HERALDO

Suscríbete

Empleo con apoyo: un motor de inclusión laboral para las personas con discapacidad intelectual

Down Zaragoza fue pionera en Zaragoza al implementar, en 1999, la metodología de empleo con apoyo, que busca ofrecer nuevas oportunidades laborales para personas con discapacidad intelectual. Desde entonces, este programa ha contribuido a que 440 personas se inserten laboralmente en empresas ordinarias.

ZARAGOZA NOTICIA 06 nov 2026 - 05:00

INÉS AGUERRI

Añádenos en Google



Tai Arilla junto a sus compañeros de MediaMarkt. | **DOWN Zaragoza**

Escucha este artículo

0:00 / 3:29

Desde que la Fundación Down Zaragoza implementó en 1999 la metodología de empleo con apoyo, **440 personas con discapacidad intelectual se han incorporado a empresas ordinarias en la capital aragonesa.** Algunos de ellos son Tai Arilla, David Ferrer, Joaquín Sánchez, María Pilar Rey, Anastasia Ruiz o Jorge Bailo, que hoy trabajan en diferentes compañías, grandes y pequeñas, presentes en la Comunidad.

Para llegar hasta los puestos que hoy ocupan han contado con el respaldo del programa Empleo con Apoyo, financiado actualmente por diferentes vías: **"La Asociación Española de Empleo con Apoyo financia una parte de nuestro programa y se suma a otras convocatorias a las que nos presentamos: con el Inaem, con Inserta Empleo de Fundación ONCE..."**, como así explica Vanesa Cardona, coordinadora de esta completa iniciativa en la que se trabaja de manera intensiva e individualizada con cada uno de los candidatos. "Nosotros tenemos un conocimiento exhaustivo de todos los que están en búsqueda de empleo, de su motivación, expectativas laborales, disponibilidad...".

Trabajo previo

La labor de los preparadores laborales de Down Zaragoza incluye también un **exhaustivo análisis de los puestos de trabajo que podrían desempeñar los candidatos.** "A veces hay una empresa que tiene muy claro cuál sería el puesto de trabajo y las funciones que podrían desempeñar; otras tienen interés y están comprometidas con incorporar a una persona con discapacidad, pero no saben cómo hacerlo, entonces las ayudamos a identificar esas posibles tareas".

Además, continúa Cardona, **"hacemos el análisis del puesto de trabajo in situ con ellas, y valoramos posibles tareas y otros factores que van a influir también de cara a la selección de los candidatos** como, por ejemplo, si es un espacio muy

ruidoso, si hay mucha gente trabajando... Porque dentro de la discapacidad y en los trastornos del desarrollo hay personas con características muy diversas".

Todos los candidatos pasan por entrevistas, en las que los preparadores también están presentes. "Nos interesa ver a los chicos en el proceso, para luego mejorar con los que no han sido seleccionados y ver los aspectos que tenemos que seguir trabajando", anota la coordinadora.



Newsletter Zaragoza, tu ciudad

La radiografía semanal de Zaragoza: noticias, opinión e imágenes con contexto.

Introduce tu email APUNTARME GRATIS

Para recibir la newsletter debes estar registrado en Heraldo. Al facilitar tus datos, aceptas el Aviso Legal, las Condiciones de Contratación y el tratamiento de datos conforme a la Política de Privacidad. Puedes gestionar la cuenta y permisos dentro de tu área de usuario.

Nuevos compañeros

Uno de los aspectos más demandados por parte de las empresas participantes es la **jornada de sensibilización de la plantilla**, que se realiza de manera previa a la entrada del nuevo trabajador. "Es un espacio de sensibilización que permite a la plantilla consultarnos cualquier duda que les pueda surgir en relación a la persona que se va a incorporar y, sobre todo, sentar unas buenas bases para que la integración sea lo más adecuada posible. Sobre todo, intentamos evitar que se den estas situaciones de sobreprotección que a veces a veces genera la discapacidad".

Llegó el gran día

Cuando llega el día en que el trabajador se incorpora a la empresa, no lo hace solo, sino **acompañado de un preparador laboral que lo acompaña –al principio de forma intensiva– para favorecer esa integración a todos los niveles**. "Uno de nuestros objetivos es que ellos tengan apoyos naturales en sus compañeros, que llegue un momento en el que nosotros seamos prescindibles porque ya están integrados. No tenemos un tiempo estimado de apoyo, sino que depende de la evolución de cada persona. Lo que sí hacemos siempre es mantener una vinculación con la empresa mientras dura la relación laboral y también el vínculo con los trabajadores, que vienen a unos grupos de seguimiento laboral", subraya Cardona.

Una iniciativa clave

TE PUEDE INTERESAR

Down Huesca y los empresarios de Barbastro impulsan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

Cursos gratuitos para desempleados

Más polémica con la pasarela indiscreta del río Huerva: una vecina de Zaragoza recurre el cambio de diseño

Mientras cada vez son más las compañías participantes en este programa, los nuevos trabajadores disfrutan de la importancia que significa para ellos acceder a un trabajo ordinario. **"Es un hito en sus vidas. Nosotros vemos que la integración social de las personas adultas con discapacidad intelectual o trastornos del desarrollo pasa por la incorporación al mundo laboral"**, explica Cardona. "La sensación de sentirse útiles, de aportar a la sociedad, a las empresas... El ver que tienen valía, que se les considera... Eso también es muy importante para ellos", concluye la coordinadora.

Conforme a los criterios de

The Trust Project

¿Por qué confiar en nosotros?

MÁS INFORMACIÓN SOBRE:

Sin Barreras