no es apta para el acceso de todas las personas ya que mide .90cm de ancho		
Área general y división por pisos				
Planta baja		Cuenta con todas las áreas desarrolladas por la empresa y las circulación es continua pero en la mayoría de las oficinas se observa saturación de espacios		
Primer piso		Los espacios ubicados en este piso son insuficientes como la sala de juntas que es unica, existe un solo baño asignado para mujeres, este baño al mismo tiempo interrumpe la circulación continua en todo el piso generando la invasión de espacios para evitar los recorridos largos de un lado al otro desplazándose por las circulaciones verticales.		
Azotea	La azotea se vuelve inaccesible al contar unicamente con escaleras para llegar a ella.			En la azotea se encuentra una bodega, instalaciones de aire acondicionado, electricas y un área de lockers.

Distribución de espacios				
Planta baja				
Oficinas		Son 4 oficinas las que se encuentran en planta baja, todas las oficinas muestran una saturación de espacios y pocos espacios en donde distribuir los equipos		
Sanitarios		Se encuentran tres baños para hombres y uno para mujeres lo cual hace estos servicios insuficientes para el uso de las mujeres		
Comedor		El espacio es insuficiente para la cantidad de personas así como el mobiliario y los electrodomésticos lo que genera que las personas esperen a que se desocupen los espacios para poder hacer uso.		
Estacionamiento	Espacio asignado únicamente para la flota de la empresa.			Algunos espacios son utilizados por los administradores de área a los cuales se les asigna un auto corporativo.
Primer piso				
Oficinas		Se encuentran 7 oficinas en este piso con buena distribución y espacio pero suelen estar vacías		Las actividades que desarrollan las personas que utilizan estas oficinas suelen ser fuera de la empresa
Sanitarios	Solo un baño asignado para mujeres, espacio insuficiente para el uso de las mujeres y que hace que en su mayoría las personas que trabajan en este piso bajen al primer piso.			
Sala de juntas		Solo hay una sala de juntas en todo el edificio, este espacio resulta insuficiente.		
Área de descanso	No se cuenta con un espacio de descanso			Anteriormente se contaba con un espacio llamado ocio creativo pero se tomó el espacio para colocar equipos y materiales que no cabían en el almacén
Accesos y circulaciones				
Acceso principal	El acceso principal peatonal cuenta solo con escaleras y es muy angosto			Este acceso se encuentra ubicado al lado del acceso vehicular y no cuenta con algún elemento que delimite el espacio lo que hace que sea una circulación peligrosa.
Pasillos de circulación planta baja			La circulación es continua en el interior del edificio, todo se encuentra en un mismo nivel y los pasillos son amplios aun cuando hay mobiliario colocado en ellos.	
Pasillos de circulación primer piso		Los pasillos son amplios pero la circulación se rompe de un lado al otro del primer piso lo que ocasiona que se utilice la sala de juntas como paso de conexión o rodear por la planta baja para llegar al otro lado del primer piso.		
Circulación vertical		Se cuenta con dos núcleos de escaleras ubicados a los extremos del edificio así como una rampa ubicada al lado de una de las escaleras lo que permite la conexión entre pisos pero no se genera una circulación continua para todos.		
Señalética				
Señalética de emergencia			Se cuenta con las señales de emergencia que por normativa debe de estar presente en la empresa.	
Señalética indicativa		Existe señalética que indica donde están los baños		
Señalética de ubicación	No se cuenta con esta señalética			
Iluminación				
Iluminación en oficinas		Se utilizan las mismas lámparas en todos los espacios de la empresa		
Iluminación en pasillos				
Iluminación en laboratorios				
Iluminación en taller				
Iluminación en Baños				
Iluminación en almacén				
Iluminación en exteriores				
Mobiliario				
Mobiliario de oficinas				
Mobiliario de laboratorios		En estos dos espacios se utiliza el mismo mobiliario el cual tiene a ser muy pequeño e incómodo.		El espacio reducido o el uso incorrecto que se le da hace que se requiera de invadir los lugares de otros compañeros para poder desarrollar actividades.
Mobiliario de almacén		Se utilizan racks de almacenamiento para acomodar los equipos pero también se utilizan escritorios como los de las oficinas para las personas que administran el almacén		
Mobiliario de comedor		Se utilizan bancas de comedor con 4 asientos, las mesas son pequeñas lo que deja poco espacio para las personas que los utilizan.		Se cuenta con tres hornos de microondas los cuales son insuficientes.

5.4 Desarrollo de propuesta

Considerando el estudio de campo que se ha realizado nos damos cuenta a simple vista de las mejoras que pueden considerarse para que los espacios de la empresa sean inclusivos, pero también notamos que existen muchas más propuesta de diseño que se pueden implementar para que muchas más personas puedan hacer uso de los servicios, espacios y elementos que conforman a la empresa.

Per Mollerup un diseñador y académico danés, habla de que los principios básicos del diseño los cuales recaen en la simplicidad y redundancia, esto partiendo desde una propuesta funcional del diseño que se valga de los procedimientos de percepción y cognitivos y su interacción con los cuales se eliminan elementos que generen malentendidos, este criterio es acuñado por el wayshowing (Solano-Meneses, 2020, pág. 107).

Es importante que desde que una persona considera tener una relación laboral con HEMAC puedan ubicar el edificio fácilmente en la dirección que aparece en la información que se brinda al momento de hacer contacto.

Actualmente la fachada de la empresa tiene el número de identificación de un tamaño adecuado, pero no existe otra característica que facilite la identificación de la empresa de una forma más sencilla (ilustración 49).

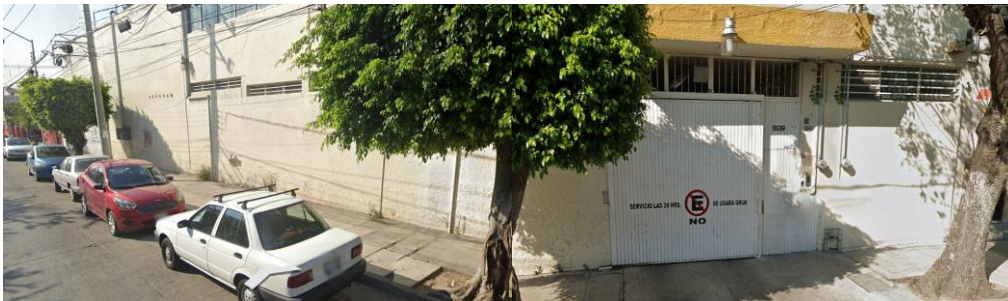


Ilustración 49 Vista de la fachada de la empresa en la actualidad (fuente propia).

El diseño de los sistemas de orientación o wayshowing consideran, la identificación y marcaje de espacios, espacios de agrupamiento, la vinculación y organización de espacios y la comunicación de la información al usuario (Solano-Meneses, 2020, pág. 107)

Para que la fachada sea un indicativo de ayuda visual se propone colocar el nombre de la empresa o algún tipo de simbología que haga referencia a la empresa, así como el número de domicilio en un tamaño visible, esto aparte de

ser de ayuda para ubicar el lugar le dará vista asegurándose de que las personas que busquen llegar a las oficinas no tendrán dificultad para llegar (ilustración 50).



Ilustración 50 Vista de la propuesta de fachada con el nombre y símbolos que hacen referencia al nombre de la empresa (fuente propia).

5.4.1 Diseño de distribución de espacios

La falta de aplicación de conceptos de diseño desde un sistema neurocognitivo deja de lado la visión de un diseño funcional que busque el aprovechamiento de los espacios que facilite la inclusión, estos problemas de visualización y funcionamiento en los espacios genera que se obstaculice la libre circulación, así como poca importancia a disponer de espacios amplios con servicios poco accesibles que se desvinculan con el contexto que al final generan trayectos confusos (Solano-Meneses, 2020, pág. 109).

En la propuesta que se hace en la distribución de espacios, se considera generar espacios más grandes, moviendo grupos de áreas y oficinas generando una distribución más ordenada que dependa de las características de funcionamiento que cada área realiza y su participación con otras áreas para que la vinculación y comunicación sea más fluida generando que por medio de la ubicación se jerarquicen los espacios.

Se hace el movimiento de oficinas de forma que las áreas administrativas que conforman la empresa se encuentren juntas para que al momento de que se requiera la movilidad hacia esas áreas, se encuentren todas en un mismo espacio y los tramites que se realicen se puedan hacer en un mismo lugar acortando tiempo y recorridos (ilustración 50).

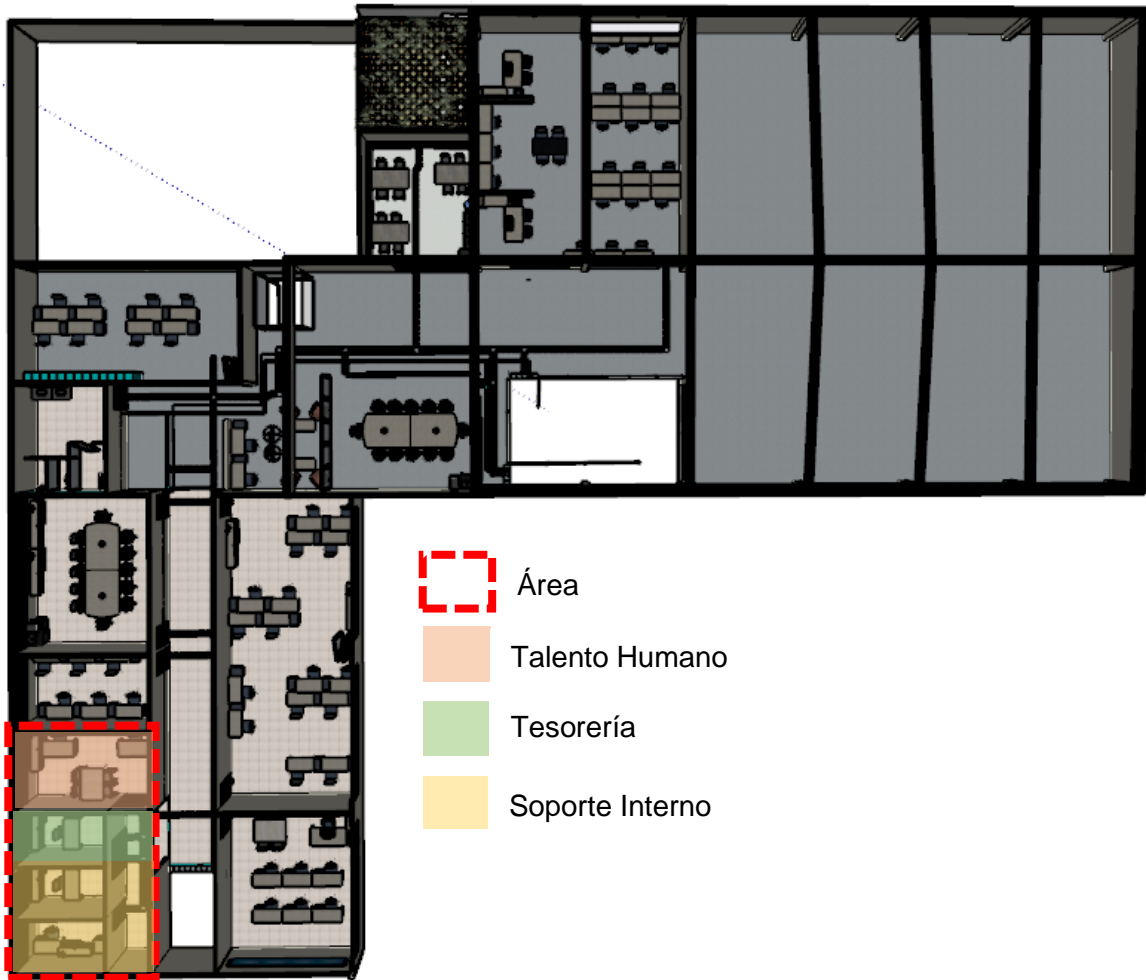


Ilustración 50 Vista en planta del primer nivel en el que se encuentra el área Administrativa, resaltada y señalando las áreas que la conforman (fuente propia).

Es importante mencionar que cada área requiera una cantidad de integrantes diferente una de la otra por lo cual los espacios que se requieren son de diferentes tamaños, así como de lugares de trabajo, se destaca que sin importar la cantidad de lugares de trabajo que se requieren, es importante dejar espacio a la circulación entre mobiliario y la circulación general.



- Baños
 - Estacionamiento
 - Ing. De Proyectos
 - Taller
 - Recepción
 - SITE
- Gerente Op.
 - Desarrollo de Software
 - Comedor
 - Laboratorio
 - Almacén
 - Escaleras y rampa

Ilustración 51 Distribución de espacios de oficinas en Planta Baja (fuente propia).

La distribución propuesta en Planta Baja cubre en su mayoría áreas de servicios como la recepción, site, el estacionamiento, bodegas de servicio, taller, laboratorios, comedor, almacén y baños. También se encuentra el área de ingeniería de proyectos y la de desarrollo de software y por último la oficina del gerente que se encarga del área general llamada Operaciones (ilustración 51).

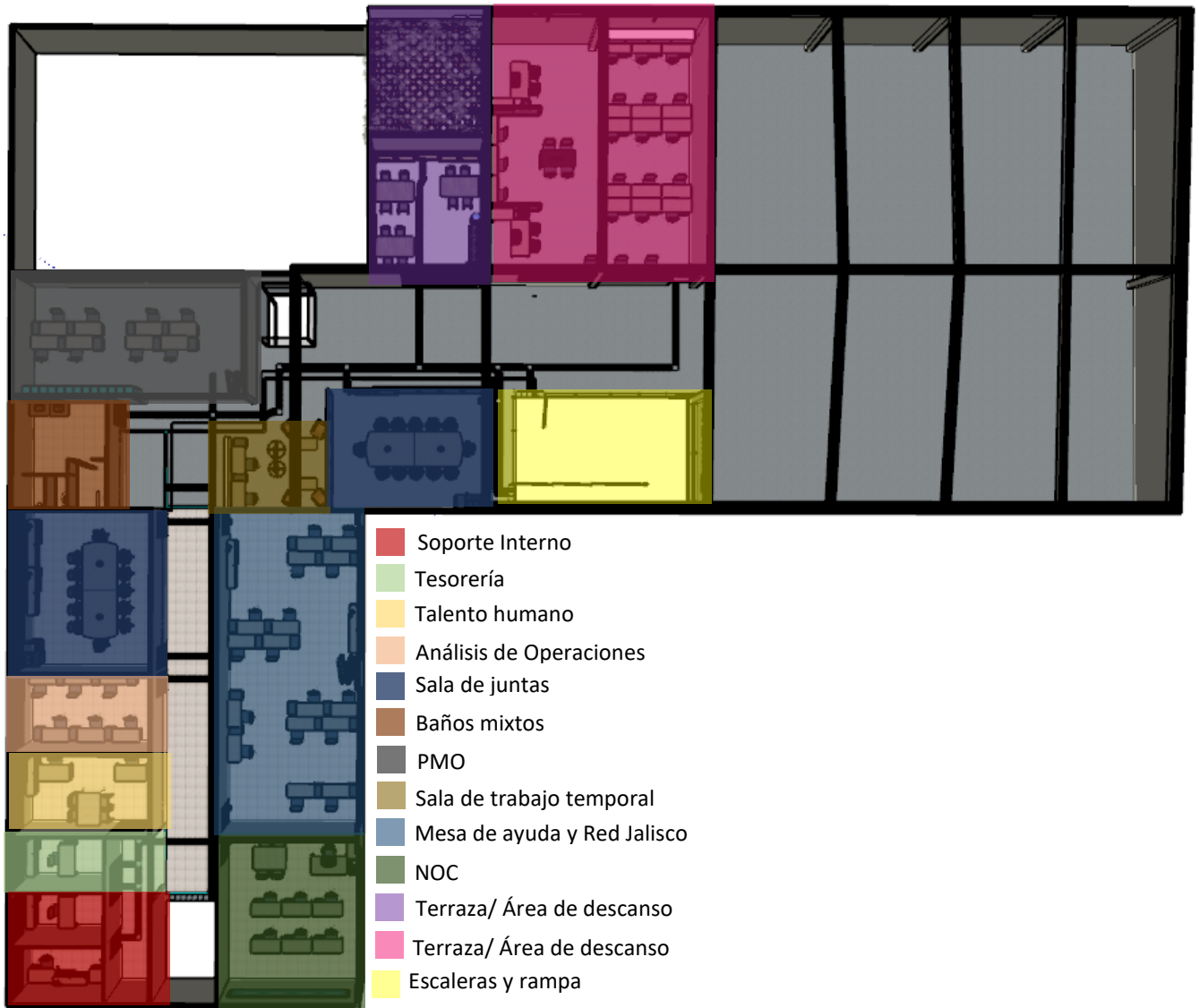


Ilustración 52 Distribución de espacios de oficinas en Primer piso (fuente propia).

En el primer piso se encuentran la mayor parte de oficinas, como el área administrativa, antes, la oficina de tesorería estaba en planta baja al lado del site, al cambiar esta oficina a primer piso se le dio más espacio al área de desarrollo de software y se genera una conexión más directa entre el área de talento humano y tesorería, dos áreas que por las actividades que desarrollan tienen mucho que ver (ilustración 52).

En el primer piso fue en el lugar en el que se hicieron más cambios en cuanto a la distribución de oficinas ya que se generaron espacios nuevos para habilitar nuevas áreas. Como se mostró en la distribución de planta baja, en las oficinas en primer piso también se juntaron espacios para hacer que las áreas tengan el tamaño adecuado para la cantidad de espacios de trabajo requeridos sin dejar de

lado la circulación y la separación entre mobiliario para mayor comodidad (ilustración 53-54).



Ilustración 53 Vista de la distribución de la oficina de mesa de ayuda y el proyecto de red Jalisco (fuente propia).

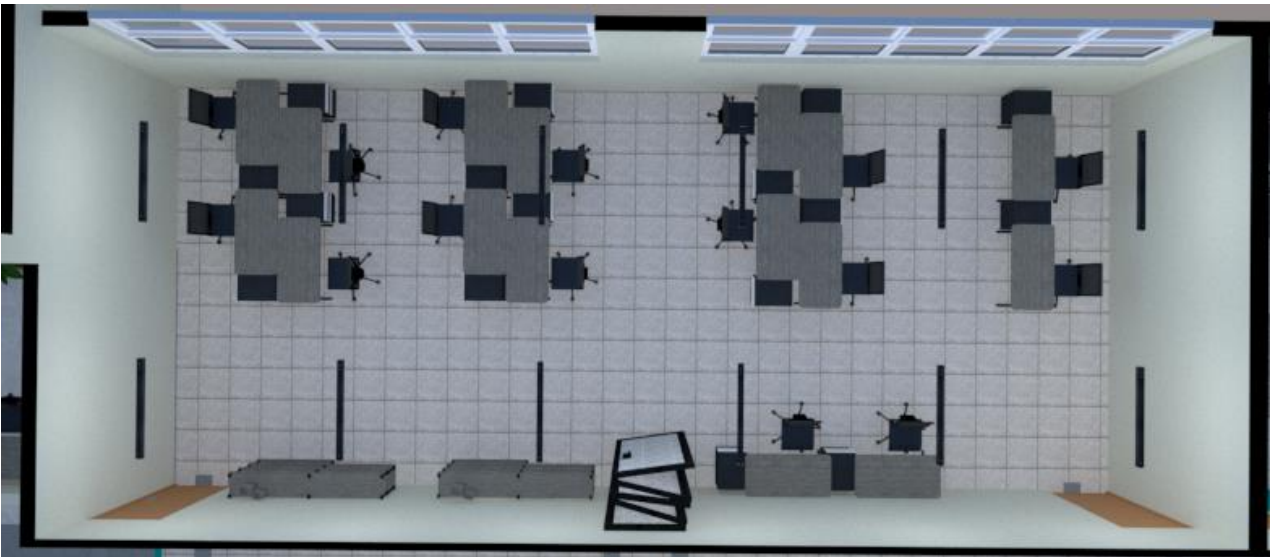


Ilustración 54 Vista en planta de distribución en oficina de mesa de ayuda y red Jalisco (fuente propia).

Entre la distribución de espacios también se tomó en cuenta la ubicación y cantidad de espacios sanitarios los cuales actualmente se encontraban mayormente en planta baja y contemplados en mayor cantidad para hombres (ilustración 55-56).

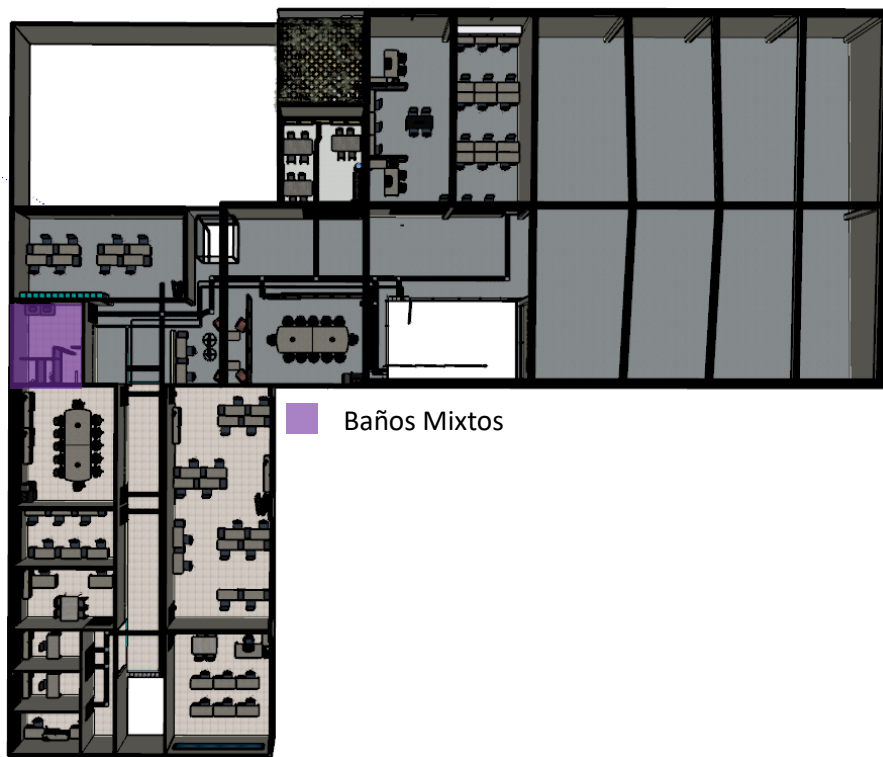


Baños Mixtos

Baños Mujeres

Baños Hombres

Ilustración 55 Ubicación de baños en Planta baja (fuente propia).



Baños Mixtos

Ilustración 56 Ubicación de baños en Primer piso (fuente propia).

La propuesta que se realizó fue tomar dos de los tres servicios sanitarios para hombres encontrados en planta baja y rediseñarlos haciendo que los baños sean mixtos (ilustración 57).



Ilustración 57 Vista en planta y fachada de baño mixto (fuente propia).

También se considera dejar un baño de hombres y uno de mujeres como se encontraban anteriormente junto al área de comedor para evitar la inclusión forzada de las personas que sientan incomodidad al principio, pero se propuso un rediseño en el que se agrega un baño para personas con discapacidad (ilustración 58).



Ilustración 58 Vista en planta de baños hombres y mujeres en planta baja (fuente propia).



Ilustración 59 Ejemplo de instalación de puerta tipo granero para dejar libre el paso (tomada de <https://ar.pinterest.com/pin/378232068690402662/>)

Considerando que el espacio en el que se encuentran los baños es reducido, para la apertura de puertas de los baños para personas con discapacidad, se propone una puerta corrediza estilo granero la cual consiste en una instalación en la parte superior de la puerta sujeta con un riel a un tubo dejando la parte inferior de la puerta libre canaletas en el piso que impidan el libre recorrido (ilustración 59).

Entre las propuestas de distribución, se genera el plan de habilitar la terraza que actualmente se encuentra vacía y cerrada, tomando en cuenta los resultados de la encuesta realizada se propone diseñar un área de descanso en esta zona (ilustración 60).

¿Agregarías algún espacio para mejorar el desarrollo de tus actividades dentro de la empresa?

No

Algún espacio para relajarnos o para concentrarnos y baños en planta alta

Más salas de reuniones

Espacios de reuniones con clientes

Areas de descanso y gimnasio

Estacionamiento para empleados

Zonas de reuniones personales o virtuales

Si, un área para poder descansar en la hora de la comida.

Comedor

Show room

Recreativo

Si, varios.

CUARTO DE JUEGOS O DESCANSO

Espacios de trabajo rápido, sala de reuniones con clientes

Sala de descanso

Sala de descanso

Area de descanso, sala de reuniones

Una sala de juntas y showroom

Area de juegos y aire acondicionado en todas las áreas

Sala de juntas

Area de descanso

Ilustración 60 Se muestra la petición de espacios de los participantes de la encuesta (fuente propia)

A petición de las personas que participaron en la encuesta de igual manera se propone un espacio de trabajo temporal para que las personas en el transcurso de su día laboral puedan hacer uso cubriendo las necesidades que se presenten (ilustración 61 a 63).

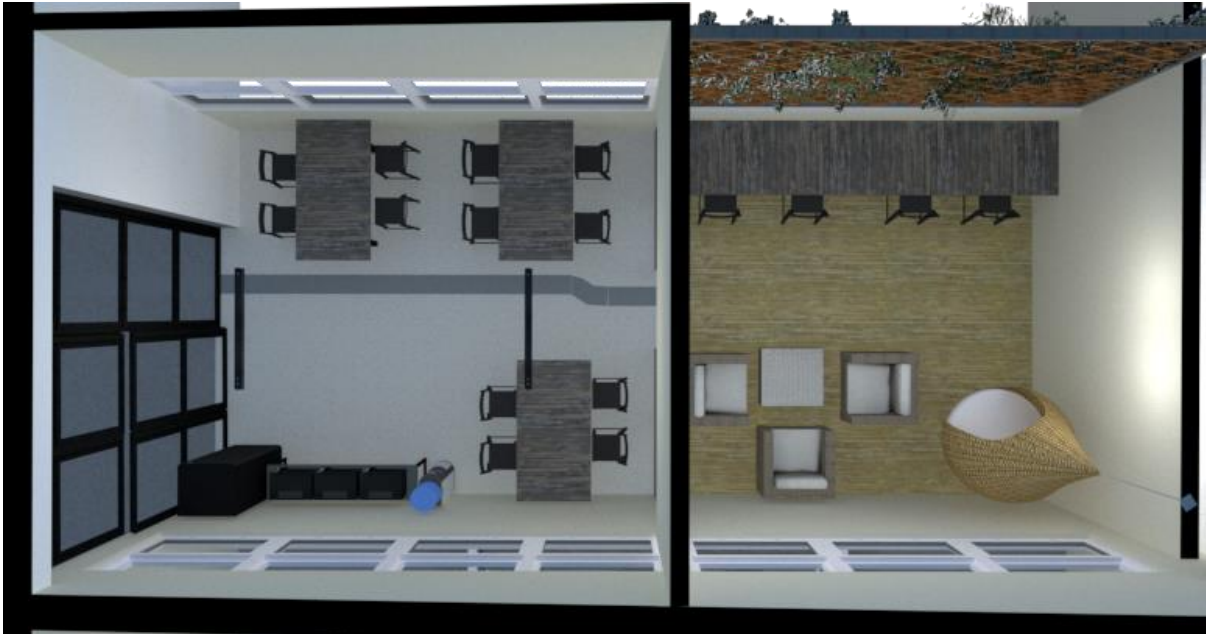


Ilustración 61 Vista en planta de la terraza/ área de descanso (fuente propia).



Ilustración 62 Vista interior de la primera parte de la terraza (fuente propia).



Ilustración 63 Vista interior de la segunda parte de la terraza (fuente propia).

Se genera un nuevo espacio el cual puede ser utilizado como espacio de descanso, trabajo temporal o reuniones, este espacio se coloca cerca de las salas de juntas y la terraza, la ubicación genera una conexión entre los elementos de servicio generales para todos los integrantes de la empresa con ella a la vez se cubre la necesidad de un espacio diferente alejado de las oficinas en el cual se puedan hacer llamadas o tener conversaciones con clientes, proveedores o entre colaboradores (ilustración 64).

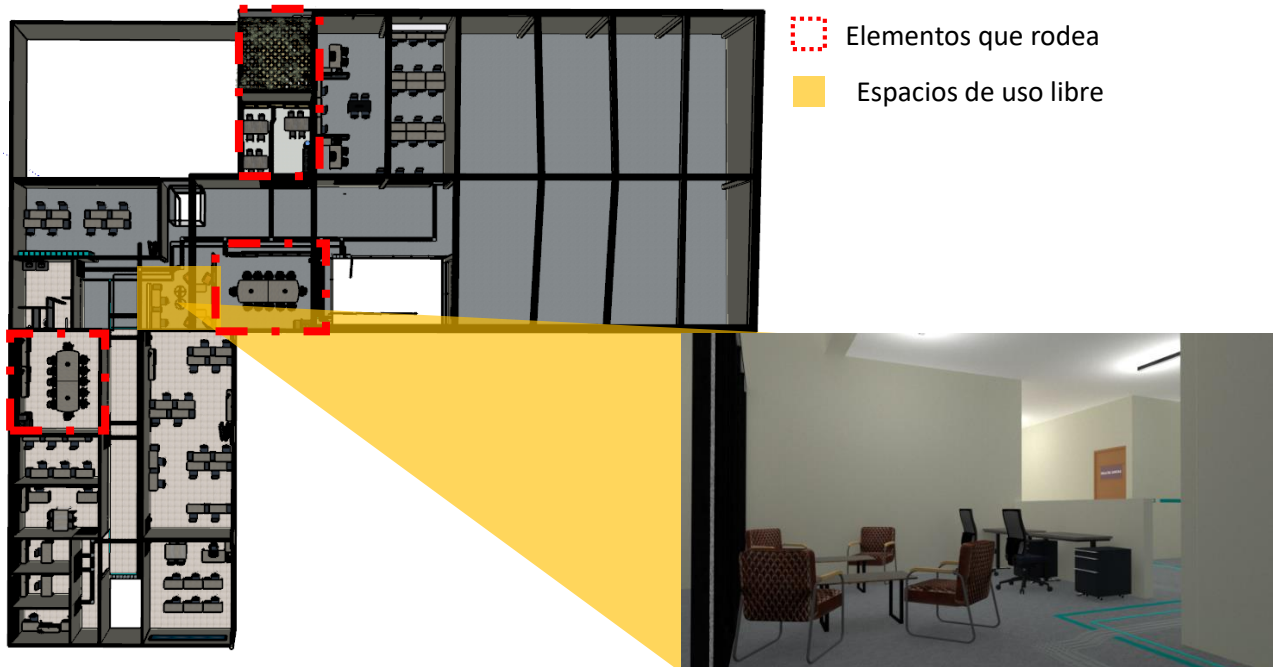


Ilustración 64 Vista de espacio de uso libre (fuente propia).

La distribución final considero nuevas áreas que a petición de la empresa, se agregaron a la propuesta de diseño, el edificio cuenta con espacio suficiente para que se agreguen áreas y se distribuyan de manera que al agregar los espacios requeridos el espacio no se sienta saturado y en cuenta a los espacios existentes también fue posible agrandar la zona para que la circulación se pudiera marcar y dejar lugares de trabajo espaciosos para la maniobra y el desplazamiento.

5.4.2 Diseño de accesos y circulaciones

La orientación y la estructuración espacial son los pilares que posibilitan la organización de los espacios según su desarrollo, se puede distinguir un espacio figurativo de tipo perceptivo que se basa en las vivencias y percepciones inmediatas que el espacio posee (Filer, 2014, pág. 76).

Cuando la orientación en los espacios presenta cortes se utilizan facilitadores de desplazamiento que sirven como estrategias de orientación que garanticen la circulación y localización.



Ilustración 65 Vista de acceso peatonal actual (fuente propia).

Algo que se puede notar al momento de entrar al edificio es lo complicado que podría ser para personas con discapacidad tener acceso por el paso peatonal asignado pues cuenta con un espacio angosto de 90 centímetros de ancho y 5 escalones que complican la circulación de todos dejando como opción el uso de la entrada de autos (ilustración 65).

Generar rutas accesibles para una circulación continua asegura el desplazamiento de todas las personas, estas rutas se deben de implementar en todos los espacios sin importar si son públicos o privados de interior o exterior (SENADIS, 2015, pág. 13).

La propuesta generada para el acceso principal es cambiar las escaleras por una rampa de 5 metros de largo librando una altura de 70 centímetros lo que le da una pendiente del 8%, aumenta de ancho 30 centímetros que se toman del ancho del acceso vehicular quedando con el espacio suficiente para su circulación. También se agrega un barandal que funciona para delimitar el espacio y ser un soporte para las personas que quieran utilizarlo (ilustración 66).



Ilustración 66 Vista de la propuesta de acceso en donde se visualiza la rampa peatonal y el barandal delimitante (fuente propia).

La circulación en planta baja queda a un mismo nivel y como se comentó anteriormente es importante la generación de circulaciones libres evitando el efecto laberinto, esto facilita el acceso a las oficinas o los servicios sanitarios, todos los accesos que llevan a las oficinas desde el exterior están a nivel de piso lo que beneficia el desplazamiento.

La circulación hacia el primer piso se da por medio de dos escaleras y una rampa las cuales conectan de forma completa cada extremo del edificio, en la actualidad la rampa tiende a quedar bloqueada por equipo y herramientas que se utilizan para realizar instalaciones o trabajos de campo (ilustración 67).



Ilustración 67 De lado derecho se observa la escalera que se encuentra cerca de la entrada principal, del lado derecho se muestra la escalera ubicada cerca del almacén, también se muestra el bloqueo con materiales para acceder a la rampa (fuente propia).

En la propuesta se señalan las escaleras y rampa que conectan planta baja y primer nivel y se enmarca la rampa de esta forma se le da prioridad como a las escaleras para ser una opción de circulación, también se acondicionan las escaleras y rampa con cinta antiderrapante para trayectos más seguros (ilustración 68-70).

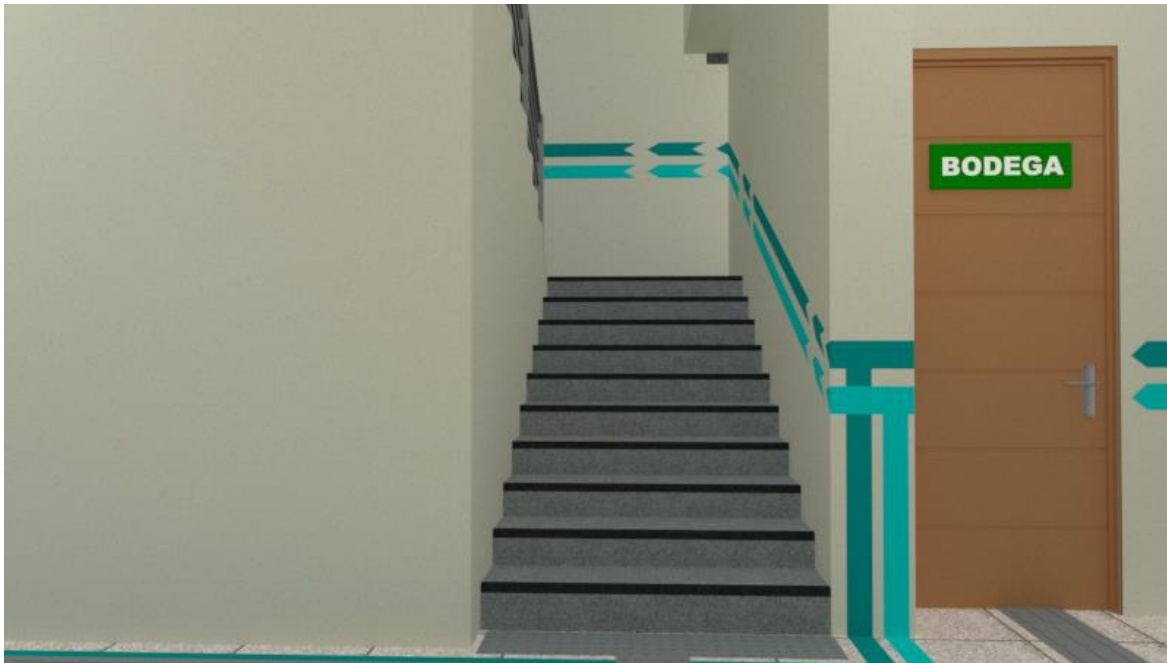


Ilustración 68 Vista de las escaleras señaladas y acondicionadas para con cinta antiderrapante (fuente propia)

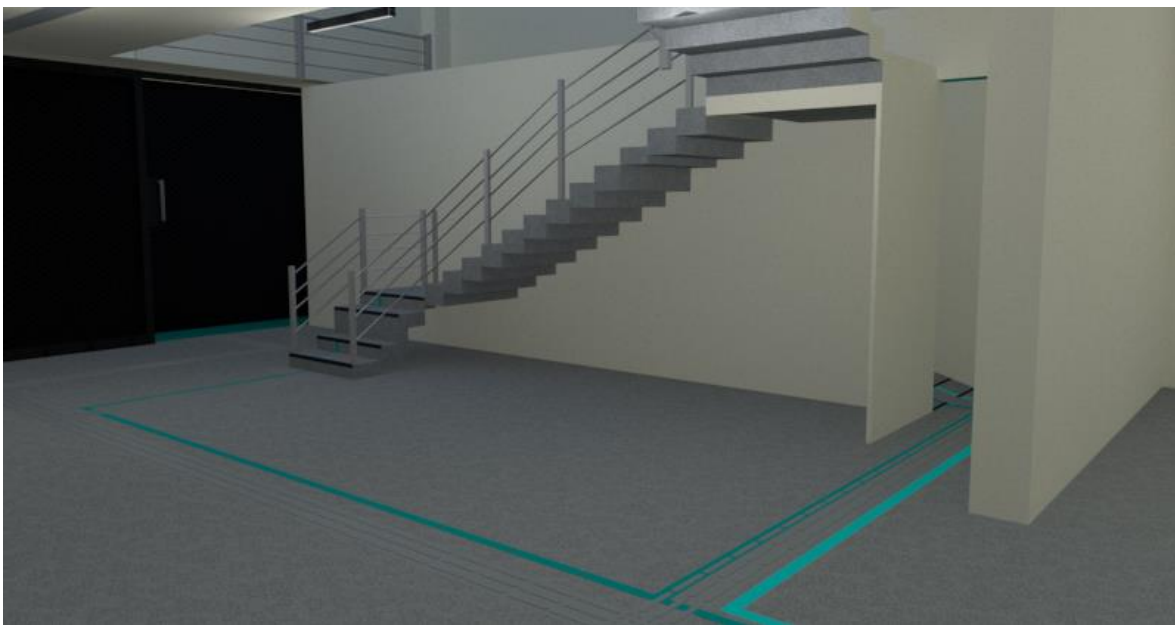


Ilustración 69 Vista de las escaleras cerca del almacén señaladas y acondicionadas con cinta antiderrapante (fuente propia).



Ilustración 70 Vista de rampa que da acceso al primer piso, señalada y acondicionada con vinta antiderrapante para un uso más seguro (fuente propia).

Un laberinto se forma por rutas encrucijadas de forma intencional que confunden, este efecto puede no ser causado intencionalmente si no que por la forma en la que los espacios se fueron desarrollando se comienza la complejidad.

Se puede generar un espacio laberinto debido a la falta de criterios o el desconocimiento de un diseño ausente de dificultades, la ruptura de este efecto se puede resolver delimitando zonas funcionales, centralizando espacios claves y facilitando los desplazamientos con elementos que actúen de apoyo teniendo en cuenta umbrales, límites o secuencias resolviendo con diseños que expresen la llamada a direccionar.

Para una relación adecuada entre los usuarios y el entorno para las funciones de entorno y orientación no colapsen, es necesario que entre los usuarios y los espacios se desarrolle un ambiente aprendido y asumido por las personas por medio de la experiencia que se ha tenido a su constante uso, así como un desarrollo de los recursos para hacer el lugar comprensible a través de las cualidades espaciales (Filer, 2014, pág. 81)

En la actualidad, la circulación en primer piso se rompe entre un lado a otro del edificio, el recorrido se interrumpe creando un paso incomodo que suele interrumpir reuniones o juntas de trabajo ya que la forma de circular sin tener que ir a planta baja es pasar por una sala de juntas que tiene dos puertas que conectan los pasillos de circulación de ambos extremos (ilustración 71).



Ilustración 71 Vista en planta y del pasillo en donde se muestra el bloqueo por el baño el final del pasillo (fuente propia).

La circulación que se propone se logra a partir de la liberación de la conexión de los pasillos existentes a los extremos del edificio, esta conexión se encuentra cerrada por la posición de un baño destinado para mujeres el cual bloquea la circulación (ilustración 72).

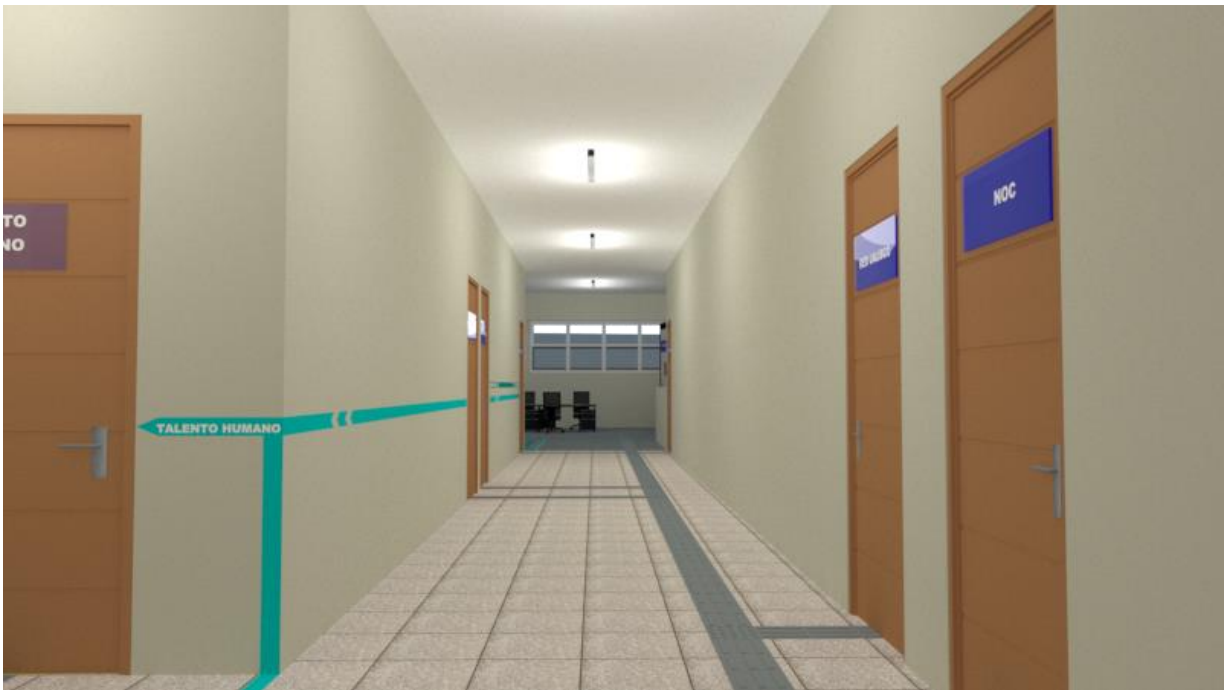


Ilustración 72 Propuesta de pasillo de circulación y conexión en primer piso (fuente propia).

Al crear esa circulación de facilitan los recorridos en ese piso evitando las interrupciones por circular por un área destinada a reuniones, de esta forma la circulación en cada nivel y entre planta baja y primer piso es más sencilla y fluida (ilustración 73).



Ilustración 73 Vista de propuesta de pasillo de circulación y conexión en el primer piso (fuente propia).

Contar con accesos y con circulaciones adecuadas mejora los recorridos de las personas que hacen uso de las instalaciones dejando de la lado la confusión al dirigirse a alguna oficina, también acorta los tiempos de trayectos de un espacio al otro al momento de necesitar la colaboración entre áreas, con la propuesta de conexión del primer piso se genera una vinculación entre las nuevas áreas de oficinas, se da lugar a general más servicios que podrán disfrutar y llegar de forma más sencilla sin interrumpir actividades.

Al contar con las rampas como circulación también genera el uso y circulación de más personas haciendo posible la accesibilidad en todo el edificio y si se conjuntan los accesos con las circulaciones nuevas se genera un trayecto continuo entre la planta baja y el primer piso a lo largo y a lo ancho.

5.4.3 Diseño de Señalética

Los edificios accesibles orientadores ofrecen seguridad y comodidad, pero sobre todo cuando se contienen elementos que los destacan por los criterios que se ha tomado para el diseño que debe de transmitir conocimiento, ser orientador y como resultado, ser accesible y confortable (Filer, 2014, pág. 91)

Si bien hay señalética que por cuestiones de seguridad es necesaria en las empresas, también es importante tener señales que nos ayuden a ubicarnos en los lugares, estas señales deben de brindar información que pueda entenderse fácilmente para evitar confusiones.

En esta parte de la propuesta se generaron tres tipos de señales que se integran a la orientación dentro de la empresa.

La primera tiene que ver con la colocación de guía podó táctil que recorre todos los pasillos, indicando los accesos a cada oficina, señala los baños, estacionamiento, talleres y almacén de esta forma se conectan todos los espacios en planta baja y primer piso llevando la guía podó táctil por la rampa para que la circulación sea continua en ambos niveles (ilustración 74).



Ilustración 71 Vista de guías podó táctiles conectando las oficinas, la rampa y escaleras (fuente propia).

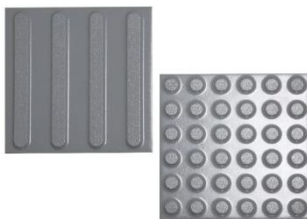


Ilustración 72 Ejemplo de guías podó táctiles adhesivas (Tomada de <https://livingreenb2b.com.mx/producto/guia-podotactil-para-invidentes/>)

Al ser un elemento que se aplica posteriormente en el suelo y para reducir el costo de instalación, se opta por instalar guías de caucho flexible adherible al piso con un espesor de 4 milímetros y de 20 x 20 centímetros (ilustración 75).

Se toma el criterio del wayshowing y el wayfinding que nos habla de generar elementos generadores de jerarquías y la repetición para fijar mensajes y homogenizar conceptos (Solano-Meneses, 2020)

Por lo cual, se proponen generar conductores que ayuden a relacionar el espacio para que al circular se llegue a zonas como espacios de servicios u oficinas administrativas , se aplican ejes

conductores en las paredes y pisos que comienzan desde el acceso principal (ilustración 76), se utiliza un color diferente dependiendo la zona que lo conecta, a lo largo de los recorridos señala el servicios próximo a encontrar evidenciando nuevamente con un letrero con el nombres del lugar, un pictograma y lenguaje en braille ayudando a el entendimiento del lugar al cual se ha llegado (ilustración 77).



Ilustración 73 Vista del inicio de los indicadores en muro hacia áreas de servicio y administrativas (fuente propia).



Ilustración 77 Vista de aplicación de señales pictóricas, letreros y braille direccionado por piso y muros (fuente propia).

Cuando se diseñan pictogramas para que un recorrido sea accesible y comprensible, se contrasta con el usuario y los tipos de gráficos que son convenientes de incorporar para no generar confusiones.

Al incorporar elementos gráficos en los mensajes, las personas no lectoras con ausencia total o parcial reviven toda la información necesaria en el sistema de comunicación que utilizan ya sea integrada en lenguaje de signos de manera grafica que asegure la recepción de la información para todos.

Existen varios sistemas que se usan como referencias graficas claras y directas, el AIGA por ejemplo son gráficos en blanco y negro que se utilizan en intercambiadores de transportes como aeropuertos, son materiales gráficos que se usan en centros ocupacionales y de empleo para comunicar, orientar y dirigir (Filer, 2014, pág. 96).

Por lo que se agregan mapas en la planta baja al lado de la recepción para que desde ese espacio que podría tomarse como el inicio se puedan ubicar las personas en el espacio (ilustración 78), se generan planos con los nombres de cada área y el nivel en el que se encuentran (ilustración 79) así como un mapa con pictogramas que de la misma forma indica las oficinas que se encuentran en cada nivel para tener una idea más acertada de los traslados que se necesiten hacer (ilustración 80).



Ilustración 78 Vista de los mapas de localización con pictogramas y planos (fuente propia).



Ilustración 79 Mapa de ubicación ubicado en la recepción (fuente propia).



Ilustración 80 Mapa pictográfico de los espacios que conforman planta baja y primer piso (fuente propia).

La instrumentación gráfica contribuye al proceso de normalización de las personas que por diferentes causas se encuentran limitadas para poder comunicarse por medio del habla o la escritura.

Toda la señalética que se ha propuesto en la oficina dependerá siempre del contexto de los cambios y los espacios que se agreguen, teniendo siempre en cuenta que cada espacio debe de ser señalado de forma inclusiva para que la accesibilidad sea cada vez más integral para el uso de todos, sobre todo para el uso cómodo de las personas que laboran en la empresa.

También es importante que todas estas señalizaciones que brindan información se encuentren bien localizadas generando una elección del camino seguir y sus

relaciones para que a partir de estos puntos se mantenga de forma fluida y segura.

5.4.4 Diseño de Iluminación

De los elementos fundamentales para general ambientes confortables podemos hablar de la iluminación, la iluminación planificada y que se ejecuta de forma adecuada proveerá de comodidad requerida para realizar las tareas que las personas deseen realizar.

Todas las actividades que se realizan se ven afectadas por la luz y de la iluminación dependerá que las actividades se realicen de manera cómoda sin necesidad de esforzarse por esta razón ya que de la iluminación dependen los factores como las sensaciones de comodidad, calidez y rudeza, así como las dimensiones de ellos espacios los cuales se pueden alterar dependiendo de la percepción del tamaño (Filer, 2014, pág. 171)

La iluminación se puede clasificar entre fija y automática, la iluminación fija se refiere a la que se encuentra de forma permanente en los espacios y la automática es la que va reaccionando, dependiendo de las actividades que se realizan como encenderse con el movimiento. La iluminación fija instalada se puede organizar en tres capas, la general que es como una base uniforme con bajo o medio nivel de iluminación lo cual permite el desplazamiento dentro de los espacios.

En cuanto a la iluminación en las áreas de trabajo es requerida una específica necesaria para realizar las tareas con ciertas precisiones, como tal cada una de las tareas lleva asignado un valor de iluminación de acuerdo a las normas de regulación las cuales son convenientes de respetar para evitar esfuerzos visuales que terminan afectando físicamente (Filer, 2014, pág. 172)

La NOM-025-STPS-2008 de condiciones de iluminación en los centros de trabajo establece lo que se requiere en cuanto a iluminación dentro de los espacios de trabajo, esto para que se cuente con la cantidad de iluminación para cada actividad visual con la finalidad de que se promueva un ambiente saludable y seguro para el desarrollo de tareas (Secretaría de Gobernación, 2018).

La norma señala niveles de iluminación dependiendo el tipo de tarea o área laboral las cuales se señalan en una tabla en la que se toma primero el tipo de tarea a elaborar identificada entre áreas de trabajo y de ahí determinado la cantidad lumínica mínima requerida (tabla 2).

Tabla 3 Tabla de los niveles de iluminación determinados por la NOM-025-STPS-2008 (fuente: Secretaría de Gobernación, 2018).

Niveles de Iluminación		
Tarea Visual del Puesto de Trabajo	Area de Trabajo	Niveles Mínimos de Iluminación (luxes)
En exteriores: distinguir el área de tránsito, desplazarse caminando, vigilancia, movimiento de vehículos.	Exteriores generales: patios y estacionamientos.	20
En interiores: distinguir el área de tránsito, desplazarse caminando, vigilancia, movimiento de vehículos.	Interiores generales: almacenes de poco movimiento, pasillos, escaleras, estacionamientos cubiertos, labores en minas subterráneas, iluminación de emergencia.	50
En interiores.	Áreas de circulación y pasillos; salas de espera; salas de descanso; cuartos de almacén; plataformas; cuartos de calderas.	100
Requerimiento visual simple: inspección visual, recuento de piezas, trabajo en banco y máquina.	Servicios al personal: almacenaje rudo, recepción y despacho, casetas de vigilancia, cuartos de compresores y pailería.	200
Distinción moderada de detalles: ensamble simple, trabajo medio en banco y máquina, inspección simple, empaque y trabajos de oficina.	Talleres: áreas de empaque y ensamble, aulas y oficinas.	300
Distinción clara de detalles: maquinado y acabados delicados, ensamble de inspección moderadamente difícil, captura y procesamiento de información, manejo de instrumentos y equipo de laboratorio.	Talleres de precisión: salas de cómputo, áreas de dibujo, laboratorios.	500
Distinción fina de detalles: maquinado de precisión, ensamble e inspección de trabajos delicados, manejo de instrumentos y equipo de precisión, manejo de piezas pequeñas.	Talleres de alta precisión: de pintura y acabado de superficies y laboratorios de control de calidad.	750
Alta exactitud en la distinción de detalles: ensamble, proceso e inspección de piezas pequeñas y complejas, acabado con pulidos finos.	Proceso: ensamble e inspección de piezas complejas y acabados con pulidos finos.	1,000
Alto grado de especialización en la distinción de detalles.	Proceso de gran exactitud. Ejecución de tareas visuales: <ul style="list-style-type: none"> • de bajo contraste y tamaño muy pequeño por periodos prolongados; • exactas y muy prolongadas, y • muy especiales de extremadamente bajo contraste y pequeño tamaño. 	2,000

Siguiendo el criterio de la tabla anterior, las áreas que conforman la empresa requieren para el estacionamiento un nivel de iluminación de 20 luxes, para pasillos o escaleras un nivel de iluminación de 50 luxes, en la sala de descanso se indica un nivel de 100 luxes, para oficinas un nivel de 300 luxes y un nivel de 500 luxes para espacios como áreas de cómputo y laboratorios (tabla 3).

Tabla 4 Visualización de las tareas que desempeñan las áreas de trabajo de la empresa y los niveles de iluminación en cada una (fuente: Secretaría de Gobernación, 2018).

Niveles de Iluminación		
Tarea Visual del Puesto de Trabajo	Area de Trabajo	Niveles Mínimos de Iluminación (luxes)
En exteriores: distinguir el área de tránsito, desplazarse caminando, vigilancia, movimiento de vehículos.	Exteriores generales: patios y estacionamientos.	20
En interiores: distinguir el área de tránsito, desplazarse caminando, vigilancia,	Interiores generales: almacenes de poco movimiento, pasillos, escaleras, estacionamientos	50
Distinción moderada de detalles: ensamble simple, trabajo medio en banco y máquina, inspección simple, empaque y trabajos de oficina.	Talleres: áreas de empaque y ensamble, aulas y oficinas.	300
Distinción clara de detalles: maquinado y acabados delicados, ensamble de inspección moderadamente difícil, captura y procesamiento de información, manejo de instrumentos y equipo de laboratorio.	Talleres de precisión: salas de cómputo, áreas de dibujo, laboratorios.	500

Si bien la normativa señala los niveles de iluminación, no determina el tipo de luminiscencia a utilizar solo la intensidad que debe se tener en cada espacio para el desempeño laboral por lo que se propone implementar en cada espacio un tipo de luminarias que puedan cambiar el color de luz que irradian el cual según su configuración pueda ir desde la luz fría a luz cálida dependiendo la necesidad de los usuarios del espacios, esto con el fin de que a aparte de brindar los niveles adecuados, se puedan generar espacios que por el tipo de luz no afecten a la vista (ilustración 81).

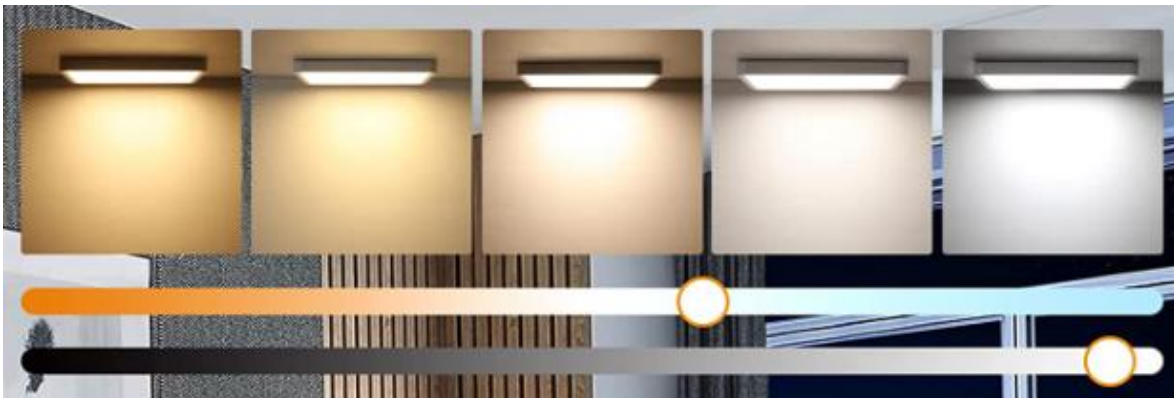


Ilustración 81 Ejemplo de tipos de luz propuesta (tomada de https://www.amazon.com.mx/KOSTOMO-regulable-pulgadas-empotrado-cambiable/dp/B0B67YYX94/ref=d_pd_sbs_scl_3_17/145-8213010-8483912?pd_rd_w=EiFap&content-id=amzn1.sym.bf51709a-d6bb-4474-b305-30d2f8a81b78&pf_rd_p=bf51709a-d6bb-4474-b305-30d2f8a81b78&pf_rd_r=8HSZATX2PVMDAERQMEW&pd_rd_wq=Fmcwq&pd_rd_r=7b0604f7-1acc-4cdf-96f8-cd47c20e3b3a&pd_rd_i=B0B67YYX94&th=1).

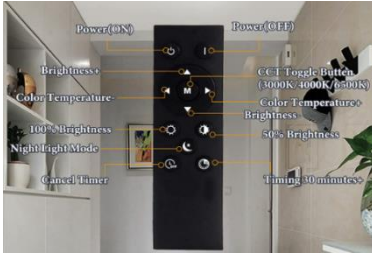


Ilustración 82 Vista de control para luminarias en oficinas (tomada de https://www.amazon.com.mx/KOSTO-MO-regulable-pulgadas-empotrado-cambiable/dp/B0B67YYX94/ref=d_pd_sbs_scc1_3_17/145-8213010-8483912?pd_rd_w=EfFap&content-id=amzn1.sym.bf51709a-d6bb-4474-b305-30d2f8a)

El modo de controlar la intensidad de la luz, así como el color se dará por medio de un control puesto en cada oficina para que la manipulación sea más sencilla (ilustración 82).

Entonces, se agrega iluminación en cada oficina, iluminación que puede cambiar el color e incluso la intensidad según sea conveniente para el espacio, pero en los pasillos de circulación se colocan luminarias con luz neutral ya que son espacios que todos utilizan y es una luz que no altera la vista (ilustración 83-85).

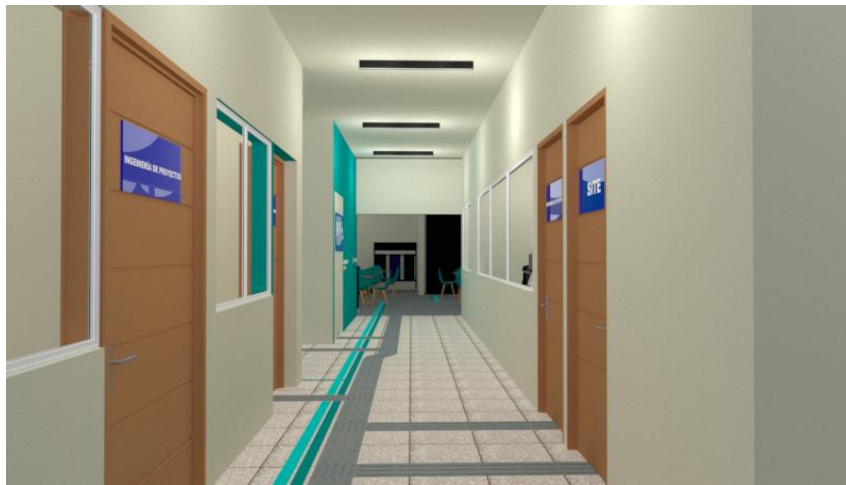


Ilustración 83 Vista de pasillo principal en Planta baja con luz neutra e intensidad de 50 luxes (fuente propia).



Ilustración 84 Vista de oficina con intensidad de 300 luxes y luz cálida aplicada (fuente propia).



Ilustración 85 Vista de oficina de monitoreo (NOC) con 500 luxes de intensidad y luz fría (fuente propia).

Es importante considerar que la iluminación es parte importante en cualquier espacios y es poco considerado el buen uso dentro de los espacios, si bien la norma NOM-025-STPS-2008 se encarga de evaluar en los espacios laborales los niveles de luminiscencia, esto solo se considera si es que se llega a la empresa y se hace la evaluación pero esto debería de ser una práctica que sea importante de aplicar en no porque sea parte del cumplimiento de una norma si no porque es un criterio que importa al momento de generar espacios inclusivos.

5.4.5 Propuesta de mobiliario

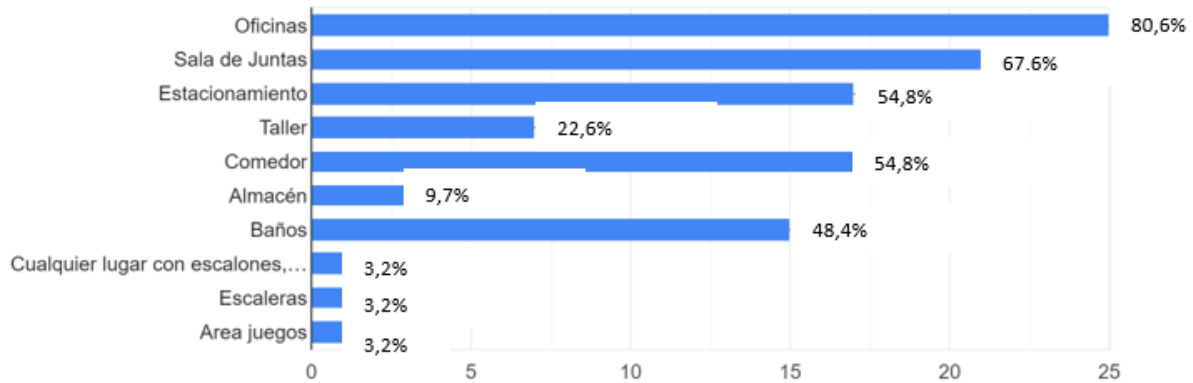
Uno de los elementos que caracteriza a las oficinas y los espacios de trabajo es el mobiliario el cual debe considerar las características de las tareas que se realicen, pero mucho más importante, las necesidades de las personas que harán uso de ellas.

El mobiliario tendrá diseño ergonómico el cual será fácil de mover y distribuir, limpiar y ser manipulado por cada usuario, elegidos por la simplicidad y comodidad los cuales cuenten con superficies, texturas y calidades de materiales que eviten caídas, golpes y desplazamientos evitables, esto ligado a que se cuente con el espacio suficiente para facilitar la manipulación, distribución y limpieza, la distribución crea ámbitos de uso y movimiento (Filer, 2014, pág. 176)

Según la encuesta realizada dentro de la empresa se considera que uno de los principales espacios a modificar son las oficinas y dentro de ellas, el mobiliario (ilustración 86).

De los espacios que conforman tu espacio de trabajo ¿Cuáles consideras podrían mejorarse?

115 respuestas



Del (los) espacio(s) seleccionados ¿Qué elementos mejorarías?

115 respuestas

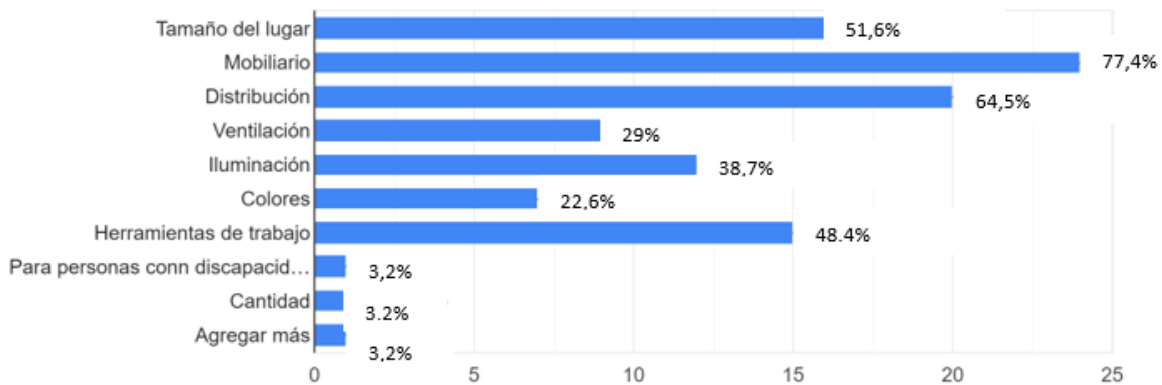


Ilustración 86 Encuesta que muestra la opinión de espacios y elementos con más petición de cambio (fuente propia).

El mobiliario debe considerarse para la cobertura de necesidades de todas las personas que trabajen en la empresa, ya que la diversidad en cuanto a la complejión de cada persona es diferente el mobiliario debería de ajustarse a las personas y no las personas a tratar de acomodarse al hacer uso.

Al permanecer mucho tiempo sentados como es común en las oficinas, es necesario contar con mobiliario con un criterio ergonómico por lo que en la propuesta se emplean primero sillas ergonómicas que se caracterizan por adaptarse a las necesidades de cada usuario así como a sus características de

esta forma se permite el confort de la espalda y del área lumbar lugares que se toman en cuenta por la cantidad de horas que una persona pasa en su puesto de trabajo, se da la opción de que las sillas tengan reposabrazos regulables para mejorar la postura (ilustración 87).



DIMENSIONES:

- Asiento (Reales): 20 x 19 1/2" (Ancho x Profundidad)
- Totales: 26 x 26 x 38 1/2- 42 1/2" (Ancho x Profundidad x Alto)
- Respaldo: 18 x 22" (Ancho x Alto)
- Altura del Descansabrazos:
 - Posición Más Baja: 25.6"
 - Posición Más Alta: 32.3"
- Base (Diámetro): 28"
- Ruedas: 2 1/4 x 1 7/8"

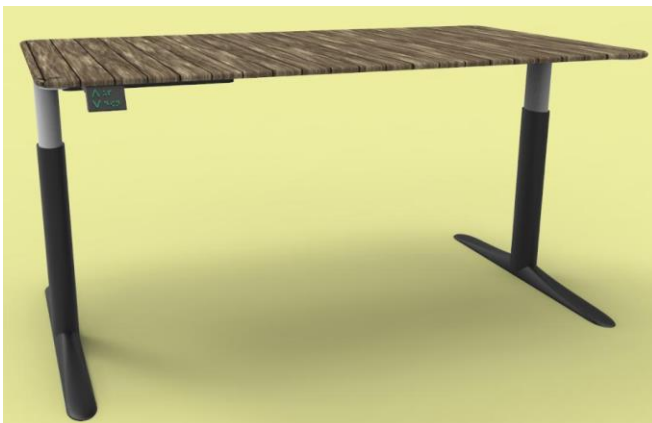
CARACTERÍSTICAS:

- Ajustes:
 - Altura de asiento
 - Bloqueo de la inclinación del poste
 - Inclinación Synchro
 - Tensión de inclinación
 - Altura del descansabrazos
- Se puede ensamblar sin descansabrazos.

Ilustración 87 Vista de silla propuesta y sus características (tomado de <https://es.uline.mx/Product/Detail/H-6238/Office-Chairs/All-Mesh-Task-Chair?pricode=WB7199&qadtype=pla&id=H-6238>).

La mesa de trabajo, la silla y los objetos utilizados en las oficinas deben crear espacios en los cuales no existan cruce so interferencias generadas por las personas en sus movimientos al compartir los espacios, los elementos deben de estar a la mano con el fin de facilitar la organización, el orden y la limpieza (Filer, 2014, pág. 176).

La mesa propuesta para el uso en oficinas también tiene un criterio ergonómico, su característica principal es que de igual manera la mesa es ajustable en cuanto a su altura, también se ajusta su ángulo para facilitar el trabajo y la permanencia en el mismo lugar (ilustración 88).



La altura del escritorio se puede regular entre los 70 cm para usuarios con sillas de ruedas hasta los 120 centímetros para usarlo como escritorio para trabajar de pie, la mesa tiene unas dimensiones de 120cm de largo por 60 centímetros de ancho.

Ilustración 88 Vista del tipo de mobiliario propuesto en oficinas (fuente propia).

La palanca con la que se le da la movilidad al escritorio cuenta con iconografía y lenguaje de braille que ayuda a que la información de funcionamiento sea accesible, así como un instructivo del modo de ensamblaje ya que parte de las funciones de este escritorio es que al ser de fácil ensamblaje también puede ser almacenable en caso de no requerir los lugares (ilustración 89).

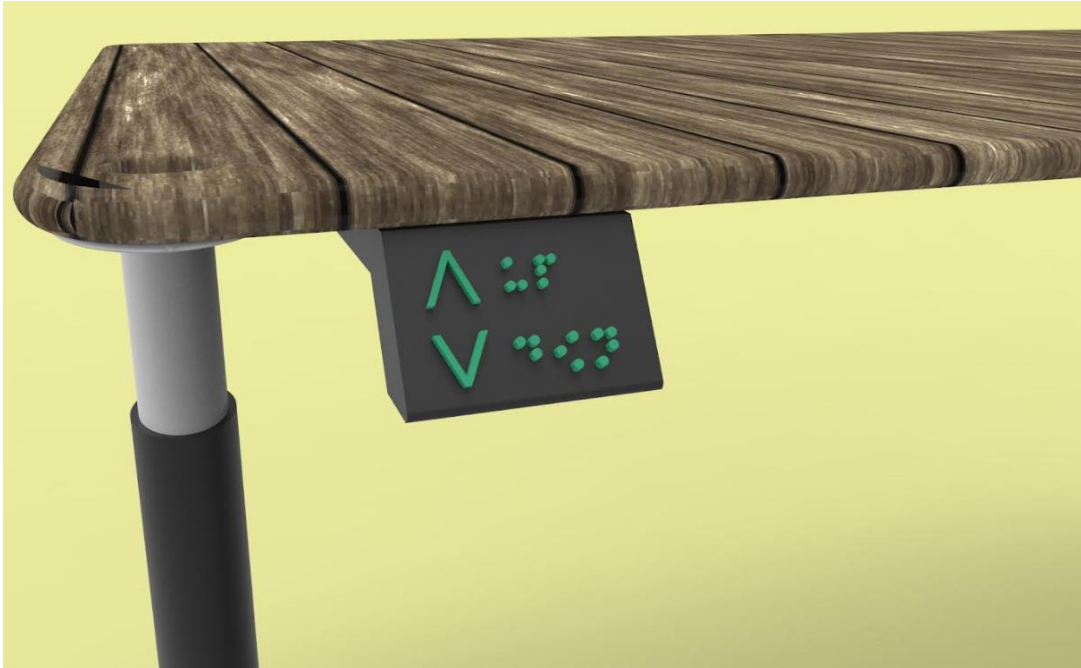


Ilustración 89 Vista de palanca de movilidad del escritorio (fuente propia).

También se genera una propuesta de mobiliario para el comedor con sillas igualmente ergonómicas y mesas largas que brindan un espacio más amplio que recibe a más personas, aunque el espacio no es de uso permanente también es importante que las áreas comunes cuenten con mobiliario cómodo que permita una permanencia placentera (ilustración 90-91).



- **CÓMODO Y ERGONÓMICO ASIENTO CON COJÍN:** Los 82 centímetros de altura de esta silla, así como su asiento de 49 cm de frente y 53 de fondo, la hacen ergonómica y cómoda para todos los usuarios; Su diseño semianular salva la espalda y la cintura para proveer confort.
- **PRÁCTICA Y RESISTENTE:** El asiento es fabricado en polipropileno con un cojín acojinado PU tipo vinipiel; La base cuenta con patas de madera sólida ensambladas por medio de tornillos tipo Allen, tuercas y rondanas; Perfecta para comedor 4 sillas, sala, cocina, cuarto, patio, balcón o terraza.

Ilustración 90 Vista y especificaciones de silla propuesta en el comedor (tomado de https://www.amazon.com.mx/Mobenia-Silla-Frankfurt-Gris-Set/dp/B07FK386FB/ref=asc_df_B07FK386FB/?hvadid=360637702758&hvpos=&hvnetw=g&hvrnd=8626480946165772091&hvpon=&hvptwo=&hvqmt=&hvdev=c&hvdvcmdl=&hvlocint=&hvlocphy=9134027&hvtargid=pla-789921994443&th=1)



- Material Resistente: Cubierta de melamina de 28 mm con densidad equivalente al MDP. Laminado en baja presión termifusionada al tablero con acabado texturizado.
- Superficie Anti-rayaduras: Recubrimiento por ambas caras. Cantos protegidos con chapa cinta de PVC de 1mm de espesor semi rígido.
- Acabado Estructural: Pintura epóxica texturizada con aplicación de power coating color blanco o gris. Base de estructura tubular de acero 2 x1 in calibre 18.
- Mobiliario Sostenible: Desde la concepción del mueble se optimiza el material evitando el menor desperdicio posible, garantizamos que las maderas y sus derivados que utilizamos están fabricados con materiales procedentes de bosques gestionados de forma sostenible. La estructura de acero tiene un acabado UVI, con 0% de emisión de gases a la atmósfera.

Ilustración 91 Vista y especificaciones de mesa propuesta en el comedor (tomado de https://www.amazon.com.mx/PROFICINAS-Z810-Capacidad-Personas-Herramientas/dp/B0BDMYT41J/ref=asc_df_B0BDMX57DJ/?hvadid=621609942695&hvpos=&hvnetw=q&hvrand=14278008953298722503&hvpone=&hvptwo=&hvqmt=&hvdev=c&hvdvcmdl=&hvlocint=&hvlocphy=9134027&hvtargid=pla-1871502890538&th=1)

El mobiliario con características ergonómicas suele ser costoso, pero aparte de los beneficios físicos que puede brindar a los usuarios, también mejora el rendimiento y la permanencia.

5.4.6 Propuesta de colores y texturas

Según palabras de Berta Liliana Brusilovsky Filer el color es considerado como la sensación provocada por un estímulo sobre la forma visual para crear efectos positivos (Filer, 2014), las características a desarrollar en las superficies son las tonalidades, las escalas y la luminosidad por lo que se prioriza el color con influencia de la precepción y la calidad de experiencia.

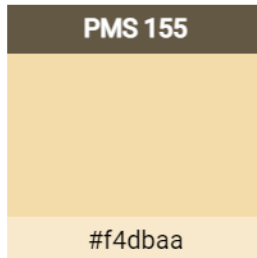


Ilustración 92 Pantone propuesto para aplicación general dentro de la empresa (tomado de <https://www.logorapid.com/pantone>).

Es conveniente la aplicación de color por capas una aplicada de forma general y otra de forma específica utilizada para señalar elementos importantes.

En la propuesta de diseño, como color general se propone la aplicación de color dentro de las tonalidades ocre ya que este tipo de colores absorben y atemperan la luz (ilustración 92).

En la propuesta de color específico se emplean tonos en colores azules aplicados primeramente como direccionadores que señalan el recorrido a seguir por las rutas principales para llegar a los espacios de servicios y al área de talento

humano que sería la

oficina administrativa más solicitada por visitantes externos como trabajadores. Cuando los direccionadores llegan a espacios relevantes, se enmarca la zona colocando el color es una pared cubriéndola por completo, también se agrega un letrero que resalta dentro del color específico (ilustración 93).

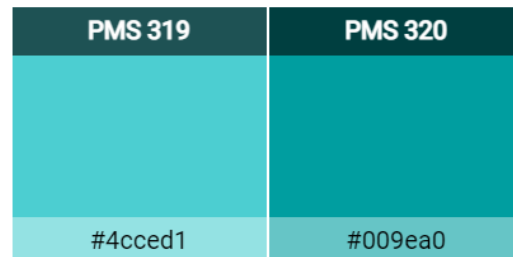


Ilustración 93 Colores específicos aplicados como conductores y especificadores de espacios (tomado de <https://www.logorapid.com/pantone>).

Al igual que los colores, en las texturas conviene la aplicación por capas, la general y específica y combinarlas con superficies lisas de color pues en su combinación con el color y la iluminación se deben de evitar las sombras y figuras sobre muros, techos y suelos que deben de ser consideradas no solo con perspectivas parciales si no desde su proyección en superficies globales que se incorporan a los espacios en los cuales influye sobre los conceptos de calidad, seguridad ambiental y sanitaria (Filer, 2014, pág. 167)

Las texturas como tal se utilizan en el área de terraza, ya que al ser un espacio de descanso los materiales cambian para general un ambiente de tranquilidad y descanso, se utilizan materiales de contraste como piso y muros en este caso madera en la terraza exterior como celosía que recibe vegetación generando un ambiente fresco y tranquilo (ilustración 94).



Ilustración 94 Vista de terraza espacio de descanso (fuente propia).

Los colores y texturas son elementos que sirven para enmarcar los espacios y diferenciar uno de otro, también generan un ambiente diferente que promueve la permanencia y si se conjunta con una correcta iluminación, mejora las capacidades de concentración y tranquilidad.

5.4.7 Propuesta tecnológica.

Cuando la tecnología va de la mano con el diseño se convierte en clave para aumentar las condiciones de accesibilidad espacial en los recorridos que por alguna razón tienden a ser complicado, la tecnología ayuda al aumento de las capacidades.

La tecnología puede ser utilizada como guía y conducción de los usuarios, desde este punto ayuda al reconocimiento del contexto de los espacios que se hacen a través de los sentidos y la inmersión en el mundo circundante emulando la realidad señalando encrucijadas y orientando en los espacios de confusión (Filer, 2014, pág. 119).

En la actualidad el mundo ha comenzado a hacer uso de la tecnología de una forma tan importante que muchas de las actividades que se realizan se han vuelto impensables realizarlas sin su ayuda.

Haciendo uso de las herramientas tecnológicas se pretenden agregar elementos que ayuden a los desplazamientos dentro de la empresa, pensando primero desde

el acceso a cada área de la empresa hasta los recorridos en las circulaciones horizontales y verticales generando una guía de tipo auditiva.

También se propone el uso de herramientas de trabajo que generan espacios virtuales en los que se reúnen los equipos de trabajo que se generan para la realización de proyectos para de esta forma agilizar y facilitar reuniones, compartimiento de información, así como su desarrollo y que este desarrollo sea generado de forma que varios integrantes puedan manipular el mismo documento a la vez.

- *Sensor de reconocimiento de voz para la apertura de puertas.*

Por medio del levantamiento que se generó en el momento de hacer el diagnóstico del sitio, se determinan los espacios principales y áreas generales por la usabilidad en las que se requeriría implementar un criterio de accesibilidad cognitiva la cual, permita el desplazamiento hacia los espacios evitando cualquier tipo de barrera.

Por esto, se propone la instalación de sensores de reconocimiento de voz, los cuales se ubicarán en los accesos principales como lo son el acceso peatonal principal, puesta de recepción y las salas de juntas (ilustración 95).



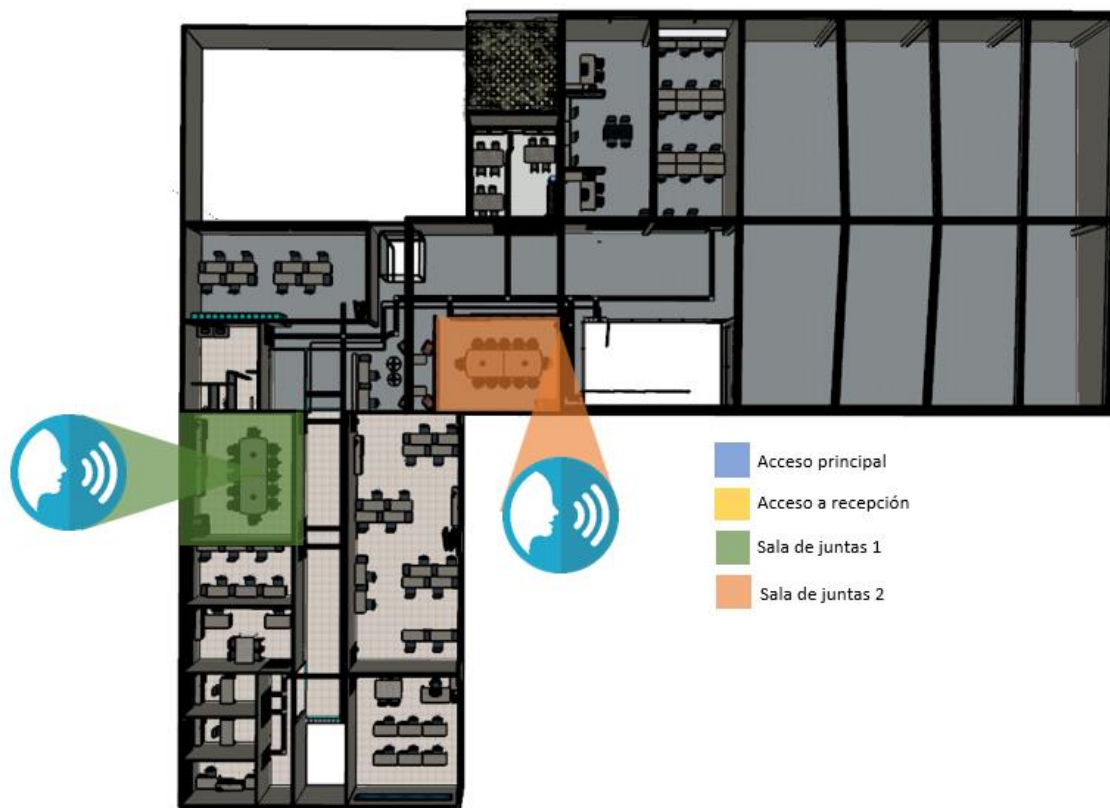


Ilustración 95 Vista de accesos con instalación de sensores de reconocimiento de voz para apertura de puertas.

La forma en la que esta instalación funcionara será colocando un micrófono como receptor de sonido que a su vez se conecta a una pequeña bocina que implementa la recepción de sonido haciendo que la información de sonido viaje hacia el receptor con las voces previamente cargadas e identificadas para que al momento de hacer uso el sensor reconozca la voz y realice la apertura de las puertas (ilustración 96).

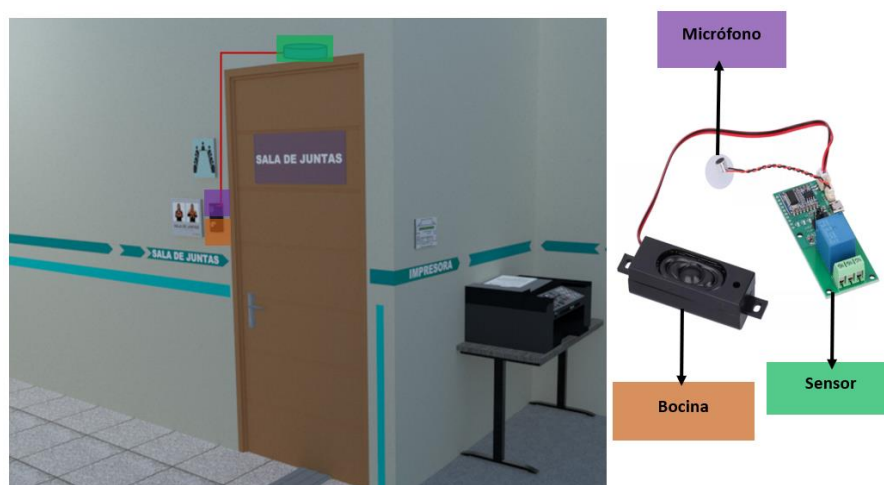


Ilustración 96 Vista de instalación y elementos que conforman el sensor de reconocimiento de voz (fuente propia).

- *Sensores de ubicación.*

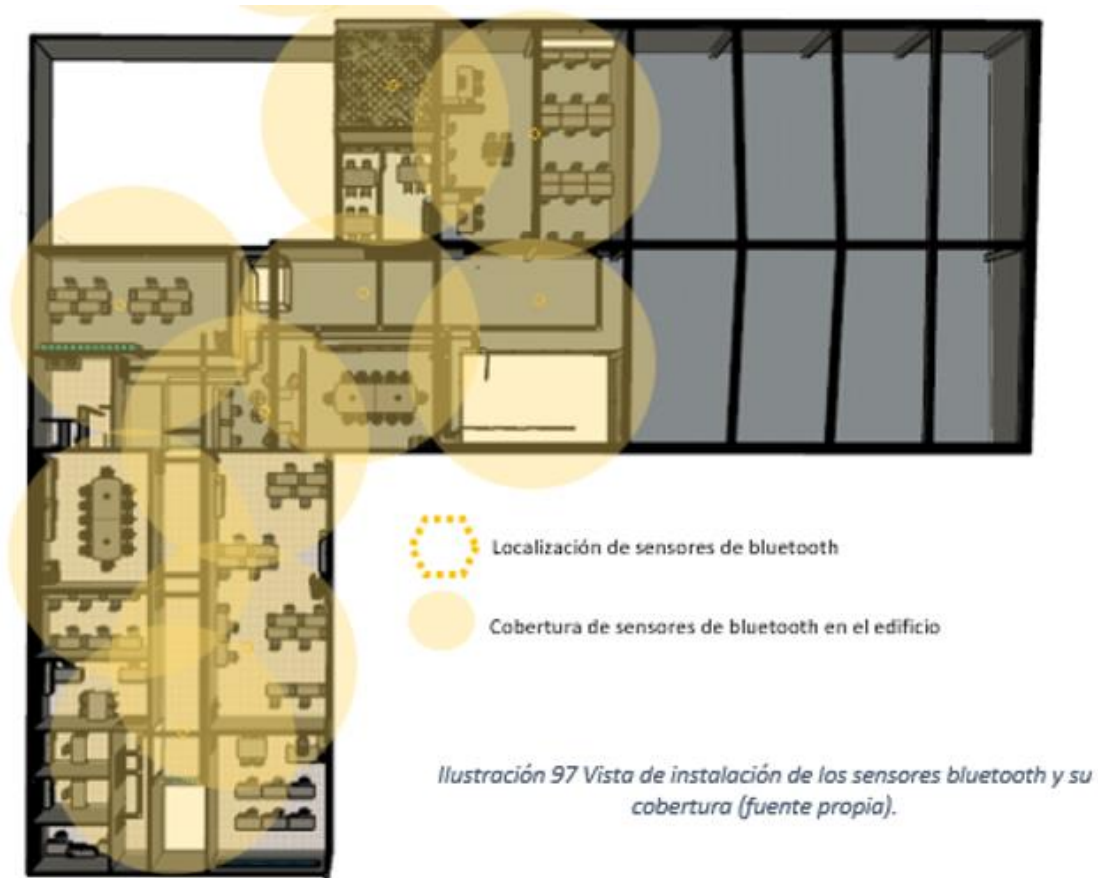
Cuando una persona se deja guiar se puede generar un momento confuso por alguna señal que no es clara por la información o alguna indecisión, se deberían de disponer de señales que guíen con condiciones adecuadas hasta llegar al final del recorrido (Filer, 2014, pág. 120)

La importancia de ubicarnos en el espacio es una acción fundamental para todos, en ocasiones estando dentro de una edificación aun cuando hemos visto un mapa que nos muestra los espacios por los cuales podemos desplazarnos al momento de alejarnos y comenzar a recorrer el espacio algunos lugares pueden ser confusos y la ayuda visual del mapa queda alejada.

Pensando en que todos podemos confundirnos al momento de recorrer los espacios por primera vez y considerando que en ocasiones la ayuda táctil puede ser confusa, se hace la propuesta de la instalación de sensores de ubicación dentro de la edificación.

Estos sensores se instalan a lo largo del edificio emitiendo una señal de bluetooth los cuales cubren parcialmente los espacios y al momento de hacer el recorrido por las instalaciones los sensores van reconociendo la señal que se recibe en el celular de las personas que han activado el recorrido en su dispositivo por medio del bluetooth de esta forma, por medio del dispositivo pueden pedir el informe, el cual visualmente mostrara un mapa del edificio y la ubicación de la persona en el sitio así como la opción de un nota de voz que especificara el área en la cual se ubica así como las oficinas o circulaciones próximas (ilustración 97).





5.4.8 Diagnóstico de accesibilidad e inclusión de la propuesta de diseño.

Al finalizar el diagnóstico del sitio se realizó una tabla de diagnóstico de tipo semáforo en la cual identificábamos mediante el estudio de los elementos que conformaban a la empresa la accesibilidad e inclusión que presentaba la empresa, este diagnóstico nos dio una idea más clara sobre los espacios y elementos que podían ser rediseñados en la propuesta de diseño.

Ahora se realiza el mismo diagnóstico tomando en cuenta la propuesta de diseño que genera accesibilidad e inclusión.

Tabla 5 Se muestra el diagnostico de accesibilidad e inclusión después de la propuesta de diseño inclusivo. (fuente propia)

Diagnostico de accesibilidad e inclusión con la propuesta de diseño.				
Elementos a evaluar	Rojo	Amarillo	Verde	Observaciones
Contexto del sitio				
Fachada principal			Se agrega a la fachada el logo de la empresa así como la simbología que representa a la empresa en las puertas de acceso logando de esta forma que se pueda ubicar en la zona.	
Banquetas			Se acorta la rampa vehicular que rompía con la circulación continua en las banquetas generando la circulación en un espacio amplio.	
Puertas de acceso			Se cambia el ancho del acceso peatonal generando espacio de circulación de 1.20m	Se toma espacio del acceso vehicular que queda con el espacio necesario para la circulación de los autos
Área general y división por pisos				
Planta baja			Se realiza el movimiento de áreas hacia el primer piso de forma que las áreas que suelen tener proyectos en conjunto estén más cerca, también se agrupa en un solo espacio de la empresa en área administrativa para que los trámites en esa zona sean más ágiles y por último se amplían las oficinas para generar espacios y circulaciones adecuados.	
Primer piso			Se crean nuevos espacios de oficinas y se amplían otros, dejando áreas juntas pero con circulaciones y espacio de trabajo amplios, también se agregan espacios de trabajo temporal, nuevas salas de juntas y espacios de descanso.	
Azotea	La azotea continúa siendo inaccesible al contar únicamente con escaleras para llegar a ella.			En la azotea se encuentra una bodega, instalaciones de aire acondicionado, eléctricas y se baja el área de lockers hacia primer piso
Distribución de espacios				
Planta baja				
Oficinas			Quedan en esta planta dos oficinas en las que se amplía el espacio para generar circulaciones y espacios de trabajo adecuados cubriendo la cantidad de lugares requeridos para estas áreas.	
Sanitarios			Se propone colocar dos baños mismos unos en la entrada al edificio y otra al lado de las oficinas generando de esta forma una cantidad equilibrada de sanitarios para todos.	Se dejan un baño para hombres y uno para mujeres en el mismo lugar (al lado del comedor) para no generar la inclusión forzada.
Comedor			Se considera el mismo espacio para el comedor pero se cambia el mobiliario para generar más lugares proponiendo una nueva distribución para que el espacio cuente con la circulación necesaria.	
Estacionamiento		Se propone el uso de los espacios desocupados por la salida de autos corporativos para viajes largos para que sean utilizados por los colaboradores que encuentren el lugar libre al momento de llegar.		Algunos espacios son utilizados por los administradores de área a los cuales se les asigna un auto corporativo, por el espacio con el que cuenta la empresa no se logra generar un estacionamiento para los colaboradores.

Primer piso			
Oficinas			Se proponen nuevos espacios de oficinas para generar espacios con espacios y circulaciones amplios juntando áreas que por sus actividades suelen no estar en las oficinas reduciendo la cantidad de lugares de trabajo generando un espacio de trabajo temporal pero con asignación de área.
Sanitarios			Se propone un baño micto en esta planta ubicado en un espacio diferente para de esta forma todas las personas que se encuentran en este piso tengan la oportunidad de hacer uso.
Sala de juntas			Se propone una nueva sala de juntas mas que la que ya estaba con anterioridad así como una sala de reuniones, descanso o trabajo temporal ubicada entre las dos salas de juntas.

Área de descanso			Se habilita el espacio de la terraza en el cual se propone una esoaocio de descanso así como mesas que permiten poder comer en planta baja para dar la opción de no bajar al comedor principal.
------------------	--	--	---

Accesos y circulaciones			
Acceso principal			Se propone que el acceso principal peatonal este conformado por una rampa que permita la circulación de cualquier persona, también se agregan barandales a cada lado para delimitar el espacio y pueda ser utilizado para facilitar el desplazamiento.
Pasillos de circulación planta baja			La circulación es continua en el interior del edificio, todo se encuentra en un mismo nivel y los pasillos son amplios aun cuando hay mobiliario colocado en ellos.
Pasillos de circulación primer piso			La circulación en este piso se rompia por la ubicación del baño de mujeres por lo cual se propone quitar este espacio dejando un pasillo que conecta los dos lados del piso uno sin necesidad de rodear o invadir oficinas para circular.

Circulación vertical		Se cuenta con dos nucleos de escaleras ubicados a los extremos del edificio así como una rampa ubicada al lado de una de las escaleras lo hace permite la conexión entre pisos pero no se genera una circulación continua para todos.	
----------------------	--	---	--

Señalética			
Señalética de emergencia			Se cuenta con las señales de emergencia que por normativa debe de estar presente en la empresa.
Señalética indicativa			Se propone señalética de direccionamiento la cual muestra donde se encuentran los servicios en planta baja y primer piso así como el área administrativa, también se coloca en cada oficina iconografía y nombres del área así como imágenes de idioma se señas y placas en idioma braille.
Señalética de ubicación			Se agregan al lado del acceso a recepción mapas que muestra la ubicación tomando como inicio ese acceso para ubicarse en el sitio así como un mapa de pictografía mostrando las áreas, servicios y espacios generales que se encuentran en planta baja y primer piso.

Iluminación			
Iluminación en oficinas			Se toma como base generar la iluminación que se pide por normativa instalando lámparas que a su vez puedan hacer el cambio de luz fría a luz cálida para cubrir las necesidades de las personas que se encuentran en el sitio
Iluminación en pasillos			
Iluminación en laboratorios			
Iluminación en taller			
Iluminación en Baños			
Iluminación en almacén			
Iluminación en exteriores			
			Los únicos espacios que permanecen con una sola tonalidad de luz son los pasillos de circulación los cuales permanecen con luz neutra.

Mobiliario			
Mobiliario de oficinas			Se propone mobiliario ergonómico que pueda adaptarse a las necesidades de la persona dependiendo su actividad, se propone una mesa con dimensiones de 1.2x.60 para aumentar el espacio de trabajo así como que esa misma mesa sea fácilmente desarmable para poder generar o quitar espacios de trabajo según sea conveniente.
Mobiliario de laboratorios			Se propone mobiliario ergonómico y mesas grandes con los criterios necesarios para el tipo de trabajo que se realiza en los laboratorios agregando en algunas oficinas una mesa de laboratorio que facilite sus actividades por área.

Mobiliario de almacén			Permanecen los racks de almacenamiento de equipos y materiales pero se establece el mobiliario ergonómico y amplio para las personas que administran este espacio.
Mobiliario de comedor			Se proponen mesas largas con 8 asientos así como una nueva distribución de espacio de alacena y el área de café.

Colores y texturas			
Colores en planta baja			Tanto en planta baja como en primer piso se utilizan los mismos colores se utiliza el criterio de color general tomando un tono ocre y como color específico dos colores en tonalidades azules para generar los direccionadores que recorren las dos plantas.
Colores en primer piso			
Texturas en planta baja			
Texturas en primer piso			De igual manera se instalan placas adhesivas de piso podo táctil a lo largo de los pasillos de circulación y en la rampa que conecta los dos pisos.
			La textura se agrega también en el área de terraza utilizando pisos de madera así como cubiertas en el espacio al aire libre en tipo celosía.

Tecnología			
Tecnología de ubicación			Se proponen sensores que emiten una señal de bluetooth que tiene una cobertura a lo largo del edificio para que por medio del uso del celular las personas que lo necesiten puedan ubicarse dentro del edificio ya sea por medio de un mapa que se mostrara en la pantalla o por notas de voz que indiquen en area en la que se encuentran y que espacios se encuentran proximos y hacia que dirección.
Tecnología para evitar las barreras en los accesos			Se propone un sensor de reconocimiento de voz que al momento de dar de alta la tonalidad de la persona que lo requiera, pueda abrir la puerta de acceso principal así como la puerta de recepción y las de las salas de juntas.

Los espacios que en un principio adaptaron las instalaciones para el desarrollo de actividades y que con la propuesta se han readaptado con una propuesta de diseño de inclusión y accesibilidad universal pueden no contar con los suficientes elementos de los cuales se pueda dar lugar a los cambios que se requieren para general espacios totalmente accesibles ya que se tiene que tomar en cuenta el criterio estructural y de espacio total con el que se cuenta, estos elementos pueden limitar las propuestas pero lo importante siempre será llenar los espacios con propuestas que fomenten la inclusión, a la accesibilidad universal y el libre y pleno uso de los espacios.

Capítulo 6: Conclusiones de la propuesta

Al inicio de este trabajo se formularon objetivos que fueron una guía para cubrir un objetivo específico y unos más generales comenzando, planteándonos un problema a solucionar dentro de los espacios laborales, después de generar la propuesta para hacer a HEMAC una empresa con espacios inclusivos, se analizaran los puntos iniciales de estudio del proyecto.

6.1 Análisis de objetivo general

El objetivo general era el siguiente:

“Desarrollar una propuesta de diseño arquitectónico que genere la inclusión y garantice que los espacios laborales tengan las características necesarias para generar la inclusión de los grupos vulnerables a través de un análisis y diseño de espacios.”

La propuesta de diseño generada, agrega elementos de accesibilidad e inclusión que son necesarios en todos los espacios laborales públicos o privados como propuesta de diseño arquitectónico cumple con la cobertura de un rediseño de espacios junto con instalaciones y acabados, sin embargo, aún quedan muchas más prácticas a tratar y proponer como lo es el diseño inclusivo tecnológico tecnológicas que mucho tiene que ver con la inclusión en los espacios laborales pero que no fueron cubiertos en esta propuesta de diseño. Sería prudente dar seguimiento y generar una propuesta más completa.

La tecnología ha avanzado y sería muy beneficioso en el aspecto cognitivo implementarla para beneficios de generación recorridos y ubicaciones cada vez más certeras, que al unirse con las otras propuestas se obtenga una propuesta de inclusión mucho más completa.

Con la propuesta de diseño arquitectónico inclusivo se genera la oportunidad de que le empresa de el paso a ser un espacio que promueve la inclusión de ser aplicada parcial o totalmente garantizara que cada espacio brinde inclusión y oportunidad de desarrollo laboral sin embargo es decisión de los de la administración de la empresa tomar las medidas recomendadas para realizar estas mejoras.

De igual manera al generarse los cambios propuestos, no hay motivo por el cual no se genere la inclusión de los grupos vulnerables y en realidad de cualquier persona que pueda desarrollarse dentro de la empresa pues en cuento a la actitud de la empresa tiene hacia la inclusión, no se presenta problema alguno pero sería

prudente seguir desarrollando cursos que sensibilicen y expliquen los beneficios que tiene promover y practicar la inclusión y la accesibilidad en todos los aspectos de nuestra vida.

6.2 Análisis de objetivos específicos

Los objetivos específicos eran los siguientes:

1. *Identificar mediante entrevistas y una encuesta el porcentaje de los grupos que integran a la empresa.*
2. *Revisar los requerimientos que la empresa pide para cubrir una vacante en cada área que la integra.*
3. *Realizar una encuesta de necesidades en los espacios laborales versus las condiciones de los espacios en la actualidad.*
4. *Hacer una propuesta de diseño o adaptación de los requerimientos necesarios para que se aplique la inclusión en la empresa.*

Por medio de una encuesta hecha a todos los colaboradores y entrevistas realizadas a los administrativos de las áreas que conforman la empresa se identifican los primeros tres puntos ya que gracias a las prepuestas obtenidas es como de genera gran parte de la propuesta de diseño, punto número cuatro de los objetivos específicos.

Al realizar la encuesta pudimos recopilar la opinión de aproximadamente el 40% de los integrantes de la empresa, se observó una participación mayormente masculina y un rango de edad de entre los 25 a 30 años, estos grupos representan de forma correcta la mayoría de los integrantes de la empresa (ilustración 98).



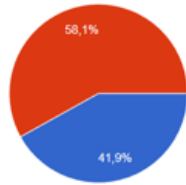
Ilustración 98 Gráficas que muestran participación en las encuestas del lado derecho se muestran los rangos de edad y del lado izquierdo la participación de hombres y mujeres (fuente propia).

Los participantes de la encuesta dieron su opinión respecto a los espacios y elementos que según su experiencia son necesarios de cambiar, mejorar o implementar, así como su opinión sobre las condiciones de sus espacios de

trabajo, si les parecen adecuados, inclusivos y si estuviesen con la disposición de hacer cambios para generar la inclusión de los espacios (ilustración 99).

¿Crees que tu espacio de trabajo es inclusivo?

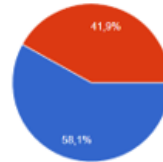
115 respuestas



¿Consideras que tu espacio de trabajo tiene la accesibilidad que te permite el desarrollo de actividades?

115 respuestas

● Si
● No



74,2%

¿Estarías dispuesto a que tu espacio de trabajo fuera modificado para hacerlo mas accesible? En caso de ser negativa la respuesta especificar el motivo.

115 respuestas

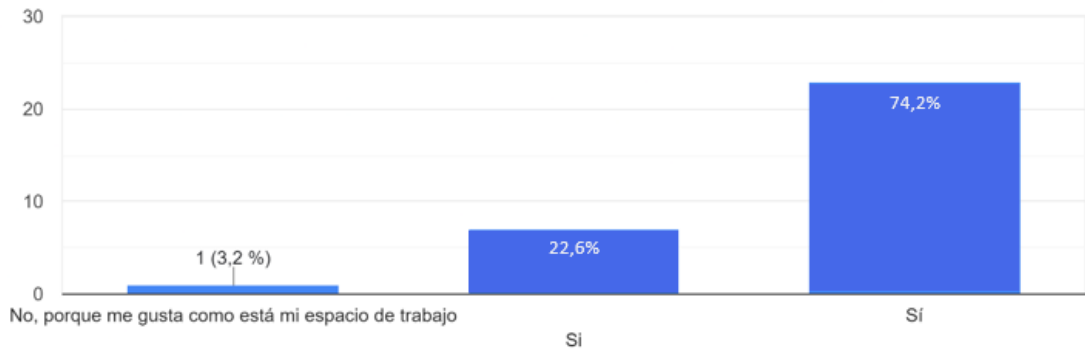


Ilustración 99 Graficas que muestran las opiniones sobre los espacios y la inclusión y su disposición para generarla (fuente propia).

Por último, con la ayuda de las encuestas se observó la opinión que se tenía con respecto a los espacios o elementos a mejorar, así como como los espacios que les gustaría agregar (ilustración 100-102).

De los espacios que conforman tu espacio de trabajo ¿Cuáles consideras podrían mejorarse?

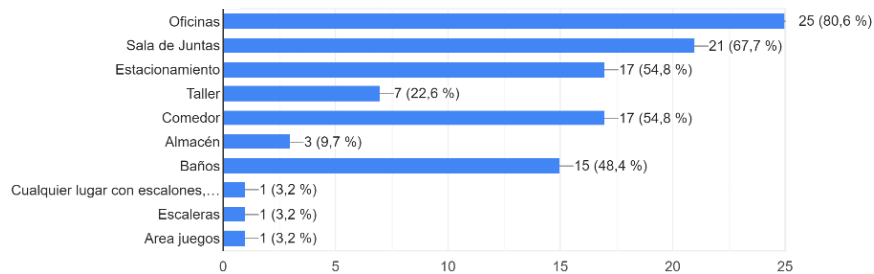


Ilustración 100 En la gráfica se observa la necesidad de mejorar las oficinas en primer lugar, después salas de juntas, es estacionamiento y los baños como lo más importante. (fuente propia).

Del (los) espacio(s) seleccionados ¿Qué elementos mejorarías?

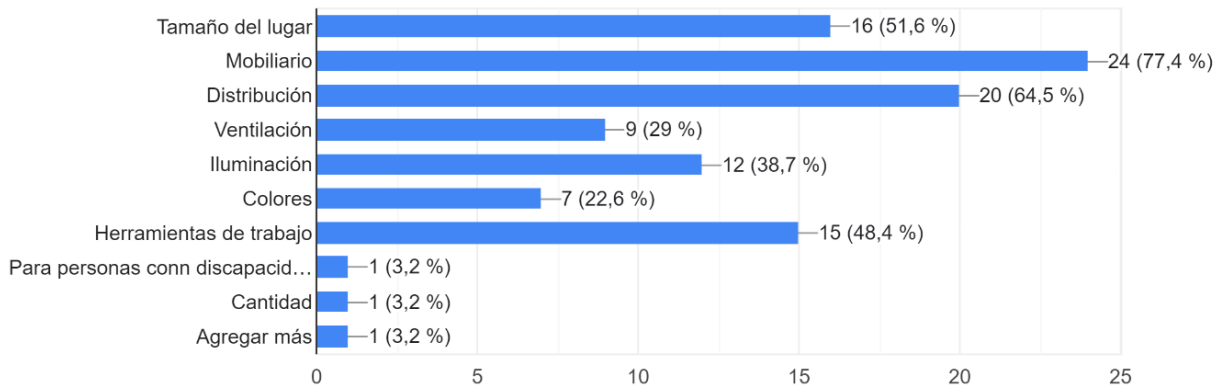


Ilustración 101 Grafica que muestra los espacios a mejorar tomando como el más importante el mobiliario (fuente propia).

¿Agregarías algún espacio para mejorar el desarrollo de tus actividades dentro de la empresa?

CUARTO DE JUEGOS O DESCANSO

Espacios de trabajo rápido, sala de reuniones con clientes

Sala de descanso

Sala de descanso

Area de descanso, sala de reuniones

Una sala de juntas y showroom

Area de juegos y aire acondicionado en todas las áreas

Sala de juntas

Area de descanso

Ilustración 102 Propuestas de espacios para agregar a la empresa, es su mayoría la opinión es agregar área de descanso (fuente propia).

En cuanto a los requerimientos que pide la empresa para cubrir una vacante, con las entrevistas que se realizaron a los administradores de cada área, se coincide con que los requerimientos para cubrir vacantes se basan en el conocimiento del puesto que se va a cubrir que jamás se ha puesto excusa para contratar a personas con discapacidad, *“entre los colaboradores hay participación de compañeros con discapacidades físicas, que les falta un dedo o incluso la mano y son personas que van a hacer los levantamientos en sitio, se suben a las torres y todo y hacen su trabajo, nadie les dice nada, no creo que una discapacidad frene el desarrollo ni las capacidades de la personas”* comenta el Ing. Omar Castillo, gerente del área de servicios y ex coordinador del área de Ingeniería de Proyectos.

Por otra parte quedaba la duda de que si no hay barreras al momento de cubrir una vacante, cual es la razón por la cual no existe la participación, el Ing. Enrique Nares, coordinador del área Comercial comenta *“En la oficina sola hay escaleras, la rampa siempre está bloqueada por todas las cosas que ponen ahí, eso hace que la mitad del edificio sea inaccesible, hay otras partes que lo son pero no se hace nada porque no hay presión, aun somos una empresa pequeña, no hay mucha gente entonces parece que no es necesario o al menos es más fácil verlo así, nunca he visto que llegue alguien a alguna entrevista en silla de ruedas por ejemplo, talvez porque no pudo ni entrar, quien sabe”*.

Destaco que las entrevistas se hicieron durante el estudio de sitio, durante el desarrollo del proyecto y la propuesta de diseño, se fue explicando la importancia de desarrollar espacios laborales inclusivos, mostrando el proceso de estudio y posteriormente el proceso de desarrollo de propuesta con lo que se transmitió la importancia de la inclusión generando participación e incluso constantes propuestas de mejoras, así como preguntas respecto al tema, entonces la razón por la que puede no darle al importancia que merece el tema sería por la falta de información y concientización pues la disposición al mejorar ha estado presente.

6.3 Análisis de la Hipótesis

La hipótesis era la siguiente:

Si se desarrolla un plan de inclusión en los espacios laborales, lograremos generar igualdad de oportunidades y bienestar social para todos.

Sostengo la hipótesis de que si se generan los espacios, servicios y productos inclusivos se genera la igualdad y el bienestar social pues al contar con espacios accesibles que promueven la inclusión todas las personas pueden lograr el

desarrollo de la forma que quieran sin importar las condiciones en las que se encuentren.

El desarrollo de los espacios laborales que promuevan la inclusión son solo un eslabón de la cadena de accesibilidad.

Dentro de los espacios laborales también se debe de generar conciencia hacia los usuarios y las personas que administran la empresa sobre la importancia de contar con espacios inclusivos no solo como una opción, si no como algo necesario y fundamental para el funcionamiento y desarrollo tanto de los trabajadores como de la empresa.

6.4 Análisis de la pregunta del problema

La pregunta del problema es la siguiente:

¿Cómo logramos mejorar los espacios laborales en la empresa HEMAC para que los grupos vulnerables tengan las mismas oportunidades de desarrollo en los espacios de trabajo?

Para generar espacios laborales inclusivos o para generar cualquier espacio siempre será necesario la colaboración de los usuarios, de las personas para las cuales se hace la propuesta, es la única forma en la que se lograra hacer cualquier planteamiento, espacios y propuestas de diseño.

Es indispensable generar conciencia, y poner en práctica todos los criterios, leyes y normas que se han desarrollado a favor de la accesibilidad y la inclusión, si todos estos elementos siguen quedando como enunciados o algo que estaría bien hacer, pero no se hace el criterio de importancia que tiene este tema seguirá quedando de lado como algo que se ve bien hacer si alguien puede dar constancia de aplicación.

6.5 Análisis de resultados

Los espacios laborales sobre todos los que se encuentran ubicados en las zonas industriales tienden a carecer de espacios que se enfoquen en la comodidad de los trabajadores pues suelen ser naves industriales las cuales se caracterizan por ser espacios de fabricación y almacenaje sin gran necesidad de contar con espacios administrativos y de ser así, se utiliza alguna zona de la nave en la que se realizan adecuaciones para colocar algunos escritorios y generar oficinas.

En el caso de la empresa HEMAC, sus oficinas se encuentran ubicadas en una de las zonas industriales más importantes de la ciudad de Guadalajara por lo cual en cuanto a sus características, el edificio tiene ciertas características de nave industrial, este espacio se encuentra ubicado en la parte posterior y como fachada espacios de oficina. Sin embargo, aunque se ha considerado desde su construcción un espacio para contar con oficinas se sigue dando prioridad a los espacios de fabricación y almacenaje por sobre otros.

Al momento de realizar el levantamiento del sitio se comienzan a observar espacios con características inaccesibles y cómo la necesidad espacios de trabajo por el constante crecimiento de integrantes hace que las oficinas con las que se cuenta lleguen a ser insuficientes y se vean y sientan saturadas, así como las áreas comunes como los lugares en el comedor se vuelven insuficientes.

Posteriormente con el diagnóstico del sitio se estudian con más detenimiento los espacios dejando al descubierto las características a mejorar o implementar con la propuesta de diseño para de esta forma fomentar la inclusión por medio de espacios pensados para el uso de todos los integrantes y visitantes de la empresa.

Con la ayuda de una encuesta puesta a disposición de todos los integrantes de la empresa y entrevistas puntuales a administrativos con poder de decisión se identifican además la necesidad de nuevos espacios y se confirman que las observaciones obtenidas con el diagnóstico también son expuestas por las personas que hacen uso de los espacios.

La propuesta de diseño inclusivo brinda respuesta y soluciona las observaciones que con el previo diagnóstico salieron a relucir, fue desarrollándose, cubriendo los espacios de forma general para posteriormente cubrir de forma particular cada espacio, con esto se comienza por resolver las necesidades de distribución accesos y circulaciones, generando nuevos espacios, expandiendo algunos otros para que se cubriera la necesidad de lugares de trabajo cuidando la circulación y la distancia entre mobiliarios.

Las circulaciones comenzando con el acceso principal generan preferencia al peatón, delimitan el espacio y en lugar de escalones se propone una rampa que facilita el acceso de todos, de abren los pasillos principales en planta baja que marcaban sus accesos con una medida de puerta estándar dejándolos al ras de las paredes, en cuanto a las circulaciones verticales, se agregan elementos en los escalones para marcar los cambios de nivel y a la vez evitar derrapar, de igual manera se colocan en la rampa, única circulación que permite que el edificio sea completamente accesible y se hace la observación de que esta circulación debe de ser la más importante para que los espacios en planta baja y primer piso queden al alcance de cualquier persona que desee utilizarlos.

Con las circulaciones y las distribuciones va de la mano indicar los recorridos instalando guías podo táctiles que recorran toda la empresa indicando los accesos, así como direccionadores colocados en paredes y pisos indicando el camino a servicios y oficinas administrativas.

En la propuesta de mobiliario se realiza un estudio, se genera la propuesta de instalar lugares con mobiliario ergonómico que se adapte a las necesidades de los usuarios, pero por la constante necesidad de expandir las áreas de díselo una mesa de escritorio ergonómica desmontable y almacenable (*características en anexo 4*).

La propuesta de diseño en los servicios sanitarios genera tres servicios de uso mixto dejando otros dos divididos para hombres y mujeres con el fin de no generar inclusión forzada y dejar que se de forma natural.

El diseño inclusivo propuesto en esta empresa genera la oportunidad de mejorar la usabilidad de los espacios, crea conciencia sobre lo importante que es tener espacios que cuenten con las condiciones para ser recibir a todas las personas, se muestra que la accesibilidad y la inclusión no es solo tener rampas y que hay mucho más aspectos que cubrir para generar la accesibilidad universal dando la oportunidad de seguir fomentando la cultura de ser inclusivos no solo en los aspectos físicos de los espacios si no también en las actitudes que tenemos ante el desarrollo de estas propuestas.

Si HEMAC pone en práctica las propuestas que se han realizado puede ser generador de oportunidades no solo para las personas usuarias si no para otras empresas que por medio del ejemplo se den a la tarea de poner en práctica y poco a poco la accesibilidad universal, así como la inclusión sean la base del desarrollo laboral.

6.6 Recomendaciones

Para concluir este trabajo recomiendo generar cualquier propuesta siempre tomando en cuenta la opinión de las personas para quienes va dirigida pues serán las únicas personas que sabrán cual será la mejor forma de solucionar.

También será importante llevar la información necesaria que pueda generar conciencia sobre los beneficios que tiene la aplicación de los criterios de accesibilidad en cada aspecto de nuestra vida.

Como empresas es indispensable que se dé a conocer la información sobre todos los aspectos que cubren los derechos y obligaciones que se tienen como trabajadores así como todos los criterios normas y leyes que fomentan la inclusión

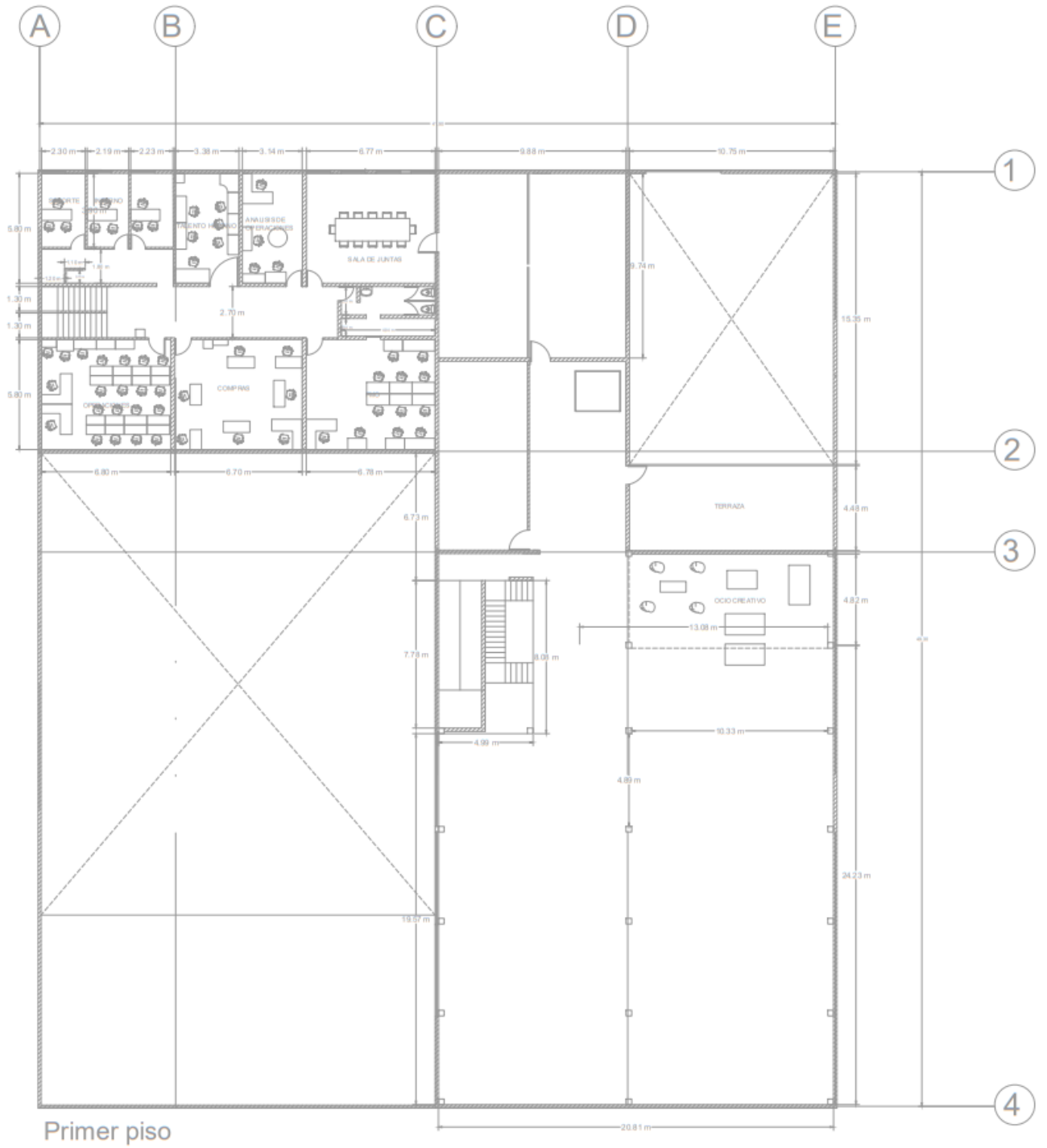
laboral, la importancia de fomentarla y practicarla, si se le da la importancia igualitaria a todos los aspectos que hacen que una empresa logre su desarrollo a la práctica de la accesibilidad y la inclusión, fomentar sus criterios y aplicarlos se normalizara de forma inmediata en el manejo de las empresa hasta que las prácticas sean parte de cada espacio de trabajo.

Anexo 1: Glosario

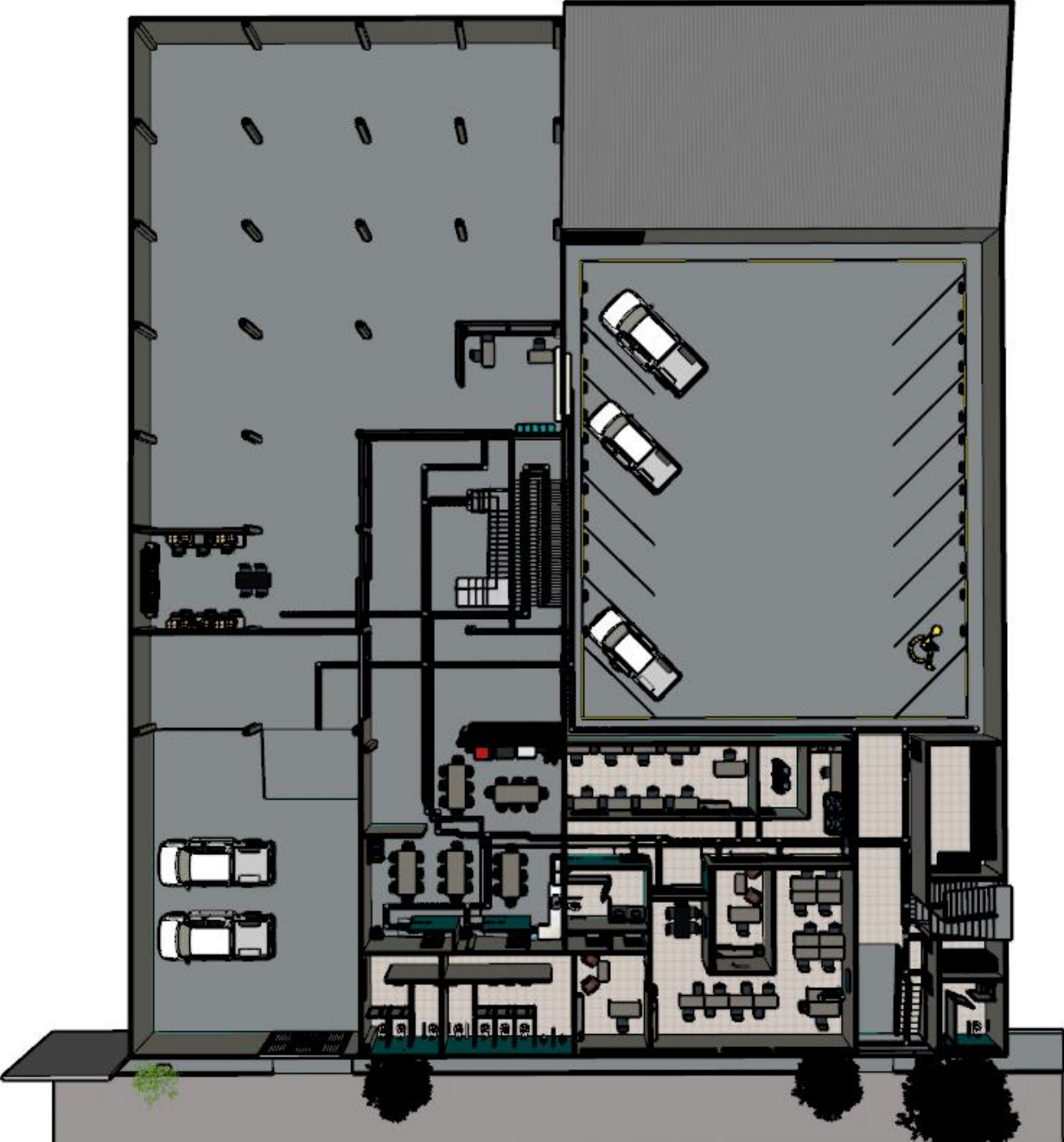
- **INEGI:** Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, organismo público autónomo responsable de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, así como de captar y difundir información de México en cuanto al territorio, los recursos, la población y economía, que permita dar a conocer las características de nuestro país y ayudar a la toma de decisiones.
- **PEA:** Población Económicamente Activa, integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada.
- **LGBTI+:** Se forma por las siglas de las palabras Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero, Intersexual y Queer, se incluye el símbolo + para para incluir a los colectivos no representados en las siglas.
- **Grupos Vulnerables:** Sectores sociales desprotegidos que se enfrentan a potenciales daños de salud, amenaza a sus necesidades y a la violación de sus derechos
- **LDPAM:** Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, contribuye a la construcción de un marco jurídico general que favorezca las condiciones óptimas de salud educación, nutrición, vivienda, desarrollo integral y seguridad social de ese grupo de la sociedad.
- **Ronald L. Mace:** Arquitecto usuario de silla de ruedas, fundador del Center for Universal Design en la Universidad de Carolina del Norte.
- **CDPD:** Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención por parte de los Estados Parte.
- **Espacios laborales:** Elemento clave para la producción efectiva en un trabajo.
- **Diseño inclusivo:** El diseño de espacios, productos y servicios que sean inclusivos y se puedan utilizar y vivir por todas las personas por igual.
- **Accesibilidad Universal:** Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios para que todas las personas puedan participar de manera autónoma y con las mismas oportunidades.
- **HRC:** Human Rights Campaign, grupo a favor de los colectivos LGBTQ+.
- **Personas con TEA:** Personas con Trastorno del Espectro Autista.
- **TI:** Tecnologías de la Información.
- **SAP:** Empresa multinacional alemana dedicada al diseño de productos informáticos de gestión empresarial, tanto para empresas como para organizaciones y organismos públicos.

- **IBM:** International Business Machines Corporation, empresa multinacional estadounidense de tecnología y consultoría.
- **MADIJAL:** Movimiento Asociativo Jalisciense Pro-Personas con Discapacidad, asociación civil que trabajan con personas con discapacidad que se formó con la intención de ser parte de manera contundente en el respeto a las políticas estatales de Jalisco.
- **CANIETI:** Cámara Nacional de la Industria electrónica de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información, entidad representativa de estos sectores en México en donde se reúnen los afiliados con el fin de vigilar y defender sus derechos e intereses, en busca del crecimiento y consolidación de sus empresas y la industria en nuestro país.
- **STPS:** secretaria de Trabajo y Previsión Social, dependencia del Gobierno Federal que vigila el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores y sus familias, para garantizar un incremento sostenido en su calidad de vida.
- **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, organismo de cooperación internacional compuesto por 38 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales.
- **COPRED:** Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios.
- **FTSE:** Financial Times Stock Exchange, índice bursátil de referencia de la Bolsa de Valores de Londres.
- **CCTV:** Circuito Cerrado de Televisión, tecnología de videovigilancia diseñada para supervisar una diversidad de ambientes y actividades.
- **NOC:** Network Operations Center, sitios desde los cuales se efectúa el control de las redes de computación, transmisión de televisión o telecomunicaciones como satélites y fibra óptica.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.
- **LFT:** Ley Federal del Trabajo, máxima ley de derecho laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política.
- **NOC:** Network Operation Center
- **Guía Podo táctil:** Es una herramienta para las personas con discapacidad visual, ya que les facilita el desplazamiento y les permite identificar ciertos espacios.
- **Pictograma:** Signo visual icónico que representa figurativamente un objeto real, y a través de este, un significado.

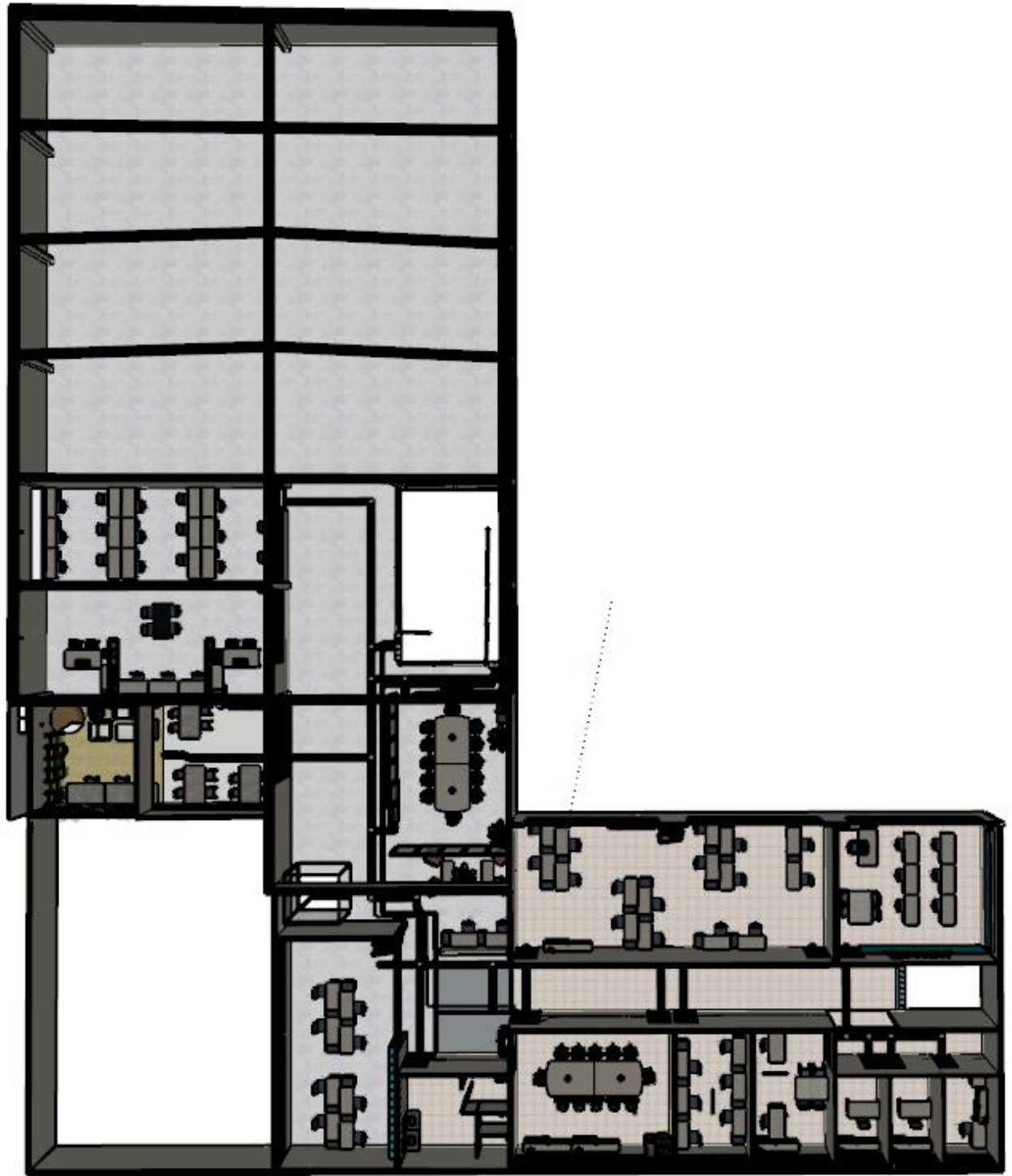
- **LUXES:** Unidad derivada del Sistema Internacional de Unidades para la iluminancia o nivel de iluminación.
- **BRILLE:** Sistema de lectura y escritura táctil pensado para personas ciegas. Se conoce también como cecografía.
- **LUZ NEUTRA:** Es la que está a medio camino entre la cálida y la fría con unos 4000 grados Kelvin, se trata de un color blanco neutro, pero a la vez muy natural, por lo que permite destacar e iluminar toda una zona sin alterar la vista.
- **PANTONE:** Sistema de identificación, comparación y comunicación del color para las artes gráficas.



Anexo 3: Planos de Propuesta.



PLANTA BAJA



PRIMER PISO

Anexo 4: Perspectivas de la propuesta.



Vista 1 Fachada principal propuesta (fuente propia).



Vista 2 Recepción desde estacionamiento (fuente propia).



Vista 3 Recepción propuesta (fuente propia).



Vista 4 Pasillo principal de Planta Baja (fuente propia).



Vista 5 Oficina propuesta Ingeniería de Proyectos (fuente propia).



Vista 6 Comedor propuesto (fuente propia).



Vista 7 Oficina de PMO propuesta (fuente propia).



Vista 8 Sala de juntas propuesta (fuente propia).



Vista 9 Sala de trabajo temporal propuesta (fuente propia).

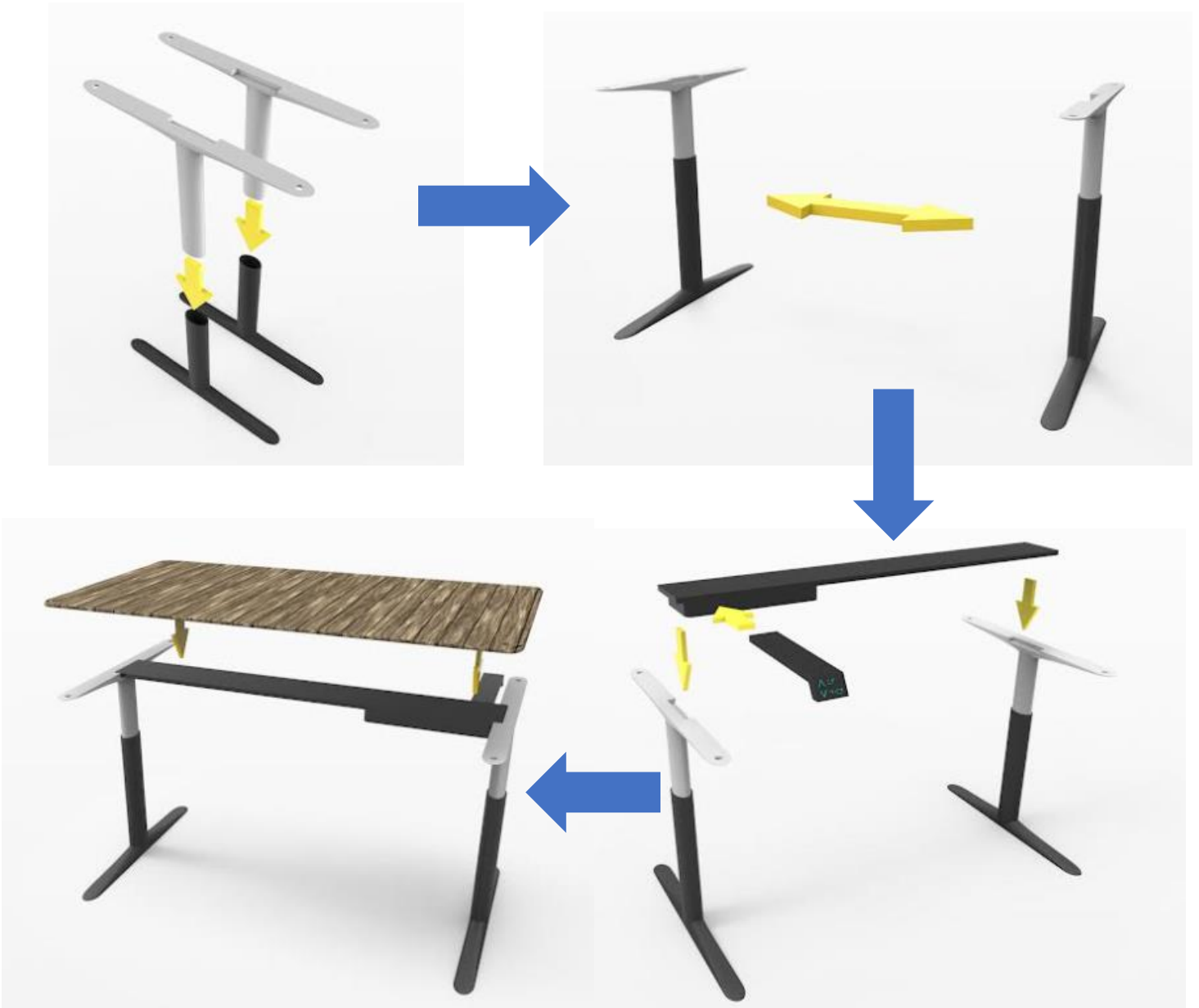


Vista 10 Oficina de Servicios y Operaciones propuesta (fuente propia).



Vista 11 Laboratorio propuesto (fuente propia).

Anexo 5: Características del mobiliario (Escritorio de oficina).



Los pedestales y los postes están elaborados en HDPE (Polietileno de Alta Densidad) por medio de inyección de molde, posteriormente tenemos al larguero que contiene la caja de control elaborada en aluminio, junto con el panel de control el cual tiene la carcasa hecha con plástico ABS, finalmente la mesa está hecha con madera MDF enchapado de media pulgada.

Para el armado se insertan los postes adentro de los pedestales posteriormente se espacian (medida de largo) y en las ranuras internas de los postes se coloca el larguero conectándose a su vez con los mismos mediante una conexión macho hembra, de misma forma se conecta el panel de control que cuenta con los botones para subir y bajar con su

escritura braille del lado derecho, para finalmente colocar la mesa, la cual tiene 4 agujeros que empatan y se atornillan con los postes.

Referencias

- American Cancer Society. (2023). *Ley de Estadounidenses con Discapacidades: información para personas con cáncer*. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de Ley de Estadounidenses con Discapacidades: información para personas con cáncer: <https://www.cancer.org/es/tratamiento/como-buscar-y-pagar-por-el-tratamiento/leyes-de-los-seguros-medicos/ley-de-estadounidenses-con-discapacidades.html>
- Asociación para la prevención de la tortura. (2019). *Grupo en situación de vulnerabilidad*. Recuperado el 09 de Enero de 2023, de Grupo en situación de vulnerabilidad: <https://www.apr.ch/es/centro-de-conocimiento/detention-focus-database/grupos-en-situacion-de-vulnerabilidad>
- Asociación para la Prevención de la Tortura. (2019). *Niños y Niñas*. Recuperado el 10 de Enero de 2023, de Niños y Niñas: <https://www.apr.ch/es/centro-de-conocimiento/detention-focus-database/ninos-y-ninas>
- Ayuda Legal PR. (2023). *Información sobre la Ley de Igualdad Salarial o "Equal Pay Act" de 1963*. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de Información sobre la Ley de Igualdad Salarial o "Equal Pay Act" de 1963: <https://ayudalegalpr.org/resource/informacin-sobre-la-ley-de-igualdad-salarial>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (12 de Junio de 2015). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2022, de LEY FEDERAL DEL TRABAJO: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- CNDH México. (2021). *PERSONAS MIGRANTES*. Recuperado el 10 de Enero de 2023, de PERSONAS MIGRANTES: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=30055>
- COCEMFE. (2020). *Observatorio Accesibilidad y vida Intependiente*. Recuperado el 25 de Oct de 2022, de BREVE HISTORIA DE LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL: <https://observatoriodelaaccesibilidad.es/archivos/30>
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (2020). *La ADA: Sus responsabilidades como empleador*. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de La ADA: Sus responsabilidades como empleador: [https://www.eeoc.gov/es/publications/la-ada-sus-responsabilidades-como-empleador-0#:~:text=La%20Ley%20de%20Estadounidenses%20con%20Discapacidades%20de%201990%20\(ADA\)%20](https://www.eeoc.gov/es/publications/la-ada-sus-responsabilidades-como-empleador-0#:~:text=La%20Ley%20de%20Estadounidenses%20con%20Discapacidades%20de%201990%20(ADA)%20)
- COPRED. (2021). *Impactos diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México*. Recuperado el 14 de Nov de 2022, de Impactos diferenciados. Efectos de la pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/impactos-diferenciados-efectos-de-la-pandemia-de-covid-19-en-la-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico.pdf>
- Cornell Law School. (2020). *Discriminación Laboral*. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de Discriminación Laboral:

https://www.law.cornell.edu/wex/es/discriminaci%C3%B3n_laboral#:~:text=Ley%20de%20Igualdad%20de%20salarios%20de%201963%20

Correa, J. H., & Pérez, S. G. (16 de Junio de 2016). *Personas con discapacidad y su derecho humano a la accesibilidad en el estado de Jalisco*. Recuperado el 09* de Octubre de 2022, de Personas con discapacidad y su derecho humano a la accesibilidad en el estado de Jalisco: http://cedhj.org.mx/revista%20DF%20Debate/articulos/revista_No1/ARTICULO-5-2016.pdf

Data México. (2022). *Jalisco: Economía, industrias, parque industriales, poblacion y vivienda,, salud, equidad, , gasto publico, derechohabientes y seguridad publica*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2022, de Jalisco: Economía, industrias, parque industriales, poblacion y vivienda,, salud, equidad, , gasto publico, derechohabientes y seguridad publica.: <https://datamexico.org/es/profile/geo/jalisco-jc#:~:text=En%20el%20segundo%20trimestre%20de,mensual%20de%20%245.89k%20MX>.

Departamento de Aseoria LegL. (s.f.). *Legislación laboral de los Estados Unidos y del Distrito de Columbia aplicable al personal que no pertenece al servicio diplomático ni al servicio civil de las Misiones Permanentes ante la OEA*. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de Legislación laboral de los Estados Unidos y del Distrito de Columbia aplicable al personal que no pertenece al servicio diplomático ni al servicio civil de las Misiones Permanentes ante la OEA: <http://www.oas.org/legal/spanish/documentos/documento1.htm#:~:text=El%20T%C3%A Dulo%20VII%20de%20la,%2C%20religi%C3%B3n%2C%20sexo%20u%20origen>

DOF.GOB. (12 de Septiembre de 2013). *NORMA Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013*. Recuperado el 05 de Noviembre de 2022, de NORMA Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313974&fecha=12/09/2013#gsc.tab=0

Ferrusquía, R. M. (15 de Septiembre de 2017). *Forbes México*. Recuperado el 26 de Agosto de 2022, de Forbes México: <https://www.forbes.com.mx/cual-es-el-coste-economico-de-la-discriminacion-en-mexico/>

Filer, B. L. (2014). Modelo para diseñar espacios accesibles. Espectro cognitivo. En B. L. Filer, *Modelo para diseñar espacios accesibles. Espectro cognitivo* (pág. 163). España: La Ciudad Accesible. Recuperado el 28 de Abril de 2023

Ganar-Ganar. (2 de Julio de 2019). *THE HOME DEPOT FAVORECE LA INCLUSIÓN*. Recuperado el 15 de Mayo de 2023, de THE HOME DEPOT FAVORECE LA INCLUSIÓN: <https://ganar-ganar.mx/2019/07/02/the-home-depot-favorece-la-inclusion/>

GARCÍA, M. M., & SALINAS, M.-J. V. (05 de Noviembre de 2020). *Disability in Spanish and German Law: a comparison of terminology and concepts for translators*. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de Disability in Spanish and German Law: a comparison of terminology and concepts for translators: <file:///D:/Users/lochoa/Desktop/11439-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20898-1-10-20201222.pdf>

- Gobierno de México. (2015). *Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Recuperado el 27 de Agosto de 2022, de Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Gobierno de México. (27 de Febrero de 2016). *La inclusión laboral es de todos*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2022, de La inclusión laboral es de todos: <https://www.gob.mx/gobmx/articulos/la-inclusion-laboral-es-de-todos>
- Gobierno de México. (8 de Agosto de 2018). *NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2022, de NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad: <https://www.gob.mx/capacidadesyempleo/documentos/norma-oficial-mexicana-nom-034-stps-2016-condiciones-de-seguridad-para-el-acceso-y-desarrollo-de-actividades-de-trabajadores-con-discapacidad-en-los-centros-de-trabajo-169519#:~:text=La%20nueva%20Norma%20Of>
- Gobierno de México. (10 de Noviembre de 2022). *Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2022, de Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Gracia, M. A., & Horbath, J. E. (20 de Septiembre de 2018). *Exclusión y discriminación de indígenas en Guadalajara, México*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2022, de Exclusión y discriminación de indígenas en Guadalajara, México: <https://www.scielo.org.mx/pdf/perlat/v27n53/0188-7653-perlat-27-53-00011.pdf>
- HEMAC. (2021). *HEMAC*. Recuperado el 05 de Diciembre de 2022, de HEMAC: <https://www.grupohemac.com.mx/>
- Hernández, G. (04 de Junio de 2021). *El economista*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2022, de El economista: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Solo-30-de-las-empresas-en-Mexico-son-intencionalmente-inclusivas-20210603-0127.html>
- IIEG. (04 de Marzo de 2022). *Día Internacional de la Mujer 2022*. Recuperado el 14 de Nov de 2022, de Día Internacional de la Mujer 2022: <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/03/D%C3%ADa-Internacional-de-la-mujer-2022-1.pdf>
- INEGI. (2010). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en el estado de Jalisco*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2022, de Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en el estado de Jalisco: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090258.pdf

- INEGI. (Febrero de 2020). *Censo y conteo de Población y Vivienda*. Recuperado el 20 de Agosto de 2022, de Censo y conteo de Población y Vivienda: <https://www.inegi.org.mx/temas/estructuras/>
- INEGI. (2020). *PRESENTACIÓN DE RESULTADOS JALISCO*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2022, de PRESENTACIÓN DE RESULTADOS JALISCO: <https://ieeg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2021/02/Presentaci%C3%B3n-INEGI-resultados-Censo-2020-Jalisco-completo.pdf>
- INEGI. (2021). *Conociendo a la población LGBTI+ en México*. Recuperado el 27 de 08 de 2022, de Conociendo a la población LGBTI+ en México: <https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/lgbti/#:~:text=En%202021%2C%20el%20total%20de,y%20m%C3%A1s%20en%20el%20pa%C3%ADs.>
- INEGI. (2 de Dic de 2021). *DíaPobDiscapacidad2021*. Recuperado el 2022 de Oct de 10, de DíaPobDiscapacidad2021: [DíaPobDiscapacidad2021](https://www.inegi.org.mx/temas/discapacidad/)
- INEGI. (19 de Agosto de 2021). *RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2022, de RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_08_Jal.pdf
- INEGI. (08 de Agosto de 2022). *ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS*. Recuperado el 08 de Noviembre de 2022, de ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_PueblosInd22.pdf
- Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco. (04 de Marzo de 2022). *Día Internacional de la Mujer 2022*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2022, de Día Internacional de la Mujer 2022: <https://ieeg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/03/D%C3%ADa-Internacional-de-la-mujer-2022-1.pdf>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. (10 de Agosto de 2010). *Las personas discapacitadas como grupo vulnerable a la luz de la Constitución mexicana*. Recuperado el 10 de Enero de 2023, de Las personas discapacitadas como grupo vulnerable a la luz de la Constitución mexicana.: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/ius/cont/26/pr/pr7.pdf>
- Instituto Jalisciense de las mujeres. (2016). *convocatoria_distintivo_espacios_por_la_igualdad*. Recuperado el 10 de 10 de 2022, de convocatoria_distintivo_espacios_por_la_igualdad: https://stps.jalisco.gob.mx/sites/stps.jalisco.gob.mx/files/convocatoria_distintivo_espacios_por_la_igualdad.pdf
- Investigación estratégica en el Análisis de opinión y mercado. (28 de Agosto de 2015). *La vulnerabilidad de las personas de la tercera edad*. Recuperado el 10 de Enero de 2023, de La vulnerabilidad de las personas de la tercera edad: <https://www.inegi.org.mx/temas/discapacidad/>

<http://www.parametria.com.mx/estudios/la-vulnerabilidad-de-las-personas-de-la-tercera-edad/>

- Islas, G. H. (15 de Febrero de 2019). *Foro Jurídico*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2022, de Foro Jurídico: <https://forojuridico.mx/la-inclusion-laboral-una-utopia/>
- Lara, M. C. (2019). *Legislación de Inglaterra en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de Legislación de Inglaterra en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27238/2/BCN__M._Caceres_Legislacion_sobre_inclusion_laboral_discapacitados_Trastorno_del_espectro_autista_en_Inglaterra_mayo_2019.pdf
- MADIJAL. (2018). *Movimiento Asociativo Jalisciense Pro Personas con Discapacidad*. Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de Movimiento Asociativo Jalisciense Pro Personas con Discapacidad: <http://madijalac.org/>
- Manual para fortalecer la igualdad y erradicar la violencia de género. (2019). *Mujeres: Grupo en situación de vulnerabilidad*. Recuperado el 10 de Enero de 2023, de Mujeres: Grupo en situación de vulnerabilidad.: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5930/5.pdf>
- MarketDataMéxico. (2022). *Colonia Del Fresno, Guadalajara, en Jalisco*. Recuperado el 05 de Marzo de 2023, de Colonia Del Fresno, Guadalajara, en Jalisco: <https://www.marketdatamexico.com/es/article/Colonia-Del-Fresno-Guadalajara-Jalisco>
- MEXICO INDUSTRY. (Febrero de 2018). *Empresas jaliscienses abren puertas a inclusión laboral*. Recuperado el 21 de Octubre de 2022, de Empresas jaliscienses abren puertas a inclusión laboral: <https://mexicoindustry.com/noticia/jalisco/empresas-jaliscienses-abren-puertas-a-inclusin-laboral>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *La administración Laboral y Social luxemburguesa*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2022, de La administración Laboral y Social luxemburguesa.
- Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2022, de La Declaración Universal de Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Naciones Unidas. (2022). *Los pueblos indígenas*. Recuperado el 10 de Enero de 2023, de Los pueblos indígenas: <https://www.un.org/es/fight-racism/vulnerable-groups/indigenous-peoples>
- Naciones Unidas. (2022). *Mujeres*. Recuperado el 10 de Enero de 2023, de Mujeres: <https://www.un.org/es/fight-racism/vulnerable-groups/women>
- Negrete, B. Y., Freyle*, J. A., & Roldan, L. T. (2014). *GUÍA DE DISEÑO DE ESPACIOS LABORALES PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL*. Recuperado el 25 de 09 de 2022, de GUÍA

DE DISEÑO DE ESPACIOS LABORALES PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL:
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1955/ART%C3%8DCULO%20GUIA%20DE%20DISE%C3%91O%20DE%20ESPACIOS%20LABORALES.....pdf?sequence=2>

Northeast ADA Center. (2023). *¿Qué es la Ley de Estadounidenses con Discapacidades?*
Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de ¿Qué es la Ley de Estadounidenses con Discapacidades?: <https://northeastada.org/es/recurso/que-es-la-ley-de-estadounidenses-con-discapacidades>

Parlamento del Reino Unido. (2020). *Ley de derechos laborales de 1996*. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de Ley de derechos laborales de 1996:
https://hmong.es/wiki/Employment_Rights_Act_1996

Pérez, M. (21 de 06 de 2021). *El economista*. Recuperado el 26 de 08 de 2022, de El economista:
<https://www.eleconomista.com.mx/politica/Mexico-entre-los-de-mayor-desigualdad-en-America-Latina-20210622-0161.html>

Players of life. (28 de Junio de 2022). *Mes del orgullo LGBTQ+: Las mejores empresas inclusivas para trabajar*. Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de Mes del orgullo LGBTQ+: Las mejores empresas inclusivas para trabajar: <https://playersoflife.com/nacional/mes-del-orgullo-lgbtq-las-mejores-empresas-inclusivas-para-trabajar/>

Réau, P. (Febrero de 2005). *Francia mejora su sistema de protección de las personas con discapacidad*. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de Francia mejora su sistema de protección de las personas con discapacidad: https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11363/francia_mejora_sistema.pdf

Redacción. (19 de Febrero de 2018). *El Economista*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2022, de El Economista: <https://www.eleconomista.com.mx/economia/Mexicanos-destinan-2255-horas-al-ano-a-su-trabajo--20180209-0032.html>

Rodríguez, A. (2021). *Visionarias La revista de negocios para la mujer*. Recuperado el 25 de 09 de 2022, de Normatividad en materia de inclusión laboral con enfoque de género. Caso México: <https://visionarias.business/normatividad-en-materia-de-inclusion-laboral-con-enfoque-de-genero-caso-mexico/>

Secretaría de Economía. (23 de 11 de 2012). *PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES*. Recuperado el 25 de 08 de 2022, de PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES: <https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/RNM2012.pdf>

Secretaría de Gobernación. (30 de Diciembre de 2018). *Condiciones de iluminación en los centros de trabajo*. Recuperado el 2023 de Abril de 28, de Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.:
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5076393&fecha=30/12/2008#gsc.tab=0

Secretaría de Gobernación. (23 de Septiembre de 2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2022, de NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Secretaría de Inclusión y Bienestar Social. (2023). *Quiénes son las Personas Mayores*. Recuperado el 2023 de Febrero de 12, de Quiénes son las Personas Mayores: <https://sibiso.cdmx.gob.mx/blog/post/quienes-son-las-personas-mayores#:~:text=La%20ONU%20establece%20la%20edad,empieza%20a%20los%2065%20a%C3%B1os>.

Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (2015). *El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®*. Recuperado el 15 de Octubre de 2022, de El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®: <https://www.incluyeme.com/wp-content/uploads/2015/12/Lineamientos-Distintivo-Empresa-Incluyente.pdf>

SEGOB. (09 de 04 de 2009). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 25 de 08 de 2022, de Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5086651&fecha=09/04/2009#gsc.tab=0

SEGOB. (2018). *Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2022, de Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/4_2%20Politica%20inclusion%20laboral%20para%20PCD%20del%20CONAPRED.pdf

SENADIS. (2015). *Medidas de Accesibilidad e Inclusión para personas con discapacidad*. Recuperado el 26 de Mayo de 2023, de Medidas de Accesibilidad e Inclusión para personas con discapacidad: <file:///D:/Users/lochoa/Desktop/HOME/ESPAU/Medidas%20de%20Accesibilidad%20e%20Inclusi%C3%B3n%20para%20Personas%20con%20Discapacidad.pdf>

Solano-Meneses, E. E. (25 de Octubre de 2020). *Arquitectura inclusiva: un abordaje neurocognitivo*. Recuperado el 27 de Mayo de 2023, de Arquitectura inclusiva: un abordaje neurocognitivo: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-92742021000100161

Steelcase Inc. (2021). *Blueprint for Inclusive Workplaces of the Future*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2022, de Blueprint for Inclusive Workplaces of the Future: https://www.steelcase.com/content/uploads/2022/03/2022_SC_G3ict_Blueprint_for_Inclusive_Workplaces_of_the_Future_FINAL_FINAL-ua-1.pdf

Steelcase Inc. (2021). *This blueprint is both a vision of the future*. Recuperado el 14 de Nov de 2022, de This blueprint is both a vision of the future: https://www.steelcase.com/content/uploads/2022/03/2022_SC_G3ict_Blueprint_for_Inclusive_Workplaces_of_the_Future_FINAL_FINAL-ua-1.pdf

The global initiative for Inclusive ICTs. (2020). *Country Dashboard*. Recuperado el 01 de Nov de 2022, de Country Dashboard: <https://g3ict.org/country-profile>

The Luxembourg Government. (15 de Mayo de 2019). *Ministry of Labour, Employment and the social and Solidarity Economy*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2022, de Ministry of Labour, Employment and the social and Solidarity Economy:
<https://mteess.gouvernement.lu/en/le-ministere/attributions.html>

Tomasini, C. (01 de Abril de 2022). *Yo Tambien*. Recuperado el 20 de Octubre de 2022, de Yo Tambien: <https://www.yotambien.mx/tecnologia/la-empresa-que-capacita-en-tecnologias-de-la-informacion-a-personas-con-autismo/>

Trabajo y previsión social. (20 de 03 de 2019). *Empresas y organizaciones igualitarias en Jalisco*. Recuperado el 10 de 10 de 2022, de Empresas y organizaciones igualitarias en Jalisco:
<https://stps.jalisco.gob.mx/empresas-igualitarias#:~:text=CONTINENTAL%20GUADALAJARA%20SERVICE%20DE%20M%C3%89XICO%2C%20S.A.%20DE%20C.V.&text=SUMIDA%20COMPONENTS%20DE%20M%C3%89XICO%2C%20S.A.%20DE%20C.V.&text=GRUPO%20APRO%202000%20INTERNACIONAL%20SAPI%2C%20D>

WORKTECH ACADEMY. (2022). *La evolución del espacio de trabajo*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2022, de La evolución del espacio de trabajo:
<https://www.worktechacademy.com/la-evolucion-del-espacio-de-trabajo/>

Yarza, G. d. (12 de Abril de 2021). *JLL*. Recuperado el 25 de Oct de 2022, de JLL:
<https://www.jll.es/es/analisis-y-tendencias/espacios-de-trabajo/diseño-de-oficinas-al-servicio-de-la-inclusión>

Zona Docs. (11 de Enero de 2022). *Discriminación laboral y personas trans en Jalisco: los obstáculos para acceder a una vida digna*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2022, de Discriminación laboral y personas trans en Jalisco: los obstáculos para acceder a una vida digna: <https://www.zonadocs.mx/2022/01/11/discriminacion-laboral-y-personas-trans-en-jalisco-los-obstaculos-para-acceder-a-una-vida-digna/>