



## **Aplicación del enfoque de ingeniería de factores humanos a la igualdad, la diversidad y la inclusión en la formación en terapia ocupacional**

Ángela Paula Simonelli<sup>1</sup>

José Marçal Jackson Filho<sup>2</sup>

### **Resumen**

La búsqueda de la igualdad, la diversidad y la inclusión está en la agenda social, llamando a varios actores y movimientos sociales, así como a varias disciplinas, a contribuir al cambio de patrones sociales centrados en procesos discriminatorios, injustos y excluyentes. La ergonomía contribuye a abordar estas cuestiones. El enfoque de Factores Humanos en Igualdad, Diversidad e Inclusión (FHIDI) fue diseñado para este propósito. El objetivo de este artículo es presentar el uso del enfoque FHIDI para desarrollar el tema de la inclusión social de los grupos, especialmente en el lugar de trabajo, y contribuir a la formación de estudiantes de pregrado de Terapia Ocupacional. Los estudiantes entrevistaron a treinta trabajadores con diversas características individuales y sociales. A través de la estimulación proporcionada por el enfoque FHIDI en el aula, se animó a los estudiantes a desarrollar una perspectiva situada sobre los casos presentados a cada uno de ellos (en sus entrevistas) y sobre las dificultades y problemas de estos individuos. Al mismo tiempo, el debate colectivo se reorientó hacia cuestiones transversales en todo el grupo y la necesidad de un pensamiento sistémico en la búsqueda de análisis del papel de la ley y las soluciones. En definitiva, los resultados, materializados en carteles, fruto del aprendizaje individual y colectivo, apuntan a una perspectiva ampliada para todos, estudiantes y profesores, y validan, por tanto, el enfoque como herramienta de formación para otras disciplinas sanitarias y ocupacionales.

**Palabras clave:** Igualdad, diversidad, inclusión, factores humanos, terapia ocupacional.

### **1. INTRODUCCIÓN**

La búsqueda de la igualdad, la diversidad y la inclusión se coloca en la agenda social, convocando a diversos actores y movimientos sociales, así como a diversas disciplinas a contribuir a cambiar patrones sociales centrados en procesos discriminatorios y, por tanto, injustos y promotores de la exclusión.

Según el Chartered Institute of Ergonomics and Human Factors (CIEFH, 2022), los términos se pueden definir de la siguiente manera:

- La igualdad significa tratar a todas las personas de manera justa, independientemente de si están protegidas por la ley. Se trata de garantizar que todos tengan el mismo acceso a las oportunidades. Se diferencia del concepto de equidad, que

<sup>1</sup>Departamento de Terapia Ocupacional, Universidad Federal de Paraná. <https://orcid.org/0000-0003-4337-5796>. [angelapaulasimonelli@gmail.com](mailto:angelapaulasimonelli@gmail.com).

<sup>2</sup>Fundacentro, Oficina Avanzada Paraná. <https://orcid.org/0000-0002-4944-5217>.



consiste en abordar las barreras que impiden el desarrollo de las personas, reconociendo que algunas necesitan más porque empezaron con menos. (p. 5)

- La diversidad implica reconocer las diferencias de las personas. Considerar la diversidad puede implicar monitorear explícitamente las características de las personas e identificar a los grupos subrepresentados. Comprender las razones sistémicas que subyacen a la subrepresentación permite tomar medidas positivas para abordarla. (p. 5)
- “ La inclusión significa garantizar que todos se sientan involucrados y que el entorno en el que trabajan sea

“Buscar que todos se acepten y se sientan cómodos entre sí” (p. 5)

Aunque está prevista en la Ley de Cupos, la inclusión no es un proceso sencillo, sino que depende de la superación de diversas barreras: físicas, sociales, espaciales, entre otras. Los análisis de la inclusión social muestran que las limitadas representaciones sociales e individuales de las personas y comunidades involucradas, sus limitaciones y/o capacidades, se encuentran entre las barreras más significativas para el proceso (Toldrá et al., 2010; Simonelli & Jackson, 2017). Si bien la inclusión ya es objeto de investigación y práctica en diversas áreas del conocimiento, especialmente en la Terapia Ocupacional (TO), que la desarrolla en su interfaz con la Ergonomía y la Salud Laboral, la igualdad y la diversidad son cuestiones urgentes que también surgen en la práctica profesional de la TO y otras disciplinas en los ámbitos de la salud y el trabajo.

En este sentido, resulta fundamental pensar en la formación de los futuros profesionales para desarrollar procesos educativos encaminados a: 1) transformar las perspectivas y representaciones de los estudiantes sobre el enfrentamiento de la desigualdad y la promoción de la igualdad y el valor de la diversidad y; 2) ayudarles a apropiarse de herramientas metodológicas para actuar sobre la realidad .

¿Cómo podemos capacitar a los profesionales de la Terapia Ocupacional para que comprendan el problema y les den las herramientas necesarias para actuar? Esta pregunta aplica tanto a la TO como a otras disciplinas.

El Chartered Institute propuso un enfoque metodológico alternativo. de Ergonomía y Humano Factores<sup>3</sup>- CIHFE (2022), basado en la Ingeniería de Factores Humanos, busca influir en el diseño de sistemas y productos relacionados con cuestiones de edad, discapacidad , reasignación de género , matrimonio y uniones civiles, embarazo y maternidad, raza, creencias y religión, sexo y orientación sexual. Este enfoque cuenta con el respaldo de la Ley de Igualdad de 2010 del Reino Unido (Reino Unido, 2010), que otorga a las personas protección legal contra

---

<sup>3</sup> La CIEHF es la asociación británica que reúne a los profesionales de factores humanos y ergonomía, siguiendo el ejemplo de la Asociación Brasileña de Ergonomía.

la discriminación en el ámbito laboral y social respecto a las nueve categorías (individuales) protegidas por dicha ley.

Esta es una perspectiva de diseño, característica de la ingeniería de factores humanos, propuesta como *marco* denominado "Factores Humanos en Igualdad, Diversidad e Inclusión (FHIDI)". Contiene cuatro principios: adoptar un enfoque participativo; utilizar datos cuantitativos y cualitativos; reconocer el impacto del diseño existente en el comportamiento; y, finalmente, adoptar una perspectiva sistémica. La guía pública (CIEHF, 2022) explora diversas situaciones que causan problemas de RDI, incluyendo el impacto de un lenguaje y una terminología confusos en la interfaz de usuario, el diseño inadecuado de equipos de protección individual (EPI) y los sesgos en el diseño de equipos y espacios.

Desde esta perspectiva práctica, que pretende dar respuesta a la normativa vigente en Inglaterra y promover sistemas que favorezcan la inclusión de personas con características protegidas por la ley (incluidas algunas minorías), la disciplina dota a sus profesionales para una actuación técnica consistente y bien fundamentada.

El objetivo de este artículo es presentar la utilización del enfoque FHIDI para abordar la temática, especialmente en el ámbito laboral, y contribuir a la formación de estudiantes de pregrado en Terapia Ocupacional.

## 2. MÉTODOS

La teoría de la actividad sociohistórica - cultural, desarrollada en la obra de L.S. Vygotsky y sus seguidores, considera que el desarrollo no es meramente un proceso individual, sino que también está mediado social y culturalmente (Virkkunen y Newnham, 2015). Desde esta perspectiva, la práctica educativa busca ampliar los conocimientos y las prácticas del alumnado mediante métodos e instrumentos que estimulen su desarrollo. El rol del docente es mediar en el proceso de aprendizaje individual y colectivo, proponiendo estímulos para que el alumnado adquiera herramientas para la acción, tanto individual como colectivamente (véase, por ejemplo, Cenci et al., 2020).

Desde esta perspectiva, FHIDI se utilizó como estímulo para abordar la temática de igualdad, diversidad e inclusión en la disciplina Temas Especiales en Terapia Ocupacional, que cuenta con una carga horaria de 30 horas (orientadas a desarrollar temas relevantes, actuales y pertinentes para la formación de futuros profesionales).

presentaron los conceptos desarrollados y los principios rectores del razonamiento propuesto - llevando a cabo un enfoque participativo, utilizando datos cuantitativos y cualitativos, reconociendo el impacto del diseño en el comportamiento y adoptando una perspectiva sistémica - para comprender y proponer soluciones sistémicas.



Tras la presentación, los 30 estudiantes se dividieron en ocho características personales a trabajar, a saber: discapacidad, reasignación de género, edad, embarazo y maternidad, raza, religión y creencias, género y orientación sexual. Se les pidió que buscaran a un trabajador con una de las características para entrevistarlo, con el fin de obtener información sobre su percepción de la influencia o ausencia de dicha característica en su situación laboral. Las entrevistas se propusieron para abordar el primer principio del método: adoptar un enfoque participativo.

Se pusieron a disposición las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Alguna vez has vivido una situación laboral en la que te sentiste excluido, fuera de lugar o enfrentado prejuicios? ¿Alguna vez has perdido oportunidades?
- ¿has perdido oportunidades? ¿Cuáles? ¿Cuáles fueron las situaciones vividas?
- ¿De qué manera un sistema, aplicación, servicio, accesibilidad física/editorial, urbana, de servicio o acción actitudinal fue una barrera para usted?
- ¿Alguna vez te han invitado a participar en el desarrollo de un servicio, aplicación, flujo, entre otros, explicando cuestiones que te ayudarían a ti y posiblemente ayudarían a otras personas?

En la siguiente reunión, los estudiantes se agruparon en clase según las características exploradas en las entrevistas: dos grupos de tres, dos grupos de cinco, tres grupos de cuatro y, finalmente, una pareja. Cada grupo se reunió en clase para que cada estudiante presentara su entrevista y, juntos, plantearan preguntas comunes y debatieran las situaciones surgidas en las entrevistas.

La siguiente actividad desarrollada en la disciplina fue la discusión en grupo sobre las características y temas emergentes de las entrevistas realizadas y la búsqueda de datos cuantitativos y cualitativos, disponibles en internet para profundizar el debate y el impacto de los hallazgos en el comportamiento de las personas (según el principio propuesto por la orientación).

Finalmente, se invitó a los grupos a crear manualmente un cartel -que podía utilizar recursos como recortar y pegar, dibujar, escribir, entre otros- y presentar cuál o cuáles cuestiones necesitarían una solución sistémica en nuestra sociedad -destacando el impacto del dibujo en el comportamiento (tercer principio)- y algunas propuestas existentes y/o posibles, cumpliendo así el cuarto principio: adoptar una perspectiva sistémica.

La experiencia realizada es parte integral del proyecto de investigación “Inclusión de personas con discapacidad en el trabajo” aprobado por el Comité de Ética en Investigación – CEP/UFPR bajo el registro nº 22640919.9.0000.0102 y por el Comité de Investigación del

Sector Salud de la UFPR. Todos los entrevistados fueron informados sobre los objetivos y métodos de la investigación antes de comenzar la entrevista. La participación fue voluntario y los participantes firmaron el Formulario de Consentimiento Libre e Informado (FICF) antes de la entrevista.

### 3. RESULTADOS

Se realizaron treinta entrevistas: cuatro a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, tres con la característica "reasignación de género", tres con la característica "edad", cuatro trabajadores que pudieron hablar sobre la característica "embarazo y maternidad", cinco con la característica "raza", cuatro trabajadores fueron entrevistados para hablar sobre "religión y creencias", cuatro para "género" y dos para discutir "orientación sexual". (Las principales contribuciones de las entrevistas se describen a continuación).

Los grupos produjeron carteles sobre discapacidad, reasignación y género, edad, embarazo y maternidad, raza, religión y creencias, género y orientación sexual, que, de cierta manera, resumen los temas discutidos y constituyen el sustrato del trabajo colectivo de cada grupo (ver figura 01).



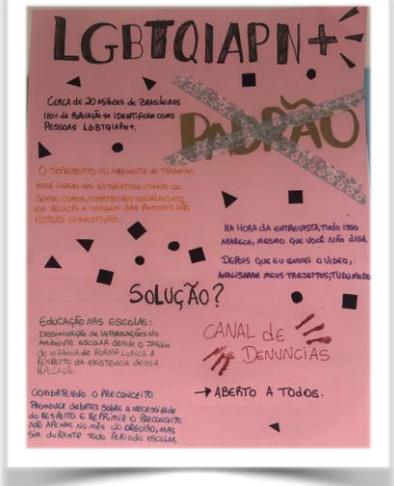
	
<p>Póster - Edad</p>	<p>Póster - Embarazo y maternidad</p>
	
<p>Afiche - Carrera</p>	<p>Póster - Religión y creencias</p>
	
<p>Póster - Género</p>	<p>Póster - Orientación sexual</p>

Figura 01 – carteles.

### 3.1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las principales problemáticas que emergieron en las entrevistas a personas con discapacidad en relación al trabajo fueron la discriminación, la existencia de barreras físicas, *el bullying*, el acoso moral y el abandono escolar.

Las propuestas sistémicas presentadas por el grupo fueron: desarrollo de programas educativos para concientizar y prevenir el *bullying contra* personas con discapacidad en las escuelas; incentivos para proyectos de construcción de escuelas accesibles e inclusivas; formación continua obligatoria para educadores y todos los profesionales de la escuela en educación inclusiva; vigilancia del cumplimiento de las políticas públicas vigentes en materia de accesibilidad e inclusión en diversos ámbitos, incluido el mercado laboral; programas de prácticas especializadas para personas con discapacidad que coadyuven en la transición de la escuela a la adultez productiva con formación en habilidades que respondan a las demandas y expectativas sociales de la vida adulta; formación de todos los empleados basada en una formación inclusiva y respetuosa.

### **3.2. REASIGNACIÓN DE GÉNERO**

Respecto a la reasignación de género, los principales problemas presentados fueron: uso del nombre social y rectificación del nombre, exclusión por parte de compañeros de trabajo, pérdida de oportunidades laborales, comentarios de mal gusto de otros empleados de la empresa y problemas con las solicitudes debido a la información contenida en su identificación (Registro General – RG).

Las soluciones sistémicas propuestas fueron: la inclusión obligatoria del campo de nombre social, con el nombre de pila de la persona, y más opciones de género en todas las solicitudes que requieren registro para el reconocimiento de personas transgénero. Así, incluso con el requisito de incluir documentos como la foto del DNI para los registros digitales, la persona tendría la opción de ser tratada por su nombre social.

Tal inclusión debe comenzar por los organismos públicos, como ocurrió en el Sistema Único de Salud (SUS), el Registro Único, el Registro de Persona Física del Contribuyente (CPF) y ser implementada en todas las aplicaciones y sistemas, como, por ejemplo, para la compra de alimentos y los bancos digitales y convencionales (citados en la entrevista).

Otro cambio que podría implementarse es el nuevo documento nacional de identidad, que presenta los campos de "sexo" y "nombre de la sociedad" por separado del nombre legal. Esta separación puede resultar incómoda para la persona; una solución sería presentar solo el nombre de la sociedad, sin la información del nombre registrado. Además, se cuestionó la



necesidad de la inclusión obligatoria del campo "sexo", sugiriendo, en este caso, que el género solo aparezca en algunos registros internos, como los del sistema de salud.

Se presentaron iniciativas actuales que apoyan a la población trans, entre ellas: Transcendemos<sup>4</sup>, una consultora enfocada en ayudar a otras organizaciones a ser más inclusivas, ofreciendo apoyo a empresas que buscan mayor diversidad e inclusión; y Transempregos<sup>5</sup>, una plataforma gratuita que busca difundir ofertas de empleo para la población trans en Brasil. Los usuarios también pueden inscribirse en cursos de capacitación y actividades de desarrollo profesional.

### 3.3. EDAD

El grupo centrado en la edad hizo hincapié en la población de edad avanzada. Las entrevistas convergieron en los siguientes temas: edadismo, que consiste en prejuicios y discriminación contra las personas mayores, lo que dificulta su inclusión y permanencia en el mercado laboral; falta de habilidades tecnológicas que interfieren en sus vidas ; falta de oportunidades en el mercado laboral; y disponibilidad limitada de programas de formación y reciclaje profesional .

La permanencia de las personas mayores en el empleo se produce ya sea para complementar los ingresos familiares o por el significado y La importancia del trabajo en la vida de una persona, ya sea por la necesidad de sentirse útil o por la necesidad de interacción social. Además, con la reforma de la seguridad social , la presencia de personas mayores que aún trabajan es cada vez más notoria; debido al desempleo estructural, las personas mayores deben competir con los jóvenes en el mercado laboral. Sin embargo, un desafío importante reside en la organización del trabajo, diseñada principalmente para satisfacer las necesidades y características de la población joven.

Sistémicamente, las soluciones enumeradas fueron: buscar mayor efectividad del Estatuto del Anciano de 2003 , que refuerza y detalla los derechos de los ancianos en Brasil, establece sanciones y crea mecanismos de protección legal ; ofrecer cursos de capacitación y actualización para el empleo que consideren las necesidades efectivas del mercado de trabajo.

### 3.4. EMBARAZO Y MATERNIDAD

---

<sup>4</sup> <https://transcendermos.com.br/>

<sup>5</sup> <https://www.transempregos.com.br/>

Las entrevistas a mujeres sobre la influencia del embarazo y la maternidad en sus vidas, especialmente su rol en el mercado y el trabajo, resaltaron temas como las barreras para el transporte cuando se viaja con niños o estando embarazadas, las barreras actitudinales, el desconocimiento de las personas sobre el proceso de embarazo y la dificultad para obtener plazas en guarderías .

El grupo destacó la Ley Emprega + Mulheres, vigente en Brasil desde 2022, que garantiza incentivos fiscales a las empresas ciudadanas que ofrezcan igualdad salarial entre hombres y mujeres, otorga sesenta días adicionales de licencia por maternidad o 120 días de trabajo a tiempo parcial, seis días para que los padres acompañen a sus esposas a citas médicas durante el embarazo, ofrece alojamiento para mujeres en período de lactancia y asistencia para el cuidado de niños de hasta 5 años y 11 meses, entre otras medidas. La ley promueve soluciones sistémicas para lograr la igualdad laboral para mujeres embarazadas y madres, pero su adopción por parte de las empresas es escasa.

Se han propuesto algunas soluciones, como ampliar las bajas por maternidad y paternidad, como se hace en otros países, ofrecer horarios de trabajo flexibles y desarrollar un plan de reinserción laboral tras la baja por maternidad.

### **3.5. CARRERA**

El grupo que entrevistó a trabajadores asociados a la raza destacó el racismo estructural como el problema central que enfrentan los trabajadores, generando problemas de salud mental, estrés, ansiedad, depresión, daño a la autoestima, aislamiento social, entre otros .

Las soluciones sistémicas presentadas incluyen: mejorar los canales de denuncia para garantizar la eficiencia y la seguridad de los usuarios; aumentar la inversión en programas de educación antirracista; crear un espacio para acoger, recibir y remitir denuncias dentro de las empresas; fomentar la contratación de personas negras en el sector privado; y promover el apoyo psicológico a los profesionales negros dentro de las empresas, garantizando la representación y el empoderamiento.

### **3.6. RELIGIÓN Y CREENCIAS**

El grupo que estudió las características de las religiones y creencias, y su influencia en el entorno laboral, realizó tres entrevistas: una con un cristiano autoidentificado, otra con un testigo de Jehová y otra con un ubandista. Las entrevistas destacaron los prejuicios, el desconocimiento de las religiones y la falta de libertad de expresión como los principales



factores que causan daño en el entorno laboral. Además, la falta de tolerancia hacia la diversidad cultural fomenta la exclusión .

Como solución sistémica, señalaron, además del seguimiento y cumplimiento de la Ley N° 9459, de 13 de mayo de 1997, la inversión en la enseñanza de la cultura, la religión, las creencias y la diversidad desde la educación inicial, con el objetivo de aumentar la tolerancia a la diversidad dentro de la sociedad, lo que seguramente se reflejará en el ambiente de trabajo.

### **3.7. SEXO**

En cuanto al género y el mercado laboral, las principales incidencias reportadas por las entrevistadas fueron el acoso escolar, el acoso sexual, el estereotipo generalizado de las mujeres como ingenuas e incapaces, salarios más bajos que los hombres, turnos múltiples, horarios de trabajo inflexibles y la exclusión de las mujeres de las tareas no relacionadas con el cuidado. Las entrevistadas enfatizaron que la baja representación de las mujeres en el ámbito legislativo y las construcciones históricas contribuyen a la desigualdad de género en el ámbito laboral.

La inflexibilidad horaria dificulta la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como su desarrollo profesional, y a menudo las obliga a recurrir al mercado informal. Todos estos factores han afectado la salud mental, la calidad de vida y la participación social.

Respecto a las soluciones destacadas, además de mejorar los canales y herramientas de denuncia, rastrear y sancionar las formas de acoso en las empresas y promover el acceso a servicios de salud mental, la igualdad salarial y la transparencia, el grupo enfatizó que la adopción de horarios laborales flexibles o turnos 4x3 -cuatro días trabajados y tres días libres- podría incentivar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral en general.

### **3.8. ORIENTACIÓN SEXUAL**

El grupo, que entrevistó a trabajadores LGBTQIAPN+, descubrió que el prejuicio está relacionado con estereotipos de sentido común, socialmente construidos, sobre la imagen de las personas no heteronormativas. Este prejuicio ha provocado la pérdida de entrevistas de trabajo, así como vergüenza y acoso en el lugar de trabajo por parte de empleadores y compañeros de trabajo .

Como soluciones sistémicas, se propusieron inversiones en mejorar los canales de denuncia y las sanciones efectivas para los casos de acoso y, lo más importante, la inclusión efectiva del tema de la diversidad en las escuelas desde la educación infantil en adelante, con el objetivo de combatir los prejuicios y promover la inclusión social y la igualdad.

### 3.9. LA SUPERPOSICIÓN DE CARACTERÍSTICAS

En las discusiones se puede observar que, a medida que algunas características se superponen en la historia de vida de una persona, las dificultades aumentan exponencialmente.

Además, cuando se suman cuestiones socioeconómicas, que en el caso brasileño implican desigualdad social, crisis económica y desempleo estructural, entre otras, la calidad de vida y la salud de los trabajadores, que presentan una o más características, se ven más afectadas.

## 4. DISCUSIÓN

Si bien se reconoce la importancia del tema hoy en día en la dimensión social, es importante enfatizar tanto la necesidad de su apropiación por parte de las organizaciones, sistemas y cadenas productivas, como la existencia de una demanda sobre las empresas. La Revista de Administração de Empresas (2025) lanzó una convocatoria para un dossier temático que vincula la búsqueda de justicia en las prácticas organizacionales con cuestiones de igualdad, diversidad e inclusión: es necesario, a través de la producción académica, ... *entender , conceptualmente y empíricamente , cómo el Operaciones y Campo de Gestión de la Cadena de Suministro (OSCM) poder DIRECCIÓN diferente temas a promover la justicia mediante reduciendo desigualdades en diferentes unidades de análisis ( individuos , grupos , proveedores) y el entero suministrar cadena )* .

La Terapia Ocupacional, debido a su desarrollo histórico en torno a cuestiones de inclusión (Toldra et al., 2010) y a sus prácticas, tanto en entornos de servicios como organizacionales (Simonelli y Rodrigues, 2013), está llamada a contribuir a la solución de los problemas de I+D+i que se plantean en la sociedad y, en particular, en las empresas. Estos problemas exigen un enfoque interdisciplinario y, necesariamente, la búsqueda de soluciones que requieren una perspectiva de diseño centrada en hombres y mujeres y sus actividades. La ergonomía es una disciplina que puede responder a esta necesidad social, como lo demuestran el CIEFH (2022) o la Ergonomía de la Actividad (Guérin et al., 2021).

De ahí la importancia de hibridar prácticas (Hefetz y Ben-Zvi , 2020) para responder a estas preguntas. El proceso educativo es un medio para construir nuevas prácticas, constituyendo explícitamente el objeto de la formación que se describe en este artículo.

El método pedagógico empleado se diseñó con base en la Teoría de la Actividad Histórico-Cultural. Así, la mediación del proceso educativo a través de un artefacto, en este caso el enfoque FHIDI (2022), fomenta la expansión de las posibilidades de acción, es decir,



nuevas prácticas. Mediante la estimulación del enfoque FHIDI en el aula, se animó a los estudiantes a desarrollar una perspectiva situada sobre los casos presentados a cada uno (en sus entrevistas) y sobre las dificultades y problemas de los individuos. Al mismo tiempo, el debate colectivo se reorientó hacia cuestiones transversales del grupo y la necesidad de un pensamiento sistémico en la búsqueda de análisis del rol del derecho y sus soluciones. La dura realidad, por un lado, y la necesidad de transformarla, por otro, constituyeron así dispositivos móviles para el desarrollo de proyectos colectivos, materializados en carteles .

Esta dialéctica, entre la dura realidad y la posibilidad de transformación, se objetiva en los principios del enfoque FHIDI, que preconiza la participación como dimensión metodológica central, la comprensión en profundidad del problema a abordar para diagnosticarlo adecuadamente –ya sea a través del uso de datos cualitativos y cuantitativos o del impacto del proyecto en el comportamiento de las personas– y, finalmente, la perspectiva sistémica en la base del proyecto de transformación de las situaciones de vida y de trabajo.

Los relatos de los estudiantes evocaron repetidamente la resiliencia de las personas para adaptarse a condiciones laborales inadecuadas, es decir, para adaptarse al puesto de trabajo. La necesidad de encontrar soluciones, presente en el enfoque FHIDI y las prácticas ergonómicas, así como en algunas propuestas por los grupos de trabajo, por otro lado, busca lo contrario: adaptar el trabajo a la diversidad de los trabajadores. Es necesario ir más allá de los diagnósticos; simplemente reconocer las duras condiciones laborales no es suficiente; se requiere buscar transformaciones, a menos que el principio de la práctica sea la adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo (Clot et al., 2021).

Equipar a los futuros profesionales de Terapia Ocupacional con las premisas de la ergonomía de los factores humanos –las características de hombres y mujeres, las interfaces e instrumentos que utilizan y la participación en proyectos sistémicos– puede fomentar una acción basada no sólo en valores morales e ideológicos, sino también en tecnología socialmente legitimada.

## 5. GRACIAS

Agradecimientos especiales a los alumnos del curso de Tópicos Especiales en Terapia Ocupacional del Curso de Terapia Ocupacional de la Universidad Federal de Paraná, a la Ingeniera de Factores Humanos Courtney Grant, coordinadora de la guía de I+D+i, y a la Fundación de Apoyo a la Investigación Científica del Estado de São Paulo - FAPESP, Proyecto *de Innovación. y Transformación para la prevención Actividad de Riesgos Profesionales - ITAPAR* no. 2019/13525-0.

## REFERENCIAS

Chartered Institute of Ergonomics and Human Factors. (2022). How human factors can enhance the delivery of equality, diversity and inclusion (EDI). Recuperado em 20 de agosto de 2024, de [https://ergonomics.org.uk/common/uploaded%20files/publications/CIE\\_HF-EDI-guidance.pdf](https://ergonomics.org.uk/common/uploaded%20files/publications/CIE_HF-EDI-guidance.pdf)

Clot, Y. (2021). *Le prix du travail bien fait. La coopération conflictuelle dans les organisations*. Paris : Editions La Découverte.

Guérin, F., Pueyo, V., Béguin, P., Garrigou, A., Hubault, F., Maline, J., & Morlet, T. (2021). *Concevoir le travail, le défi de l'ergonomie*. Toulouse: Octarès.

Hefetz, G., & Ben-Zvi, D. (2020). How do communities of practice transform their practices? *Learning, Culture and Social Interaction*, 26, 100410. DOI: 10.1016/j.lcsi.2020.100410

*Revista de Administração de Empresas* (2025). Pursuing justice logic in Operations and Supply Chain Management: insights from Diversity, Equity and Inclusion. Special Issue: Call for Papers. <https://periodicos.fgv.br/rae/libraryFiles/downloadPublic/222>.

Simonelli, A.P. & Rodrigues, D. S. (2013). *Saúde e trabalho em debate. Velhas questões, novas perspectivas*. Brasília: Paralelo 15.

Simonelli, A. P., & Filho, J. M. J. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Caderno Brasileiro Terapia Ocupacional*, 25(4), 855-867.

Toldrá, R. C., Marque, C. B. D., & Brunello, M. I. B. (2010). Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista De Terapia Ocupacional Da Universidade De São Paulo*, 21(2), 158-165. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v21i2p158-165>



United Kingdom (2010) Equality Act 201. Recuperado em 20 de agosto de 2024, de <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

Virkkunen, J.; Newnham D. S. (2015). O laboratório de mudanças. Uma ferramenta de desenvolvimento para o trabalho e a educação. Belo Horizonte: Fabrefactum Editora.