



GESTIÓN

EJE 2

Difusión del conocimiento

# Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo



## **CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD**

**Consejero de Economía, Empleo y Competitividad**

Excmo. Sr. D. Manuel Giménez Rasero

**Viceconsejera de Empleo**

Ilma. Sra. Dña. Eva María Blázquez Agudo

**Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Ilmo. Sr. D. Álvaro Rodríguez de la Calle

### **Elaboración**

**Dirección**

Álvaro Rodríguez de la Calle, Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Autor**

Afanas Asociación pro personas con discapacidad intelectual

**Coordina**

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid y Afanas Asociación pro personas con discapacidad intelectual

**Colabora**

Berta Brusilovsky Filer. Asociación para la comprensión fácil de entornos y edificios

**Participa**

Ilunion Hotels, Grupo Integra, Colegio Lourdes Fuhem, Fundación Cares, Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

**Unidad Técnica de Divulgación y Difusión**

Alberto Muñoz González

Germán Blázquez López

Rebeca Robles Gayo

**Edita**

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123 – Fax.: 914 206 117

irsst.publicaciones@madrid.org

[www.comunidad.madrid](http://www.comunidad.madrid)

**Maquetación:**

Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

© Comunidad de Madrid, 2020

1ª Edición: diciembre 2020

Publicación en línea en formato PDF

Realizado en España – Made in Spain



# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1. CONTEXTUALIZACIÓN</b>	<b>5</b>
1.1 Accesibilidad cognitiva	7
1.2 Empleo y discapacidad intelectual	9
1.2.1 Marco Legal	9
1.2.2 Empleo con Apoyo	10
1.3 Prevención inclusiva	11
<b>CAPÍTULO 2. PLANTEAMIENTO Y DESARROLLO DEL PROYECTO</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 3. OBJETIVOS</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO 5. ESTUDIO DE CASOS</b>	<b>27</b>
5.1 Actividad educación	29
5.1.1 Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva	30
5.1.2 Resumen Necesidades detectadas. Análisis Puesto de Trabajo	32
5.1.3 Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva	33
5.2 Actividad hostelería	35
5.2.1 Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva	36
5.2.2 Necesidades detectadas. Análisis. Puesto de Trabajo	38
5.2.3 Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva	40
5.3 Actividad logística	41
5.3.1 Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva	41
5.3.2 Resumen Necesidades detectadas Análisis. Puesto de Trabajo	42
5.3.3 Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva	43
5.4 Actividad servicios integrales	45
5.4.1 Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva	45
5.4.2 Resumen Necesidades detectadas. Análisis Puesto de Trabajo	49
5.4.3 Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva	50

5.5	Actividad administración pública	51
5.5.1	Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva	51
5.5.2	Resumen Necesidades detectadas. Análisis Puesto de Trabajo	53
5.5.3	Resumen Necesidades detectadas. Análisis Puesto de Trabajo	54
5.5.4	Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva	55
<b>CAPÍTULO 6. RESULTADOS OBTENIDOS Y PROPUESTAS DE MEJORA</b>		<b>57</b>

## CAPÍTULO 1

# Contextualización

- 1.1. Accesibilidad cognitiva
- 1.2. Empleo y discapacidad intelectual
- 1.3. Prevención inclusiva



## 1 CONTEXTUALIZACIÓN

**H**oy en día, la accesibilidad universal es una asignatura pendiente en nuestro país, aunque con avances cada vez más determinantes en la sociedad. La accesibilidad física y sensorial está ampliamente difundida en textos, universidades, carreras de grado y posgrado, normas técnicas y leyes. No sucede lo mismo con la accesibilidad cognitiva, la cual no está aún difundida, dependiendo todos sus avances de la voluntad de los escasos profesionales interesados en su desarrollo y sobre todo, de las organizaciones de familias y personas con discapacidad intelectual.

Tanto la normativa vigente como las Normas UNE y el Código Técnico de Edificación

no abarcan las necesidades de personas con discapacidad cognitiva, quienes deben depender de otras personas, soportando momentos importantes de desorientación y confusión en los espacios de su vida cotidiana, especialmente en el transporte y en los edificios públicos no adaptados, siendo en muchas ocasiones un importante factor de inseguridad, como por ejemplo, situaciones de emergencia. La solución, facilitada a través de señalización, contribuye en muchas ocasiones a aumentar la desorientación y la confusión, al no ser adecuada.

Todo ello evidencia la importancia actual de la accesibilidad cognitiva en la sociedad, siendo el entorno laboral un espacio enri-





quecedor y favorecedor para la integración social de las personas con discapacidad.

Actualmente no existen evidencias que puedan darnos a conocer el abanico completo de necesidades que las personas con discapacidad intelectual tienen en un espacio de trabajo, dado que requieren en muchas ocasiones apoyo cognitivo, de agudeza mental, intuición, de comprensión, para desenvolverse en el día a día.

Por tanto, actividad laboral y accesibilidad deben ir de la mano, ya que los criterios de la segunda posibilitan entornos y servicios que facilitan el acceso y mejoran el desempeño de las funciones de todos los trabajadores.

Así mismo, el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid hace hincapié en que en las actuaciones desarrolladas al amparo del mismo deberán ser objeto de especial consideración los trabajadores con discapacidad física, intelectual y/o sensorial, con el objeto de garantizar el mismo nivel de seguridad y salud que el resto de trabajadores de la Región. Es por ello que, mediante el desarrollo de las actuaciones contempladas en el presente estudio, se dará cumplimiento a los objetivos establecidos a tal fin en el Eje Transversal nº 2 del citado Plan Director.

En la búsqueda de un camino que pueda aportar soluciones innovadoras para las personas con dificultades cognitivas y de comprensión en su entorno y espacio de trabajo, garantizando con ello la seguridad, la salud y el bienestar en su inserción laboral, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) de la Comunidad de Madrid presenta este estudio como una oportunidad para el colectivo de trabajadores especialmente sensibles, así como aquellas organizaciones que apuestan deci-

didamente por su empleabilidad, siendo el compromiso final mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

## 1.1 Accesibilidad cognitiva

La comprensión del mundo que nos rodea es fundamental para poder funcionar adecuadamente, participar y estar incluido en la sociedad.

Sin embargo, hay un grupo importante de personas que van a encontrar más dificultades para entender el entorno y para poder comunicarse: inmigrantes recientes, personas con discapacidad intelectual, personas con algún tipo de afasia, personas mayores, etc.

Esto implica a un grueso importante de la sociedad, por lo que las aplicaciones de la accesibilidad cognitiva son imperativas.

Cuando un documento administrativo es fácil de comprender, este facilita el uso por todas las personas. Cuando un intercambiador de transporte es sencillo y comprensible, va a facilitar que la gente no se pierda y se mueva con menos estrés. Cuando las instrucciones de un extintor son comprensibles para la mayoría de la población cualquiera puede reaccionar con más rapidez ante una situación de emergencia. Por tanto, queda patente que la necesidad de comprender más fácilmente los entornos, objetos y servicios es una necesidad compartida por toda la población y que el beneficio en implementar la accesibilidad cognitiva, se extiende al resto de las personas.

La accesibilidad cognitiva se define como la «propiedad de entornos, edificios, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, herramientas, y dispositivos



que resultan fáciles de entender» (Plena Inclusión; «Accesibilidad cognitiva en centros educativos» de Mercedes Belinchón, 2014), de manera que los edificios sean comprensibles tanto para su localización, como para su uso y desplazamiento por los mismos.

Los inicios en la reflexión teórica de la necesidad de que el entorno sea comprensible las encontramos en las corrientes del Wayfinding<sup>1</sup>. Uno de sus primeros autores fue el arquitecto Kevin Lynch, cuyo objetivo fue «Encontrar el camino». En su trabajo buscaba la legibilidad de la ciudad. Entendía la ciudad como un espacio que puede organizarse de forma coherente para que los diferentes caminos puedan ser identificables.

Este campo ha avanzado con autores más actuales, como la arquitecta Berta Brusilovsky, creadora del Modelo para diseñar espacios Accesibles, espectro cognitivo (2014). En el presente estudio se pudo contar con la colaboración de Berta Brusilovsky y con ello, la aplicación de su modelo teórico.

En su planteamiento de la accesibilidad cognitiva, entiende que esta funciona en secuencia. Para el desplazamiento de cualquier persona por el espacio, la persona tiene que ir siguiendo una secuencia de comprensión. Cuando esta se mantiene sin

fracturas se produce la Seguridad Espacial Cognitiva (SEC).

La SEC es aquella condición del diseño de entornos y edificios que a través de la ruptura del efecto laberinto y de la creación de un sistema de apoyos, permite que se ratifiquen los requisitos DALCO (Brusilovsky, 2014).

Como menciona esta definición, es indispensable romper el efecto laberinto<sup>2</sup> y este se entiende como la confusión o complejidad interna del diseño, principal barrera o dificultad para la orientación del espacio. La confusión objetiva provoca una reacción de estrés en las personas que se desenvuelven por el espacio. Esta confusión no es una exclusividad de la complejidad sino de las relaciones internas resueltas o no resueltas. Las cualidades del espacio rompen o mantienen el efecto laberinto. (Brusilovsky, 2015).

Cuando aparece el efecto laberinto se producen rupturas en la secuencia y con ello aparece la Inseguridad Espacial Cognitiva (IEC)<sup>3</sup>, definición también desarrollada por la misma autora. La IEC es una sensación, una percepción mental de uno mismo que, sin ser física de manera inmediata, puede llegar a serlo como consecuencia del estrés y de la angustia que pueda provocar.

1. El **wayfinding** se refiere a los sistemas de información que guían a las personas a través de ambientes físicos y mejoran su comprensión y experiencia del espacio.

2. Ejemplo de **Efecto Laberinto**: Un hospital en el que una persona debe atravesar varias plantas y carece de referencias que indiquen qué camino tomar producirá irremediablemente que la persona acabe desorientada y perdida.

3. Ejemplo de **IEC**: Cuando una persona se encuentra perdida en un hospital sentirá inseguridad, ansiedad, frustración, indefensión, enfado. Todas estas sensaciones son producidas por el efecto laberinto del espacio.



Para mantener esta secuencia de la accesibilidad<sup>4</sup>, se debe mantener una organización en la continuidad o sucesión y una correcta denominación, señalamiento y resolución de aquellos encuentros donde esta se rompe o se desdobra, generando espacios que parecen estar formados por espejos que reflejan imágenes sin saber a qué realidad corresponde cada una de ellas. (Brusilovsky, 2014).

Teniendo en cuenta que la SEC hace referencia al diseño del espacio y la IEC hace referencia a la experiencia de la persona, la accesibilidad cognitiva en entornos tiene lugar cuando una persona se desplaza por el espacio y puede comprender su disposición para sentirse orientada y saber qué dirección tomar para llegar a su destino.

En definitiva, la accesibilidad cognitiva aparece cuando la relación entre el espacio y la persona es de completa comprensión, es decir, la persona comprende el espacio y puede hacer uso de él, porque se le ofrecen apoyos suficientes para facilitar su comprensión.

## 1.2 Empleo y discapacidad intelectual

En la actualidad las personas con discapacidad intelectual demandan cada vez con mayor fuerza y rotundidad el derecho a la participación activa en la sociedad, el derecho igualitario a ser, estar y contribuir a la colectividad.

Entendemos el acceso al empleo como indicador de inclusión y bienestar personal que se interrelaciona de forma transversal con todas y cada una de las áreas de la vida, promoviendo el acceso al de ciudadano.

Un empleo ajustado a la persona, mantenido en el tiempo, genera bienestar emocional, material, adecuadas relaciones interpersonales, mayor autodeterminación, y en efecto, una inclusión real, que permite a toda persona con discapacidad tener una vida plena.

### 1.2.1 Marco Legal

La Ley General de derechos de las personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LGD) establece a las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

La LGD tiene como objetivo fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, cumplir con la ley en vigor y beneficiarse de los incentivos económicos y fiscales que, entre otras razones, impulsan a la contratación de personas con discapacidad en las empresas. Además, la contratación de personas con discapacidad aporta un valor social a las empresas incuestionable.

La citada ley plantea, a su vez, que toda empresa que contrate a personas con discapacidad podrá beneficiarse de ayudas públicas

4. Ejemplo de **solución**: Cuando una persona tiene una cita en el hospital y al llegar reconoce el edificio, entra y se siente bienvenido, tiene los apoyos necesarios para llegar de forma autónoma a su destino, encuentra sin dificultades su destino y al terminar recorre el espacio con seguridad hasta la salida; es entonces cuando el sistema espacial de apoyos ha mantenido la secuencia de la accesibilidad, ha roto el efecto laberinto y ha favorecido la Seguridad Espacial Cognitiva en la persona.



para la adaptación de puestos de trabajo y/o eliminación de barreras arquitectónicas.

### 1.2.2 Empleo con Apoyo

El Empleo con Apoyo ofrece a las personas con discapacidad intelectual competencias técnicas específicas así como habilidades personales, sociales y laborales básicas, que permiten el pleno desarrollo y facilitan la posterior trayectoria laboral.

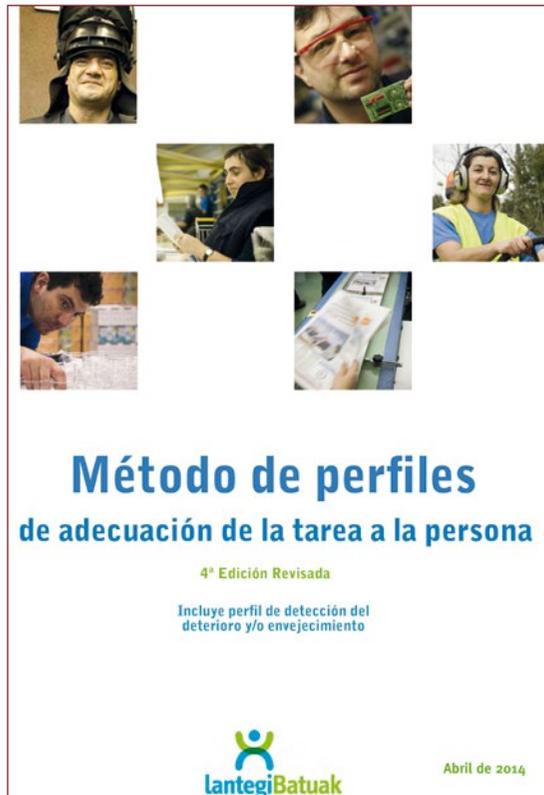
Los Servicios de Inserción Laboral (SIL)<sup>5</sup> trabajan por y para el empleo, sensibilizando a las empresas y realizando seguimientos en el puesto de trabajo durante todo el desarrollo de la incorporación laboral.

Para su desempeño, los SIL utilizan la metodología de empleo con apoyo, método que multiplica el éxito en la empleabilidad y el mantenimiento posterior en el puesto de trabajo. El empleo con apoyo consiste en ofertar un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona con discapacidad fundamentalmente individualizadas con el fin de que pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria, con el apoyo de un profesional y otros tipos de apoyos.

Actualmente se entiende que la discapacidad surge como el resultado de la interacción de una persona con un entorno o actividad que no está adaptado a sus características.

El concepto de apoyo es central para entender la discapacidad puesto que con los apoyos adecuados el funcionamiento de cualquier persona mejorará. Por lo tanto, la discapacidad no es algo que está sólo en las

personas (algo estático) pues cuando reciben los apoyos oportunos pueden llegar a funcionar eficazmente en situaciones que antes no podían. Estos son los principios que se aplican también al empleo con apoyo de las personas con discapacidad.



Por otro lado, destacamos la importancia de llevar a cabo un adecuado ajuste entre el perfil del puesto de trabajo y el de la persona en el proceso de inserción laboral. Para llevar a cabo esta valoración muchos SIL se basan en el método de perfiles de Lantegi Batuak. Lantegi Batuak es una organización no lucrativa de Bizkaia que apuesta por generar oportunidades laborales a colectivos vulnerables e implanta esa herramienta con criterios co-

5. Los **Servicios de Inserción Laboral** son centros especializados en empleo con apoyo de personas con discapacidad, dependen de entidades tanto públicas como privadas.



munes y medibles. La herramienta se crea con el fin de cumplir los siguientes objetivos:

- Analizar los puestos de trabajo en sí mismos.
- Emplear un elemento de valoración de fácil uso.
- Posibilitar las mejoras de las condiciones de trabajo.
- Facilitar la adecuación entre la persona y el puesto de trabajo.

A mayor y mejor ajuste entre el perfil de la persona y el del puesto de trabajo mayor probabilidad de éxito en la empleabilidad y posterior mantenimiento del puesto.

No nos cabe duda, sin embargo, que incorporar la accesibilidad cognitiva como un criterio más a valorar en los entornos de trabajo, posibilita una mayor consecución de experiencias exitosas en la contratación de personas con discapacidad y por tanto, de la gestión del talento siempre y cuando los apoyos sean los adecuados. Las empresas y entidades, como agentes de cambio social, son responsables de ofrecerlos, potenciarlos y mantenerlos en pro de la inclusión de las personas con discapacidad y su integración en la sociedad.

### 1.3 Prevención inclusiva

Según especifica el artículo 27 de Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad 2006 «Las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y a ganarse la vida. Los países deben prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo, promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empre-

sarial y el inicio del negocio propio, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover su empleo en el sector privado y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo».

Como se ha expuesto anteriormente, hoy en día la empleabilidad se considera una herramienta clave para impulsar la autonomía de las personas con discapacidad. Si bien es cierto que muchas empresas y entidades juegan un papel imprescindible para lograr una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo cual sin duda contribuye a construir una sociedad más justa y solidaria, a día de hoy siguen existiendo barreras y prejuicios en el proceso de inserción.

Según el Observatorio Sobre Discapacidad y Mercado Laboral (ODISMET 2018) más de 1.840.000 personas con discapacidad en edad laboral pueden ofrecer talento y capacidad al mercado de trabajo, sin embargo, encuentran obstáculos y barreras que impiden su plena inserción laboral.

Este contexto requiere de la construcción de un entorno que responda a la diversidad, que comprenda que la participación segura en el mundo del trabajo no depende sólo de las características de las personas y sus acciones, sino también de la posibilidad de construir un entorno laboral que brinde oportunidades a todos.

Siendo conscientes que todas las personas están expuestas a riesgos y que los accidentes dependen de múltiples factores, entre ellos los personales, abordar la prevención de riesgos laborales desde un enfoque inclusivo facilita a las personas con discapacidad integrarse en un lugar de trabajo, respondiendo a sus necesidades y logrando al mismo tiempo crear un entorno accesible para que puedan desarrollar su talento.



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 1



12 / 61

Página actual/  
total

Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Comunidad  
de Madrid

Por tanto, la prevención inclusiva debe abordarse desde un análisis específico, centrado en la adecuación puesto/persona, ajustando su desempeño a las capacidades de las personas (adaptación al puesto de trabajo), y desde un análisis genérico, permitiendo que un entorno/espacio de trabajo accesible garantice el acceso al empleo a todas las personas, en igualdad de oportunidades.

Ello revertirá no solo a las personas con discapacidad, sino al resto de trabajadores al reducir la posibilidad de accidentabilidad, y al considerar el entorno laboral como un medio preparado para incluir e incorporar a cualquier persona, independientemente de sus características antropométricas, o condiciones funcionales.

## CAPÍTULO 2

# Planteamiento y desarrollo del proyecto

A faint, stylized graphic of a person's head and shoulders is visible in the background, rendered in a dark red color that matches the page's background. The graphic is centered and occupies a significant portion of the page's width.



Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

Capítulo 2



14 / 61

Página actual / total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



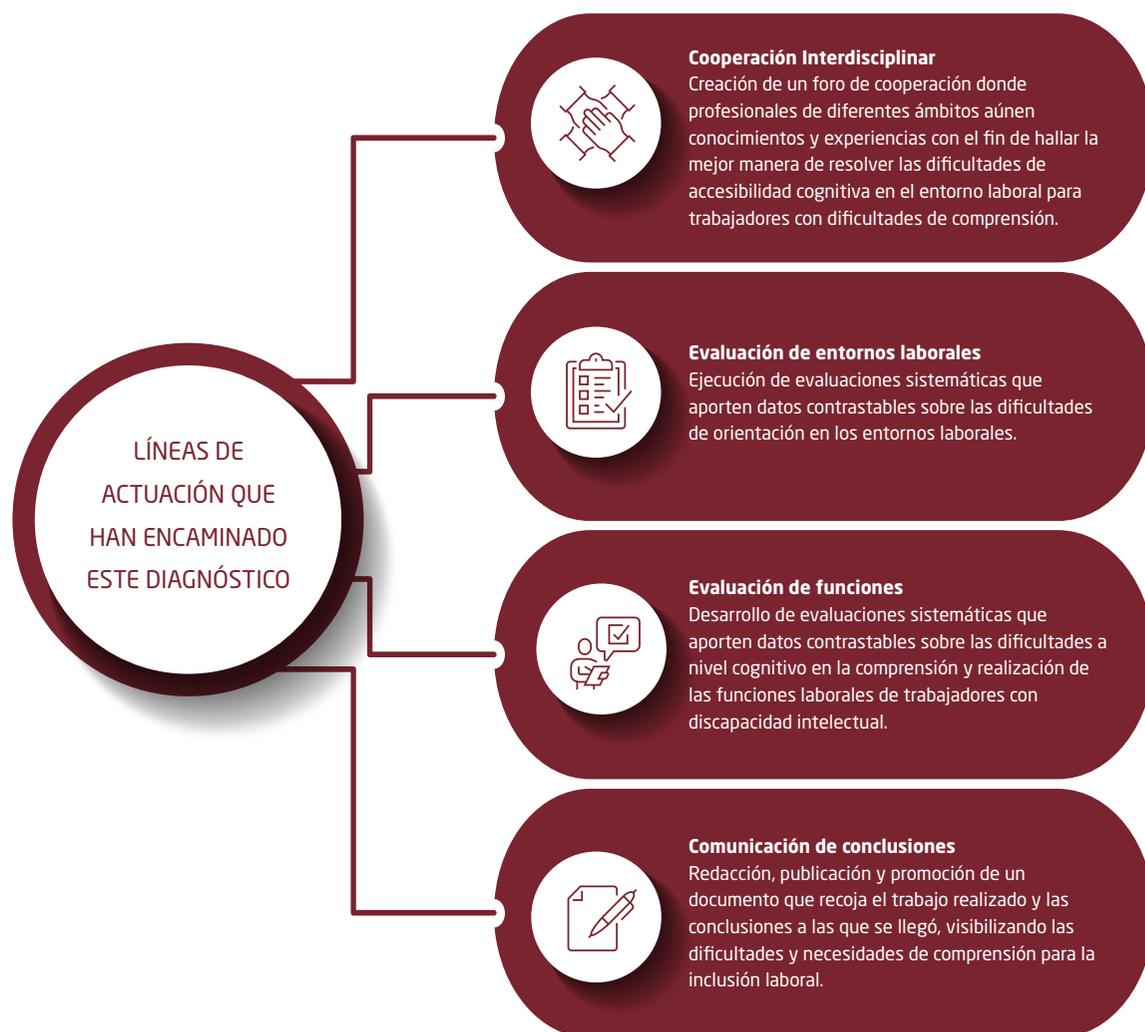
Comunidad de Madrid

## 2 PLANTEAMIENTO Y DESARROLLO DEL PROYECTO

**P**ara llevar a cabo este proyecto el IRSST contó con AFANIAS a través de un equipo multiprofesional de AFANIAS que pudiera abordar la investigación sobre accesibilidad cognitiva, análisis de puestos de trabajo y prevención de riesgos laborales. Creando una metodología innovadora, y única en su

género para abordar la globalidad de los factores que pueden afectar a una persona con discapacidad intelectual en el desempeño con éxito de su puesto de trabajo.

Las líneas de actuación que han encaminado este Diagnóstico han sido:





## FASES

1. Diseño del proyecto.
2. Recogida de datos.
3. Análisis y conclusiones.
4. Difusión.

Para su desarrollo se han llevado a cabo las siguientes fases:

### FASE 1: Diseño del proyecto

- Redacción del proyecto.
- Selección de equipo técnico multidisciplinar.
- Selección de personas con discapacidad intelectual para el proyecto.
- Definición de tareas concretas y ajuste del cronograma.
- Búsqueda de empresas para la consecución del desarrollo.

### FASE 2: Recogida de datos

- Visitas de los puestos de trabajo por los Equipos de Evaluación.
- Visitas de los puestos de trabajos por Equipo Multidisciplinar.
- Informes con las conclusiones en materia de accesibilidad cognitiva para las organizaciones visitadas EMPRESA.

### FASE 3: Análisis y conclusiones

- Volcado y análisis del conjunto de las evaluaciones y extracción de conclusiones.
- Redacción del Estudio «Diagnóstico de Accesibilidad Cognitiva en espacios y entornos de trabajo».
- Maquetación y diseño digital «Diagnóstico de Accesibilidad Cognitiva en espacios y entornos de trabajo».
- Presentación del Estudio «Diagnóstico de Accesibilidad Cognitiva en espacios y entornos de trabajo» al IRSST.

### FASE 4: Difusión

- Jornada de presentación Proyecto Estudio «Diagnóstico de Accesibilidad Cognitiva en espacios y entornos de trabajo».
- Difusión y disponibilidad de descarga documento «Diagnóstico de Accesibilidad Cognitiva en espacios y entornos de trabajo» por el IRSST.

Desde la concepción del proyecto, su carácter inclusivo ha sido esencial para su puesta en marcha, siendo conscientes que las personas con discapacidad pueden ser actores principales en la evaluación y diagnóstico de accesibilidad cognitiva porque nos facilitan la información de donde se encuentran las dificultades. Para ello, se llevó a cabo un proceso de selección entre todas las personas con discapacidad de AFANIAS que han sido formadas como Evaluadores de espacios y entornos en los 2 últimos años.



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 2



16 / 61

Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

El Equipo Multidisciplinar que desarrolló el proyecto estaba compuesto por un técnico en prevención de riesgos laborales, una arquitecta especializada en accesibilidad cognitiva y un preparador laboral. El objetivo del equipo fue evaluar y diagnosticar, respectivamente, necesidades de mejora en materia de seguridad y salud laboral, adaptación puesto/persona del perfil laboral, así como las instalaciones en materia de accesibilidad.

Y por otro lado el Equipo de Evaluación fue formado por los siguientes profesionales:

- Coordinador Equipo de Evaluación - Investigador.

- Evaluadores (personas con discapacidad).
- Profesional de apoyo a evaluadores.

Las funciones de este equipo fueron observar y recoger las necesidades que se detectaron a nivel de comprensión, generando propuestas de adaptación y/o adecuación con herramientas de evaluación adaptadas a las personas con discapacidad, siendo un proceso de carácter inclusivo.

Una vez confirmada la selección de técnicos y evaluadores, se estableció contacto con entidades y empresas de diferentes sectores, siendo seleccionados los siguientes:

Sector	Actividad	Centro de trabajo	Perfil / Puesto de trabajo
Tercer sector	Educación	Colegio	Limpiador/a
	Servicios	Oficina	Administrativa/o
	Hostelería	Hotel	Camarera/o de piso Ayudante de camarero
	Administración pública	Oficina	Ordenanza
	Administración pública	Oficina	Técnico de orientación
	Logística	Almacén	Mozo de almacén

CAPÍTULO 3

# Objetivos





### 3 OBJETIVOS

El objetivo principal de este estudio ha sido conocer la percepción de las organizaciones participantes en el proyecto y diagnosticar las necesidades que sus espacios y entornos de trabajo tienen en materia de accesibilidad cognitiva, brindándoles nuestra colaboración para descubrir el potencial que esta misma posee para las personas con discapacidad intelectual en su incorporación al mercado de trabajo.

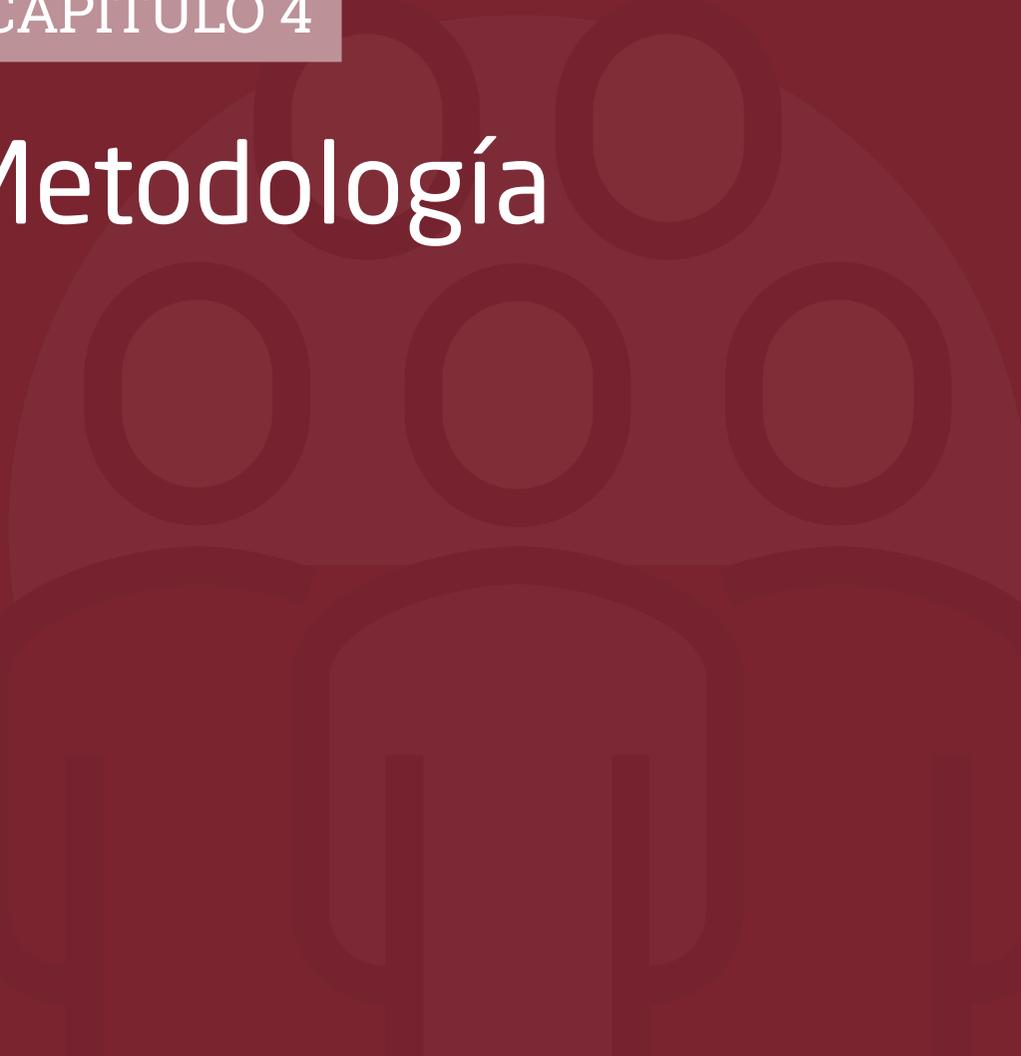
Para ello se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- Explorar los entornos de trabajo donde se realizan con mayor asiduidad inserciones laborales de personas con discapacidad intelectual.
- Conocer las adaptaciones realizadas en los puestos de trabajo, en accesibilidad cognitiva.
- Evaluar los entornos de trabajo desde la perspectiva de la accesibilidad cognitiva.
- Evaluar los perfiles laborales desempeñados por personas con discapacidad intelectual.
- Analizar las funciones desempeñadas en sus perfiles de manera que podamos conocer qué apoyos se necesitan para su correcta comprensión.
- Establecer conclusiones que nos guíen al mejor desarrollo de ajustes razonables/adaptaciones en el espacio o entorno de trabajo donde la persona con discapacidad intelectual realiza su trabajo.



CAPÍTULO 4

# Metodología

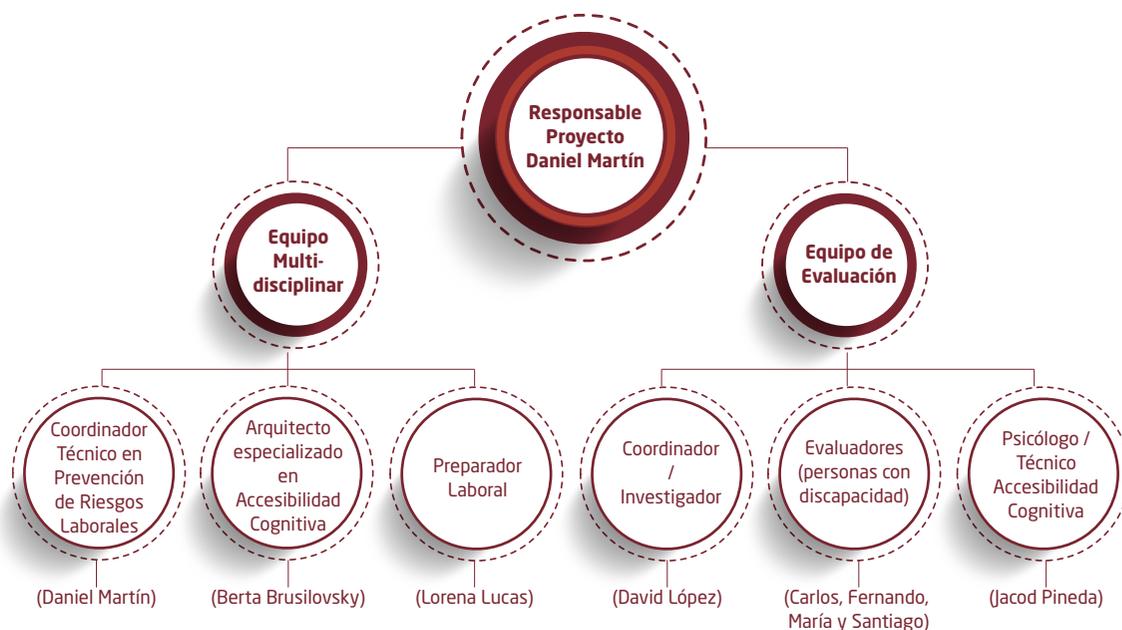




## 4 METODOLOGÍA

El equipo de trabajo ha sido constituido por profesionales de diferentes ámbitos que convergen en la misma dirección: profesionales expertos en accesibilidad cognitiva (arquitecta, técnicos en evaluación de en-

tornos accesibles cognitivamente y evaluadores formados en la materia), expertos en empleo y análisis de puestos de trabajo (preparadora laboral) y especialistas en la prevención de riesgos laborales (técnico PRL).



### FACTORES

- Personas con discapacidad intelectual.
- Técnicos con conocimientos especializados.
- Personas de apoyo.
- Rigor en la recogida y análisis de datos.

Nuestra metodología ha sido eminentemente práctica y participativa.

Todos los profesionales han asistido a las instalaciones y han recogido la información desde su campo convergiendo con la evaluación final realizada por los evaluadores (personas con discapacidad).

En este proyecto se ha tenido en cuenta 4 factores que deben estar presentes:

- La participación de personas con discapacidad intelectual.



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 4



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- La participación de técnicos con conocimientos especializados en arquitectura, diseño y accesibilidad.
- La participación de personas de apoyo que facilite el nexo entre la experiencia de las personas con discapacidad intelectual y el conocimiento de los técnicos especializados.
- Rigor en la recogida de datos y análisis de estos para asegurar propuestas objetivas y adaptadas a la situación de cada espacio evaluado.

Estas premisas han sido la consecuencia inevitable tras años de experiencias en la evaluación de la accesibilidad de entornos y el conocimiento compartido entre profesionales y equipos dedicados al mismo objetivo.

La participación de personas con discapacidad es el factor que asegura que las evaluaciones de accesibilidad cognitiva respondan a necesidades reales. Estas necesidades no siempre son aquellas que experimenta el evaluador con discapacidad intelectual durante la evaluación, si no aquellas que puede detectar con mayor facilidad al poder relacionarlas con las necesidades que ha experimentado en otros momentos de su vida o ha visto reflejadas en otras personas. Para asegurar la objetividad de estos evaluadores, se les formó en evaluación y en accesibilidad de modo que puedan relacionar conceptos con experiencias.

De este modo, en este diagnóstico se ha contado con la participación de cuatro evaluadores formados en accesibilidad cognitiva con amplia experiencia en el desarrollo de evaluaciones de Accesibilidad cognitiva.

Por otro lado, la participación de técnicos ha sido una pieza clave que asegura que la información recogida en las evaluaciones pueda tener respuesta a través de soluciones de diseño. Además, la observación de técnicos relacionados con la arquitectura fue necesaria para entender el funcionamiento y las características del espacio construido. La aplicación de sistemas de evaluación sistematizados y estandarizados ha sido posible gracias al recorrido laboral y educativo de profesionales del campo de la arquitectura.

Para ello se contó con la participación de la arquitecta Berta Brusilovsky Filer, anteriormente nombrada en el apartado contextualización del estudio. Creadora del Modelo para diseñar espacios accesibles, espectro cognitivo.<sup>6</sup>

También fue necesaria la participación de profesionales con un largo recorrido en la realización de apoyos a personas con discapacidad intelectual. Estos profesionales pertenecen a AFANIAS, quien puso a disposición del proyecto profesionales de apoyo, con conocimientos y experiencia tanto en accesibilidad cognitiva como en el apoyo directo a personas con discapacidad intelectual. Estos profesionales son el nexo que facilita que las personas con discapacidad puedan realizar una evaluación objetiva y que los profesionales de la arquitectura puedan interpretar las necesidades que manifiestan las personas al recorrer un espacio.

Las labores de estas personas de apoyo van desde la interpretación de la conducta del evaluador (tanto verbal como no verbal) en el recorrido del espacio, como el aporte de ideas para las propuestas de mejora.

6. <https://seguridadespacialcognitiva.org/>



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 4

22 /  
61

Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid



Por último, el rigor en la recogida y análisis de datos parte de dos fundamentos a nivel metodológico y teórico:

- El Modelo para Diseñar Espacios Accesibles de Berta Brusilovsky (<https://seguridadespacialcognitiva.org/>).
- El conocimiento acumulado por equipos de evaluación de accesibilidad cognitiva y reflejado en la Guía de Evaluación de Accesibilidad Cognitiva en Entornos de Plena Inclusión España (<https://plenainclusionmadrid.org/recursos/guia-de-evaluacion-cognitiva-de-entornos/>).

Ambos modelos de trabajo comparten las premisas de participación previamente expresadas. No obstante, la profundización de cada modelo se ha orientado a diferentes sujetos de participación.

Por un lado, el modelo de la Arquitecta Brusilovsky ahonda en la visión arquitectónica del espacio y como este puede resolverse teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios del espacio.

Por otro lado, el modelo de la Federación Española de Entidades relacionadas con la discapacidad intelectual (Plena Inclusión) centra su atención en cómo entender, comprender y conocer las necesidades de las personas con dificultades de comprensión a la hora de diseñar un espacio.

En el Modelo de Berta Brusilovsky se plantea una serie de indicadores medibles que deben cumplirse para asegurar la Seguridad Espacial Cognitiva en toda la Secuencia de la Accesibilidad.



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 4

23 / 61

Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

INDICADORES	
Edificio Identificado	El espacio debe ser reconocido como tal desde el exterior.
Puertas principales de acceso y salidas identificadas	Para poder hacer uso del espacio debe poder identificarse claramente sus puntos de entrada y puntos de salida.
Ausencia de interferencias visuales y físicas	Ausencia de elementos dentro del espacio y su entorno que actúen como interferencia visual o física.
Destinos identificados	Los distintos espacios (áreas, salas, etc) deben ser reconocidos como tal.
Nodo de Acceso	Es el primer espacio que debe haber en todo edificio y desde el cual se sitúa al visitante. Debe cumplir las funciones de recibir, informar y direccionar.
Nodos en Sucesión	Son los puntos en el espacio que conectan los diferentes caminos y recorridos. Son los puntos clave para la toma de decisiones. Deben cumplir las funciones de enlazar y direccionar.
Recorridos identificados	Son los diferentes caminos que se encuentran dentro del espacio. Con ello se implican pasillos, escaleras, ascensores, etc.
Unidad Gráfica o de texto	Este indicador responde a la unificación del diseño orientado a la accesibilidad, de manera que los criterios de diseño sean comunes en el espacio, aunque cada uno de ellos se adapte para una necesidad de orientación diferente.
Semántica Clara	Es la cualidad de los elementos de diseño para ser comprensibles, ya sea por su contenido, forma, color, tamaño o posición.

Estos indicadores fueron validados tras una investigación desarrollada en 2017 y 2018 (Pendiente de publicación) por AFANIAS, el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle, La Asociación para la Comprensión Fácil de Entornos y Edificios y la Fundación Vía Célere.

Con todo ello, se obtiene una serie de puntos clave de observación que todos los participantes tienen en cuenta a la hora de realizar la evaluación y plantear opciones de mejora.

El modelo de evaluación planteado por Plena Inclusión España se centra en cómo realizar evaluaciones de accesibilidad cognitiva en las que la participación de personas con dificultades de comprensión sea el recur-

so necesario para desarrollar propuestas de mejora que respondan a la realidad de las necesidades de la sociedad.

Plena Inclusión expone una serie de recomendaciones que aseguren durante la evaluación que:

- Se detecten las necesidades de las personas durante la evaluación.
- Se extraiga la información generada a partir de las sensaciones de los evaluadores.
- Se generen unas condiciones óptimas para que las personas de apoyo puedan dinamizar una evaluación operativa, funcional y objetiva.



- Se tengan en cuenta el control de otras variables externas que pueden intervenir en la evaluación.
- Se desarrollen propuestas de mejora que respondan a las necesidades detectadas y experimentadas durante la evaluación.

Toda la información mostrada en dicha guía es el resultado de las experiencias de decenas de equipos de evaluación de accesibilidad cognitiva de todo el país.

## FASES DE TRABAJO

Todo proceso de evaluación de Accesibilidad Cognitiva de un espacio cuenta con las siguientes fases:

- Recepción del encargo.
- Preparación de la evaluación.
- Evaluación.
- Puesta en común.
- Entrega del informe.

### A. Recepción del encargo

Se refiere a toda acción relacionada con el primer contacto a través del cual se ha concretado realizar una evaluación.

Por lo general, este primer contacto se realiza con los responsables o los técnicos del espacio a evaluar que estén relacionados con la accesibilidad.

### B. Preparación de la evaluación

Para la evaluación es necesario preparar los materiales de la evaluación y los objetivos de evaluación.

En este proyecto se realizó la evaluación de 6 entornos laborales pertenecientes a diferentes sectores.

En primer lugar se organizó en diferentes reuniones la distribución de los equipos de evaluación (2 evaluadores y una persona de apoyo) por entorno a evaluar. Se acordaron fechas y horarios para las evaluaciones.

Una vez establecido cada una de las evaluaciones se procedió a solicitar los planos de cada entorno, de esta manera se puede conocer la distribución previamente a la evaluación. De esta manera se preparan los materiales de la evaluación:

- Cámara.
- Planos.
- Formularios.

Para cada evaluación siempre se solicitaron previamente los planos del edificio. Esto es fundamental, pues de esta manera se puede:

- Conocer el edificio antes de la evaluación.
- Organizar la evaluación de manera que se puedan plantear recorridos que simulen una secuencia de accesibilidad.
- Identificar los espacios accesibles y espacios que no deben ser accesibles (privados).



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 4



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- Orientar.
- Apuntar observaciones durante la evaluación.
- Tomar decisiones sobre las mejoras que se planteen.
- Realizar informes más detallados.

Antes de cada evaluación, la persona de apoyo se reunió con los evaluadores para identificar en el plano los objetivos de evaluación. Cada objetivo se ordena de forma que se pueda plantear una secuencia que recorra todo el edificio.

Tras ello se establece el itinerario accesible para cada destino. El itinerario accesible será el camino más corto y sencillo para llegar a cada destino.

Cada destino que se evalúe es un objetivo de evaluación. Toda la información, tanto verbal como no verbal, la recogerá la persona de apoyo en el formulario de evaluación.

Los objetivos que siempre van a evaluarse son:

- Identificación del edificio desde el exterior.
- Identificación del acceso o accesos al edificio.
- Identificación de la información que proporciona el edificio desde el exterior (qué es, que servicios ofrece, que horario tiene, etc).
- Identificación del punto de encuentro del edificio (este suele ser el vestíbulo principal del edificio).

- Identificación de la información que proporciona el punto de encuentro del edificio (recepción, directorio, etc).
- Identificación de los diferentes destinos dentro del edificio que se plantearán de forma ordenada empezando por la planta baja para ir recorriendo todo el edificio de forma progresiva.

Para cada uno de estos objetivos de evaluación se evaluará:

- Que el recorrido para llegar a cada destino en la evaluación sea comprensible y permita llegar de forma autónoma.
- Que una vez se llegue a un objetivo de evaluación, este destino sea reconocible (si estamos evaluando como llegar al salón de actos, saber que es el salón de actos cuando estamos frente al salón de actos).
- Que la información que proporciona sea comprensible (si hay un cartel que informa de que es el salón de actos, que este cartel sea visible y se comprenda la información que muestra).

Por último, la cámara se utiliza para recoger material fotográfico que permita explicar de manera más visual y concisa las situaciones encontradas durante la evaluación. Por ello, los informes realizados tras la evaluación siempre deben incluir imágenes que muestren las necesidades detectadas en la evaluación.

Una vez se tienen preparados los materiales de evaluación, se procede a realizar la evaluación.



### C. Evaluación

Para la evaluación se establece en un primer lugar un punto y hora de encuentro del equipo.

Este punto de encuentro debe reunir las siguientes características:

- Que sea un punto cercano al edificio a evaluar.
- Que desde dicho punto no se vea directamente el edificio a evaluar para realizar el ejercicio de búsqueda y ver si se identifica correctamente el edificio.
- Es positivo que sea un punto de uso frecuente por usuarios del espacio a evaluar. Para ello se intenta buscar el punto de transporte público más cercano al edificio a evaluar. De esta manera el recorrido se asemeja al de un usuario real.

En la medida de lo posible, durante la evaluación se habló con responsables del espacio para que comentaran las situaciones con las que se encontraban a diario que estén relacionadas con la accesibilidad cognitiva. De esta manera se tiene una información más completa y real.

### D. Puesta en común

Tras la evaluación se procede siempre a compartir los diferentes datos recogidos por el equipo de evaluación (datos del formulario, anotaciones en planos, fotografías

tomadas). De esta manera se puede consensuar la información y definir mejor la organización de la misma. Esta puesta en común se debe realizar muy cercana a la evaluación para evitar pérdida de información por olvido.

También se suele compartir las impresiones más significativas de la evaluación con los encargados del edificio al final de la evaluación. De esta manera se puede resolver dudas y contrastar información.

### E. Entrega del informe

El informe debe siempre incluir toda la información recogida de forma ordenada para que sea comprensible por el lector. Esta información siempre incluye fotografías y en ocasiones planos para poder concretar algún aspecto observado durante la evaluación.

El informe puede ser solo de diagnóstico o incluir también propuestas de mejora. En el caso de incluir propuestas de mejora, estas seguirán el mismo orden planteado en la evaluación del edificio. Las propuestas de mejora serán integrales para resolver la accesibilidad cognitiva del edificio completo. En los informes de este proyecto se plantearon líneas de actuación para la resolución de las necesidades detectadas.

En este proyecto se presentaron los resultados de las evaluaciones a los responsables de los diferentes edificios mediante encuentros en los que se expuso en una presentación las conclusiones.

## CAPÍTULO 5

# Estudio de casos

- 5.1 Actividad educación
- 5.2 Actividad hostelería
- 5.3 Actividad logística
- 5.4 Actividad servicios integrales
- 5.5 Actividad administración pública



## 5 ESTUDIO DE CASOS



**P**ara este Estudio se ha seleccionado un método de investigación analítico, profundizando así en la particularidad y complejidad de cada caso singular, para llegar a comprender su actividad, a través de la recogida de información por diversas técnicas como son la observación directa, análisis secuencial... De esta manera hemos querido acercarnos al contexto que cada escenario observado de una manera representativa, siendo los criterios tenidos en cuenta los siguientes:

### 1. Actividad / sector

Se seleccionaron actividades pertenecientes al tercer sector, tanto público como privado, al ser el objetivo obtener

una visión lo más cercana posible a la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual. En este aspecto las actividades elegidas han sido heterogéneas dando una mayor representatividad a la inserción laboral de personas con discapacidad.

### 2. Tipología centro de trabajo

Cada centro de trabajo presenta un entorno y un espacio especial y diferente, diseñado para la realización de su actividad, precisando soluciones muy diferentes para lograr la accesibilidad cognitiva al mismo, siendo en la mayoría de los casos compartido con el cliente final o usuario de las instalaciones.



### 3. Perfil Puesto / persona

Los perfiles que se han estudiado fueron consensuados con las empresas y entidades participantes, buscando también la máxima heterogeneidad posible para mostrar distintas realidades laborales en la inserción laboral.

Este estudio ha contado con 4 espacios laborales de iniciativa privada y 2 espacios de la administración pública.

En cada uno de dichos espacios se ha realizado una evaluación en materia de accesibilidad cognitiva, prevención de riesgos laborales y análisis del puesto de trabajo.

Sector	Actividad	Puesto de trabajo	
Tercer sector	Educación	Limpiador/a	
	Soluciones integrales	Administrativa/o	
	Hostelería	Camarera/o de piso Ayudante de camarero	
	Administración pública		Ordenanza
			Técnico de orientación
Logística		Mozo de almacén	

### 5.1 Actividad educación

#### Puesto de trabajo: Limpiador/a

El colegio elegido para la evaluación de la accesibilidad cognitiva en el entorno laboral ofrece una línea educativa común a 1250 alumnos entre los 13 y 18 años. Están repartidos en 36 unidades ordinarias: 6 unidades de Escuela Infantil, 12 unidades de Primaria, 12 unidades de Secundaria y 10 unidades de Bachillerato. En cuanto a unidades extraordinarias, disponemos de 2 unidades de Compensación Educativa (1 Primaria y 1 Secundaria) y 2 grupos de Diversificación Curricular en ESO.





Cuenta con un total de 110 trabajadores repartidos en personal docente, personal no docente y servicios generales. Entre ellos se encuentra una trabajadora con discapacidad intelectual que pertenece al personal de limpieza.

### 5.1.1 Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva

En base a las necesidades que podría presentar esta trabajadora, se ha realizado una evaluación de la accesibilidad cognitiva del edificio.

Puesto que las necesidades en accesibilidad cognitiva afectan al público general del edificio, estas también dificultarán las tareas de la empleada con discapacidad in-

telectual. Un espacio más complejo, ralentizará sus tareas, puesto que tardará más en recorrer el espacio, tendrá momento de equivocación, o sufrirá un mayor estrés (Inseguridad Espacial Cognitiva) que afectará al desempeño de su trabajo.

Este es un edificio de gran tamaño distribuido en tres plantas, incluyendo el semisótano. Cuenta con dos accesos en la fachada principal.

El edificio, en términos generales, presenta bastantes dificultades en materia de accesibilidad cognitiva. Muchos de los nodos (puede consultar la definición en la tabla de «Indicadores» p.32) del edificio, que deberían orientar y direccionar, son auténticas encrucijadas. En concreto, el nodo de acceso del edificio carece de cualquier elemento que informe sobre los espacios del edificio o di-



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

reccione a los diferentes destinos. Además, el edificio presenta otras dificultades como:

- Homogeneidad en todas las puertas del edificio con ausencia de referencia, de modo que no se sabe a qué espacio se accede tras ellas.
- Obstáculos visuales que dificultan el desplazamiento; cartelería ineficaz, ya sea por su tamaño, color, diseño o contenido.
- Espacios con exceso de información en paredes que genera confusión y desorientación.
- Espacios muy oscuros en contraposición con otros espacios con iluminación adecuada, lo que puede dar sensación de pérdida.
- Espacios comunes sin referencias tales como aseos o conserjería.



Estas deficiencias en materia de accesibilidad cognitiva puede afectar no solo a la trabajadora con discapacidad intelectual, si no al público general que acude al centro educativo. Es por ello necesario plantear un proyecto de mejora que solucione estas necesidades.

En cuanto a las necesidades específicas de la empleada relacionadas con la accesibilidad cognitiva, se pudo evaluar sus espacios de trabajo. Cuenta con un almacén en el que se encuentran los materiales de trabajo. Estos materiales están dispuestos en el armario, pero no todos están etiquetados y la única referencia para saber en que parte va cada material es ver si hay otros materiales iguales. Además, la documentación que va dirigida a dicha empleada no tiene adaptaciones específicas que contemplen sus necesidades de comprensión, son documentos genéricos para cualquier empleado.





Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

Capítulo 5

32 /  
61

Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

### 5.1.2 Resumen Necesidades detectadas. Análisis Puesto de Trabajo

La tarea consiste principalmente en limpiar las diferentes estancias del colegio, tanto las aulas, los pasillos como los diferentes cuartos de baño.

Las necesidades planteadas giran en torno, como se mencionó en el anterior punto, al puesto de limpiadora en las plantas principal y primera del colegio.

Para llevarlo a cabo es necesario uniforme, zapatos antideslizantes, así como guantes de goma cuando se tocan productos tóxicos.

Se precisa, a su vez, coordinación con la encargada que a inicio de la jornada da las pautas e indica qué aulas o zonas de la escuela se han de limpiar.

Para ocupar este perfil laboral destacan una elevada motivación por la actividad, e iniciativa. Lo que más se valora es la disposición al trabajo. No se exige formación específica previa. Se ofrece a la persona trabajadora una formación previa relacionada con la PRL.

El puesto de trabajo, generalmente, exige que la persona cuide su higiene y aspecto externo. También una total autonomía en todos los desplazamientos, y un dominio del espacio.

Se precisa percibir diferencias entre los diferentes materiales y productos con la capacidad de agrupar de acuerdo a un criterio establecido (productos tóxicos, productos no tóxicos...diferentes materiales de limpieza, etc).



Se precisa entender conceptos numéricos básicos a nivel abstracto (números de aulas, lectura de los productos, etc) y leer de forma autónoma.

Es necesario un lenguaje expresivo que permita una conversación sencilla para con el resto de trabajadores, los alumnos si los hubiere, el encargado, y el resto de personal del centro.

La tarea requiere, a su vez, de un conocimiento básico y autónomo de la escritura, así como de la comprensión de órdenes sencillas.

A nivel físico se trata de un trabajo que exige esfuerzos continuados de intensidad elevada, y postura de pie durante toda la jornada.



Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

En cuanto a cargas, la tarea de limpiadora en este caso supone el transporte y la manipulación de piezas de peso de hasta 10 kilos aproximadamente.

Las vías de acceso al puesto de trabajo y en el mismo son libres y de acceso cómodo. No hay ascensor para subir a la planta superior, de tal modo que hay que llevar los productos y materiales varios de limpieza por la escalera. Se requiere tener adquiridas habilidades manipulativas básicas.

Se trata de procesos de trabajo que requieren de total independencia en su ejecución. Los ciclos de trabajo son largos, lo que supone, de forma habitual, cambios de tarea cada más de 10-15 minutos (el tiempo que ocupe la limpieza de cada estancia).

Los errores cometidos en la tarea aunque crean una perturbación inmediata son de consecuencias limitadas.

Se precisa un buen nivel de atención para ejecutarlas de forma correcta.

El ritmo establecido por la tarea permite variaciones, trabajar más deprisa o más despacio, o incluso pararse, en una parte importante del tiempo. Habitualmente se refiere a trabajos de tipo individual, no obstante, se requiere un grado de orden y organización.

Se trata de un trabajo con sustancias potencialmente peligrosas pero que se encuentran debidamente protegidas.

A nivel de confort térmico la situación es satisfactoria.

Durante breves periodos de tiempo, el ruido es elevado porque coincide con hora de colegio y presencia de alumnos.

Las condiciones lumínicas son adecuadas, y el espacio de trabajo, limpio.

### 5.1.3 Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva

Tras desarrollar el análisis del puesto de trabajo, se procedió a evaluar los riesgos laborales relacionados con el puesto de trabajo, identificándolos y relacionándolos con la tipología de discapacidad intelectual.

Las diferentes tareas y actividades desarrolladas por la limpiadora son:

- Barrer y fregar aulas.
- Limpiar papeleras.
- Quitar polvo.





- Reponer papeleras.
- Limpiar cristales y puertas.
- Desinfección de baños.

Posteriormente, mediante observación directa del puesto, así como documentación

facilitada al Técnico de Prevención relacionada con la gestión preventiva, se pudieron observar los siguientes factores de riesgo en las tareas anteriormente descritas y del entorno y espacio en el que interactúa el trabajador especialmente sensible, así como medidas preventivas relacionadas con la accesibilidad cognitiva.

#### SOBRECARGA COGNITIVA

Para la comunicación visual se deben utilizar los pictogramas reconocidos universalmente.

Se recomienda supervisar las tareas del trabajador, especialmente aquellas tareas que no sean diarias (p.e. mantenimiento de los equipos de trabajo).

Se recomienda realizar tareas sencillas y de corta duración. Evitar realizar tareas múltiples.

Facilitar instrucciones comprensibles del uso de los productos químicos y realizar en función de las tareas a desarrollar. Se recomienda incluir dibujos, fotografías y textos con información corta y sencilla.



## EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

Conocer las posibles limitaciones cognitivas ante una situación de riesgo grave y/o emergencia.

Comprobar la comprensión del Plan de Emergencia y Evacuación del centro.

Evidenciar si existe alguna respuesta no apropiada ante estímulos y/o señales de alerta.

Comprobar posibles comportamientos inadecuados ante una situación de emergencia.

### 5.2 Actividad hostelería

#### **Puesto de trabajo: Ayudante de camarero**

Contamos con la colaboración de un hotel que forma parte de un gran grupo de centros especiales de empleo con casi 30 años de experiencia.

Dicho hotel tiene una calificación de 4 estrellas que ofrece servicios como piscina, gimnasio, áreas de trabajo con conexión a internet, terraza, cafetería y espacios para eventos, además de diversas habitaciones para estancias. Estos servicios se distribuyen en un total de 9 plantas, incluyendo la planta de parking.

Este hotel, en reflejo de su compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, dispone de diferentes adaptaciones que facilitan la funciones de los empleados en su puesto de trabajo. En el propio diseño del edificio se pudo comprobar que hay una reflexión previa para que fuera lo más comprensible posible para el público, teniendo en cuenta la diversidad.



En cuanto a sus empleados, en dicho hotel se encuentran varios trabajadores de con discapacidad intelectual. Dos de ellos realizan sus funciones en el restaurante y el tercero trabaja como camarero de piso para la preparación y limpieza de las habitaciones.



### 5.2.1 Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva

Puesto que las necesidades en accesibilidad cognitiva afectan al público general del edificio, estas también dificultarán las tareas de la empleada con discapacidad intelectual. Un espacio más complejo, ralentizará sus tareas, puesto que tardará más en recorrer el espacio, tendrá momento de equivocación, o sufrirá un mayor estrés (Inseguridad Espacial Cognitiva) que afectará al desempeño de su trabajo.

En la evaluación de la accesibilidad cognitiva se encontraron algunas necesidades tales como:

- El vestíbulo principal, siendo el nodo de acceso (puede encontrar la definición en la tabla de «indicadores» p.23) al edificio, presenta escasez de información para orientar a los diferentes destinos del edificio.
- Los puntos de conexión entre plantas (escaleras y ascensor) están muy separados, dificultando la conexión entre ambos como alternativas para moverse verticalmente por el edificio. Además, los ascensores presentan una clara prioridad frente a las escaleras tanto en posición como complementos de diseño y referencias.
- Algunos espacios tienen escasez o carecen de referencias que faciliten su localización. Algunos de estos espacios más «camuflados» son la piscina, el restaurante o el gimnasio.





## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 5

37 / 61

Página actual / total



Ir al Índice

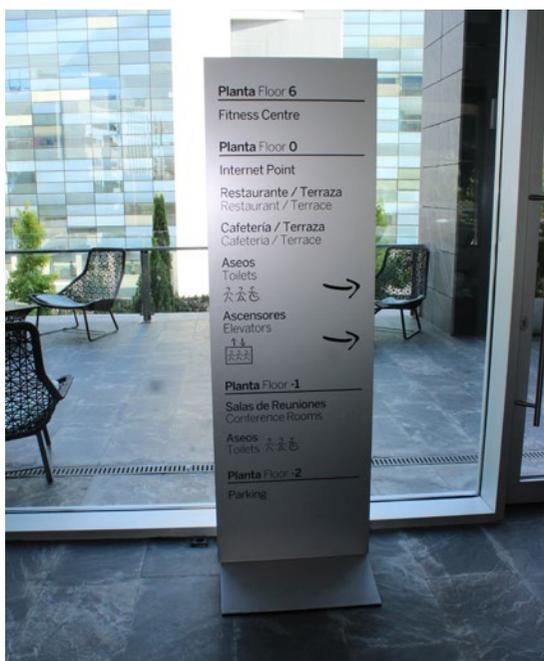
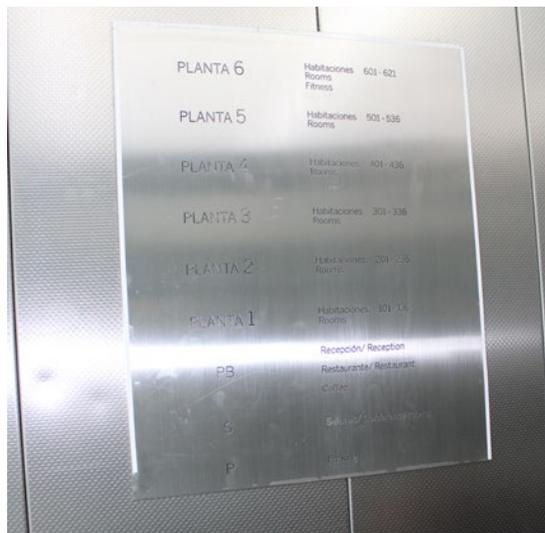


Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

- Las referencias dispuestas por el edificio, en ocasiones, pasan inadvertidas debido a su diseño, posición, material y contraste figura-fondo. Esto quiere decir que los diferentes carteles y señalizaciones son pequeñas, se encuentran en espacios poco visibles y el material del que están hechas hace que no resalten y por tanto sean más difíciles de localizar.



- Las necesidades detectadas pueden afectar un gran cupo de personas, puesto que el hotel recibe cada día decenas de visitantes que van a hacer uso de dichos espacios, teniendo en cuenta la diversidad de capacidades que pueden presentar.
- También se realizó evaluación de accesibilidad cognitiva de los espacios utilizados por los empleados con discapacidad intelectual. En concreto, los espacios utilizados por el camarero de piso.
- Este empleado tiene como espacios de trabajo el vestuario, el despacho de la gobernanta, los almacenes de material y las propias habitaciones que prepara para su uso.



- Los dos primeros espacios se encuentran en una zona de trabajo que presenta desorganización en materia de accesibilidad en contraste con la organización que si presenta el resto del edificio. Este aspecto



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

to común a diversos lugares de trabajo es clave a la hora de facilitar apoyos a los trabajadores con discapacidad intelectual puesto que un espacio organizado facilita el desarrollo de las tareas.

- En cuanto al espacio de almacenaje de materiales, estos se disponen de manera ordenada, pero sin referencias claras que indiquen de que se trata cada uno. Debido a la similitud en muchos de esos materiales (sábanas y toallas blancas de diferentes tamaños) puede dar a confusión y, por tanto, afectar a la ejecución de las tareas.
- Además, la documentación dirigida a los empleados tiene un carácter general y por tanto no presenta adaptaciones para facilitar la información a personas con dificultades de comprensión lectora. No obstante, desde la propia entidad comunicaron al equipo que están en desarrollo de algunos documentos en lectura fácil dirigidos a diferentes perfiles laborales de sus hoteles.



### 5.2.2 Necesidades detectadas. Análisis. Puesto de Trabajo

El objetivo principal de la tarea del ayudante de camarero consiste en dar apoyo a los camareros tanto en cafetería, terraza, salones o habitaciones.

Las tareas que se realizan en este puesto son:

- Servir al cliente.
- Reposición de productos.
- Montaje de salones.
- Servicio cafetería.
- Recibir clientes.
- Cobro del servicio.
- Room Service (servicio en habitaciones).

Las necesidades detectadas en este perfil giran en torno al espacio barra/ terraza/ comedor y habitaciones.



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

Se precisa el manejo de datáfono, cafeteras eléctricas y Programa Sinfony (programa TPV de hostelería sencillo de utilizar e intuitivo) que enseñan en la propia empresa.

Para desempeñar las tareas del puesto es necesario el uso de uniforme (corporativo) y zapatos antideslizantes.

El tipo de trabajo exige estar en constante coordinación con el maitre (a primera hora de la jornada indica el trabajo a realizar al equipo de ayudantes), así como con el resto de compañeros ayudantes de camarero.

En cuanto a actitudes y habilidades socio-laborales se requiere una actitud proactiva, amabilidad, orientación al cliente y facilidad idiomas.

La formación previa necesaria para ocupar este perfil es preferiblemente relacionada con el sector de la hostelería pero no imprescindible. Se precisa conocimiento de idiomas nivel básico.

El puesto de trabajo exige que la persona cuide su higiene y aspecto externo teniendo en cuenta que se halla de forma constante de cara al público.

El puesto requiere dominio autónomo y espontáneo del espacio, total autonomía en todos los desplazamientos, incluso los imprevistos, como tener que ir a otras estancias del hotel que no son las habituales bajo demanda del maitre, (productos frigoríficos, mercancías, etc).

La tarea requiere de alto grado de dificultad: alta exigencia en memoria y discriminación visual, así como realizar operaciones matemáticas complejas, teniendo en cuenta que si es preciso también hacen caja.

Se precisa un lenguaje expresivo alto pues exige mantener conversaciones con los clientes. Precisa de un conocimiento autónomo de la escritura ya que requiere la comprensión de informaciones complejas y frecuentes.

La tarea exige, por consiguiente, leer de forma autónoma.

En cuanto a fuerza las tareas de este perfil requieren esfuerzos de intensidad media alta de forma puntual a veces, y otras durante una gran parte de la jornada (dependiendo de la demanda del cliente, ej, si bodas, comuniones, cenas de empresa, entonces hay que montar mesas y coger a peso los tabloneros que componen las mesas). Transporte y manipulación de piezas de peso medio de hasta 10 kilos aprox. de manera habitual.

Se trata de un trabajo que requiere estar de pie casi la mayor parte del tiempo.

Parte del trabajo exige precisión de movimientos finos: ej,teclado de la máquina en caja, coger piezas pequeñas como cucharillas o monedas y colocarlas en su lugar adecuado.

Los procesos de trabajo, a su vez, requieren de total independencia en su ejecución. Los ciclos de repetitividad son largos. Habitualmente el trabajo requiere cambios de tarea cada 10, 15 minutos aproximadamente. (diferentes demandas de clientes).

Los errores producen una perturbación grave en la producción (hablamos de insatisfacción de los clientes y posibles reclamaciones). Se precisa, por tanto, un elevado nivel de atención.



El ritmo establecido por la tarea permite variaciones, trabajar más deprisa o más despacio, o incluso pararse en ocasiones.

Se trata de tareas que, bajo una organización compleja, permiten trabajar de forma aislada (sin presencia del maitre aunque coordinándose con él).

Trabajos que conllevan un posible riesgo de accidente, o bien la utilización esporádica de sustancias tóxicas. El riesgo, aunque aceptado, requiere atención, pues la mayor parte de las veces puede recaer en el cliente (productos de limpieza de menaje, caídas mientras se llevan las comandas) etc. Las máquinas y herramientas se encuentran protegidas debidamente (máquinas de café, ordenadores, etc).

Vías de acceso libres y acceso cómodo. No existen problemas de ruido y muy buenas condiciones lumínicas así como muy buena higiene ambiental.

### 5.2.3 Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva

Tras desarrollar el análisis del puesto de trabajo, se procedió a evaluar los riesgos laborales relacionados con el puesto de trabajo,

identificándolos y relacionándolos con la tipología de discapacidad, intelectual.

Las diferentes tareas y actividades desarrolladas por el auxiliar de camero son:

- Servicio de mesas.
- Atención al público.
- Manipulación manual de cargas.
- Realizar el mantenimiento o aprovisionamiento de máquinas: cafetera, lavaplatos, exprimidores, etc.
- Aprender, entender y memorizar los procesos de trabajo.
- Aprender y memorizar el funcionamiento de los útiles y/o equipos de trabajo.

Posteriormente, mediante observación directa del puesto, así como documentación facilitada al Técnico de Prevención relacionada con la gestión preventiva, se pudieron observar los siguientes factores de riesgo en las tareas anteriormente descritas y del entorno y espacio en el que interactúa el trabajador especialmente sensible, así como medidas preventivas relacionadas con la accesibilidad cognitiva.

#### SOBRECARGA COGNITIVA

Utilización de equipos de trabajo (cafeteras, batidoras, máquina de zumos, máquina registradora, etc).

Señalización no comprensible.

Realización de distintas tareas a la vez, aceptación de responsabilidad laboral Atención al público / Cobrar y realizar pedidos / Tomar notas.

Interacción con los compañeros / Comunicación.

Ritmo de trabajo sujeto a la demanda del cliente / Atención al Cliente y detección de necesidades.

Nuevos entornos de trabajo (cambio de funciones y de ubicación).



## EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

Conocer las posibles limitaciones cognitivas ante una situación de riesgo grave y/o emergencia.

Comprobar la comprensión del Plan de Emergencia y Evacuación del centro.

Evidenciar si existe alguna respuesta no apropiada ante estímulos y/o señales de alerta.

Comprobar posibles comportamientos inadecuados ante una situación de emergencia.

### 5.3 Actividad logística

#### Puesto de trabajo: Mozo de almacén

En el sector la logística se contó con la colaboración de un centro especial de empleo con más de 20 años de experiencia. Ofrece diferentes servicios relacionados con la logística: acondicionamientos y embalajes de productos, gestión integral de almacenes propios, gestión de almacenes en seco, gestión de almacenes de temperatura controlada, control de calidad, e-commerce, mantenimiento industrial, mentoring y selección, servicios de inspección, transporte de mercancía, servicios de reparación de productos y gestión de residuos asociados.

Cuenta entre sus trabajadores con múltiples empleados con discapacidad, tanto física, sensorial, como intelectual.

En este caso, se realizó la evaluación de uno de los almacenes donde dan servicio. Este almacén gestiona y prepara para el reparto diferentes mercancías relacionadas con la alimentación. Por este tipo de mercancía, el almacén se encuentra a 4 grados. Por ello, presenta muchas restricciones de acceso para asegurar el control de la temperatura.

Este centro especial de empleo tiene dentro de sus valores principales el ofrecer un

servicio de calidad y excelencia en el que se cuenten con personas con discapacidad. Para ello, realizan multitud de apoyos que consiguen llevar a cabo con la colaboración de las empresas contratantes de sus servicios. No obstante, la mayor parte recae sobre el personal del centro especial de empleo, pudiendo facilitar el apoyo con adaptaciones técnicas e intervenciones generales tales como las detectadas por las evaluaciones de accesibilidad cognitiva.

El espacio de esta entidad es de uso exclusivo de los trabajadores, por lo que las observaciones en materia de accesibilidad cognitiva se realizaron teniendo en cuenta las necesidades de los empleados y no del público general.

#### 5.3.1 Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva

Puesto que las necesidades en accesibilidad cognitiva afectan al público general del edificio, estas también dificultarán las tareas de la empleada con discapacidad intelectual. Un espacio más complejo, ralentizará sus tareas, puesto que tardará más en recorrer el espacio, tendrá momento de equivocación, o sufrirá un mayor estrés (Inseguridad Espacial Cognitiva) que afectará al desempeño de su trabajo.



Las principales necesidades detectadas fueron:

- El edificio, desde el exterior presenta dificultades tanto para la identificación del edificio como para la correcta localización de los diferentes accesos.
- El recorrido dentro del recinto del edificio presenta deficiencias para la localización de las diferentes zonas de trabajo, en especial, para llegar a la zona donde se encuentra el almacén al que da servicio este centro especial de empleo.
- La información en materia de prevención de riesgos laborales es prioritaria para este sector por su alto índice de accidentabilidad. Pero mucha de esta información está dispuesta de forma desorganizada y en algunos casos incluso satura pues se presenta mucha información en poco espacio.
- El espacio de almacenaje carece de elementos que faciliten la organización del espacio (una división por pasillos y sectores que sea reconocible visualmente). Pero esta organización del espacio debería verse reflejada en el sistema informático que utiliza el empleado, por lo que el llevar a cabo adaptaciones en este tema puede ser más complicado.
- La documentación dirigida a los empleados no tiene adaptaciones específicas para personas con dificultad de comprensión. No obstante, desde el centro especial de empleo han informado que tienen intención de realizar la adaptación de algunos documentos a lectura fácil.

## Puesto de trabajo: Preparador de pedidos

### 5.3.2 Resumen Necesidades detectadas Análisis. Puesto de Trabajo

El objetivo principal de la tarea consiste en preparar pedidos de productos lácteos (yogures, natillas, etc) para posterior transporte de los mismos. Descripción de las operaciones (tareas) a realizar:

- Recogida de pedido en administración.
- Preparación del pedido.
- Flejado y paletizado.
- Colocación del pedido en zona de playa.

Las necesidades detectadas en relación al perfil que nos ocupa han sido:

Para desempeñar las tareas del puesto se precisan carretillas frontales, traspalé eléctrico, apilador y pistola de radiofrecuencia, así como medios de protección individual: uniforme, zapatos antideslizantes con punteras de hierro y chaleco.

La tarea requiere coordinarse con el encargado, que da las pautas acerca del pedido.

Se trata de un perfil laboral en el que prima la constancia, la concentración y el ritmo en el que no es necesaria la formación previa para ocupar el puesto. De manera interna se realiza formación para el manejo de carretillas y manipulación de alimentos, y no



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



es necesaria experiencia relacionada con el puesto, solo motivación y disponibilidad horaria para fines de semana puntuales.

El puesto exige total autonomía en todos los desplazamientos, y las tareas una muy alta exigencia en memoria visual, así como retener múltiples materiales en un breve espacio de tiempo, percibir y apreciar todo tipo de semejanzas y diferencias y discriminar por color, tamaño o forma (distribución y clasificación de los pedidos).

En cuanto a desenvolvimiento espacial automático se trata de un puesto de trabajo que requiere integración de movimientos y un dominio espontáneo del espacio.

Son tareas de alto grado de dificultad que precisan un mínimo de conocimiento matemático (cantidades), lenguaje expresivo, comprensivo y conocimiento autónomo de la escritura (por ende lectura autónoma). Requiere, a su vez, la comprensión de órdenes complejas (pedidos, comandas, etc).

Nos encontramos ante un perfil que requiere esfuerzos de intensidad media pero de constante frecuencia, y que ocupan una gran parte de la jornada. Exige trabajar en postura de pie y transporte y manipulación de peso de unos 10 kilos, de manera habitual.

Los procesos de trabajo requieren de total independencia en su ejecución, y los errores producen una perturbación grave en la producción que repercute directamente en la empresa cliente.

Las tareas precisan una gran capacidad atencional. Durante largos períodos de tiempo se debe estar concentrado en el trabajo.

El ritmo establecido por permite variaciones, trabajar más deprisa o más despacio, o incluso pararse por periodo breve de tiempo.

Habitualmente se refiere a trabajos de tipo individual, aunque se trate de tareas que se encuentran bajo una organización compleja y que implica también al resto del grupo. El preparador de pedidos se relaciona habitualmente con el encargado.

Se trata de trabajos con máquinas o sustancias potencialmente peligrosas, pero que se encuentran debidamente protegidas y adaptadas.

Vías de acceso libres al puesto de trabajo, y la nave en la que se trabaja a una temperatura de 4º por lo que se precisa protección con ropa de abrigo.

El ruido interfiere la comunicación, el puesto de trabajo está sometido continuamente a ruidos intermitentes. Los medios de protección individual son aconsejables: tapones y cascos.

Las condiciones de iluminación en la nave son correctas, sin problemas de sombras y en cantidad suficiente, y la limpieza adecuada.

## Puesto de trabajo: Mozo de almacén

### 5.3.3 Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva

Tras desarrollar el análisis del puesto de trabajo, se procedió a evaluar los riesgos laborales relacionados con el puesto de trabajo, identificándolos y relacionándolos con la tipología de discapacidad, intelectual.

Las diferentes tareas y actividades desarrolladas por el preparador de pedidos son:

- Preparación manual de pedidos con ayuda del equipo mecánico de cargas.



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

- Repaso de mercancías y retractilado automático.
- Organización de productos en muelles de carga.
- Supervisión de autocarga.
- Manipulación manual de cargas puntualmente no superior a 15-20 kg siempre.
- Uso de cúter de seguridad para flejes.

Posteriormente, mediante observación directa del puesto, así como documentación facilitada al Técnico de Prevención relacionada con la gestión preventiva, se pudieron observar los siguientes factores de riesgo en las tareas anteriormente descritas y del entorno y espacio en el que interactúa el trabajador especialmente sensible, así como medidas preventivas relacionadas con la accesibilidad cognitiva.

#### SOBRECARGA COGNITIVA / ESTRÉS

Facilitar instrucciones comprensibles de las carretillas mecánicas y realizar formación práctica en su correcto uso.

Facilitar información y formación para poder hacer el mantenimiento preventivo de las carretillas, en función de las tareas que desarrolle el trabajador.

Incluir dibujos, fotografías y textos con información corta y sencilla cuando se le facilita información y formación al trabajador.

Comprobar que se han asimilado las instrucciones facilitadas al trabajador en el ejercicio de sus funciones.

Facilitar al trabajador una pauta específica de trabajo.

Repetir las acciones anteriores cuando se cambien las pautas de trabajo adquiridas.

Evitar usar el equipo de trabajo dentro de procesos que comporten múltiples operaciones y en tareas repetitivas durante periodos de tiempo largos.

Se recomienda supervisar las tareas que supongan un control logístico pormenorizado para el trabajador (p.e. pedidos específicos del cliente).

#### EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

Conocer las posibles limitaciones cognitivas ante una situación de riesgo grave y/o emergencia.

Comprobar la comprensión del Plan de Emergencia y Evacuación del centro.

Evidenciar si existe alguna respuesta no apropiada ante estímulos y/o señales de alerta.

Comprobar posibles comportamientos inadecuados ante una situación de emergencia.



**Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo**

Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

## 5.4 Actividad servicios integrales

### Puesto de trabajo: Administrativa/o

En el sector Servicios contamos con la colaboración de un centro especial de empleo que ofrece servicios relacionados con la limpieza e higiene, mantenimiento de instalaciones, servicios auxiliares, medio ambiente, logística y manipulados, facility management y formación.

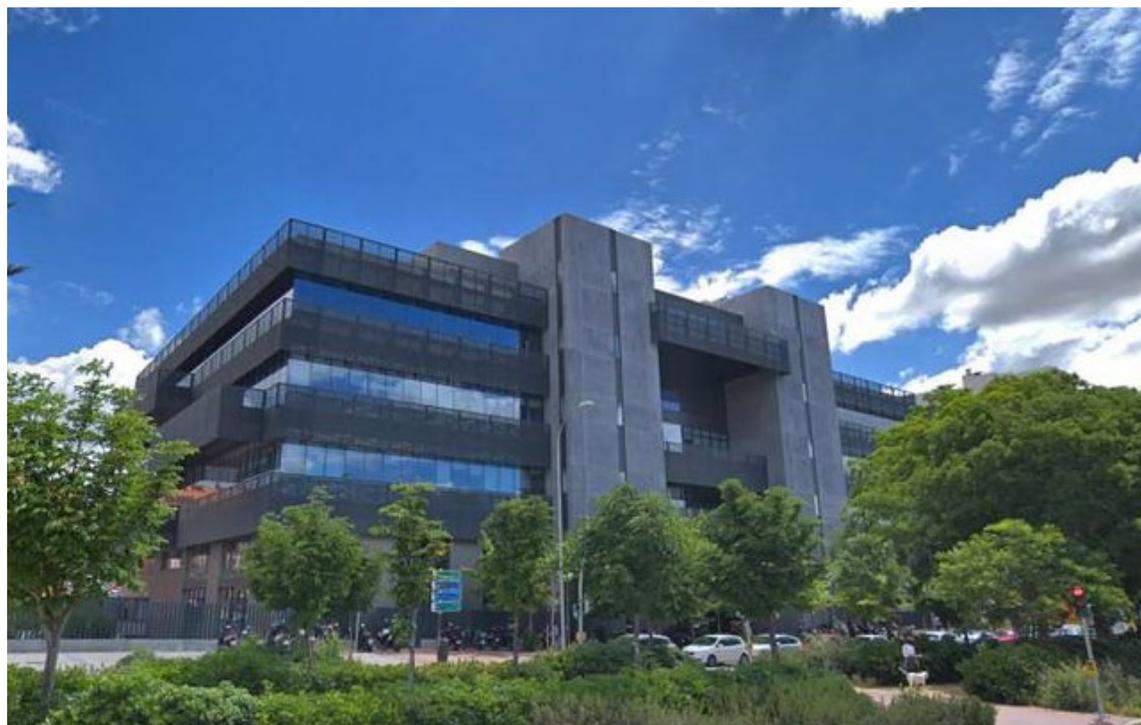
El 85% de sus empleados son personas con algún tipo de discapacidad y ostentan diferentes puestos y cargos en toda la empresa.

En este caso se realizó la evaluación de una de sus oficinas que gestiona los centros de la delegación de la Comunidad de Madrid y los servicios generales a nivel nacional.

### 5.4.1 Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva

Puesto que las necesidades en accesibilidad cognitiva afectan al público general del edificio, estas también dificultarán las tareas de la empleada con discapacidad intelectual. Un espacio más complejo, ralentizará sus tareas, puesto que tardará más en recorrer el espacio, tendrá momento de equivocación, o sufrirá un mayor estrés (Inseguridad Espacial Cognitiva) que afectará al desempeño de su trabajo.

El espacio evaluado se encuentra en un edificio de oficinas compartido con otras empresas. En concreto, las oficinas evaluadas se sitúan en la cuarta planta del edificio.





## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

En estas oficinas se encuentra un empleado con discapacidad intelectual que desempeña funciones relacionadas con el área de finanzas.

En la evaluación de la accesibilidad cognitiva, se evaluaron tanto las zonas del edificio compartidas con el resto de empresas como las propias oficinas en sí. En dicha evaluación, las necesidades detectadas fueron las siguientes:

- El espacio de recepción del edificio tiene una clara escasez de información, pudiendo desorientar a cualquier persona que acuda al edificio.
- El recorrido hasta llegar a las oficinas presenta varias barreras que limitan el acceso (tornos, timbres, etc). Estas medidas están relacionadas con la seguridad del edificio pero, al interrumpir la fluidez natural del acceso, necesitan especificaciones claras que faciliten su uso y en este caso carece de ello.
- El espacio dentro de las oficinas tiene una organización funcional que no se ve

reflejada visualmente. La distribución de las mesas y zonas de trabajo tiene una intencionalidad, pero no se identifica y por tanto no se puede localizar puestos específicos.

- Los diferentes espacios de almacenaje no tienen una organización que se reconozca visualmente, dificultando por tanto su uso.
- Las oficinas presentan varias encrucijadas en los accesos a las zonas comunes que, no solo dificultan la localización de destinos, si no que producen una gran confusión y desorientación.
- La documentación que maneja el empleado no está adaptada a lectura fácil.

En este caso, el espacio también ofrecía bondades que beneficiaban a la accesibilidad o que podían ser apoyo para la implantación de mejoras, tales como un espacio diáfano y limpio, techos altos y buena luminosidad. Aprovechando esta circunstancia se realizó una propuesta que podría ampliar las funciones del empleado con discapacidad intelectual.

## Situación actual



Diagnóstico de  
accesibilidad  
cognitiva en  
espacios y  
entornos de  
trabajo

Capítulo 5

47/  
61

Página actual/  
total



Ir al Índice



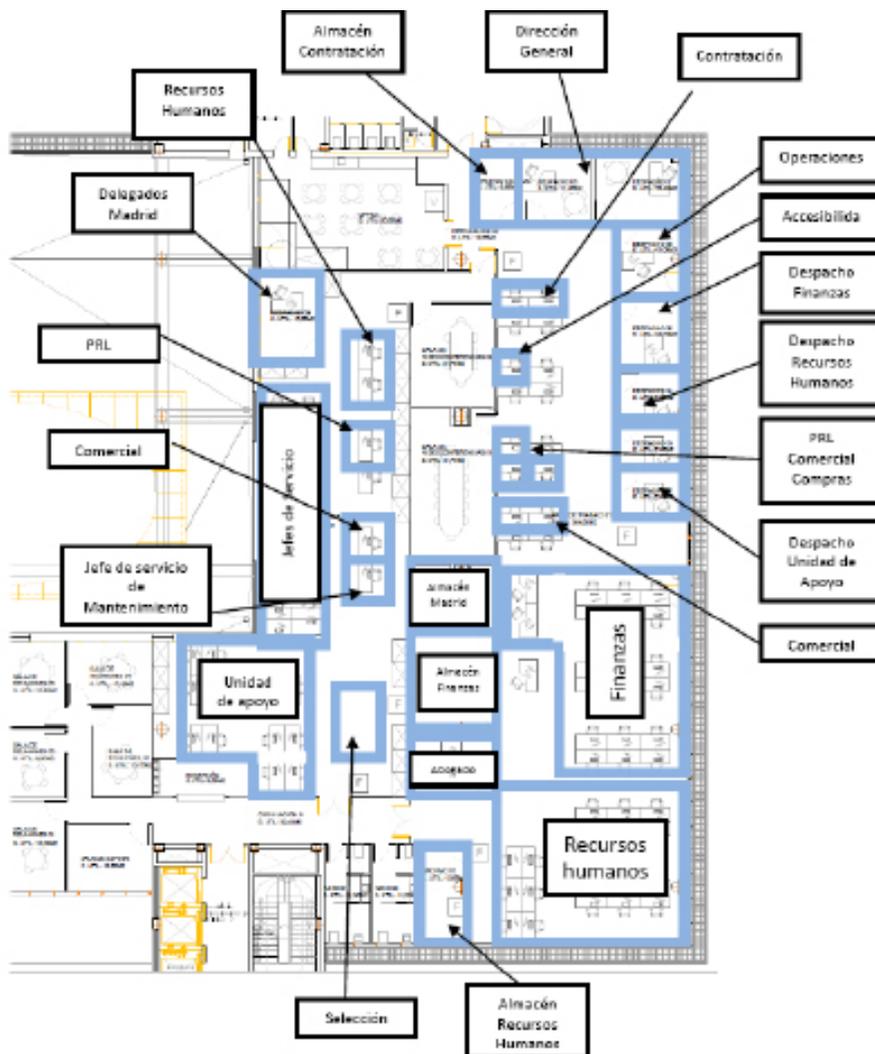
Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid





## Propuesta de mejora

Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

Capítulo 5

48 / 61

Página actual / total



Ir al Índice



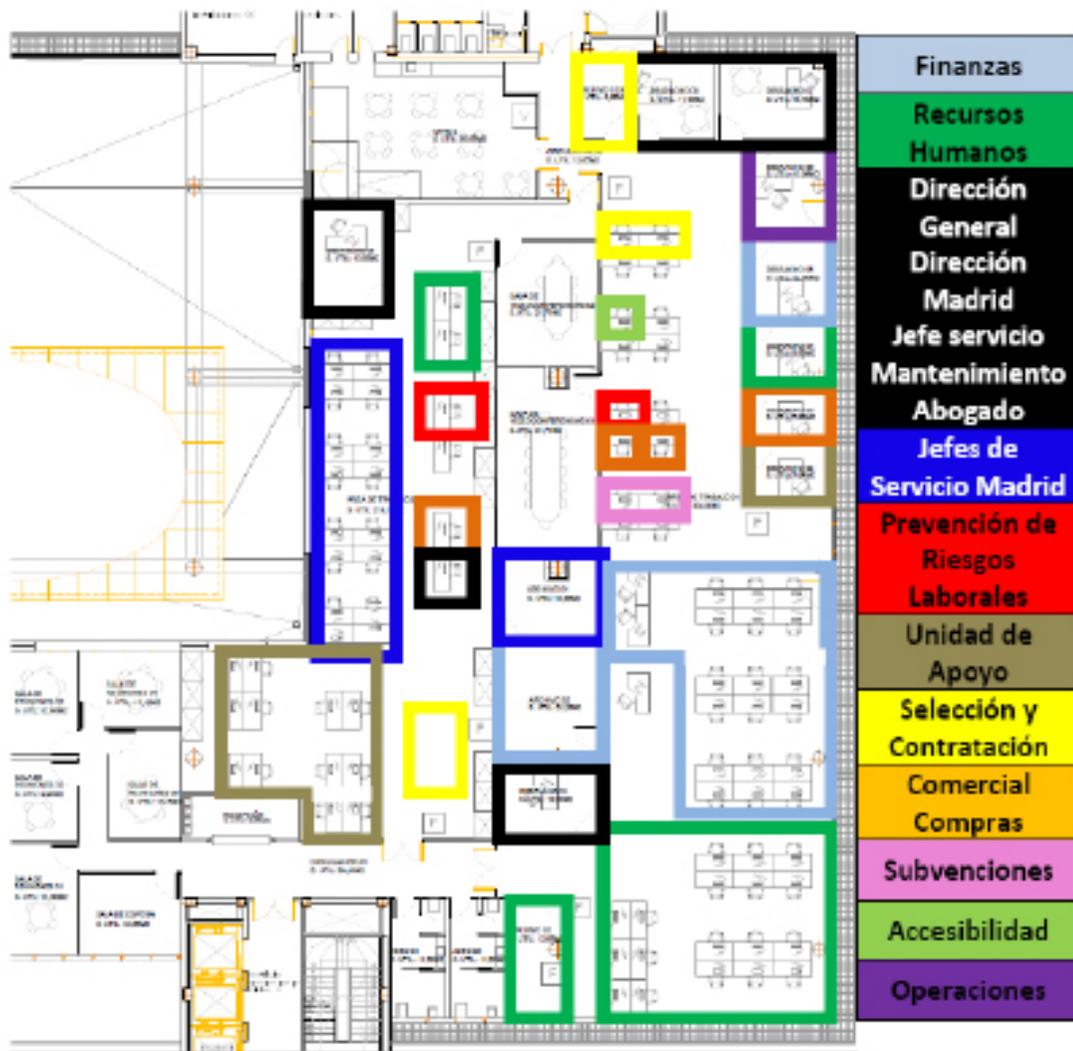
Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid





Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

### 5.4.2 Resumen Necesidades detectadas. Análisis Puesto de Trabajo

El objetivo principal del perfil consiste en digitalizar documentos. Las tareas a realizar son, en líneas generales, recoger de documentación (facturas) y transcribir las mismas en un programa interno y a posteriori escanearlas.

De forma detallada:

- Ir al almacén y coger de la bandeja de pendiente escaneos un taco (30 aprox).
- Discriminar facturas.
- Quitar grapas de algunas de las facturas dobles.
- Encendido escáner y escaneo de facturas a través de programas SCAN-VISIO.
- Transferir esa información a programa VERIFY (si se transfiere mal el mismo programa lo detecta).
- Grapar las facturas dobles una vez transferidas al programa.
- Recoger por escritos cuántas facturas ha escaneado a lo largo de la jornada.
- Colocarlas en bandeja oportuna para que compañeros del departamento continúen el proceso.

Para desempeñar las tareas del puesto se precisa de ordenador, impresora y escáner, así como lupa y grapadora.

Adaptaciones en el puesto: en este caso el trabajador requiere aumento del tamaño de la letra en el programa interno, lupa, y grapadora automática.

El trabajo es de carácter individual aunque de forma sistemática la persona ha de contrastar la información con los compañeros de mesa del departamento financiero.

Se trata de un perfil laboral en el que prima la constancia, la concentración y el ritmo. La formación requerida para ocupar el puesto es FP auxiliar administrativo o relacionada con la digitalización de documentos. Se precisa experiencia anterior afín al puesto.

Se trata de un perfil que requiere que la persona cuide su higiene y aspecto externo.

Nos encontramos ante tareas de muy alta exigencia en cuanto a memoria visual: es imprescindible retener información visual, percibir y apreciar todo tipo de semejanzas y/diferencias y discriminar por color, tamaño o forma en espacios cortos de tiempo. También realizar operaciones matemáticas simples: suma/resta con llevadas (se han de sumar el número de facturas realizadas/transferidas al día).

Lógicamente, la tarea precisa de un conocimiento autónomo de la lectura y la escritura, un lenguaje expresivo alto, así como comprensión de informaciones complejas y frecuentes.

En cuanto a la postura de este perfil ayudante administrativo es principalmente sentada. No existe manejo de cargas, a veces un conjunto de folios, pero por su pequeño peso, el esfuerzo es mínimo.

Se requiere tener adquiridas habilidades manipulativas básicas (manejo de ordenador).

Procesos de trabajo que requieren de total independencia en su ejecución.

Los errores crean una perturbación inmediata, pero de consecuencias limitada pues-



to que los compañeros del departamento lo revisan.

Para realizar el trabajo se precisa de una gran capacidad atencional, sin embargo, el ritmo establecido por la tarea permite variaciones, trabajar más deprisa o más despacio, o incluso pararse, en una parte importante del tiempo.

En el perfil que nos ocupa se hace uso de maquinaria y materiales o instalaciones no peligrosas. (Protegidas debidamente).

Las vías de acceso libres y acceso cómodo. Existe confort térmico, y no problemas de ruido.

Las condiciones lumínicas son adecuadas y el espacio de trabajo limpio.

### 5.4.3 Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva

Tras desarrollar el análisis del puesto de trabajo, se procedió a evaluar los riesgos laborales relacionados con el puesto de trabajo,

identificándolos y relacionándolos con la tipología de discapacidad, intelectual.

Las diferentes tareas y actividades desarrolladas por el Auxiliar Administrativo son:

- Tareas propias de facturación.
- Revisión de precios y costes.
- Registro de contabilidad de la empresa.
- Gestión de pagos, gestión de tesorería, elaboración de informes.
- Gestión con los clientes y proveedores, contacto con entidades financieras.

Posteriormente, mediante observación directa del puesto, así como documentación facilitada al Técnico de Prevención relacionada con la gestión preventiva, se pudieron observar los siguientes factores de riesgo en las tareas anteriormente descritas y del entorno y espacio en el que interactúa el trabajador especialmente sensible, así como medidas preventivas relacionadas con la accesibilidad cognitiva.

#### SOBRECARGA COGNITIVA / ESTRÉS

Facilitar al trabajador una pauta específica de trabajo.

Repetir las acciones anteriores cuando se cambien las pautas de trabajo adquiridas.

Evitar usar el equipo de trabajo dentro de procesos que comporten múltiples operaciones y en tareas repetitivas durante periodos de tiempo largos.

Se recomienda supervisar las tareas que supongan un control logístico pormenorizado para el trabajador (p.e. pedidos específicos del cliente).

Facilitar instrucciones comprensibles de las carretillas mecánicas y realizar formación práctica en su correcto uso.

Facilitar información y formación para poder hacer el mantenimiento preventivo de las carretillas, en función de las tareas que desarrolle el trabajador.

Incluir dibujos, fotografías y textos con información corta y sencilla cuando se le facilita información y formación al trabajador.

Comprobar que se han asimilado las instrucciones facilitadas al trabajador en el ejercicio de sus funciones.



## EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

Conocer las posibles limitaciones cognitivas ante una situación de riesgo grave y/o emergencia.

Comprobar la comprensión del Plan de Emergencia y Evacuación del centro.

Evidenciar si existe alguna respuesta no apropiada ante estímulos y/o señales de alerta.

Comprobar posibles comportamientos inadecuados ante una situación de emergencia.

### 5.5 Actividad administración pública

#### Puesto de trabajo: Ordenanza y Técnico de orientación

En la Administración Pública contamos con la colaboración de espacios relacionados con el empleo (demanda de empleo, orientación, formación, gestión, ayudas, etc). En concreto se contó con dos espacios que realizan tanto gestiones de atención al ciudadano como gestión interna de diferentes servicios. Por lo que en ambos casos se cuenta con espacios públicos y con espacios privados.

Estos servicios atienden diariamente a cientos de usuarios, teniendo en cuenta que entre ellos siempre se va a poder contar con personas con dificultades de comprensión. Por ello el espacio tiene que ofrecer apoyos que lo faciliten.

Otra de las particularidades de estas evaluaciones es que no se contaba con trabajadores con discapacidad intelectual en dichos espacios. Por este motivo, las evaluaciones se realizaron también pensando en la posibilidad de que en un futuro se pudiera incorporar a la plantilla un empleado con discapacidad intelectual.

Uno de los edificios consta de una sola planta en la que los dos espacios principales de uso están conectados por un largo pasillo.

En el otro espacio se cuenta con un gran recinto en el que hay dos edificios. Uno de ellos consta de 5 plantas, siendo la planta baja la de principal uso por el público. El segundo edificio consta de una sola planta dividida en dos sectores, uno a cada lado del acceso.

#### 5.5.1 Resumen Necesidades detectadas. Accesibilidad Cognitiva

Puesto que las necesidades en accesibilidad cognitiva afectan al público general del edificio, estas también dificultarán las tareas de la empleada con discapacidad intelectual. Un espacio más complejo, ralentizará sus tareas, puesto que tardará más en recorrer el espacio, tendrá momento de equivocación, o sufrirá un mayor estrés (Inseguridad Espacial Cognitiva) que afectará al desempeño de su trabajo.

Las principales dificultades identificadas en el primer espacio evaluado fueron:

- La identificación del acceso lleva a una gran confusión, puesto que tiene elementos relacionados con la prohibición de ac-



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 5

52 /  
61

Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid



ceso con perros y tabaco, pero a simple vista parece que indican que el acceso es restringido.

- Las zonas de espera del edificio presentan dificultades, dado que dicha sala está dividida en dos y cada una es para un servicio diferente, pero a simple vista no se puede detectar dicha diferenciación.
- El recorrido entre la zona de espera y la zona de atención consta de un largo pasillo con ausencia de referencias y por tanto produce gran confusión y sensación de pérdida.
- La zona de atención presenta dificultades para localizar las diferentes mesas.

En el caso del segundo espacio a evaluar, las dificultades fueron más significativas, dada la complejidad y amplitud del espacio:

- El recorrido hasta el acceso es largo, complejo y carente de referencias. Por lo que las situaciones de pérdida son frecuentes.
- El recorrido dentro del edificio hasta las zonas de atención al público también carece de referencias, en especial en las zonas de atención que se encuentran en las plantas superiores. Para estos casos es obligatorio un apoyo humano.
- Los diferentes destinos dentro del edificio tienen nomenclaturas complejas y en algunos casos no corresponden con la información que se aporta al llegar a cada planta.



Por ello, en términos generales, los espacios del sector público carecen de apoyos relacionados con la accesibilidad cognitiva. Aunque todavía no cuentan con empleados con discapacidad intelectual, hay que tener en cuenta que ambos espacios reciben a muchas personas, entre las cuales habrá personas con dificultades de comprensión.

## Puesto de trabajo: Técnico de orientación

### 5.5.2 Resumen Necesidades detectadas. Análisis Puesto de Trabajo

El objetivo principal de este perfil profesional consiste en dar orientación laboral y formativa a las personas que acuden a la oficina y lo solicitan. Las tareas son: orientar laboralmente, orientar en acciones formativas y/ o derivar a otros servicios o entidades.

A continuación las necesidades detectadas en relación a este perfil profesional:

Se trata de un puesto que requiere trabajar en equipo para dar la mayor respuesta al cliente (derivar a técnico especializado en colectivos determinados, al de proyectos europeos, etc).

El puesto que nos ocupa exige una actitud proactiva, orientación al cliente, empatía y asertividad. En cuanto a formación la titulación requerida es Diplomatura o Licenciatura (Grado) relacionada con el sector, y preferible experiencia en administración pública. Hay que aprobar oposición (o bien conseguir plaza vía interinaje).

El perfil requiere que la persona cuide su higiene y aspecto externo al estar de cara al público.

Las tareas se presentan de muy alta exigencia ya que exigen la realización de informes escritos complejos así como un muy alto nivel expresivo.

El trabajo exige esfuerzos físicos mínimos, no pesos, y postura sentada aunque existe la posibilidad de alternar en ciertos momentos con la postura de pie. Es un puesto que precisa de una total autonomía en todos los desplazamientos y un dominio espontáneo del espacio desde el punto de vista de la movilidad. Las vías de acceso al puesto son libres y de acceso cómodo.

Las máquinas se encuentran protegidas y bien adaptadas (impresoras, ordenadores, fotocopiadoras). Las tareas, a su vez, exigen precisión en la realización de movimientos finos (escribir ordenador).

Se trata de procesos de trabajo que requieren de total independencia en su ejecución; permite variaciones, trabajar más deprisa o más despacio, o incluso pararse, en una parte importante del tiempo, a criterio del profesional.

Los errores producen una perturbación grave en la calidad de atención al cliente.

El ciclo de trabajo es muy largo y frecuentemente agrupa diversas tareas a lo largo de la jornada (atención a varios usuarios a lo largo de la mañana). El perfil precisa, por tanto, de una gran capacidad atencional.

Es un perfil cuyas tareas están bajo la dinámica de una organización compleja que implica coordinación con el resto de profesionales.



No existen problemas de ruido. Confort térmico en las instalaciones.

Las condiciones de iluminación son correctas, sin problemas de sombras y en cantidad suficiente. Espacio de trabajo limpio.

## Puesto de trabajo: Ordenanza

### 5.5.3 Resumen Necesidades detectadas. Análisis Puesto de Trabajo

El objetivo principal de este puesto de trabajo consiste en atender a visitas y realizar gestiones administrativas básicas.

Descripción de las operaciones (tareas) a realizar:

- Reparto de Documentación y correo.
- Realización de fotocopias.
- Atención a visitas y acompañamiento a despachos.
- Recepción de llamadas a centralita y redirigir llamadas.
- Preparación de salas de reuniones.

Se trata de un perfil profesional que requiere de una actitud proactiva, orientación al cliente y ritmo.

La titulación requerida debe estar relacionada con el perfil, preferiblemente experiencia en administración pública. Se requiere aprobar concurso oposición, o bien a través de interinaje.

El puesto de trabajo exige que la persona cuide su higiene y aspecto externo ya que está

de cara al público. Requiere de total autonomía en todos los desplazamientos, incluso los imprevistos a cualquiera de las plantas del edificio. Dominio espontáneo del espacio.

Las tareas requieren retener información visual en un breve espacio de tiempo, así como percibir y apreciar todo tipo de semejanzas y/diferencias y discriminar por color, tamaño o forma en espacios cortos de tiempo.

Capacidad que precisa realizar operaciones matemáticas complejas: multiplica/divide y es capaz de realizar operaciones aplicadas a la resolución de un problema.

Tareas con un grado de dificultad medio: tareas que exigen transmitir información de cierta complejidad, por tanto, el nivel expresivo exigido es alto. También requiere el conocimiento de la escritura y la lectura.

En cuanto a postura, se alternan la sentada y de pie.

Vías de acceso libres y acceso cómodo. Herramientas y máquinas bien adaptadas y protegidas.

Los procesos de trabajo requieren de total independencia en su ejecución (tomas de decisiones). Existe una cierta flexibilidad en los procesos: los errores producen una perturbación que pueden, o bien corregirse sobre la marcha o repercutir directamente en el cliente produciendo una reclamación.

Durante largos períodos de tiempo, se debe estar concentrado en el trabajo, pendiente de las solicitudes de los usuarios del servicio.

El ritmo establecido por la tarea permite variaciones, trabajar más deprisa o más despacio, o incluso pararse, en una parte importante del tiempo, a criterio del profesional.



**Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo**

Se trata de tareas que implican al resto de profesionales de la oficina al estar en constante relación con ellos según el tipo de demanda existente.

Situación satisfactoria en cuanto a confort térmico. No existen problemas de ruido. Se dispone de condiciones de iluminación correctas, sin problemas de sombras y en cantidad suficiente.

Buena higiene ambiental.

Las diferentes tareas y actividades desarrolladas por Ordenanza y Técnico de Orientación son:

- Informar y atender a contribuyentes.
- Reparto de valija interna.
- Manejar ordenador, teclado y fotocopidora.
- Atención a visitas y acompañamiento a despachos.
- Atender llamadas a centralita y redirigir llamadas.

Posteriormente, mediante observación directa del puesto, así como documentación facilitada al Técnico de Prevención relacionada con la gestión preventiva, se pudieron observar los siguientes factores de riesgo en las tareas anteriormente descritas y del entorno y espacio en el que interactúa el trabajador especialmente sensible, así como medidas preventivas relacionadas con la accesibilidad cognitiva.

Capítulo 5

## **Puesto de trabajo: Ordenanza y Técnico de orientación**

### **5.5.4 Resumen Necesidades detectadas. Prevención Inclusiva**

Tras desarrollar el análisis del puesto de trabajo, se procedió a evaluar los riesgos laborales relacionados con el puesto de trabajo, identificándolos y relacionándolos con la tipología de discapacidad, intelectual.



55 /  
61

Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid



## Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

### Capítulo 5



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

## SOBRECARGA COGNITIVA / ESTRÉS

Valorar la carga de trabajo en función del tiempo necesario para realizar las tareas.

Evitar realizar tareas múltiples, recomendando tareas sencillas, que no sean de larga duración.

Establecer pautas específicas de trabajo y repetir estos pasos siempre que haya un cambio de tareas.

Evitar exponer al trabajador a situaciones en las cuales tenga que resolver situaciones conflictivas con clientes, contribuidores, proveedores...

Se recomienda supervisar las tareas y facilitar instrucciones cuando haya cambios.

Facilitar un tutor/preparador laboral que guíe las tareas.

Se recomienda planificar e introducir de forma gradual toda las tareas que sean nuevas.

Realizar actividades formativas y/o comunicativas para asumir, gradualmente, responsabilidades laborales.

Se recomienda motivar y reconocer los logros al trabajador cuando se presente la ocasión.

## EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

Conocer las posibles limitaciones cognitivas ante una situación de riesgo grave y/o emergencia.

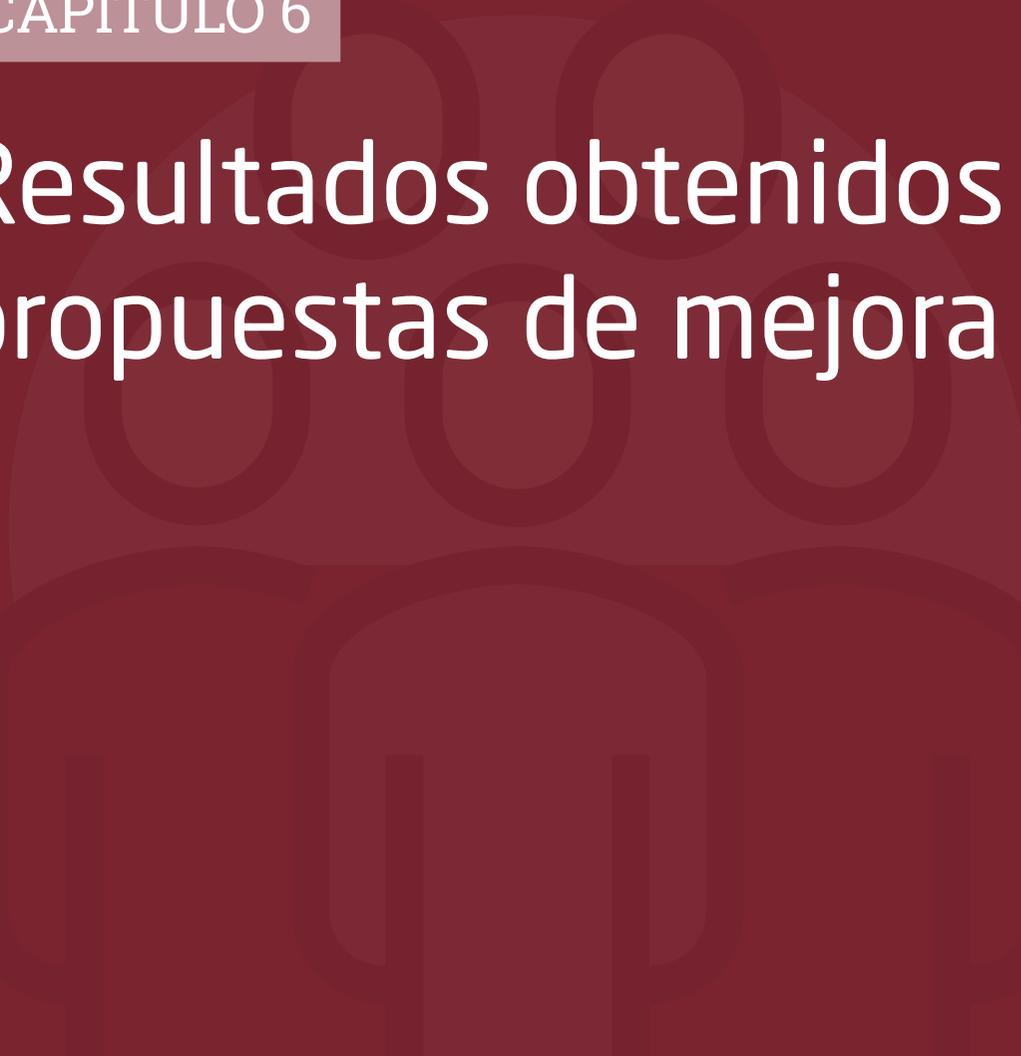
Comprobar la comprensión del Plan de Emergencia y Evacuación del centro.

Evidenciar si existe alguna respuesta no apropiada ante estímulos y/o señales de alerta.

Comprobar posibles comportamientos inadecuados ante una situación de emergencia.

## CAPÍTULO 6

# Resultados obtenidos y propuestas de mejora

A faint, stylized illustration of a group of people is visible in the background. It shows several figures with rounded heads and simple bodies, arranged in a loose cluster. The illustration is rendered in a lighter shade of the dark red background color.



Diagnóstico de  
accesibilidad  
cognitiva en  
espacios y  
entornos de  
trabajo

Capítulo 6



Página actual/  
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad  
de Madrid

## 6 RESULTADOS OBTENIDOS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Este Diagnóstico ha recogido parte de las necesidades en materia de Accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo evaluados por un Equipo multidisciplinar, siendo conformado por personas con discapacidad.

En términos generales, todos los entornos laborales necesitan adaptaciones que faciliten la comprensión de los espacios y las tareas.

Las conclusiones a las que se ha llegado tras el estudio son:

### 1. El diseño de los entornos laborales

El diseño no responde a las necesidades de personas con discapacidad intelectual. Por lo general no están diseñados en términos de accesibilidad universal, y en concreto no reúnen los requisitos mínimos para mantener la secuencia de la accesibilidad cognitiva. Las personas con discapacidad intelectual necesitan apoyos para poder moverse por estos entornos, que en algunos casos son laberínticos, debido a que no se mantienen la secuencia de la accesibilidad en la mayoría de los recorridos. En varios espacios las dificultades para orientarse no son exclusivas de las personas con discapacidad.

Las más comunes han sido la identificación de edificios, sus accesos, la dificultad de orientación una vez entramos en el edificio y la gran dificultad para poder llegar a destinos dentro de los edificios.

Las soluciones propuestas para mejorar su accesibilidad, resultantes de las evaluaciones de cada edificio, han sido:

Información desde el punto de transporte más cercano de la ubicación de la empresa.

- En algunos casos los edificios necesitan de algún elemento de cartelería para ser identificados.
- Los nodos de acceso (hall de entrada) son espacios sin solucionar que necesitan directorios e información que nos explique lo que nos encontramos en el edificio y nos ayude a orientarnos.
- Es conveniente utilizar en determinados casos centros focales (cruces de caminos bien señalizados) para orientar a las personas dentro de los edificios; hay edificios que disponen de un centro que si está correctamente adaptado y señalizado y este puede ser un apoyo fundamental para la orientación.
- Las encrucijadas (cruces de caminos donde nos perdemos): en todos los edificios las encrucijadas habituales están sin solucionar por lo que no se puede asegurar la secuencia de la accesibilidad, se necesita apoyar con cartelería.



- Es necesario facilitar apoyos, a través de colores u otros apoyos, para zonificar e identificar claramente las áreas de cada edificio.
- Identificar adecuadamente las estancias y la separación de cada estancia, mediante colores, cartelería visible, etc.
- Asegurarnos la información de salida: las personas deben poder volver a un punto de origen o identificar las salidas para evitar perderse en algunos espacios que son laberínticos.
- Eliminación de obstáculos: evitar la colocación de obstáculos al tránsito y a la vista en los principales circuitos de movilidad en los espacios de trabajo.
- Evitar la concentración y saturación de información: en general tendemos a acumular documentación, certificaciones, diplomas, información de prevención de riesgos laborales en pocos metros de manera que no se puede atender a dicha información y es ineficaz, además de estar muchas veces situada en espacios que deberían servir para orientar a las personas.

## 2. La documentación que va dirigida a trabajadores con discapacidad intelectual

Esta documentación no tiene ninguna adaptación para su comprensión. Por lo general está ubicada en zonas donde es difícil su lectura y asimilación, existiendo sobre saturación en la documentación mostrada. Es complicado que personas con discapacidad intelectual (y también sin ella) puedan pres-

tar atención a esta información si no se localiza correctamente, ya que en muchos casos es de vital importancia para el desempeño del puesto de trabajo.

### Propuestas de mejora:

- Esta información la podemos transformar en apoyos para el trabajador, adaptándola a lectura fácil.
- Podemos elaborar guiones de trabajos o guías de sencilla utilización donde se pueden incluir pictogramas y fotos que faciliten su comprensión.
- Se puede plastificar un resumen con la información más relevante en lo que concierne a su puesto de trabajo.
- Es conveniente no saturar los espacios de acceso al material con información que no tenga que ver con el propio material.
- Explicar y entregar los apoyos visuales al trabajador en un momento y lugar que faciliten su atención y comprensión se hace más que necesario.
- Revisar periódicamente si la información está actualizada y ubicada en los lugares adecuados.
- Entregar y explicar la documentación en materia de prevención de riesgos laborales en un espacio y momento que ayude al trabajador a comprenderlos, pudiendo luego ubicar información de recordatorio en espacios que no estén saturados con mucha documentación.



### 3. Información de los materiales:

Los espacios donde se encuentran los materiales y elementos necesarios para realizar sus tareas no están adaptados. La clasificación, organización e identificación de los materiales de trabajo es un proceso clave que en la mayoría de los espacios estudiados depende de la memorización y la lecto-escritura, siendo un proceso crítico para cualquier trabajador.

Los materiales pueden ser desde diversos productos y útiles de limpieza, diferentes textiles (sábanas, toallas..), material de oficina, etc.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual puede suponer una gran barrera para el desempeño efectivo de su puesto de trabajo que este material no esté adecuadamente organizado.

#### Propuestas de mejora:

- Es necesario que los materiales tengan un orden fácilmente visible para que puedan realizar su tarea con más facilidad.
- Este orden puede debe mantener una lógica sencilla y puede estar apoyo por colores, formas , etc.
- La clasificación de los materiales puede ser con lecto escritura LEGIBLE y con apoyo de fotos o pictogramas.
- Los materiales que puedan confundirse, deben estar especialmente bien clasificados y etiquetados, con los apoyos necesarios.

- Se puede apoyar con una guía de los materiales que nos vamos a encontrar y un chek list de los materiales que debemos recoger para nuestro trabajo.
- Los materiales deben estar ubicados en un espacio que permita la fácil deambulación y acceso a los mismos.

A modo de conclusiones podemos indicar que:

- Las adaptaciones en materia de accesibilidad cognitiva facilitarían que los empleados con discapacidad intelectual realicen sus tareas con mayor autonomía.
- Un empleado con discapacidad intelectual podrá realizar sus tareas con más calidad si tiene apoyos de accesibilidad cognitiva.
- Los entornos laborales adaptados cognitivamente facilitarán que puedan contratarse a más personas con discapacidad intelectual y que estas puedan ampliar sus perfiles laborales.
- Según el marco teórico del funcionamiento humano Luckanson (2002) las personas con los apoyos adecuados mejoran su funcionamiento, y por lo tanto su autonomía. Entendemos que el espacio puede ser un apoyo o una barrera para la autonomía de las personas, y en el caso de los entornos laborales el diseño puede ser una clave para el éxito en la inclusión laboral de todos los trabajadores, haciendo de los espacios lugares sencillos para trabajar y convivir.



GESTIÓN

EJE 2

Difusión del conocimiento

# Diagnóstico de accesibilidad cognitiva en espacios y entornos de trabajo

**CCOO** \*\*\*\*  
comisiones obreras de Madrid

**ceim**  
CONFEDERACIÓN  
EMPRESARIAL  
DE MADRID  
CEOE

**UGT** Madrid

**Comunidad  
de Madrid**

Instituto Regional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Instituto Regional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid  
Tel. 900 713 123 - Fax 914 206 117  
[www.comunidad.madrid](http://www.comunidad.madrid)