

FORMACIÓN NO FORMAL PARA LA INSERCIÓN LABORAL ORDINADIA DE PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN

Ana Luque Camiña¹
M^a José Camblor Asenjo²

^{1,2}Asociación Síndrome de Down de Asturias,
c/ Historiador Juan Uría, 11 bajo (Oviedo, Asturias)

1gerente@downasturias.org

RESUMEN

Las escasas opciones formativas adaptadas a personas con discapacidad intelectual una vez finalizada la etapa educativa (18-21 años), las bajas cuotas de inserción laboral ordinaria desde los Centros de Apoyo a la Integración / Centros Ocupacionales, las barreras sociales que existen aún hoy (*actitudinales, físicas, ...*), así como la escasez o ausencia de programas promovidos por las Administraciones Públicas para favorecer y fomentar la contratación de personas con discapacidad, hacen necesaria la creación y el mantenimiento de programas específicos como el de Formación Continua en la Asociación Síndrome de Down de Asturias (2016-actualidad)

Palabras clave

Discapacidad, Formación, Inclusión.

1. INTRODUCCIÓN

El aumento de modelos de educación no formales e informales va en aumento, siendo cada vez más necesarios para aprender tal y como pone de manifiesto por Colardyn y Bjornavold (2004), como se citó en Souto-Seijo et al. (2020) [1]

La información trasladada por las familias en nuestra práctica habitual, pone de manifiesto que las oportunidades formativas a disposición de las personas con discapacidad intelectual son insuficientes, no están orientadas a la inserción en el mercado laboral, ni están adaptadas al colectivo; además, en Asturias son escasos los Centros de Apoyo a la Integración que cuentan



con una red profesional que permita lograr su inserción laboral (fin último de éstos); tampoco desde los centros educativos se conoce y se informa adecuadamente a las familias, una vez sus hijos/as finalizan la etapa educativa.

Todo ello, ha fomentado que las asociaciones sin ánimo de lucro desarrollemos programas formativos que se adaptan mejor a la persona y a sus peculiaridades, pudiendo obtener o no certificación (Souto-Seijo, 2020) [2], como respuesta a las necesidades del colectivo, complementando el sistema de aprendizaje formal y ofreciendo salidas laborales reales.

2. METODOLOGÍA

A. OBJETIVOS

1. Promover la formación y orientación educativa y laboral, incidiendo en la alfabetización y capacitación digital.
 - a. Fomentar el desarrollo personal y la autonomía como base fundamental para la inclusión laboral.
 - b. Favorecer el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes de carácter formativo y laboral.

2. Facilitar la inclusión laboral en empresas ordinarias, de personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual, desarrollando sus habilidades socio- personales, así como su formación y capacitación en destrezas necesarias en el contexto laboral, prestando los apoyos necesarios para que dicha inclusión sea estable y permanezca en el tiempo.
 - a. Promover la empleabilidad a través de prácticas formativas, mediante la metodología de empleo con apoyo.

B. PLAN DE TRABAJO

1. Fomentar teórico-práctica de puestos de trabajo y procesos productivos.
2. Educación compensatoria: *refuerzo de los procesos de comprensión, lectoescritura y cálculo.*
3. Habilidades sociales.
4. Movilidad e interacción social con el entorno.
5. Contenidos complementarios: *educación en valores, prevención de riesgos laborales, ...*



3. RESULTADOS

A continuación, se indican los resultados de 2023 en la Asociación Síndrome de Down de Asturias:

<i>Formación teórico-práctica</i>	Taller (2: Oviedo y Gijón) Prácticas (3: Oviedo, Gijón y Avilés)
<i>Prácticas formativas</i>	5 empresas 12 personas (7 hombres y 4 mujeres)
<i>Otros eventos</i>	10 empresas 6 personas (4 hombres y 2 mujeres)
<i>Contratos temporales</i>	3 empresas 10 personas (6 hombres y 4 mujeres)
<i>Contratos indefinidos</i>	3 empresas 3 personas (2 hombres y 1 mujer)

4. CONCLUSIONES

- Es importante que los diferentes agentes (*Consejerías: de Educación, de Derechos Sociales y Bienestar, de Empleo, etc., así como los equipos docentes de los centros educativos*) conozcan las alternativas formativas existentes, incluyendo las del Tercer Sector, y deriven a las personas / familias, más allá de los C.A.I./C.O.
- Debemos continuar concienciando a la sociedad general de la realidad de las personas con discapacidad, así como de las bajas tasas de actividad y empleo.
- La inserción real de las personas con discapacidad pasa, necesariamente, por su inclusión laboral.

AGRADECIMIENTOS

A las familias, profesionales, empresas y administraciones que apoyan a las personas con síndrome de Down / discapacidad intelectual consiguiendo, cada día, una sociedad más inclusiva. A las propias personas con síndrome de Down / discapacidad intelectual por reivindicar su espacio y guiarnos.

REFERENCIAS

- [1] [2] Souto-Seijo et al. (2020) *Entre lo formal y lo no formal: un análisis desde la formación permanente del profesorado*. Educar Vol. 56/1 (pp.91-107) La Coruña: <https://educar.uab.cat/article/view/v56-n1-souto-estevez-iglesias-gonzalez/1095-pdf-es>