
MEMORIA ANUAL 2018

CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL ESPARTALES SUR. ALCALA DE HENARES



INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1.1 Organización..... | 6 |
| 1.2 Funcionamiento interno..... | 6 |
| 2 DATOS GLOBALES DE ATENCIÓN..... | 9 |
| 2.1 Tabla de movimiento anual..... | 9 |
| 2.2 Derivaciones en el año..... | 10 |
| 2.3 Entradas en el año | 12 |
| 2.4 Salidas en el año | 13 |
| 3 INGRESOS PSIQUIÁTRICOS..... | 18 |
| 4 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CLÍNICO PSIQUIÁTRICO | 19 |
| 4.1 Datos sociodemográficos..... | 19 |
| 4.2 Datos clínico-psiquiátricos..... | 29 |
| 5 DATOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN | 35 |
| 5.1 Fase de acogida..... | 35 |
| 5.2 Fase de evaluación y plan individualizado de rehabilitación..... | 37 |
| 5.3 Fase de intervención..... | 56 |
| 5.4 Fase de seguimiento y alta..... | 73 |
| 6 RESULTADOS DEL PROCESO DE R. LABORAL..... | 74 |
| 6.1 Coordinación con recursos formativos-laborales..... | 74 |
| 6.2 Integración laboral | 76 |
| 6.3 Acceso a prácticas..... | 81 |
| 6.4 Formación ocupacional laboral..... | 82 |
| 6.5 Satisfacción de los usuarios..... | 85 |

| | |
|--|------------|
| 7 UTILIZACIÓN DE OTROS RECURSOS DEL PLAN..... | 88 |
| 8 DATOS DE COORDINACIÓN..... | 89 |
| 9 OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENTRO | 92 |
| 10 VALORACIÓN | 99 |
| 11 OBJETIVOS PRIMORDIALES..... | 113 |
| ANEXOS..... | 114 |
| 1. Satisfacción de los servicios de salud mental con el CRL..... | 115 |
| 2. Convenios de colaboración | 116 |
| 3. Voluntariado Social corporativo..... | 117 |
| 4. Valoración de los procesos de acogida y evaluación..... | 118 |
| 5. Programas desarrollados en la fase de intervención..... | 120 |
| 6. Desglose de empleos obtenidos por las 32 personas que accedieron a empleo en 2018..... | 129 |

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 **27** los Centros de rehabilitación laboral existentes en toda la Comunidad de Madrid con un total de **1315 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 2018 figura a continuación:

- Directora: **M^a Teresa Ruiz Jiménez.**
- Auxiliar Administrativa: **Montserrat Gómez Camacho y Silvia Gonzalez Mazoterías.**
- Psicólogo: **Sergio Belinchón Hernández e Ismael Enrique Pachón Fernandez.**
- Terapeuta Ocupacional: **Irene Cabrera Garrido, Anna Aguilar Palacios e Irene Ciruelas Caballero.**
- 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 2018, hemos asumido por tercer año consecutivo a una **residente en psicología de primer año del área de gestión clínica del Hospital de Alcala de Henares**: Marina Tamargo Cuadros (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, se han reorganizado en torno a la evaluación de personas que entran por primera vez en el recurso y al desarrollo de intervenciones (*materializados en itinerarios de desarrollo profesional*) con el resto de personas que están siendo atendidas:

1. Programa de acogida.
2. Programa de valoración e intervención psicosocial, ocupacional y profesional.

3. Itinerario de Bienestar personal.

- Programa de fortalecimiento psicológico.
- Programa de Orientación Vocacional.

4. Itinerario de Entrenamiento de hábitos de trabajo.

- Programa de Entrenamiento en competencias prelaborales.
- Programa de adquisición y manejo de habilidades para el desarrollo profesional.

5. Itinerario de equilibrio Ocupacional Saludable.

- Programa de Ocio saludable.

6. Itinerario de Búsqueda activa de empleo.

- Programa de apoyo a la inserción laboral.
- Programa de intermediación y prospección de recursos formativos laborales.

7. Itinerario de Mejora de la Cualificación.

- Programa de Formación.

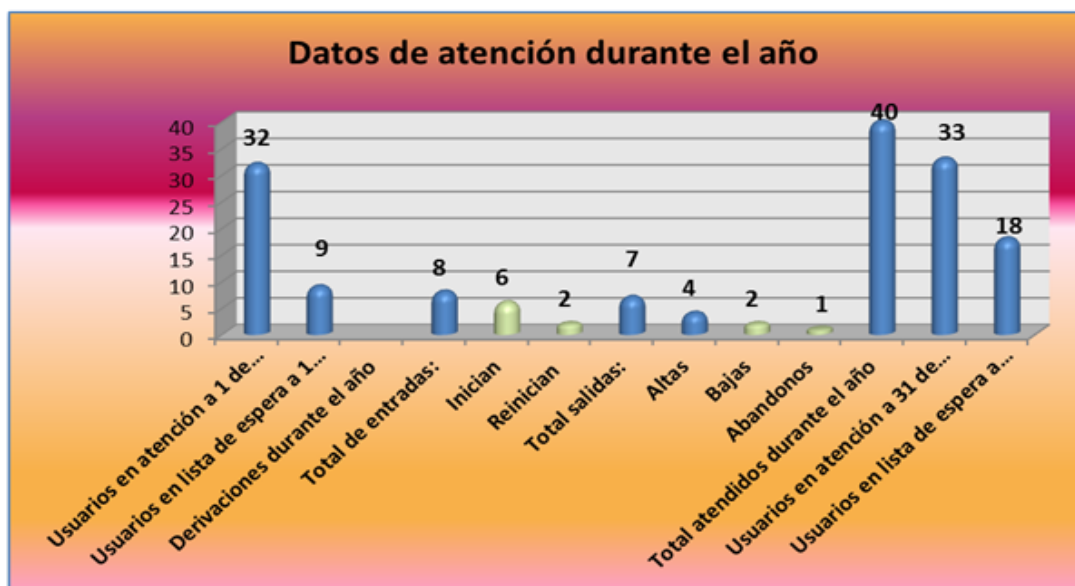
8. Itinerario de Consolidación del empleo.

- Programa de seguimiento laboral.
- Programa de apoyo en el puesto.

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 | 9 |
| Derivaciones durante el año | 21 |
| Total de entradas: | 8 |
| <i>Inician</i> | 6 |
| <i>Reinician</i> | 2 |
| Total salidas: | 7 |
| <i>Altas</i> | 4 |
| <i>Bajas</i> | 2 |
| <i>Abandonos</i> | 1 |
| Total atendidos durante el año | 40 |
| Usuarios en atención a 31 de diciembre | 33 |
| Usuarios en lista de espera a 31 de diciembre | 18 |



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 | 2 | 0 | 4 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 | 21 |

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

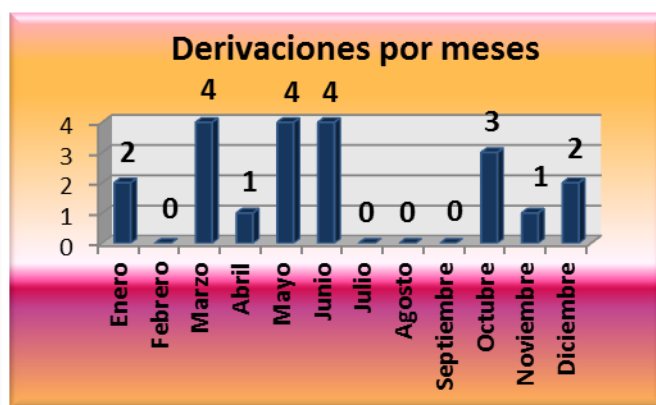
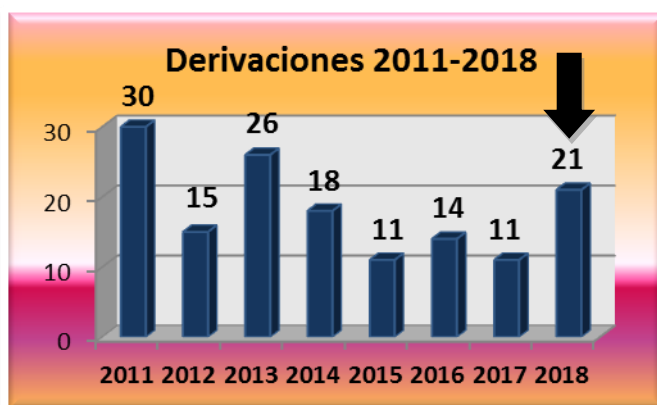


Tabla 3. Derivaciones por sexo y edad

| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 18-30 | | 1 | 1 |
| 31-50 | 10 | 8 | 18 |
| 51-65 | | 2 | 2 |
| Total | 10 | 11 | 21 |

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

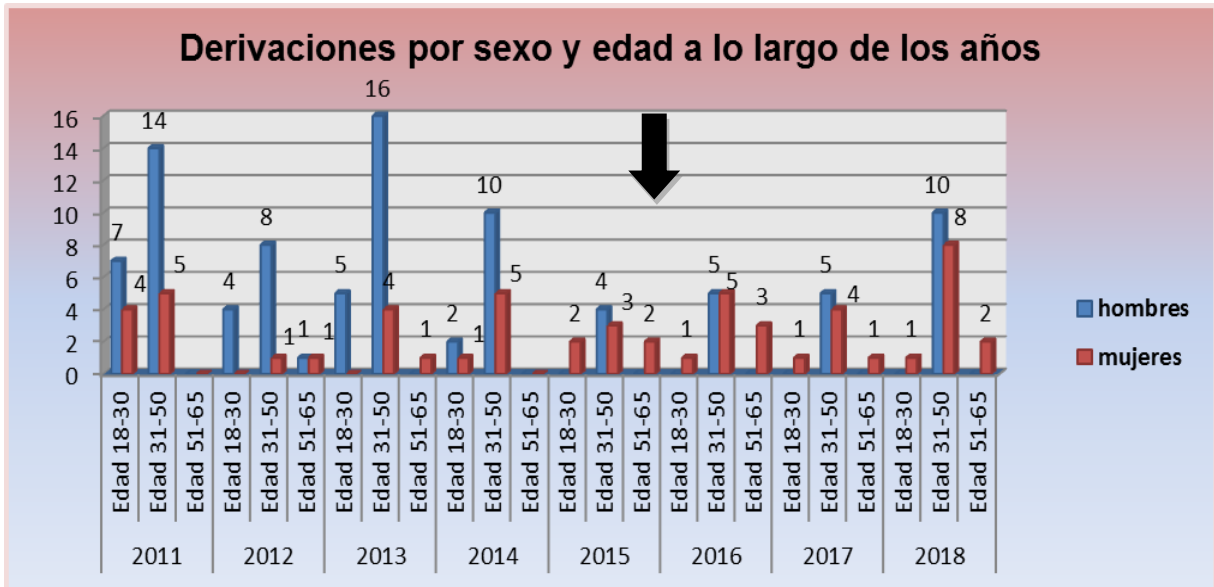
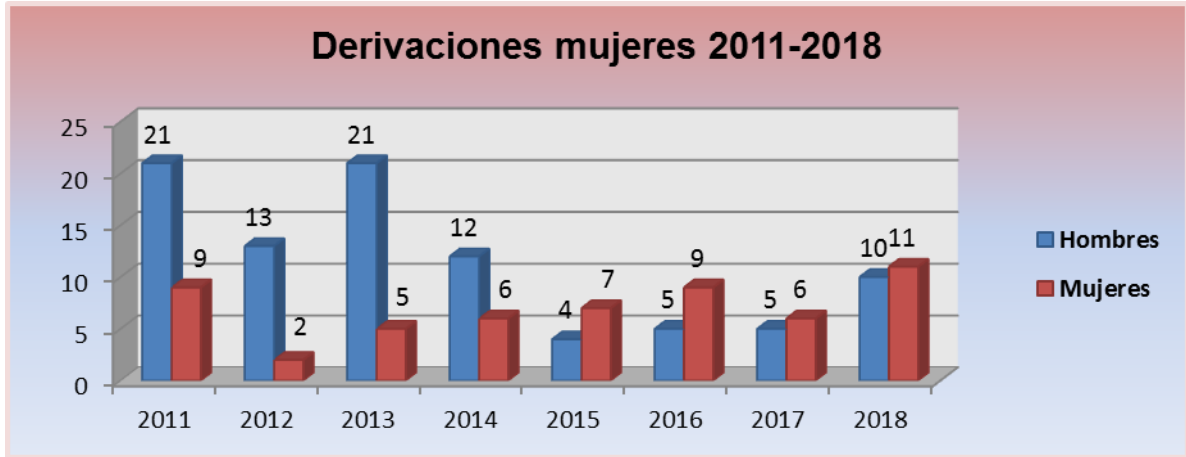


Tabla 4. Personas no aceptadas durante el año

| | 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 | 4 |

2.3. ENTRADAS EN EL AÑO

Tabla 6. Entradas nuevas por mes, área y distrito

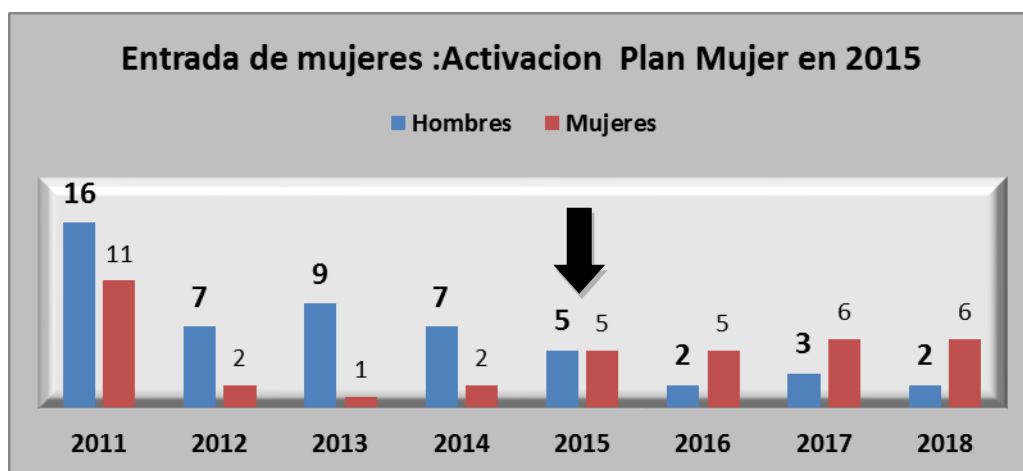
| Área | Distrito | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Total |
|--------------|-------------------|----------|----------|-------|----------|----------|-------|-------|--------|------------|----------|-----------|-----------|----------|
| 3 | Alcalá de Henares | 2 | 1 | | 1 | 2 | | | | | 2 | | | 8 |
| Total | | 2 | 1 | | 1 | 2 | | | | | 2 | | | 8 |

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 | | 1 | | | 1 | | | | | | | | 2 |
| Total | | | 1 | | | 1 | | | | | | | | 2 |

Tabla 8. Entradas por sexo y edad

| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------|----------|----------|----------|
| 18-30 | 0 | 2 | 2 |
| 31-50 | 2 | 3 | 5 |
| 51-65 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 2 | 6 | 8 |



2.4. SALIDAS EN EL AÑO

Tabla 9. Salidas por áreas y distritos

| | | |
|----------------|------------------|--------------|
| | | TOTAL |
| | Distrito: | |
| Salidas | | 7 |

Tabla 10. Distribución de las salidas por sexo y edad

| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------|----------|----------|----------|
| 18-30 | 0 | 0 | 0 |
| 31-50 | 3 | 3 | 6 |
| 51-65 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 3 | 4 | 7 |

Tabla 11. Altas y bajas producidas durante el año

| | |
|---|----------|
| Nº usuarios que han finalizado su atención | 7 |
| Altas | |
| Nº total de altas | 4 |
| Nº de altas por: | |
| <i>Integraciones laborales</i> | 4 |

| | |
|--|----------|
| <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 | 2.133 |
| Bajas | |
| Nº total de bajas | 3 |
| Nº de bajas por: | |
| Cambio de domicilio | |
| Invalidez absoluta | |
| Descompensación | |
| Derivación a otro recurso | |
| Expulsión | |
| Inadecuación al recurso | 2 |
| Fallecimiento | |
| Abandonos | 1 |
| Abandono voluntario | |
| <i>En evaluación</i> | |
| <i>En intervención</i> | 1 |
| Abandono por decisión familiar | |

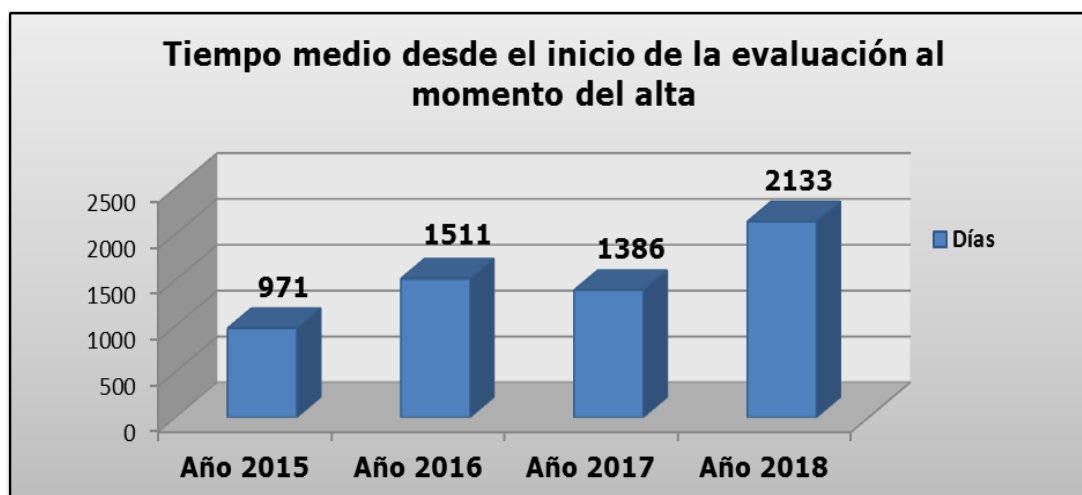


Tabla 12. Lista de espera a final de año por área y distrito.

| | |
|------------------------------------|--------------|
| | TOTAL |
| Personas en lista de espera | 18 |

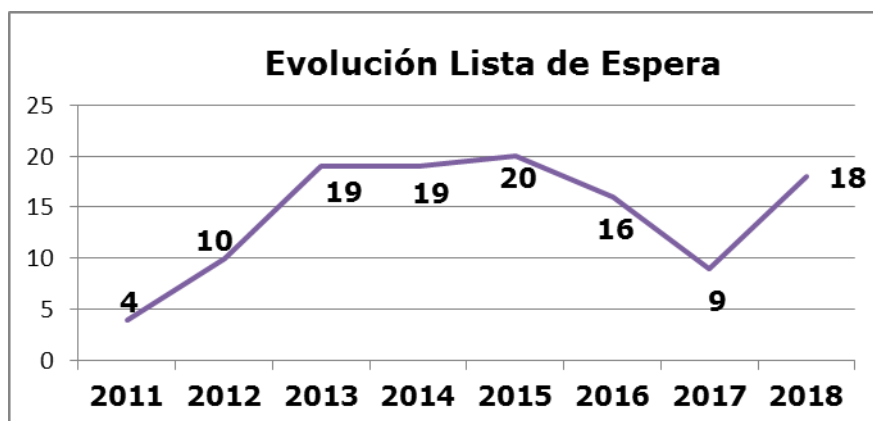
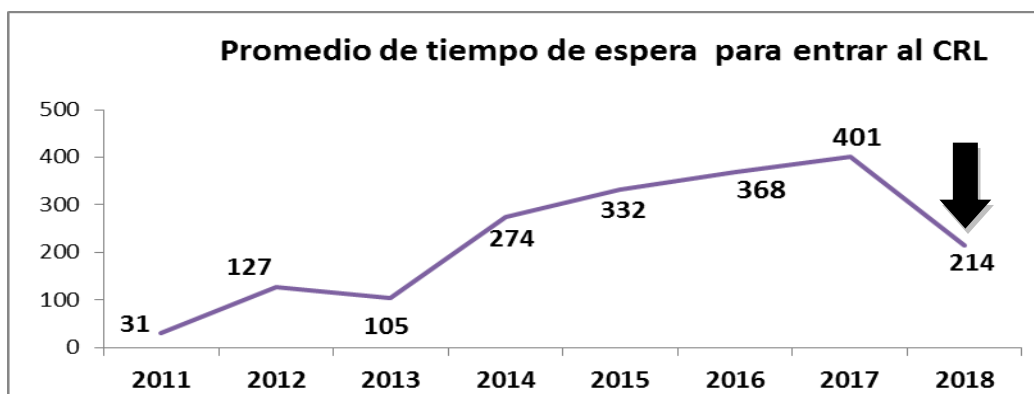


Tabla 13. Personas en lista de espera a final de año por sexo y edad

| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
|--------------|-----------|----------|-----------|
| 18-30 | | | |
| 31-50 | 11 | 6 | 17 |
| 51-65 | | 1 | 1 |
| Total | 11 | 7 | 18 |

| 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> | 214 |



En el año 2018 **las derivaciones se incrementaron en un 91% con respecto a 2017** (10 personas más).

La lista de espera ha experimentado un incremento del 100% con respecto a 2017 finalizando con 18 personas siendo retiradas un menor número de personas (5 menos) que en 2017.

El 52,38% de las derivaciones corresponde a mujeres lo que supone un decremento de 2,16 puntos con respecto a 2017, sin que la tendencia de derivación de mujeres haya disminuido en este año, una vez más.

El tiempo de espera para acceder al recurso ha experimentado en 2018 un descenso notable, a pesar de la ocupación durante todo el año, por encima del 100%. Se produce un decremento de **187 días y un promedio de 7 meses de espera para entrar** (con un mínimo de 4 meses y un máximo de 12).

El tiempo transcurrido para las altas por cumplimiento de objetivos ha sido de **5 años y 8 meses** (con un mínimo de 1 año y 2 meses y un máximo de 7 años y 2 meses).

El Plan Mujer, que se puso en marcha a mediados de 2015, **ha mantenido la tendencia de 2017 de mayor número de entradas de mujeres (75%) que de varones y mayor número de derivadas.**

Se produce un abandono (*interrupciones voluntarias en la fase de intervención*) lo que supone el 14% de las salidas producidas y un 2,5% con respecto al número total de atendidos.

Se han producido **4 retiradas de la lista de espera** por los siguientes motivos:

- Concesión de incapacidad laboral absoluta: 1 persona.
- Estar trabajando y no necesitar apoyo: 1 persona.
- Derivación al CRL Torrejón: 2 persona.

La lista de espera a 31 de diciembre es de **18 personas**, cuyas edades se aglutinan mayoritariamente en el intervalo de 31-50 años. **El 38,88% son mujeres** (decremento de un 5,56 puntos con respecto a 2017).

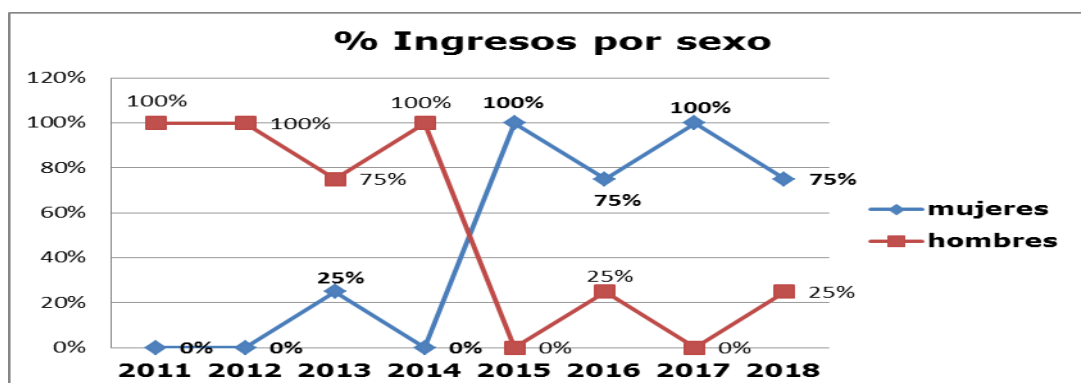
3. INGRESOS PSIQUIÁTRICOS

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 | 4 | 10% |
| Nº de ingresos | 4 | |

*% sobre el total de atendidos



La tasa de ingresos se mantiene en cifras similares al año anterior.

El 75% de los ingresos de este año corresponden a mujeres.

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 | %* |
|----------------|----------|-------------|
| <i>Varones</i> | 2 | 25 |
| <i>Mujeres</i> | 6 | 75 |
| Total: | 8 | 100% |

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

Tabla 17. Edad de los usuarios

| | N | %* |
|---------------|----------|-------------|
| <20 | | |
| 20-24 | 2 | 25 |
| 25-29 | | |
| 30-34 | 1 | 12,5 |
| 35-39 | 1 | 12,5 |
| 40-44 | 2 | 25 |
| 45-49 | 1 | 12,5 |
| 50-54 | 1 | 12,5 |
| 55-60 | | |
| 61-65 | | |
| Total: | 8 | 100% |

Tabla 18. Estado civil de los usuarios

| | N | %* |
|----------------------------------|----------|-------------|
| <i>Solteros</i> | 6 | 75 |
| <i>Casados / pareja de hecho</i> | 1 | 12,5 |
| <i>Separados o divorciados</i> | 1 | 12,5 |
| <i>Viudos</i> | | |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 8 | 100% |

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

Tabla 19. Usuarios con hijos

| | N | %* |
|---------------------|----------|-------------|
| <i>Sí</i> | 3 | 37,5 |
| 1 | 2 | 67 |
| 2 | 1 | 33 |
| 3 | | |
| >3 | | |
| <i>No</i> | 5 | 62,5 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 8 | 100% |

Tabla 20. Situación laboral de los usuarios

| | N | %* |
|---|----------|-------------|
| <i>Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)</i> | | |
| <i>Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i> | 2 | 25 |
| <i>Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i> | 6 | 75 |
| <i>Estudiante</i> | | |
| <i>Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)</i> | | |
| <i>Labores del hogar</i> | | |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 8 | 100% |

Tabla 21. Experiencia laboral de los usuarios

| | N | %* |
|------------------------|----------|-------------|
| Sí | 7 | 87,5 |
| <i>Más de un año</i> | 5 | 71,43 |
| <i>Menos de un año</i> | 2 | 28,57 |
| No | 1 | 12,5 |
| No se conoce | | |
| Total: | 8 | 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 | 50% |
| <i>No</i> | 4 | 50% |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Procedencia de los ingresos | | |
| <i>Pensión no contributiva</i> | 1 | 25 |
| <i>Pensión contributiva</i> | | |
| <i>RMI</i> | | |
| <i>Trabajo</i> | 1 | 25 |
| <i>Orfandad</i> | 1 | 25 |
| <i>Hijo a cargo</i> | | |
| <i>Otros (subsidio SEPE)</i> | 1 | 25 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 8 | 100% |

Tabla 23. Tipo de convivencia de los usuarios

| | N | %* |
|--|----------|-------------|
| <i>Solo</i> | | |
| <i>Con el cónyuge</i> | 1 | 12,5 |
| <i>Con padres</i> | 3 | 37,5 |
| <i>Con padre o madre</i> | 2 | 25 |
| <i>Con otros familiares</i> | | |
| <i>Con los hijos</i> | | |
| <i>Mini-residencia, piso protegido o pensión (supervisada)**</i> | 1 | 12,5 |
| <i>Otros</i> | 1 | 12,5 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 8 | 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

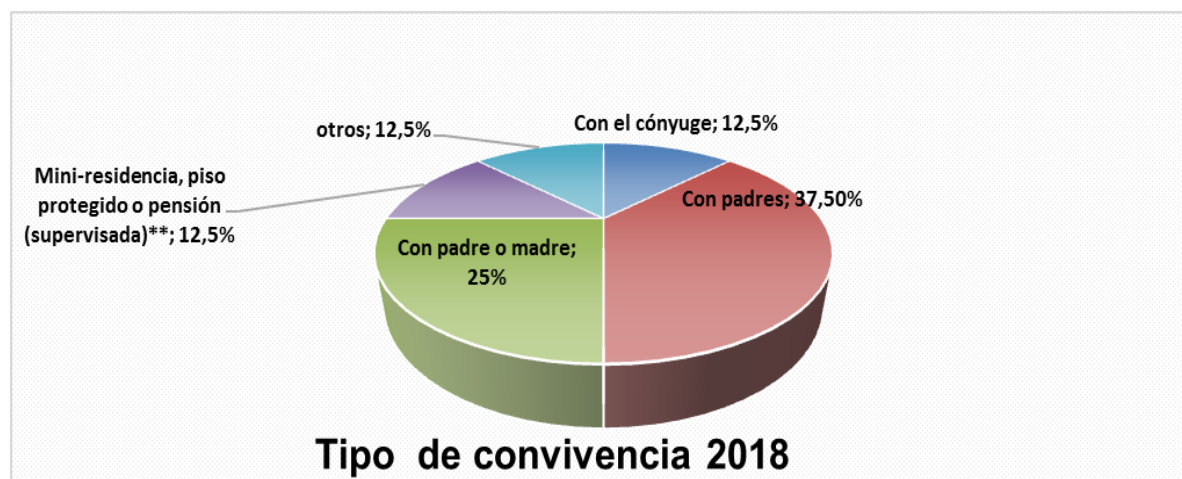


Tabla 24. Declaración de minusvalía de los usuarios

| Declaración de minusvalía | N | %* |
|----------------------------------|----------|-------------|
| Sí | 6 | 75 |
| 33-64% | 3 | 50 |
| >64% | 3 | 50 |
| No | | |
| En trámite | 2 | 25 |
| No se conoce | | |
| Total: | 8 | 100% |

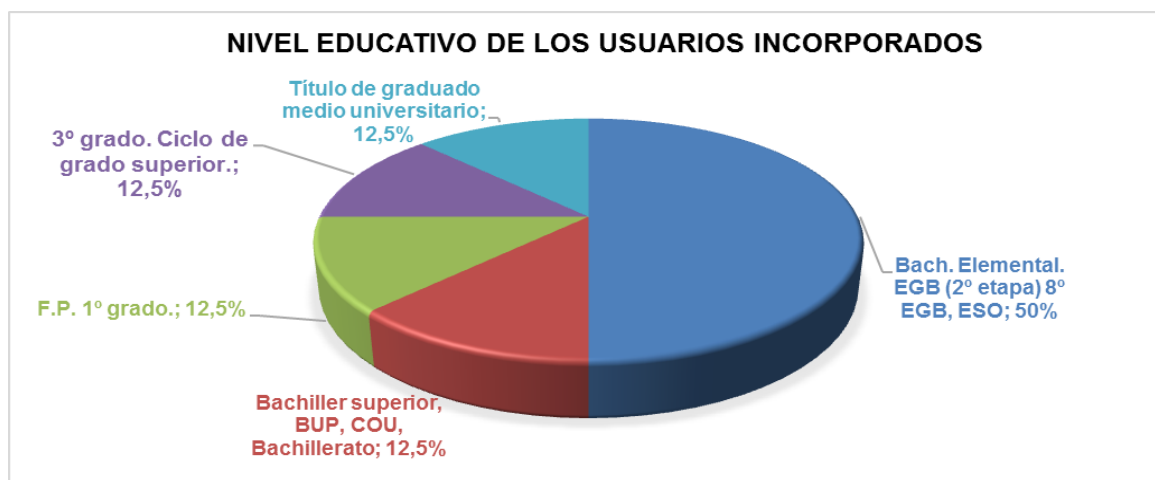
*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año.

Tabla 25. 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> | | |
| <i>Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO.</i> | 4 | 50 |
| <i>Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato</i> | 1 | 12,5 |
| <i>F.P. 1º grado.</i> | 1 | 12,5 |
| <i>F.P. 2º Ciclo de grado medio.</i> | | |
| <i>3º grado. Ciclo de grado superior.</i> | 1 | 12,5 |
| <i>Título de graduado medio universitario</i> | 1 | 12,5 |
| <i>Título de graduado superior universitario</i> | | |
| <i>Otros(Programa de Garantía social)</i> | | |
| <i>Se desconoce</i> | | |
| Total: | 8 | 100% |

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

**Hace referencia a estudios terminados



La edad media de las personas que accedieron al recurso se sitúa en 38 años (disminuye en 3 años, respecto a las entradas de 2017). 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> | 20 | 50 |
| <i>Mujeres</i> | 20 | 50 |
| Total: | 40 | 100% |

Tabla 27. Edad de los usuarios

| | N | %* |
|-------|----------|-----------|
| <20 | | |
| 20-24 | 2 | 5 |
| 25-29 | | |
| 30-34 | 7 | 17,5 |
| 35-39 | 8 | 20 |

| | | |
|---------------|-----------|-------------|
| 40-44 | 10 | 25 |
| 45-49 | 7 | 17,5 |
| 50-54 | 5 | 12,5 |
| 55-60 | 1 | 2,5 |
| 61-65 | | |
| Total: | 40 | 100% |

Tabla 28. Estado civil de los usuarios

| | N | %* |
|----------------------------------|-----------|-------------|
| <i>Solteros</i> | 30 | 75 |
| <i>Casados / pareja de hecho</i> | 3 | 7,5 |
| <i>Separados o divorciados</i> | 6 | 15 |
| <i>Viudos</i> | 1 | 2,5 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 40 | 100% |

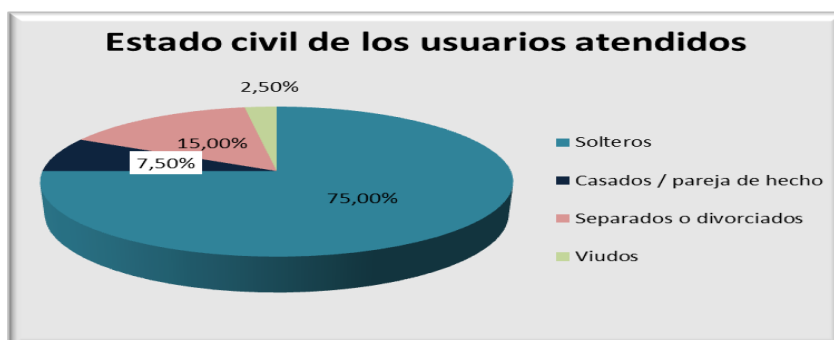


Tabla 29. Usuarios con hijos

| | N | %* |
|---------------------|-----------|--------------|
| <i>Sí</i> | 9 | 22,50 |
| 1 | 5 | 13 |
| 2 | 3 | 8 |
| 3 | | |
| >3 | 1 | 2,5 |
| <i>No</i> | 31 | 77,5 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 40 | 100% |

Tabla 30. Situación laboral de los usuarios.

| | N | %* |
|---|-----------|-------------|
| <i>Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)</i> | 25 | 62,5 |
| <i>Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i> | 1 | 2,5 |
| <i>Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i> | 11 | 27,5 |
| <i>Estudiante</i> | | |
| <i>Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)</i> | | |
| <i>Labores del hogar</i> | | |
| <i>Otros</i> | | |
| <i>No activo</i> | | |
| <i>No se conoce(salieron del CR, antes del 31 de diciembre)</i> | 3 | 7,5 |
| Total: | 40 | 100% |

Tabla 31. Experiencia laboral de los usuarios

| | N | %* |
|------------------------|-----------|---------------|
| Sí | 39 | 97,50% |
| <i>Más de un año</i> | 33 | 82,50% |
| <i>Menos de un año</i> | 6 | 15% |
| No | 1 | 2,50% |
| No activo | | |
| No se conoce | | |
| Total | 40 | 100% |

Tabla 32. Ingresos económicos de los usuarios

| | N | %* |
|--------------------------------------|----------|-----------|
| Usuarios con ingresos propios | | |
| <i>Sí</i> | 32 | 80 |
| <i>No</i> | 5 | 12,5 |
| <i>No se conoce</i> | 3 | 7,5 |
| Procedencia de los ingresos | | |
| <i>Pensión no contributiva</i> | 2 | 6,25 |
| <i>Pensión contributiva</i> | 1 | 3,12 |
| <i>Trabajo</i> | 25 | 78,13 |

| | | |
|-------------------------|-----------|-------------|
| <i>Hijo a cargo</i> | 3 | 9,38 |
| <i>Otros (familia)</i> | 1 | 3,12 |
| <i>No se conoce</i> | 0 | |
| Total: | 40 | 100% |

Tabla 33. Tipo de convivencia de los usuarios

| | N | %* |
|---|-----------|-------------|
| <i>Solo</i> | 8 | 20 |
| <i>Con el cónyuge</i> | 4 | 10 |
| <i>Con padres</i> | 16 | 40 |
| <i>Con padre o madre</i> | 7 | 17,5 |
| <i>Con otros familiares</i> | 1 | 2,5 |
| <i>Con los hijos</i> | | |
| <i>Mini-residencia, piso protegido o pensión (supervisada)*</i> | 3 | 7,5 |
| <i>Otros (En pareja)</i> | 1 | 2,5 |
| <i>No se conoce</i> | | |
| Total: | 40 | 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.

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

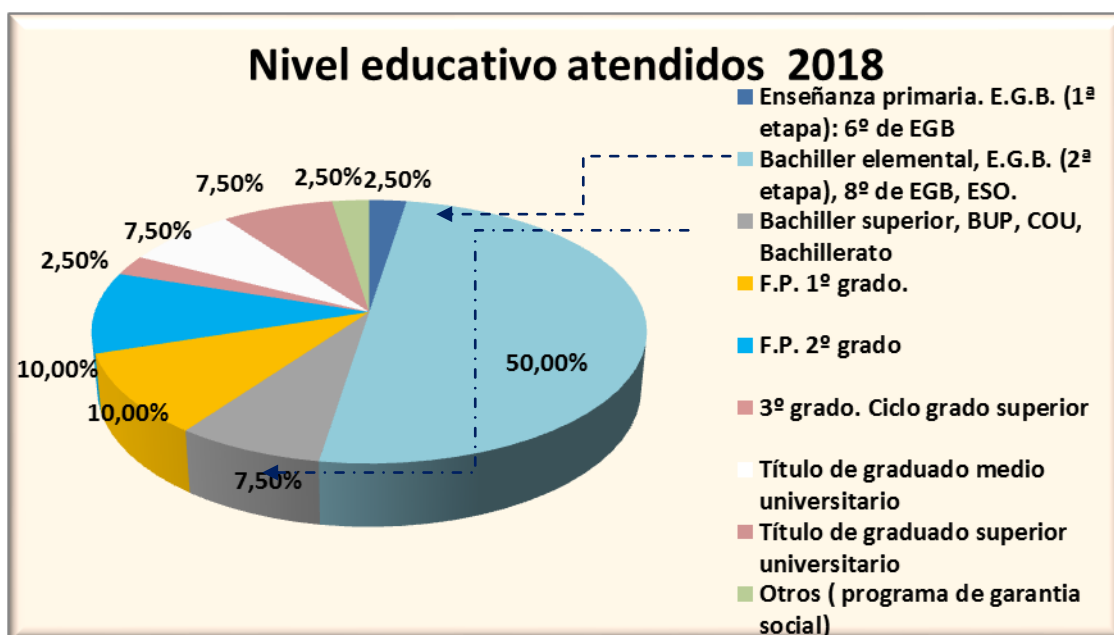
Tabla 34. Declaración de minusvalía de los usuarios

| Declaración de minusvalía | N | %* |
|----------------------------------|-----------|-------------|
| Sí | 39 | 97,5 |
| 33-64% | 29 | 74,35 |
| >64% | 10 | 25,64 |
| No | 1 | 2,5 |
| En trámite | | |
| No se conoce | | |
| Total: | 40 | 100% |

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 | 2,5 |
| <i>Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO.</i> | 20 | 50 |
| <i>Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato</i> | 3 | 7,5 |
| <i>F.P. 1º grado.</i> | 4 | 10 |
| <i>F.P. 2º Ciclo de grado medio.</i> | 4 | 10 |
| <i>3º grado. Ciclo de grado superior.</i> | 1 | 2,5 |
| <i>Título de graduado medio universitario</i> | 3 | 7,5 |
| <i>Título de graduado superior universitario</i> | 3 | 7,5 |
| <i>Otros (Programa de garantía social)</i> | 1 | 2,5 |
| <i>Se desconoce</i> | | |
| Total: | 40 | 100 % |

*Hace referencia a estudios terminados



Se han atendido 40 personas en el año 2018 (un 2,5 % menos respecto a los atendidos en 2017) de los cuales **el 50% han sido mujeres** (incremento de 9 puntos con respecto al año anterior).

Destacamos el porcentaje de atención a la mujer de forma muy positiva al alcanzar la equiparación en el número de atenciones por sexo (tras 3,5 años de implantación del Plan Mujer: 2014= 16% de atención nivel de partida)

La edad media se sitúa en 41 años solteros sin hijos, estudios de bachiller elemental (50%) y bachiller superior 7,5%.

Se mantienen los niveles de formación universitaria en porcentajes similares a 2017 situándose en un 15%.

La convivencia mayoritaria 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 40 personas atendidas, **el 97,5% 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> | 3 | 37,5 |
| <i>Otros trastornos psicóticos</i> | | |
| <i>Trastornos de personalidad</i> | | |
| <i>Trastornos del estado de ánimo</i> | 3 | 37,5 |
| <i>Trastornos de ansiedad</i> | 1 | 12,5 |
| <i>Otros (trastorno obsesivo compulsivo/trastorno paranoide de la personalidad)</i> | 1 | 12,5 |
| <i>No disponible</i> | | |
| Total: | 8 | 100% |

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

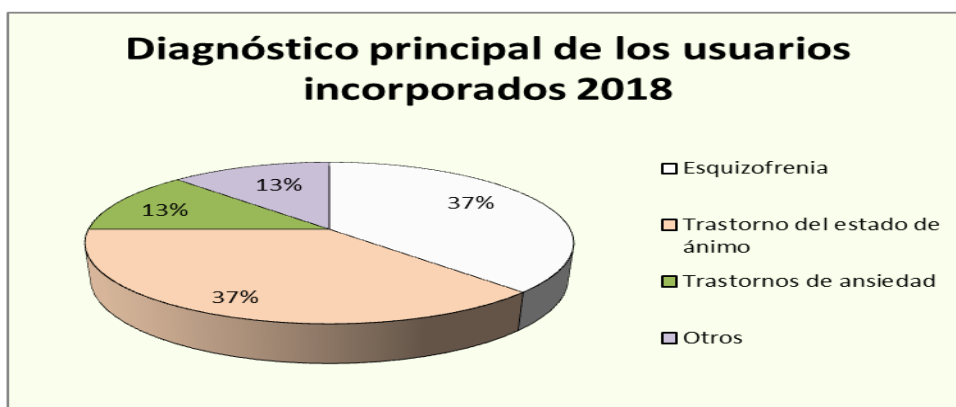


Tabla 37. Existencia de diagnóstico asociado en los usuarios

| | N | %* |
|---------------------------|----------|-------------|
| SÍ (especificar)** | | |
| Inteligencia límite | 1 | 12.5% |
| NO: | 7 | 87.5% |
| NO SE CONOCE: | | |
| Total: | 8 | 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 | 2 | 25 |
| De 6 a 10 | | |
| Más de 10 | 6 | 75 |
| Total: | 8 | 100% |

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

Tabla 39. Otras enfermedades

| | N | %* |
|--------------------------------|----------|------------|
| Sí | 4 | 50% |
| <i>Tiroiditis de Hashimoto</i> | 1 | 12,5 |

Tabla 39. Otras enfermedades

| | N | %* |
|-----------------------------|----------|-------------|
| <i>Hipotiroidismo</i> | 1 | 12,5 |
| <i>Asma intrínseco</i> | 1 | 12,5 |
| <i>Microcalcificaciones</i> | 1 | 12,5 |
| No | 4 | 50% |
| Total: | 8 | 100% |

Tabla 40. Otros problemas asociados**

| | N | %* |
|-------------------------------------|----------|-------------|
| Sí | 2 | 25% |
| <i>Disfunción familiar</i> | 1 | 50 |
| <i>Disfunción crónica de pareja</i> | 1 | 50 |
| No | 6 | 75% |
| Total: | 8 | 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 **37,50% de los casos un diagnóstico de esquizofrenia**, manteniéndose las entradas por trastorno del estado de ánimo, con respecto a 2017 y con una evolución clínica de más de 10 años en la mayoría de las entradas

B. Datos sobre los Usuarios Atendidos

Tabla 41. Diagnóstico principal de los usuarios

| | N | %* |
|---------------------------------------|----------|-----------|
| <i>Esquizofrenia</i> | 14 | 35 |
| <i>Otros trastornos psicóticos</i> | 8 | 20 |
| <i>Trastornos de personalidad</i> | 5 | 12,50 |
| <i>Trastornos del estado de ánimo</i> | 11 | 27,50 |
| <i>Trastornos de ansiedad</i> | 1 | 2,50 |

| | | |
|---|-----------|-------------|
| <i>Otros (Anorexia nerviosa con conductas purgativas)</i> | 1 | 2,50 |
| <i>No disponible</i> | | |
| Total: | 40 | 100% |

*Sobre el total de usuarios.

Tabla 42. Existencia de diagnóstico asociado en los usuarios

| | N | %* |
|---|-----------|--------------|
| SÍ (especificar)** | 3 | 7,5% |
| Trastorno facticio con síntomas somáticos | 1 | 33,33 |
| Trastorno disociativo | 1 | 33,33 |
| Distimia | 1 | 33,33 |
| NO: | 37 | 92,5% |
| NO SE CONOCE: | | |
| Total: | 40 | 100% |

*Sobre el total de usuarios

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

| | N | %* |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Tabla 43. Tiempo de evolución | | |
| Menos de 2 | | |
| De 2 a 5 | 5 | 12,5 |
| De 6 a 10 | 6 | 15 |
| Más de 10 | 29 | 72,5 |
| Total: | 40 | 100% |

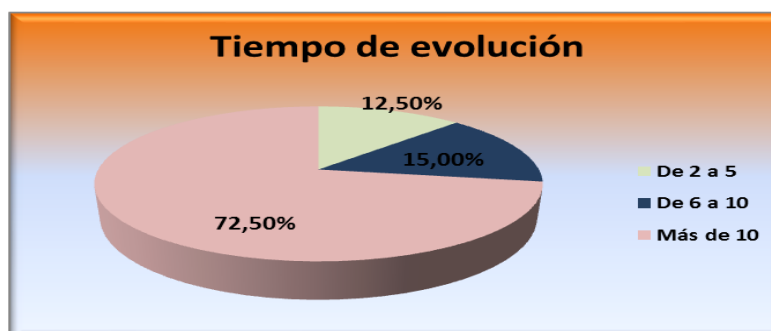


Tabla 44. Otras enfermedades

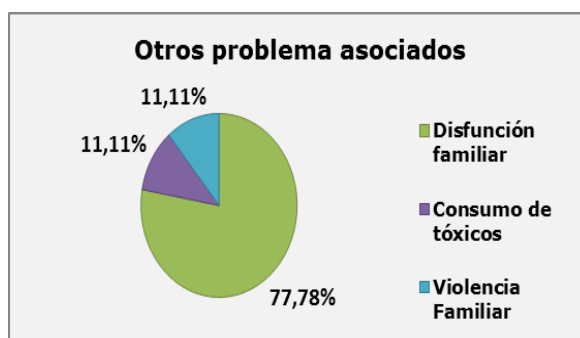
| | N | %* |
|-------------------------|-----------|-------------|
| Sí | 10 | 25% |
| Hiperhidrosis | 1 | 2,5 |
| Asma | 2 | 5 |
| Tiroidectomía | 1 | 2,5 |
| Lumbalgia crónica | 1 | 2,5 |
| Dermatitis alérgica | 1 | 2,5 |
| Lupus eritematoso | 1 | 2,5 |
| Tiroiditis de Hashimoto | 1 | 2,5 |
| Hipotiroidismo | 1 | 2,5 |
| Microcalcificaciones | 1 | 2,5 |
| No | 30 | 75% |
| Total: | 40 | 100% |

Tabla 45. Otros problemas asociados**

| | N | %* |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sí | 9 | 22,50% |
| Consumo de tóxicos | 1 | 11,11 |
| Disfunción familiar | 7 | 77,78 |
| Violencia Familiar | 1 | 11,11 |
| No | 31 | 77,50% |
| Total: | 40 | 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 2018 presenta **en su mayoría un diagnóstico de esquizofrenia u otro trastorno psicótico (55%)**. La existencia de trastornos asociados aparece en el 7,5 % de los atendidos. La comorbilidad con otras enfermedades físicas se incrementa ligeramente con respecto a 2017 afectando al 25% de los atendidos sin que ello suponga un obstáculo en el proceso de recuperación laboral.

La presencia de problemas sociales asociados, se mantiene en porcentajes similares a 2017, llegando al 22,5%. Al igual que el año anterior, la mayor problemática sigue siendo **la referida a las disfunciones familiares**, con una presencia del 77,78% en usuarios que presentan algún tipo de problemática asociada.

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 | 29 | 87,88 |
| Fase de seguimiento | 4 | 12,12 |
| Total | 33 | 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 2018 se han llevado a cabo **8 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.

Se informa del funcionamiento durante el primer mes y medio en el centro hasta el momento de la comunicación de su Plan individualizado de rehabilitación laboral por su gestora/r de su proceso.

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.

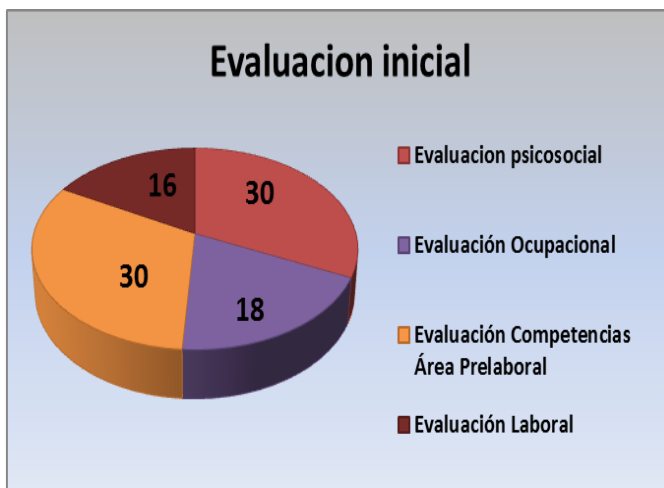
La fase de evaluación desde el Centro de Rehabilitación Laboral es un proceso ordenado y continuo, en donde se manejan datos objetivos que son contrastados constantemente con la vivencia subjetiva de la persona.

Se han llevado a cabo **8 procesos de evaluación** correspondientes a las 8 acogidas habidas (*uno menos que en 2017*).

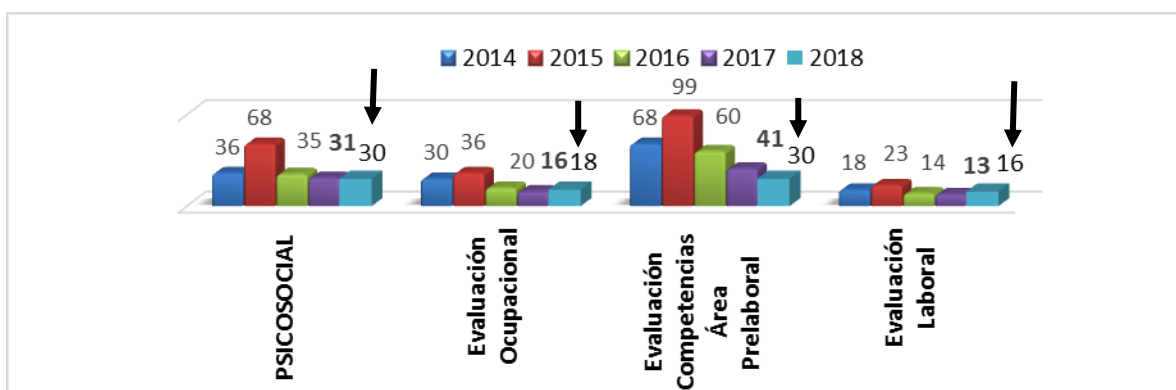
Se ha empleado un **promedio de 40 días** (uno más que en 2017) en finalizar este proceso (*incluyendo la devolución al usuario/a de su Plan individualizado de rehabilitación*).

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

| Área de Evaluación | Nº de sesiones |
|---|----------------|
| Evaluación Psicosocial | 30 |
| Evaluación Ocupacional | 18 |
| Evaluación Laboral | 16 |
| Evaluación Competencias Área Prelaboral | 30 |
| Total | 94 |



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 en periodos de tiempo variable desde 1 a 4 horas. Asignación del **compañero/a de acogida**, cuando es posible.

❖ **Desde la 3ª semana hasta la 6ª 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 área prelaboral.

7.-Se propicia la elección del gestor/a del proceso de rehabilitación laboral por parte del usuario/a evaluado, mediante consulta efectuada por la Directora del recurso.

❖ **Sexta semana :**

8.- Junta de Evaluación.

9.- Devolución del Plan individualizado al usuario/a por la Gestora/r elegido. 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.

En 2018, **se continuó con el Protocolo de casos de especial dificultad**, para una de las persona en atención.

5.2.1.- Evaluación por Psicólogo

Se han llevado a cabo **30 sesiones de evaluación** en los 8 procesos de evaluación realizados y en uno de ellos fue necesario incluir al familiar para poder obtener una mayor información de la persona en evaluación, dadas sus condiciones de partida.

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.

Este proceso se concreta en base a tres dimensiones de evaluación:

DIMENSION I. Historia biográfica y clínica.

Se pretende:

- Explorar junto a la persona su recorrido de vida, atendiendo a los hitos biográficos más significativos para sí misma y su entorno.
- Contemplar la correlación entre su historia biográfica y su historia clínica para esbozar la formulación de caso.
- Explorar las dimensiones de valor y el significado respecto a su identidad y proyecto de vida, haciendo especial énfasis en el trabajo como medio para el logro de sus expectativas de vida.

En 2018, los aspectos más destacados de la evaluación han contribuido a componer una explicación funcional de la problemática psicosocial de cada persona, contribuyendo a clarificar los objetivos de la intervención en su PIRL.

La historia de vida de las personas derivadas presenta en todos los casos hitos biográficos 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.** Este año destaca, entre otras razones, por un significativo incremento de mujeres que entraron en el proceso de evaluación (75% sobre el total). Este hecho ha reflejado en la evaluación una mayor prevalencia de sentimientos asociados a dimensiones como el cuidado de familiares, la maternidad, la violencia y reiterados conflictos que inciden en su autoestima.

DIMENSION II. Sentido de agencia y repertorio de autogestión.

Se pretende con ello:

- Comprender la forma en la que la persona identifica y describe su problema, así como el grado de afectación personal y social derivado del mismo.
- Formular una hipótesis funcional del problema en base al patrón de regulación señalado en la evaluación, así como de las variables personales y ambientales que contribuyen a mantenerlo. Esclarecer el balance de costes derivado del patrón de regulación.
- Estimular la motivación al cambio.
- Fortalecer el compromiso con el proceso de rehabilitación laboral.
- Transmitir un profundo sentimiento de esperanza hacia la recuperación.

Respecto a esta dimensión, ha resultado una problemática psicosocial común la afectación personal por daños en elementos relacionales y del bienestar personal debido a: **limitación de recursos y una debilitada equidad social, la precariedad y exigencia del mercado laboral y la baja cualificación, la excesiva psiquiatrización del sufrimiento psicológico y la falta de red social extensa, diversa y saludable.**

De igual modo, derivado de estos elementos, suele evidenciarse una debilitación de competencias respecto a la toma de decisiones, el afrontamiento asertivo, la autonomía y la clarificación de proyecto de vida.

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.

De posibilitarse la evaluación en este periodo se pretende:

- Valorar el impacto de la enfermedad en el contexto familiar y las dinámicas de apoyo/rechazo y comunicación/aislamiento entre los distintos miembros.
- Transmitir un profundo sentimiento de esperanza y apoyo al proceso de recuperación.

De los procesos de evaluación desarrollados en 2018 destacamos los siguientes puntos y reflexiones como aproximación a la realidad de las personas derivadas:

- Del total de personas evaluadas, **el 100% identifican el trabajo como un medio de mejora de su situación psicosocial** y como una meta del proceso.
- **Se evidencia la necesidad de apostar por un proceso de rehabilitación laboral holístico** que atienda al conjunto de dimensiones que conforman a la persona; esto se traduce en un plan de intervención que contemple el desarrollo profesional de la persona también en base a amistades, ocio, familia, salud y espiritualidad.
- Atendiendo a la falta de recursos personales como una hándicap en variables como la motivación y el compromiso en los procesos de rehabilitación, **en algunos procesos evaluados se empleó una metodología orientada a la inserción laboral y posterior apoyo en puesto**, como un escenario de potenciación y reparación de las personas derivadas a los dispositivos de rehabilitación laboral.

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 2018 **se han realizado 18 sesiones de evaluación** de desempeño ocupacional en 8 los procesos 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 y sus patrones de ejecución; lo cual implica las actividades de la vida diaria tanto básicas como instrumentales, así como el equilibrio ocupacional en cuanto a rutinas y roles, y el nivel de satisfacción.

De igual modo se explora su concepción del ocio y disfrute y el tiempo utilizado en esta dimensión.

2- Dimensiones Profesionales.

En esta dimensión se exploran las experiencias educativas y formativas (Reglada, Ocupacional, Continua, etc.) que haya desarrollado el usuario a lo largo de su vida, 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 2018, se extraen los siguientes datos relevantes:

De las 8 personas incorporadas al CRL durante este año, tan sólo el 62,5% completaron su proceso de evaluación en terapia ocupacional, dato que supone un incremento del 87% en comparación al dato del año anterior en cuanto a procesos finalizados en esta dimensión.

Con el 75% de los usuarios evaluados se llevaron a cabo 3 sesiones de evaluación, mientras que con el 25% se llevaron a cabo 2 sesiones. De este 25%, para tan sólo 1 usuaria fueron suficientes esas 2 sesiones para dar por completada su evaluación, siendo sin embargo insuficientes para el otro usuario. Del 62,5% de usuarios con su fase de evaluación completada, con el 80% se emplearon 3 sesiones de evaluación, mientras que con el 20% sólo se emplearon 2 sesiones.

Los motivos por los que los procesos de evaluación quedaron incompletos fueron:

- Falta de asistencia a algunas de las citas asignadas en el planning de evaluación.
- Situación de malestar del usuario durante algunas de las sesiones planificadas, lo cual ralentizó la recogida de información.

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

- Resaltar que 6 de las 8 entradas corresponden a mujeres, de las cuales 2 de ellas son madres y desempeñan las tareas del rol como parte significativa de su rutina. De los 2 hombres incorporados, uno de ellos es padre. 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.

-Tras la evaluación, en la mayoría de los usuarios se ha considerado necesario establecer como objetivo llevar a cabo acciones para definir o clarificar su orientación vocacional. Además se ha objetivado también la necesidad de trabajar en la promoción de una participación ocupacional adecuada, ya que en casi todos predomina una marcada insatisfacción con sus rutinas diarias.

-Predomina en los usuarios una escasa o nula red social, más allá de figuras familiares (hermanos, padres...) con la que llevar a cabo ocupaciones significativas.

-La experiencia previa en cuanto al ámbito laboral existe en el 87,5% de los usuarios evaluados, si bien es cierto, que de este porcentaje en la mayoría la experiencia laboral previa es escasa, con contratos de corta duración en mayor medida. Únicamente una de las usuarias no disponía de nada de experiencia laboral, y en otra de ellas ésta era muy escasa.

Este año los perfiles en general están orientados al empleo, pero viéndose necesario, en la mayoría de ellos, la inclusión previa en itinerario de orientación, formación y prácticas no laborales, además del de BAE y del más predominante como ha sido el de entrenamiento en hábitos de trabajo (del cual ha sido susceptible el 75%).

Únicamente uno de los perfiles fue incorporado exclusivamente al itinerario de BAE por sus buenas competencias y habilidades laborales evaluadas previamente.

De forma extraordinaria también, una usuaria fue incluida en prácticas no laborales durante el último período de la fase de evaluación, las cuales derivaron en una inserción laboral, y por tanto, fue necesaria su inclusión en itinerario de consolidación de empleo en su PIRL inicial.

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 2018, **se han realizado 16 sesiones de evaluación.**

Con los ocho usuarios/as que se han incorporado al recurso durante el año 2018, la evaluación jurídico laboral se ha llevado mediante dos sesiones con cada uno/a.

Los aspectos que se han explorado mediante entrevistas semiestructuradas son:

1) Aspectos legales que influyen en el desarrollo profesional.

- Valorándose documentación requerida, informes de derivación, datos sociodemográficos de la unidad de convivencia habitual, situación

económica personal y familiar, prestaciones en caso de desempleo, cargas familiares, autonomía en la gestión de los recursos económicos, disposición legal para trabajar, reconocimiento del grado de discapacidad, alta como demandante de empleo, demanda de ocupaciones, etc

2) Competencias para la BAE y la consolidación de empleo.

- Motivación del usuario para el empleo. Grado de empleabilidad: disponibilidad horaria y geográfica. Perfil profesional definido. Nivel de formación. Tiempo que dedica a la BAE, qué fuentes de información, recursos y herramientas conoce y utiliza, con qué frecuencia. Expectativas ajustadas o no y conocimientos de las características del mercado de trabajo, habilidades personales para la BAE y afrontar procesos de selección. Consecución y mantenimiento del empleo, fortalezas y debilidades. Uso de las Tics. Grado de autonomía en el transporte, aplicaciones asociadas. Red social para la BAE. Uso de agenda o medios que faciliten su planificación y organización. Análisis de vida laboral y cv: acceso, puestos desempeñados, funciones, grado de satisfacción, antigüedad, tipo de contrato y jornada, lugar de trabajo, relaciones con compañeros y superiores, aspectos positivos, dificultades y apoyos, motivos de finalización, etc

3) Relaciones laborales

- Mercado ordinario y protegido. Conocimientos sobre tipos de contratación, convenios colectivos, nóminas, finiquitos, indemnizaciones, derecho a la huelga, etc

De los 8 nuevos usuarios incorporados al CRL durante este año, **todos tenían reconocimiento de grado de discapacidad, salvo dos que habían iniciado el proceso antes de su entrada en el recurso**, siendo

necesario recurrir a la tramitación urgente en el caso de uno de ellos para hacer efectiva su incorporación al mercado laboral. Sobre el usuario restante, finalmente sólo se le reconoció un 12%, lo que no le impidió acceder a un empleo en empresa protegida.

Es muy significativa la proporción de las derivaciones en este año, 6 mujeres, frente a 2 hombres. Y respecto a ellas, tres han accedido ya al mercado laboral, una durante su período de evaluación en el CRL, otra al finalizar el mismo y la tercera antes de 3 meses. En la actualidad mantienen su puesto de trabajo. Los dos hombres, han accedido a empleo, pero sólo uno de ellos lo mantiene.

5.2.4.- Evaluación por Maestros de Taller

La particularidad de la evaluación en el 2018 es que las evaluaciones ya se han realizado de manera conjunta, se ha confeccionado y se comienza a aplicar el documento (cuestionario) conjunto que recoge la nueva situación de integración de las áreas. Se mantiene y consolida la idea de seguir incorporando en el proceso **la figura del compañero/a de acogida**, que mantienen las mismas funciones que en 2017:

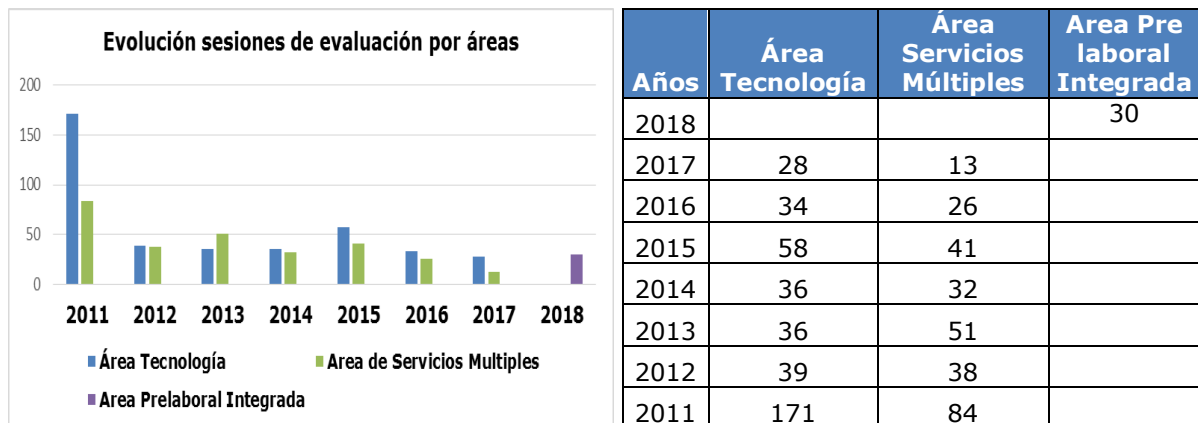
- ✓ Acompañar al usuario en los descansos del área (respetando los espacios de cada persona).
- ✓ Clarificar dudas sobre su proceso de evaluación y acompañar a despachos de profesionales.
- ✓ Apoyar en la realización de tareas que el maestro de taller le asigne y que se vea inseguro en la realización.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

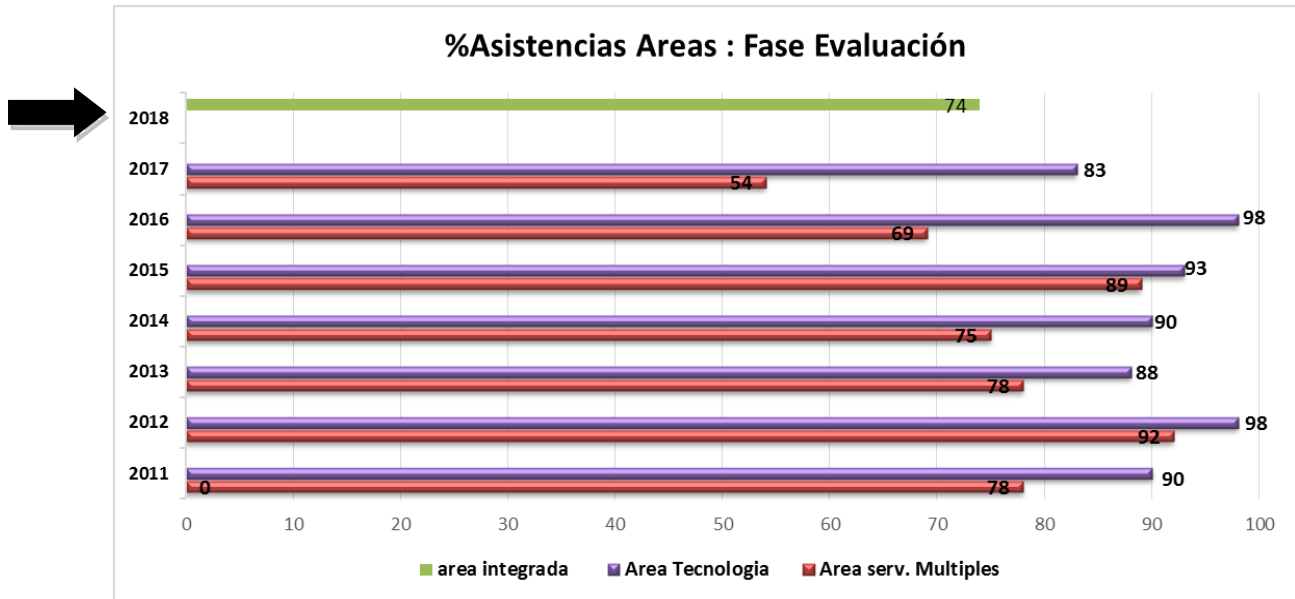
- ✓ Dar feed-back al maestro de taller de cómo ha visto al usuario en el proceso de acogida.

La consolidación del compañero de acogida en 2018, sólo ha sido posible en 2 de las 8 entradas. Esto ha sido así porque el número de usuarios disponible para esta tarea, en los periodos que se necesitaba, fue muy pequeño, y por otro lado la asistencia y participación de los usuarios que permanecía en el área, en esos periodos de evaluación, no mantenían una asistencia diaria a *(por sus diferentes procesos de rehabilitación)*.

También se mantienen los patrones de asistencia gradual *(aumento progresivo diario del tiempo)* de las personas en evaluación.

Se han llevado a cabo **un total de 30 sesiones de evaluación**, con un porcentaje de asistencia del 74%.





El número total de sesiones, por persona evaluada, ha pasado de 12 (*cuando las áreas funcionaban por separado*) a 7. El objetivo es por un lado ajustar el número de asistencias para equilibrarlas con las asistencias habidas con otros miembros del equipo, no sobrecargando a la persona en evaluación, y por otro que al haber dos profesionales realizando la evaluación, esta desprende una información mucho más rica y por tanto no es necesario disponer de tantas sesiones para conseguir el objetivo de evaluación.

En algún caso se han aumentado los días a más de 7 (solo un día más) por coincidencia del calendario de evaluación en dos semanas consecutivas con la actividad deportiva, en este caso se consideró que este leve aumento en el número de sesiones tenía un efecto positivo en el aumento de información de la persona en evaluación.

A lo largo de este proceso de evaluación en el 2018 se han realizado las siguientes tareas:

1.- Informática. Prueba de nivel para obtener evidencias sobre los conocimientos manifestados en el Currículo Vitae. Las tareas que se desarrollan son: Rellenar cuestionario inicial, Ofimática (redacción de cartas

en respuesta a ofertas de empleo), manejo de correo electrónico, 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.

3.- 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.

4. Salida deportiva. Durante este año se ha vuelto a incorporar en evaluación una actividad/salida deportiva, con el objetivo de realizar la evaluación en un contexto menos normativo y más natural. Este espacio nos permite evaluar sobre todo competencias sociales que en el espacio de área se puede quedar más enmascarado por la exigencia del desempeño.

El tipo de actividad que se ha realizado ha sido de distinta índole desde paseos a visitas: Museo Arqueológico de Alcalá, paseo por río, Botánico de Alcalá.

A través de estas tareas obtenemos una línea base de las competencias con las que posteriormente vamos a trabajar en las áreas prelaborales.

En 2018, se dio continuidad al entrenamiento en competencias más transversales a cualquier perfil profesional y más realistas a lo que el mercado laboral está pidiendo a sus trabajadores (*competencias que por otro lado, son las que se trabajan en la fase de intervención*).

Han sido las competencias sociales las que han estado más debilitadas en estos procesos iniciales, de forma mayoritaria, concretamente: **la relación con los compañeros y el trabajo en equipo.**

5.2.5.- Plan individualizado de Rehabilitación laboral (PIRL)

Durante el año 2018, se han elaborado **8 Planes individualizados de Rehabilitación Laboral** (*herramienta básica sobre la que se articula toda la intervención con el individuo*) y **61 revisiones de objetivos**.

Las revisiones trimestrales se concretaron en una persona al mantenerse activo. El Protocolo de casos de especial dificultad (en este caso se ha evidenciado una ligera mejoría llegando a 31 de diciembre a la fase puente (previa a la fase de rehabilitación laboral)).

| Metodología PIRL (Programa individualizado de rehabilitación laboral) | Nº de PIRL |
|--|-------------------|
| Evaluaciones Iniciales | 8 |
| Revisiones semestrales | 61 |
| Revisiones trimestrales (<i>Casos de especial dificultad</i>) | 3 |
| Total | 72 |

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.

- ✓ **Bienestar Personal:** en este itinerario interviene el psicólogo a través del programa de fortalecimiento psicológico (con desarrollo de atenciones individuales y grupales tanto en

usuarios como en sus familias (en formato unifamiliar o grupal). Además se une la Terapeuta ocupacional con el Programa de Orientación Vocacional facilitando la elección o consolidación de perfiles profesionales ajustados a las demandas actuales del mercado de trabajo

- ✓ **Entrenamiento de hábitos de trabajo.** Este itinerario lleva asociado la derivación a las áreas pre laborales; se nutre, además, de prácticas no laborales entre otras posibilidades y en torno a él se articulan el programa de entrenamiento de competencias prelaborales y el de adquisición y manejo de habilidades para el desarrollo profesional. Intervienen en este itinerario todos los miembros del equipo.
- ✓ **Equilibrio Ocupacional saludable.** Favorece la sana distinción entre tiempo de trabajo y tiempo restante en donde tienen cabida acciones que se pueden estimular, impulsar o facilitar desde el CRL a todas las personas sea cual sea el itinerario en el que se encuentren, tal es el caso de la actividad asociada a este itinerario de Jornadas Deportivas. Intervienen en este itinerario los maestros de taller y la terapeuta ocupacional.
- ✓ **Búsqueda activa de empleo.** Desarrolla y pone en marcha las estrategias, tanto individuales como grupales, para el desarrollo de habilidades implicadas en una búsqueda de empleo de forma autónoma. Interviene la Técnico de apoyo a la inserción laboral.
- ✓ **Mejora de la cualificación Profesional.** Supone articular acciones académicas que posibilitan una capacitación profesional mayor a la que tienen antes de entrar en este itinerario o consolidar competencias en un perfil al que por

formación optan pero que requiere reciclaje de conocimientos. Implica proporcionar apoyos tanto en la búsqueda como en la continuidad con la acción formativa para una finalización exitosa. Interviene la Terapeuta ocupacional.

- ✓ **Consolidación en el empleo.** Seguimiento continuo del desempeño del trabajador y evaluación de su satisfacción con el empleo así como la satisfacción e los empleadores, en todos aquellos casos que sea posible. Contempla el apoyo en puesto. Intervienen todos los miembros del equipo.

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

3.- Elección por la persona en evaluación de la Gestora/r del proceso. La Gestora /r tiene una función de apoyo y acompañamiento durante toda la estancia de la persona en el CRL. Si bien hasta 2018, no se tenía en cuenta la preferencia de la persona en la gestora/r asignada, desde este año esta característica ha sido modificada dando la oportunidad a todas las personas en atención que puedan elegir qué persona del equipo quieren que sea su figura de apoyo. Por tanto, la función principal de la Gestora/r es la de **mantenerse en un plano de cercanía y encuentro genuino** sin presiones ni exigencias de cumplimiento de objetivos de tal forma que se produzca un auténtico intercambio que proporcione calidad a la ayuda brindada a la persona desde el recurso.

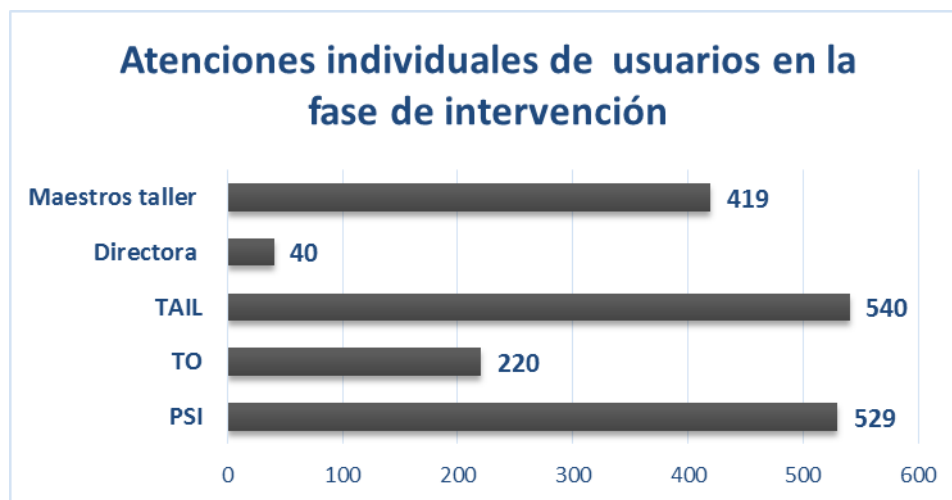
4.- Comunicación al usuario sobre su proceso de evaluación y recabación de la firma que da conformidad a los objetivos planteados y por los que se trabajará hasta el siguiente periodo de revisión.

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 2018 | 40 |
| Bajas /altas | 7 |
| Continúan a 31 de diciembre | 33 |

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 2018, 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 |
|---|-----------------------|--------------|--|
| Bienestar personal (actuaciones desde psicólogo) | 40 | 100% | Psicólogo |
| Bienestar personal (Orientación Vocacional) | 9 | 22,5% | TO |
| Entrenamiento de hábitos de trabajo(+ talleres asociados: empleabilidad, habilidades socio laborales y adquisición autonomía transporte) | 20 | 50% | Maestros de Taller+ TO+TAIL+Psicologo |
| Búsqueda activa de empleo | 10 | 25% | TAIL |
| Mejora de la cualificación | 8 | 20% | TO |
| Equilibrio Ocupacional saludable | 17 | 41,46% | TAIL/TO/Maestros de Taller. |
| Consolidación en el puesto | 32 | 80% | TAIL+ Maestros de Taller+ TO+Psicologo. |

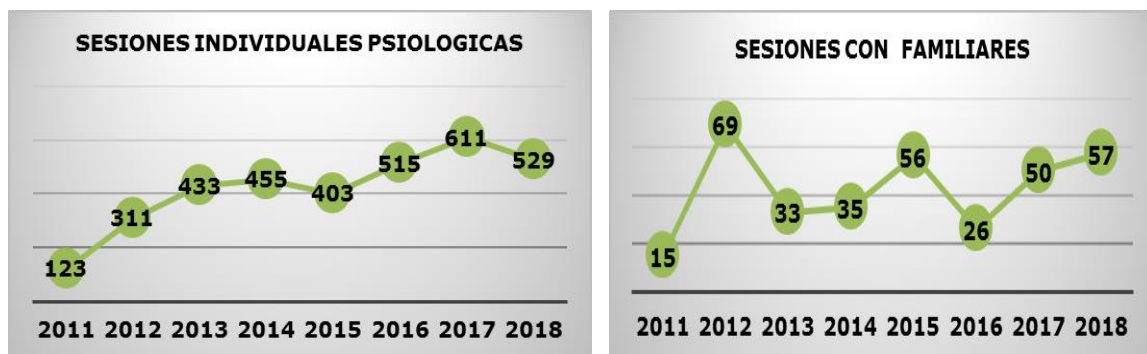
(*) Sobre el total de atendidos.

El Programa de fortalecimiento psicológico, incluido en el itinerario de Bienestar personal, acumuló el 100% de los usuarios atendidos en 2018, seguido del itinerario de consolidación de empleo.

5.3 1.- Intervención Psicólogo

En el año 2018 se han llevado a cabo un total de **529 atenciones directas a las personas usuarias del recurso** en función de sus necesidades y los objetivos de su plan individualizado de rehabilitación laboral (PIRL).

Se han realizado 57 **intervenciones con la red familiar**, 34 de estas atenciones se han realizado con el usuario y su familiar directo lo que acerca el recurso a una comprensión y facilitación de mejora de dinámicas familiares estando presentes los integrantes de la unidad de convivencia de la persona atendida. Hay que destacar que ninguno de estos procesos ha estado motivado por dificultades en la salida a empleo de la persona atendida derivada de una excesiva sobre implicación familiar.



La intervención psicológica individual procura 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 cada una de ellas, las dimensiones de valor en diversas áreas de vida, 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.

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.

A diferencia de 2017, año en el que se facilitaron tres espacios grupales en el CRL, en 2018 **la intervención psicológica grupal ha estado acotado al grupo de familias y la coparticipación en el taller de empleabilidad.**

Esta coparticipación ha consistido en el desarrollo **del Módulo I del Taller**, centrado en **las dinámicas de selección, la entrevista de trabajo y las competencias para una buena candidatura**. Se ha desarrollado a lo largo de 5 sesiones; las cuatro primeras con una frecuencia semanal y la quinta a los quince días de la finalización del módulo con un carácter valorativo y de

asentamiento del contenido facilitado. El contenido y desarrollo de cada sesión ofrece material y dinámicas sobre:

- ✓ Preparación de la entrevista.
- ✓ Tipos de entrevistas.
- ✓ Análisis DAFO.
- ✓ Conductas básicas para candidatura.
- ✓ Entrenamientos de entrevistas y dinámicas de grupo.
- ✓ Autocandidatura.

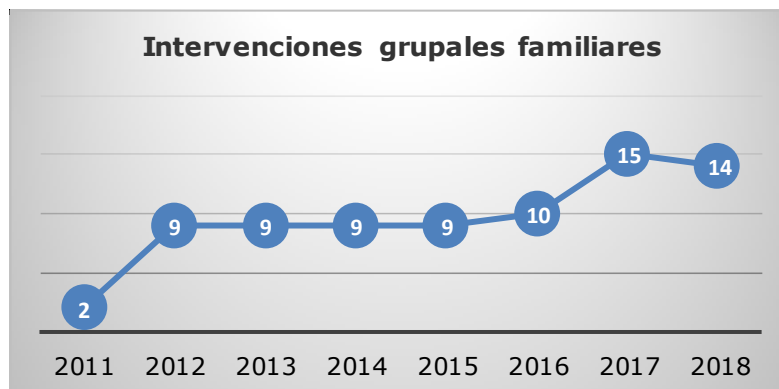
Todas las sesiones se han desarrollado en un tiempo de 90 minutos. El contenido y desarrollo de cada sesión se ha producido en un clima de seguridad y distensión para los participantes y el facilitador de la actividad. Se ha mantenido en todo momento una actitud vitalista y dirigente sobre los contenidos, fomentando al mismo tiempo la participación mediante dinámicas como la observación y puesta en común de videos, la realización de ejercicios de autoconocimiento y la aportación de experiencias en primera persona sobre procesos de selección en los que han participado.

El grupo de familiares del CRL se ha reunido entre los meses de enero y junio de 2018, con una frecuencia quincenal en sesiones de 90 minutos de duración. Se han celebrado un total de 12 encuentros y dos sesiones de valoración en octubre de 2018 para la elaboración del informe de actividad correspondiente. El 42,5% de familias del total de atendidos se beneficiaron de las sesiones de familia.

A tenor de los resultados reflejados en el informe, en los que prima el sentido de utilidad, la comprensión de la problemática relacional y la necesidad de transformación de estilos de comunicación y regulación emocional, las conclusiones destacadas sobre este grupo son:

- ✓ Consolidación del grupo de familias en el CRL como un servicio de utilidad que favorece el proceso de recuperación de los usuarios.

- ✓ El grupo de familias satisface las necesidades de los participantes tanto en lo personal como en lo relacional.
- ✓ El grupo gestiona información actualizada y contrastada profesionalmente para favorecer un conocimiento no moralizante, alejado de las premisas y los mandatos de la clínica más tradicional y reduccionista en salud mental.
- ✓ El grupo favorece la reflexión y la acción consecuente con lo que cada participante determina valioso en la relación con su familiar y su propia vida.
- ✓ El grupo promueve una relación de ayuda genuina e incondicional entre sus miembros.



Las recomendaciones de los familiares sondeadas en las dos sesiones de valoración atienden a:

- Promover intervenciones unifamiliares, derivado de la intención que se les transmite de potenciar este servicio de cara a futuro por parte del CRL.
- Seguir ofreciendo un espacio de encuentro en el que compartir experiencias.
- Tolerar las ausencias entre sí, manteniendo una actitud abierta y acogedora hacia los miembros del grupo.

De cara a la continuidad del grupo se proponen los siguientes puntos:

- Promover la incorporación de nuevas familias y rescatar aquellas que no acudan.
- Garantizar un espacio de escucha, validación y aprendizaje.

5.3 2.- Intervención Terapeuta Ocupacional

Se han llevado a cabo **220 intervenciones individuales** en 34 usuarios/as y en 3 familias.



Ha sido necesario realizar **72 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 9 usuarios.

Se han desarrollado **30 seguimientos formativos y 10 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. Adquisición y autonomía en Red pública de transporte y/o privado.

Este año, por primera vez se introduce una atención grupal dirigida específicamente a mejorar la autonomía en transporte de los potenciales trabajadores /as. Se desarrollaron 2 sesiones en el mes de marzo, con una derivación inicial de 6 personas y un promedio de asistencia del 50%.

En el mes de julio, se lleva a cabo una nueva valoración del desempeño actual en actividades instrumentales de Movilidad en la Comunidad; del mismo modo se realizó un análisis de usuarios que aun encontrándose integrados en el mercado laboral pudieran ser susceptibles de intervención en este área junto a las nuevas incorporaciones al recurso. Esto se llevó a cabo mediante entrevistas individuales en 7 personas. A continuación se muestran, agrupadas por epígrafes las necesidades que se han detectado en el común de los usuarios, con el objetivo de valorar la posibilidad de que puedan ser abordadas posteriormente en intervención grupal:

Uso medios de transporte: La mayor dificultad en el uso de medios de transporte se sitúa en el uso de autobuses EMT (Empresa Municipal de Transportes) para trayectos en Madrid ciudad, en el que 6/7 usuarios asegura no usarlo. En segundo lugar, aparecen las dificultades para el uso del Metro, en el que 3/7 usuarios aseguran no usarlo.

Movilidad en la comunidad: 4/7 usuarios indican que no saben planificar la ruta necesaria para acudir a cualquier punto de Madrid (para

acudir a entrevistas, realización de trámites,...); 4/7 usuarios no realizan o no han realizado desplazamientos de manera habitual a Madrid capital sin detectar dificultades; 4/7 usuarios no conocen los diferentes tipos de billetes y abonos disponibles y 2/7 usuarios no disponen de Tarjeta de Transportes.

Uso de herramientas y aplicaciones web: 5/7 de usuarios no utilizan internet para planificar sus desplazamientos, 6/7 no conocen páginas web de la Red de Transportes (Renfe, Metro, EMT) y 5/7 no tienen instaladas aplicaciones móviles para calcular rutas y trayectos.

El abordaje realizado en esta área durante este año, propiciará nuevas estrategias de intervención en 2019 centradas en el fortalecimiento de esta dimensión previa a la incorporación al mercado laboral.

3. Orientación vocacional. Apoyo en la definición de metas laborales en función de los intereses, valores, capacidades de la persona, así como su sentido de eficacia como trabajador y la situación de mercado laboral. Se ha incluido en el itinerario de orientación vocacional a 9 personas.

Los perfiles definidos en 2018 se siguen manteniendo en los relacionados con **el sector de la industria y la logística:** operario de manipulados y mozo de almacén; **sector de actividades físico-deportivas;** **sector de servicios:** empleados de fincas urbanas, control de accesos y mantenimiento; **sector de medioambiente:** operario de jardinería y **sector de informática y comunicaciones y atención al público:** teleoperadores y dependientes.

4. Diseño y actualización de Curriculum. Se realizan sesiones individuales consiguiendo que los usuarios posean un curriculum actualizado y competitivo en el mercado laboral, de las cuales se han beneficiado 10 usuarios.

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

- ✓ **El grupo de habilidades socio laborales** estuvo funcionando desde enero a marzo **con un total de 6 sesiones desarrolladas**. El total de personas derivadas a la actividad en función de objetivos PIRL ha sido **7 personas**, siendo la media de asistencia del 55% (un 5% más que año anterior). Las sesiones, durante 2018, han estado centradas en contenidos de "Autoconocimiento". Se ha analizado la importancia de esta esfera, con la que se evidencia no estamos habitualmente familiarizados. Se enmarca dentro del ámbito profesional y específicamente a los procesos de selección en los que nuestras cualidades y competencias están comprometidas, y cómo facilita nuestro papel como candidatos "el conocerse".

6. Intervención en el entorno formativo/ laboral. La formación se enfoca desde la premisa de una de las vías con mayores garantías de mejorar la cualificación profesional y por tanto los puestos a los que acceden las personas atendidas en el recurso. 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.

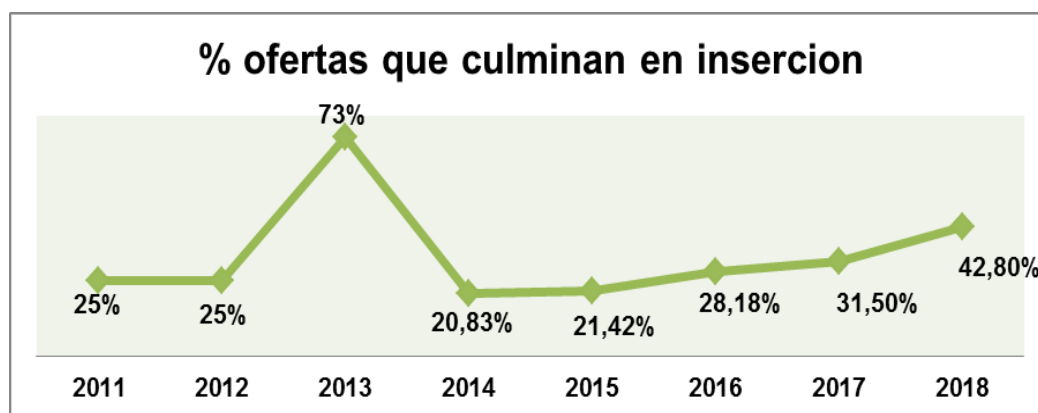
En 2018, el 20% de los atendidos han participado en acciones formativas (*ver detalle, apartado 6.4 de esta memoria*).

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

Se han realizado 540 intervenciones registradas por la Tail y PL, destacar 197 correspondientes a BAE, 212 a gestiones varias y 62 como gestora, siendo el resto menos significativo cuantitativamente y desglosado en otros ítems.



Se han gestionado 77 ofertas laborales y éstas han generado 33 contratos lo que supone un 42,8% de impacto positivo en el desarrollo laboral de los usuarios y un índice del 73,33% respecto del total de empleos obtenidos en 2018.



Durante 2018 la intervención de la Tail/ Preparadora laboral se ha desarrollado entorno a tres programas y tres itinerarios (entrenamiento de hábitos, búsqueda activa de empleo y consolidación del empleo:

- ✓ Apoyo a la Inserción laboral.
- ✓ Entrenamiento de competencias prelaborales.
- ✓ Seguimiento laboral.

El apoyo a la inserción laboral se ha proporcionado a través del **Taller de Búsqueda Activa de Empleo**, con una duración de **24 sesiones**, más dos actividades complementarias en las que han participado un total de **10 usuarios con una asistencia media del 59%**. Se ha facilitado a los usuarios información de recursos de empleo de la Comunidad de Madrid y poblaciones limítrofes pertenecientes a la provincia de Guadalajara. Se ha tenido en cuenta tanto a las entidades relacionadas con el mercado protegido de trabajo como con el ordinario, el cual es nuestro principal objetivo para mejorar la calidad del empleo de las personas con discapacidad.

Así mismo el taller aportó apoyo en la gestión de correo electrónico con el objetivo de utilizar la autocandidatura, como herramienta con mayor protagonismo en el itinerario de Búsqueda de empleo, además de otros usos de esta aplicación para inscribirse en las ofertas de empleo y su posterior seguimiento. En general este Taller ha fomentado el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la BAE, permitiendo a los usuarios/as familiarizarse con nuevos portales de empleo, metabuscadores y páginas web.

Durante el segundo semestre del año, el apoyo se llevó a cabo sólo mediante sesiones individuales (118) en total, debido al número reducido de personas en el itinerario de búsqueda de empleo, lo que permitió un servicio más individualizado y de mayor calidad.

De las ofertas recibidas que no se han traducido en inserciones laborales, se han llevado a cabo 114 seguimientos.

En relación al Programa de Entrenamiento de competencias prelaborales, teniendo siempre en cuenta el objetivo de mejorar la atención que se le presta al usuario/a, se ha incorporado la figura del psicólogo en el **Taller de Empleabilidad**, concretamente en el módulo relativo a los procesos de selección, para ofrecer un enfoque más global en el entrenamiento en entrevistas de trabajo. El Taller también pretendió dotar a los usuarios/as de mayor información sobre las características del mercado laboral y mejorar las relaciones laborales de los trabajadores/as con el tejido empresarial. Se han llevado a cabo un total de **15 sesiones**, 4 más que en el año anterior en el que han participado **14 usuarios** de forma intermitente, según sus circunstancias personales, con una asistencia media de un 46%.

Respecto al Programa de Seguimiento laboral, se ha prestado apoyo tanto en el puesto de trabajo, siempre y cuando el trabajador/a lo haya requerido y la empresa contratante haya accedido, como presencialmente en el CRL, mediante entrevistas de seguimiento, o telefónicamente por incompatibilidad horaria con la jornada laboral del usuario/a. En total se han mantenido **413 seguimientos laborales**.

Se ha continuado la labor de Intermediación y prospección de recursos de empleo, colaborando con nuevas entidades interesadas en implantarse en nuestra Comunidad para aumentar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad.

Se han mantenido un total de 199 coordinaciones entre todos los recursos con los que estamos en contacto, tanto para llevar a cabo los seguimientos laborales propios del programa de consolidación del empleo, como para favorecer prácticas no laborales, acceder a una mayor oferta

formativa o fidelizar a los clientes para futuros procesos de selección o generar nuevos convenios de colaboración.

Así mismo, se acudió a la Feria de Empleo organizada por la Comunidad de Madrid como medio de prospección empresarial y para afianzar las relaciones con algunos de los recursos presentes en la misma.

Destacamos la flexibilidad del equipo del CRL para incorporarse a otros itinerarios de intervención en función de las necesidades internas, así el número de intervenciones BAE gestionadas por los diferentes integrantes en este año fueron:

- ✓ Maestra de Taller: 11.
- ✓ Terapeuta Ocupacional : 5.
- ✓ Maestro de Taller, Psicólogo y Directora: 1 cada uno.

5.3. 4.- Intervención Maestros de Taller

Como viene siendo la tónica general en la intervención que desarrollan los Maestros de Taller, ésta se centra en **el entrenamiento de competencias laborales a través del desarrollo de tareas** que permiten valorar los niveles competenciales de la persona. Dicho entrenamiento, se realiza bajo la premisa de mostrar un amplio abanico, integral, de la persona en relación con todo lo tiene que ver con un desarrollo profesional, desde lo más básico hasta lo más técnico pasando siempre por ese difícil camino de las interacciones y relaciones con el resto de personas, sean estas profesionales, clientes o compañeros. De este modo y como todo sistema dinámico de actuación, existen a lo largo del tiempo ligeras variaciones que son fruto de la observación profesional y del natural encaje de las situaciones diferentes que se van dando. De lo anteriormente citado sirva como ejemplo que en este año se produce la definitiva integración de ambas áreas en una **“área**

prelaboral” significando el trabajo en su integralidad y dando un carácter más acorde con la realidad actual.

El acceso al trabajo remunerado, en la actualidad, exige una alta cualificación y que los trabajadores cubran un gran espectro de capacidades, (*técnicas concretas del oficio, manejo tecnológico, conocimientos administrativos...*) todas ellas no están separadas, siempre operan juntas desde el individuo cuando se ponen al servicio de la tarea, con lo que lo mejor es comenzar cuanto antes y desde el lugar en el cual comienzan su nueva andadura. Es por tanto esta unificación de áreas, que nos parece muy coherente con la realidad observada así como el primer ejemplo puesto al servicio del usuario.

Derivado del año pasado, el entrenamiento de competencias a través de un **convenio de colaboración con una entidad de paquetería**, que nos permitía realizar entrenamientos en entornos reales como, **carteros de proximidad**, tuvo que suspenderse en el mes de marzo, debido a que la cantidad de usuarios al servicio de dicho convenio no nos permitía cumplir con los mínimos establecidos con la entidad. No obstante, se realizaron las siguientes tareas hasta ese mes:

- ✓ 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.

La importancia de este proyecto con KOIKI ha sido especialmente significativa para el funcionamiento interno del CRL, ya que nos facilitó que las áreas prelaborales pasasen a unificarse en un solo área de entrenamiento con distintas tareas.

Dentro de esta área de entrenamiento competencial, **hemos continuado con el trabajo de otros años, (jardinería, reparación de bicicletas, muebles de pales)**, que nos permite 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.

Dando respuesta a esas necesidades tecnológicas manifestadas anteriormente, durante el año 2018 y desde el área prelaboral se ha impartido **un taller de alfabetización digital** cuyo objetivo era fortalecer las habilidades necesarias del itinerario de búsqueda activa de empleo. Se han impartido un total de 13 sesiones siendo 5 el número de usuarios que participaron en dicho taller, de los cuales, solo 2 usuarios realizaron todo el taller completo, el resto participó solo en ciertos módulos y por diferentes circunstancias personales (empleo, la mayoría).

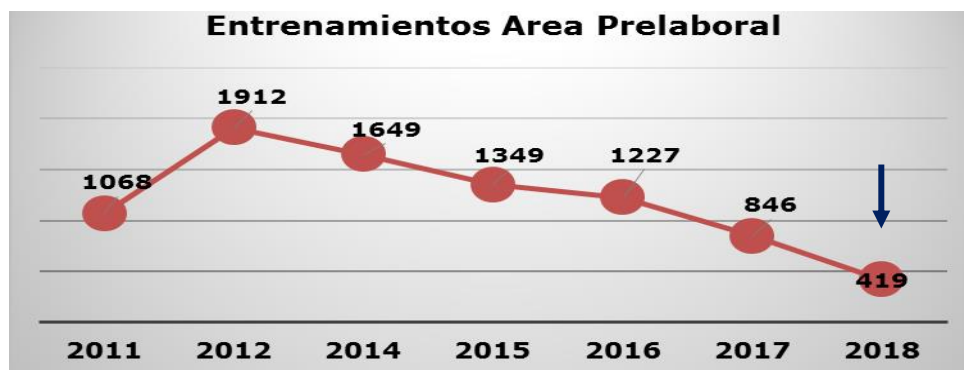
Se han reanudado las **“Jornadas Deportivas”**, una vez a la semana a las que damos un importante valor, tanto por el carácter directo sobre la salud a nivel físico, como por el carácter normalizador y facilitador desde la perspectiva relacional.

➤ **Área Pre laboral:**

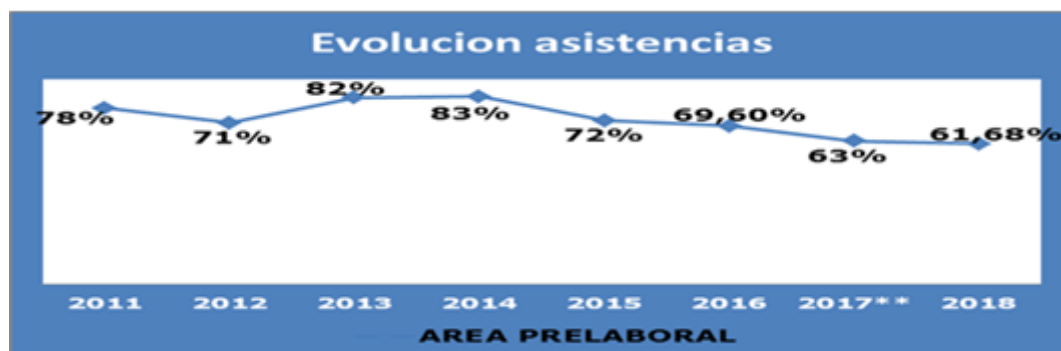
| 2018 | Área |
|---|-------------|
| Nº de usuarios que recibieron entrenamientos | 15 |
| Nº de usuarios que recibieron entrenamiento y se insertaron. | 9 |
| Nº de bajas /abandonos área y que causaron baja en el CRL | 2 |
| Nº de usuarios que continúan a 31 de diciembre | 5 |
| % en áreas sobre el total de atendidos en intervención a 31 de diciembre 2018 | 45,5 % |
| Promedio de asistencia al área | 61,68% |
| Nº total de entrenamientos realizados | 419 |

En los siguientes gráficos aparecen reflejados la evolución en cuanto al número de entrenamientos y asistencias propiciados por el área.

La gráfica de entrenamientos muestra en 2018, un descenso muy marcado en el número de entrenamientos recibidos en áreas, dato este, reflejo de la sinergia que está marcando actualmente la forma de trabajo del centro de rehabilitación laboral, más ajustada a la necesidad con la que el usuario acude a dicho dispositivo, además de por el mayor volumen de personas que se encuentran insertados en el mercado laboral. Este hecho nos ha permitido realizar un entrenamiento mucho más personalizado y ajustado a los momentos y circunstancias de cada usuario, optimizando más y mejor el servicio prestado, e intentando emplear el tiempo de forma más eficiente.



Como se observa en el gráfico que aparece a continuación el porcentaje medio de asistencia al área pre laboral, en el año 2018, es de 61,68 ligeramente menor que años anteriores. Este dato en apariencia indicativo de menor constancia en la asistencia, está enmarcado en la línea del cambio que el centro está teniendo estos último años, ya que indica que el trabajo realizado durante este año se centra en usuarios con sus propias dinámicas, y que en algunos casos han sido de nueva llegada al centro, con lo que esa estructura del funcionamiento está menos implantada, en otros casos también hay usuarios que por unas circunstancias u otras no lograron insertarse de manera ágil, y muestran ,en ocasiones, cierto desaliento para con el proceso.



En 2018, las personas que recibieron **entrenamiento en la adquisición de competencias en áreas** fueron 15 y **se insertaron el 60% de los atendidos en ese itinerario** (*un 10% más que en el año anterior*).

5.4 FASE DE SEGUIMIENTO Y ALTA

Durante 2018 **ocho personas** han estado en fase de seguimiento, cuatro fueron dadas de alta por cumplimiento de objetivos y estabilidad laboral y a las cuatro restantes se les amplió el periodo de seguimiento.

Finalizamos a 31 de diciembre con cuatro 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.

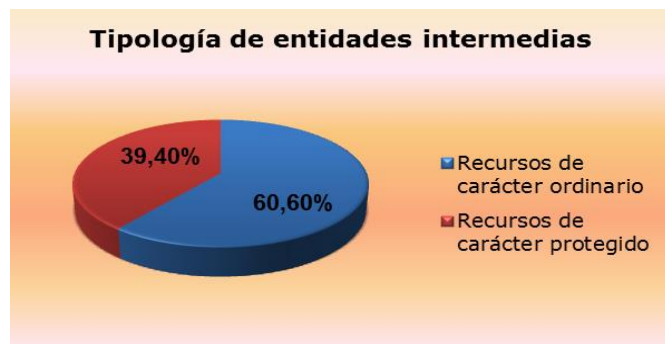
6.1. COORDINACIÓN CON RECURSOS FORMATIVOS-LABORALES

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 2018, se han establecido **33 contactos con organizaciones formativo-laborales** (43 contactos menos que en 2017) con predominio de los recursos protegidos frente a los ordinarios al contrario que el año pasado.



| TIPO DE ENTIDAD | N |
|--------------------------------|-----------|
| Recursos de carácter ordinario | 13 |
| Recursos de carácter protegido | 20 |
| TOTAL | 33 |

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.

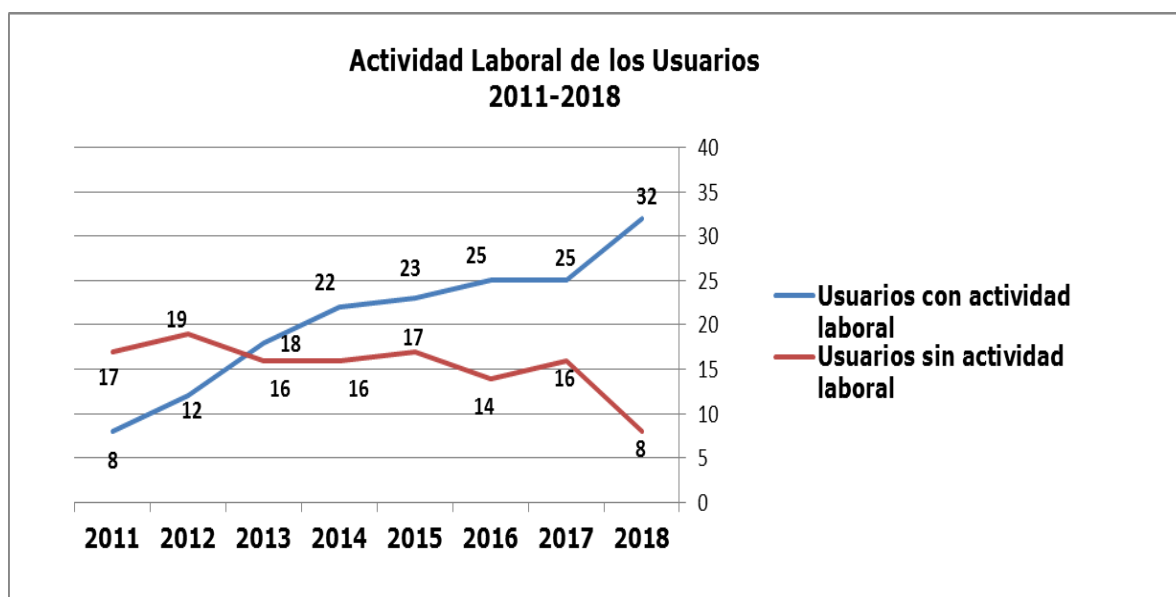
| | Administraciones Públicas/ sector privado | Colaboración con CRL | Convenio de Formación | Convenio de Prácticas | Contratación laboral |
|---|--|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| 1 | Servicios Familiares y Educativos Grupo 5 (E. Infantil El trébol) | | | SI | |
| 2 | Inserta CEE | | | SI | |
| 3 | KOIKI | | SI | SI | |
| 4 | Educación Activa Complutense | | | SI | |
| 5 | Fundación Adecco | SI | SI | | |
| 6 | CEE Manantial Integra FARMA | SI | | SI | SI |
| 7 | Las Celindas Residencia para mayores S.L | | | 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 | 32 |
| % sobre el nº total de personas atendidas | 80 |
| Nº de usuarios que inician actividad laboral durante el año (tras su entrada en el centro) | 9 |
| % sobre el nº total de personas atendidas | 22,5 |
| Nº de empleos en el último año | 45 |
| <u>Por tipo de empresa:</u> | |
| <i>En empresa ordinaria</i> | 9 |
| <i>Empresa protegida*</i> | 36 |
| <i>Actividad marginal</i> | 0 |
| <u>Por sector:</u> | |
| <i>Público</i> | 0 |
| <i>Privado</i> | 45 |
| <u>Empleos dentro del Plan</u> | 1 |
| <u>Por tipo de contratación</u> | |
| <i>Indefinido</i> | 7 |
| <i>Temporal</i> | 38 |
| <i>Sin contrato</i> | 0 |
| <u>Por tipo de jornada</u> | |
| <i>Completa (35-40)</i> | 31 |
| <i>Parcial (20-35)</i> | 8 |
| <i>Por horas (<20)</i> | 6 |

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



Como indica el grafico anterior, en 2018 ha sido especialmente destacado el **pequeño número de usuarios que se quedaron sin acceso a un empleo del total de atendidos.**

Tabla 48. Empleos finalizados durante el año

| | |
|--|----|
| Nº de personas que han finalizado contrato de trabajo | 12 |
| Empleos finalizados. | 18 |
| <u>Motivos de la finalización:</u> | |
| <i>Abandono</i> | 1 |
| <i>Despido</i> | 1 |
| <i>Finalización de contrato</i> | 6 |
| <i>Mejora de empleo</i> | 6 |
| <i>No supera el periodo de prueba</i> | 4 |
| <i>Abandono por descompensación psicopatológica</i> | |
| <i>Otras</i> | |
| <u>Duración de los empleos finalizados</u> | |

| | |
|--------------|---|
| < 1 mes | 8 |
| 1-3 meses | 7 |
| 3 – 6 meses | 1 |
| 6 – 12 meses | 1 |
| > 12 meses | 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 | 23 |
| <i>Duración de los empleos que continúan a 31/12</i> | |
| < 1 mes | 0 |
| 1-3 meses | 5 |
| 3 – 6 meses | 0 |
| 6 – 12 meses | 10 |
| >12 meses | 8 |

Como refleja la anterior tabla, la mayoría de los contratos que continúan en el año próximo (78,26%) se sitúan en el intervalo de duración igual o mayor a los seis meses.

A continuación detallamos los **45 empleos conseguidos en el año 2018** (ver gráfico desglosado en Anexo 6):

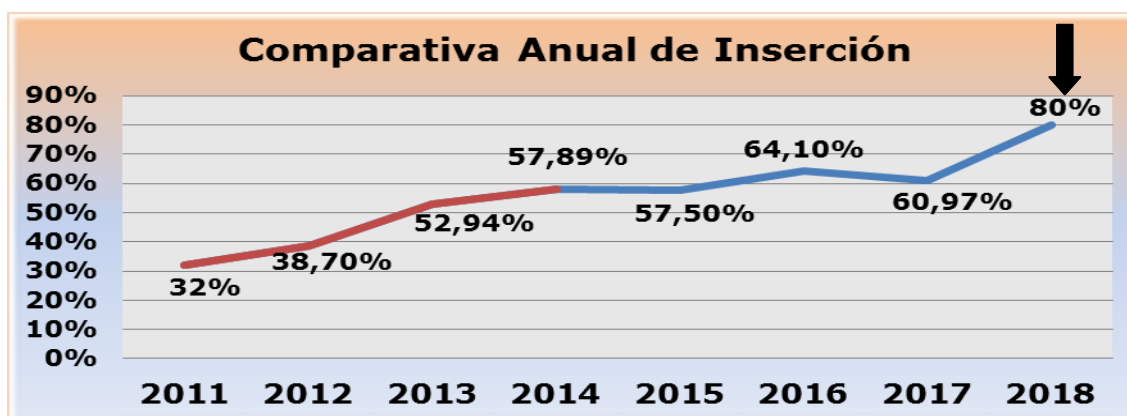
| PUESTO DE TRABAJO | TIPO DE EMPLEO | Nº puestos | Sector |
|--------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------|
| MOZO DE ALMACÉN | Protegido | 1 | Privado |
| MOZO DE ALMACÉN | Protegido en empresa ordinaria | 2 | Privado |

| | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|----|-------------|
| MOZO DE ALMACÉN | Ordinario | 1 | Privado |
| LIMPIADOR/A | Protegido | 1 | Privado |
| LIMPIADORA/A | Protegido en empresa ordinaria | 5 | Privado |
| LIMPIADOR/A | Ordinario | 1 | Privado |
| CONSERJE-AUX.SERVICIOS | Protegido en empresa ordinaria | 3 | Privado |
| CAMARERO | Protegido | 1 | Privado |
| AUX.ADMINISTRATIVO | Ordinario | 1 | Empleo Plan |
| RECEPCIONISTA | Ordinario | 1 | Privado |
| GESTOR DOCUMENTAL | Protegido | 1 | Privado |
| GESTOR DOCUMENTAL | Protegido en empresa ordinaria | 4 | Privado |
| REPARTIDOR | Ordinario | 2 | Privado |
| TELEOPERADOR/A | Protegido | 2 | Privado |
| TELEOPERADOR/A | Protegido en empresa ordinaria | 1 | Privado |
| OPERARIO MANIPULADOS | Protegido | 10 | Privado |
| OPERARIO MANIPULADOS | Protegido en empresa ordinaria | 1 | Privado |
| OPERARIO MANIPULADOS | Ordinario | 1 | Privado |

| | | | |
|------------------------------|-----------|----|---------|
| OPERARIO/A DE CALIDAD | Protegido | 2 | Privado |
| INSPECTOR DE CALIDAD | Protegido | 1 | Privado |
| AUXILIAR DE COCINA | Protegido | 1 | Privado |
| AZAFATO/A | Ordinario | 2 | Privado |
| TOTAL | | 45 | |

El 80% de personas que iniciaron/continuaron un proceso de rehabilitación laboral en el CRL **consiguieron un empleo** (incremento de 19,03 puntos con respecto a 2017). Los puestos principales de inserción han sido: **operario de manipulados seguido de operario de limpieza.**

El puesto de operario de manipulados pasa a ocupar la primera posición este año, acumulando un 26,66% de usuarios insertados en este sector frente al 19,44% en 2017.



6.3. ACCESO A PRÁCTICAS

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

| GESTION TO/TAIL | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------|-------------------------|
| Puesto | Entidad | Duración | Resultados |
| Auxiliar de Geriátría | Residencia las Celindas | 20h | Desarrollo competencias |
| Auxiliar administrativo | E.I Zarabanda | 160h | Desarrollo competencias |
| Operario Manipulado | Manantial Integra Farma CEE | 25h | Contratación |
| Operario Manipulado | Manantial Integra Farma CEE | 25h | Contratación |
| Operario Manipulado | Manantial Integra Farma CEE | 25h | Contratación |
| Operario Manipulado | Manantial Integra Farma CEE | 25h | Contratación |
| Operario Manipulado | Manantial Integra Farma CEE | 25h | Contratación |
| Auxiliar Administrativa | Inserta Servicios Complementarios | 40h | Desarrollo competencias |
| GESTION MAESTROS DE TALLER | | | |
| Puesto | Entidad | Duración | Resultados |
| ÁREA MENSAJERIA | | | |
| Agente de proximidad. | koiki | 23 | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 9,5 | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 4,5 | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 31,5 | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 60,5 | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 26 | Desarrollo competencias |

| | | | |
|-----------------------|-------|------|-------------------------|
| Agente de proximidad. | koiki | 14,5 | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 5,5 | Desarrollo competencias |
| Agente de proximidad. | koiki | 2 | Desarrollo competencias |

Las prácticas han permitido valorar la continuidad en los procesos de rehabilitación laboral **en 13 usuarios que accedieron a un total de 17 procesos de prácticas**. El 32,5% de las personas atendidas en 2018 pasaron por un periodo de prácticas no laborales (un 9,1% menos).

Del total de personas que accedieron a las mismas, **el 46,15% (6) consiguieron insertarse en el mercado laboral**, el 100% en modalidad de empleo protegido.

Los puestos a los que se accedieron están dentro del sector de los manipulados y del área administrativa (16%).

Solo se produjo un abandono de un puesto de prácticas a los 4 días de su inicio (5,88% del total de procesos) en el sector de auxiliar de Geriatria que permitió reorientar el plan individualizado hacia una desvinculación del centro de rehabilitación laboral progresiva y cuidada.

6.4 FORMACIÓN OCUPACIONAL LABORAL

Tabla 51. Formación ocupacional

| | |
|---|----------|
| Nº de personas que acceden a formación ocupacional | 8 |
| % sobre el total de atendidos | 20% |
| Nº de personas que acceden a formación reglada | 0 |

En el año 2018, **han accedido a formación el 20% de los usuarios atendidos** en el CRL **a través de 9 acciones formativas** de distintas temáticas. Esto supone un descenso en las personas que acceden a formación en un 26,34% con respecto a 2017.

De las acciones formativas realizadas, al 36,36% de ellas han accedido sin intermediación de CRL, mientras que en el 63,64% restante sí la ha habido.

El índice de abandonos se sitúa en un 18,18%, suponiendo un total de 2 acciones formativas inconclusas correspondientes a 2 personas diferentes, lo cual implica un leve incremento de un 3,9% respecto al año anterior.

Los motivos que ocasionaron el abandono de las acciones formativas de Diseño de productos gráficos y Atención telefónica en inglés, fueron en el primer caso la desmotivación y en el segundo la oportunidad de contratación laboral.

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

| | TIPO DE FORMACIÓN | CURSO | ORGANISMO | Nº DE PERSONAS |
|---|--------------------------|---|-------------------|-----------------------|
| 1 | Ocupacional | Auxiliar de sala "Se abre el telón" | Fundación Adecco | 1 |
| 2 | Ocupacional | Excelencia en comunicación telefónica y atención al cliente | Fundación Alares | 1 |
| 3 | Ocupacional | Excel | Fundación Adecco | 1 |
| 4 | Ocupacional | Atención al cliente con ingles | Fundación Prevent | 2 |

| | | | | |
|---|--------------------------------|---|---|---|
| 5 | Ocupacional | Control de accesos y mantenimiento | Fundación Prevent | 2 |
| 6 | Certificado de profesionalidad | Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales | Alcalá Desarrollo | 1 |
| 7 | Certificado de profesionalidad | Servicios en restaurante | Educación activa complutense S. COOP. MAD | 1 |
| 8 | Certificado de profesionalidad | Diseño de productos gráficos | SEPE | 1 |
| 9 | Ocupacional | Manejar nuestro estrés y cuidar nuestra salud | CEPI Alcalá de Henares | 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 33,34 % de las acciones (*un 6,74% más que el año anterior*):

- **Control de accesos y mantenimiento:** 180h teóricas + 80h prácticas en empresa.
- **Certificado de profesionalidad- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales:** 370h teóricas + 80h prácticas en empresa.
- **Atención telefónica con inglés:** 170h teóricas + 80h prácticas en empresa.

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 | 31 | 81,60 |
| Usuarios a los que no se les ha aplicado | | |
| <i>Nº total de usuarios a los que no se les ha aplicado</i> | 9 | 18,40 |
| <i>Motivos:</i> | | |
| No llevan como mínimo 1 año en el recurso | 8 | 88,89 |
| Han causado baja en el centro | 1 | 11,11 |
| Otros | | |

*% 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 items del cuestionario de satisfacción

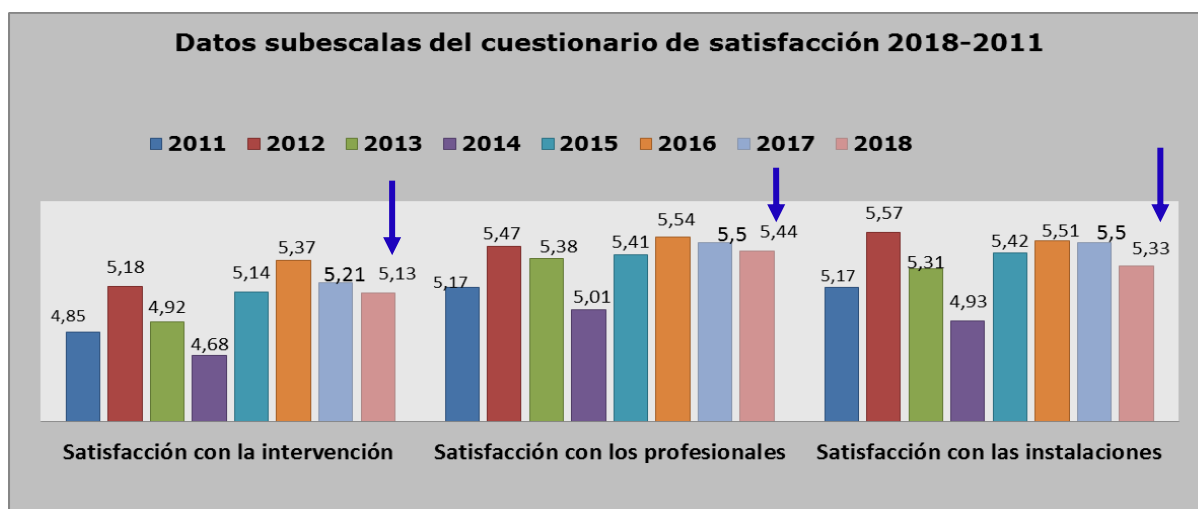
| ¿Está usted satisfecho... | Media Ítem |
|---|-------------------|
| En general, con los servicios que presta este centro? | 5,39 |
| Con el profesional con el que tiene más contacto en este Centro? | 5,52 |
| En general, con las actividades en las que participa cuando acude a este centro? | 5,06 |
| Con la frecuencia con la que debe acudir a este centro para realizar actividades? | 5,06 |

| ¿Está usted satisfecho... | Media Ítem |
|--|------------|
| Con la limpieza e higiene de este centro? | 5,45 |
| Con el nivel de información que recibe por parte de los profesionales? | 5,29 |
| Con la temperatura habitual que hace en el centro? | 5,19 |
| Con los objetivos y metas que se persiguen con las actividades que lleva a cabo este Centro? | 5,28 |
| con el interés que muestran y el apoyo que recibe por parte de los profesionales que le atienden en este Centro? | 5,52 |
| en general con las instalaciones de este Centro? | 5,33 |
| con el horario en que es citado para acudir a este Centro a realizar las distintas actividades? | 5,10 |
| con los profesionales que le atienden en este Centro? | 5,45 |
| con el entorno físico, el espacio y la luminosidad de este Centro? | 5,32 |
| con el nivel de participación que le permiten en este Centro? | 5,35 |

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 | 5,13 |
| Satisfacción con los profesionales | 5,44 |
| Satisfacción con las instalaciones | 5,33 |



El cuestionario de satisfacción ha sido aplicado al **81,60% de los atendidos en 2018** (un 22,6% más con respecto a 2017).

Todas las puntuaciones se sitúan en 5 o por encima de éste lo que sitúa las necesidades cubiertas por el centro en niveles de bastante satisfecho, si bien este año se producen descensos mínimos en el 71,14% de los ítems consultados.

La puntuación más baja por ítems se sitúa en 5,06 (el año anterior lo hacía en 5) y se sigue correspondiendo ***“con las actividades en las que participa cuando ha de acudir a este centro” y con la frecuencia con la que debe acudir a este centro.***

La valoración más alta por ítems se corresponde con el valor de 5,65 (decremento de 0,13 con respecto a 2017) y se sigue correspondiendo ***“con el interés que muestran y el apoyo que recibe por parte de los profesionales que le atienden en este Centro”.***

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.

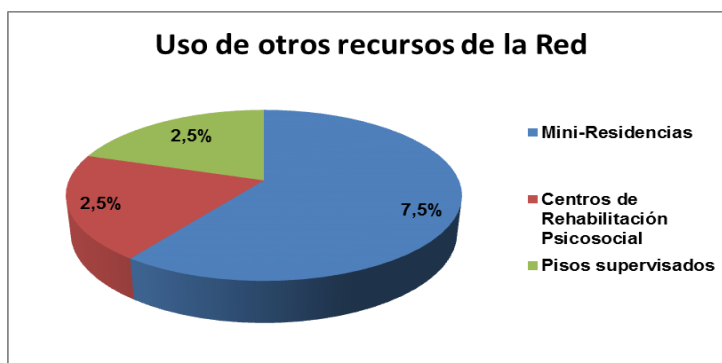
Tabla 55. Utilización de otros recursos de la Red por parte de los usuarios durante el último año

| Usuarios atendidos que a la vez eran usuarios de: | N | %* |
|---|---|-----|
| Mini-Residencias | 3 | 7,5 |
| Centros de Rehabilitación Psicosocial | 1 | 2,5 |
| Plazas de pensiones supervisadas | | |
| Pisos supervisados | 1 | 2,5 |
| Centros de día | | |
| Equipos de Apoyo | | |
| Otros recursos del Plan | | |

*% sobre el total de usuarios atendidos

De los 40 usuarios atendidos en el año 2018, **el 12,5% 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 145 coordinaciones específicas, tanto presenciales telefónicas o via email 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. Además se llevaron a cabo dos visitas presenciales a la planta de Psiquiatría y 33 coordinaciones telefónicas y por email generadas por la situación clínica de los usuarios atendidos en el CRL que utilizaron la planta de Psiquiatría durante 2018

| Coordinaciones | Nº |
|---|------------|
| Subequipos del Centro Integral de Diagnóstico y Tratamiento Francisco Díaz (CIDT) | 82 |
| Subequipo Puerta Madrid | 19 |
| SSM Torrejón | 9 |
| Unidad de Psiquiatría del Hospital Universitario Príncipe de Asturias | 35 |
| TOTAL | 145 |

Además fue necesario realizar 1 coordinación con **los Servicios Sociales de Alcalá**, 2 coordinaciones con **el Centro Base IX** y 5 con el **CAID**.

En el Área de Gestión Clínica de Alcalá de Henares, existen **otro tipo de comisiones** que se articulan desde la Jefa del Área de Gestión Clínica del Hospital Universitario Príncipe de Asturias y dan lugar a otro tipo de reuniones en las que se estuvo presente a través de la presencia en ellas de la Directora del recurso:

| Tipo Comisión | Nº Reuniones |
|-----------------------|---------------------|
| Asistencia | 3 |
| Rehabilitación | 3 |
| Docencia | 1 |
| Proceso TMG | 5 |
| TOTAL | 12 |

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 2018, las coordinaciones disminuyen con respecto al año anterior (25 menos). La tabla siguiente refleja el número de coordinaciones realizadas:

| Recursos Red | Coordinaciones |
|---------------------|-----------------------|
| MR Espartales | 40 |
| MR Torrejón | 21 |
| EASC Alcalá | 1 |
| CRPS Alcala | 3 |
| Total | 65 |

c) Coordinación con recursos específicos de empleo: la mayoría de estas coordinaciones 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: 5 (frente a 41 año anterior).
- **CEE Manantial Integra FARMA: 50** (frente a 110 de año anterior)
- Inserta CEE: 11. (frente a 10 de año anterior)
- **Fundación Adecco :28** (frente a 20 de año anterior)
- Fundación Manantial :23 (frente a 50 año anterior)
- Hermanas Hospitalarias : 18
- Fundación Prevent: 11
- Osga CEE: 10
- Intress: 6
- Betansa: 13
- CAID: 5
- E: Infantil Zaranbanda : 6
- Fundación Good Job: 6
- Grupo 5 : 6
- JC Decaux: 6
- Residencia Nuestra Sra Del Rosario : 6.
- SEPE : 7

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 | 4 |
| Terapeutas Ocupacionales | 2 |
| TOTAL | 7 |

Además el CRL está presente de forma continua en **redes muy dinámicas destinadas al fomento de la formación y el empleo** como son: **HENARED** (4 reuniones) y **la Mesa de Empleo de Alcalá de Henares** (2 reuniones).

Con respecto a la formación de profesionales, los cursos realizados por el equipo en el año 2018 han sido los siguientes:

Formación Catalogo Grupo 5:

| DOCENCIA RECIBIDA | ENTIDAD | PROFESIONAL/ES | Horas |
|---|--|--|-----------------------|
| Grupos de reflexión sobre ética | Grupo 5 Acción y Gestión Social | Psicologo+TO+TAIL+ Maestros de Taller + Aux Administrativa | 4 horas |
| Nuevas herramientas en la gestión de recursos humanos | Grupo 5 Acción y Gestión Social | Directora | 14 horas |
| Calidad y otros aspectos relacionados con la gestión de centros y servicios | Grupo 5 Acción y Gestión Social | Directora | 5 horas |
| El balance de competencias en la evaluación de la empleabilidad | Grupo 5 Acción y Gestión Social | Tail | 32 horas (20 online) |
| Grupos de reflexión sobre ética | Grupo 5 Acción y Gestión Social | Directora | 7 horas |

Formación Externa:

| DOCENCIA RECIBIDA | ENTIDAD | PROFESIONAL/ES | Horas |
|--|---------------------|---|--------------|
| Procesos implicados en la contratación de personas con discapacidad. | Fundación Adecco | Directora Terapeuta ocupacional, Maestros de taller | 3,5 horas |

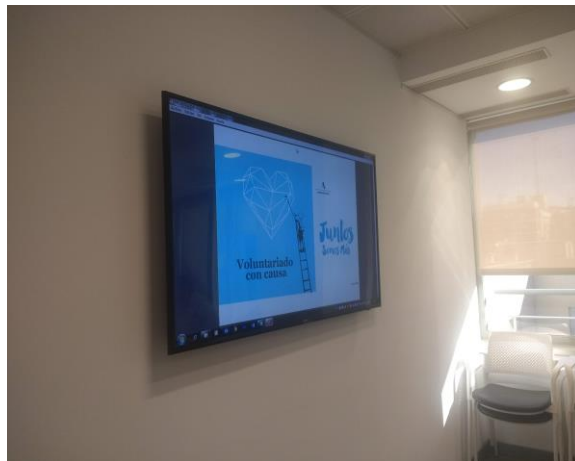
| | | | |
|---|---|--|-----------|
| Grupo de supervisión sistémica. | Atenea | Terapeuta Ocupacional | 8,5 horas |
| IV Congreso Feafes Empleo "Empleando Salud Mental: reto 50% empleo". | FEAFES Empleo | Terapeuta Ocupacional | 14 horas |
| Más allá de la recuperación: hacia una asistencia en salud mental basada en derechos. | VEUS+ Area de gestión clínica HUPA | Psicólogo+ Maestra de Taller + Directora | 8 horas |
| Jornada : Redes sociales en niños y adolescentes | Area de gestión clínica HUPA | Maestra de Taller | 6,5 horas |
| Jornada Encaja pero no gira. Prácticas en rehabilitación psicosocial. | Avalado por AEN y ASMS | Directora + Maestra de taller | 5,5horas |
| Jornada: Educacion inclusiva. Salud mental positiva | FEAFES | TAIL | 4,5 horas |
| Actualización del modelo de ocupación humana: tarea con todos | Colegio oficial de terapeutas ocupacionales de Castilla la Mancha | Terapeuta ocupacional | 10 horas |

Se ha participado en **el Plenario de Red del área de gestión Clínica del Hospital Universitario Príncipe de Asturias, con la comunicación: Genero y rehabilitación laboral** en donde se presentó la estrategia de sensibilización diseñada para 2018: Un nuevo capítulo.

Se participó en el IV Congreso de FEAFES empleo: Empleando en salud Mental: reto 50% empleo, en la mesa redonda: **Mujeres y empleo.**



Además, recibimos una Formación, generada en la Alianza con Fundación Adecco, **por parte de sus consultoras de Fundación Adecco** con el fin de conocer el abordaje de la discapacidad en los procesos de inserción laboral que desarrollan desde la Fundación. En dicha formación participó el 67% del equipo del CRL.



Se han organizado **sesiones internas de enriquecimiento profesional** que permitieron reflexionar al equipo sobre las siguientes lecturas:

- 1. Manchado Flores (2017) Hacia la inclusión digital : una mirada a la rehabilitación psicosocial de personas con TMG.

- 2. La discriminación laboral más allá de la brecha de género y el techo de cristal, con datos. Fuente el País 04/03/2018.
- 3. Rojas Ortiz G.(2009). Género y Enfermedad mental. Margen 54.
- 4. Rodriguez, A. (2003): Apuntes para una psicología de la violencia domestica + audio 1ª sesión intervención familiar en domicilio.

Se ha participado en la Jornada: “Las personas con discapacidad psíquica frente al trabajo y su realidad sociolaboral”, celebrada por Henared y la UAH, dirigida a los/as profesionales de todos los ámbitos (educación, salud, empleo, administración pública, acción social, etc...) con el objetivo de dotarles de formación específica para poder orientar y atender correctamente a todas las personas. La técnico de apoyo a la inserción laboral/preparadora laboral, impartió y dinamizó el Taller Práctica Evaluación de las competencias para la empleabilidad.



The banner features the logos of the University of Alcalá and the Community of Madrid's Department of Social Policies and Family. The central text reads: "Jornada técnica 'LAS PERSONAS CON DISCAPADIDAD PSÍQUICA FRENTE AL TRABAJO Y SU REALIDAD SOCIOLABORAL'". Below this, it specifies the registration date as December 3, 2018, for free. The location is the University of Alcalá de Henares, Plaza de San Diego s/n. The HenaRed logo is also present in the bottom right corner.

El CRL también ha estado presente, como sujeto pasivo en **la Jornada Conmemorativa del Día Mundial de la Salud Mental**.

Desde el área de empleo se propuso a los usuarios/as la asistencia al Taller sobre extinción de contratos organizado por AMIFP e impartido por ICADE, pero al desarrollarse en Madrid no fue de interés para los mismos y sólo asistió la Tail.

La técnico de empleo también participó en **el desayuno con 18 entidades** desarrollado por Fundación Adecco que permitió visibilizar el trabajo realizado en materia de empleo en la discapacidad asociada a la salud mental.

*Hacia demasiado tiempo que no
hablábamos...*



Este año la labor de prospección empresarial, se ha centrado principalmente en ampliar el número de recursos de empleo con repercusión en los itinerarios BAE de los usuarios/as. Se contactó con servicios de empleo municipales que gestionan ofertas de empleo en la CAM (Loeches, Móstoles, Agencia para el empleo, etc).

Asimismo se continuó ampliando los contactos con nuevos centros especiales de empleo o con los que aún no se había mantenido contacto: **Auriafil, Style Pack, Auxtegra, Betansa, Las Celindas**, etc.

Respecto al mercado ordinario, se visitaron las instalaciones de Amazon en San Fernando de Henares junto a un usuario en itinerario Bae.

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 XI Feria de empleo y discapacidad y IV 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.

10.-VALORACIÓN

El año 2018 ha supuesto **la estabilidad del 80% de la plantilla**, siendo el puesto de Terapeuta Ocupacional, el que más variaciones tuvo (*tres terapeutas diferentes en el puesto a lo largo del año*).

Este año, se ha caracterizado por **un intenso trabajo reflexivo por parte de todo el equipo**, dirigido a mejorar los procedimientos internos de trabajo materializados en un **mejor desarrollo de las funciones y tareas de las gestoras/es** del proceso de cada una de las personas atendidas (*implantado desde el 1 de abril*) **y a transformar la plantilla PIRL de evaluación** (*fecha de implantación prevista en enero de 2019*).

En relación a la actividad asistencial se han atendido a una persona menos que el año anterior; hemos finalizado con una lista de espera para acceder al recurso de 18 personas (*incremento del 100% de la lista de espera con respecto al año anterior*) y con una ocupación del 110%.

Reseñar que con respecto a 2017 se produjo un incremento, en el número de personas atendidas en recursos compartidos, en 3 puntos porcentuales (12,5% de los atendidos).

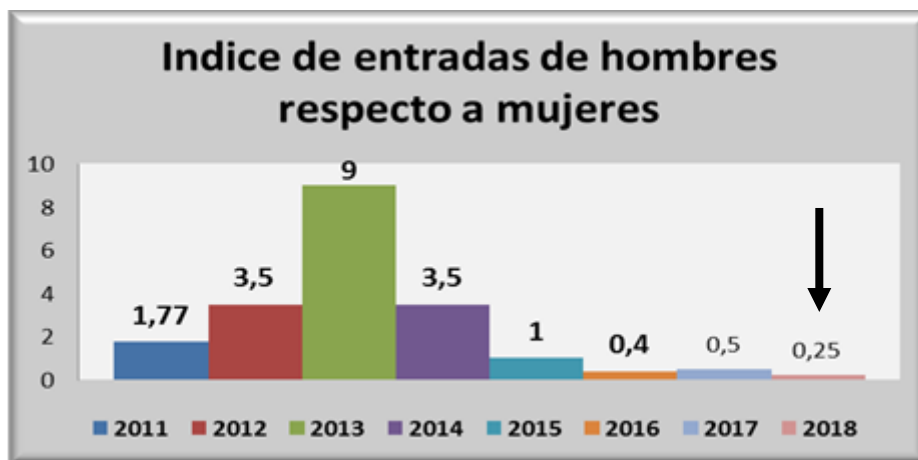
Especialmente significativo, en las entradas de este año, fue el aprovechamiento de oportunidades laborales en personas que se encontraban en la fase de evaluación; **en concreto el 25% de las entradas** (correspondientes a mujeres) **se incorporaron a empleo antes de la celebración de la Junta de Evaluación y lograron finalizar sus contratos con éxito**, aunque hubo que garantizar un mayor número de apoyos relacionados con el puesto.

Del mismo modo, en los procesos de evaluación iniciados, se han detectado en las personas derivadas sentimientos de vergüenza, frustración e indefensión asociados a su vivencia de la enfermedad y a cómo sus familiares y entorno entienden su sufrimiento. Este hecho lleva asociadas

conductas de autoprotección disfuncional como la ocultación de la participación en el recurso o la propia derivación al mismo, con el fin de evitar el daño social del estigma. Otro comportamiento asociado a este hecho, ha sido la oposición de algunas personas a que sus familiares participasen en el proceso de evaluación, como respuesta al temor de ser criticados ante los profesionales.

Por tercer año consecutivo **las mujeres que se incorporan al Centro superan a los hombres** (6/2), situándose en el 75% de las entradas.

En el gráfico siguiente se muestra cómo esta tasa ha ido evolucionando desde el 2015 a favor de las mujeres. En 2018, se mantiene inferior a 1, situándose en 0,25 (*por cada tres mujeres se incorpora un hombre al recurso*).



Se produjeron 4 procesos de altas terapéuticas (*una más que en 2017*) y se alcanzó el cuarto hito relacionado con el Plan Mujer, desde su implantación, **llegamos al 50% de atención a mujeres en el recurso.**

La revisión del Procedimiento de funciones y tareas de Gestoras/es, se ha enmarcado dentro de las líneas de mejora consensuadas en el año 2016 en jornada de reflexión del equipo en relación a la **revisión de procesos de rehabilitación psicosocial en entorno laboral relativos a**

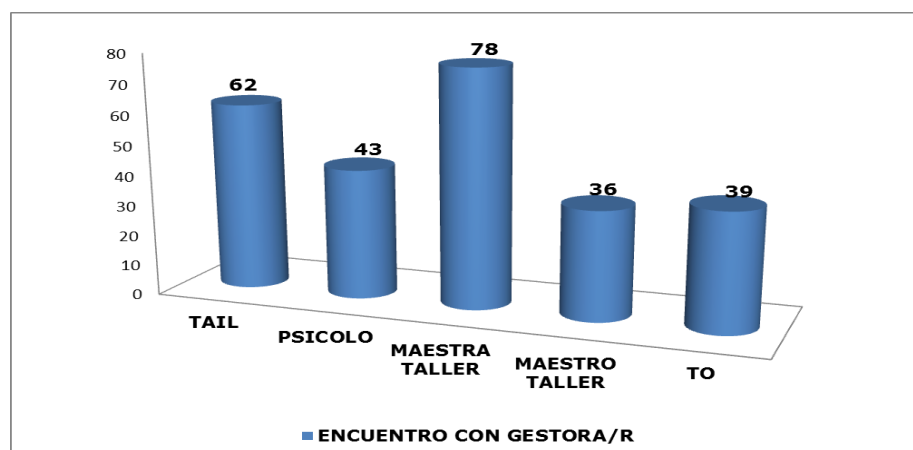
la acogida, evaluación, intervención y seguimiento (con una metodología cercana al enfoque de recuperación siendo más operativos y prácticos).

De esta manera, se amplían las posibilidades de atención y **espacios de escucha que puede recibir una persona** en el recurso y quedan claramente diferenciadas las funciones de la gestora/r sobre esa persona de dos formas:

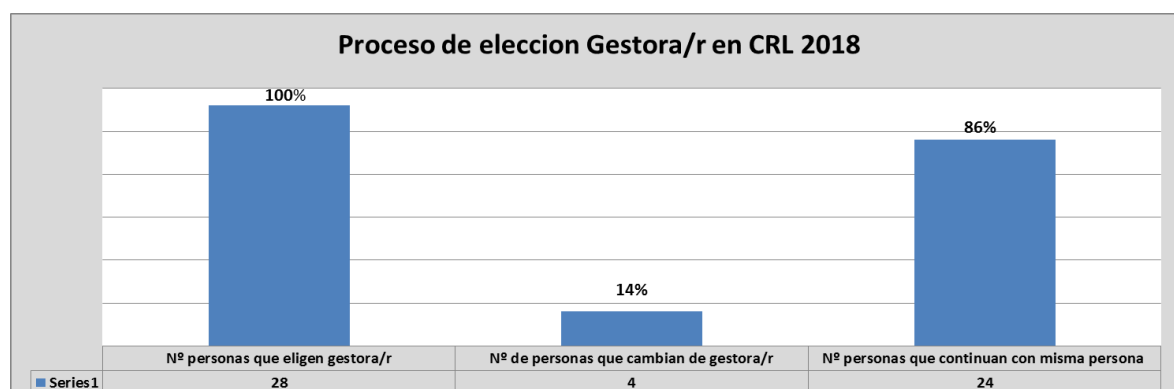
1. Una función de cercanía y encuentro.
2. Una segunda función relativa a las funciones de su puesto de trabajo para con su gestionado en relación a los objetivos de su Plan individualizado de rehabilitación.



A continuación se reflejan el número de encuentros habidos por miembros del equipo de las personas atendidas:



Derivados de este procedimiento, **se ha favorecido el proceso de participación de la persona atendida en la elección de la figura de gestora/r** mediante encuentros individuales con la Directora del recurso. El 86% de los atendidos eligieron quedarse con la misma persona que se les asignó en la entrada al CRL. Tan sólo un 14%, eligió un cambio de persona de referencia. Todas las entradas al recurso a partir del segundo semestre pudieron elegir y lo hicieron a la persona de referencia de su proceso, quedando consolidada en el recurso esta práctica tendente a favorecer el proceso de participación de la persona atendida.



En relación a los Itinerarios de desarrollo psico-socio-profesional, **el itinerario de entrenamiento de hábitos de trabajo** se ha visto fortalecido por la participación de todo el equipo de atención directa a través de los talleres de alfabetización digital, autonomía en el transporte y empleabilidad (este último, dos ediciones) con un mayor seguimiento en la medición de logros y una mayor conexión con su Plan Individualizado de rehabilitación.

En materia de Convenios de colaboración, se ha generado un nuevo convenio de colaboración en **el sector de la atención a mayores con el Grupo Santa Gema** y concretamente con la Residencia de Mayores las Celindas para la realización de prácticas no laborales de máximo interés para el CRI por la cercanía con el recurso y el sector de atención socio sanitaria a personas dependientes al que se dedican.

En el primer trimestre del año, hemos cerrado el Convenio de colaboración establecido con la entidad **KOIKI en el sector de cartero a domicilio** por no poder cumplir con las exigencias diarias de entrega de paquetería al no disponer del número suficiente de usuarios en el itinerario de entrenamiento de hábitos.

El Convenio con las Escuelas Infantiles gestionadas por Grupo 5 se mantuvo activo a través de la incorporación de un usuario en prácticas no laborales, en el puesto de auxiliar administrativo, en la Escuela Infantil Zarabanda. Al mismo tiempo, en los meses de verano se realizó el pintado de la Escuela Infantil ubicada en Anchuelo, como tarea captada por el área prelaboral para el desarrollo de competencias previas a la salida al empleo. En esta acción participaron 2 usuarios.

Los resultados de satisfacción del grupo de familias reflejan un nivel alto de satisfacción (máxima puntuación =4) siendo la valoración más alta la relacionada con la ayuda dirigida a comprender mejor el sufrimiento de su familiar (3,86) y con la facilitación de la participación (puntuación de 3,86).

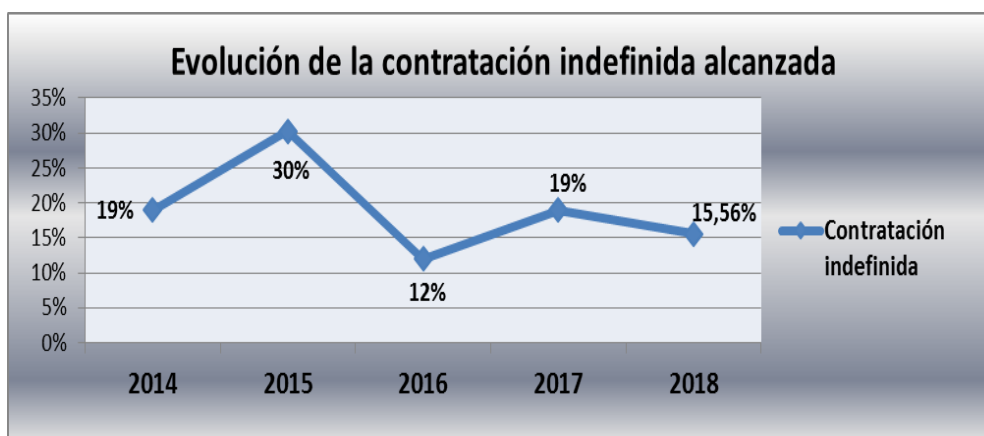


(Escala de 1 a 4, siendo 1 Totalmente desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo)

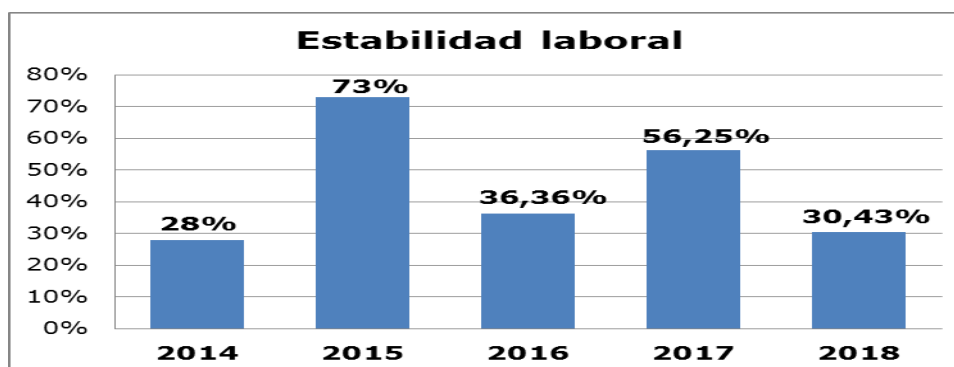
El taller de empleabilidad se consolida como acción previa indispensable para la futura incorporación de los trabajadores al mercado laboral llegando al 40% de las personas atendidas (un 14% menos que el año anterior).

El 40% de los empleos conseguidos durante 2018 finalizaron siendo la tendencia temporal de la contratación, la principal razón en el 33% de las finalizaciones.

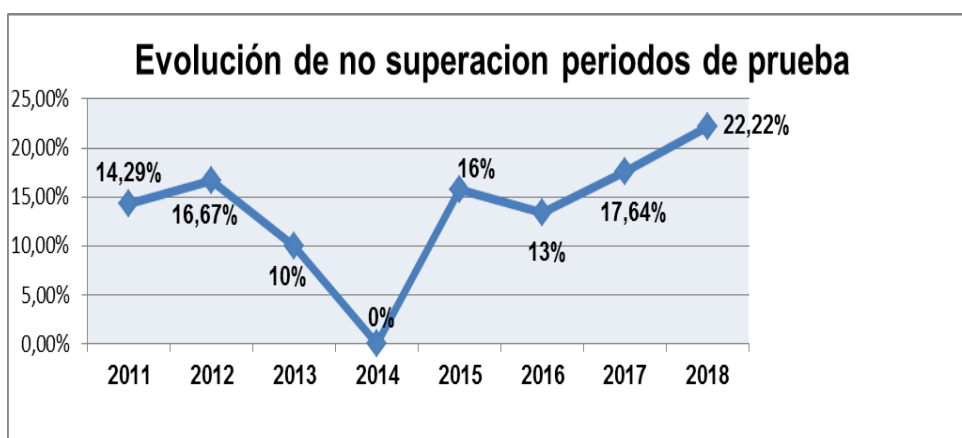
Los contratos laborales con carácter indefinido experimentan un decremento en 3,44 puntos con respecto a 2017, como puede observarse en el gráfico que a continuación aparece.



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 **30,43% de personas que se encuentra en esta situación.**



En el itinerario de consolidación del empleo, resaltar que el **66,67%** de las interrupciones en el empleo se debieron a la **finalización de los contratos o a la mejora de empleo**. Las no superaciones del periodo de prueba supusieron un 22,22% de los empleos finalizados (un 4,58% más que año anterior). De éstos un 50% tuvieron lugar en empresas no intermediadas directamente por el CRL y en el otro 50% no se tuvo posibilidad de dar los apoyos en el puesto para garantizar la estabilidad del trabajador.



Se ha logrado 45 empleos (9 más que el año anterior) **con un impacto en la vida de 32 personas** (7 más que el año anterior), de las cuales **18 de éstas**, mantenían su contrato a fecha 31 de diciembre.

En el año 2018 la colaboración con **Fundación Adecco ha propiciado diversas acciones que han venido a complementar las actuaciones realizadas con los usuarios atendidos y que reseñamos a continuación:**

1. 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 2 acciones en las que han participado el 20% de los atendidos (8 personas).



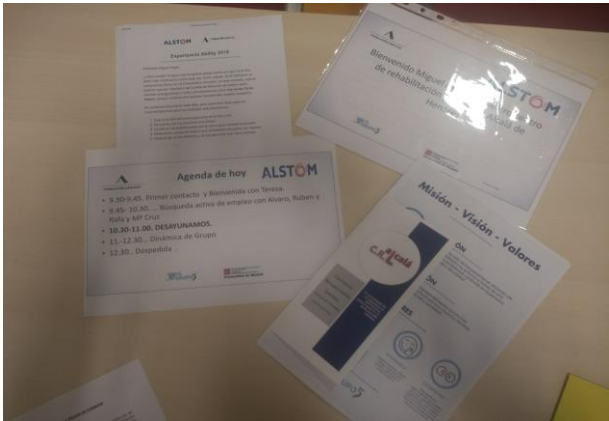
Gymkana Teatral. Abril. **Fujitsu**
 Actividades Medio ambientales. Octubre. **Adecco Group.**

2. 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". En 2018 se desarrollaron experiencias con Directivos de 3 empresas: Alstom, Airbus y Coca Cola

Experiencia de Inmersión Empresa Coca



Experiencia de Inmersión Alstom



3. En el mes de diciembre **la Empresa Makro** repartió, una vez más, un conjunto de cestas de Navidad a usuarios atendidos en los diferentes dispositivos gestionados por Grupo 5. El 25% recayeron en usuarios del CRL.



4. Acciones específicamente dirigidas a mujeres. En el mes de marzo el 15% de las mujeres atendidas en el recurso participaron, en las instalaciones de la empresa Red Eléctrica, en una jornada de sensibilización de violencia de género y Escuela de empleo.

SEMANA DE LA MUJER EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL DEL 5 AL 9 DE MARZO 2018

FUNDACIÓN ADECCO

Juntos SOMOS MAS

AGENDA - MARZO

5 Lunes 5 - Jornada de Sensibilización sobre la Violencia de Género a los empleados de Red Eléctrica y Escuela de Empleo Empresa Red Eléctrica(Toda)

- Búsqueda de empleo
- Proceso de Selección

6 Martes 6 - Mesa de Diálogo (Mañana)

- ¿Sigues el físico dominando el desarrollo personal y profesional de las mujeres?
- Doble discriminación: Mujer y Discapacidad
- Mujeres madres vs supervivientes

7 Miércoles 7 - Presentación de la Campaña de la Mujer

- Premio de la Campaña
- Presentación a cargo de Mabel Lozano
- Mesa de Diálogo

8 Jueves 8 - Escuela de Empleo en Ondesa y Aragón

- Desigualdad de género en el trabajo
- Mercado de Trabajo
- Búsqueda de Empleo
- Proceso de Selección

9 Viernes 9 - Actividad: Presente, pasado y futuro de la mujer

- Españoles intergeneracionales en un centro educativo de secundaria con estudiantes de bachillerato, mujeres jubiladas y mujeres en búsqueda de empleo.

PROGRAMA

11:15 Salida desde Fundación Adecco en Autobús gratuito hasta la empresa Red Eléctrica.

12:15 -13:30 Jornada de Sensibilización sobre la Violencia de Género para trabajadores de Red Eléctrica y mujeres participantes en la escuela de Empleo.

13:30-15:00 Comida Gratuita

15:00-18:00 Escuela de empleo, en la que Consultoras de Fundación Adecco junto con voluntarios de Red Eléctrica, trataremos los siguientes temas:

- Situación del mercado de trabajo actual
- Proceso de Selección
- Búsqueda de Empleo

18:00 Regreso en Autobús gratuito hasta Fundación Adecco.

5. Derivación a la Bolsa de Empleo de la Fundación del 10% de los usuarios atendidos. Durante este año, se llevaron a cabo acciones de orientación laboral con los derivados y se propiciaron formaciones en el área de la ofimática para los perfiles administrativos derivados.

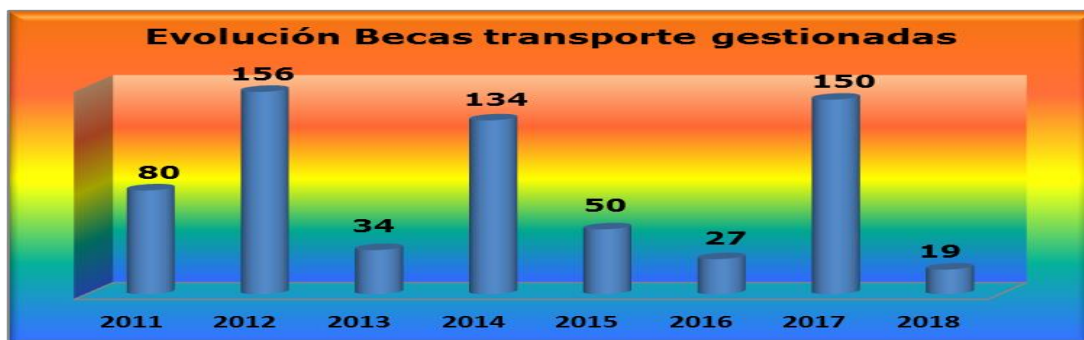
6. Jornada de rehabilitación de espacios con la empresa VF Jeanswear. El espacio rehabilitado, junto con usuarios del CRL de Aranjuez, fue el Colegio de Educación Especial Estudio 3 en Aravaca. Participaron el 7,5% de los atendidos (3 personas).



Por último reseñar que un 5% de personas atendidas participaron en la Carrera ***Hay salida para la violencia de género*** con la que colaboró Grupo 5 .

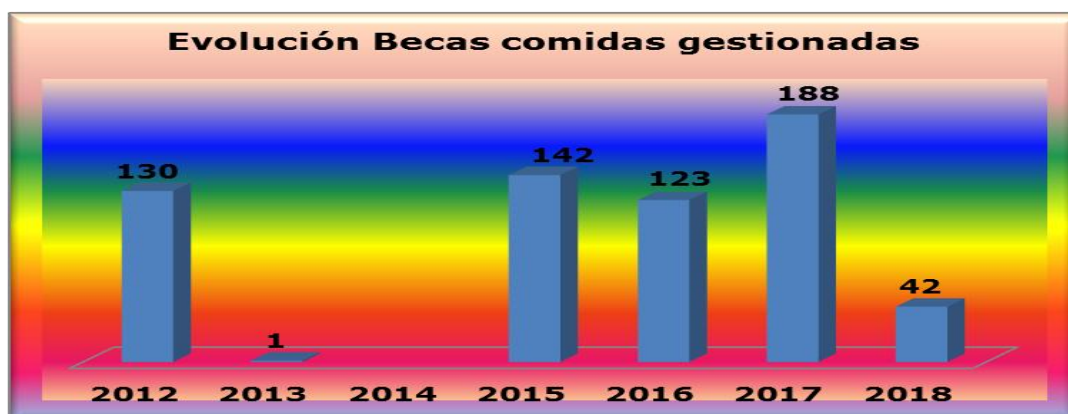


En relación a las **Becas transporte gestionadas** se han beneficiado un 10% (4 personas) y se han concedido **19 becas***.



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

En 2018 se han gestionado **42 becas comida** como apoyo a procesos de entrenamiento en competencias fuera del centro y a situación de precariedad económica, recayendo sobre el 7,5%(3 personas) de los atendidos.



La valoración de los objetivos que se plantearon para el 2018 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 valores del 107% .

Resultados: En el año 2018, se emplearon un promedio de 40 días en concluir la evaluación, incluyendo la devolución de objetivos al usuario (*1 más que en 2017*). No se produjo ningún abandono en la fase de acogida-evaluación. Se han realizado 29 informes anuales a Salud Mental (todos los que cumplieron criterios), además de 7 informes de salida (4 altas ,2 bajas y un abandono); 2 informes de seguimiento y 8 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 110% (33 personas en atención).

Se ha cumplido el objetivo marcado.

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

Resultados: en este año, se han atendido 40 personas y 32 cumplirían el criterio de aplicación del cuestionario de satisfacción con la atención dispensada desde el recurso. Se ha llegado al 96,87% de aplicación.

Se ha cumplido el objetivo marcado.

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

Resultados: La Maestra de taller, psicólogo y Directora participaron en la formación (***Mas allá de la recuperación, hacia una atención a la salud mental basada en derechos***) impartida por un miembro de la Federación VEUS de Cataluña, que ampara el movimiento de usuarios en 1ª persona. Dicha formación fue de 9 horas los días 17 y 18 de abril en el aula magna del HUPA.

Así mismo, En el mes de octubre la TAI participa en otra Jornada que pone de manifiesto los derechos de las personas con Salud mental: **Educación inclusiva. Salud mental inclusiva.** En los meses de noviembre y diciembre, todos los miembros del equipo (salvo aux administrativa) participan en las diferentes ediciones del Curso: **Principios éticos**, organizado por Grupo 5 y la Directora participa en noviembre en la edición para mandos intermedios: **Impulsar la ética.**

Se ha cumplido el objetivo marcado.

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

Resultados: Se han desarrollado los talleres de alfabetización digital, autonomía en el transporte y empleabilidad incorporados al itinerario de entrenamiento de hábitos de trabajo, con medición de logros alcanzados por los participantes.

Se ha cumplido el objetivo marcado.

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.

Resultados: Se presenta el video, *Un nuevo capítulo* en el Foro: Plenario de Red del área 3, con presencia de la mayoría de los profesionales sanitarios del área. El departamento de Comunicación de Grupo 5, nos adapta los dípticos y trípticos del plan mujer mejorando la imagen de los mismos. Por otro lado, en el mes de febrero se nos solicita participar en la mesa de Empleo y Mujer del Congreso FEAFES- empleo y se presenta el video en este foro también.

Se finaliza el año alcanzando la cifra histórica de 50= 50. Se alcanza la ocupación igualitaria por género en el recurso.

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 activo el Plan Mujer, con la difusión de los resultados obtenidos en 2018 (con la introducción de la perspectiva de género en los datos asistenciales) y el impacto en las vidas de las mujeres que entraron al recurso.

Objetivo 2: Incorporar la evaluación de la autonomía en transporte durante la fase de evaluación del proceso de rehabilitación laboral.

Objetivo 3: Realizar al menos una sesión de formulación por todo el equipo, de un proceso de evaluación, previa a la Junta de Evaluación.

Objetivo 4: Mejorar la herramienta de vivencia del proceso de evaluación aplicada a los usuarios /as al finalizar su proceso de evaluación.

ANEXOS

**“El hombre mediante el uso de sus manos, potenciadas por su mente
y la voluntad, es capaz de influir en el estado de su propia salud”.**

(Mary Reilly, Terapeuta ocupacional)

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 |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2018 | 5,42 | 5,33 | 5,17 | 5,00 | 5,23 |
| 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 **70,58%** 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 se mantiene la tendencia de ligera disminución detectada , 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.



FUNDACIÓN ADECCO

✓ CEE INSERTA.



Escuelas Infantiles



Fundación para la integración laboral
de personas con discapacidad



ANEXO 3: Voluntariado Social Corporativo



Empresas participantes:



Otras acciones con empresas:

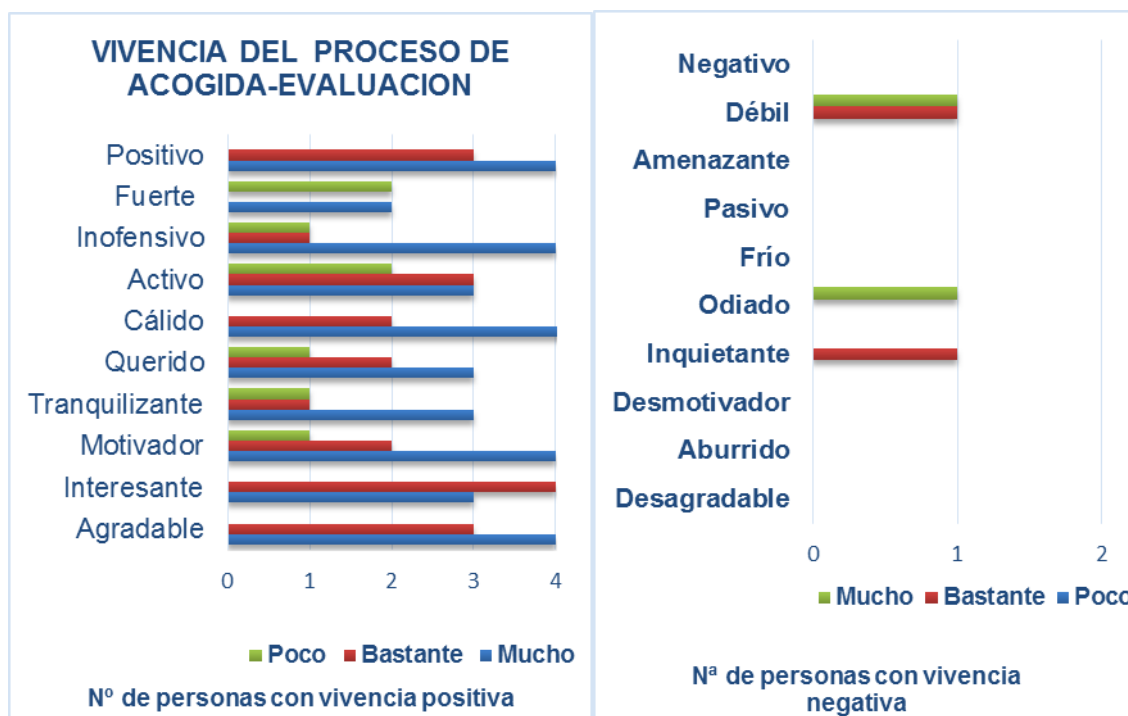


Anexo 4: Valoración de los procesos de acogida-evaluación por los usuarios

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 100% de las personas que iniciaron su proceso de rehabilitación laboral** y los resultados aparecen reflejados en el siguiente gráfico.



Como podemos observar, en 2018, mantenemos la tendencia en los procesos de vinculación iniciales, **de vivencias agradables, interesantes, motivadoras y con un carácter positivo** para el 100% de las personas que entraron en el CRL.

Los atributos que predominan del otro polo reflejan la percepción de un proceso inquietante y odiado, **en diferentes niveles, en un 12,5 % de los consultados** y débil en el 25% de los procesos iniciados.

Anexo 5: PROGRAMAS DESARROLLADOS EN LA FASE DE INTERVENCION

1.- Programa de Fortalecimiento psicológico. Se orienta hacia los usuarios atendidos y hacia sus familiares.

En relación a los usuarios y usuarias atendidas, 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.

En relación a los familiares de las personas atendidas, 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.

2.- 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.

3.-Programa de entrenamiento en competencias prelaborales. Se concreta en la adquisición de competencias en el área prelaboral. 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. Se entrena, siguiendo diversas metodologías: a través de tareas demandadas por clientes externos, diseño de tareas ad hoc por los maestros, o realización de prácticas no laborales. Las competencias sobre las que se entrenan tienen una descripción operativa y un nivel de desempeño que se va valorando mes a mes. Quedan enumeradas a continuación: adaptabilidad, innovación, iniciativa /autonomía, comunicación, relaciones interpersonales (compañeros, supervisores y clientes) , trabajo en equipo, dinamismo, imagen competente, proactividad y flexibilidad.

En 2018 este programa se enriqueció con el entrenamiento en alfabetización digital y el Taller de empleabilidad a través de intervenciones grupales.

4. 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.

En 2018 se enriqueció con el entrenamiento en habilidades socio laborales y el Taller de Manejo y autonomía de la red pública de transporte y/o privado.

5. Programa de ocio saludable. Materializado en las jornadas deportivas desarrolladas desde el área pre laboral.

6.- 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.

En 2018, además de las sesiones individuales, este programa se enriqueció con un taller grupal de Búsqueda activa de empleo que se impartió en el primer semestre del año.

7.- Programa de Formación. Ubicado en el itinerario de mejora de la cualificación. 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.

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.

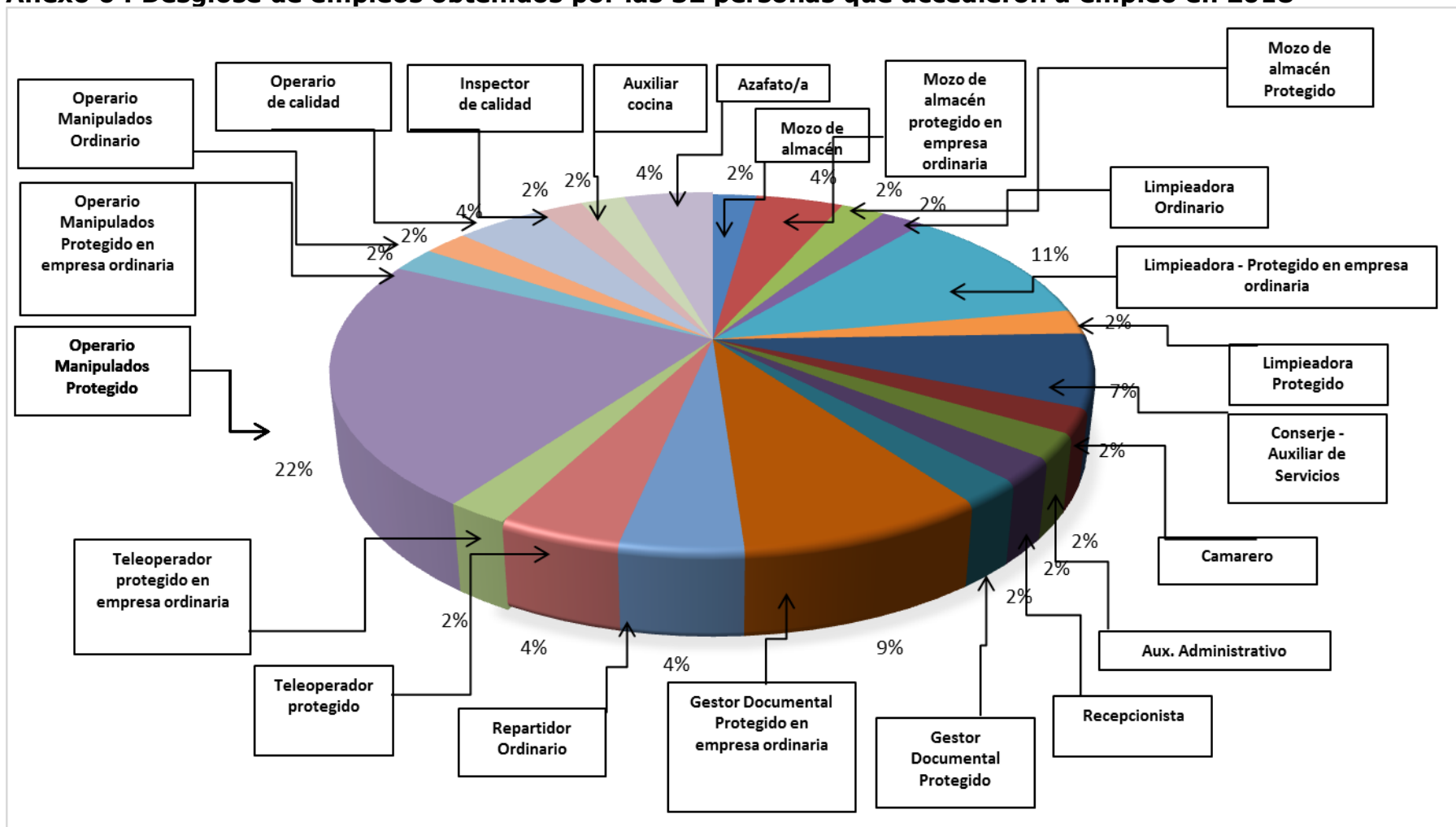
9.- Programa de Seguimiento laboral. El objetivo general de este programa es detectar dificultades que se puedan dar en los distintos puestos de trabajo para ayudar al trabajador a resolverlas y la reflexión sobre las aportaciones que tiene la inserción laboral para el proyecto de vida.

En 2018 se han desarrollado atenciones individuales con los usuarios en el itinerario de consolidación de empleo y múltiples coordinaciones con las empresas que lo facilitaron,

10. Programa de Apoyo en el puesto. Este programa se le empieza a dar forma este año, participando en dichos apoyos la totalidad del equipo e implicaron gestiones múltiples en relación a bajas, interpretación de nóminas, comunicaciones de bajas voluntarias a la empresa y mejoras en el desempeño en el propio puesto entre las principales.

El 37,5% de las personas que mantuvieron empleo en 2018 precisaron de algunos de los apoyos mencionados.

Anexo 6 : Desglose de empleos obtenidos por las 32 personas que accedieron a empleo en 2018



Más información:

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

