

Accesibilidad cognitiva para la mejora del ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual. Evaluación de un centro especial de empleo.

Cristina Fernández Jiménez

cfernandezjimene@uoc.edu

Tutor/a: Esteban Agulló Tomás

24/06/2024

Trabajo final de máster

Curso 2023-24, semestre 2

ÍNDICE

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Motivación del trabajo	7
1.2. Objetivo	7
1.3. Alcance	7
1.4. Estructura del trabajo	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Concepto de “discapacidad” y tipos.....	9
2.2. Normativa	12
2.3. Tipos de empleo para personas con discapacidad	13
2.4. Accesibilidad universal.....	17
2.4.1. Concepto y dimensiones de la accesibilidad universal	17
2.4.2. Accesibilidad cognitiva.....	18
2.4.3. Herramientas que facilitan la accesibilidad cognitiva	19
3. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Descripción de la muestra.....	22
3.2. Instrumentos de recogida de datos y técnicas empleadas	22
3.3. Procedimiento	23
4. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	25
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN Y PLANIFICACIÓN	28
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	41
7. BIBLIOGRAFÍA.....	43
ANEXOS	48
ANEXO I. MODELO DE ENTREVISTA PARA EL GERENTE	49
ANEXO II. MODELO DE ENTREVISTA PARA PROFESIONALES	50
ANEXO III. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES	51
ANEXO IV. PREGUNTAS PARA DINAMIZAR EL GRUPO	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Tipos de discapacidad.</i>	10
Figura 2. <i>Recursos de empleo.</i>	16
Figura 3. <i>Logo lectura fácil.</i>	20
Figura 4. <i>Ejemplo de Lectura Fácil (Constitución Española)</i>	21
Figura 5. <i>Plantilla de diseño de señalización de espacios con pictogramas de ARASAAC.</i>	30
Figura 6. <i>Ejemplo de señalización del taller de floristería con pictogramas de ARASAAC.</i>	31
Figura 7. <i>Ejemplo de señalización del aseo con pictogramas de ARASAAC.</i>	31
Figura 8. <i>Diseño de directorio.</i>	32
Figura 9. <i>Diagrama de Gantt. Planificación del proceso de señalización de espacios</i>	33
Figura 10. <i>Diagrama de Gantt. Planificación del proceso de elaboración de guiones sociales.</i>	36
Figura 11. <i>Ejemplo de guion social</i>	37
Figura 12. <i>Diagrama de Gantt. Planificación del proceso de la organización de conferencias y talleres sobre accesibilidad cognitiva</i>	40

RESUMEN

En este trabajo final de máster se ha llevado a cabo un análisis de la accesibilidad cognitiva de un centro especial de empleo. El objetivo principal era realizar una evaluación del centro para proponer mejoras en el ámbito de la accesibilidad cognitiva, un aspecto muy importante para las personas con discapacidad intelectual, que en este caso son mayoría.

La metodología empleada ha sido de carácter cualitativo y participativa, realizando entrevistas tanto a profesionales como a trabajadores con discapacidad intelectual. Para facilitar la comprensión de las mismas, en el caso de las personas con discapacidad se acompañaron de cuestionarios adaptados.

Los resultados revelan algunas barreras cognitivas que al solventarlas se podría mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, por ejemplo, la orientación por el centro o la comprensión de las tareas. Para ello, se realiza una propuesta de intervención junto con una planificación para desarrollarla en el tiempo. Entre las propuestas destacan la inclusión de un directorio y señalización con pictogramas del recinto y la elaboración de guiones sociales de los distintos trabajos que deben realizar los trabajadores en su día a día. Se incluye también una formación sobre accesibilidad cognitiva para los profesionales del centro especial de empleo.

Palabras clave: discapacidad, accesibilidad cognitiva, apoyo visual, empleo, inclusión laboral, centro especial de empleo

ABSTRACT

In this master's degree final project, an analysis of the cognitive accessibility of a special employment center has been carried out. The main objective was to evaluate the center in order to propose improvements in the field of cognitive accessibility, an important aspect for people with intellectual disabilities, who in this case are the majority.

The methodology used was qualitative and participatory, including interviews with both professionals and workers with intellectual disabilities. To facilitate understanding, adapted questionnaires were provided to the people with disabilities during the interviews.

The results revealed some cognitive barriers that, if addressed, could improve the work performance of the workers, such as orientation within the center or comprehension of tasks. To this end, an intervention proposal is made along with a plan to develop it over time. The proposals include the inclusion of a directory and signposting with pictograms of the premises and the creation of social scripts for the different tasks that workers have to carry out on a daily basis. It also includes training on cognitive accessibility for the professionals of the special employment center.

Keywords: disability, cognitive accessibility, visual support, employment, job inclusion, special employment center

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Motivación del trabajo

Desde pequeña he vivido muy de cerca el mundo de la discapacidad y colaborado con el colectivo de distintas formas. Antes de realizar este Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, tuve la oportunidad de trabajar durante casi un año en un centro de personas con discapacidad como preparadora laboral, en el que pude aprender sobre la metodología de empleo con apoyo. Esto me permitió conocer de cerca las distintas necesidades del colectivo y las barreras que pueden encontrar en el mundo laboral. Durante mi último curso académico del máster, realicé prácticas en un centro especial de empleo en el que trabajan personas con discapacidad intelectual. Allí, pude conocer otra forma de empleo para el colectivo, que es conocida como empleo protegido. Con este proyecto, quería aportar mi grano de arena con una propuesta en el centro.

1.2. Objetivo

El objetivo general que se plantea en este trabajo de fin de máster es el siguiente:

- Realizar un análisis del centro especial de empleo en términos de accesibilidad cognitiva para proponer mejoras en beneficio de los trabajadores.

De este objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Aportar al centro buenas prácticas en materia de accesibilidad cognitiva.
- Mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores al realizar sus tareas de forma más eficiente.

1.3. Alcance

Este proyecto se va a realizar en el centro especial de empleo en el que se va a llevar a cabo la evaluación. No obstante, otras empresas del municipio están interesadas en mejorar la accesibilidad cognitiva de sus edificios, ya que es una forma de dar visibilidad a un colectivo cada vez más presente en la comunidad. Por ello, considero que este proyecto podría extrapolarse a otros lugares.

1.4. Estructura del trabajo

El trabajo se divide en 5 apartados:

- Marco teórico: en él se comienza exponiendo el concepto de discapacidad y normativas. A continuación, se comentan los distintos empleos a los que pueden acceder personas con discapacidad. Por último, se explica el concepto y las dimensiones de la accesibilidad universal, con especial énfasis en la accesibilidad cognitiva junto con algunas herramientas para facilitarla.

- Metodología: en el que se describe la muestra tanto de trabajadores como de profesionales, los instrumentos y técnicas empleadas, así como el procedimiento a seguir, que ha consistido en una metodología participativa y cualitativa a través de la realización de distintas entrevistas y visitas al entorno acompañadas de cuestionarios de apoyo y preguntas abiertas para dinamizar.

- Resultados: en este punto se analizan los resultados obtenidos en el procedimiento señalado anteriormente.

- Propuesta de intervención y planificación: se detallan las propuestas de mejora presentadas a la organización.

- Discusión y conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. CONCEPTO DE “DISCAPACIDAD” Y TIPOS

Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, en adelante) de las Naciones Unidas (ONU), la discapacidad se entiende como “un término que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2006).

El artículo 1 de la CDPD describe a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2006). Otra definición señala que la discapacidad es “aquella condición que, de forma general, abarca las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de participación de una persona” (Gil,2021).

En esta definición, se entiende por deficiencias aquellas problemáticas que afectan a una estructura corporal o a su función. Por otro lado, las limitaciones de la actividad hacen referencia a las dificultades para ejecutar tareas o acciones, mientras que las restricciones en la participación implican dificultades para involucrarse en diversas situaciones sociales.

Este enfoque introduce por primera vez el contexto social como un factor determinante en el reconocimiento de la discapacidad, entendiendo la misma como un fenómeno en el que no solo se contempla al individuo de forma aislada, sino también interactuando con el entorno social.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF) distingue 5 grupos de discapacidades (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2001):

- 1- **Discapacidad Intelectual:** Implica alteraciones en la función intelectual, que dificultan la comprensión y la respuesta ante diversas situaciones cotidianas.
- 2- **Discapacidad Mental:** Consiste en alteraciones en la conducta adaptativa que afectan a las capacidades mentales y las estructuras neurológicas.
- 3- **Discapacidad Física:** Se refiere a alteraciones en el cuerpo que dificultan el movimiento o la motricidad, limitando el nivel de actividad y la capacidad de realizar actividades diarias. Puede clasificarse a su vez entre: discapacidad física orgánica (que afecta a los procesos fisiológicos u órganos internos) y discapacidad física funcional (que afecta al sistema neuromuscular o esquelético).

4- Discapacidad Sensorial: Se relaciona con las estructuras sensoriales y puede afectar a la audición, la vista, el tacto, el gusto, el olfato o el sistema nervioso.

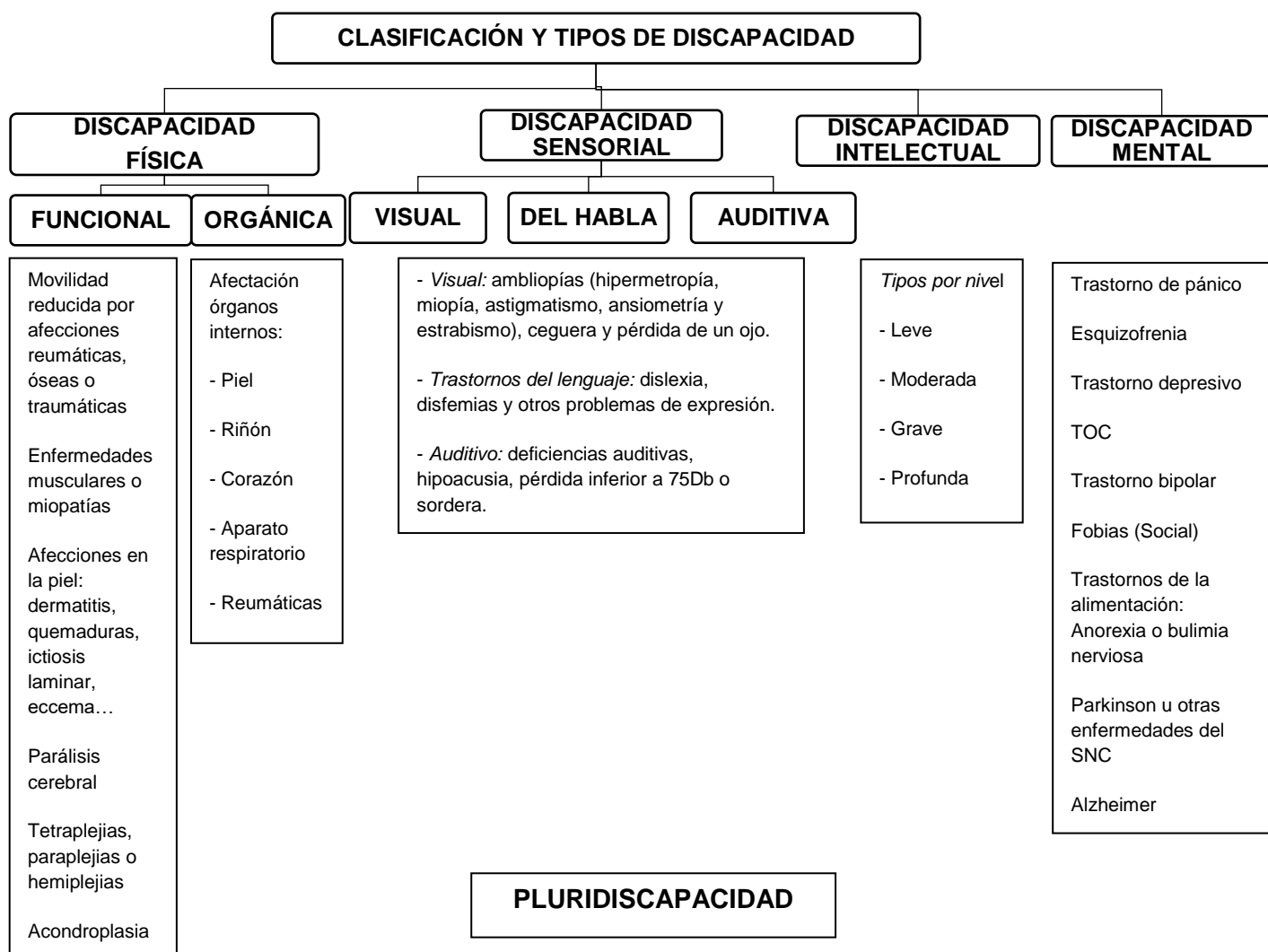
5- Pluridiscapacidad: Es una condición en la que se combinan varios tipos de discapacidades.

“La CIF enfoca la discapacidad desde factores ecológicos, biológicos y sociales, además de incorporar dominios que permiten evaluar el grado de funcionalidad de la persona con discapacidad” (OMS, 2001). “Existen muchos tipos de discapacidad y no hay 2 personas con discapacidad iguales” (Gil, 2021).

En la Figura 1, puede observarse esta clasificación de forma esquemática y con ejemplos.

Figura 1.

Tipos de discapacidad.



Discapacidad intelectual

En este trabajo, se profundizará más en el término de “discapacidad intelectual”, ya que es la que presentan la mayoría de trabajadores de la muestra.

En el siglo XIX, investigadores comenzaron a estudiar la discapacidad intelectual, surgiendo un movimiento ciudadano sobre la necesidad de intervenir y dar respuesta a esa “enfermedad”. En aquellos tiempos, se seguía el modelo médico que buscaba una cura para la discapacidad intelectual. No obstante, pronto se descubrió que no existía cura, lo que llevó a un cambio en el enfoque de intervención, centrado en la creación de centros asistenciales y de custodia. Así, aparecieron los primeros colegios de educación especial y los test de inteligencia diseñados para medir el cociente intelectual (CI) y formular propuestas de intervención (Montero, 2018a).

Hasta hace pocos años, se utilizaba el término “retraso mental” para referirse a las personas con discapacidad intelectual, término que ya no se emplea. Actualmente, se utiliza el término de “discapacidad intelectual”, que se aborda desde perspectivas médicas, terapéuticas y sociales. En este contexto, las asociaciones han ido adquiriendo gran importancia, proporcionando apoyo al colectivo de personas con discapacidad intelectual a través de iniciativas que promueven la autodeterminación, la vida independiente, la inclusión social y la calidad de vida (Montero, 2018a).

La *American Association on Intellectual Disabilities (AAIDD)* define la discapacidad intelectual como “limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa, tal y como se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años” (AAIDD, 2010). Por otro lado, el *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V)* la define como “un trastorno que comienza durante el periodo de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual, como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico” (APA, 2014).

La discapacidad intelectual se clasifica en leve, moderada, grave y profunda, describiéndose en torno a los dominios conceptual, práctico y social. Según el DSM-V, se deben cumplir tres criterios (APA, 2014):

- A. “Inicio de las deficiencias intelectuales y adaptativas durante el periodo de desarrollo”.
- B. “Deficiencias en las funciones intelectuales, como razonamiento, resolución de problemas, planificación, pensamiento abstracto, juicio, aprendizaje académico y aprendizaje a partir de la experiencia”.
- C. “Deficiencias en el comportamiento adaptativo, que producen el fracaso del cumplimiento de los estándares del desarrollo socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social”.

2.2. NORMATIVA

El acceso al trabajo es uno de los derechos fundamentales para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad. La CDPD es el primer instrumento internacional legalmente vinculante que establece estándares mínimos para proteger los derechos de las personas con discapacidad. Esta convención indica que este colectivo tiene los mismos derechos que cualquier otra persona y explica cómo los países pueden proteger estos derechos (ONU, 2006). Es esencial garantizar su acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Existen distintas políticas y legislaciones en el ámbito del empleo que buscan aumentar las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, además de mejorar las condiciones laborales y calidad del empleo del colectivo (Comisión Europea, 2010). Un ejemplo de ellas es la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. En el artículo 35 del capítulo 6, sobre el derecho al trabajo, se señala que: “Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”.

Respecto a la normativa en relación con la accesibilidad, su avance ha sido progresivo y siempre orientado a asegurar la igualdad de acceso al entorno para todos los ciudadanos (Rico Guardiola, 2021). Según el artículo 9 de la CDPD, los Estados Parte deben implementar medidas para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder al entorno físico, al transporte, a la información y a las comunicaciones, así como a otros servicios e instalaciones abiertas al público, en igualdad de condiciones con los demás. Además, los Estados Parte deben proporcionar señalización Braille y en formatos de comprensión clara y Lectura Fácil en edificios e instalaciones públicas (ONU, 2006).

2.3. TIPOS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El desempeño de una gran variedad de trabajos no tiene por qué estar limitado por el hecho de presentar alguna discapacidad. De acuerdo con esta premisa, cada vez más organismos tanto públicos como privados contratan a personas con distintas discapacidades. Estas oportunidades les permiten una mayor integración en la sociedad, además de aportarles una mayor autonomía y calidad de vida.

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, estas oportunidades se fundamentan en la igualdad de derechos, lo que les permite desempeñar diferentes tipos de empleo:

- EMPLEO ORDINARIO. Trabajo realizado en empresas privadas y en administraciones públicas. Dentro de este se incluyen los servicios de EMPLEO CON APOYO.
- EMPLEO PROTEGIDO. El trabajo que se realiza en los centros especiales de empleo.
- EMPLEO AUTÓNOMO, el que permite a las personas con discapacidad emprender sus propios negocios.

Además, es relevante mencionar los CENTROS OCUPACIONALES, que también cuentan con un importante papel en la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

A continuación, procedo a analizar cada uno de los empleos de manera amplia.

Empleo ordinario

Profundizando más en el primer tipo de empleo, es importante destacar que las administraciones públicas son pioneras en ofrecer oportunidades de trabajo para personas con discapacidad. Existen distintas ayudas para empresas ordinarias que tengan contratadas o que quieran contratar a personas con discapacidad, con el objetivo de fomentar el empleo en el colectivo. Además, sus contrataciones cuentan con bonificaciones en la Seguridad Social.

El artículo 42 de la Ley General de Discapacidad (LGD, anteriormente LISMI) estipula que las empresas con 50 o más empleados deben reservar el 2% de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad. En el caso de Andalucía, tras la aprobación de la Ley 4/2017 de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, se establece que en las ofertas de empleo público y bolsas de trabajo temporal se debe reservar al menos un 10% de las plazas para personas con discapacidad.

Dentro del mercado ordinario, se encuentra el servicio de **Empleo con Apoyo**. Este servicio se define como un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, cuyo objetivo es facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con_____

discapacidad que presentan dificultades para su inserción laboral, en empresas del mercado laboral ordinario y en condiciones similares al resto de los candidatos en puestos equivalentes.

De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo, el servicio lo proporcionan preparadores laborales especializados, encargados de acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración al puesto de trabajo, modulando el apoyo en función de su adaptación, así como potenciando los apoyos naturales en la empresa (compañeros de trabajo, encargados, jefes, etc.). Estos preparadores laborales deben contar mínimo con una titulación de formación profesional de grado medio o equivalente. Además, deben acreditar una experiencia previa mínima de un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para realizar las funciones propias del puesto.

Entre las asociaciones que fomentan este servicio como puente hacia una futura inserción laboral se encuentran Down España y Fundación ONCE.

Empleo protegido

Este segundo tipo de trabajo se refiere a los centros especiales de empleo (CEE, en adelante). Según la Ley General de Discapacidad, estos centros deben estar conformados por al menos un 70% de personas con discapacidad. Su objetivo principal es ofrecer a los trabajadores con discapacidad un empleo productivo y remunerado, además de proporcionar servicios de ajuste personal y social acordes a sus características. En los CEE se llevan a cabo actividades con niveles de eficiencia y calidad similares a los de cualquier empresa del mercado ordinario, con el propósito de facilitar una posterior integración.

La mayoría de los CEE se encuentran en el sector servicios (jardinería, limpieza y servicios personales), así como en las industrias manufactureras. En España, existen CEE tanto públicos como privados; algunos de los mayores CEE del país son Fundación Grupo SIFU y Fundación Adecco, ambos son ejemplos destacables de entidades que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad. Existen también algunos CEE municipales, como es el caso del centro en el que se lleva a cabo este trabajo.

Señalar que, en los CEE, las Unidades de Apoyo (UAP, en adelante) juegan un papel fundamental, proporcionando soporte a los trabajadores con discapacidad para superar barreras y dificultades en el entorno laboral. Estas unidades están compuestas por equipos multidisciplinares que ofrecen un apoyo personalizado y continuo, desde la incorporación del trabajador hasta su adaptación y progresión en el puesto de trabajo. Entre sus funciones se encuentran la detección de necesidades de apoyo y su seguimiento individualizado, establecer contactos con el entorno de los trabajadores o desarrollar programas de formación,

contribuyendo así a la inclusión efectiva de los trabajadores con discapacidad (Navarro de la Madriz, P. & Fernández Orrico, F. J., 2020).

Empleo autónomo

El último tipo de empleo sería el autónomo, es decir, trabajo por cuenta propia, para el cual las personas con discapacidad cuentan con beneficios específicos. Entre ellos se pueden destacar las reducciones de la Seguridad Social o la deducción del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Este tipo de empleo está regulado en el Estatuto del trabajo autónomo por la Ley 20/2007, de 11 de julio. Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España, el trabajo autónomo o por cuenta propia se define como “aquella actividad económica o profesional realizada por una persona física de forma habitual, personal, directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, dé o no ocupación a trabajadores”. Esta definición incluye a trabajadores por cuenta propia, empresarios individuales, profesionales y otras formas de autoempleo.

Centros ocupacionales

Además de los tipos de empleo expuestos, existen también centros ocupacionales que favorecen que las personas con discapacidad puedan adquirir diversas habilidades necesarias para acceder al mercado laboral. Estos centros ofrecen oportunidades de formación y desarrollo profesional adaptadas a las necesidades individuales de cada persona.

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, los centros ocupacionales tienen como fin proporcionar servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a las personas con discapacidad, con el objetivo de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que sea posible, preparándolas para integrarse en el ámbito laboral.

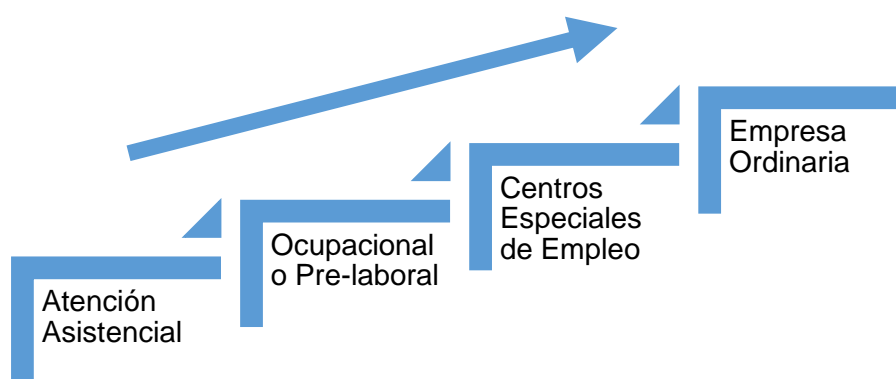
Estos centros surgieron en los años 60 y 70 por iniciativa de asociaciones de familiares de personas con discapacidad intelectual. Aunque inicialmente tenían una orientación formativa, ya que el principal apoyo era proporcionado por maestros de educación especial, como una salida al fin de la etapa educativa; con el paso del tiempo se ha ido adoptando un enfoque más profesional. Los centros ocupacionales son servicios diurnos que acogen mayoritariamente a personas con discapacidad intelectual en edad laboral. En ellos se realizan diversos talleres laborales, como manipulados industriales, carpintería, informática y encuadernación, entre otros. Dado que el desarrollo de estas actividades tiende a favorecer la incorporación a un trabajo remunerado, en estos centros se establecen sistemas de gratificación, que reconocen el

esfuerzo y los avances de usuarios. Estos sistemas se implementan con el fin de incentivar y motivar a las personas con discapacidad en su proceso de formación y desarrollo laboral.

En la siguiente Figura 2, se representan los distintos recursos de empleo por los que puede pasar una persona con discapacidad, imaginándolo como una escalera desde un recurso asistencial hasta la inclusión en una empresa ordinaria. En este proceso la persona avanza, asciende por la escalera, conforme mejora sus habilidades laborales y se prepara para integrarse en el mercado laboral de manera más independiente y autónoma

Figura 2.

Recursos de empleo.



Nota: Elaboración Propia (2024).

Puede darse el caso de que una persona permanezca indefinidamente o durante un período prolongado en uno de estos recursos de empleo, o que, en determinadas situaciones, incluso descienda, por ejemplo, por agravamiento de su situación.

Por otro lado, es importante indicar que no todas las personas con discapacidad tienen que pasar por todos los recursos. Se puede dar el caso de una persona con capacidades para insertarse directamente en una empresa ordinaria, o una que, por distintas circunstancias, como un accidente laboral, derive directamente a un estado asistencial.

2.4. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

2.4.1. CONCEPTO Y DIMENSIONES DE LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Según el concepto europeo de accesibilidad: “La accesibilidad es una característica básica del entorno construido. Es la condición que posibilita el llegar, entrar, salir y utilizar las casas, las tiendas, los teatros, los parques y los lugares de trabajo. La accesibilidad permite a las personas participar en las actividades sociales y económicas para las que se ha concebido el entorno construido” (Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT), 1996).

La accesibilidad universal tiene su origen en la arquitectura, pero se ha ido expandiendo a diversos ámbitos. Consiste en diseñar espacios, objetos y servicios para todas las personas (Villaescusa Alejo, M. I., 2022). La accesibilidad universal abarca diversas dimensiones de la actividad humana, que se pueden sintetizar en cuatro grandes grupos, conocidos como los Requisitos DALCO: deambulación, aprehensión (alcance manual, visual y auditivo), localización y comunicación. Garantizar la accesibilidad implica que todas estas actividades puedan ser realizadas por cualquier usuario sin encontrar barreras (Rohvein, C. A., Spina, E., & Colo, I. P., 2021).

Por otro lado, la accesibilidad se divide en distintas dimensiones:

1. **Accesibilidad física:** Que garantiza la utilización de espacios y objetos necesarios. En esta dimensión se encontrarían las rampas o los ascensores y también la organización de espacios o productos de apoyo que faciliten la movilidad y el uso de herramientas.
2. **Accesibilidad sensorial:** Asegura que la información esté disponible a través de los sentidos, garantizando que sea accesible visual, auditiva y motrizmente. Aquí se incluirían soluciones tecnológicas como lectores en voz alta para personas con baja visión.
3. **Accesibilidad emocional:** Promueve entornos donde todas las personas se sientan competentes, seguros y acogidos. La interacción positiva entre los individuos es fundamental para evitar barreras emocionales, que puedan llevar al abandono de los lugares. El apoyo percibido es un factor crucial para el bienestar emocional.
4. **Accesibilidad cognitiva:** Se refiere a la comprensión de la información y los entornos educativos. Incluye la utilización de lectura fácil, pictogramas y sistemas de comunicación aumentativa y alternativa para facilitar la comprensión y la interacción. Es crucial para el bienestar emocional y la calidad de vida, ya que reduce la incertidumbre y mejora la participación y el aprendizaje autónomo.

Las dos primeras dimensiones hacen referencia a conceptos más conocidos y con cierta implementación en el entorno. El concepto de accesibilidad cognitiva es probablemente el menos conocido y precisamente un elemento central en el presente estudio.

2.4.2. ACCESIBILIDAD COGNITIVA

En nuestro estudio nos centraremos en la accesibilidad cognitiva en el ámbito laboral. El término de “accesibilidad cognitiva” se refiere a la capacidad que tienen ciertos entornos, bienes, productos, procesos, servicios, objetos, herramientas y dispositivos para ser comprendidos fácilmente. Mientras que la accesibilidad física se refiere a que las personas pueden desplazarse, llegar a los sitios, entrar y estar cómodamente en ellos, manipulando objetos y herramientas; la accesibilidad cognitiva implica que las personas comprendan el significado de los entornos y objetos (Belinchón y cols., 2014).

La Subcomisión de accesibilidad cognitiva del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) define la accesibilidad cognitiva como “la característica de los entornos, procesos, actividades, bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos que permiten la fácil comprensión y la comunicación”.

Profundizando en el término, se observa que la accesibilidad cognitiva implica que las personas entienden el significado de los entornos, es decir, que conocen y comprenden. Según Belinchón et al. (2014) se debe tener en consideración lo siguiente:

- “En qué consiste y qué caracteriza cada entorno u objeto con los que la persona tiene que interactuar (cómo son)”.
- “Qué tiene en común y de diferente cada entorno u objeto respecto a otros que también conoce y usa la persona (a qué clase o categoría pertenecen)”.
- “Qué puede hacer o qué se espera que haga la persona en o con ellos (cuál es su uso o funcionalidad)”.
- “Qué valores y normas se les asocian (qué implican y cómo se interpretan social y culturalmente)”.
- “Qué relación espacial, temporal o funcional mantienen con otros entornos y objetos”.
- “Qué personas, y desde qué roles, los pueden o suelen usar”.

Para que la información sea accesible, el proceso de comunicación debe cumplir una serie de requisitos:

- Reducir la necesidad del destinatario de emplear habilidades organizativas complejas.
- Disminuir la dependencia a la memorización.

- Presentar un vocabulario o nivel de lectura acorde al nivel de comprensión de los receptores.
- Utilizar múltiples formatos complementarios (visual, audio, multigráfico).

Al igual que otras medidas de la accesibilidad universal, tal y como afirma la Fundación ONCE. Vía libre (2017) la accesibilidad cognitiva beneficia a todas las personas, especialmente a:

- Personas con discapacidad intelectual, con trastorno del espectro del autismo, con trastorno por déficit de atención y con otros trastornos del desarrollo.
- Personas con daño cerebral adquirido.
- Personas con trastornos del aprendizaje.
- Personas con trastornos del lenguaje.
- Personas con trastornos mentales.
- Personas mayores con problemas cognitivos asociados al envejecimiento.
- Personas en una situación de estrés temporal.
- Personas analfabetas adultas.
- Personas que no conocen bien la lengua o cultura del país.

Por tanto, se puede decir que, cualquier movimiento o iniciativa realizada para las personas con discapacidad es beneficioso y útil para el resto de las personas (Rico Guardiola, 2021).

2.4.3. HERRAMIENTAS QUE FACILITAN LA ACCESIBILIDAD COGNITIVA

Existen varias estrategias para favorecer la accesibilidad cognitiva, como son la lectura fácil, la señalización para mejorar la orientación de entornos o la tecnología y los sistemas alternativos y aumentativos de comunicación (SAAC).

○ **SEÑALIZACIÓN**

Su objetivo principal es el de ayudar a los desplazamientos seguros y autónomos, fortaleciendo la localización espacio-temporal y facilitando la orientación. En los puntos de señalización es obligatoria la asociación texto/imagen, aunque también puede limitarse únicamente a la imagen, como es el caso de los baños.

Las medidas de señalización incluyen tipos de medidas:

- Visuales: pictogramas, colores y flechas.
- Acústicas: alarmas y megafonía.
- Táctiles: sistema Braille y pavimentos podo-táctiles.
- Elementos en el espacio: mapas, banderolas, rótulos y directorios.

○ **LECTURA FÁCIL**

Cuando la accesibilidad cognitiva se refiere a documentos o textos escritos, suele emplearse el término de Lectura Fácil. Esta herramienta facilita el acceso a la información, empleando conceptos sintetizados y simplificados con un lenguaje claro y sencillo, de forma que puedan ser entendidos por personas con discapacidad intelectual. Los textos en Lectura Fácil también cuentan con imágenes descriptivas que complementan y concuerdan con el texto, proporcionando información adicional (Rico Guardiola, 2021)

En España, las directrices para la elaboración de estos documentos están reguladas por la norma UNE en la que se explica cómo se debe hacer la Lectura Fácil. Algunas de las pautas que se deben seguir para escribir un texto en Lectura Fácil son:

- Usar frases cortas y sencillas.
- Evitar frases negativas.
- Transmitir en cada frase un único mensaje.
- No usar metáforas o comparaciones.
- Incluir imágenes descriptivas o pictogramas.
- Ser claro, conciso y directo.
- Procurar mantener una continuidad lógica y cronológica.
- Usar tipografía grande y clara, y en un único tipo de tipografía.
- Evitar el uso de números, y si se escriben hacerlo en formato numérico, nunca en letra.

Para facilitar su reconocimiento, la Lectura Fácil se identifica con un logo azul (Figura 3) que se coloca en aquellos sitios webs, artículos u otros documentos escritos siguiendo esta metodología.

Figura 3.

Logo lectura fácil



Figura 4.

Ejemplo de Lectura Fácil (Constitución Española)

¿Qué es la Constitución?

La Constitución es la norma más importante de un país.

En la Constitución están explicados:

- Los valores que deben impulsar las normas del país, por ejemplo, la libertad, la igualdad.
- Los derechos y los deberes de las personas.
- El reparto del poder entre las instituciones, las funciones de cada una y la forma de controlarlas.

En España, las instituciones explicadas en la Constitución son:

- La Corona, representada por el Rey.
- Las Cortes Generales. Es el Parlamento y está formado por el Congreso de los Diputados y el Senado.
- El Gobierno, formado por el Presidente y los ministros.
- El Poder Judicial, formado por los tribunales y los juzgados.
- El Tribunal Constitucional.
Las leyes del país no pueden ser contrarias a la Constitución.
El Tribunal Constitucional puede anular las leyes contrarias a la Constitución.

○ **WAYFINDING**

Este concepto fue introducido en los años 70 por el arquitecto Kevin Lynch en su libro *La imagen de la ciudad*. En su obra, este término hace alusión a mapas, números de calles, señales, etc. para “buscar el camino” cuando nos encontramos perdidos. “Wayfinding” hace referencia a “la creación y desarrollo de sistemas de información dirigidos a orientar y direccionar a las personas en entornos naturales, urbanos y arquitectónicos” (Fundación ONCE, 2009).

Este proceso puede implicar tareas sencillas con un bajo nivel de atención que se realizan de manera inconsciente, o tareas más complejas en entornos desconocidos que requieren una mayor atención y que se realizan de forma consciente (García Moreno, 2012).

○ **SISTEMAS AUMENTATIVOS Y ALTERNATIVOS DE COMUNICACIÓN (SAAC)**

La plataforma ARASAAC del Gobierno de Aragón (2013) define los SAAC como formas de expresión distintas al lenguaje hablado, cuyo objetivo es aumentar (aumentativos) y/o compensar (alternativos) las dificultades de comunicación y lenguaje de muchas personas con discapacidad. Estos sistemas complementarios o alternativos al lenguaje oral permiten a las personas expresar sus intereses y deseos a través de otras herramientas que facilitan su comunicación (Barea Ona, 2018).

3. METODOLOGÍA

3.1. Muestra

El estudio se ha llevado a cabo en un centro especial de empleo dedicado al sector de la agricultura ubicado en la provincia de Málaga. La muestra está compuesta por un total de 29 participantes, incluyendo trabajadores y profesionales del centro, con una diversidad en género (10 hombres y 19 mujeres), así como en edad y discapacidad, presentando la mayoría discapacidad intelectual y en algunos casos física o sensorial.

Los profesionales entrevistados han sido los siguientes:

- Gerente del centro especial de empleo: responsable de la gestión y administración del centro
- Psicóloga-orientadora encargada de la unidad de apoyo: profesional que realiza los seguimientos laborales y los ajustes personales y sociales necesarios
- Docentes de la escuela-taller de floristería: responsables de la formación teórico-prácticas de los alumnos trabajadores del programa de floristería

Por otro lado, los trabajadores participantes han sido:

- 10 trabajadores de la escuela taller de floristería que llevaban casi un año trabajando en el centro
- 15 trabajadores de nueva incorporación en el mismo programa

3.2. Instrumentos de recogida de datos y técnicas empleadas

Para recopilar la distinta información sobre la situación de la empresa y sus trabajadores, se utilizaron los distintos instrumentos y técnicas (la mayoría de carácter cualitativo que se pueden encontrar en los anexos finales):

- **Consulta de documentos e informes:** Se realizó una revisión de la documentación disponible sobre el centro especial de empleo para tener un mejor contexto de la organización. Entre los documentos revisados se incluyeron distintas memorias del centro e informes sobre los trabajadores para consultar entre otras características su grado y tipo de discapacidad para tener una idea de la muestra previa a la realización del estudio.
- **Entrevistas semiestructuradas:** Se realizaron distintas entrevistas al gerente del centro especial de empleo (anexo I) y a distintos profesionales (psicóloga-orientadora encargada de la unidad de apoyo y docentes de la escuela-taller de floristería) (anexo II). Los puntos abordados en las entrevistas fueron el grado de conocimiento en

materia de accesibilidad cognitiva, perfil de los empleados, principales trabajos que realizan y sus dificultades, grado de orientación por las instalaciones y funcionamiento del centro.

- **Observación de los participantes:** Se llevaron a cabo dos visitas al entorno de trabajo con los alumnos trabajadores, en las que se emplearon los cuestionarios de apoyo y batería de preguntas abiertas que se describen a continuación.
- **Cuestionarios de apoyo:** Durante la visita al entorno de trabajo se utilizaron cuestionarios de apoyo (anexo III) con el grupo de empleados con discapacidad. En ellos se realizaban preguntas sobre su orientación en el recinto y los apoyos de comunicación.
- **Batería de preguntas abiertas:** Estas preguntas se usaron como complemento para dinamizar al grupo de trabajadores durante la visita al entorno (anexo IV).

La combinación de estos instrumentos y técnicas proporcionó una visión completa de la situación del centro especial de empleo en relación con la accesibilidad cognitiva y las necesidades de los trabajadores, atendiendo también a las opiniones de los distintos profesionales. Los distintos instrumentos y técnicas se aplicaron en el centro desarrollando el procedimiento que se explica a continuación.

3.3. Procedimiento

Para la recogida de información se ha utilizado una metodología cualitativa, dónde la interacción directa con los participantes y la comprensión de sus rutinas han sido elementos fundamentales para analizar su contexto.

Siguiendo el ejemplo de la metodología empleada en la guía de evaluación de entornos de Plena Inclusión en España, para llevar a cabo la evaluación del centro especial de empleo se ha realizado una metodología participativa. Esta consiste en un análisis y posterior evaluación con un enfoque centrado en personas con dificultades de comprensión, en la que además se cuenta con las opiniones de profesionales y trabajadores del entorno a evaluar.

3.3.1. Fase de identificación: Análisis del centro

En esta fase inicial se realizó un análisis para identificar los usos y servicios del centro a evaluar. Se entiende por uso: la tarea, actividad o función que se realiza en un entorno. Este conocimiento se almacena en nuestra memoria en forma de guion o script. Para obtener información en esta etapa inicial se consultó diversa información acerca del centro y de los trabajadores. Para completar esta fase, se realizó con el gerente una visita por las instalaciones

en la que se examinaron las tareas que se realizaban en los distintos espacios de trabajo, su localización y facilidad de identificación y orientación. Además, se realizó una entrevista semiestructurada al gerente (Anexo I) para saber más sobre su grado de conocimiento en materia de accesibilidad cognitiva y la situación del centro en este ámbito.

3.3.2. Fase de observación del participante: Análisis de trabajadores y profesionales

En esta fase, se realizaron las entrevistas a los trabajadores y profesionales (unidad de apoyo y docentes) del centro especial de empleo. En este paso, las entrevistas de los trabajadores fueron acompañadas por cuestionarios para facilitar el procedimiento. En primer lugar, se realizó la entrevista a los profesionales, psicóloga-orientadora encargada de la unidad de apoyo, directora y docentes de la escuela-taller de floristería (Anexo II) para obtener una mayor información sobre las tareas que realizaban los trabajadores, sus zonas de trabajo y sus principales necesidades y dificultades. Posteriormente, se realizaron dos recorridos por el centro con los trabajadores (una con los que llevaban un año y otra con los recién incorporados) en el que fueron contestando el cuestionario (Anexo III) y se les plantearon distintas preguntas para dinamizar la visita (Anexo IV).

Los modelos de entrevistas y cuestionario utilizados en este procedimiento se muestran en los anexos señalados al final del trabajo. En el siguiente punto se presenta una evaluación de los resultados obtenidos.

4. RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados obtenidos en el estudio realizado en el centro especial de empleo. En la fase inicial, tras realizar la visita de reconocimiento y la entrevista con el gerente, se comienzan a detectar aspectos a mejorar en la accesibilidad cognitiva del centro, ya que se observó que no cuentan con una señalización muy visual de los espacios.

Los testimonios de los profesores y la psicóloga-orientadora ayudaron a acotar las distintas zonas de trabajo más transitadas por los alumnos trabajadores. En este caso nos centramos en el taller de floristería, el aula dónde se imparten las clases y la zona de venta de flores (separando la zona de plantas de exterior, de la zona de plantas de interior). Dentro de estas zonas se atendieron a las distintas tareas que se realizan. A través de estas entrevistas con los profesionales, se pudo comprender mejor la situación del centro y profundizar más en los distintos trabajos. Además, se comenzaron a identificar las principales necesidades que presentan los trabajadores del centro.

Atendiendo a cuestiones de las entrevistas realizadas se extraen las siguientes conclusiones:

- En materia de *accesibilidad cognitiva*, el gerente está muy concienciado su importancia para las personas con discapacidad intelectual, pero señala que no han podido ponerse manos a la obra con un proyecto. Reconoce que en el centro se puede mejorar en este aspecto y agradece la realización de este trabajo. La psicóloga-orientadora comenta que conoce el término y hace referencia a las herramientas visuales. Esta idea de la accesibilidad cognitiva es correcta, pero es importante tener en cuenta que este concepto es más amplio, refiriéndose también a aspectos como la lectura fácil, la señalización o el “wayfinding”. Con respecto a los docentes, se aprecia que no están tan familiarizados con este concepto. Comentan que asocian más la accesibilidad con barreras arquitectónicas para personas con movilidad reducida, es decir, tienen un mayor conocimiento del concepto de accesibilidad física.

En definitiva, se concluyó que el término de accesibilidad cognitiva era conocido por apenas el 50% de la muestra de profesionales (que habían oído hablar de este concepto en alguna ocasión). No obstante, la gran mayoría de profesionales participantes desconocían el término. Por ello, en un primer momento se detecta la necesidad de que todos los profesionales, conozcan en mayor profundidad el concepto de Accesibilidad Cognitiva y todo lo que engloba.

- Los datos recogidos en este proceso permitieron evaluar *el grado de orientación de los trabajadores* en las instalaciones e *identificar problemas que presentaban relacionados con los desplazamientos y la realización de su trabajo*. Las principales tareas que realizan los trabajadores de la escuela taller son de etiquetado, reposición de plantas,

realización de encargos de ramos y centros de mesa y en ocasiones de atención al público. Los profesionales coinciden en que las tareas en la que presentan mayor dificultad es la que se requiere interacción con el público. No obstante, se han encontrado fallos en la realización del etiquetado cuándo es realizado por algunos trabajadores por lo que, en esta tarea, también presentan cierta dificultad. Con respecto a los desplazamientos. Uno de los profesores comentó que los trabajadores en ocasiones presentaban dificultades para encontrar los distintos espacios cuándo se les encargaban tareas e incluso se perdían por el recinto, tardando mucho y ralentizando las tareas a realizar. Esto ocurre principalmente en las zonas de ventas de plantas de interior o de exterior.

Como se ha comentado, la muestra está formada por trabajadores con discapacidad (la mayoría de ellos presentan discapacidad intelectual). Se aprecia una deficiencia general en la comprensión de tareas, con distracciones y entretenimientos. Uno de los docentes comenta que también tardan en ir al baño, por lo que también se incluirá como uno de los usos a analizar.

Atendiendo a lo expuesto anteriormente, los usos acotados para su análisis durante las visitas con los trabajadores han sido los siguientes:

- “Id de la entrada a la clase”
- “Id de la clase al taller de floristería”
- “Localizad la zona de plantas de interior”
- “Localizad la zona de plantas de exterior”
- “Proceso de riego: regad las plantas/encender y apagar los grifos”
- “Etiquetad las macetas”
- “Haced un ramo o centro de mesa”
- “Id al baño”

Estos usos fueron importantes para establecer el recorrido de las próximas visitas con los trabajadores por el recinto y acotar los aspectos a los que prestar más atención. Teniendo en cuenta esto, se procedió a la segunda y tercera visita, esta vez junto con los alumnos trabajadores. Primero se realizó la visita con los que ya llevaban un año trabajando en el centro. Después, fue el turno de los alumnos trabajadores de nueva incorporación, que, a pesar de mostrar mayor de dificultad, al añadir el factor de la novedad, fueron clave para analizar la perspectiva del nuevo ingreso al centro.

Esta fase proporcionó información valiosa sobre el funcionamiento diario del centro, las interacciones entre los participantes y las dinámicas de trabajo. Con la información recopilada se fueron identificando los lugares que debían contar con distintas señales para facilitar la accesibilidad cognitiva del entorno y aspectos que podían generar confusión, tales como los materiales, colores o disposición de los mismos. También se confirmaron algunas de las

dificultades y necesidades comentadas previamente por los profesionales. Los trabajadores presentan dificultades cuándo se les pregunta por cómo moverse por los distintos espacios. Señalar que el grado de orientación es algo mejor entre los participantes que llevan un año en la empresa, sobre todo para ir de la entrada a la clase y posteriormente al taller. No obstante, este grupo de trabajadores aún se sigue perdiendo en algunos recorridos, especialmente por las zonas de plantas de exterior y de interior, donde realizan la mayor parte de encargos y deben identificar también los distintos tipos de plantas y flores. Otro aspecto a señalar es que una vez que llegan al lugar indicado no tienen claro lo que deben hacer.

El segundo grupo de trabajadores de nueva incorporación mostró mayor problemática, en parte debido también a que estaban menos familiarizados con el entorno que el grupo anterior. Se observan dificultades en localizar lugares más habituales como los baños, el aula o el taller, mostrando también mayor dificultad para realizar las tareas solicitadas y seguir instrucciones.

Los cuestionarios de apoyo acompañados por alguna imagen fueron clave para la comprensión. Muchos de los participantes contestaron mejor a las preguntas del formulario que a las preguntas abiertas, lo que prueba también la importancia de la implementación de un programa de accesibilidad cognitiva.

Tras realizar este análisis de resultados, se localizan distintos aspectos del centro que podrían mejorarse. El siguiente apartado se desarrollan las propuestas de mejora para la organización junto con una planificación.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN Y PLANIFICACIÓN

Atendiendo a los resultados mostrados en el apartado anterior, se proponen a la organización las siguientes mejoras:

- Una mejor señalización de los espacios incluyendo pictogramas representativos de cada área y un directorio general en la entrada del recinto.
- Elaboración de guiones sociales explicativos de las distintas tareas a realizar y de indicaciones claves de distintos lugares (ejemplo, este grifo siempre debe estar cerrado o a este lugar está prohibido el paso).
- Organización de jornadas de formación sobre accesibilidad cognitiva de la mano de profesionales del ámbito para ampliar la formación del equipo de trabajo.

A continuación, se presenta un desarrollo de las propuestas de mejora señaladas junto con una planificación temporal del proceso a realizar.

Señalización de espacios

Esta propuesta consiste en la elaboración de unas señales visuales tipo pictograma y de un directorio que se colocarán en distintas zonas del recinto.

Objetivo

El objetivo de esta propuesta es facilitar la orientación de los trabajadores por el entorno y mejorar la accesibilidad del mismo. Para ello, se colocarán señales con distintos pictogramas en el recinto, aportando así señales más visuales, claras y comprensibles para todos, con un enfoque especial para personas con discapacidad intelectual. Además, se diseñará un directorio en la misma línea para proporcionar una mejor orientación desde la entrada al recinto.

Beneficiarios y alcance

En este caso, los principales beneficiarios serán los trabajadores con discapacidad intelectual del centro especial de empleo. No obstante, como señala Fundación ONCE. Vía libre (2017) la accesibilidad cognitiva beneficia a todas las personas, por lo que también puede ser útil para los profesionales que trabajan con ellos y que no presentan ninguna discapacidad. Además, estas señales podrían ayudar a los clientes que acuden a las instalaciones a moverse mejor

por las mismas y encontrar las flores, plantas o productos que desean comprar. De esta forma el centro contará con un acceso más inclusivo, ya que también puede darse el caso de que acuda un cliente con discapacidad intelectual. Por estos motivos, se puede decir que el alcance de esta medida no solo sería a nivel interno de la organización laboral, sino que también promoverá de forma externa un espacio más inclusivo y accesible para todos.

Justificación

Esta medida ayudará a los trabajadores a moverse por el entorno de una forma más independiente y segura, mejorando su eficiencia al eliminarse los tiempos de recorrido extra por el lugar de trabajo. La implementación de una señalización adecuada visual y comprensible puede aumentar la accesibilidad y orientación en los espacios laborales generando también en los mismos una mayor satisfacción. Esto es aun más importante al tratarse de un centro especial de empleo en el que un porcentaje alto de trabajadores presentan una discapacidad que requiere de ciertos ajustes personales y sociales.

Desarrollo de la propuesta

Para desarrollar esta propuesta se realizarán las siguientes acciones:

- 1- Anotación de los distintos espacios
- 2- Diseño de las señales y el directorio
- 3- Solicitud de presupuesto y encargo de impresión
- 4- Instalación.

1- Anotación de los distintos espacios

En primer lugar, atendiendo a las visitas realizadas por el entorno y a los resultados analizados previamente, se establecerán las zonas a señalar.

2- Diseño de las señales y el directorio

Una vez anotadas, se crearán plantillas de diseño en Photoshop o PowerPoint sobre las que se realizarán las demás señales con sus pictogramas correspondientes obtenidos del portal de ARASAAC. Este portal cuenta también con plantillas que ya incluyen su logotipo, que debe aparecer cuando se emplean sus pictogramas citando la licencia. Esto puede realizarse de dos formas:

- **Los símbolos pictográficos utilizados son propiedad del Gobierno de Aragón y han sido creados por Sergio Palao para ARASAAC (<http://www.arasaac.org>), que los distribuye bajo Licencia Creative Commons BY-NC-SA.**
- **Autor** *pictogramas: Sergio Palao. Origen: ARASAAC (<http://www.arasaac.org>). **Licencia: CC (BY-NC-SA).** **Propiedad: Gobierno de Aragón (España).***

A estas plantillas se añadirán, además de los pictogramas correspondientes del portal de ARASAAC, los logos del centro especial del empleo y en este caso del ayuntamiento del municipio, ya que se trata de un centro especial de empleo municipal.

En las siguientes figuras, se presentan ejemplos de las plantillas y diseños:

- **Figura 5.** Plantilla de diseño de señalización de espacios con pictogramas de ARASAAC.
- **Figura 6.** Ejemplo de señalización del taller de floristería con pictogramas de ARASAAC.
- **Figura 7.** Ejemplo de señalización del aseo con pictogramas de ARASAAC.
- **Figura 8.** Diseño de directorio.

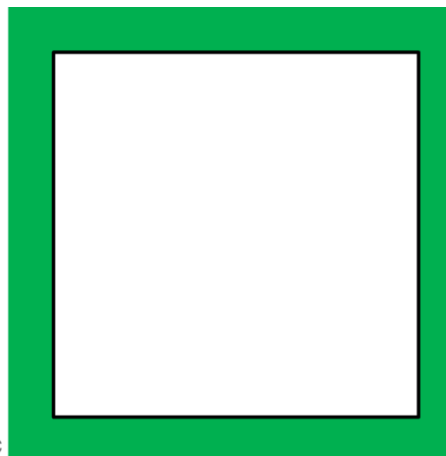
Figura 5.

Plantilla de diseño de señalización de espacios con pictogramas de ARASAAC.

**DENOMINACIÓN
DEL ESPACIO**

ZONA PARA LOGOTIPOS

Pictogramas
ARASAAC



Fuente: ARASAAC.

Figura 6.

Ejemplo de señalización del taller de floristería con pictogramas de ARASAAC.

TALLER DE FLORISTERÍA

ZONA PARA LOGOTIPOS

Pictograma
ARASAAC



Nota: Elaboración Propia (2024).

Figura 7.

Ejemplo de señalización del aseo con pictogramas de ARASAAC.

ASEO

ZONA PARA LOGOTIPOS

Pictograma
ARASAAC



Nota: Elaboración Propia (2024).

Figura 8.

Diseño de directorio.



Nota: Elaboración Propia (2024).

En el directorio se pueden observar los distintos espacios, así como unas flechas que señalan la ubicación de cada lugar. Esta señalización se ha elegido teniendo en cuenta el lugar dónde se colocará asegurándose de que sea un lugar visible a la entrada del recinto.

Además, atendiendo a la guía de ARASAAC, se podría diseñar una placa o cartel para colocarlo a la entrada de las instalaciones dónde se explique qué es la accesibilidad cognitiva y el porqué del uso de los pictogramas. De este modo, no solo se hace más visible la instalación, sino que también se concientiza acerca de estas medidas y su necesidad. En la placa además de la explicación y de las entidades colaboradoras en el proyecto (en este caso serían los logotipos del centro especial de empleo y del ayuntamiento), se añadirá el logotipo de ARASAAC y el texto de licencia citado anteriormente.

3- Solicitud de presupuesto y encargo de impresión

Tras diseñar las distintas señales y el directorio, se solicitará presupuesto y se encargará su impresión. La empresa cuenta con convenios con distintas entidades del municipio que están siempre dispuestos a colaborar con el colectivo de personas con discapacidad. Una vez contactadas solo queda esperar a la respuesta y ajustar el precio. A la hora de elegir los materiales, es importante tener en cuenta las condiciones climáticas del recinto, para elegir unos que sean apropiados, resistentes y duraderos. Cabe la posibilidad de conseguir un patrocinio que pueda financiar los costes total o parcialmente. En ese caso, se añadiría el logotipo de la entidad patrocinadora a los diseños señalados anteriormente.

4- Instalación

Una vez realizadas las impresiones, se procederá a su instalación en el recinto. Las empresas colaboradoras suelen incluir este servicio, lo que facilitaría el proceso. No obstante, se supervisará la colocación para asegurar que las señales se ubiquen en lugares visibles y estratégicos, especialmente en la entrada y en áreas clave del recinto. Estas señales se colocarán en lugares visibles del recinto, pero fuera del alcance para evitar que se deterioren o desaparezcan.

Planificación y cronograma

En la siguiente figura 9, se muestra una planificación aproximada de la propuesta:

Figura 9.

Diagrama de Gantt. Planificación del proceso de señalización de espacios

Acción	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6
1- Anotación de los distintos espacios						
2- Diseño de las señales y el directorio						
3- Solicitud de presupuesto y encargo de impresión						
4- Instalación						

Nota: Elaboración Propia (2024).

Elaboración de guiones sociales

Esta propuesta consiste en la elaboración de guiones sociales: distintas explicaciones detalladas de las tareas a realizar en el entorno laboral aportando los apoyos necesarios tales como imágenes y frases cortas. Estos guiones sociales son herramientas visuales y textuales que describen secuencias de actividades de manera clara y estructurada facilitando a los trabajadores su comprensión.

Objetivo

El objetivo de esta propuesta es aumentar la comprensión de las tareas que deben realizar los trabajadores. Además, con este objetivo se espera conseguir una mejora tanto en las habilidades de los trabajadores, mediante los apoyos y ajustes necesarios, como en su rendimiento y eficiencia en el trabajo.

Beneficiarios

Al igual que en la propuesta anterior, los principales beneficiarios serían los trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo que requieren de apoyos para realizar sus tareas. No obstante, estos apoyos también pueden ser útiles para otros trabajadores, por ejemplo, nuevas incorporaciones, que necesiten referencias claras sobre cómo realizar las tareas. Como ya se ha comentado, la accesibilidad cognitiva puede ser beneficiosa para todos.

Justificación

Esta medida puede ayudar a los trabajadores a comprender mejor las tareas a realizar. Al recibir las instrucciones con una guía clara y estructurada se reduce la confusión que puede surgir al realizar tareas complejas o nuevas. Esta propuesta no solo ayudará a mejorar el rendimiento y eficiencia de los trabajadores, también fomentará su autoestima y autonomía en el entorno laboral.

Desarrollo de la propuesta

Para desarrollar esta propuesta se realizarán las siguientes acciones:

- 1- Identificación de tareas
- 2- Diseño de guiones sociales
- 3- Validación y ajustes
- 4- Implementación
- 5- Seguimiento y apoyo

1- Identificación de tareas

Tras realizar las visitas y el posterior análisis, se detectan las tareas que realizan los trabajadores y en cuáles necesitan más ayuda y apoyos específicos. En este caso las tareas son la reposición y el etiquetado de plantas, atención al cliente y preparado de encargos como centros de mesa o ramos, que cuentan con un procedimiento muy específico y que debe realizarse con cuidado y correctamente.

2- Diseño de guiones sociales

Una vez identificadas las tareas, se procederá al diseño de los guiones sociales. Para ello se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Describir cada tarea de forma secuencial
- Emplear pictogramas o imágenes para ilustrar la secuencia
- Explicar cada paso con texto claro, sencillo y utilizando frases cortas para acompañar los pictogramas o imágenes

Señalar que en este apartado es importante el concepto de Lectura Fácil.

3- Validación y ajustes

En esta fase, se presentarán los guiones sociales a un grupo piloto de diversos trabajadores para observar sus reacciones. En base a los resultados, se realizarán los ajustes necesarios para asegurar que los guiones sean fáciles de entender y efectivos.

4- Implementación

Una vez validados los guiones sociales, se procederá a su implementación en el entorno laboral con todos los trabajadores. Estos se colocarán en lugares visibles y accesibles, cerca de las áreas dónde se realizan las tareas correspondientes. Ejemplo: los guiones sociales para la elaboración de ramos o centros de mesa se colocarán en el taller de floristería, que es el lugar en el que generalmente se preparan.

5- Seguimiento y apoyo

Durante las semanas posteriores a la implementación, se realizarán seguimientos y apoyos continuos a los trabajadores para confirmar el correcto uso de los guiones sociales. Se confirmará si estos están siendo efectivos para alcanzar los objetivos esperados o si es necesario realizar algún ajuste adicional.

Planificación y cronograma

En la siguiente figura 10, se resume la planificación temporal aproximada del proceso:

Figura 10.

Diagrama de Gantt. Planificación del proceso de elaboración de guiones sociales

Acción	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8 y posteriores
1- Identificación de tareas								
2- Diseño de guiones sociales								
3- Validación y ajustes								
4- Implementación								
5- Seguimiento y apoyo								

Nota: Elaboración Propia (2024).

Ejemplo de guion social

En la siguiente figura 11, se muestra un ejemplo de guion social para preparar un ramo.

Figura 11.

Ejemplo de guion social

PREPARAR UN RAMO DE FLORES



MATERIALES:

- FLORES  - TIJERAS DE PODAR  - CINTA  - CELOFÁN

1. PREPARAR LAS FLORES 

- CORTAR LOS TALLOS 
- QUITAR LAS HOJAS DE LOS TALLOS 

2. HACER EL RAMO 

- COLOCAR LA FLOR PRINCIPAL EN EL CENTRO
- AÑADIR OTRAS FLORES ALREDEDOR

3. ATAR EL RAMO

- ATAR LOS TALLOS CON LA CINTA 

4. ENVOLVER EL RAMO

- COLOCAR EL RAMO SOBRE EL CELOFÁN
- ENVOLVER EL CELOFÁN ALREDEDOR DEL RAMO
- ATAR CON CINTA 

Nota: Elaboración Propia (2024).

Organización de jornadas de formación sobre accesibilidad cognitiva

Introducción

Una de las conclusiones del estudio señala que algunos de los profesionales no cuentan con mucha información en la materia, especialmente los docentes. Con el objetivo de mejorar este aspecto se proponen distintas sesiones distintas jornadas de formación en el ámbito para ampliar y/o afianzar, en el caso de otros profesionales como el gerente o la psicóloga, los conocimientos que se tienen en el ámbito de la accesibilidad cognitiva.

Objetivo

El principal objetivo de esta iniciativa es proporcionar a los profesionales del centro especial de empleo herramientas en el área de accesibilidad cognitiva, para implementar mejor las propuestas expuestas anteriormente. Esto permitirá una mayor inclusión y apoyo efectivo a los trabajadores con discapacidad intelectual.

Beneficiarios y alcance

En esta propuesta, los principales beneficiarios serían los profesionales que recibirían esta formación. También se beneficiarían los trabajadores del centro especial de empleo ya que al ampliar los profesionales su formación, contarían con más herramientas para realizar los ajustes necesarios a sus trabajos.

Justificación

Es muy importante contar con un buen conocimiento en materia de accesibilidad cognitiva para poder implementar efectivamente las propuestas de mejora desarrolladas anteriormente (señalización de espacios y elaboración de guiones sociales). Esto, no solo mejorará la calidad del entorno de trabajo, sino que también fortalecerá la cohesión del equipo al trabajar de manera más consciente de las necesidades específicas de cada individuo.

Desarrollo de la propuesta

Para desarrollar esta propuesta se realizarán las siguientes acciones:

- 1- Contacto con profesionales del ámbito
- 2- Planificación de las sesiones
- 3- Realización de las conferencias y talleres
- 4- Puesta en común y aplicación práctica

1- Contacto con profesionales

El primer paso sería contactar con profesionales del ámbito, un punto positivo de la organización es que cuenta con sinergias con diversas asociaciones, aspecto que se ha ido observando durante la realización de las prácticas en la empresa. Empleando los distintos contactos y atendiendo a referentes en el ámbito como Plena Inclusión se localizarían distintos profesionales que pudiesen asistir a impartir las conferencias y talleres.

2- Planificación de las sesiones

A continuación, se cuadraría una fecha conveniente para ponentes y trabajadores y se agendaría dentro del plan de trabajo de la organización. En este punto, también habría que tener en cuenta el espacio en el que se van a realizar las sesiones.

3- Realización de las conferencias y talleres

En las fechas acordadas tendrán lugar las distintas sesiones que incluirán formación teórico-práctica, fomentando la interacción entre los participantes.

4- Puesta en común y aplicación práctica

Durante y una vez realizadas las sesiones considero que sería positivo para la empresa la realización de distintas puestas en común sobre cómo se va a poner en marcha, lo aprendido en las distintas sesiones, en el puesto de trabajo.

Una propuesta adicional podría ser la creación de un grupo de trabajo para poder realizar consultas de las distintas situaciones y comentar las posibles soluciones.

Planificación y cronograma

En la siguiente figura 12, se muestra una planificación aproximada de la propuesta:

Figura 12.

Diagrama de Gantt. Planificación del proceso de la organización de conferencias y talleres sobre accesibilidad cognitiva

Acción	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6
1- Contacto con profesionales del ámbito						
2- Planificación de las sesiones						
3- Realización de las conferencias y talleres						
4- Puesta en común y aplicación práctica						

Nota: Elaboración Propia (2024).

Llevando a cabo esta propuesta, se espera que los profesionales del centro especial de empleo:

- Cuenten con un mayor entendimiento de los principios de accesibilidad cognitiva.
- Puedan aplicar efectivamente estos principios en la práctica diaria.
- Observen mejoras en la inclusión y el bienestar de los trabajadores con discapacidad intelectual.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En el presente estudio se pretende hacer una aportación a la organización donde se han llevado a cabo las prácticas con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores, tal y como se refleja al inicio del trabajo. La empresa se muestra muy agradecida con la realización de este proyecto y continúa trabajando activamente en la mejora de su centro.

La accesibilidad cognitiva es fundamental para crear entornos comprensibles e inclusivos para todos. Al integrar las necesidades de las personas con diferentes capacidades en el diseño de espacios, se promueve una mayor autonomía y satisfacción. Esto puede beneficiar no solo a los trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, sino también a los profesionales -sin discapacidad-, así como a aquellos clientes que acudan al centro, que también pueden presentar alguna discapacidad.

Por todo lo señalado, implementar estas medidas puede tener un impacto positivo en la empresa, mejorando el rendimiento al proporcionar un entorno más comprensible y aumentando la satisfacción y motivación de los trabajadores. Para favorecer la adecuada implementación y desarrollo de estas propuestas una buena medida adicional sería la asignación de control de tareas a distintos profesionales, coordinadas por el gerente y la psicóloga-orientadora de la unidad de apoyo. Además, es importante continuar con reuniones periódicas de seguimiento para ir comprobando el progreso de los trabajadores con la puesta en marcha de estas nuevas medidas. El compromiso y el seguimiento continuo son esenciales para medir el impacto y realizar los ajustes necesarios en las medidas aplicadas.

A pesar de que la mayoría de estudios encontrados (Belinchón Carmona, M., Casas Ponce, S., Díez Vegas, C., & Tamarit Cuadrado, J., 2014 o Tárraga Minguez, R. & Gómez Marí, I., 2023) se centran más en el ámbito educativo, se han encontrado leyes sobre la discapacidad y el empleo en nuestro país, que junto con investigaciones en el ámbito de la accesibilidad cognitiva en las personas con discapacidad intelectual se han podido adaptar al ámbito laboral. Esto confirma que es un ámbito nuevo en el que hay que seguir trabajando. Actualmente, el centro ha sido pionero en la provincia y en la comunidad autónoma por sus características. Por tanto, se confirma que es un ámbito novedoso en el que hay mucho margen de estudio.

Brusilovsky Filer (2015) destaca la importancia de adaptar los entornos para que el diseño de edificios e instalaciones impacte positivamente en el comportamiento, las reacciones y las emociones de las personas. En este caso los trabajadores con discapacidad serían los principales beneficiados, aunque como se ha comentado este beneficio puede ser extrapolable a los profesionales -sin discapacidad- o incluso a los clientes que acudan al centro.

En línea con el objetivo 11 de la ONU en la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible, que busca ciudades más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles, existe una tendencia hacia la construcción de espacios accesibles, que sean comprensibles, reconocibles y fáciles de usar.

Este centro, al ser pionero en su sector y el único de carácter municipal en la provincia, ha establecido sinergias con otras entidades locales que buscan reducir las barreras cognitivas y crear entornos accesibles. De esta forma se está apelando también al cumplimiento del objetivo 17 de la Agenda 2030 sobre Alianzas para lograr objetivos. Muchas empresas locales atienden al trabajo que realiza este centro y le piden consejos, por lo que se espera que el proyecto sea poco a poco extrapolable a otras organizaciones y se siga trabajando en el ámbito.

Se puede concluir que la accesibilidad cognitiva es una de las menos exploradas, especialmente en el ámbito laboral. Este aspecto tiene un enorme potencial para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. Su implementación, además de beneficiar a personas con discapacidad, fomenta la creación de entornos más inclusivos y eficientes para todos.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Abril Abadín, D., Delgado Santos, C. I., & Vígara Cerrato, Á. (2012). Comunicación aumentativa y alternativa: Guía de referencia. CEAPAT
- AENOR (2007). UNE 170001-1:2007 Accesibilidad global. Criterios para facilitar la accesibilidad al entorno. Parte 1: requisitos DALCO.
- Afanias Asociación pro personas con discapacidad intelectual (2020). Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comunidad de Madrid
- Alejandro Chaya, M. (2023) Análisis de la Accesibilidad Cognitiva de la Wikipedia Española [Trabajo de fin de Grado, Universidad Politécnica de Madrid]. ETSI Informáticos de la Universidad Politécnica de Madrid. https://oa.upm.es/74904/1/TFG_MARTIN_ALEJANDRE_CHAYA.pdf
- American Association on Intellectual Disabilities (2010). Discapacidad Intelectual: Definición, clasificación y sistemas de apoyo (11.ªed.). Madrid: Alianza Editorial.
- APA (2014). Guía de Consulta de los Criterios Diagnósticos del DSM-5. Arlington.
- ARASAAC (2024). Señalización de espacios públicos y servicios con pictogramas de ARASAAC. Recuperado el 19 de mayo de 2024, de <https://aulaabierta.arasaac.org/senalizacion-de-espacios-publicos-y-servicios-con-pictogramas-de-arasaac>.
- ARASAAC, Portal Aragonés de la Comunicación Aumentativa y Alternativa, Gobierno de Aragón (2013). www.catedu.es/arasaac/.
- Barea Ona, A. (2018) Accesibilidad cognitiva en entornos de ocio para personas con discapacidad intelectual [Trabajo de fin de Máster, Universidad de Deusto]. Facultad de Psicología y Educación de Deusto.
- Bautista Blasco, S., Rivero Contreras, M., & Saldaña Sage, D. (2023). Accesibilidad cognitiva en entornos digitales para personas con autismo ¿Existen evidencias para unas directrices específicas? Universidad Francisco de Vitoria.
- Belinchón Carmona, M., Casas Ponce, S., Díez Vegas, C., & Tamarit Cuadrado, J. (2014). Accesibilidad cognitiva en los centros educativos. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Subdirección General de Documentación y Publicaciones.
- Brusilovsky Filer, B. L. (2014). Modelo para diseñar espacios accesibles: Espectro cognitivo. España: La Ciudad Accesible.

- Brusilovsky Filer, B. L. (2015). Modelo para diseñar espacios accesibles (2.ªed.). España: La Ciudad Accesible.
- Brusilovsky Filer, B., (2016). Valoración de la Accesibilidad Cognitiva. Claves científicas para fortalecer el rol del evaluador con diversidad funcional. Colección Democratizando la Accesibilidad Vol. 10. La Ciudad Accesible.
- Brusilovsky Filer, B; López Blanco, D; Cazoria, M.; Navarro Cano, N.; Pineda Castro, J. & Matera, P. (2016). Guía para formación en accesibilidad cognitiva: Para personas con diversidad funcional.
- CEAPAT (1996). Concepto europeo de accesibilidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid: IMSERSO.
- Comeras Serrano, Á. B. (2014). El pictograma como proceso de cognición de la arquitectura para personas con discapacidad intelectual. En Arquitectura y discapacidad intelectual (pp.101-121). Zaragoza: Ediciones Universidad de San Jorge.
- Comisión Europea (2010). Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020. Bruselas.
- D'Ambrosio, S. G. (2015). Desarrollo de los programas de accesibilidad con personas con discapacidad intelectual en el Museo Reina Sofía. Hacia el diseño para todos y el empoderamiento de los colectivos. Her&Mus. Heritage & Museography, 16, 83-99.
- España, P. I. (2018). Guía de evaluación de la accesibilidad cognitiva de entornos.
- Fundación Adecco (s.f.) Qué es la accesibilidad cognitiva. Recuperado el día 9 de abril de 2024 de <https://fundacionadecco.org/azimut/la-accesibilidad-cognitiva/>.
- Fundación ONCE (2009). Accesibilidad y Capacidades Cognitivas. Movilidad en el entorno urbano vialidad, transporte y edificios públicos.
- Fundación ONCE (2018) Metodología de Diseño para todos: Herramientas para considerar las capacidades cognitivas. Madrid: Vía Libre.
- García Moreno, D. (2012). Diseño de sistemas de orientación espacial: Wayfinding. Madrid.
- Gil, I (2021). ¿Qué tipos de discapacidad existen? Fundación Adecco. Recuperado el 01 de mayo de 2024, de <https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/>.
- Gil, I (s.f.). Ley General de Discapacidad o LGD (antigua LISMI) Fundación Adecco. Recuperado el 01 de mayo de 2024, de <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lismi-a-ley-general-de-discapacidad-lgd/>.

Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. Boletín Oficial del Estado, 96, de 21 de abril de 2008. [https://www.boe.es/eli/es/ai/2006/12/13/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/2006/12/13/(1)).

Kuester-Gruber, S., Faisst, T., Schick, V., Righetti, G., Braun, C., Cordey-Henke, A., Klosinski, M., Sun, C.-C. & Trauzettel-Klosinski, S. (2023). Is learning a logographic script easier than reading an alphabetic script for German children with dyslexia? *Plos One*, 18(2), e0282200.

Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Boletín Oficial del Estado, 250, de 17 de octubre de 2017. <https://www.boe.es/eli/es-an/l/2017/09/25/4>.

Martín Fernández, M. A. (2016). Tema 4: el Modelo de Discapacidad Intelectual de la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (AAIDD). Castilla La Mancha.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (s.f.). *El trabajo por cuenta propia o autónomo y el trabajo asociado*. Recuperado el 20 de junio de 2024, de <https://www.mites.gob.es>

Montero, D. (2018a). Discapacidad Intelectual. Máster en Inclusión Social y Discapacidad. Universidad de Deusto.

Muntadas Peiró, T. (2014). El entorno como factor de inclusión. En *Arquitectura y discapacidad intelectual* (pp.25-47). Zaragoza: Ediciones Universidad de San Jorge.

Muros Polo, A. (2023). Evaluación de la calidad de los centros, actividades y servicios sanitarios públicos de Andalucía: Accesibilidad y diseño universal. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (Extraordinario 5), 493-522.

Naciones Unidas (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Recuperado el 05 de mayo de 2024. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

Navarro de la Madriz, P. & Fernández Orrico, F. J. (2020). Las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 5, 241-257.

Norma UNE 153101:2018 EX de lectura fácil. Pautas y recomendaciones para la elaboración de documentos. Recuperado el 04 de junio de 2024. <https://www.plenainclusion.org/publicaciones/buscador/norma-une-1531012018-ex-de-lectura-facil-pautas-y-recomendaciones-para-la-elaboracion-de-documentos/>

Organización Internacional del Trabajo (2015). La inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Ortoprono (2020). ¿Cuáles son las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad? Recuperado el 02 de mayo de 2024, de <https://ortoprono.es/blog/derechos-discapacitados/cuales-son-las-oportunidades-de-trabajo-para-las-personas-con-discapacidad-b81/>.

Plena inclusión (2017). ¿Qué es la discapacidad intelectual? Recuperado el 02 de mayo de 2024, de <http://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual>.

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 168, de 14 de julio de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es-an/l/2017/09/25/4>.

Rico Guardiola, A. M. (2021) Estrategias de accesibilidad cognitiva. Accesibilidad cognitiva en edificios de viviendas para personas con Síndrome de Down [Trabajo de fin de Grado, Universidad Politécnica de Valencia]. Escuela Técnica Superior de Arquitectura de la Universidad Politécnica de Madrid. https://www.cam.upv.es/web/expl.aspx?id= REPOSITORIO%5CPremios_CAVIDA%5C2022%5CRico%20Guardiola%2C%20Angela%5CTFG_Estrategias%20de%20accesibilidad%20cognitiva.pdf.

Rodríguez, A. S. (2009). Use of syllabic logograms to help dyslexic readers of English visualize abstract words as pictures. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 7(17), 25-48.

Rohvein, C. A., Spina, E., & Colo, I. P. (2021). Planificación, diseño y ejecución de un Programa de señalética con accesibilidad cognitiva. *Masquedós-Revista de Extensión Universitaria*, 6(6), 9-9.

Sansosti, F. J., Powell-Smith, K. A., & Kincaid, D. (2004). A research synthesis of social story interventions for children with autism spectrum disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 194-204.

Tárraga Mínguez, R., & Gómez Marí, I. (2023). La accesibilidad cognitiva en el punto de mira. Análisis de una experiencia de futuros docentes sobre la evaluación del entorno. *Aula de encuentro: Revista de investigación y comunicación de experiencias educativas*, 25(1), 109-130.

Unión Sindical Obrera USO (2023) El derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Recuperado el 2 de mayo de 2024 de <https://www.uso.es/el-derecho-al-trabajo-de-las-personas-con-discapacidad/>.

Villaescusa Alejo, M. I. (2022). La accesibilidad, una clave para la inclusión educativa: Accesibilidad e inclusión educativa. *Journal of Neuroeducation*, 3(1).

ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE ENTREVISTA PARA EL GERENTE

Iniciales de la persona entrevistada:

Cargo de la persona:

Edad:

Sexo:

¿Puede contarme un poco en qué consiste su trabajo aquí?
¿Con cuántos trabajadores cuenta el centro de trabajo?
¿Qué discapacidad es la más común?
¿Conoce el término de accesibilidad cognitiva?
¿Considera que el centro cuenta con medidas de accesibilidad cognitiva?

ANEXO II. MODELO DE ENTREVISTA PARA PROFESIONALES

Iniciales de la persona entrevistada:

Cargo de la persona:

Edad:

Sexo:



¿Puede contarme un poco en qué consiste su trabajo aquí?
¿Qué tareas realizan los trabajadores del centro?
¿En qué tareas consideras que presentan mayor dificultad?
¿En qué zonas trabajan habitualmente?
¿Se orientan bien en el recinto?
¿Suelen pedir ayuda? ¿Cuáles son las consultas más frecuentes?
¿Qué sabía decirme sobre el término de accesibilidad cognitiva?

ANEXO III. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

Iniciales de la persona entrevistada:

Edad:

Sexo:

¿Te orientas?	 SÍ	 NO
¿Qué te ayuda?		
¿Qué dificultades encuentras?		
¿Dónde te pierdes? ¿Porqué?		
Apoyos a la comunicación		
¿Qué elementos te dan información?		
¿Qué información falta?		
¿La información es clara?		

ANEXO IV. PREGUNTAS PARA DINAMIZAR EL GRUPO

Para dinamizar el grupo también se pueden añadir algunas preguntas como las siguientes.

Se recomienda empezar con las preguntas grises sobre sensaciones y finalizar con las grises sobre propuestas.

Concepto	Preguntas
Sensaciones	¿Cómo te sientes en este espacio? ¿Por qué? ¿Sientes confusión, te has perdido, tienes miedo, estrés, sientes confianza, seguridad o tranquilidad?
Propuestas	¿Cambiarías algo? ¿Qué pondrías? ¿Cómo sería? ¿Esa idea es fácil o difícil? ¿Se te ocurren otras ideas más fáciles o más difíciles?
Clase o categoría	Este entorno, ¿qué tiene en común y de diferente con otros entornos similares?
Uso o funcionalidad	¿Qué puedes hacer o qué esperan que hagas en este entorno?
Valores y normas	¿Qué normas tiene este entorno? ¿Qué personas pueden o suelen usar este entorno? ¿Puedo participar y usar en este entorno igual que otras personas?
Relación espacial, temporal o funcional	¿Cómo vas desde este entorno a otros? ¿Cómo vas desde este punto del entorno a otros puntos? ¿Hay algún horario o momento en el que puedes o no puedes moverte desde este punto a otros? ¿Hay algún requisito para desde este punto a otros?
Laberinto	¿Por qué te pierdes? ¿Qué te confunde?
Limpieza topológica o del diseño	¿Qué te estorba o te impide que puedas encontrar lo que buscas?
Referencias e inferencias	¿Quieres que haya varias indicaciones? ¿O no? ¿Cuántas hay que poner? ¿En qué parte del recorrido?
Señales en suelo, techo o paredes	¿Hay señales? ¿Sobre qué informan? ¿Ayudan?
Lectura fácil	Las señales, carteles, información... ¿puedes leerlos? ¿Se entienden? Los dibujos y pictogramas, ¿se entienden?
Umbrales, marcadores, balizamientos, encrucijadas	¿Hay alguna marca en el camino que te orienta? ¿Hay algo que te impide continuar? ¿Qué colocarías? Si hay varios caminos, ¿dónde colocarías la información?
Elementos de la percepción	¿Cuáles son las formas y colores que te orientan? ¿Por qué te llaman la atención o te atraen? ¿Están bien colocados? ¿Dónde los cambiarías?

Factores ambientales	¿Hay algo en el ambiente que ayuda o molesta? ¿Qué te parece la luz? ¿Qué te parece el sonido?
Factores humanos	¿Cómo se comportan las personas en este entorno? ¿Cómo me tratan las personas del entorno? ¿Ayudan, distraen? ¿Puedo pedir ayuda? ¿Sabes explicarme bien las cosas si pido ayuda? ¿Puede mi persona de apoyo utilizar el entorno y apoyarme en él? ¿Debería este entorno facilitar personas de apoyo?
Factor temporal	¿Tengo el tiempo que necesito para usar este entorno o moverme por él? ¿El horario es adecuado? ¿Se usa muy a menudo este espacio?
Enfoque de género	¿Hay diferencias de uso en este espacio para mujeres y hombres? ¿Son equitativas? ¿Hay un diseño diferente para mujeres y hombres? ¿Es necesario? ¿El diseño me representa como mujer o como hombre? ¿Es adecuado? ¿Hay normas diferentes para mujeres y hombres? ¿Son adecuadas?
El hilo de Ariadna	Si entras y no quieres perderte, ¿qué propones?