

MEMORIA ANUAL 2017

CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL ESPARTALES SUR .ALCALA DE HENARES.



INDICE

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1.1 Organización..... | 7 |
| 1.2 Funcionamiento interno..... | 7 |
| 2 DATOS GLOBALES DE ATENCIÓN..... | 10 |
| 2.1 Tabla de movimiento anual..... | 10 |
| 2.2 Derivaciones en el año..... | 11 |
| 2.3 Entradas en el año | 12 |
| 2.4 Salidas en el año | 14 |
| 3 INGRESOS PSIQUIÁTRICOS..... | 18 |
| 4 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CLÍNICO PSIQUIÁTRICO | 19 |
| 4.1 Datos sociodemográficos..... | 19 |
| 4.2 Datos clínico-psiquiátricos..... | 31 |
| 5 DATOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN..... | 37 |
| 5.1 Fase de acogida..... | 37 |
| 5.2 Fase de evaluación y plan individualizado de rehabilitación..... | 39 |

| | |
|------------------------------------------------------------------|------------|
| 5.3 Fase de intervención..... | 58 |
| 5.4 Fase de seguimiento y alta..... | 75 |
| 6 RESULTADOS DEL PROCESO DE R. LABORAL..... | 76 |
| 6.1 Coordinación con recursos formativos-laborales..... | 76 |
| 6.2 Integración laboral | 78 |
| 6.3 Acceso a prácticas..... | 83 |
| 6.4 Formación ocupacional laboral..... | 87 |
| 6.5 Satisfacción de los usuarios..... | 89 |
| 7 UTILIZACIÓN DE OTROS RECURSOS DEL PLAN..... | 93 |
| 8 DATOS DE COORDINACIÓN..... | 94 |
| 9 OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENTRO | 97 |
| 10 VALORACIÓN | 103 |
| 11 OBJETIVOS PRIMORDIALES..... | 116 |
| ANEXOS..... | 117 |
| 1. Satisfacción de los servicios de salud mental con el CRL..... | 118 |
| 2. Convenios de colaboración | 119 |
| 3. Voluntariado Social corporativo..... | 120 |

4. Valoración de los procesos de acogida y evaluación.....121
5. Programas desarrollados en la fase de intervención.....123

1.- INTRODUCCION

El Centro de Rehabilitación Laboral "Espartales Sur" (en adelante CRL) es un centro propio de la Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid y forma parte de la Red de Atención Social para personas con enfermedad mental grave y duradera. Abrió sus puertas a los ciudadanos del Municipio de Alcalá de Henares, el día 1 de Marzo de 2011. En la actualidad son **22** los Centros de rehabilitación laboral existentes en toda la Comunidad de Madrid con un total de **1165 plazas**.

La organización y funcionamiento de este dispositivo quedó regulado mediante el **Decreto 122/1997, de 2 de octubre** (B.O.C.M de 9 de octubre de 1997) por el que se establece el régimen jurídico básico del Servicio Público de atención social, rehabilitación psicosocial y soporte comunitario de personas afectadas de enfermedades mentales graves y duraderas, en diferentes centros de Servicios Sociales especializados.

El CRL "Espartales Sur" se ha construido en una parcela, con una superficie de 3.287 m², que fue cedida por el Ayto de Alcalá de Henares a Obra Social de Caja Madrid. Está situado en la **C/ Federico García Lorca nº 20, en la Junta Municipal del distrito IV**. Se ubica en un edificio de planta baja, con una superficie aproximada de 360 metros útiles, bien comunicado y colindante con el Centro Comercial "Atenea". Dispone de tres despachos y dos aulas de entrenamiento pre laboral, junto con el espacio exterior, y comparte una recepción, una cocina, un cuarto de limpieza y los aseos con el centro de día ubicado en el mismo lugar.



Área pre laboral de Servicios Múltiples



Área pre laboral de Tecnología

El conjunto de los espacios están totalmente adaptados y son accesibles contando con una infraestructura, mobiliario, equipamiento y herramientas adecuadas así como un apropiado número de equipos informáticos conectados en red local y conexión a internet.

1.1. ORGANIZACIÓN

Capacidad de atención: 30 plazas

Régimen de atención: diurno, de lunes a jueves en horario de 8.30 a 18.00h y viernes en horario de 8.30 a 15.10.

Carácter de las plazas: gratuitas y voluntarias.

Acceso de los usuarios al Centro: Estar siendo atendido y ser derivado desde el Servicio de Salud Mental de Alcalá de Henares.

Perfil de acceso:

- Tener una enfermedad mental severa y duradera.
- Tener una edad entre 18 y 55 años, con toda la flexibilidad necesaria respecto al límite superior de edad. Ambos sexos.
- No estar en una situación psicopatológica activa no controlada.
- No tener ningún impedimento legal que imposibilite su inserción laboral.
- Tener un nivel adecuado de autonomía personal y social.
- Presentar un nivel mínimo de motivación respecto a la integración laboral.

1.2. FUNCIONAMIENTO INTERNO

El Equipo de atención del CRL en 2017 figura a continuación:

- Directora: **M^a Teresa Ruiz Jiménez.**
- Auxiliar Administrativa: **Montserrat Gómez Camacho.**
- Psicólogo: **Sergio Belinchón Hernández.**
- Terapeuta Ocupacional: **Irene Cabrera Garrido.**
- Técnico de apoyo a la Inserción laboral/Preparador/a Laboral: **M^a Cruz San Felipe Garcia**
- Maestro de Taller de Tecnología: **Ana Isabel Plana Farras.**
- Maestro de Taller de Servicios Múltiples: **Fernando Nieto Martín.**
- 2 Auxiliares de limpieza contratados por el CEE Aldaba.

En 2017, hemos asumido por segundo año consecutivo a una **residente en psicología de primer año del área de gestión clínica del Hospital de Alcalá de Henares**: Natalia Rabanal Alascio (noviembre).

Los **objetivos** que guían el trabajo y actividades que desarrolla el Centro son los siguientes:

- **Posibilitar la rehabilitación laboral**, dotando a los usuarios de los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para acceder y manejarse adecuadamente en el mundo laboral.
- **Propiciar y apoyar la inserción laboral** en la empresa ordinaria o en su caso en fórmulas de empleo protegido, autoempleo, etc.
- **Articular y organizar el contacto y la coordinación con los recursos de formación profesional** y con el mercado laboral existente.
- **Fomentar la colaboración de empresarios**, asociaciones o instituciones en la tarea de aumentar las oportunidades de inserción laboral de las personas con problemas graves de salud mental.

Los programas básicos que ha desarrollado el CRL "Espartales Sur" durante este año, han sido:

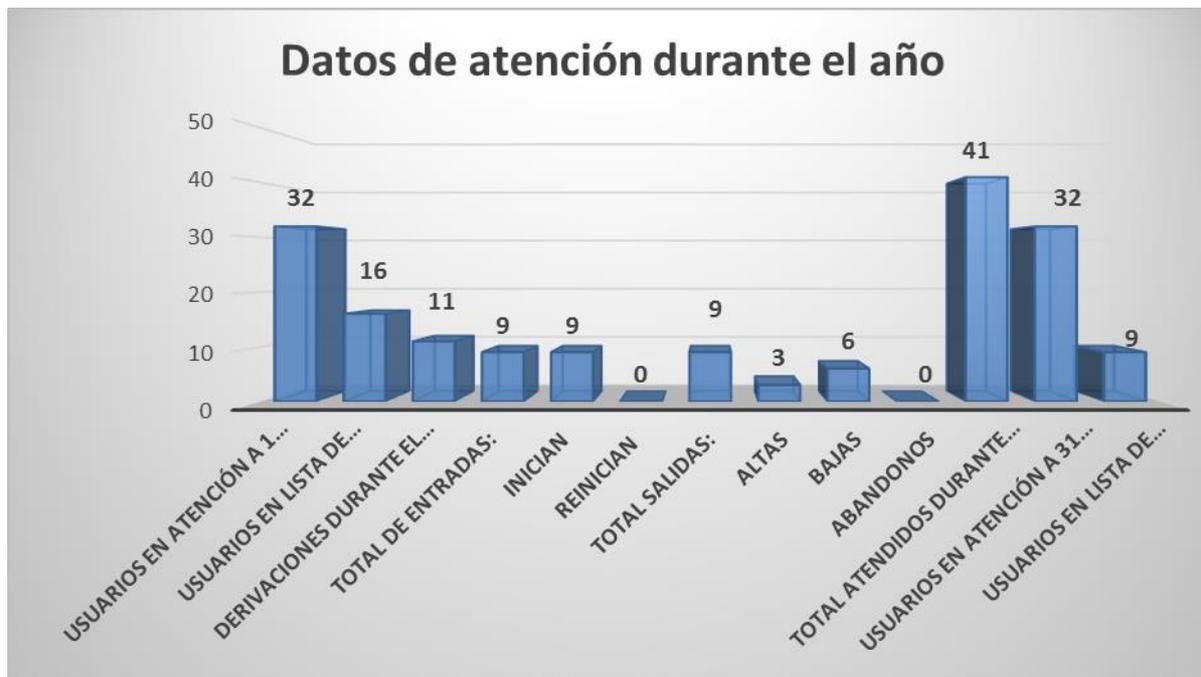
- Programa de acogida.
- Programa de valoración e intervención psicosocial, ocupacional y profesional.
- Programa de Fortalecimiento psicológico.
- Programa de Apoyo a las Familias.
- Programa de entrenamiento en hábitos de trabajo y habilidades de ajuste laboral.
- Programa de Orientación Vocacional.

- Programa de adquisición y manejo de habilidades para el desarrollo profesional.
- Programa de Apoyo a la Formación laboral.
- Programa de Apoyo a la Inserción laboral.
- Programa de intermediación y prospección de recursos formativo-laborales.
- Programa de Mantenimiento en el empleo.

2. DATOS GLOBALES DE ATENCIÓN

2.1. TABLA DE MOVIMIENTO ANUAL

| Tabla 1. Datos de atención durante el año | N |
|--------------------------------------------------|----------|
| Usuarios en atención a 1 de enero | 32 |
| Usuarios en lista de espera a 1 de enero | 16 |
| Derivaciones durante el año | 11 |
| Total de entradas: | 9 |
| <i>Inician</i> | 9 |
| <i>Reinician</i> | 0 |
| Total salidas: | 9 |
| <i>Altas</i> | 3 |
| <i>Bajas</i> | 6 |
| <i>Abandonos</i> | 0 |
| Total atendidos durante el año | 41 |
| Usuarios en atención a 31 de diciembre | 32 |
| Usuarios en lista de espera a 31 de diciembre | 9 |



2.2. DERIVACIONES EN EL AÑO

Tabla 2. Derivaciones por meses, áreas y distritos*

| Área | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Total |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Total | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 | 11 |

*Añadir las filas que sean necesarias en función de las áreas y distritos derivadores

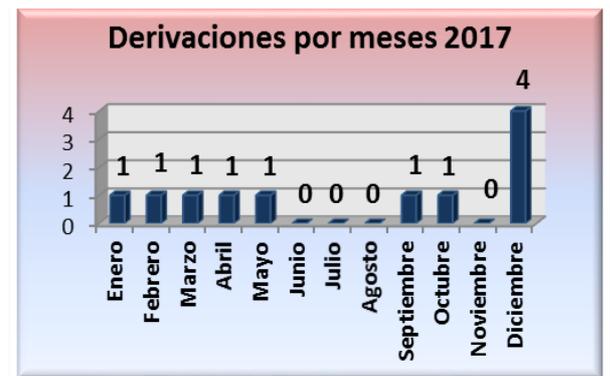


Tabla 3. Derivaciones por sexo y edad

| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------|----------|----------|-----------|
| 18-30 | 0 | 1 | 1 |
| 31-50 | 5 | 4 | 9 |
| 51-65 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 5 | 6 | 11 |

NOTA: Se puede incluir de forma optativa la comparativa a lo largo de los años por distritos y áreas.

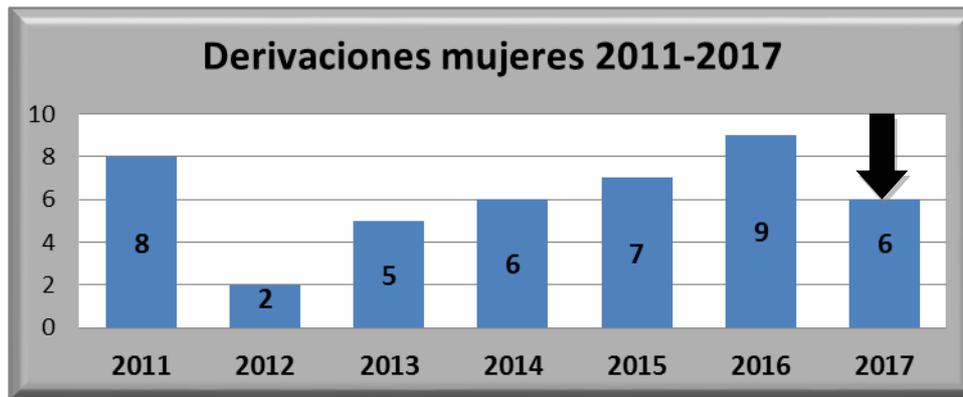


Tabla 4. Personas no aceptadas durante el año

| | N |
|------------------------------|----------|
| Personas no aceptadas | |
| Motivos:* | 0 |

*Especificar motivos para la no aceptación.
 Añadir tantas filas como sean necesarias.

Tabla 5. Personas retiradas de la lista de espera

| | N |
|-------------------------------------------------|----------|
| Personas retiradas de la lista de espera | 9 |

2.3. ENTRADAS EN EL AÑO

Tabla 6. Entradas nuevas por mes, área y distrito

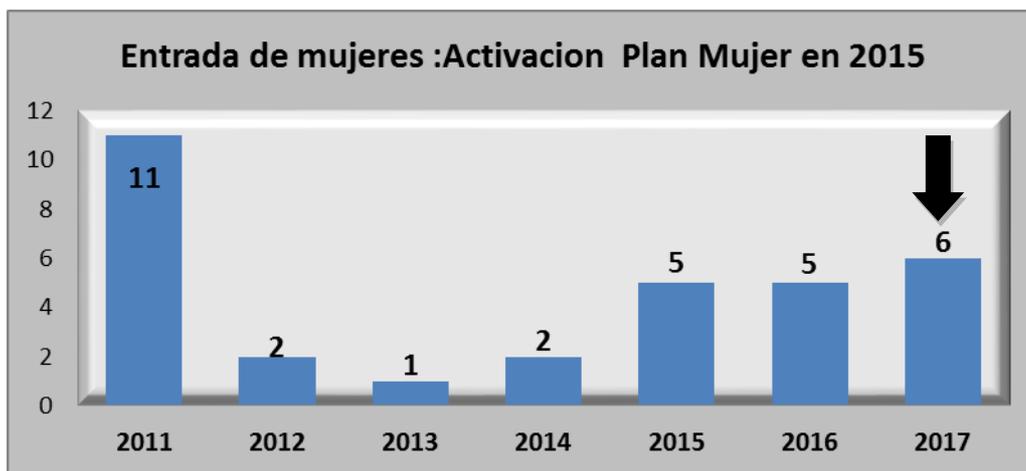
| Área | Distrito | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Total |
|--------------|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|----------|
| 3 | Alcalá de Henares | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| Total | | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 9 |

Tabla 7. Reentradas por mes, área y distrito

| Área | Distrito | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Total |
|--------------|-------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|----------|
| 3 | Alcalá de Henares | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | | | | | 0 |

Tabla 8. Entradas por sexo y edad

| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------|----------|----------|----------|
| 18-30 | 1 | 0 | 1 |
| 31-50 | 2 | 4 | 6 |
| 51-65 | 0 | 2 | 2 |
| Total | 3 | 6 | 9 |



2.4. SALIDAS EN EL AÑO

Tabla 9. Salidas por áreas y distritos

| | | |
|----------------|------------------|--------------|
| | | TOTAL |
| | Distrito: | |
| Salidas | | 9 |

Tabla 10. Distribución de las salidas por sexo y edad

| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------|----------|----------|----------|
| 18-30 | 1 | 0 | 1 |
| 31-50 | 4 | 1 | 5 |
| 51-65 | 1 | 2 | 3 |
| Total | 6 | 3 | 9 |

Tabla 11. Altas y bajas producidas durante el año

| | |
|------------------------------------------------------------------|----------|
| Nº usuarios que han finalizado su atención | 9 |
| Altas | |
| Nº total de altas | 3 |
| Nº de altas por: | |
| <i>Integraciones laborales</i> | 3 |
| <i>Formación prolongada</i> | |
| <i>Derivación a otro recurso</i> | |
| <i>Actividad ocupacional-laboral no remunerada</i> | |
| Tiempo medio desde el inicio de la evaluación al momento de alta | 1386 |
| Bajas | |
| Nº total de bajas | 4 |
| Nº de bajas por: | |
| Cambio de domicilio | 0 |
| Invalidez absoluta | 2 |

| | |
|--------------------------------|----------|
| Descompensación | 0 |
| Derivación a otro recurso | 1 |
| Expulsión | 0 |
| Inadecuación al recurso | 1 |
| Fallecimiento | 0 |
| Abandonos | 2 |
| Abandono voluntario | |
| <i>En evaluación</i> | 0 |
| <i>En intervención</i> | 2 |
| Abandono por decisión familiar | 0 |

Tabla 12. Lista de espera a final de año por área y distrito.

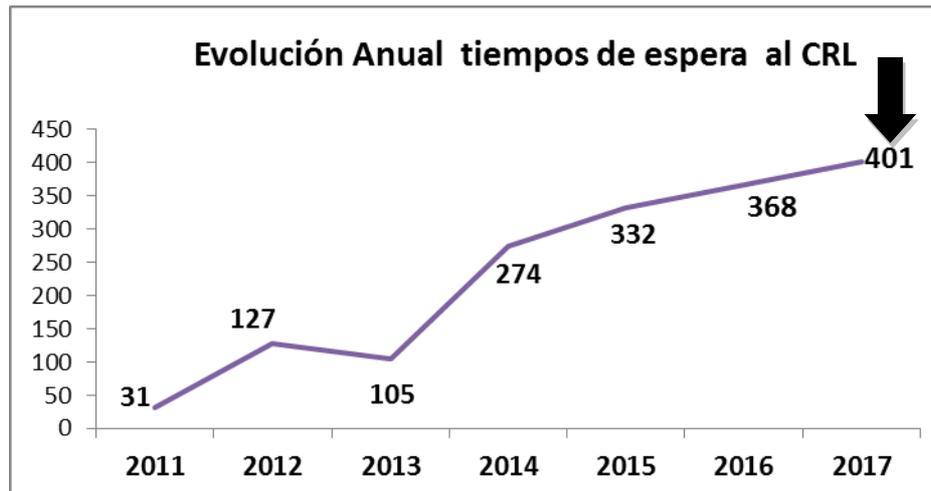
| | |
|------------------------------------|--------------|
| | TOTAL |
| Personas en lista de espera | 9 |



Tabla 13. Personas en lista de espera a final de año por sexo y edad

| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------|----------|----------|----------|
| 18-30 | 0 | 1 | 1 |
| 31-50 | 5 | 2 | 7 |
| 51-65 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 5 | 4 | 9 |

| Tabla 14. Tiempo desde la derivación y primera cita | Días |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <i>Tiempo medio de atención entre la derivación del usuario y la primera cita</i> | 401 |



En el año 2017 **las derivaciones disminuyeron en un 21,42% con respecto a 2016** (3 personas menos).

La lista de espera también ha experimentado un decremento finalizando con 9 personas (7 menos que en 2016) siendo retiradas un menor número de personas (2 menos) que en 2016.

El 54,54% de las derivaciones corresponde a mujeres lo que supone un decremento de 9,74 puntos con respecto a 2016.

Se continúa incrementado el tiempo de espera para acceder al recurso dado que se inicia el año con una ocupación por encima del 100%. Se produce un incremento de **33 días**; sin embargo el incremento ha sido menor que en el periodo 2015-2016 (que fue de 36 días).

El Plan Mujer, que se puso en marcha a mediados de 2015, **ha mantenido la tendencia de 2016 de mayor número de entradas de mujeres que de varones y mayor número de derivadas.**

Se incrementa el número de abandonos (2): interrupciones voluntarias en la fase de intervención, **con respecto a 2016 (1) en una persona**, lo que supone el 22% de las salidas producidas y un 4,87% con respecto al número total de atendidos.

Se han producido **9 retiradas de la lista de espera** por los siguientes motivos:

- Concesión de incapacidad laboral absoluta: 1 personas.
- Estar trabajando y no necesitar apoyo: 3 personas.
- No idoneidad recurso por circunstancias vitales: 3 personas.
- Cambio de Comunidad autónoma: 1 personas.
- Negativa al recurso: 1 persona.

El tiempo en lista de espera para acceder al recurso ha sido de 401 días, situándose el tiempo mínimo en 109 días y el máximo en 952 días. El tiempo mínimo fue menor que en 2016(18 días menos) y el máximo mayor (188 días más)

La lista de espera a 31 de diciembre es de 9 personas, cuyas edades se aglutinan mayoritariamente en el intervalo de 31-50 años. **El 44,44% son mujeres** (decremento de un 11,81 puntos con respecto a 2016).

3. INGRESOS PSIQUIÁTRICOS

Este apartado recoge información sobre los usuarios ingresados por motivos psiquiátricos y sobre los ingresos de este tipo producidos durante el año al que hace referencia la memoria.

Tabla 15. Ingresos psiquiátricos de los usuarios durante el año

| | N | %* |
|------------------------------------|---|-------|
| Nº de usuarios con ingresos | 1 | 2,43% |
| Nº de ingresos | 2 | |

*% sobre el total de atendidos



4. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CLÍNICO-PSIQUIÁTRICO

En este apartado de la memoria se recoge los datos sobre el perfil sociodemográfico y clínico-psiquiátrico de las **personas que se han incorporado al centro** a lo largo del año al que hace referencia la memoria (no sobre el total de usuarios atendidos) y del total de **usuarios atendidos** durante el año.

4.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A. De las personas que se han Incorporado al Centro

Tabla 16. Sexo de los usuarios

| | N | %* |
|---------------|----------|-------------|
| Varones | 3 | 33 |
| Mujeres | 6 | 67 |
| Total: | 9 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

Tabla 17. Edad de los usuarios

| | N | %* |
|---------------|----------|-------------|
| <20 | | |
| 20-24 | | |
| 25-29 | | |
| 30-34 | 2 | 22 |
| 35-39 | 2 | 22 |
| 40-44 | 2 | 22 |
| 45-49 | 1 | 11 |
| 50-54 | 2 | 22 |
| 55-60 | | |
| 61-65 | | |
| Total: | 9 | 100% |

Tabla 18. Estado civil de los usuarios

| | N | %* |
|----------------------------------|----------|-------------|
| <i>Solteros</i> | 5 | 56 |
| <i>Casados / pareja de hecho</i> | 1 | 11 |
| <i>Separados o divorciados</i> | 2 | 22 |
| <i>Viudos</i> | 1 | 11 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 9 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

Tabla 19. Usuarios con hijos

| | N | %* |
|---------------------|----------|-------------|
| <i>Sí</i> | 3 | 33 |
| 1 | 1 | 33,33 |
| 2 | 1 | 33,33 |
| 3 | | |
| >3 | 1 | 33,34 |
| <i>No</i> | 6 | 67 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 9 | 100% |

Tabla 20. Situación laboral de los usuarios

| | N | %* |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|
| <i>Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)</i> | 1 | 11,11 |
| <i>Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i> | | |
| <i>Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i> | 8 | 88,89 |
| <i>Estudiante</i> | | |
| <i>Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)</i> | | |
| <i>Labores del hogar</i> | | |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 9 | 100% |

| Tabla 21. Experiencia laboral de los usuarios | N | %* |
|------------------------------------------------------|----------|-------------|
| Sí | 7 | 78 |
| <i>Más de un año</i> | 7 | 100 |
| <i>Menos de un año</i> | | |
| No | 2 | 22 |
| No se conoce | | |
| Total: | 9 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

| Tabla 22. Ingresos económicos de los usuarios | N | %* |
|------------------------------------------------------|----------|-------------|
| Usuarios con ingresos propios | | |
| <i>Sí</i> | 4 | 44,44 |
| <i>No</i> | 5 | 55,56 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Procedencia de los ingresos | | |
| <i>Pensión no contributiva</i> | 1 | 25 |
| <i>Pensión contributiva</i> | | |
| <i>RMI</i> | 1 | 25 |
| <i>Trabajo</i> | 1 | 25 |
| <i>Orfandad</i> | | |
| <i>Hijo a cargo</i> | | |
| <i>Otros (viudedad)</i> | 1 | 25 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 9 | 100% |

Tabla 23. Tipo de convivencia de los usuarios

| | N | %* |
|------------------------------------------------------------------|----------|-------------|
| <i>Solo</i> | 3 | 33 |
| <i>Con el cónyuge</i> | 2 | 22 |
| <i>Con padres</i> | 2 | 22 |
| <i>Con padre o madre</i> | 1 | 11 |
| <i>Con otros familiares</i> | | |
| <i>Con los hijos</i> | | |
| <i>Mini-residencia, piso protegido o pensión (supervisada)**</i> | 1 | 11 |
| <i>Otros</i> | | |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 9 | 100% |

NOTA: En caso de que la convivencia sea con más miembros que los que figuran a continuación, se indica sólo aquellos sobre los que recae el peso de la atención.

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

** Sólo si la estancia es indefinida, de lo contrario, se consignará la convivencia habitual

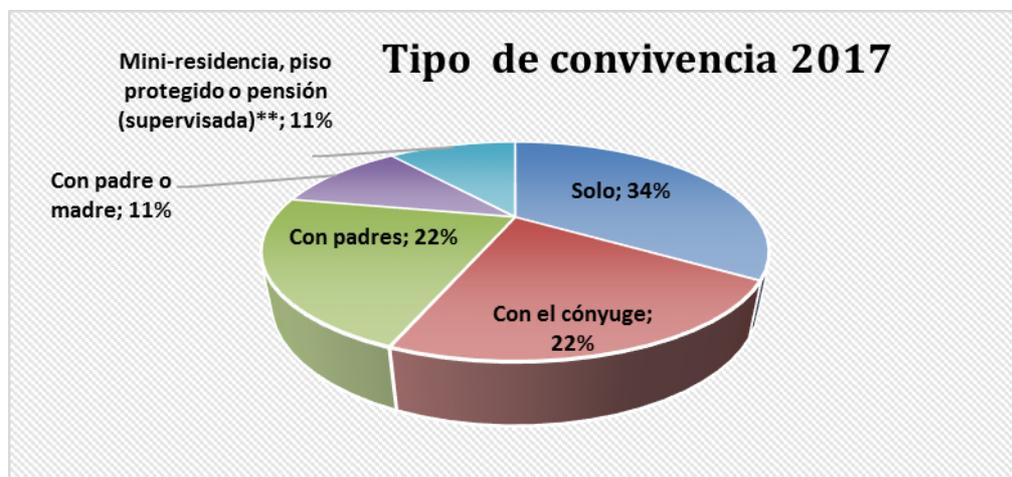


Tabla 24. Declaración de minusvalía de los usuarios

| Declaración de minusvalía | N | %* |
|---------------------------|----------|-------------|
| Sí | 8 | 89 |
| 33-64% | 6 | 67 |
| >64% | 2 | 22 |
| No | | |
| En trámite | 1 | 11 |
| No se conoce | | |
| Total: | 9 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año



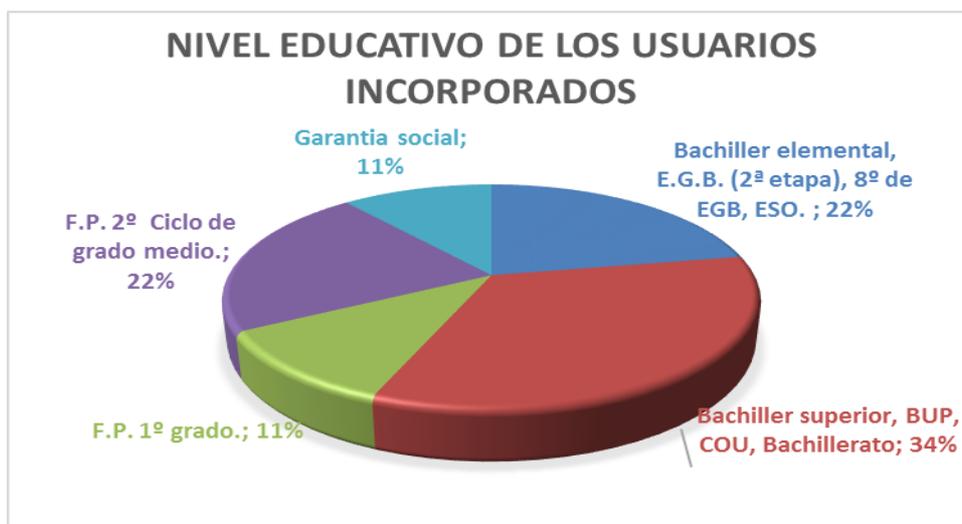
Tabla 25. Nivel educativo de los usuarios**

| | N | %* |
|---------------------------------------------------------|---|----|
| Analfabeto | | |
| Sin estudio (lee y escribe) | | |
| Educación especial | | |
| Enseñanza primaria. E.G.B. (1ª etapa): 6º de EGB | | |
| Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO. | 2 | 22 |
| Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato | 3 | 33 |

| | | |
|-------------------------------------------|----------|-------------|
| F.P. 1º grado. | 1 | 11 |
| F.P. 2º Ciclo de grado medio. | 2 | 22 |
| 3º grado. Ciclo de grado superior. | | |
| Título de graduado medio universitario | | |
| Título de graduado superior universitario | | |
| Otros(Programa de Garantía social) | 1 | 11 |
| Se desconoce | | |
| Total: | 9 | 100% |

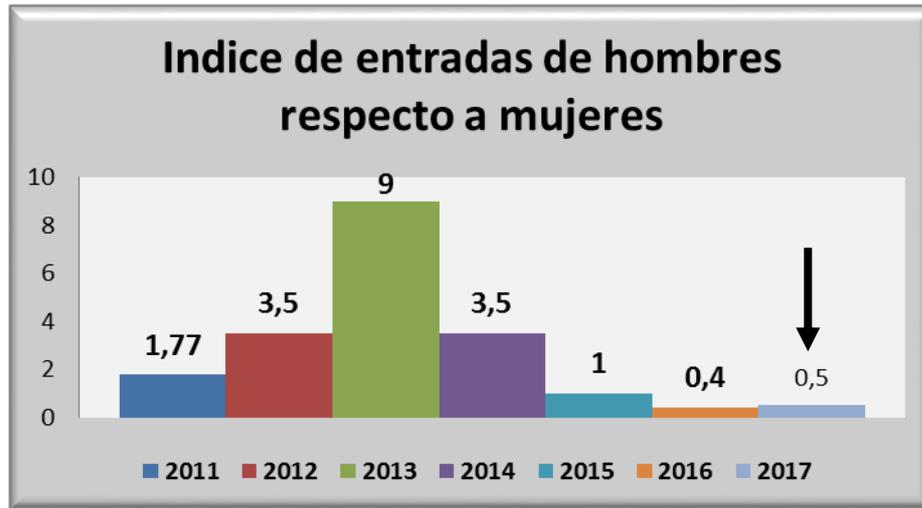
*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

**Hace referencia a estudios terminados



En el año 2017, por segundo año consecutivo **las mujeres que se incorporan al Centro superan a los hombres** (6/3), situándose en el 67% de las entradas.

En el gráfico siguiente se muestra cómo esta tasa se mantiene inferior a 1, situándose en 0,5 (por cada dos mujeres se incorpora un hombre al recurso).



La edad media se sitúa en 41 años (*disminuye en 7 años, respecto a las entradas de 2016*). El perfil medio corresponde a una mujer. **La mayoría son solteras, sin hijos, paradas, sin ingresos económicos y con experiencia laboral de más de un año y con declaración de discapacidad. La convivencia en su mayoría es con familia de origen o solas.**

B. Datos sobre los Usuarios Atendidos

Tabla 26. Sexo de los usuarios

| | N | %* |
|----------------|-----------|-------------|
| <i>Varones</i> | 24 | 59 |
| <i>Mujeres</i> | 17 | 41 |
| Total: | 41 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

Tabla 27. Edad de los usuarios

| | N | %* |
|-------|----------|-----------|
| <20 | | |
| 20-24 | | |
| 25-29 | 1 | 2,43 |

| | | |
|---------------|-----------|-------------|
| 30-34 | 6 | 14,63 |
| 35-39 | 14 | 34,15 |
| 40-44 | 8 | 19,52 |
| 45-49 | 6 | 14,63 |
| 50-54 | 4 | 9,76 |
| 55-60 | 2 | 4,88 |
| 61-65 | | |
| Total: | 41 | 100% |

Tabla 28. Estado civil de los usuarios

| | N | %* |
|----------------------------------|-----------|-------------|
| <i>Solteros</i> | 29 | 70,73 |
| <i>Casados / pareja de hecho</i> | 3 | 7,32 |
| <i>Separados o divorciados</i> | 8 | 19,51 |
| <i>Viudos</i> | 1 | 2,44 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 41 | 100% |



Tabla 29. Usuarios con hijos

| | N | %* |
|---------------------|-----------|--------------|
| <i>Sí</i> | 8 | 19,51 |
| 1 | 3 | 37 |
| 2 | 4 | 50 |
| 3 | 1 | 13 |
| >3 | | |
| <i>No</i> | 33 | 80,49 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 41 | 100% |

Tabla 30. Situación laboral de los usuarios.

| | N | %* |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| <i>Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)</i> | 19 | 46,34 |
| <i>Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i> | | |
| <i>Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i> | 16 | 39,02 |
| <i>Estudiante</i> | 3 | 7,32 |
| <i>Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)</i> | 3 | 7,32 |
| <i>Labores del hogar</i> | | |
| <i>Otros</i> | | |
| <i>No activo</i> | | |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 41 | 100% |

Tabla 31. Experiencia laboral de los usuarios

| | N | %* |
|------------------------|-----------|--------------|
| <i>Sí</i> | 39 | 95,12 |
| <i>Más de un año</i> | 37 | 94,87 |
| <i>Menos de un año</i> | 2 | 5,13 |
| <i>No</i> | 2 | 4,88 |
| <i>No activo</i> | | |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total | 41 | 100% |

Tabla 32. Ingresos económicos de los usuarios

| | N | %* |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Usuarios con ingresos propios | | |
| <i>Sí</i> | 34 | 87,80 |
| <i>No</i> | 7 | 12,20 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Procedencia de los ingresos | | |
| <i>Pensión no contributiva</i> | 3 | 8,82 |
| <i>Pensión contributiva</i> | 3 | 8,82 |
| <i>RMI</i> | | |
| <i>Trabajo</i> | 20 | 58,83 |
| <i>Hijo a cargo</i> | 3 | 8,82 |
| <i>Otros (desempleo+ viudedad+ pensión alimentos hijo + familia)</i> | 5 | 14,71 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 41 | 100% |

Tabla 33. Tipo de convivencia de los usuarios

| | N | %* |
|------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| <i>Solo</i> | 11 | 26,83 |
| <i>Con el cónyuge</i> | 5 | 12,20 |
| <i>Con padres</i> | 16 | 39,02 |
| <i>Con padre o madre</i> | 6 | 14,63 |
| <i>Con otros familiares</i> | 1 | 2,44 |
| <i>Con los hijos</i> | | |
| <i>Mini-residencia, piso protegido o pensión (supervisada)**</i> | 2 | 4,88 |
| <i>Otros</i> | | |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 41 | 100% |

NOTA: En caso de que la convivencia sea con más miembros que los que figuran a continuación, se indica sólo aquellos sobre los que recae el peso de la atención.

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

** Sólo si la estancia es indefinida, de lo contrario, se consignará la convivencia habitual

Tabla 34. Declaración de minusvalía de los usuarios

| Declaración de minusvalía | N | %* |
|----------------------------------|-----------|--------------|
| Sí | 40 | 97,56 |
| 33-64% | 29 | 72,50 |
| >64% | 11 | 27,50 |
| No | | |
| En trámite | 1 | 2,44 |
| No se conoce | | |
| Total: | 41 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

Tabla 35. Nivel educativo de los usuarios**

| | N | %* |
|----------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| <i>Analfabeto</i> | | |
| <i>Sin estudio (lee y escribe)</i> | | |
| <i>Educación especial</i> | | |
| <i>Enseñanza primaria. E.G.B. (1ª etapa): 6º de EGB</i> | 1 | 2,44 |
| <i>Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO.</i> | 18 | 43,90 |
| <i>Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato</i> | 6 | 14,62 |
| <i>F.P. 1º grado.</i> | 4 | 9,76 |
| <i>F.P. 2º Ciclo de grado medio.</i> | 4 | 9,76 |
| <i>3º grado. Ciclo de grado superior.</i> | 0 | |
| <i>Título de graduado medio universitario</i> | 2 | 4,88 |
| <i>Título de graduado superior universitario</i> | 5 | 12,20 |
| <i>Otros</i> | 1 | 2,44 |
| <i>Se desconoce</i> | | |
| Total: | 41 | 100 % |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

**Hace referencia a estudios terminados



Se han atendido 41 personas en el año 2017 (un 5,12 % más respecto a los atendidos en 2016) de los cuales **el 41% han sido mujeres** (se sigue incrementando la atención a mujeres en un 5,10%).

La edad media se sitúa en 41 años solteros sin hijos, estudios de bachiller elemental (43,90% y superior 14,62%). **Se mantienen los niveles de formación universitaria en porcentajes similares a 2016** situándose en un 17,08%. La convivencia es con uno o ambos progenitores, con una experiencia laboral de más de 1 año y perceptores de ingresos económicos propios procedentes del trabajo o de pensiones.

De las 41 personas atendidas, **el 97,56% están en posesión del certificado de discapacidad.**

4.2. DATOS CLÍNICO-PSIQUIÁTRICOS

A. De las personas que se han Incorporado al Centro

Tabla 36. Diagnóstico principal de los usuarios

| | N | %* |
|-------------------------------------------|----------|-------------|
| <i>Esquizofrenia</i> | 2 | 22,22 |
| <i>Otros trastornos psicóticos</i> | 2 | 22,22 |
| <i>Trastornos de personalidad</i> | 1 | 11,11 |
| <i>Trastornos del estado de ánimo</i> | 3 | 33,34 |
| <i>Trastornos de ansiedad</i> | | |
| <i>Otros (trastorno esquizoafectivo)</i> | 1 | 11,11 |
| <i>No disponible</i> | | |
| Total: | 9 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

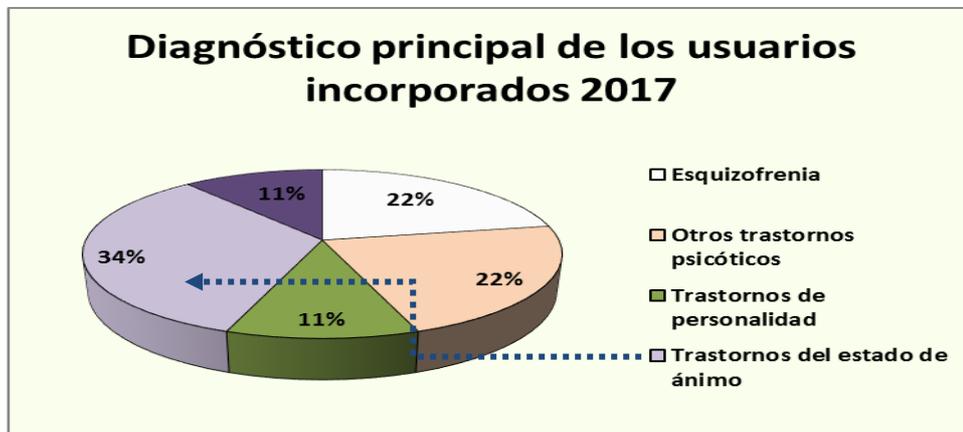


Tabla 37. Existencia de diagnóstico asociado en los usuarios

| | N | %* |
|---------------------------|----------|------------|
| SÍ (especificar)** | 2 | 22% |
| <i>TOC</i> | 1 | 50 |
| <i>Distimia</i> | 1 | 50 |

| | | |
|----------------------|----------|-------------|
| NO: | 7 | 78% |
| NO SE CONOCE: | | |
| Total: | 9 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

**Se añadirán o quitarán tantas filas como sean necesarias

| Tabla 38. Tiempo de evolución | N | %* |
|--------------------------------------|----------|-------------|
| Menos de 2 | | |
| De 2 a 5 | 1 | 11,11 |
| De 6 a 10 | 3 | 33,33 |
| Más de 10 | 5 | 55,56 |
| Total: | 9 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año

| Tabla 39. Otras enfermedades | N | %* |
|-------------------------------------|----------|-------------|
| Sí | 2 | 22% |
| <i>Dermatitis alérgica</i> | 1 | 50 |
| <i>Lupus eritematoso</i> | 1 | 50 |
| No | 7 | 78% |
| Total: | 9 | 100% |

| Tabla 40. Otros problemas asociados** | N | %* |
|----------------------------------------------|----------|---------------|
| Sí | 3 | 33,33% |
| <i>Disfunción familiar</i> | 1 | 33,34 |
| Violencia filio-parental | 1 | 33,33 |
| Consumo tóxicos | 1 | 33,33 |
| No | 6 | 66,67% |
| Total: | 9 | 100% |

*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año.

** ej. Consumo, marginalidad, situación sin hogar, otra discapacidad (física, sensorial), ludopatía, etc.

Este año, las personas que se incorporan al Centro han presentado en un **44,44% de los casos un diagnóstico de esquizofrenia u otros trastornos psicóticos**, con un incremento en las entradas por trastorno del estado de ánimo, con respecto a 2016, y con una evolución de más de 10 años en la mayoría de las entradas y con graves problemas asociados como la disfunción familiar y la violencia que se han tenido que incorporar como variables a atenuar en los procesos de intervención.

B. Datos sobre los Usuarios Atendidos

Tabla 41. Diagnóstico principal de los usuarios

| | N | %* |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| <i>Esquizofrenia</i> | 14 | 34,15 |
| <i>Otros trastornos psicóticos</i> | 10 | 24,39 |
| <i>Trastornos de personalidad</i> | 2 | 4,88 |
| <i>Trastornos del estado de ánimo</i> | 9 | 21,95 |
| <i>Trastornos de ansiedad</i> | | |
| <i>Otros (Síndrome de Asperger, anorexia nerviosa con conductas purgativas, reacción de adaptación con características emocionales mixtas y trastorno adaptativo mixto)</i> | 6 | 14,63 |
| <i>No disponible</i> | | |
| Total: | 41 | 100% |

*Sobre el total de usuarios

Tabla 42. Existencia de diagnóstico asociado en los usuarios

| | N | %* |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|
| SÍ (especificar)** | 6 | 14,63 |
| <i>Trastorno paranoide no especificado (delirio sensitivo de referencia)</i> | 1 | 16,67 |
| TOC | 1 | 16,67 |
| Trastorno de la personalidad no especificado | 1 | 16,67 |

| | | |
|-------------------------------------------|-----------|--------------|
| Trastorno facticio con síntomas somáticos | 1 | 16,67 |
| Trastorno disociativo | 1 | 16,67 |
| Distimia | 1 | 16,67 |
| NO: | 35 | 85,37 |
| NO SE CONOCE: | | |
| Total: | 41 | 100% |

*Sobre el total de usuarios

**Se añadirán o quitarán tantas filas como sean necesarias.

| Tabla 43. Tiempo de evolución | N | %* |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Menos de 2 | | |
| De 2 a 5 | 3 | 7,31 |
| De 6 a 10 | 13 | 31,71 |
| Más de 10 | 25 | 60,98 |
| Total: | 41 | 100% |



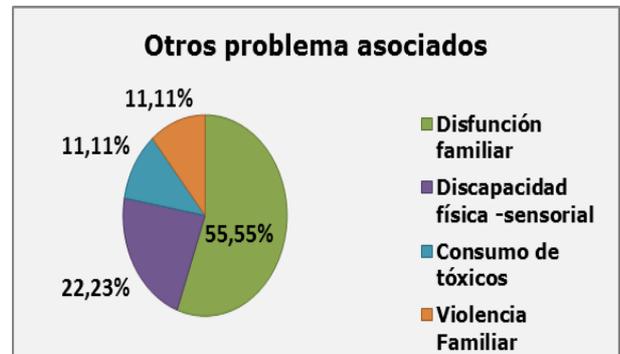
| Tabla 44. Otras enfermedades | N | %* |
|-------------------------------------|----------|------------|
| SÍ | 9 | 22% |
| Hiperhidrosis | 1 | 11,12 |
| Escoliosis | 1 | 11,11 |

| | N | %* |
|-------------------------------------|-----------|-------------|
| Hipotiroidismo | 1 | 11,11 |
| Asma | 1 | 11,11 |
| Tiroides micro nodular asintomática | 1 | 11,11 |
| Tiroidectomía con tratamiento | 1 | 11,11 |
| Lumbalgia crónica | 1 | 11,11 |
| Lupus eritematoso | 1 | 11,11 |
| Dermatitis alérgica | 1 | 11,11 |
| No | 32 | 78 |
| Total: | 41 | 100% |

| | N | %* |
|-------------------------------|-----------|--------------|
| Sí | 9 | 21,95 |
| Consumo de tóxicos | 1 | 11,11 |
| Disfunción familiar | 5 | 55,55 |
| Violencia Familiar | 1 | 11,11 |
| Discapacidad física-sensorial | 2 | 22,23 |
| No | 32 | 78,05 |
| Total: | 41 | 100% |

*Sobre el total de usuarios

** ej. Consumo, marginalidad, situación sin hogar, otra discapacidad (física, sensorial), ludopatía, etc.



El perfil clínico psiquiátrico de los usuarios atendidos en el año 2017 presenta **en su mayoría un diagnóstico de esquizofrenia u otro trastorno psicótico (58,54%)**. La existencia de trastornos asociados aparece en el 14,63% de los atendidos. La comorbilidad con otras enfermedades físicas se incrementa ligeramente con respecto a 2016 afectando al 22% de los atendidos sin que ello suponga un obstáculo en el proceso de recuperación laboral.

La presencia de problemas sociales asociados, se ha incrementado en 2017, llegando al 21,95% siendo la mayor problemática la referida a **disfunciones familiares**; lo que está llevando a incrementar la presencia de los familiares en el recurso.

5.DATOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN LABORAL

En este caso la información recogida hace referencia a la descripción de las diferentes fases de proceso de rehabilitación laboral: acogida, evaluación, intervención, seguimiento y alta.

Tabla 46. Usuarios en atención a final de año por fases

| Usuarios a 31/12 en: | N | %* |
|-----------------------------|-----------|-------------|
| Fase de acogida | 0 | |
| Fase de evaluación | 0 | |
| Fase de intervención | 26 | 81,25 |
| Fase de seguimiento | 6 | 18,75 |
| Total | 32 | 100% |

*sobre el total de usuarios en atención a final de año

5.1. FASE DE ACOGIDA

Las acciones previas a la entrevista de acogida son:

- 1.- Derivaciones procedentes de la Comisión de Derivación de recursos por parte del Servicio de Salud Mental de Alcalá de Henares.
- 2.- Incorporación a la lista de espera (previamente han de estar incluidos en el Proceso de TMG).
- 3.- Comunicación al Servicio de Salud Mental de plaza disponible y posterior priorización por los SSM.
- 3.- Presentación de la nueva entrada al equipo.
- 4.- Elaboración de Planing de citas de evaluación.
- 5.-Cita telefónica para entrevista de acogida con petición de documentación.
- 6.- Entrevista de acogida por Directora.
- 7.- Entrega del Planing de citas al usuario/a de su proceso de evaluación.

En el año 2017 se han llevado a cabo **9 procesos de acogida correspondientes a la totalidad de las incorporaciones al Centro.**

La primera entrevista, supone el primer contacto con el centro, por tanto se trata de promover un espacio en donde la persona se encuentre cómoda para expresar sus expectativas laborales con respecto al proceso que iniciará y nos cuente, de manera global, los aspectos de su proyecto vital relacionados con la experiencia formativa y laboral, así como por donde enfoca sus intereses profesionales si los vislumbrase. **Esto permite resituar a la persona, desde el primer momento, sobre lo que supone iniciar un proceso de desarrollo profesional en el momento actual de su vida.**

Nos interesa especialmente conocer, con la mayor objetividad posible, la formación académica tanto reglada como no reglada y la historia laboral recogida en el certificado de vida laboral u otras experiencias laborales no reguladas que haya tenido. La inscripción actualizada en el Servicio Público de Empleo Estatal nos permite conocer el deseo de trabajar o de formarse que ha tenido la persona hasta el momento que llega al CRL. Igualmente importante, en esta primera entrevista, es detectar habilidades de resolución de situaciones laborales y el grado de interés en relación a determinadas tareas que se llevan a cabo en las áreas pre laborales.

El documento de compromiso-inicio con el recurso (creado en 2016) para ser leído y entregado al finalizar la entrevista de acogida tiene como finalidad favorecer una mayor comprensión y transparencia en la información dada a la persona que llega por primera vez a nuestro centro.

Se desmitifican creencias erróneas con las que pueden llegar al recurso en relación a: la ocupación exigida en el dispositivo una vez que se entra, quien decide su futuro laboral y qué ocurre cuando se accede al mercado laboral en relación a la permanencia en el CRL.

Se procede a la **entrega de la documentación de acogida**: tríptico, decálogo de derechos y deberes, firma del aviso legal relacionado con la protección de datos y derechos de imagen, documento de compromiso-inicio y se le explica el funcionamiento durante el primer mes y medio en el centro hasta el momento de la devolución de su Plan individualizado de rehabilitación laboral.

La entrevista finaliza con la presentación del equipo, la visita a las instalaciones y la entrega del plan de citas de evaluación, incluyendo las fechas de incorporación en áreas pre laborales.

5.2. FASE DE EVALUACIÓN Y PLAN INDIVIDUALIZADO DE REHABILITACIÓN LABORAL

Esta fase dura aproximadamente **unos 45 días**, y permite llevar a cabo la evaluación multidisciplinar mediante entrevistas individuales y observación del desempeño en tareas. Existen situaciones personales que provocan variabilidad en los plazos previstos para la evaluación.

La fase de evaluación desde el Centro de Rehabilitación Laboral es un proceso ordenado y continuo, en donde se manejan datos objetivos que son contrastados constantemente con la vivencia subjetiva de la persona.

Se han llevado a cabo **9 procesos de evaluación** correspondientes a las 9 acogidas habidas (dos más que en 2016).

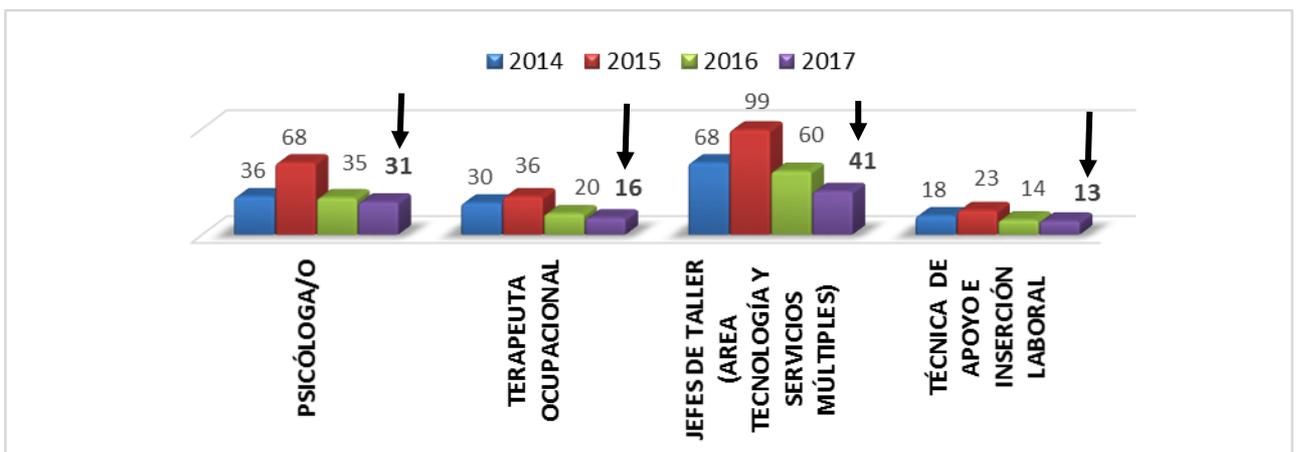
Se ha empleado un **promedio de 39 días** (tres menos que en 2016) en finalizar este proceso (incluyendo la devolución al usuario/a de su Plan individualizado de rehabilitación).

Las sesiones de evaluación por profesionales quedan reflejadas en la tabla siguiente:

| Área de Evaluación | Nº de sesiones |
|--------------------------------------------------|----------------|
| Evaluación Psicosocial | 31 |
| Evaluación Ocupacional | 16 |
| Evaluación Laboral | 13 |
| Evaluación Competencias Área Tecnología | 28 |
| Evaluación Competencias Área Servicios Múltiples | 13 |
| Total | 101 |



Durante todo el proceso de evaluación multidisciplinar, tan importantes son **los aspectos a mejorar**, y por tanto objeto de la intervención posterior, **como los aspectos que facilitan**, objeto de refuerzo y mantenimiento, que son contemplados en el Plan individualizado de rehabilitación como puntos fuertes de la persona.



Toda la información aportada por los Servicios de Salud Mental y por los dispositivos de rehabilitación, por los que hayan pasado los nuevos acogidos, **se convierte en fuente de información esencial y validez empírica** en el inicio del proceso de evaluación.

Mediante la evaluación podremos esbozar como se van a ir sucediendo las distintas estrategias de intervención para favorecer el desarrollo profesional que se irán materializando en **forma de objetivos, indicadores y acciones, revisables cada seis meses.**

El proceso de evaluación finaliza con el **establecimiento de las conclusiones diagnosticas** sobre los eventos significativos actuales del desarrollo psicosocial, ocupacional y profesional, **planteando objetivos** que aborden los aspectos a mejorar para una integración laboral con éxito **y los profesionales que intervendrán durante el periodo contemplado.**

La metodología de evaluación, se estructura **de forma escalonada y ascendente:**

❖ **Primera semana:**

- 1.- Entrevista de acogida.
- 2.- Inicio de la evaluación en esa misma semana por psicólogo.

❖ **Segunda semana:**

- 3.- Inicio de evaluación por la Terapeuta Ocupacional.
- 4.- Entrada al área pre laboral tres días a la semana en periodos de tiempo variable desde 1 a 4 horas. Las áreas se alternan, con una permanencia de dos semanas en cada una de ellas. En este año **la figura de compañero/a de acogida** se ha incorporado de forma permanente en todos los procesos de evaluación.

❖ **Desde la 3ª semana hasta la 6 semana:**

- 5.- Inicio de la evaluación por la Técnica de apoyo a la inserción laboral.

6.- Continuación de las evaluaciones por psicólogo, terapeuta ocupacional y áreas prelaborales.

❖ **Sexta semana :**

7.- Junta de Evaluación.

8.- Devolución del Plan individualizado al usuario/a por el Gestor/a administrativo designado. Este plan contiene:

- Objetivos, revisables a los 6 meses (pudiendo ser inferior).
- Competencias entrenables.
- Inclusión en itinerarios.

En esta misma entrevista de comunicación de objetivos, se evalúa la vivencia percibida por el usuario/a durante esta etapa y se le hace entrega del mapa de proceso que permite ubicarle en el itinerario laboral en el que se sitúa.

En 2017, **no fue necesario activar el Protocolo de casos de especial dificultad**, para ninguna de las nuevas entradas al recurso; aunque si fue necesario ponerlo en funcionamiento, en el mes de noviembre, en un proceso de intervención.

5.2.1.- Evaluación por Psicólogo

Se han llevado a cabo **31 sesiones de evaluación** en los 9 procesos de evaluación realizados.

Debido a la interferencia en el proceso de evaluación de variables relacionadas con la vinculación con el proceso, ha sido necesario hacer un ajuste de la metodología de evaluación, incluyendo en los objetivos PIRL la continuidad de la evaluación en dos casos.

Características del proceso:

El proceso de evaluación psicológica del CRL Espartales Sur explora las dimensiones de valor de cada persona y el sentido del trabajo como medio

para la inclusión social, así como para la reparación de la identidad personal en el contexto socio –familiar y el logro de planes de vida con significado.

El propósito es formular junto con la persona hipótesis funcionales que permitan comprender y orientar su funcionamiento psicosocial de cara al proceso de rehabilitación laboral que va a iniciar.

Este proceso se concreta en un esquema dimensional en base a tres áreas de evaluación. A continuación se detallan los aspectos generales más significativos de la fase de evaluación.

DIMENSION I. Historia biográfica y clínica.

- Esta dimensión consiste en formular con el relato de la persona, una comprensión compartida del problema en base a su recorrido psicobiográfico.
- Se utiliza como herramienta la entrevista semiestructura, el guión de vida y esquemas con la intención de representar la explicación funcional del problema.

En este periodo, los aspectos más destacados de la evaluación de esta dimensión tienen que ver con la manifestación, por parte de cada persona, de una comprensión experiencial de sus dificultades y del sufrimiento psicológico derivado de estas.

La historia de vida de estas personas presenta en todos los casos hitos biográficos aversivos de impacto en su crecimiento personal y su ámbito relacional. Estos acontecimientos están relacionados, según el caso y en líneas generales, **con experiencias de pérdidas significativas tanto familiares como laborales, estrés psicosocial, violencia doméstica y procesos migratorios.**

El análisis de estos sucesos desde una dimensión en base a experiencia y contexto, ha permitido aportar claridad y comprensión a la experiencia de

sufrimiento, reformulando la misma en base al balance de recursos, personales y ambientales, con los que la persona contaba en su vida.

La información recogida en esta dimensión queda reflejada en el PIRL en el **apartado de narrativa biográfica** y está presente, como hilo conductor, en el resto de apartados.

DIMENSION II. Sentido de agencia y repertorio de autogestión.

- En este punto se realiza el análisis funcional del problema, describiendo el patrón de regulación disfuncional de la persona, así como las variables personales y ambientales que contribuyen a mantenerlo y el coste psicosocial derivado del mismo.

La formulación de cada problemática dibuja un escenario en el que se detectan puntos de mejora en aspectos relacionales, así como en la toma de decisiones, afrontamiento y consciencia de proyecto de vida.

Las variables de mantenimiento de las necesidades psicosociales de las personas derivadas tienen que ver con **la tendencia al aislamiento y la falta de red de apoyo extensa, lo que se traduce en una alta dependencia del sistema familiar;** también con **variables sociodemográficas como la falta o escasa autonomía económica y con formas de afrontamiento disfuncional** como el consumo de tóxicos, la sobre medicación y , en general, un estilo de vida poco saludable en lo que a hábitos de vida básicos se refiere.

La evaluación en esta dimensión se traduce en los puntos de PIRL en los que se describe: **las dimensiones de salud** (valores, percepción y significados), **los hábitos para el autocuidado y adherencia al tratamiento, el tratamiento farmacológico en el momento de la evaluación y las estrategias de resolución de problemas.**

DIMENSION III: Apoyo socio-familiar. Recursos disponibles.

Siempre y cuando la persona y su red de apoyo aceptan la propuesta de incorporarse al proceso, se lleva a cabo un plan de evaluación con la familia y el entorno de esta con objeto de valorar el grado de apoyo social con el que cuenta.

Las características socio familiares y la decisión de las personas de no contar con sus familiares en esta fase del proceso de rehabilitación no ha facilitado el contacto con los sistemas familiares para la evaluación.

Del relato de las personas derivadas se desprende una relación en donde se identifican signos de sobre exigencia y crítica, motivada por estilo de relación disfuncionales por ambas partes, y por el impacto emocional derivado de la experiencia diagnóstica y la evolución de la enfermedad.

De las nueve personas derivadas, cinco han manifestado que no querían que sus familiares participaran en el proceso. El resto han excusado dicha participación aludiendo a razones de agenda o por cuidado hacia estos debido a edades avanzadas o razones de salud. En todo caso, ha sido una respuesta común. Como razones sobre la misma se han detectado en las personas derivadas sentimientos de vergüenza, oposición o miedo a sufrir interferencia en el proceso que iniciaban. Es común igualmente, que las personas no manifiesten que están en proceso de rehabilitación laboral en su entorno.

De los procesos de evaluación desarrollados en 2017 destacamos los siguientes puntos como aproximación a la realidad de las personas derivadas:

- Del total de personas derivadas, el 77,7% identifican el trabajo como un medio de mejora de su situación psicosocial y como una meta del proceso.

- El 88,8% han manifestado en su proceso de evaluación haber adquirido una mayor comprensión de su problemática.
- Las variables socio económicas detectadas, falta de recursos o escasa autonomía económica, son un factor que puede interferir en el proceso de rehabilitación en tanto, derivado de la urgencia social, introduce confusión en el mismo y en las expectativas de la persona.

Instrumentos de Evaluación: Entrevista semi estructurada con el usuario/a. Herramientas derivadas de la terapia narrativa: Línea de vida. Análisis funcional de conducta. Formulación de coste de Evitación (diseñado ad hoc). Valoración de la etapa de recuperación actual de la persona que entra en el recurso (STORI.Stages of Recovery Instrument Andresen, Caputi and Oades , 2006) y RAS 21.

5.2.2.- Evaluación por la Terapeuta Ocupacional.

Durante el año 2017 **se han realizado 16 sesiones de evaluación** de desempeño ocupacional en 9 procesos de evaluación iniciados.

Las principales áreas de evaluación son las siguientes:

1- Dimensiones Ocupacionales:

- **Desempeño Ocupacional:** se valoran los elementos volitivos en el desempeño ocupacional (Autodefinición / Modelo volitivo y elementos motivacionales / Génesis de intereses ocupacionales y niveles de satisfacción / Grados de autonomía y dependencia). Se define su ocupación atendiendo a las cuestiones vitales que más le interesan, así como los intereses ocupacionales prioritarios y la configuración de su percepción de autonomía.

- **Rutinas y roles ocupacionales:** Se valora su funcionamiento ocupacional diario; actividades de la vida diaria, equilibrio ocupacional en cuanto a rutinas y roles, y nivel de satisfacción.

De igual modo se explora su concepción del ocio y disfrute y su participación actual.

2- Dimensiones Profesionales.

En esta dimensión se exploran las experiencias educativas y formativas (Reglada, Ocupacional, Continua, etc.) valorando el significado de cada una de ellas para el individuo y las competencias adquiridas en el proceso formativo.

3- Valoración Vocacional.

Se analizan los valores, intereses y expectativas ocupacionales actuales en el ámbito profesional y hacia donde se dirigen los puestos de su preferencia. Además se evalúa su madurez ocupacional y percepción sobre el desarrollo profesional en cuanto a necesidades y autoeficacia profesional, extrayendo valiosa información sobre los elementos potenciadores e inhibitorios de la inserción.

Durante el 2017, se extraen los siguientes datos relevantes:

Tan solo un 33% de las personas que iniciaron el proceso de evaluación completaron la evaluación en terapia ocupacional. **Cinco personas solo acuden a una entrevista del área ocupacional** en las que se explora su desempeño ocupacional quedando pendientes las dimensiones profesionales y los elementos vocacionales. Los motivos por los que los procesos evaluativos no son finalizados son:

-Acceso prematuro a oportunidades laborales.

-Inicio en itinerarios formativos.

-Dificultad en posicionar al CRL como recurso de apoyo por la baja presencia en el mismo, y por tanto, de gestar vinculación.

-Inadecuación al momento de la derivación

En el desarrollo de las distintas sesiones de evaluación podemos encontrar los siguientes puntos concordantes:

-Rutinas con baja participación en la comunidad así como escasa red social que facilite y/o posibilite ocupaciones significativas.

-Resaltar que 6 de las entradas corresponden a mujeres, de las cuales 3 de ellas son madres y desempeñan las tareas del rol como parte significativa de su rutina. Otras derivaciones también poseen un marcado rol familiar, con la necesidad asociada por lo tanto, de una mayor presencia y cuidado de las responsabilidades derivadas de ello.

-Al valorar la motivación laboral, la gran mayoría de las nuevas entradas al recurso, consideran el rol de trabajador como uno de los más importantes y deseados para que conformen su proyecto vital así como un deseo de no depender económicamente de su familia, poder desarrollarse profesionalmente y la mejora de su cualificación. La consecución de un empleo sería un elemento importante para su recuperación.

-Nos encontramos con usuarios con un nivel de cualificación académica y formativa predominantemente bajo y con necesidad de valorar y explorar oportunidades formativas así como ahondar en los aspectos motivacionales.

Este año encontramos perfiles muy orientados al empleo, sin una idea clara sobre la necesidad de acceso a áreas pres laborales como entrenamiento imprescindible previo al acceso al mismo, y con una inclinación menor por participar en estos espacios, y si dar cabida a potenciar las habilidades relacionadas con la búsqueda activa de empleo o mejora de su cualificación profesional.

Instrumentos de Evaluación: Listado de Roles (Frances Oakley); Cuestionario sobre hábitos de ocio (Ruiz Jiménez M^ªT y Pavo Gómez M, 2011); Cuestionario ocupacional de autoconcepto del desarrollo profesional (CO-ADP, Sánchez Rodríguez, O. 2011).

5.2.3.- Evaluación por Técnica de Apoyo a la Inserción Laboral/Preparadora laboral.

Durante el año 2017, **se han realizado 13 sesiones de evaluación.**

De los nueve usuarios que se han incorporado al recurso, no con todos ellos se han podido llevar a cabo las dos sesiones previstas de evaluación jurídica laboral, por diferentes motivos (incorporación al mercado laboral o absentismo).

Los datos más significativos de la vida laboral del usuario se obtienen mediante entrevista semiestructurada en la que la persona es la principal protagonista.

1.- Aspectos Legales en base a su situación jurídico-laboral aportando resolución del INSS si la hubiera, vida laboral, certificado de discapacidad (según grado y caducidad) y demanda o mejora de empleo.

Se determina cómo puede influir el percibo de prestación económica alguna en su proceso de incorporación al mercado laboral, así como las posibles cargas familiares y la motivación del usuario hacia el empleo.

2.- Competencias para la búsqueda de empleo: se identifica su grado de empleabilidad valorándose si tienen definido su objetivo profesional, la autonomía en base a conocimientos informáticos básicos, información sobre recursos de empleo tanto ordinarios como específicos en su municipio, alrededores y Madrid capital, así como su nivel de autonomía en el desplazamiento para poder participar en los procesos selectivos.

3.- Experiencia laboral: tiene como objetivo conocer el proceso de desarrollo profesional en la historia vital del usuario: experiencias laborales

previas y posteriores a la enfermedad, los sectores en los que desearía desempeñar sus competencias laborales, su disponibilidad y condiciones óptimas para incorporarse al mercado de trabajo ordinario o protegido.

Cabe señalar que sólo dos de los usuarios/as que se han incorporado al CRL, no disponían de reconocimiento del grado de discapacidad en el momento de la acogida. Ha sido necesario prestarles apoyo en la tramitación urgente del mismo para participar en el itinerario de búsqueda de empleo o gestionar prestaciones económicas que acompañen su proceso de rehabilitación laboral.

Como consecuencia del Plan Mujer, proyecto impulsado en nuestro centro desde 2015, ha accedido al recurso una mujer más respecto al año anterior, en total seis mujeres frente a tres hombres, posibilitando el cumplimiento de la normativa, **Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad** y **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Así mismo la continuidad de este **Plan Mujer ha dado lugar a la celebración de 14 nuevos contratos temporales, respecto a los 2 del año 2016.**

Estas incorporaciones al recurso han permitido fomentar la contratación en el tejido empresarial de mujeres igual o mayores de 45 años.

5.2.4.- Evaluación por Maestros de Taller

Durante el año 2017, la evaluación en las áreas pre laborales ha seguido un patrón más variable respecto a otros años, debido a la dinámica del proceso de acogida.

En este año, a pesar de existir una única área de entrenamiento de competencias (con diferentes proyectos), la evaluación ha seguido realizándose de manera diferenciada por no existir una evaluación integral.

Como novedoso en la **evaluación en el área de tecnología**, se ha incluido en el proceso la figura de compañero de acogida, cuyas principales funciones permiten:

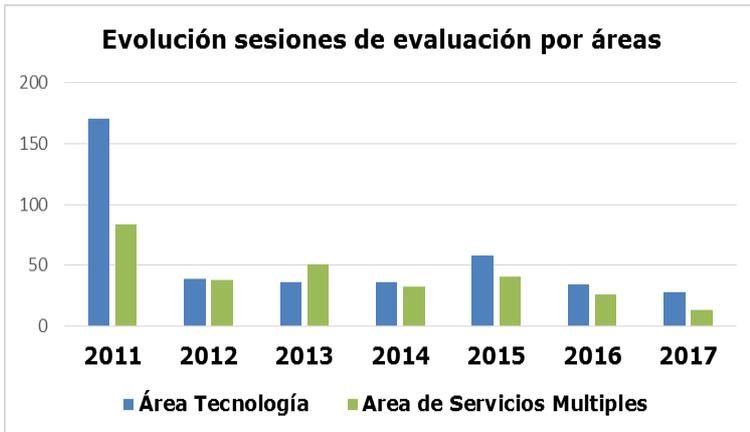
- Acompañar al usuario en los descansos del área (respetando los espacios de cada persona).
- Clarificar dudas sobre el proceso de evaluación de la persona incorporada y acompañarla a despachos de profesionales.
- Apoyar en la realización de tareas que el maestro de taller le asigne y que se vea inseguro en la realización.
- Explicar el uso de la maquinaria del área y donde se encuentra el material necesario para realizar las tareas.
- Dar feedback al maestro de taller de cómo ha visto al usuario en el proceso de acogida.

El 100% de las personas que ha entrado en evaluación en área ha tenido asignado un compañero de acogida, existiendo un total de 9 compañeros de acogida.

Así mismo se ha modificado, el patrón de asistencia a la evaluación **marcando un patrón de asistencia gradual**, pasando de la primera sesión de una hora a la última de 4 horas.

Respecto al área de servicios múltiples, se ha mantenido el patrón de años anteriores, con sesiones de dos horas.

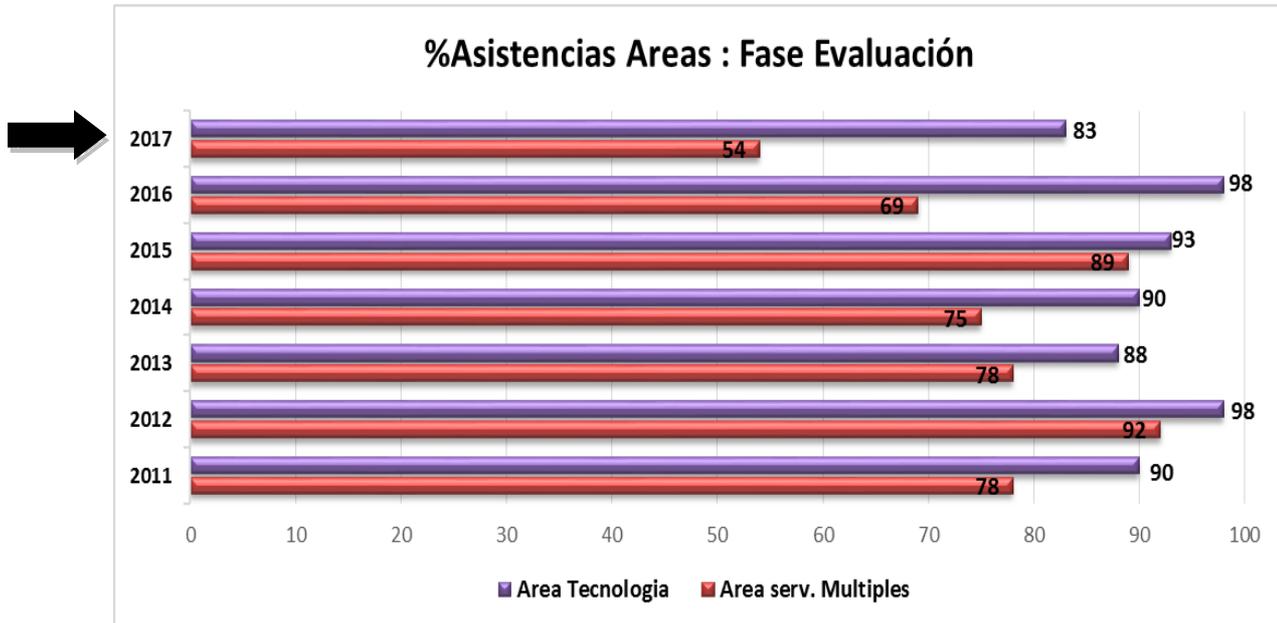
Se han llevado a cabo **un total de 41 sesiones de evaluación**, con un porcentaje de asistencia segregada en áreas de **82,6% en el área de tecnología y de un 53,6 en el área de servicios múltiples**.



| Años | Área Tecnología | Área Servicios Múltiples |
|------|-----------------|--------------------------|
| 2017 | 28 | 13 |
| 2016 | 34 | 26 |
| 2015 | 58 | 41 |
| 2014 | 36 | 32 |
| 2013 | 36 | 51 |
| 2012 | 39 | 38 |
| 2011 | 171 | 84 |

Analizando los datos de la tabla observamos por un lado, una disminución en el número de evaluaciones tanto en el área de tecnología como en servicios múltiples. Esto obedece a que algunas de las evaluaciones no terminaron de realizarse, **porque incluso durante el proceso de éstas los usuarios/as implicados/as se incorporaron a trabajar, sin finalizar el proceso de evaluación marcado.**

También podemos observar que existe una diferencia marcada entre el porcentaje de asistencias, y también de sesiones entre las diferentes áreas sobre todo desde el 2015. Una posible razón inferida podría ser el comienzo en 2015 del Plan Mujer, poniéndose de manifiesto en el 2017 que el número de derivaciones de mujeres es el doble que el de hombres (6 mujeres, 3 hombres) y este sesgo podría plasmarse en los datos de manera que, sobre el área de servicios múltiples disminuye la motivación de acudir a la misma, presentándose ésta como "*menos amable*" incluso visualmente desde la perspectiva sociocultural de la mujer.



El área de Tecnología cuenta **con tareas tipo de evaluación** en dos ámbitos:

1.- Informática. Prueba de nivel que permita obtener evidencias sobre los conocimientos manifestados en el Curriculum Vitae. Las tareas que se desarrollan son: Rellenar cuestionario inicial, Ofimática (redacción de cartas en respuesta a ofertas de empleo) manejo de correo electrónico, Windows 7 y prueba de nivel de mecanografía y digitalización de documentación.

2.- Manipulados: diseño, impresión, elaboración y encuadernación de material de oficina. Tarea Tipo: elaboración de cuadernos.

El área de Servicios Múltiples cuenta **con tareas tipo de evaluación** en tres ámbitos:

1.- Mantenimiento general y reparación de bicicletas: Reparación de pequeñas averías y desperfectos en las instalaciones del centro (repintado, colocación de cuadros y otros, reparación de accesorios, etc). Reparación de pinchazos, ajuste de frenos y cambio de cámaras y zapatas, además de limpieza y engrases.

2.- Jardinería-Huerto: Preparación de terreno para cultivo. Realización de semilleros y trasplantado. Cuidado y recolección de producto. Eliminación de mala hierba y mantenimiento de jardines. Recogida de residuos para tratamiento y re-utilización.

3.- Labores de Carpintería: Planificación de trabajos, realización de planos a medida. Transporte de medidas del plano a la madera, corte y preparado. Lijado y montaje. Acabado.

Desde el área de servicios múltiples y durante el año 2017 de los tres tipos de tareas realizadas, las labores propias de carpintería no han sido utilizadas como labor de evaluación.

Durante el año 2017, hemos eliminado de la evaluación la actividad de deporte iniciada el año pasado, debido a la inclusión en el centro de un proyecto de mensajería que no permite mantener este tipo de actividad.

Proyecto paquetería (KOIKI):

Se quiere poner de manifiesto que se incluye en el proceso de evaluación de 2017 las actividades relacionadas con tareas propias de paquetería y mensajería a domicilio. En este proceso se incluye, recepción de paquetes, manejo de información en la base de datos de gestión (recepción, modificación, entrega etc.) contacto vía llamada telefónica con los diferentes clientes, realización de rutas de entrega (Google maps), y gestión del tiempo de entrega en relación a la información recibida del cliente. A través de estas tareas obtenemos una línea base de las competencias con las que posteriormente vamos a trabajar en las áreas pre laborales. Estas competencias se agrupan en 5 dimensiones:

Generales: uso del material, continuidad, ritmo de ejecución –uso del tiempo, autodesarrollo y flexibilidad.

Actitudinales: asistencia y puntualidad, orientación a la calidad, cuidado del entorno laboral, colaboración en los objetivos productivos y autonomía para la productividad.

- Cognitivas:** atención, memoria, inducción-deducción, planificación.
- Psicomotoras:** resistencia, fuerza, agilidad, manipulación fina y manipulación gruesa.
- Habilidades Interpersonales:** habilidades verbales y no verbales, trabajo en equipo, relación con supervisores, aceptación a las normas y reacción a la supervisión y crítica.

De las 9 personas evaluadas en áreas, **solo se ha podido completar la evaluación en áreas de 3 personas**, otra no pasó por evaluación de áreas y el resto no completaron la evaluación durante los 45 días previstos para ello. Poner de manifiesto que no se ha completado por ausencias a las citas por diversos motivos justificados y no. Esto ha llevado a incluir en la fase de intervención la parte de evaluación no concluida.

De las 3 personas que han concluido la evaluación una de ellas comenzó a trabajar de manera inmediata y no se le marcaron competencias específicas en áreas pre laborales. Las otras dos personas restantes incorporaron en la fase de intervención las siguientes competencias para ser entrenadas:

- Trabajo en equipo.
- Iniciativa
- Adaptabilidad
- Relación con los clientes.

5.2.5.- Plan individualizado de Rehabilitación laboral (PIRL)

Durante el año 2017, se han elaborado **9 Planes individualizados de Rehabilitación Laboral** (herramienta básica sobre la que se articula toda la intervención con el individuo) **y 63 revisiones de objetivos que se desglosan en la siguiente tabla:**

| PIRL (Programa individualizado de rehabilitación laboral) | Nº de PIRL |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Iniciales | 9 |
| Revisiones semestrales | 63 |
| Revisiones trimestrales (<i>Casos de especial dificultad</i>) | 0 |
| Total | 72 |

En el mes de noviembre fue necesario activar **el Protocolo de casos de especial dificultad en una persona, por lo que finalizamos 2017 con un proceso PIRL que será evaluado de forma trimestral en el 2018.**

La elaboración del Plan individualizado de rehabilitación lleva asociado el **consenso del equipo técnico** en relación a las siguientes cuestiones:

1.- Inclusión en Itinerario de rehabilitación laboral: La inclusión de la persona en cada uno de los itinerarios, dependerá de las necesidades que se acuerden en su plan individualizado de rehabilitación, de su ajuste y adecuación en destrezas profesionales adaptadas a las exigencias laborales, y de sus intereses laborales y profesionales más o menos definidos dentro de un proyecto profesional.

- ✓ **Entrenamiento de hábitos de trabajo.** Este itinerario lleva asociado la derivación al área pre laboral de tecnología y/o al área de Servicios Múltiples (integradas desde el mes de mayo) y va dirigido a la mejora de hábitos de trabajo a través del entrenamiento en tareas. Se nutre, además, de prácticas no laborales entre otras posibilidades.
- ✓ **Orientación Vocacional.** El itinerario de orientación tiene como objetivos generales: identificar en la persona intereses vocacionales, ajustando sus expectativas a sus competencias laborales en función de las necesidades del mercado laboral y

la adquisición de técnicas y habilidades básicas suficientes para desenvolverse con éxito en la búsqueda de un empleo.

- ✓ **Búsqueda activa de empleo.** Tiene como objetivo general el desarrollo y puesta en marcha de las estrategias, tanto individuales como grupales, para el desarrollo de habilidades implicadas en una búsqueda de empleo de forma autónoma.
- ✓ **Formación.** Supone la articulación de acciones académicas que permiten una capacitación profesional o la adquisición de competencias específicas a través de la superación de pruebas que miden el nivel de aprendizaje adquirido.
- ✓ **Prácticas no laborales en empresa.** Con el fin de clarificar perfiles vocacionales identificados y desarrollo de competencias relacionadas con el mismo en situaciones reales de trabajo.
- ✓ **Mantenimiento en el puesto de trabajo.** Seguimiento continuo del desempeño y satisfacción de las personas insertadas y del empleador.

2.- Número y tipo de Competencias seleccionadas para su adquisición según itinerario.

3.- Nombramiento del Gestor/a del caso. El gestor de caso cumple la función de velar que se haga lo que está escrito. Asume una responsabilidad adicional al poder "auditar" en cualquier momento las intervenciones que se realicen con el usuario y contrastarlas con los objetivos planificados.

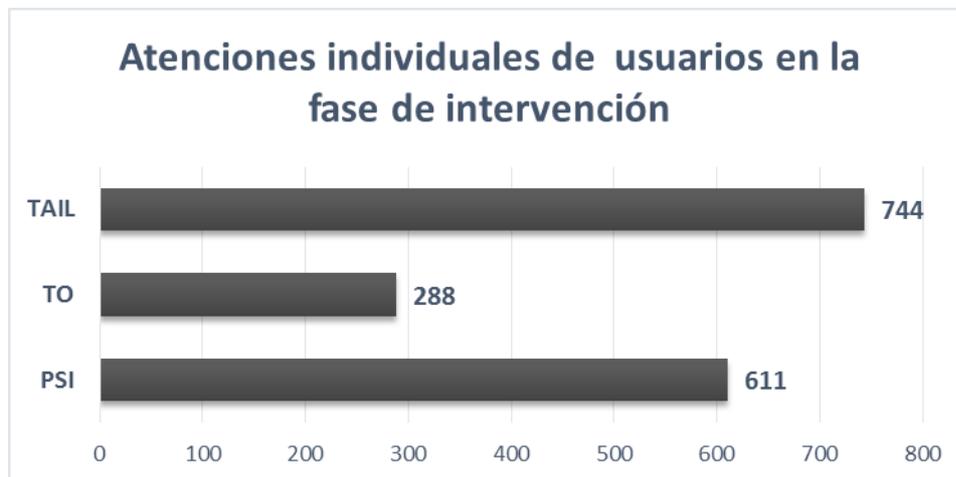
4.- Feedback al usuario sobre su proceso de evaluación y establecimiento de la firma que da conformidad a los objetivos planteados y por los que se trabajará hasta el siguiente periodo de revisión.

El último paso, pero no por ello menos importante, es la entrega del Plan individualizado de rehabilitación laboral a los Servicios de Salud Mental de Alcalá de Henares.

5.3 FASE DE INTERVENCIÓN

| Procesos de intervención | Nº de usuarios |
|------------------------------------|----------------|
| Realizados durante 2017 | 41 |
| Bajas /altas | 9 |
| Continúan a 31 de diciembre | 32 |

Las atenciones individuales quedan reflejadas en el siguiente gráfico:



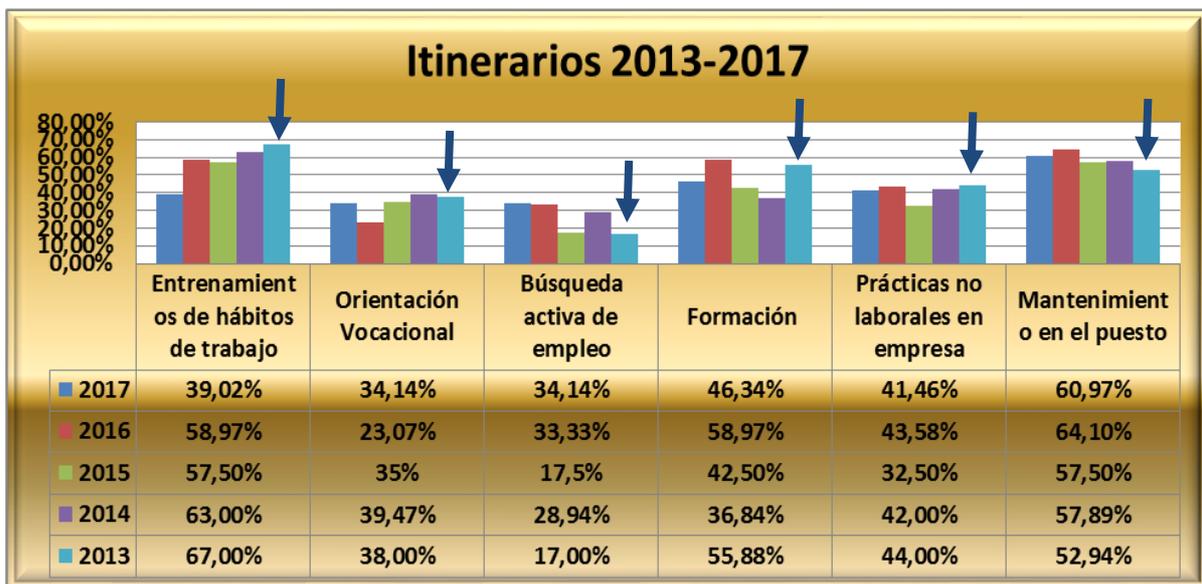
La fase de intervención se estructura en **itinerarios de desarrollo profesional** en torno a los cuales se desarrollan los programas de intervención y las correspondientes actividades.

Los programas de intervención desarrollados durante el año 2017, destinados al desarrollo profesional, aparecen desarrollados en el **anexo 5**.

La siguiente tabla refleja el número de usuarios que utilizaron los itinerarios de desarrollo profesional existentes en el CRL:

| Itinerarios | Nº de usuarios | % (*) | Profesionales implicados |
|-----------------------------------------------------|----------------|--------|-----------------------------|
| Fortalecimiento psicológico (transversal a todos) | 39 | 95,12% | Psicólogo |
| Entrenamiento de hábitos de trabajo | 16 | 39,02% | Maestros de Taller |
| Orientación Vocacional | 14 | 34,14% | TO |
| Búsqueda activa de empleo | 14 | 34,14% | TAIL |
| Formación | 19 | 46,34% | TO |
| Practicas no laborales en empresa | 17 | 41,46% | TAIL/TO/Maestros de Taller. |
| Mantenimiento en el puesto | 25 | 60,97% | TAIL |

(*) Sobre el total de atendidos.

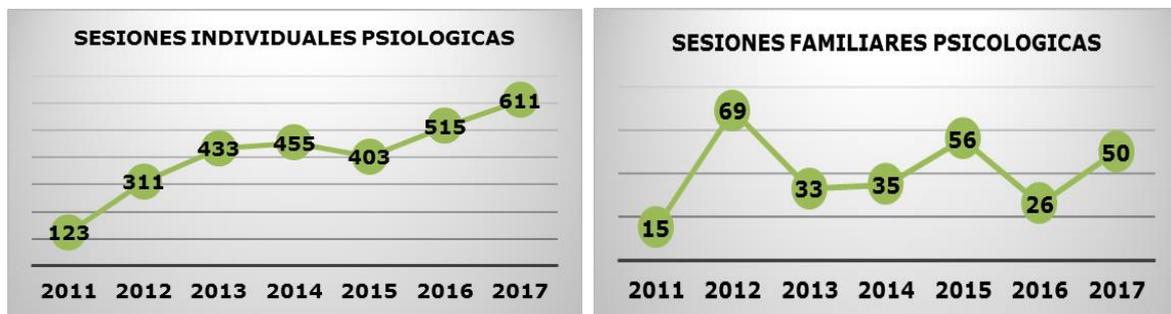


El itinerario de fortalecimiento psicológico, transversal a todos los itinerarios, acumuló el 95,12% de los usuarios atendidos en 2017.

5.3 1.- Intervención Psicólogo

En el año 2017 se han llevado a cabo un total de **611 intervenciones psicológicas**. De estas, **561 son atenciones directas a las personas usuarias del recurso** en función de sus necesidades y los objetivos de su plan individualizado de rehabilitación laboral (PIRL).

El resto de atenciones, 50 hasta llegar al total indicado, son **intervenciones con la red familiar**. De estas, 23 atenciones se han realizado con el usuario y su familiar directo.



La intervención psicológica individual se centra en favorecer una formulación compartida del problema que afecta a la persona y facilitar **la transformación de aquellos patrones de comportamiento que obstaculizan el logro y mantenimiento de su plan de vida**.

Atendiendo a la realidad psicosocial de las personas derivadas al recurso, cualquier aproximación a la idea de proyecto de vida pasa necesariamente por clarificar junto con estas, sus dimensiones de valor en diversas áreas como son la familia, el trabajo, las relaciones sociales, la pareja, etc. Áreas al servicio de potenciar el crecimiento personal y relacional que suele verse afectado por periodos de inactividad y altas cotas de sufrimiento emocional derivado de pérdidas, sucesos traumáticos y carencia de apoyos.

La atención psicológica pretende promover en cada persona **la comprensión de las claves funcionales de su comportamiento en base al contexto y**

los recursos que posibilitan o inhiben su recuperación. De este modo, la intervención se organiza en torno a los siguientes aspectos funcionales:

- Elaboración, junto con la persona, de un esquema de formulación analítico contextual con el que comprenda que se aprende a resistir el sufrimiento normal y que esa resistencia genera el sufrimiento patológico.
- La identificación de factores potenciadores e inhibidores de su proceso de recuperación.
- El análisis de costes derivados del estilo de afrontamiento que contempla el sufrimiento como producto de la condición humana en base a una perspectiva de fortalecimiento.
- Una intervención centrada en los valores o dominios vitales (familia, relaciones, trabajo, formación...) como medio para el cambio conductual.
- La identificación y compromiso con acciones de valor como repertorio alternativo a la regulación disfuncional.
- El fortalecimiento del compromiso con repertorio de agencia y bienestar personal.

El **programa de fortalecimiento psicológico** del CRL ampara las intervenciones grupales; así en 2017 se han facilitado tres espacios grupales de atención que suman un total de **35 sesiones repartidas a lo largo del año**. A continuación, se destacan los aspectos generales y conclusiones de los mismos:

✓ **Grupo de bienestar personal en trabajadores. (7 sesiones).**

A través de este grupo, se ha pretendido proporcionar a las personas usuarias del recurso en itinerario de mantenimiento de empleo, un espacio en el que poder compartir en grupo la experiencia derivada de su situación laboral y el impacto de ésta en su crecimiento personal y relacional.

El grupo de trabajadores se propone como una oportunidad en el itinerario de mantenimiento del empleo en tanto puede aportar:

- * Una experiencia de enriquecimiento personal a través del relato del compañero sobre su realidad laboral y proceso de rehabilitación.

- * Un análisis del mundo laboral en relación a variables como el clima, cuestiones en materia de derechos y obligaciones, resolución de conflictos y desarrollo.

✓ **Grupo de Descubrimiento. (13 sesiones).**

El Grupo de Descubrimiento proporciona un marco en el cual las personas participantes pueden hablar sobre sí mismas y los aspectos de su vida con otras personas usuarias del CRL y con los miembros del equipo en un ambiente de apoyo y escucha. Se parte de una expectativa común de contar con un espacio en el que *"compartir nuestras inquietudes y conocernos tal y como somos"*.

Según las valoraciones recogidas, este espacio ha sido una actividad útil para cada participante en relación a su proceso de recuperación, ya que ha favorecido la identificación de potencialidades personales y ambientales.

En líneas generales, consideramos que facilitar un espacio de diálogo en el que desarrollar una conversación informal, que permita a la gente reflexionar sobre sí misma, sobre su vida y lo que es importante en ella, es una oportunidad para potenciar los resortes de la recuperación dentro de un recurso de rehabilitación.

✓ **Grupo de Familiares. (15 sesiones).**

Se proporciona a los familiares de las personas usuarias del recurso orientación, apoyo y una experiencia emocional reparadora que estimule su propio proceso de recuperación. Desde la perspectiva rehabilitadora, consideramos este proceso como una clave esencial para un funcionamiento psicológico y socio laboral significativo.



El contenido de la sesiones gira en torno a la comprensión de los patrones de regulación familiar que promueven o interfieren en el fomento de una relación genuina de ayuda, en el autocuidado y el sufrimiento psicológico propio y en el mantenimiento de dinámicas relacionales constructivas o insalubres.

En base a este esquema o marco de referencia, surgen los puntos sobre los que el grupo ha ido trabajando:

- regulación emocional y relación.
- la importancia de los valores personales en la experiencia de recuperación.
- repertorio de cuidado personal, recursos de afrontamiento e impacto del problema.
- relación de ayuda; acompañar en crisis.
- acciones de valor; formulación del problema en base a patrones de rigidez y flexibilidad psicológica.

Las líneas de desarrollo futuro se podrían orientar a:

En lo que respecta a la intervención psicológica individual:

- Diseñar intervenciones multidisciplinares orientadas a potenciar las fortalezas personales de las personas usuarias para un mayor equilibrio entre "lo laboral y lo personal".

- Revisar plan de itinerarios de CRL en base al modelo IPS (Individual Placement and Support) para promover el bienestar psicológico y el empoderamiento que se deriva de la actividad laboral.
- Realizar acciones de sensibilización, información y persuasión de los empresarios en este campo para promover el empleo ordinario.

En lo que respecta a la intervención psicológica grupal:

- Facilitar formatos de intervención grupal compatibles con horarios laborales y con el resto de actividades del itinerario de entrenamiento prelaboral.
- Potenciar el análisis cualitativo de contenidos de los grupos.

En lo que respecta a la intervención con familias:

- Mantener la línea de intervención por la cual los familiares aprenden a reconocer su respuesta psicológica y a actuar de forma flexible en base los valores de recuperación y mejora de la dimensión relacional.
- Incorporar figuras externas (profesionales y expertos en primera persona) que faciliten información sobre contenidos como: derechos y legislación en materia civil, tratamiento farmacológico, continuidad de cuidados, experiencias de recuperación y asociacionismo.
- Promover la toma de contacto con los GAM familiares de Alcalá de Henares para impulsar el sentido asociativo.
- Facilitar la participación conjunta del sistema familiar.

5.3 2.- Intervención Terapeuta Ocupacional

Se han llevado a cabo **288 intervenciones individuales** en 35 usuarios/as y en 2 familias.

Ha sido necesario realizar **67 coordinaciones con usuarios** relacionadas con la gestión de ausencias, llamadas para programar actividades con ellos, trámites telefónicos, urgencias y apoyo ante imprevistos.

En relación a las intervenciones en orientación vocacional se han desarrollado procesos de orientación en 14 usuarios.

El grupo de habilidades socio laborales estuvo funcionando desde enero con **13 sesiones desarrolladas**, participando en el grupo un total de **15 usuarios con un 50% de asistencia al mismo**, esta asistencia fluctúa al encontrarnos con usuarios de entrada y salida del grupo por desarrollarse de manera paralela con otros itinerarios.

Se han desarrollado **41 seguimientos formativos, y 16 seguimientos de prácticas no laborales.**



La intervención desde el área de Terapia ocupacional, ha estado dirigida a compensar los déficits identificados en la fase de evaluación, así como los observados en áreas pre-laborales o derivados por otros profesionales que han detectado la necesidad de intervención.

Dependiendo del momento del proceso en cada uno de los usuarios, se definieron objetivos concretos en torno a seis pilares fundamentales:

1. Intervención en A.V.D:

Se han procurado atenciones individuales que favorecieran el entrenamiento en todas aquellas AVD que pudieran interferir en su inserción laboral. Estructuración de la rutina diaria con la creación de hábitos que favorecieran el desempeño de sus roles de vida en general y del rol de trabajador en particular.

2. Ocio y Tiempo Libre:

Se consolida la autonomía del grupo de ocio, dirigido a fomentar las relaciones sociales entre los usuarios y así, generar hábitos de ocio compartidos.

EL nivel de interacción entre ellos ha aumentado compartiendo espacios y tiempos fuera del centro y organizando algunas salidas al margen de seguimiento por parte de profesionales.

Han participado la mayoría de los usuarios que no se encontraban en situación de empleo activo.

3. Orientación vocacional:

Apoyo en la definición de metas laborales en función de los intereses, valores, capacidades de la persona, su sentido de eficacia como trabajador y situación del mercado laboral. Se ha incluido en el itinerario de orientación vocacional a 14 personas.

Los perfiles definidos en 2017 han sido los relacionados **con el sector de la industria y la logística:** operario de fábrica y mozo de almacén; **sector administrativo:** auxiliar de información, control de accesos y mantenimiento, grabador de datos y auxiliar administrativo **y sector de hostelería:** camarero y auxiliar de cocina

4. Apoyo en Búsqueda activa de empleo. Se realizan sesiones individuales consiguiendo que los usuarios posean un currículum actualizado y competitivo en el mercado laboral, se han beneficiado **21 usuarios.**

5. Entrenamiento en los hábitos y habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo.

- **Habilidades socio-laborales.** Se establece el grupo de habilidades sociolaborales con el fin de mejorar la competencia personal y profesional. Se persigue el fortalecimiento de destrezas psicosociales, favoreciendo así, el desempeño profesional y permitiendo afrontar con éxito las exigencias del entorno laboral. Este año el grupo se ha mantenido entre los meses de enero y julio con una frecuencia de una vez por semana.

Cabe destacar el apoyo al proyecto de Koiki, con 8 sesiones realizadas con contenidos específicos de Atención al cliente, resolución de incidencias y trabajo en equipo que afianzaran competencias necesarias para el proyecto. Además se realiza la grabación de un video de experiencia que se comparte con CRL Fuencarral.

Los contenidos y técnicas con las que hemos trabajado a lo largo del año son: actitudes para favorecer un buen ambiente de trabajo, conocimiento y cohesión grupal, dinámicas sobre escucha activa/atención/concentración.

- **Estimulación cognitiva.** Está dirigida a mejorar las funciones que pueden estar afectadas como las cognitivas básicas y las funciones ejecutivas: memoria de trabajo, atención sostenida, capacidad de abstracción, función motora y el lenguaje, por un lado, y las relativas a la cognición social, como la capacidad de prever las reacciones de los demás, encontrar soluciones a los conflictos, percibir las demandas del entorno y planificar y resolver problemas por otro.

Por estas razones, este año **la intervención ha estado más orientada como refuerzo al proyecto de Koiki**, pues se detectaron dificultades en la percepción, atención, identificación y resolución de incidencias delegando la responsabilidad de las mismas en los maestros de taller.

Para ello se realizaron sesiones específicas en las que a través de ejercicios de lógica e ingenio, se pretendía estimular las capacidades cognitivas y habilidades de procesamiento, incidiendo en el esfuerzo y detenimiento por encontrar respuestas concretas a problemas concretos.

Además se propone realizar en un contexto de grupo para facilitar y promover el trabajo en equipo. Las instrucciones e información eran comunicadas por un miembro del equipo de tal modo que requería de la atención y participación de todos los integrantes para la consecución de los objetivos.

A través de estos ejercicios se promovió una "nueva manera de pensar", en la que la búsqueda de respuestas ingeniosas y creativas se desligaba de aquellas más automáticas y pasivas en las que se había observado podían estar más habitualmente acomodados.

El interés, participación y mejora en los resultados se fueron evidenciando con el paso de las sesiones, en el que tanto el número de respuestas, como de soluciones acertadas se elevó considerablemente.

● **Otros datos relevantes.** Fuera del contexto de grupo, 4 personas han sido partícipes de una intervención individual realizada dentro del área prelaboral a partir de ejercicios en formato papel y plataformas online centrados en seis áreas cognitivas principales:

- Lenguaje
- Memoria
- Funciones Ejecutivas
- Procesamiento visual
- Atención y concentración
- Procesamiento auditivo

6. Intervención en el entorno formativo/ laboral. Uno de los objetivos que se persiguen desde el área de terapia ocupacional, es el de acompañar a la persona a lo largo de todo el proceso en el itinerario formativo.

La formación se enfoca desde la concepción de la mejora de las capacidades de empleabilidad de la persona y que de este modo, le facilite el acercamiento al mercado formativo-laboral de forma progresiva y eficaz.

El entorno formativo-laboral debe reunir una serie de características en cuanto a estructuras de apoyo que permitan su uso y un acercamiento progresivo hacia estructuras laborales normalizadas en las que la persona pueda seguir desarrollándose.

Respondiendo a las necesidades y demandas de cada persona, y evaluando el ajuste a ella, **nos encontramos con propuestas formativas de carácter ocupacional, reglado o formación para el empleo**, desarrollando acciones en favor de alcanzar el objetivo vocacional.

Durante **el primer semestre del 2017 se ha ofertado formación** como medida de acercamiento laboral al 59% (**20 personas**) del total de las personas atendidas. Si tomamos como referencia a las personas que no se encuentran en situación de contratación laboral, **el porcentaje incide sobre el 90% de los atendidos de los demás itinerarios.**

Durante **el segundo semestre** las personas incluidas en procesos formativos son **16 personas**. De nuevo, si tomamos como referencia a las personas que no se encuentran en situación de contratación laboral, el porcentaje incide sobre **el 94% de los atendidos.**

Estarían incluidas aquellas con las que se ha realizado un trabajo de orientación, identificación, propuestas como complemento a su entrenamiento en áreas y envío de candidaturas a procesos de selección en diferentes acciones formativas.

5.3.3.- Intervención Técnica de Apoyo a la Inserción laboral/ Preparadora laboral

Se han realizado **744 intervenciones individuales en 34 usuarios** y 1 en familias. Así como **370 intervenciones de otro tipo (gestiones varias)**.



Se han gestionado **92 ofertas laborales** y éstas han generado **29 contratos**, un 31,5%.



Durante 2017 la intervención se ha desarrollado entorno a dos programas propios del desarrollo de funciones de TAIL y de PL.:

- Apoyo a la Inserción laboral.
- Mantenimiento del empleo.

El apoyo a la inserción laboral se ha proporcionado a través **del Taller de Búsqueda Activa de Empleo**, con una duración de **28 sesiones**. Han participado en el taller **14 usuarios** con una **asistencia del 61%**. Se ha facilitado a los usuarios datos de contacto de bolsas y portales de empleo tanto específicos como generales para inscripción en los mismos y aumentar las posibilidades de incorporación al mercado de trabajo. Así mismo el taller aportó apoyo en la gestión de correo electrónico para seguimiento de ofertas de empleo.

Con el objetivo de incrementar el acceso a la información sobre las características del mercado laboral, durante 2017, se ha llevado a cabo el **Taller de Empleabilidad**, con un total de **11 sesiones**, en el que han participado **22 usuarios** de forma intermitente con una **asistencia de un 56%**. Durante el mismo se han entrenado entrevistas de trabajo mediante la metodología de role playing y dinámicas grupales, así como el uso de las NNTT aplicadas a la autonomía en el empleo.

Se ha reforzado la intervención en el mantenimiento del empleo con la participación en el Grupo de Trabajadores.

Asimismo se han mantenido **las citas individuales de seguimiento laboral**, llevándose a cabo un total de **323** (presenciales y telefónicas).

Se ha **continuado la labor de Intermediación y prospección de recursos**, habiendo obtenido resultados en la colaboración con nuevas entidades aumentando las oportunidades para acceder al mercado laboral. **Se han mantenido un total de 375 coordinaciones entre todos los recursos.**

Continuando con la línea de intervención del CRL para mejorar la empleabilidad de los usuarios, se ha llevado a cabo una estrecha coordinación con la Terapeuta ocupacional, en relación a la oferta formativa del mercado y la prospección de nuevos centros colaboradores para el desarrollo de prácticas no laborales.

Además se acudió a la Feria de Empleo organizada por la Comunidad de Madrid con un número reducido de usuarios en búsqueda de empleo, **3 en total.**

Fomentando la incorporación laboral al mercado ordinario de trabajo, **se colaboró con la empresa FNAC** en dos dinámicas grupales propias de sus procesos de selección, presentando a tres usuarios del CRL y dando lugar a una inserción laboral y a un candidato preseleccionado.

5.3. 4.- Intervención Maestros de Taller

La intervención que desarrollan los Maestros de Taller, está centrada en **el entrenamiento de competencias laborales a través del desarrollo de tareas** que permitan valorar los niveles competenciales de la persona. Desde Julio se está trabajando con una nueva herramienta de evaluación de competencias más ajustada a la nueva realidad del mercado laboral que fue diseñada con aportaciones de todo el equipo del CRL.

Este año como novedad para el entrenamiento de competencias, hemos incorporado **un convenio de colaboración con una entidad de paquetería**, que nos ha permitido realizar un entrenamiento de competencias en un entorno real con un número de horas máximo de entrenamiento por persona. Las tareas que se han realizado, derivadas de este convenio, **como Carteros de proximidad** son las siguientes:

- Recepción mercancía y almacenamiento en caso de no poder ser entregada.
- Contacto con el cliente.
- Elaboración de rutas (Google maps) para entrega de paquetes.

- Entrega y notificación de pedidos.
- Control de albaranes.

Este proyecto nuevo ha hecho que las áreas pre laborales pasen a unificarse a una sola área de entrenamiento con distintas tareas. Dentro de esta área de entrenamiento competencial **,hemos continuado con los convenios de otros años, (jardinería, reparación de bicicletas)**, que nos han permitido tener un abanico de posibilidades mayor para poder realizar un entrenamiento teniendo en cuenta la mayor afinidad de los usuarios por uno u otro sector.

Mencionar que el convenio de paquetería ha hecho que anulemos la actividad deportiva instaurada el año anterior por incompatibilidad de horarios; centrando la actividad de áreas, totalmente, en el sector productivo.

A continuación se reflejan los datos cuantitativos en relación a la capacidad de atención de las áreas pre laborales, marcando dos periodos uno antes de la unificación en mayo y otro de mayo a diciembre de 2017.

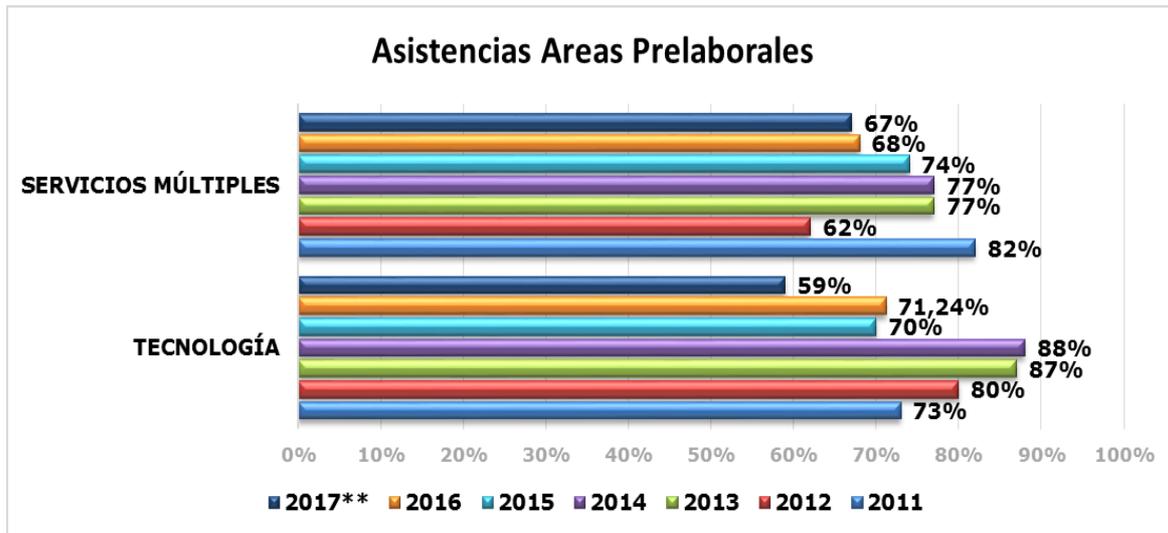
➤ **Áreas Pre laborales:**

| 2017 | Servicios Múltiples * | Serv. Tecnología * | Áreas ** |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------|-----------------|
| Nº de usuarios que recibieron entrenamientos | 9 | 11 | 13 |
| Nº de usuarios que recibieron entrenamiento y se insertaron. | 8 | 8 | 8 |
| Nº de bajas /abandonos área y que causaron baja en el CRL | 2 | 2 | 2 |
| Nº de usuarios que continúan a 31 de diciembre | ---- | ----- | 8 |
| % en áreas sobre el total de | | | |

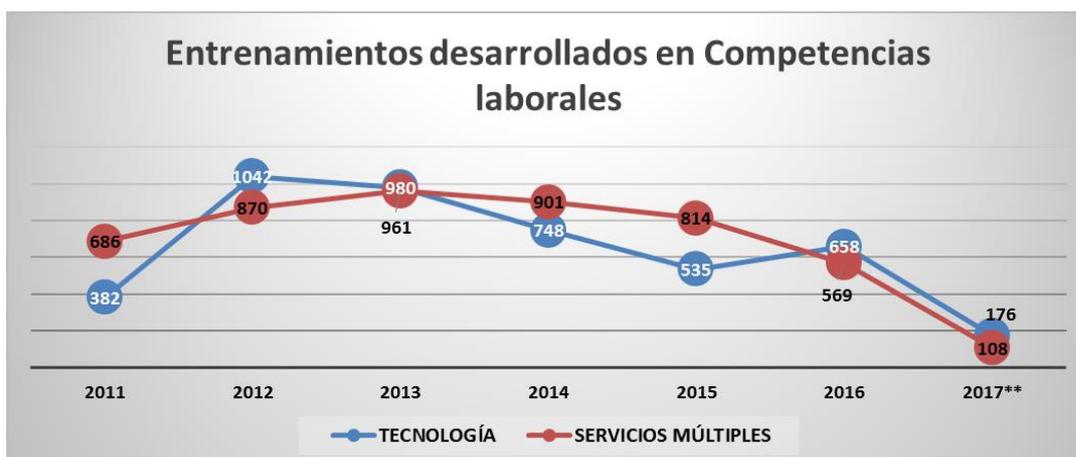
| | | | |
|--------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| atendidos en intervención a 31 de diciembre 2017 | ----- | ----- | 39,02% |
| Promedio de asistencia al área | 67% | 59% | 68% |
| Nº de entrenamientos realizados | 108 | 176 | 562 |

(*) Funcionamiento de áreas de forma independiente enero-mayo.

(**) Funcionamiento de áreas de forma integrada desde Junio.

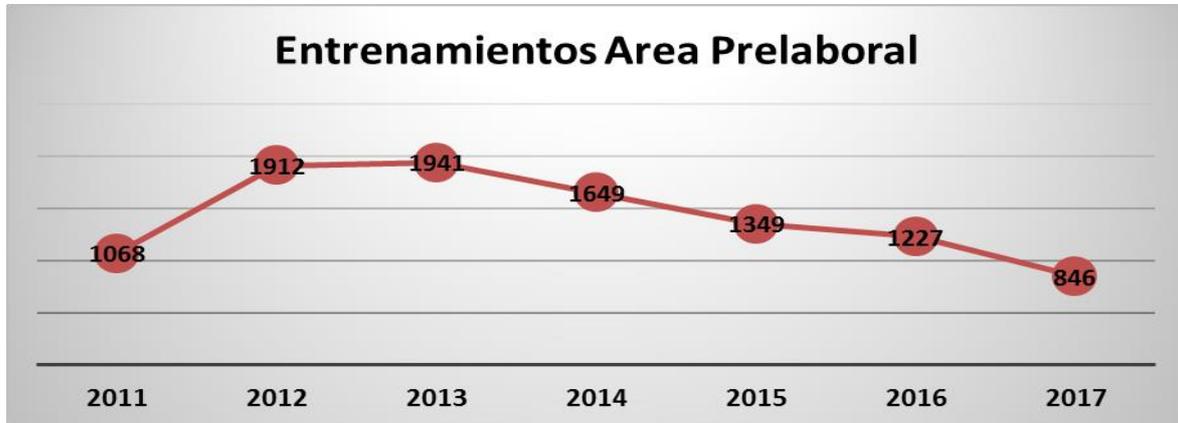


En los siguientes gráficos aparecen reflejados el **número total de entrenamientos** que se llevaron a cabo durante 2017.



**** Entrenamientos realizados en periodo de Enero a Mayo.**

A continuación se refleja el total de entrenamientos realizados por años:



En 2017, las personas que recibieron **entrenamiento en la adquisición de competencias en áreas** fueron 16 y se **insertaron el 50% de los atendidos en ese itinerario.**

5.4 FASE DE SEGUIMIENTO Y ALTA

Durante 2017 **nueve personas** han estado en fase de seguimiento, tres fueron dadas de alta por cumplimiento de objetivos y estabilidad laboral; a cuatro de ellas se les amplió el periodo de seguimiento y las dos restantes están en el periodo contemplado de esta fase.

Finalizamos a 31 de diciembre con seis personas en fase de seguimiento.

6. RESULTADOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN LABORAL

En este apartado se recogen los datos más relevantes relacionados con el objetivo principal de este tipo de centros, es decir, la rehabilitación laboral de sus usuarios; entre otros: número de usuarios con actividad laboral, integraciones laborales, características y duración de los empleos, etc.

Además se recoge información sobre coordinación con recursos formativos-laborales, acceso a prácticas y a formación laboral de los usuarios.

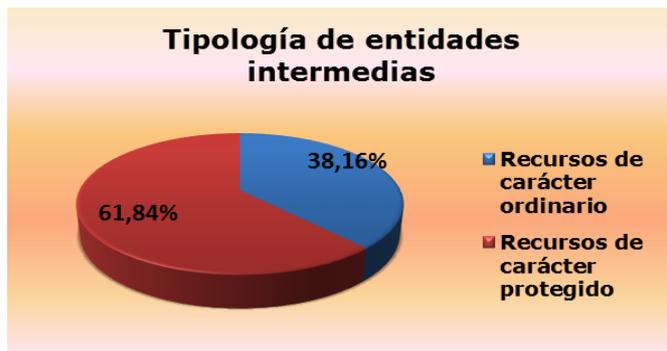
6.1. COORDINACIÓN CON RECURSOS FORMATIVOS-LABORALES

Las colaboraciones establecidas con los recursos formativo laborales comprenden de manera transversal la sensibilización y voluntad en la integración socio laboral de las personas con enfermedad mental, tratando de crear una relación de cooperación, con el objetivo de "fidelizarlos" y que recurran al servicio cada vez que tengan necesidad de personal.

Respecto **al tipo de colaboración** que hemos alcanzado, en muchos de los casos, con las entidades contactadas, han sido las siguientes:

- ✓ Recepción periódica de ofertas de empleo o de formación.
- ✓ Propuesta de candidatos ajustados al perfil.
- ✓ Fuente de reclutamiento en los procesos de selección iniciados.
- ✓ Formación fuera del CRL en habilidades de ajuste socio-laboral
- ✓ Participación en presentaciones y jornadas profesionales.
- ✓ Simulacros para entrenar la entrevista de trabajo.
- ✓ Practicas no laborales en empresa.
- ✓ Planes de capacitación profesional.

En el año 2017, se han establecido **76 contactos con organizaciones formativo-laborales** (31 contactos menos que en 2016) con predominio de los recursos protegidos frente a los ordinarios al contrario que el año pasado.



| TIPO DE ENTIDAD | N |
|--------------------------------|-----------|
| Recursos de carácter ordinario | 29 |
| Recursos de carácter protegido | 47 |
| TOTAL | 76 |

Destacamos en la siguiente tabla las entidades con las que tenemos contratos de prácticas y vienen facilitando el entrenamiento continuo de competencias en entornos reales. Estas entidades son de carácter ordinario y corresponden a las administraciones públicas y al sector privado.

| | Administraciones Públicas/ sector privado | Colaboración con CRL | Convenio de Formación | Convenio de Prácticas | Contratación laboral |
|---|--------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| 1 | Concejalía de Medio Ambiente. Ayto Alcalá de Henares | SI | | SI | |
| 2 | Fundación Antezana | | | SI | |
| 3 | Servicios Familiares y Educativos Grupo 5 (E. Infantil El trébol) | | | SI | |
| 4 | Inserta CEE | | | SI | |
| 5 | KOIKI | | SI | SI | |
| 6 | Educación Activa Complutense | | | SI | |
| 7 | Fundación Adecco | SI | | | |

6.2. INTEGRACIÓN LABORAL

Tabla 47. Integración laboral de los usuarios del centro en el último año

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Nº de usuarios con actividad laboral en el último año | 25 |
| % sobre el nº total de personas atendidas | 60,97% |
| Nº de usuarios que inician actividad laboral durante el año (tras su entrada en el centro) | 12 |
| % sobre el nº total de personas atendidas | 29,26 |
| Nº de empleos en el último año | 36 |
| <u>Por tipo de empresa:</u> | |
| <i>En empresa ordinaria</i> | 10 |
| <i>Empresa protegida*</i> | 26 |
| <i>Actividad marginal</i> | 0 |
| <u>Por sector:</u> | |
| <i>Público</i> | 0 |
| <i>Privado</i> | 32 |
| <u>Empleos dentro del Plan</u> | 4 |
| <u>Por tipo de contratación</u> | |
| <i>Indefinido</i> | 7 |
| <i>Temporal</i> | 29 |
| <i>Sin contrato</i> | 0 |
| <u>Por tipo de jornada</u> | |
| <i>Completa (35-40)</i> | 24 |
| <i>Parcial (20-35)</i> | 9 |
| <i>Por horas (<20)</i> | 3 |

* En este caso se considera empleo protegido sólo al desarrollado en CEE y en Empresas de Inserción

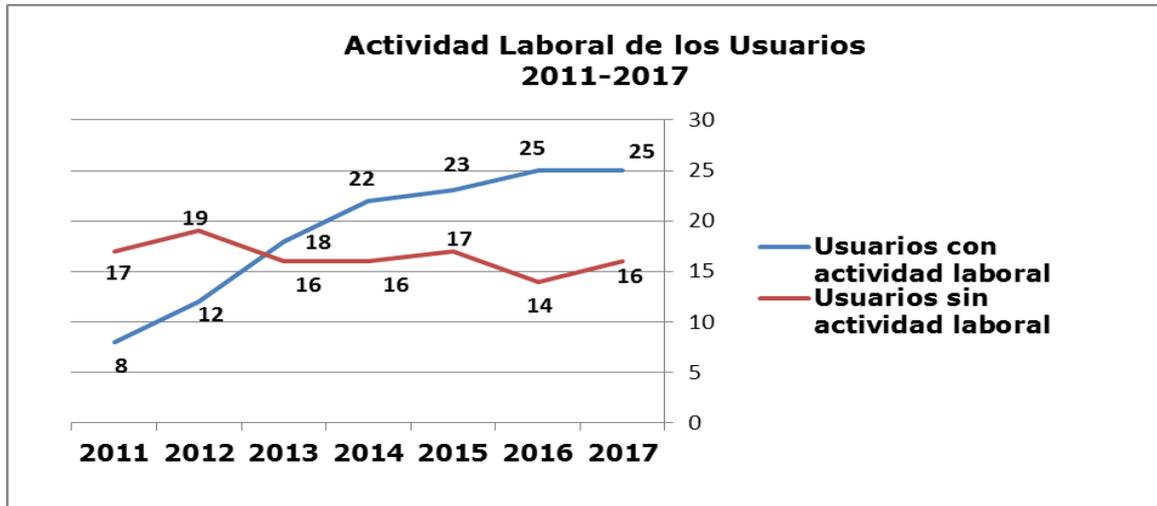


Tabla 48. Empleos finalizados durante el año

| | |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Nº de personas que han finalizado contrato de trabajo | 12 |
| Empleos finalizados. | 17 |
| <u>Motivos de la finalización:</u> | |
| <i>Abandono</i> | 2 |
| <i>Despido</i> | 1 |
| <i>Finalización de contrato</i> | 10 |
| <i>Mejora de empleo</i> | 1 |
| <i>No supera el periodo de prueba</i> | 3 |
| <i>Abandono por descompensación psicopatológica</i> | |
| <i>Otras</i> | |
| <u>Duración de los empleos finalizados</u> | |
| <i>< 1 mes</i> | 8 |
| <i>1-3 meses</i> | 8 |
| <i>3 - 6 meses</i> | |
| <i>6 - 12 meses</i> | |
| <i>> 12 meses</i> | 1 |

Nota: Además de completar la información de las tablas, hay que detallar los empleos y el total de personas empleadas en cada uno de ellos.



Tabla 49. Personas que continúan trabajando a 31 de diciembre

| | N |
|------------------------------------------------------|-----|
| Nº de usuarios trabajando a 31 de diciembre | 19* |
| <i>Duración de los empleos que continúan a 31/12</i> | |
| < 1 mes | 1 |
| 1-3 meses | 3 |
| 3 – 6 meses | 2 |
| 6 – 12 meses | 4 |
| >12 meses | 9 |

*Tres personas no se encuentran a 31 de diciembre en el recurso al ser altas

Como refleja la anterior tabla, la mayoría de los contratos que continúan en el año próximo se sitúan en el intervalo de duración igual o mayor a los seis meses (un 76,47% de estos).

En el programa de mantenimiento del empleo, resaltar que **el 59% de las interrupciones en el empleo** se debieron a la **finalización de los contratos**. Las no superaciones del periodo de prueba alcanzaron un 17% y un 11% de abandonos.

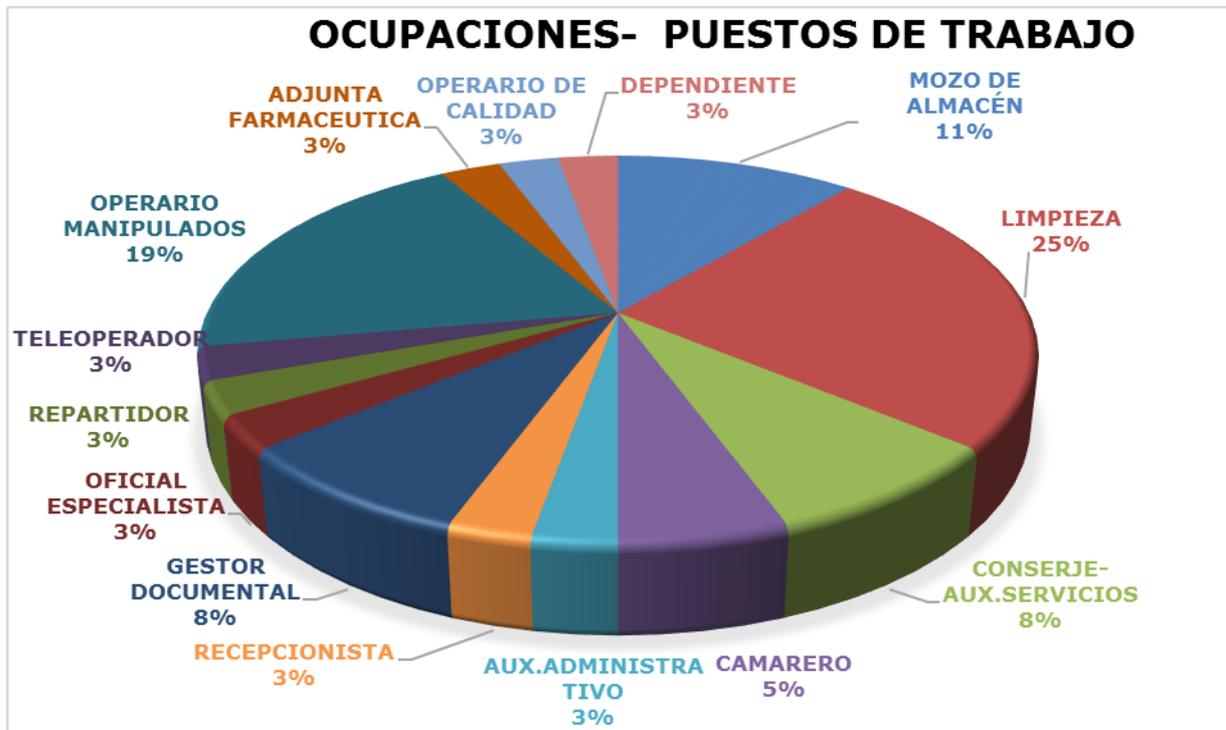
Del total de inserciones laborales durante el año 2017, y al igual que en 2016, **3 usuarios no han superado período de prueba en su primera semana de trabajo porque significativamente los Centros Especiales de Empleo** en los que prestaban servicio, **no han agotado los períodos de**

prueba entre 30 y 50 días como así establecían sus contratos para permitir la plena adaptación a sus puestos de trabajo.

A continuación detallamos **los 36 empleos conseguidos en el año 2017:**

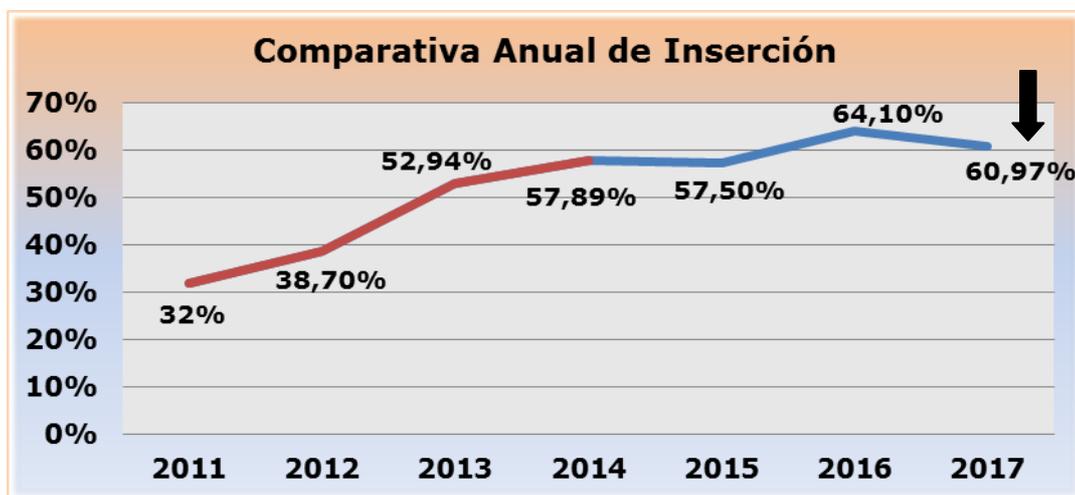
| PUESTO DE TRABAJO | TIPO DE EMPLEO | Nº puestos | Sector |
|-------------------------------|-----------------------|-------------------|---------------|
| MOZO DE ALMACÉN | Protegido | 2 | Privado |
| MOZO DE ALMACÉN | Ordinario | 2 | Privado |
| LIMPIEZA | Protegido | 6 | Privado |
| LIMPIEZA | Protegido | 2 | Empleo Plan |
| LIMPIEZA | Ordinario | 1 | Empleo Plan |
| CONSERJE-AUX.SERVICIOS | Protegido | 3 | Privado |
| CAMARERO | Protegido | 1 | Privado |
| CAMARERO | Ordinario | 1 | Privado |
| AUX.ADMINISTRATIVO | Ordinario | 1 | Empleo Plan |
| RECEPCIONISTA | Ordinario | 1 | Privado |
| GESTOR DOCUMENTAL | Protegido | 3 | Privado |
| OFICIAL ESPECIALISTA | Protegido | 1 | Privado |

| | | | |
|-----------------------------|-----------|-----------|---------|
| REPARTIDOR | Ordinario | 1 | Privado |
| TELEOPERADOR | Protegido | 1 | Privado |
| OPERARIO MANIPULADOS | Protegido | 7 | Privado |
| ADJUNTA FARMACEUTICA | Ordinario | 1 | Privado |
| OPERARIO DE CALIDAD | Protegido | 1 | Privado |
| DEPENDIENTE | Ordinario | 1 | Privado |
| TOTAL | | 36 | |



El **60,97% de personas** que iniciaron/continuaron un proceso de rehabilitación laboral en el CRL **consiguieron un empleo** (decremento de 3,13 puntos con respecto a 2016). Los puestos principales de inserción han sido: **operario de limpieza seguido de operario de manipulados**.

El **puesto de operario de limpieza pasa a ocupar la primera posición este año**, acumulando un 25% de usuarios insertados en este sector frente al 17% en 2016.



6.3. ACCESO A PRÁCTICAS

Tabla 50. Datos del acceso a prácticas de los usuarios durante el año.

| ÁREA T.O | | | |
|-------------------------|---------------|----------|-------------------------|
| Tipo | Sector | Duración | Resultados |
| Auxiliar administrativo | Inserta | 40h | Desarrollo competencias |
| Auxiliar administrativo | E.I El Trébol | 157h | Desarrollo competencias |
| Auxiliar administrativo | SOGETI | 600h | Contrato prácticas |

| Auxiliar limpieza | Educación Activa Complutense S. COOP. MAD. | 32h | Desarrollo competencias |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|
| Fotógrafo de producto | Fotografía ECOMMERCE | 600h | Contrato prácticas |
| ÁREA JEFE DE TALLER SERVICIOS MÚLTIPLES | | | |
| Tipo | Sector | Duración | Resultados |
| Mantenimiento de zonas verdes | E. I El trebol | 3 h. | Desarrollo competencias |
| Mantenimiento de zonas verdes | E. I El trebol | 3 h. | Desarrollo competencias |
| Mantenimiento de zonas verdes | E. I El trebol | 3 h. | Desarrollo competencias |
| Mantenimiento de zonas verdes | E. I El trebol | 3 h. | Desarrollo competencias |
| Mantenimiento de zonas verdes | E. I El trebol | 3 h. | Desarrollo competencias |
| Mantenimiento de zonas verdes | E. I El trebol | 3 h. | Desarrollo competencias |
| Mantenimiento de zonas verdes | E. I El trebol | 3 h. | Desarrollo competencias |
| Rehabilitación y mantenimiento de zonas verdes | Fundación Antezana | 10h | Desarrollo competencias |
| Rehabilitación y mantenimiento de zonas verdes | Fundación Antezana | 38h | Desarrollo competencias |
| Rehabilitación y mantenimiento de zonas verdes | Fundación Antezana | 51h | Desarrollo competencias |
| Rehabilitación y mantenimiento de zonas verdes | Fundación Antezana | 1h | Desarrollo competencias |
| Rehabilitación y mantenimiento de zonas verdes | Fundación Antezana | 4h | Desarrollo competencias |

| | | | |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------|-------------------------|
| Rehabilitación y mantenimiento de zonas verdes | Fundación Antezana | 6h | Desarrollo competencias |
| Rehabilitación y mantenimiento de zonas verdes | Fundación Antezana | 41h | Desarrollo competencias |
| Rehabilitación y mantenimiento de zonas verdes | Fundación Antezana | 24h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 13h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 7h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 9h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 4h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 5h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 1,5h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 21,5h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 3h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 4,5h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 5h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 2h | Desarrollo competencias |
| Recuperación de Bicicletas | Ayto. Alcalá. Concejalía Medio Ambiente | 3h | Desarrollo competencias |
| ÁREA MENSAJERIA | | | |
| Agente de proximidad. | koiki | 95,5h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 41h | Desarrollo competencias |

| | | | |
|-----------------------|-------|--------|-------------------------|
| Agente de proximidad. | koiki | 161,2h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 34h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 61h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 195h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 492,5h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 184h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 85h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 267h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 114h | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 39,5h | Desarrollo competencias |

Las prácticas han permitido valorar la continuidad en los procesos de rehabilitación laboral **en 17 usuarios que accedieron a un total de 44 procesos de prácticas**. El 41,46% de las personas atendidas en 2017 pasaron por un periodo de prácticas no laborales (un 2,12% menos) siendo este año los periodos de prácticas más continuos que en 2016 pues se lograron 11 accesos más para el mismo número de personas que en el año anterior.

Del total de personas que accedieron a las mismas, **el 35.3% (6) consiguieron insertarse en el mercado laboral**, el 50% en modalidad de empleo ordinario y el otro 50% en modalidad de empleo protegido.

Los puestos a los que se accedieron están dentro del ámbito de hostelería, limpieza, manipulados, comercial y recepcionista.

En uno de los procesos de prácticas se causa baja por el desajuste entre exigencia y situación socio-laboral de la persona.

6.4 FORMACIÓN OCUPACIONAL LABORAL

Tabla 51. Formación ocupacional

| | |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| Nº de personas que acceden a formación ocupacional | 18 |
| % sobre el total de atendidos | 43,90 |
| Nº de personas que acceden a formación reglada | 1 |

En el año 2017, **han accedido a formación el 46,34% (formación solo ocupacional 43,90%) de las personas atendidas** en el CRL a través de **15 acciones formativas (con 28 accesos a la totalidad de las acciones)** de distinta índole en las que han participado.

Se ha producido un descenso en las formaciones en un 15,07% respecto a 2016.

El índice de abandonos se incrementa ligeramente (1,38%) respecto a 2016 **situándose en un 14,28%** (*cuatro acciones formativas inconclusas correspondientes a cuatro personas*) en las siguientes acciones:

- ✓ Nomina Plus.
- ✓ Ayudante de Cocina.
- ✓ Maquetador Web.
- ✓ Atención telefónica.

Los motivos principales que propiciaron el abandono de la formación:

- ✓ Alta exigencia que dificultó el ajuste a las demandas de la formación.
- ✓ Situación psicosocial que interrumpe la continuidad de las acciones formativas.
- ✓ No superación de bloques teóricos.

A continuación desglosamos **las acciones formativas en proceso o concluidas** en las que participaron los usuarios atendidos:

| | TIPO DE FORMACIÓN | CURSO | ORGANISMO | Nº DE PERSONAS |
|----|--------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|
| 1 | Ocupacional | Nominaplus | Fundación Afim | 1 |
| 2 | Ocupacional | Gestión de nóminas | Fundación Afim | 1 |
| 3 | Ocupacional | Escuela de fortalecimiento | Fundación integra | 8 |
| 4 | Ocupacional | That 's english | EOI | 1 |
| 5 | Ocupacional | Informática básica | Cáritas | 3 |
| 6 | Ocupacional | Atención telefónica en la recepción y emisión de llamadas | Fundación Afim | 1 |
| 7 | Certificado de profesionalidad | Servicios en restaurante | Educación activa complutense s. coop. mad | 2 |
| 8 | Certificado de profesionalidad | Auxiliar de almacén | Fundación Juan XXIII | 1 |
| 9 | Ocupacional | Ayudante de cocina | cruz roja | 1 |
| 10 | Ocupacional | Atención telefónica | fundación alares | 4 |
| 11 | Ocupacional | maquetador web | DKV Integralia | 1 |
| 12 | Certificado de profesionalidad | Atención sociosanitaria | Alcalá desarrollo | 1 |
| 13 | Ocupacional | Auxiliar de cocina | Incorpora | 1 |
| 14 | Ocupacional | Carretillas elevadoras | Tu carretillero | 1 |
| 15 | Reglada | E.S.O | Cepa | 1 |

Dentro del itinerario formativo, nos encontramos que algunas de las acciones están conformadas por un bloque teórico y un espacio de prácticas en entorno empresarial. En concreto este año, el 26.6% de las acciones (*un 16,93 más que el año anterior*):

- **Certificado de profesionalidad Servicios en restaurante:** 500 horas teóricas+ 80 horas prácticas en empresa.
- **Auxiliar de almacén:** 480 horas teóricas+100 horas prácticas
- **Atención socio sanitario:** 370 horas teóricas+ 80 horas prácticas en empresa.
- **Auxiliar de Cocina.**

6.5. SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS

De forma sistemática se evalúa en los Centros de Rehabilitación Laboral la satisfacción de los usuarios, para lo cual se utiliza el Cuestionario de Evaluación de Satisfacción de Usuarios, que se aplica a aquellos usuarios que finalizan su intervención a lo largo del año y a todos los usuarios una vez al año.

Tabla 52. Aplicación del cuestionario de satisfacción a los usuarios del centro durante el último año

| | N | % |
|----------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| Nº de usuarios a los que se ha aplicado el cuestionario | 24 | 59% |
| Usuarios a los que no se les ha aplicado | | |
| <i>Nº total de usuarios a los que no se les ha aplicado</i> | 17 | 41% |
| <i>Motivos:</i> | | |
| No llevan como mínimo 1 año en el recurso | 9 | 52,95% |
| Han causado baja en el centro | 2 | 11,76% |
| Descompensación | 1 | 5,88% |
| Otros | 5 | 29,41% |

*% sobre el total de usuarios atendidos durante el año

**% sobre el número de usuarios a los que no se les ha aplicado

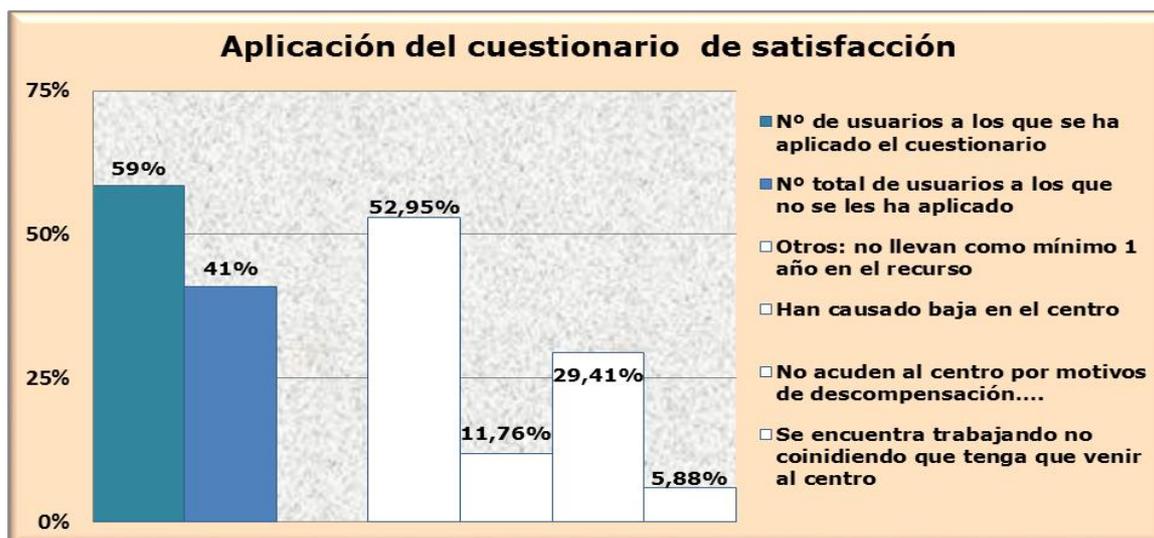


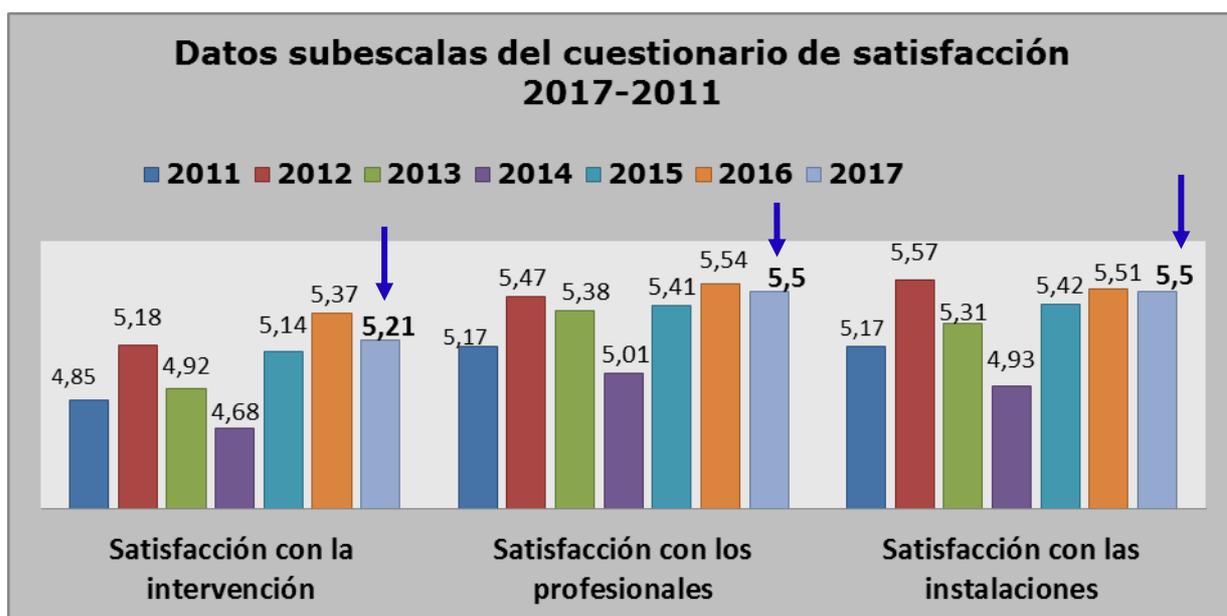
Tabla 53. Datos sobre los ítems del cuestionario de satisfacción

| ¿Está usted satisfecho... | Media Ítem |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| En general, con los servicios que presta este centro? | 5,08 |
| Con el profesional con el que tiene más contacto en este Centro? | 5,33 |
| En general, con las actividades en las que participa cuando acude a este centro? | 5,00 |
| Con la frecuencia con la que debe acudir a este centro para realizar actividades? | 5,08 |
| Con la limpieza e higiene de este centro? | 5,58 |
| Con el nivel de información que recibe por parte de los profesionales? | 5,42 |
| Con la temperatura habitual que hace en el centro? | 5,50 |
| Con los objetivos y metas que se persiguen con las actividades que lleva a cabo este Centro? | 5,23 |
| con el interés que muestran y el apoyo que recibe por parte de los profesionales que le atienden en este Centro? | 5,65 |
| en general con las instalaciones de este Centro? | 5,39 |
| con el horario en que es citado para acudir a este Centro a realizar las distintas actividades? | 5,52 |
| con los profesionales que le atienden en este Centro? | 5,61 |
| con el entorno físico, el espacio y la luminosidad de este Centro? | 5,57 |
| con el nivel de participación que le permiten en este Centro? | 5,43 |

Valoración de la Satisfacción de los usuarios en una escala de 1 a 6

Tabla 54. Datos sobre las subescalas del cuestionario de satisfacción

| | Media |
|------------------------------------|-------|
| Satisfacción con la intervención | 5,21 |
| Satisfacción con los profesionales | 5,5 |
| Satisfacción con las instalaciones | 5,51 |



El cuestionario de satisfacción ha sido aplicado al **59% de los atendidos en 2017** (un 15% menos con respecto a 2016).

Este año desaparece la tendencia observada desde 2015 de incremento en las tres dimensiones del cuestionario de satisfacción, con la disminución de la valoración en la satisfacción con la intervención. Todas las puntuaciones se sitúan en 5 o por encima de éste, experimentando en la dimensión referida una disminución de 0,16.

La valoración más alta se vuelve a situar en la dimensión satisfacción con los profesionales y con las instalaciones con una puntuación idéntica de 5,5.

La puntuación más baja por ítems se sitúa en 5 (el año anterior lo hacía en 5,26) y se sigue correspondiendo **“con las actividades en las que participa cuando ha de acudir a este centro”**.

La valoración más alta por ítems se corresponde con el **valor de 5,65** (*decremento de 0,08 con respecto a la valoración más alta en 2016*) correspondiéndose **"con el interés que muestran y el apoyo que recibe por parte de los profesionales que le atienden en este Centro con los profesionales que atienden en este centro"** (*en este caso este ítem experimenta un incremento en la satisfacción de 0,15 con respecto a 2016 y es el que experimenta un mayor incremento con respecto a la satisfacción en 2016*).

Así mismo destacamos también **el mayor decremento** experimentado en este año en el ítem **"con los objetivos y metas que se persiguen con las actividades que lleva a cabo este centro"** con una **valoración media de 5,23** (*lo que supone un decremento de 0,34 con respecto a 2016*).

7. UTILIZACIÓN DE OTROS RECURSOS DEL PLAN

La Red de atención social a personas con enfermedad mental grave y crónica incluye diferentes tipos de recursos y en ocasiones los usuarios lo son de más de uno de ellos. En este apartado se recoge información sobre la utilización por parte de los usuarios del centro de otros recursos de la Red durante el año al que hace referencia la memoria.

Tabla 55. Utilización de otros recursos de la Red por parte de los usuarios durante el último año

| Usuarios atendidos que a la vez eran usuarios de: | N | %* |
|---------------------------------------------------|---|------|
| Mini-Residencias | 3 | 7,32 |
| Centros de Rehabilitación Psicosocial | | |
| Plazas de pensiones supervisadas | | |
| Pisos supervisados | | |
| Centros de día | | |
| Equipos de Apoyo | 1 | 2,44 |
| Otros recursos del Plan | | |

*% sobre el total de usuarios atendidos

De los 41 usuarios atendidos en el año 2017, **el 9,75% (4 personas) ha utilizado conjuntamente otros recursos de la Red junto con el CRL, siendo el de mayor uso el recurso residencial.**

Además destacamos que dos personas más simultanearon su proceso de rehabilitación laboral con **el CAID.**



8. DATOS DE COORDINACIÓN

En este caso se recogen datos sobre coordinación del centro con otros recursos. Se incluye un listado de recursos, centros o servicios con los que se han mantenido reuniones de coordinación y el número de reuniones realizadas con cada uno de ellos.

a) Coordinación con los Servicios de Salud Mental: se han realizado **11 reuniones de derivación a recursos** con los Servicios de Salud Mental del distrito de Alcalá de Henares.

Se realizaron 133 coordinaciones específicas, tanto presenciales como telefónicas (un 16% más que en 2016) con los responsables del Programa de Continuidad de Cuidados y psiquiatras de referencia de las personas atendidas, cuya finalidad ha sido el seguimiento y evolución de los usuarios/as:

| Coordinaciones | Nº |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Subequipos del Centro Integral de Diagnóstico y Tratamiento Francisco Díaz (CIDT) | 103 |
| Subequipo Puerta Madrid | 20 |
| SSM Torrejón | 10 |
| TOTAL | 133 |

Además fue necesario realizar **2** coordinaciones con los **Servicios Sociales de Alcalá, una** coordinación con la **Subdirección General de Víctimas del Terrorismo, otra con el Hospital de Día y otra con el CAID** y cinco con el Centro Base IV.

En el Área de Gestión Clínica de Alcalá de Henares, existen **otro tipo de comisiones** que se articulan desde el Jefe del Área del Hospital Universitario Príncipe de Asturias y dan lugar a las siguientes reuniones a las que se ha asistido durante el año 2017:

| Tipo Comisión | Nº Reuniones |
|-----------------------|--------------|
| Asistencia | 5 |
| Rehabilitación | 3 |
| Docencia | 2 |
| Proceso TMG | 3 |
| TOTAL | 13 |

b) Coordinación con otros recursos de la Red: se han establecido todas las coordinaciones necesarias con los recursos en los que también estaban siendo atendidos y/o trabajando los usuarios tanto presenciales como telefónicas. En 2017, se incrementan las coordinaciones respecto al año anterior. La tabla siguiente refleja el número de coordinaciones realizadas:

| Recursos Red | Nº Reuniones |
|------------------|--------------|
| MR Espartales | 59 |
| MR Alcalá | 5 |
| EASC Alcalá | 9 |
| Piso Supervisado | 6 |
| CRPS Alcala | 6 |
| Cd Arganzuela | 5 |
| Total | 90 |

Además el CRL está presente de forma continua en **redes muy dinámicas destinadas al fomento de la formación y el empleo** como son: **HENARED** (8 reuniones) y **la Mesa de Empleo de Alcalá de Henares** (2 reuniones) y en **la de Técnicos de apoyo a la inserción laboral** de la Red pública de atención a personas con enfermedad mental grave (7 reuniones).

c) Coordinación con recursos específicos de empleo: la mayoría de estas reuniones han tenido por objetivo la coordinación en relación a usuarios concretos que, o bien estaban trabajando o se había iniciado una intermediación laboral. Reseñamos, a continuación, en donde se llevaron a cabo un mayor número de ellas:

- **CEE ALDABA: 41**(frente a 17 año anterior)
- Programa de Empleo Incorpora: **10**
- **CEE Manantial FARMA: 110 (frente a 38 de año anterior)**
- Fundación integra :**27**
- Fundación Juan XXIII:**20**
- Inserta CEE: **10.**
- Fundación Adecco :**20**
- Valoriza CEE: **14**
- FNAC :**9**
- Colegio Gredos : **9.**
- Escuela Infantil El Trébol (Vallecas):**11.**
- **Fundación Manantial :28 (frente a 12 año anterior)**

d) Ayuntamiento de Alcalá de Henares: concretamente con la Concejalía de Medio Ambiente en relación a la colaboración con el arreglo de bicicletas.

9. OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENTRO

En este apartado se recogerán las comisiones de trabajo (reuniones de trabajo entre profesionales), actividades de fomento de formación y de empleo, actividades de fomento del asociacionismo en el CRL, visitas y actividades informativas, actividades de formación continuada del personal del centro (impartida y recibida en relación al trabajo del CRL) y otros servicios.

En relación a **las reuniones de trabajo existentes de los profesionales de la Red pública** de atención a personas con enfermedad mental grave y duradera se ha asistido a las siguientes reuniones:

| Reuniones Profesionales Red Pública de Atención social | Numero |
|---------------------------------------------------------------|---------------|
| Directores | 1 |
| TAILs | 7 |
| Terapeutas Ocupacionales | 3 |
| Foro CRL 's Grupo 5 | 1 |
| TOTAL | 12 |

Con respecto a la formación de profesionales, los cursos realizados por el equipo en el año 2017 han sido los siguientes:

Formación Catalogo Grupo 5:

| DOCENCIA RECIBIDA | ENTIDAD | PROFESIONAL/ES |
|--------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Grupos de discusión: investigación cualitativa. | Grupo 5 Acción y Gestión Social | Directora |
| Herramienta para la gestión de Recursos Humanos. | Grupo 5 Acción y Gestión Social | Directora |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------|
| Coordinación y dirección de grupos de trabajo. | Grupo 5 Acción y Gestión Social | Directora |
| El balance de competencias en la evaluación de la empleabilidad | Grupo 5 Acción y Gestión Social | Maestra de taller. Maestro y psicólogo. |

Formación Externa:

| DOCENCIA RECIBIDA | ENTIDAD | PROFESIONAL/ES |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Emociones y Psicoterapia: Retos y aplicaciones | Universidad Pontificia Comillas de Madrid | Directora y Terapeuta ocupacional |
| Jornada científica: Guías de práctica clínica y la perspectiva de los pacientes: mejorando la toma de decisiones | Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad | Directora |
| Jornada Técnica: Trabajar sin máscaras, emplear sin barreras. | FEAFES | Directora |
| XVIII Jornadas de Investigación: "Intervenciones familiares en trastorno mental grave" | Hospital Universitario La Paz | Directora, Maestra de Taller y Terapeuta Ocupacional |
| Jornadas de Género y discapacidad. Los retos de la igualdad de oportunidades | AMIFP | Terapeuta Ocupacional |
| Grupo de supervisión sistémica. | Atenea | Terapeuta Ocupacional |

| | | |
|------------------------------------------------------------|------|-----------|
| XXVII Jornadas estatales salud mental : sujeto a lo social | AEN | Psicólogo |
| Jornada XXV aniversario: horizontes de la rehabilitación. | AMRP | TAIL |

El psicólogo ha finalizado la docencia de la formación de catálogo de Grupo 5, ofertada a todas las mini residencias gestionadas en Grupo 5, en el modelo de recuperación. Además ha iniciado **la docencia en el Master Universitario en Rehabilitación Psicosocial** en Salud mental Comunitaria de la Universidad Jaume I en la asignatura: Evaluación Funcional y Diseño de planes individualizados de rehabilitación psicosocial.

Se ha participado en las **XXVII Jornadas estatales de salud mental: sujeto a lo social** en la mesa debate: Reflexiones críticas en torno a las prácticas de la rehabilitación con la ponencia: **Subjetividad, realidad y evidencia ¿Perspectivas irreconciliables?**

Se colaboró en las **Jornadas de Género y Discapacidad**, promovidas por la Asociación a Favor de las Personas con Discapacidad de la Policía Nacional (AMIFP) **en la mesa Mujer y Salud Mental.**

La presencia en el **III Congreso Nacional de Psicología** celebrado en Oviedo a través del simposio: "Estigma y enfermedad mental fue posible a través de la comunicación:" *La necesaria recuperación empresarial en la inclusión laboral de personas con trastorno mental grave*".



Se coordinó y participó en el Simposio *invitado*: “**La intervención con familias en los procesos de recuperación de la psicosis**”, en el marco del **X Congreso Internacional y XV Nacional de Psicología Clínica** en Santiago de Compostela, presentado además las siguientes ponencias:

- Alternativa grupal a una psicoeducación moralizante: intervención familiar basada en aceptación y valores.
- ¿Y yo que hago con lo que pasó en mi familia?: Una intervención familiar específica atendiendo a los parentescos.



Se impartió docencia en el **Máster de Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid** con la siguiente temática: Familia y Psicosis.

Además, se impartió **una formación de 6 horas a las consultoras de Fundación Adecco** que trabajan en intermediación laboral para romper con

el estigma de la salud mental y favorecer la contratación de personas con enfermedad mental.



Se han organizado **sesiones internas de enriquecimiento profesional** realizadas por cada uno de los integrantes del equipo, y cuyas temáticas se enumeran a continuación:

- Reflexiones en torno a la locura.
- Sesión de Musicoterapia. Una introducción con invitada externa.
- Trabajando las competencias laborales a través de un invitado de la Banca.
- Una visita al CEE Farma Manantial.
- Presentación del Video: Un nuevo capítulo.
- Una mirada diferente a las familias: los hermanos.

Se ha participado en la organización de la Jornada "SUMATE A LA DIVERSIDAD Y CONTRATA" celebrado por HENARED; en ella la técnico de empleo tuvo una participación activa presentando la totalidad de la jornada y dando paso a las diferentes mesas de debate. Además en esta jornada hubo una presencia activa de dos de nuestros usuarios , participando como ponentes en la Mesa Experiencias laborales, junto a los responsables de sus empresas y una usuaria , en itinerario de búsqueda de empleo ,se presentó como candidata a través de la técnica del Videocurriculum.



Participación activa en la Jornada Súmate a la diversidad y contrata

Este año la labor de prospección empresarial, se ha llevado a cabo en empresas ordinarias principalmente **del sector servicios y del sector logístico**. A través de la Red se ha iniciado una colaboración muy estrecha **con la empresa FNAC**, facilitando el entrenamiento de las personas incluidas en el itinerario de Búsqueda activa de empleo, mejora de empleo o tránsito a empleo ordinario y permitiendo la incorporación laboral a empresa ordinaria líder en su sector, favoreciendo la imagen profesional de los trabajadores/as con discapacidad por trastorno mental.

Se ha mantenido el contacto con los principales Programas de Empleo de la Comunidad de Madrid, como vía de colaboración para que los usuarios/as accedan a más ofertas de empleo y participen en acciones específicas relacionadas con su entrenamiento en la BAE.

Se acudió a la X Feria de empleo y discapacidad y III Foro de Activación del Empleo organizados por la Comunidad de Madrid, donde el CRL tuvo la oportunidad de establecer nuevos contactos entre el tejido empresarial, reforzar los ya existentes y los usuarios/as en búsqueda de empleo presentar sus candidaturas en aquellas empresas con vacantes ajustadas

10.-VALORACIÓN

El año 2017 ha supuesto el **funcionamiento estable** de un equipo que se conformó en 2016 (*con una movilidad habida desde finales de 2015 del 80% de la plantilla*). Lo más destacado ha sido el inicio de la renovación y actualización de programas en base a las acciones recibidas por los usuarios desde los diferentes itinerarios laborales y sin perder la esencia del logro de insertar laboralmente a las personas atendidas y apoyarlos en su mantenimiento de empleo.

Se han introducido algunas modificaciones en las fases del proceso de rehabilitación laboral, así en la fase de evaluación destacamos **la figura de compañero/a de acogida** que facilitó la adaptación en las áreas a la persona recién incorporada.

Especialmente significativo, en las entradas de este año, fue el aprovechamiento de oportunidades laborales en personas que se encontraban en esta fase, en concreto dos mujeres que se incorporaron a empleo antes de la celebración de la Junta de Evaluación y que lograron finalizar sus contratos con éxito, aunque hubo que garantizar un mayor número de apoyos relacionados con el puesto.

En 2017, **se produjeron 3 procesos de altas terapéuticas** y se alcanza el tercer hito relacionado con el Plan Mujer, desde su implantación, **llegamos al 41% de atención a mujeres en el recurso.**

Durante 2017 hemos seguido ordenando las acciones colectivas e individuales hacia los usuarios en torno a **los itinerarios de desarrollo psico-socio-profesional** (*ver anexo 5*) y poner a prueba la utilidad práctica de algunos procedimientos empleados en base al fin para el que se crearon, tal es el caso **del procedimiento para garantizar la comprensión del itinerario concreto en el que se encuentra cada usuario** (creado en 2015). Este procedimiento, concretamente pasará a ser revisado en 2018.

En relación al itinerario formativo, el 6,25% de los atendidos (2 personas) están llevando a cabo acciones formativas en certificados de profesionalidad relacionados con la atención socio sanitaria y la restauración.

Se ha finalizado el año 2017 **con 36 empleos con un impacto en la vida de 25 personas,** de las cuales **16 de éstas,** mantenían su contrato a fecha 31 de diciembre.

En materia de Convenios de colaboración, se generó un nuevo convenio de colaboración en el sector de la educación (Educación Activa Complutense) para la realización de prácticas no laborales de máximo interés para el CRI por la cercanía con el recurso y la total disponibilidad de la entidad.

En el mes de septiembre se formalizó **un nuevo Convenio con DKV Integralia y Grupo 5 en materia de formación y empleo** que fue iniciado con la incorporación de un usuario a uno de los cursos impartidos por esta entidad en un entorno empresarial.



En el año 2017, hemos cerrado el Convenio de colaboración establecido con **la Concejalía de Medio Ambiente** en la modalidad de prácticas de Jardinería y la colaboración en el arreglo de bicicletas; el objetivo para 2018 es un nuevo Convenio de colaboración que mantengan aquellos aspectos positivos consolidados desde 2012 (*reparación de bicicletas desde las áreas*

pre laborales con la participación de sesiones de formación específicas en su arreglo por parte del personal de la Concejalía) y mejore los relacionados con las practicas no laborales y modalidades de empleo.

Por otro lado, **la consolidación del Proyecto KOIKI en el sector de cartero a domicilio** hizo incompatible la posibilidad de continuar con la colaboración con **Fundación Antenzana** en el sector de Jardinería, que también finalizó en este año.

El Convenio con la **Escuela Infantil El Trébol** se amplió al sector administrativo y una persona desarrolló prácticas no laborales en este perfil y la modalidad de Jardinería fue cedida al CRL de Vázquez de Mella ante la imposibilidad de poderle dar continuidad.

Destacamos en 2017 **el Plan de Capacitación profesional** seguido por un usuario a través de la intermediación con **Fundación Adecco y la empresa Sogeti y a la empresa FNAC como la más innovadora en materia de procesos selectivos asociados a contratación.**



Las acciones de fortalecimiento psicológico, en formato grupal han seguido su evolución a través del Grupo de Descubrimiento y las 13 sesiones desarrolladas en donde los participantes han descubierto y compartido aspectos sobre sí mismos con una alta valoración del taller por los asistentes al mismo.

Las intervenciones unifamiliares, este año han tomado un mayor protagonismo y han sido necesarias como estrategia reguladora del malestar presente en más de un proceso de rehabilitación para favorecer el mantenimiento en itinerarios de desarrollo profesional o como camino a la emancipación del familiar atendido en el CRL.

En este año también empezamos a medir la satisfacción con los servicios recibidos, así **los resultados de satisfacción del grupo de familias** reflejan un nivel alto de satisfacción, siendo la valoración más alta la relacionada con el concepto de utilidad: *"participar en el grupo de familias ha sido útil para mí"* (puntuación de 3,88).



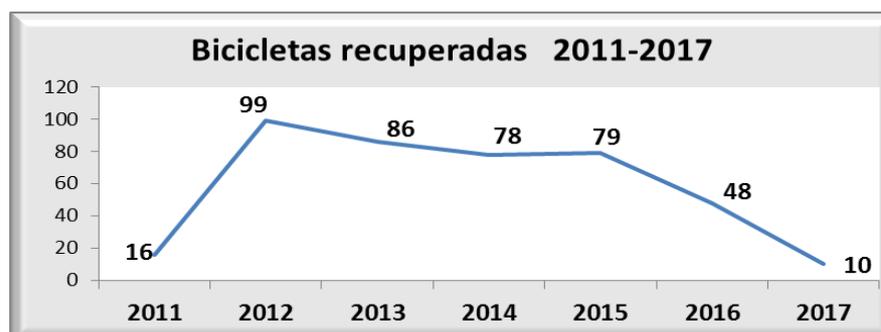
(Escala de 1 a 4, siendo 1 Totalmente desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo)

El taller de empleabilidad se consolida como acción previa indispensable para la futura incorporación de los trabajadores al mercado laboral llegando al 54% de las personas atendidas.

Con respecto a las coordinaciones externas, durante 2018 se han dado prioridad al convenio con la entidad KOKI, que ha permitido el entrenamiento de hábitos de trabajo en las competencias siguientes: asistencia y puntualidad, implicación-compromiso-responsabilidad, comunicación, dinamismo, acción y desempeño y trabajo en equipo. Han participado el 26,82% de los atendidos (11) y se han repartido 1658 paquetes.



En cuanto a los productos terminados por la aplicación de los diferentes convenios en 2017 el número de bicicletas reparadas experimentó un descenso por lo referido en el párrafo anterior, continuando siendo una tarea importante para los entrenamientos de hábitos de trabajo.



El Convenio con la Fundación Antezana se cerró en el mes de octubre de este año. Hasta dicho momento se llevaron a cabo 30 sesiones de entrenamiento en el mantenimiento del Jardín del Hospitalillo con la participación de 5 usuarios (12,19% del total de atendidos) y un número total de horas entrenadas de 176.



El Plan de acción mujer se dotó de la cuarta estrategia de sensibilización con el diseño y montaje del video “Un capítulo diferente” incluyendo los testimonios escritos de las mujeres atendidas y el envío del díptico asociado al video con los resultados de los dos años del Plan Mujer a los servicios de Salud Mental. Además se mantuvo por segundo año consecutivo, la confección de un calendario para 2018 con la temática de mujeres.



En relación a la actividad asistencial, se han atendido a tres personas más que el año anterior y hemos finalizado con una lista de espera para

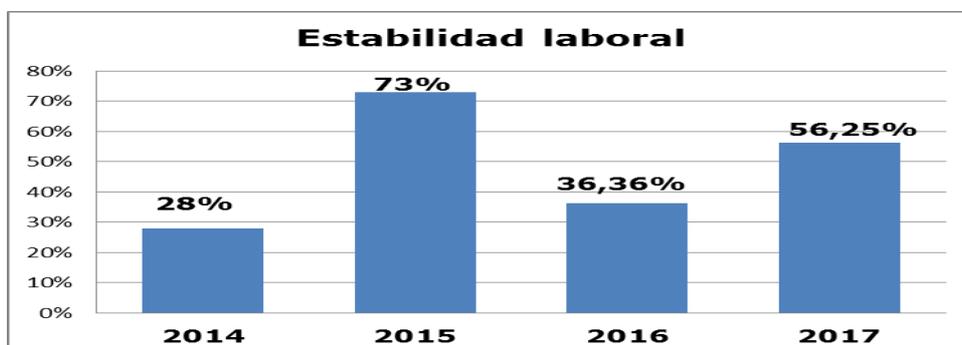
acceder al recurso de 9 personas (reducción de 7 personas con respecto al año anterior) y se finalizó 2017 con una ocupación del 107%.

Reseñar que con respecto a 2016 se produjo un descenso significativo de recursos compartidos, en las personas atendidas en un 13,32 %

Los contratos laborales con carácter indefinido experimentan un incremento con respecto a 2016, situándose en los valores alcanzados en 2015, como puede observarse el gráfico que a continuación aparece.



En 2017, **en lo que respecta al indicador de estabilidad laboral** (*personas que llevan en su puesto de trabajo más de un año*) hemos finalizado con un **56,25% de personas que se encuentra en esta situación.**



En el año 2017 la colaboración con **Fundación Adecco, a través de actividades con el voluntariado corporativo**, sigue favoreciendo el fortalecimiento de las competencias sociales en espacios informales y redes naturales. Se han desarrollado un total de 5 acciones en las que han participado el 46,34 % de los atendidos (19 personas):

| |
|----------------------------------------------------------------------|
| Taller Medio ambiental. Febrero. Enagás |
| Actividades Lúdicas. Junio. Generali |
| Actividades Medio ambientales Junio. OHL |
| Gymkana Teatral. CapGeminis |
| Taller de Cocina. Octubre. Iberdrola |
| VIII Carrera de las Capacidades. Junio . Cisco y Cap Géminis. |



Asimismo, en colaboración con F. Adecco **destacamos la acción de sensibilización de empresas para incrementar las oportunidades de inserción laboral en el propio CRL** con las experiencias de "inmersión de mandos de responsabilidad en jornadas de CRL".

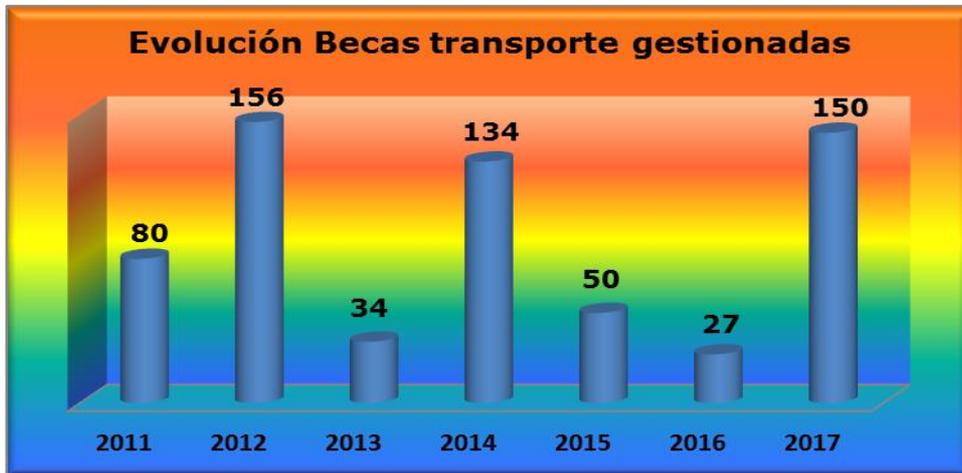
Experiencia de Inmersión Empresa AIRBUS



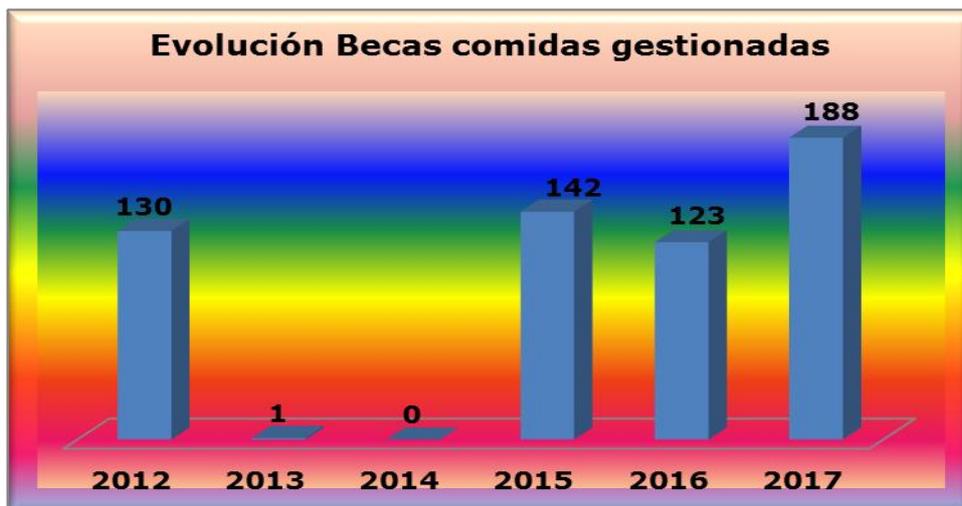
En el mes de diciembre **la Empresa Makro** cedió, una vez más, un conjunto de cestas de Navidad a usuarios atendidos en los diferentes dispositivos gestionados por Grupo 5.



En relación a las **Becas transporte gestionadas** se han beneficiado un 17,12% (7 personas) y se han concedido **150 becas***.



En 2017 se han gestionado **188 becas comida** como apoyo a procesos de entrenamiento en competencias fuera del centro y a situaciones de precariedad económica, recayendo sobre el 7,31%(3 personas) de los atendidos.



(*)El cómputo de la Beca transporte se realiza =1 viaje =1 Beca

La valoración de los objetivos que se plantearon para el 2017 se detalla a continuación:

Objetivo 1: Mantener los indicadores de atención y funcionamiento marcado por los responsables de la “Red pública de atención social a personas con enfermedad mental grave y duradera” de la Consejería de Asuntos Sociales en lo que se refiere a las actividades de enganche y acogida para que no se produzcan abandonos en esta fase; duración del proceso de evaluación (por debajo de los 45 días); establecimiento y formulación del PIRL y su envío posterior a Salud Mental , la realización de informes de seguimiento anuales, e informes de salida del recurso y porcentajes de ocupación en el 100% .

Resultados: En el año 2017, se emplearon un promedio de 39 días en concluir la evaluación, incluyendo la devolución de objetivos al usuario (3 *menos que en 2016*). No se produjo ningún abandono en la fase de acogida-evaluación. Se han realizado 30 informes anuales a Salud Mental (todos los que cumplieron criterios), además de 9 informes de salida (3 altas y 6 bajas); 4 informes de seguimiento y 9 planes individualizados. El promedio de ocupación se situó, durante todo el año, por encima del 100%. Se finaliza a 31 de diciembre con una ocupación del 107 % (32 personas en atención).

Se ha cumplido el objetivo marcado.

Objetivo 2: Mantener indicadores de inserción que permitan llegar al estándar establecido para el CRL (al menos 18 experiencias laborales conseguidas y un porcentaje de inserción del 52%, con un índice de estabilidad laboral en torno al 35% (contratos laborales igual o superior al año).

Resultados: en este año 25 personas han estado en el programa de mantenimiento del empleo (mismo número que el año anterior), siendo el porcentaje de inserción de 60,97%.

A 31 de diciembre hay 16 personas trabajando (el 50% de los atendidos) y de estas, 9 mantienen contratos de más de un año por lo que se supera el índice de estabilidad laboral previsto (56,25%).

Se ha cumplido el objetivo marcado.

Objetivo 3: Mantener el Plan de acción mujer 2015, para equilibrar las atenciones por cuestiones de género con acciones específicas.

Resultados: Comentados en la página 108 las acciones específicas.

Se han mejorado los datos de atención alcanzados en 2016 en 5 puntos, llegando en 2017 al 41% de mujeres en atención en el año.

Durante todo el año se promovió ocupaciones de plaza dando prioridad a mujeres cuando el porcentaje de ocupación del recurso se situaba en el 100%.

- ✓ Mujeres en Lista de espera a 31 de diciembre: 44,44%.
- ✓ Mujeres en atención a 31 de diciembre: 43,75%.
- ✓ Mujeres que han sido derivadas durante 2017: 54,54%.
- ✓ Mujeres que entraron en el CRI durante 2017: 66,67%.

Se ha cumplido el objetivo marcado.

Objetivo 4: Desarrollar acciones específicas con empresas o entidades para fortalecer los itinerarios de desarrollo profesional de los usuarios.

Resultados: A través de la empresa FNAC se favoreció el **itinerario de búsqueda activa de empleo**: dos usuarios participaron en una dinámica grupal de entrevista y uno quedó finalmente contratado. Otra de las entidades captadas situada en el sector de la educación infantil enriqueció el **itinerario de entrenamiento de hábitos de trabajo**, con la participación de una persona en la modalidad de prácticas no laborales en el puesto de auxiliares administrativos.

Se ha cumplido el objetivo marcado.

Objetivo 5: Generar una nueva herramienta para valorar competencias en el itinerario pre laboral.

Resultados: Se ha creado una herramienta más sencilla y breve para la evaluación de adquisición de competencias en el itinerario de entrenamiento de hábitos de trabajo que se puso en marcha en el mes de Julio. Integra 13 competencias (anterior 44), con una definición global de la competencia y 4 formas diferentes de manifestarse ésta. Se evalúa en forma de frecuencia de aparición y se determina mensualmente el valor que alcanza la persona en cada una de las competencias conforme al siguiente criterio: Insatisfecho, mínimo esperable, bueno y alto desempeño. Las competencias que incluye son las siguientes: adaptabilidad, innovación, iniciativa / autonomía, comunicación, implicación / compromiso/Responsabilidad, desarrollo de relaciones (distinguiéndose con compañeros, supervisores y clientes), trabajo en equipo, proactividad, flexibilidad, imagen competente y dinamismo.

Se ha cumplido el objetivo marcado.

Se han cumplido el 100% de los objetivos propuestos.

11. OBJETIVOS PRIMORDIALES

Para finalizar la memoria este apartado recoge los objetivos propuestos por el centro para el año siguiente.

Objetivo 1: Mantener los indicadores de atención y funcionamiento marcado por los responsables de la "Red pública de atención social a personas con enfermedad mental grave y duradera" de la Consejería de Asuntos Sociales en lo que se refiere a las actividades de enganche y acogida para que no se produzcan abandonos en esta fase; duración del proceso de evaluación (por debajo de los 45 días); establecimiento y formulación del PIRL y su envío posterior a Salud Mental , la realización de informes de seguimiento anuales, e informes de salida del recurso y porcentajes de ocupación en valores del 107% .

Objetivo 2: Llegar a un 85% de recogidas del cuestionario de satisfacción en los usuarios que cumplen el criterio para su aplicación.

Objetivo 3: Propiciar autorizaciones de formación basadas en derechos humanos.

Objetivo 4: Favorecer una mayor preparación de los usuarios en atención en el itinerario de entrenamiento de hábitos de trabajo.

Objetivo 5: Mantener el Plan de acción mujer, dando difusión a la quinta estrategia de sensibilización para equilibrar las atenciones por cuestiones de género en el recurso.

ANEXOS

“Las palabras que no van seguidas de hechos no valen nada”

(Esopo, Fabulista Griego)

ANEXO 1: Satisfacción de los Servicios de Salud Mental con el CRL



| SECUENCIA POR AÑOS | ítem 1 | ítem 2 | ítem 3 | ítem 4 | ítem 5 |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2017 | 5,45 | 5,36 | 5,18 | 5,21 | 5,32 |
| 2016 | 5,50 | 5,7 | 5,5 | 5,5 | 5,55 |
| 2015 | 5,31 | 5,23 | 5,08 | 5,38 | 5,25 |
| 2014 | 5,08 | 5,08 | 5,15 | 5,23 | 5,13 |
| 2013 | 5,56 | 5,56 | 5,33 | 5 | 5,36 |
| 2012 | 5,40 | 5,2 | 5 | 5,1 | 5,18 |
| 2011 | 5,27 | 5,45 | 5,36 | 5,45 | 5,39 |

El Cuestionario de satisfacción fue rellenado por el **60%** de los profesionales de referencia (psiquiatras, enfermeras y trabajadoras sociales) de los usuarios derivados al CRL. La escala de satisfacción puntúa en una escala de 1 a 6. Como refleja la tabla anterior, las puntuaciones se sitúan por encima de 5 y disminuyen ligeramente en todos los ítems consultados con respecto a 2016.

El más valorado ha sido el relativo a la satisfacción con el trato general a los pacientes.

ANEXO 2: Convenios de colaboración.



✓ **CEE INSERTA.**



Escuelas Infantiles



Colegio Gredos.



ANEXO 3: Voluntariado Social Corporativo



Empresas participantes:

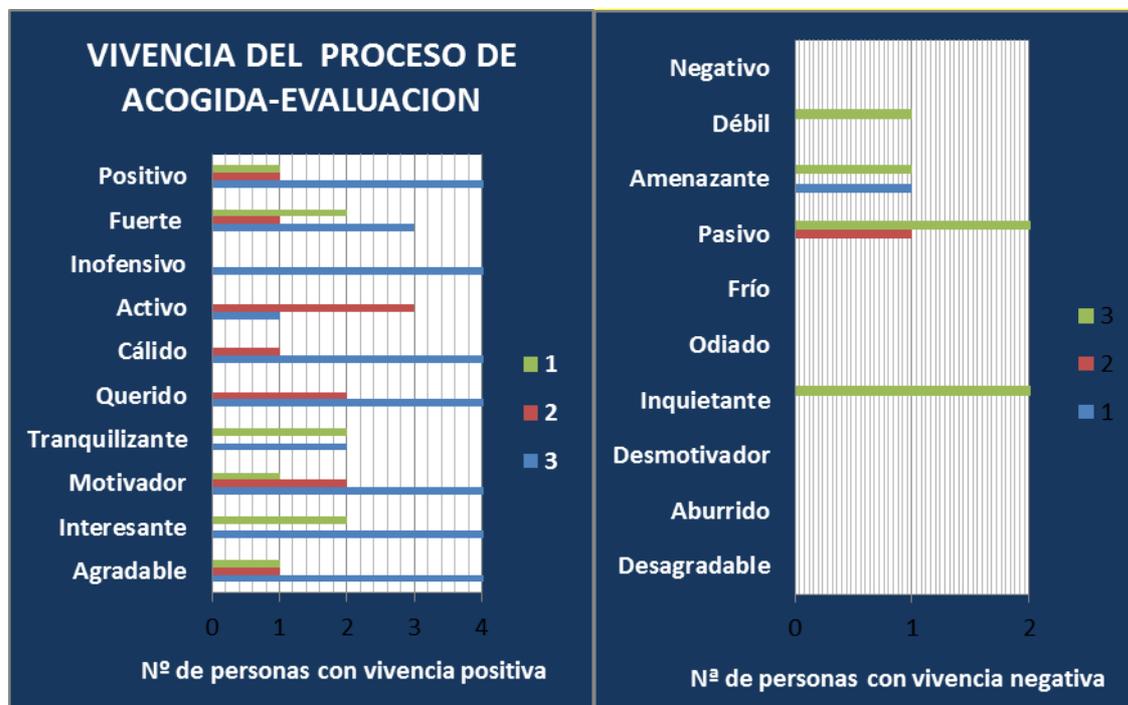


Anexo 4: Valoración de los procesos de acogida-evaluación por los usuarios

La valoración de los procesos de acogida y evaluación viene determinada por un indicador clave:

- Vivencia por el usuario del proceso de acogida y evaluación.

Con respecto a la evaluación de la vivencia en el recurso en la fase de acogida-evaluación, se utilizó un cuestionario específico para conocer el carácter cualitativo de dicha vivencia y la necesidad de seguir o no trabajando el vínculo con el recurso en la siguiente fase. Se recabó información del **88,89% de las personas que iniciaron su proceso de rehabilitación laboral** y los resultados aparecen reflejados en el siguiente gráfico.



Como podemos observar, en 2018, los resultados arrojan de manera clara un proceso de vinculación con el CRL vivido de forma cálida y es precisamente sobre este concepto en donde coinciden en la misma intensidad, el 87.5% de los consultados. Los atributos identificados con la vivencia asociada al periodo inicial de vinculación con el CRL ha sido vivido de manera **positiva, interesante, agradable y cálida.**

Los atributos que predominan del otro polo son considerados como una **experiencia inquietante y pasiva por igual con un 37.5 % sobre los consultados.** El aspecto inquietante este dentro de la normalidad como resultado de un proceso nuevo que han de incorporar en su proyecto vital, si bien en este año apareció en el 37,5% de los consultados y con una valencia de 3 , disminuyendo respecto al resultado del año anterior (40% y valencia 3).

El 50% de las personas que se incorporaron (4 personas) han vivido la experiencia de forma pasiva, (el 75% de estos es una intensidad máxima y un 25% con un valor medio) ; si tenemos en cuenta que su polo opuesto ha sido activo , esto pudo venir motivado por una auto exigencia elevada en esas personas respecto a lo recibido y aportado.

Anexo 5: PROGRAMAS DESARROLLADOS EN LA FASE DE INTERVENCIÓN

1.- Programa de Fortalecimiento psicológico. El objetivo general de este programa es fomentar y reforzar las habilidades de competencia personal que mejoren la capacidad para afrontar el estrés producido por situaciones de la vida diaria, teniendo en cuenta siempre que esta capacidad es fundamental en un ambiente laboral. Desde un modelo de abordaje basado en la cadena: situación-pensamiento-emoción-conducta se irán revisando las diferentes situaciones generadoras de estrés; aprendiendo a expresar los estados emocionales y darles un cauce adecuado para prevenir situaciones de abandono laboral. Se desarrolla a través de intervenciones individuales poniendo el foco de atención en objetivos del plan individualizado de intervención y en intervenciones grupales. *Ver pág. 61-64*

2.- Programa de Apoyo a las familias. El objetivo general es facilitar el desarrollo de climas familiares predecibles, estructurados y estables, para ello se proporcionan espacios terapéuticos con contactos regulares y estables que garanticen la orientación, apoyo y reparación sobre su propio proceso de recuperación. Asumimos este proceso como factor de apoyo clave para una rehabilitación psicosociolaboral significativa y valiosa y se lleva a cabo en formato grupal y en sesiones unifamiliares. *Ver pág. 62-64*

3.- Programa de entrenamiento en hábitos de trabajo y habilidades de ajuste laboral. Se concreta en la adquisición de competencias en las áreas pre laborales. El funcionamiento de las áreas en la fase de intervención es de 20 horas semanales distribuidas en 4 horas diarias de lunes a viernes. Cada usuario tiene un horario y una tipología de tareas ajustadas a su plan individualizado de rehabilitación y se entrena sobre demandas de clientes externos fundamentalmente. *Ver pág. 72-74*

4.- Programa de Orientación Vocacional. Tiene como objetivo general acompañar a la persona en la elección vocacional-ocupacional significativa,

productiva y satisfactoria. Se desarrolla a través de sesiones individuales y/o grupales en donde el artífice de los avances es la propia persona. Se conjugan variables de suma importancia: los intereses y deseos, los sectores de mayor empleabilidad, las capacidades disponibles y el nivel de inversión (fundamentalmente en tiempo) que se está dispuesto a utilizar en este proceso. Una vez definido el perfil profesional, la persona está lista para pasar al itinerario de búsqueda activa de empleo. *Ver pág. 66.*

5. Programa de adquisición y manejo de habilidades para el desarrollo profesional. Tiene como objetivo mejorar la competencia personal mediante el fortalecimiento de destrezas psicosociales, favoreciendo el desempeño profesional y permitiendo de este modo, afrontar con éxito las exigencias del entorno laboral. *Ver pág. 67-68.*

6.- Programa de Apoyo a la Formación laboral. El objetivo general es aumentar y actualizar la cualificación profesional. Desde este programa se ofrecen los apoyos necesarios para lograr el mantenimiento y la finalización de la formación y permite comprobar hasta qué punto se han adquirido y generalizado las habilidades entrenadas en el CRL en un contexto diferente. *Ver pág. 68-69.*

7.- Programa de Apoyo a la Inserción Laboral. El objetivo general es desarrollar las estrategias de búsqueda activa de empleo para que sean generalizables en la búsqueda autónoma de empleo, pudiendo usar la intermediación laboral como herramienta de apoyo a la colocación. A este programa, llegan todos aquellos usuarios que tienen un nivel óptimo en sus competencias, una orientación vocacional definida y una auténtica motivación para el empleo. *Ver pág. 70-72.*

8.-Programa de intermediación y prospección de recursos formativos-laborales. Entre sus objetivos se encuentra facilitar a los empresarios trabajadores ajustados a las vacantes laborales y derivar a los

usuarios a recursos que favorezcan necesidades relacionadas con su proyecto profesional.

Se utilizan tanto herramientas de marketing (folletos) como mailings y contactos telefónicos. Desde dicho programa se articulan acciones directamente relacionadas con el mundo empresarial: como la sensibilización y fidelización de empresas y la firma de convenios de colaboración con empresas; como acciones relacionadas con los usuarios: gestión de ofertas recibidas, preselección de candidatos/as; entrenamiento de entrevistas y seguimiento de la gestión de la oferta. *Ver pág. 70-72.*

9.- Programa de Mantenimiento en el Empleo. El objetivo general de este programa es detectar dificultades que se puedan dar en los distintos puestos de trabajo para ayudar al trabajador a resolverlas y la reflexión sobre las aportaciones que tiene la inserción laboral para el proyecto de vida.

Se compone de dos tipos de intervenciones:

- ✓ **Atenciones individuales.**
- ✓ **Actividad Grupal:** con el grupo de Bienestar Personal de trabajadores en formato mensual 2 horas y desarrollado por el psicólogo y con incorporación durante 2017 de la Tail.

Más información:

CRL Espartales Sur
Calle Federico Garcia Lorca 20. 28806. Alcala de
Henares
Tel. +34 91 8797591
crl.alcala@grupo5.net
www.grupo5.net

