

BARRERAS Y FACILITADORES PARA EL EMPLEO EN FAMILIAS DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

Informe de Aportaciones del Encuentro de Profesionales de Down España

Borja Jordán de Urríes (Investigador Principal)

Beatriz Sánchez (Investigador Principal)



FECHAS Y FORMATOS DE RECOGIDA DE DATOS

Las aportaciones de los profesionales de Down España respecto al proyecto desarrollado fueron recogida en el encuentro de profesionales de Down España desarrollado el 12 y 13 de diciembre de 2025 en Madrid.

COMITÉ ÉTICO Y CÓDIGO DE REGISTRO

La investigación contó con el dictamen favorable del Comité Ético del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), bajo el código de registro CEI-INICO/2025-07.

FINANCIACIÓN Y ENTIDAD BENEFICIARIA

La elaboración del presente estudio ha sido posible gracias a la financiación del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, en el marco de la convocatoria de subvenciones destinadas a entidades que desarrollan actividades de interés general consideradas de interés social, con cargo a la asignación tributaria del IRPF y del Impuesto sobre Sociedades para el año 2024. El estudio se ha realizado a través de DOWN ESPAÑA, entidad beneficiaria del proyecto “Inclusión Laboral Down”.

ÍNDICE

1.- PARTICIPANTES Y METODOLOGÍA	3
2.- PROPUESTAS PARA POTENCIAR FACILITADORES	4
3.- PROPUESTAS PARA DISMINUIR O ELIMINAR BARRERAS	7
4.- PROPUESTAS PARA ORIENTAR POSITIVAMENTE LOS FACTORES DINÁMICOS	11
4.- RESUMEN DE CONCLUSIONES Y APORTACIONES GLOBALES	13

1.- PARTICIPANTES Y METODOLOGÍA

El presente trabajo se desarrolló en el contexto del Encuentro de Profesionales de Down España, desarrollado los días 12 y 13 de diciembre de 2026 en Madrid. En él, se contó con 79 participantes, de los cuales 35 eran gerentes (9 de ellos familiares de personas con síndrome de Down y que fueron repartidos en los grupos), 23 profesionales del área de empleo y 21 personas con síndrome de Down.

Previamente al desarrollo del encuentro, el equipo de investigación realizó un resumen con una infografía tanto de la revisión documental como del desarrollo de los grupos focales. Estos resúmenes fueron distribuidos entre los participantes del encuentro días antes del mismo para facilitar su estudio. Además, se dispusieron copias de los mismos en la sesión de trabajo.

Se desarrolló una sesión de trabajo de aproximadamente 90 minutos de duración en la que:

1. Se presentaron los resultados de la revisión documental y de los grupos focales desarrollados
2. Se dividió a los participantes en 8 grupos de aproximadamente 9 o 10 personas y se les pidió que aportaran propuestas para:
 - a. Potenciar facilitadores
 - b. Disminuir barreras
 - c. Orientar factores dinámicos

Cada grupo finalmente expuso sus aportaciones y todas fueron recogidas por el equipo de investigación. Con ellas se configuro este informe.

2.- PROPUESTAS PARA POTENCIAR FACILITADORES

1. Ayudas económicas para contratar preparadores laborales
2. Fomentar responsabilidades prácticas laborales
3. Potenciar las oportunidades de empleo con apoyo
4. Visibilizar en las empresas el modelo de empleo con apoyo y los beneficios de la responsabilidad social corporativa
5. Aumentar las prácticas laborales en empresas
6. Aumentar los apoyos para los traslados urbanos de forma autónoma
7. Potenciar las oportunidades de empleo con apoyo
8. Aumentar los apoyos para la autonomía urbana
9. Puestos fuera de la ciudad familia apoyo en desplazamientos
10. Familia ayudará a identificar en qué cosas son buenos qué trabajos podrían desarrollar
11. Acceso y ánimo para la formación
12. Formación más adaptada y acceso
13. Formación previa a los trabajadores de una empresa donde se van a incorporar personas con discapacidad dar pautas e incentivar
14. Itinerario personalizado recogida de información sobre la persona
15. Trabajar el ajuste de expectativas de la persona y de la familia
16. Programas formativos y de prácticas laborales
17. Itinerario personalizado recogida de información sobre la persona
18. Trabajar en el ajuste de expectativas de la persona y de la familia
19. Figura del preparador laboral para facilitar la inserción
20. Programas formativos y de prácticas laborales
21. Disponer de viviendas en los núcleos de población donde haya más ofertas de empleo
22. Disponer de transporte público en la propia empresa
23. Contar con transporte en las entidades para llevarles al puesto de trabajo
24. Formaciones a las familias desde edades más tempranas sobre cómo promover la autonomía y la autodeterminación
25. Confianza en el profesional en el preparador laboral no interferir por parte de los padres
26. Grupos de familias para compartir experiencias redes de familias
27. Difundir buenas prácticas de apoyo entre las familias
28. Facilitar prácticas laborales con apoyo donde detectar dificultades y poner de manifiesto las capacidades
29. Contar la experiencia del apoyo natural ante las familias
30. Explicar cómo el trabajo fomenta la independencia social y la vida diaria
31. Sensibilización empresarial
32. Eliminar las medidas alternativas de las empresas a nivel de ley

33. Aumentar las ayudas para contratar

RESUMEN ORDENADO

1. Impulso del empleo con apoyo y de la figura del preparador laboral

Necesidad de **potenciar el modelo de empleo con apoyo**, reforzando la **figura del preparador laboral** como elemento clave para la inserción, el mantenimiento del puesto y el ajuste entre persona y empleo. Incluye tanto el reconocimiento del modelo como la dotación de recursos humanos y económicos suficientes para hacerlo viable.

2. Programas de formación y prácticas laborales adaptadas

Importancia de **incrementar programas formativos y prácticas laborales**, tanto previas como simultáneas a la inserción, adaptadas a las características de la persona. Se subraya la formación como vía de acceso al empleo y como herramienta para detectar capacidades, dificultades y necesidades de apoyo en contextos reales.

3. Apoyos económicos y ayudas a la contratación

Necesidad de **aumentar las ayudas económicas**, especialmente las dirigidas a la **contratación de personas con discapacidad** y a la financiación de apoyos profesionales, como los preparadores laborales, reduciendo barreras económicas para las empresas.

4. Sensibilización y formación del entorno empresarial

Sensibilizar a las empresas, visibilizando los beneficios del empleo inclusivo, el valor del empleo con apoyo y su relación con la responsabilidad social corporativa. Incluye la **formación previa de los trabajadores y equipos** que van a acoger a personas con discapacidad, así como la difusión de buenas prácticas.

5. Itinerarios personalizados y ajuste de expectativas

Necesidad de **itinerarios personalizados**, basados en la recogida sistemática de información sobre la persona, sus intereses y capacidades. Unido a ello, se destaca el **trabajo de ajuste de expectativas** tanto de la persona como de su familia respecto al empleo y la vida adulta.

6. Implicación y apoyo a las familias

Papel clave de las familias: **orientar, apoyar sin interferir**, identificar fortalezas, confiar en los profesionales y participar en **redes de familias**. Se enfatiza la

necesidad de **formación temprana a las familias** para promover autonomía, autodeterminación y una visión positiva del empleo.

7. Apoyos a la movilidad, el transporte y la autonomía urbana

Necesidad de **mejorar los apoyos al transporte y la movilidad**, tanto urbanos como interurbanos, incluyendo transporte desde las entidades, transporte en las empresas o apoyo familiar en desplazamientos cuando el empleo se sitúa fuera del entorno cercano.

8. Vivienda y proximidad a los entornos de empleo

Importancia de **disponer de viviendas en núcleos con mayor oferta de empleo**, facilitando la conciliación entre vida independiente, autonomía y acceso real al mercado laboral.

9. Marco normativo y eliminación de barreras legales

Necesidad de **revisar el marco legal**, especialmente la **eliminación de medidas alternativas** que permiten a las empresas eludir la contratación directa, favoreciendo un empleo más inclusivo y real.

3.- PROPUESTAS PARA DISMINUIR O ELIMINAR BARRERAS

1. Adaptar la formación para personas con discapacidad intelectual
2. Hoy cambiar la legislación y las ayudas y subsidios actualmente puede salir más caro trabajar que cobrar las ayudas tanto para las personas con discapacidad como para las entidades hay poco o ningún apoyo al empleo con apoyo
3. Adaptación física estructural y cognitiva de los puestos de trabajo
4. Facilitar que las familias escuchen activamente los deseos y expectativas de sus hijos
5. Desarrollar paralelamente programas de formación en autonomía y vida independiente para que las familias no tengan que condenar su tiempo al horario de trabajo del joven
6. Contratar un asistente personal que lleve a las personas al trabajo
7. Fomentar modelos de vivienda independiente
8. Elaborar fichas descriptivas del puesto de trabajo en las que esté todo recogido incluidas las tareas
9. Asegurar una financiación para los preparadores laborales en empleo con apoyo
10. Potenciar el empleo en la pequeña empresa que sea más cercana a las personas
11. Buscar yacimientos de empleo en los museos universidades hoteles
12. Fomentar la formación de los chicos en los cursos especializados
13. Concienciar a los padres jubilados para que permitan a sus hijos vivir en viviendas independientes y así no les obliguen a dejar de trabajar y no les permitan viajar
14. Formación y sensibilización hacia las familias y las oportunidades que ofrece el empleo
15. Reeducar a las familias en inclusión
16. Poner en valor la colaboración de la familia en la inserción y mantenimiento del empleo
17. Formación y sensibilización a las familias y las oportunidades que ofrecen empleo
18. Reeducar a las familias en inclusión
19. Poner en valor la colaboración de la familia en la inserción y mantenimiento
20. Valoración conjunta familia usuarios y profesionales del mercado laboral actual modelos de trabajo interés de los nuevos usuarios cosas buenas de los puestos actuales confianza en los profesionales
21. Aumentar el trabajo con las familias desde edades tempranas
22. Aumentar la participación familiar en los itinerarios laborales

23. Aumentar la comunicación con las empresas para vencer estigmas sobre las competencias laborales de las personas con discapacidad
24. Informar a las empresas sobre actitudes discriminatorias e inclusivas
25. Aumentar el trabajo con las familias desde edades tempranas
26. Informar a las empresas sobre actitudes inclusivas
27. Más participación en la comunidad
28. Tácticas laborales
29. Experiencia positiva de empleo con apoyo
30. Experiencias entre familias
31. Empleo con apoyo en la administración
32. Planes de vida

RESUMEN ORDENADO

1. Trabajo con las familias: formación, sensibilización y cambio de expectativas

Necesidad de intervenir de forma sistemática con las familias, promoviendo una visión inclusiva del empleo y de la vida adulta. Se insiste en la formación y sensibilización familiar desde edades tempranas, en la reeducación hacia modelos de inclusión, en la escucha activa de los deseos de los hijos y en el respeto a su proyecto vital. También se destaca la importancia de la participación familiar en los itinerarios laborales, el intercambio de experiencias entre familias y la confianza en los profesionales, evitando dinámicas de sobreprotección que limiten la autonomía o la continuidad laboral.

2. Formación adaptada y desarrollo de competencias

Adaptación de la formación a las personas con discapacidad intelectual, tanto en contenidos como en metodologías. Se subraya la necesidad de cursos especializados, formación práctica y adquisición de habilidades laborales, así como programas paralelos de formación en autonomía y vida independiente que permitan compatibilizar empleo, vida personal y apoyo familiar sin generar dependencia excesiva.

3. Impulso y financiación del empleo con apoyo

Necesidad de **potenciar el empleo con apoyo**, destacando la experiencia positiva que ofrece este modelo y reclamando una **financiación estable para los preparadores laborales**. Se menciona explícitamente la importancia de extender el empleo con apoyo a ámbitos como la administración pública y de garantizar su sostenibilidad frente a modelos asistenciales o subsidios desincentivadores del empleo.

4. Reforma normativa y de los sistemas de ayudas

El **marco legislativo y el sistema de ayudas y subsidios actuales pueden desincentivar el empleo**, al resultar económicamente más ventajoso no trabajar. Se plantea la necesidad de cambios normativos que alineen apoyos, incentivos y políticas públicas con el acceso y mantenimiento del empleo inclusivo, tanto para las personas como para las entidades.

5. Sensibilización y comunicación con las empresas

Importancia de **mejorar la comunicación con las empresas**, informando sobre competencias laborales reales, actitudes inclusivas y prácticas discriminatorias. Se plantea la necesidad de vencer estigmas, generar confianza y aumentar el conocimiento empresarial sobre el empleo inclusivo, favoreciendo entornos laborales más abiertos y ajustados.

6. Adaptación de los puestos de trabajo

Necesidad de **adaptar los puestos de trabajo**, tanto a nivel físico como estructural y cognitivo. Esto incluye la elaboración de fichas descriptivas claras del puesto, con tareas bien definidas, que faciliten el ajuste persona–empleo y el mantenimiento en el puesto.

7. Vivienda independiente y apoyos a la vida adulta

Fomento de modelos de vivienda independiente, vinculados al derecho a una vida adulta plena y al mantenimiento del empleo. Se subraya la necesidad de concienciar a las familias para no limitar el desarrollo vital de sus hijos, así como la importancia de planes de vida que integren empleo, vivienda, participación social y autonomía.

8. Apoyos para la movilidad y la conciliación

Contar con asistentes personales o apoyos específicos para los desplazamientos al trabajo, facilitando la conciliación entre empleo, vida independiente y apoyos familiares, especialmente cuando la movilidad es una barrera.

9. Diversificación de oportunidades laborales y yacimientos de empleo

Se plantea **ampliar las oportunidades laborales** potenciando la pequeña empresa y explorando nuevos yacimientos de empleo en ámbitos como museos, universidades u hoteles, más cercanos a la comunidad y con mayor potencial inclusivo.

10. Participación comunitaria y proyectos vitales

Se mencionan propuestas orientadas a **incrementar la participación en la comunidad** y a situar el empleo dentro de **planes de vida más amplios**, donde el trabajo no sea un fin aislado, sino parte de un proyecto vital significativo.

4.- PROPUESTAS PARA ORIENTAR POSITIVAMENTE LOS FACTORES DINÁMICOS

1. Impulsar la realización de prácticas laborales y pre laborales
2. Profesionalización de los preparadores laborales
3. Formación titulada para personas con discapacidad
4. Orientar e informar a la familia desde edades muy tempranas en la autonomía y el empleo con apoyo
5. Potenciar los análisis de puestos de trabajo sus funciones
6. Potenciar la figura del preparador laboral
7. Realizar talleres de sensibilización para la plantilla de trabajadores
8. Apoyo psico emocional a las familias
9. Fomentar programas de voluntariado en actividades lúdicas o diarias
10. Dar mayor difusión a los casos de éxito e inclusión laboral
11. Mejorar las condiciones laborales de los profesionales del ámbito del empleo con apoyo para que mantengan el seguimiento laboral de forma estable
12. Fomentar programas de voluntariado
13. Mejorar las condiciones laborales de los profesionales del ámbito del empleo con apoyo

RESUMEN ORDENADO

1. Refuerzo, profesionalización y estabilidad de la figura del preparador laboral

Necesidad de **potenciar la figura del preparador laboral**, avanzando hacia una mayor **profesionalización**, con formación específica, reconocimiento técnico y **mejores condiciones laborales** que permitan un seguimiento estable y de calidad de las personas en el puesto de trabajo. Se subraya que la continuidad y estabilidad de estos profesionales es clave para el éxito del empleo con apoyo.

2. Impulso de prácticas laborales y prelaborales

Importancia de **desarrollar prácticas laborales y prelaborales**, entendidas como espacios reales de aprendizaje, ajuste persona–puesto y transición progresiva al empleo ordinario. Estas experiencias permiten adquirir competencias, reducir miedos y facilitar la posterior inserción laboral.

3. Formación cualificada y titulada para personas con discapacidad

Necesidad de **ofrecer formación estructurada y titulada**, que mejore la empleabilidad de las personas con discapacidad y refuerce su reconocimiento profesional. La formación se concibe como un elemento clave para el acceso a empleos más estables y de mayor calidad.

4. Trabajo temprano y apoyo psicoemocional a las familias

Importancia de **orientar e informar a las familias desde edades tempranas**, especialmente en aspectos relacionados con la autonomía personal y el empleo con apoyo. Unido a ello, se señala la necesidad de **apoyo psicoemocional a las familias**, para reducir miedos, inseguridades y favorecer actitudes facilitadoras del proceso de inclusión laboral.

5. Análisis y ajuste de los puestos de trabajo

Relevancia de **realizar y potenciar análisis de puestos de trabajo**, definiendo claramente funciones y tareas. Este ajuste favorece una mejor correspondencia entre las capacidades de la persona y las demandas del puesto, contribuyendo al mantenimiento del empleo.

6. Sensibilización de las plantillas y difusión de buenas prácticas

Necesidad de **sensibilizar a los equipos de trabajo** mediante talleres dirigidos a la plantilla, así como de **dar mayor difusión a casos de éxito e inclusión laboral**, con el fin de generar referentes positivos, reducir estigmas y aumentar la confianza empresarial.

7. Voluntariado y participación social

Se propone **fomentar programas de voluntariado**, tanto en actividades lúdicas como en la vida diaria, como vía para ampliar redes sociales, promover la participación comunitaria y reforzar competencias personales que también influyen positivamente en el ámbito laboral.

4.- RESUMEN DE CONCLUSIONES Y APORTACIONES GLOBALES

La propuesta con mayor peso y consenso transversal es el **impulso decidido del empleo con apoyo**, entendido como el eje vertebrador de la inclusión laboral. Esto implica no solo el reconocimiento del modelo, sino especialmente el **refuerzo, profesionalización, estabilidad y adecuada financiación de la figura del preparador laboral**, considerada clave para el acceso, ajuste, mantenimiento y éxito a largo plazo del empleo. La calidad del acompañamiento profesional aparece como el factor con mayor impacto estructural sobre el resto de elementos.

En segundo lugar, se sitúa la **necesidad de actuar de forma sistemática con las familias desde edades tempranas**, promoviendo formación, sensibilización y apoyo psicoemocional. El ajuste de expectativas, la escucha activa de los deseos de las personas, la confianza en los profesionales y la superación de dinámicas de sobreprotección se identifican como condiciones esenciales para favorecer trayectorias laborales y vitales inclusivas.

El tercer eje prioritario es el **desarrollo de itinerarios personalizados**, basados en un conocimiento profundo de la persona, sus intereses y capacidades, combinados con **programas de formación adaptada, cualificada y titulada**, así como con **prácticas laborales y prelaborales en contextos reales**. Estas experiencias permiten detectar apoyos necesarios, reforzar competencias y facilitar transiciones progresivas al empleo ordinario.

En cuarto lugar, se destaca la **sensibilización y formación del entorno empresarial**, incluyendo la difusión de buenas prácticas, la visibilización de casos de éxito, la formación de plantillas y la mejora de la comunicación con las empresas para combatir estigmas y promover actitudes inclusivas. La implicación empresarial se considera un factor imprescindible para la sostenibilidad del modelo.

No menos relevante es la necesidad de **revisión del marco normativo y de los sistemas de ayudas**, ya que se identifican desajustes que pueden desincentivar el empleo. Se plantea la necesidad de alinear legislación, incentivos económicos y políticas públicas con el acceso y mantenimiento del empleo inclusivo, eliminando barreras legales y medidas alternativas que dificultan la contratación real.

Se subraya la importancia de los **apoyos a la autonomía, la movilidad, el transporte y la vivienda**, como condiciones estructurales que permiten compatibilizar empleo, vida independiente y participación social, especialmente cuando los puestos de trabajo se sitúan fuera del entorno cercano.

Finalmente, se incluyen propuestas orientadas a la **diversificación de oportunidades laborales y la participación comunitaria**, explorando nuevos

yacimientos de empleo, potenciando la pequeña empresa, el voluntariado y situando el empleo dentro de **planes de vida más amplios**, donde trabajo, vivienda, relaciones sociales y autodeterminación formen parte de un proyecto vital significativo.