
MEMORIA ANUAL 2020

CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL ESPARTALES SUR. ALCALA DE HENARES



INDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 Organización.....	4
1.2 Funcionamiento interno.....	6
2. DATOS GLOBALES DE ATENCIÓN.....	8
2.1 Tabla de movimiento anual.....	8
2.2 Derivaciones en el año.....	9
2.3 Entradas en el año	11
2.4 Salidas en el año	12
3. INGRESOS PSIQUIÁTRICOS.....	16
4. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CLÍNICO PSIQUIÁTRICO.....	17
4.1 Datos sociodemográficos.....	17
4.2 Datos clínico-psiquiátricos.....	29
5 DATOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN.....	37
5.1 Fase de acogida.....	37
5.2 Fase de evaluación y plan individualizado de rehabilitación.....	40
5.3 Fase de intervención.....	59
5.4 Fase de seguimiento y alta.....	77

6 RESULTADOS DEL PROCESO DE R. LABORAL.....	78
6.1 Coordinación con recursos formativos-laborales.....	78
6.2 Integración laboral	80
6.3 Acceso a prácticas.....	85
6.4 Formación ocupacional laboral.....	87
6.5 Satisfacción de los usuarios.....	90
7 UTILIZACIÓN DE OTROS RECURSOS DEL PLAN.....	93
8 DATOS DE COORDINACIÓN.....	94
9 OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENTRO	97
10 VALORACIÓN	105
11 OBJETIVOS PRIMORDIALES.....	126
ANEXOS.....	127
1. Satisfacción de los servicios de salud mental con el CRL.....	128
2. Convenios de colaboración y Empresas colaboradoras.....	129
3. Valoración de los procesos de acogida y evaluación.....	130
4. Itinerarios de desarrollo profesional.....	132
5. Reflexiones suscitadas en los participantes en la última sesión del grupo afrentando el covid 19.....	134
6. Desglose de empleos obtenidos por las 25 personas que accedieron a empleo en 2020.....	136

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.



El conjunto de los espacios está totalmente adaptado 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 de 8.00 a 18.00 y viernes de 8 a 15.10.

Por las circunstancias este año, motivadas por la COVID-19, el centro permaneció cerrado desde el 16 de marzo hasta el 22 de mayo; siendo la atención en teletrabajo durante esos meses en horario de 8:00 a 15:30. Del 1 al 30 de junio se mantuvo un horario de 8:00 a 15:00 y durante los meses de Julio y agosto se adaptó el horario a la jornada estival de 8.00 a 15.30.

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 grave y duradera (esquizofrenia, trastornos maniacodepresivos, trastornos depresivos graves y recurrentes, trastornos paranoides y otras psicosis).
- ✓ Tener una edad entre 18 y 50 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 2020 figura a continuación:

- Directora: **M^a Teresa Ruiz Jiménez.**
- Auxiliar Administrativa: **Montserrat Gómez Camacho.**
- Psicólogo: **Sergio Belinchón Hernández.**
- Terapeuta Ocupacional: **Irene Ciruelas Caballero.**
- Técnico de apoyo a la Inserción laboral/Preparador/a Laboral: **M^a Cruz San Felipe García.**
- 2 Maestros de Taller: **Ana Isabel Plana Farras y Fernando Nieto Martin.**
- 2 Auxiliares de limpieza contratados por el CEE Aldaba.

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 las 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 Desarrollo de Competencias profesionales.

- Programa de Entrenamiento en competencias pre laborales.
- 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.

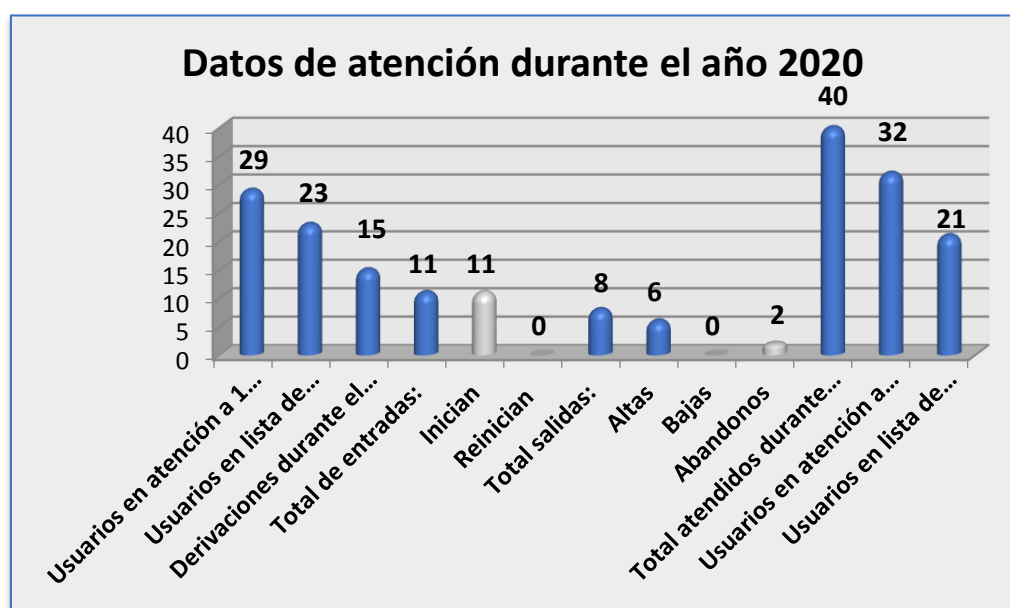
8. Itinerario de Consolidación del empleo.

- 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	29
Usuarios en lista de espera a 1 de enero	23
Derivaciones durante el año	15
Total de entradas:	11
<i>Inician</i>	11
<i>Reinician</i>	0
Total salidas:	8
<i>Altas</i>	6
<i>Bajas</i>	0
<i>Abandonos</i>	2
Total atendidos durante el año	40
Usuarios en atención a 31 de diciembre	32
Usuarios en lista de espera a 31 de diciembre	21



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	1	0	0	0	0	1	0	3	4	1	3	15

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

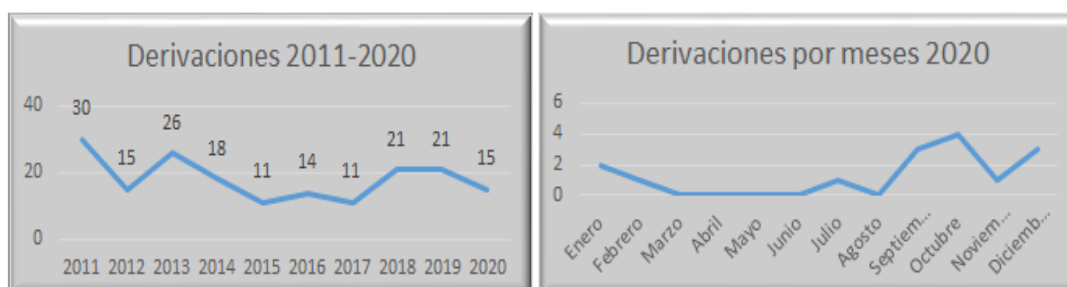


Tabla 3. Derivaciones por sexo y edad

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	1	2	3
31-50	5	7	12
51-65	0	0	0
Total	6	9	15

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

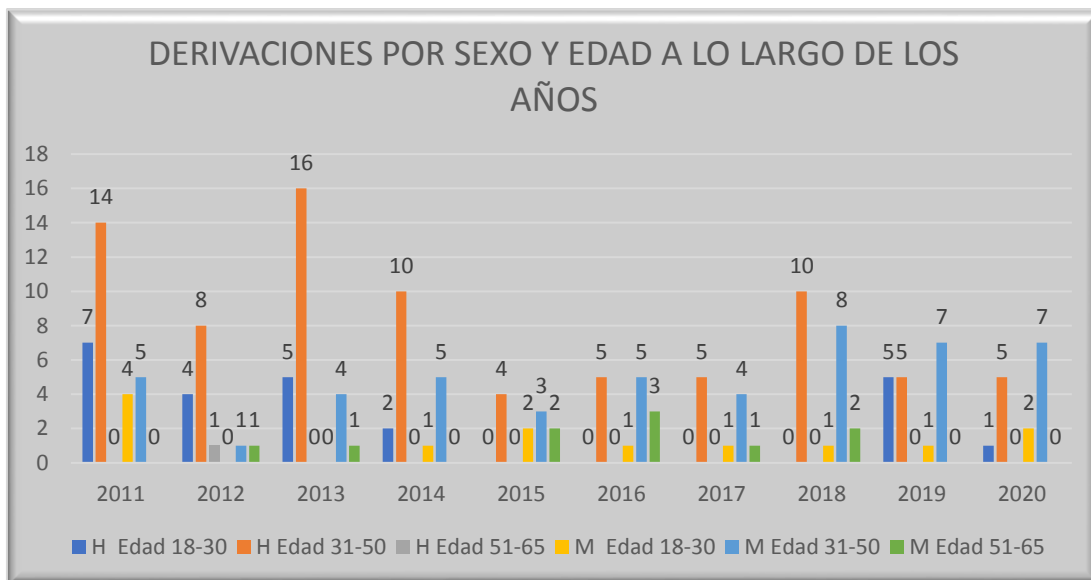
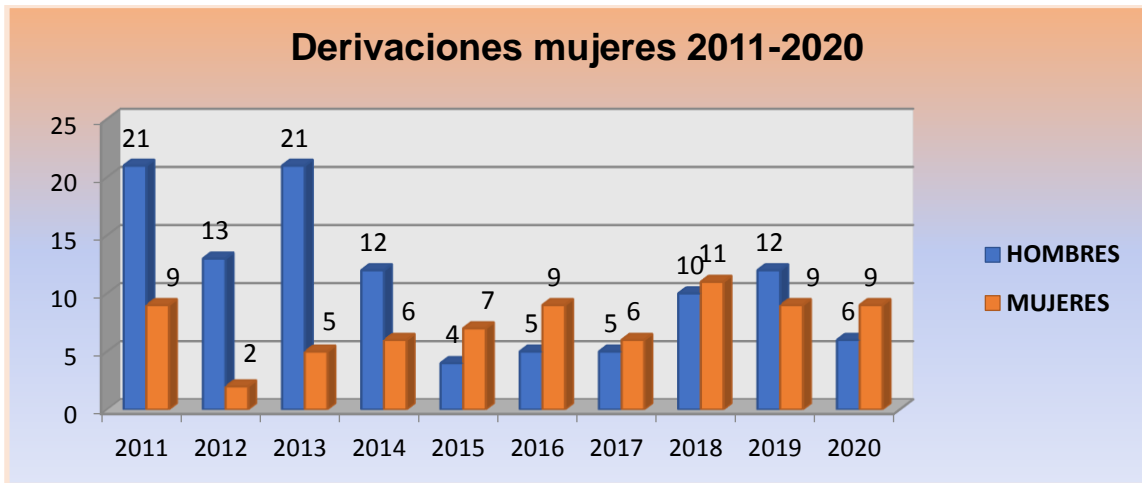


Tabla 4. Personas no aceptadas durante el año

	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	8

2.3. ENTRADAS EN EL AÑO

Tabla 6. Entradas nuevas por mes, área y distrito.

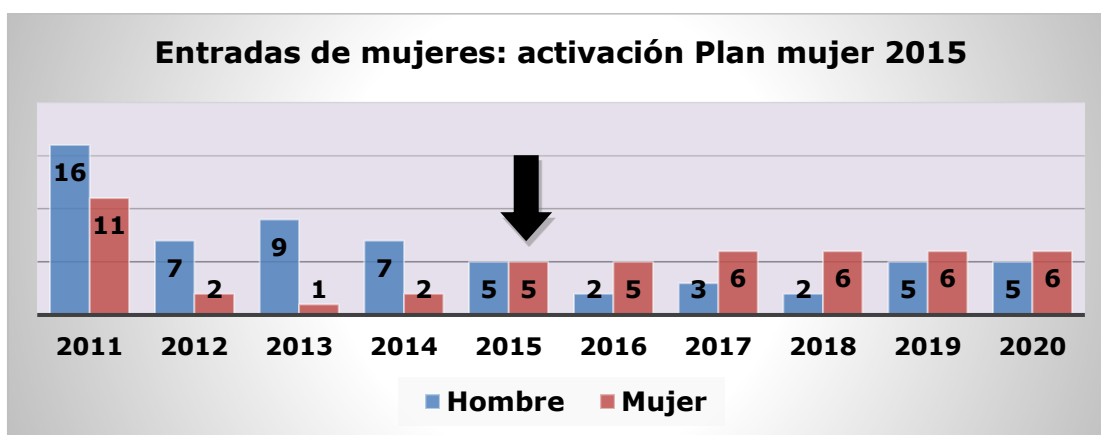
Área	Distrito	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
3	Alcalá de Henares	2	2	0	1	0	1	2	1	0	2	0	0	11
Total		2	2	0	1	0	1	2	1	0	2	0	0	11

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													0
Total														0

Tabla 8. Entradas por sexo y edad.

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	1	1	2
31-50	3	5	8
51-65	1	0	1
Total	5	6	11



2.4. SALIDAS EN EL AÑO

Tabla 9. Salidas por áreas y distritos.

		TOTAL
Salidas	Distrito:	
		8

Tabla 10. Distribución de las salidas por sexo y edad

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	0	1	1
31-50	6	0	6

51-65	0	1	0
Total	6	2	8

Tabla 11. Altas y bajas producidas durante el año.

Nº usuarios que han finalizado su atención	8
Altas	
Nº total de altas	6
Nº de altas por :	
<i>Integraciones laborales</i>	3
<i>Formacion prolongada</i>	
<i>Derivación a otro recurso</i>	
<i>Actividad ocupacional no remunerada</i>	3
Tiempo medio desde el inicio de la evaluación al momento de alta	1.929
Bajas	
Nº total de bajas	0
Nº de bajas por:	
Cambio de domicilio	
Invalidez absoluta	
Descompensación	
Derivación a otro recurso	
Expulsión	
Inadecuación al recurso	
Fallecimiento	
Abandonos	2
<i>Abandono voluntario</i>	
<i>En evaluación</i>	
<i>En intervención</i>	2
Abandono por decisión familiar	0

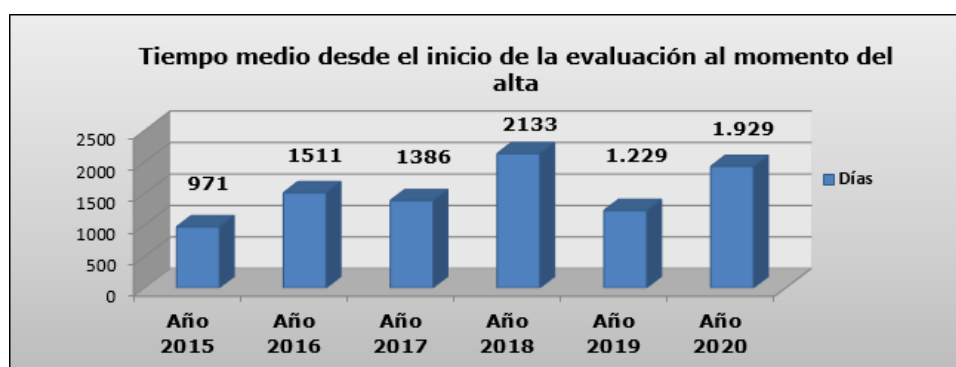


Tabla 12. Lista de espera a final de año por área y distrito.

	TOTAL
Personas en lista de espera	21

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

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	3	1	4
31-50	9	6	13
51-65	1	1	2
Total	13	8	21

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>	318

En el año 2020, el número de derivaciones asciende a 15, disminuyendo éstas, con respecto al año anterior en 6 personas.

La lista de espera ha experimentado un ligero descenso, pasando de 23 a 21 personas, siendo retiradas 8 personas de la lista de espera (cinco más que en 2019)

El 60% de las derivaciones corresponde a mujeres, lo que supone un incremento de 17,14 puntos.

El tiempo de espera para acceder al recurso ha experimentado en 2020 un incremento de 31 días respecto a 2019.

El Plan Mujer, que se puso en marcha a mediados de 2015, ha **mantenido la tendencia desde 2016 de mayor número de entradas de mujeres que de varones, este año el porcentaje ha sido del 54,55%; el número de mujeres derivadas ha sido también superior que las masculinas, volviendo a la tendencia al alza que se mantenía desde el 2015 y que se vio afectada en 2019.**

Se producen 2 abandonos, motivados por una falta de motivación y compromiso con el recurso. El porcentaje de abandonos supone un 5 % con respecto al número total de atendidos.

Se han producido **8 retiradas de la lista de espera** por los siguientes motivos:

- Incorporación laboral: 2 personas.
- Ilocalizables: 2 personas.
- Rechazo recurso: 2 personas.
- Derivación a otros CRL: 2 personas

La lista de espera a 31 de diciembre es de 21 personas, cuyas edades se aglutinan mayoritariamente en el intervalo de 31-50 años (61,90%). **El 46,15 % son mujeres** (incremento de 15,72 puntos con respecto a 2019).

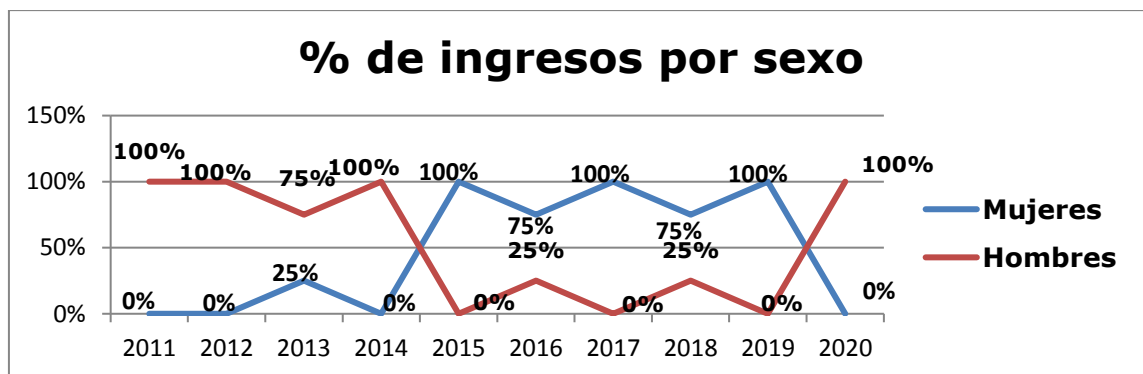
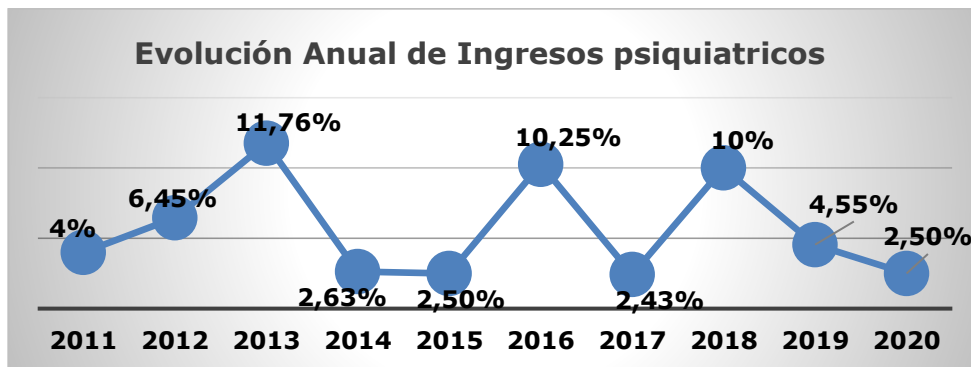
3. INGRESOS PSIQUIÁTRICOS

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

Tabla 15. Ingresos psiquiátricos de los usuarios durante el año

	N	%*
Nº de usuarios con ingresos	1	2,5%
Nº de ingresos	1	

*% sobre el total de atendidos



La tasa de ingresos experimenta un descenso en 2,05 puntos con respecto al año anterior. Este año sólo se ha producido un ingreso hospitalario correspondiente a un varón.

4. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CLÍNICO-PSIQUIÁTRICO

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

4.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A. De las personas que se han Incorporado al Centro

Tabla 16. Sexo de los usuarios.

	N	%*
Varones	5	45
Mujeres	6	55
Total:	11	100%

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

Tabla 17. Edad de los usuarios.

	N	%*
<20	0	
20-24	0	
25-29	1	9,09
30-34	3	27,27
35-39	1	9,09
40-44	5	45,46
45-49	0	
50-54	1	9,09
55-60	0	
61-65	0	
Total:	11	100%

Tabla 18. Estado civil de los usuarios

	N	%*
<i>Solteros -</i>	7	63,64
<i>Casados / pareja de hecho</i>	1	9,09
<i>Separados o divorciados</i>	3	27,27
<i>Viudos</i>		
<i>No se conoce</i>		
Total:	11	100%

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

Tabla 19. Usuarios con hijos.

	N	%*
<i>Sí</i>	3	27,27
1	2	67
2	1	33
3	0	
>3	0	
<i>No</i>	8	72,73
<i>No se conoce</i>		
Total:	11	100%

Tabla 20. Situación laboral de los usuarios

	N	%*
<i>Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)</i>	3	27,27
<i>Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i>	2	18,18
<i>Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i>	6	54,55
<i>Estudiante</i>		
<i>Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)</i>		
<i>Labores del hogar</i>		
<i>No se conoce</i>		
Total:	11	100%

Tabla 21. Experiencia laboral de los usuarios

	N	%*
Sí	9	81,82
<i>Más de un año</i>	9	100
<i>Menos de un año</i>		
No	2	18,18
No se conoce		
Total:	11	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>	7	64
<i>No</i>	4	36
<i>No se conoce</i>		
Procedencia de los ingresos		
<i>Pensión no contributiva</i>	1	14,30
<i>Pensión contributiva</i>		
<i>RMI</i>	1	14,30
<i>Trabajo</i>	4	57,10
<i>Orfandad</i>		
<i>Hijo a cargo</i>	1	14,30
<i>Otros (RAI)</i>		
<i>No se conoce</i>		
Total:	7	100%

Tabla 23. Tipo de convivencia de los usuarios

	N	%*
<i>Solo</i>	3	27,27
<i>Con el cónyuge</i>	2	18,18
<i>Con padres</i>	4	36,37
<i>Con padre o madre</i>	1	9,09
<i>Con otros familiares</i>		
<i>Con los hijos</i>		
<i>Mini-residencia, piso protegido o pensión (supervisada)**</i>	1	9,09
<i>Otros</i>		
<i>No se conoce</i>		
Total:	11	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

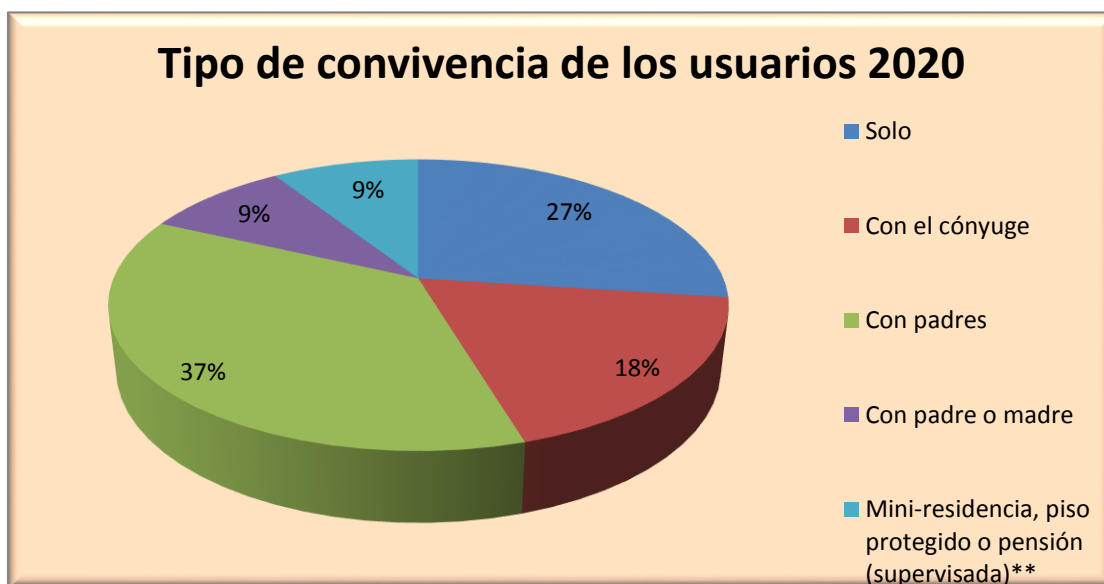


Tabla 24. Declaración de minusvalía de los usuarios

Declaración de minusvalía	N	%*
Sí	9	81,8%
33-64%	5	56
>64% %	4	44
No		
En trámite	2	18,2%
No se conoce		
Total:	11	100%

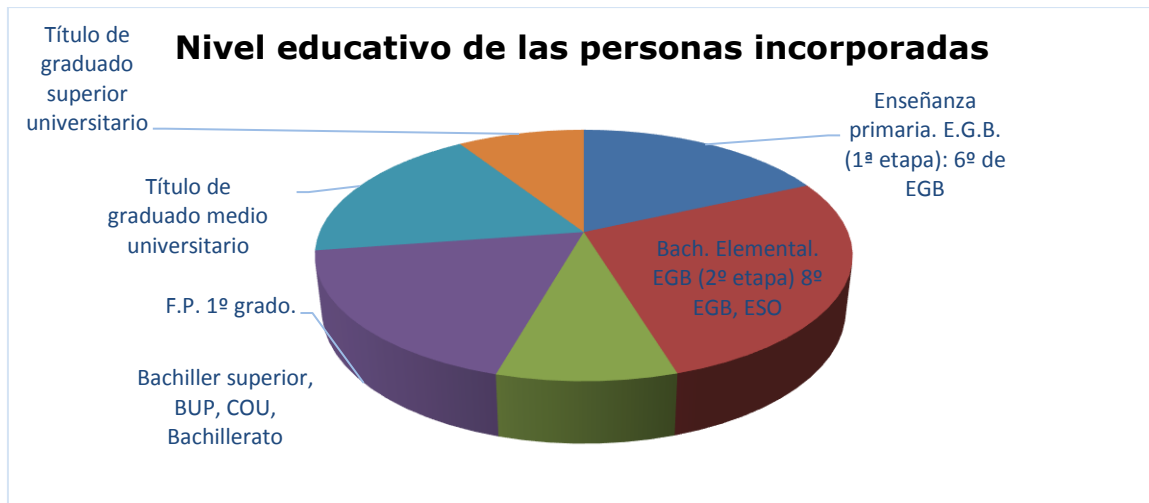
*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año.

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>	2	18,18
<i>Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO.</i>	3	27,28
<i>Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato</i>	1	9,09
<i>F.P. 1º grado.</i>	2	18,18
<i>F.P. 2º Ciclo de grado medio.</i>		
<i>3º grado. Ciclo de grado superior.</i>		
<i>Título de graduado medio universitario</i>	2	18,18
<i>Título de graduado superior universitario</i>	1	9,09
<i>Otros(Programa de Garantía social)</i>		
<i>Se desconoce</i>		
Total:	11	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 (se mantiene desde 2018), **siendo la edad máxima de 51 y la mínima de 27.**

El perfil medio responde a una mujer. El 50% divorciada con hijos, parada, con ingresos económicos y con experiencia laboral de más de un año y con declaración de discapacidad. El 50% de ellas viven solas, el 33 % con familia de origen y el 17 % restante con su marido.

B. Datos sobre los Usuarios Atendidos

Tabla 26. Sexo de los usuarios

	N	%*
<i>Varones</i>	19	47,50
<i>Mujeres</i>	21	52,50
Total:	40	100

Tabla 27. Edad de los usuarios

	N	%*
<20		
20-24	1	2,5
25-29	4	10
30-34	5	12,5
35-39	4	10
40-44	13	32,5
45-49	6	15
50-54	4	10
55-60	3	7,5
61-65	0	0
Total:	40	100%

Tabla 28. Estado civil de los usuarios

	N	%*
<i>Solteros</i>	28	70
<i>Casados / pareja de hecho</i>	5	12,50
<i>Separados o divorciados</i>	6	15
<i>Viudos</i>	1	2,50
<i>No se conoce</i>		
Total:	40	100%



Tabla 29. Usuarios con hijos

	N	%*
<i>Sí</i>	11	27,50
1	7	64
2	3	27
3		
>3	1	9
<i>No</i>	29	72,50
<i>No se conoce</i>		
Total:	40	100%

Tabla 30. Situación laboral de los usuarios.

	N	%*
<i>Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)</i>	14	35
<i>Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i>	2	5
<i>Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i>	22	55
<i>Estudiante</i>		
<i>Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)</i>	1	2,50
<i>Labores del hogar</i>	1	2,50
<i>Otros</i>		
<i>No activo</i>		
<i>No se conoce</i>		
Total:	40	100%

Tabla 31. Experiencia laboral de los usuarios

	N	%*
Sí	38	95
<i>Más de un año</i>	32	84,21
<i>Menos de un año</i>	6	15,79
No	2	5
<i>No activo</i>		
<i>No se conoce</i>		
	40	100%

Tabla 32. Ingresos económicos de los usuarios

	N	%*
Usuarios con ingresos propios		
<i>Sí</i>	31	77,50
<i>No</i>	9	22,50
<i>No se conoce</i>		
Procedencia de los ingresos		
<i>Pensión no contributiva</i>	6	19,35
<i>Pensión contributiva</i>	2	6,45
<i>Trabajo</i>	13	41,94

<i>Hijo a cargo</i>	2	6,45
<i>Otros (RAI, RMI, ILT)</i>	8	25,81
<i>No se conoce</i>		
Total:	40	100%

Tabla 33. Tipo de convivencia de los usuarios

	N	%*
Solo	11	27,5
Con el cónyuge	6	15
Con padres	15	37,5
Con padre o madre	7	17,5
Con otros familiares		
Con los hijos		
Mini-residencia, piso protegido o pensión (supervisada) **	1	2,5
Otros		
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

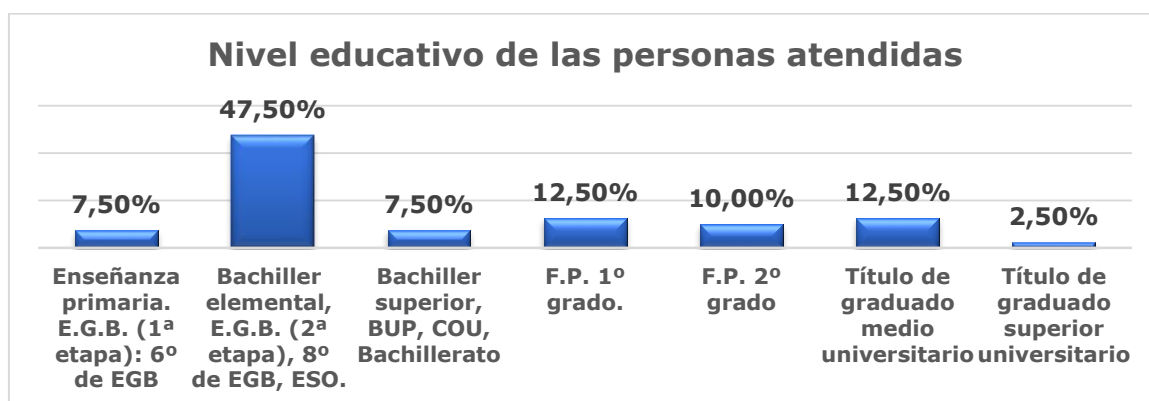
Tabla 34. Declaración de minusvalía de los usuarios

Declaración de minusvalía	N	%*
Sí	37	92,50
33-64%	22	59,46
>64%	15	40,54
No	1	2,50
En trámite	2	5
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>	3	7,5
<i>Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO.</i>	19	47,5
<i>Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato</i>	3	7,5
<i>F.P. 1º Grado.</i>	5	12,5
<i>F.P. 2º Ciclo de grado medio.</i>	4	10
<i>Título de graduado medio universitario</i>	5	12,5
<i>Título de graduado superior universitario</i>	1	2,5
<i>Otros (Programa de garantía social)</i>		
<i>Se desconoce</i>		
Total:	40	100 %

*Hace referencia a estudios terminados



Se han atendido 40 personas en el año 2020 (*un 9 % menos respecto a los atendidos en 2019*) de los cuales **el 52,50 % han sido mujeres** (*dato aumentado respecto al 2019 en 2,50 %*).

Por primera vez en nuestra trayectoria, el porcentaje de atención a mujeres es superior al de hombres.

La edad media se sitúa en 41 años, personas solteras, sin hijos, estudios de bachiller elemental (47,50%), seguido de estudios universitarios medios o FP1 en el mismo porcentaje. (12,50%).

Los niveles de formación universitaria aumentan ligeramente con respecto a 2019 (1,36 puntos), **situándose en el 15%**. (12,50 grado medio universitario y el 2,50 grado superior).

La convivencia mayoritaria es con ambos progenitores, con una experiencia laboral de más de 1 año y perceptores de ingresos económicos propios procedentes de rentas del trabajo.

De las 40 personas atendidas, **el 92,50 % están en posesión del certificado de discapacidad, dos personas tramitándolo y una que carece de él.**

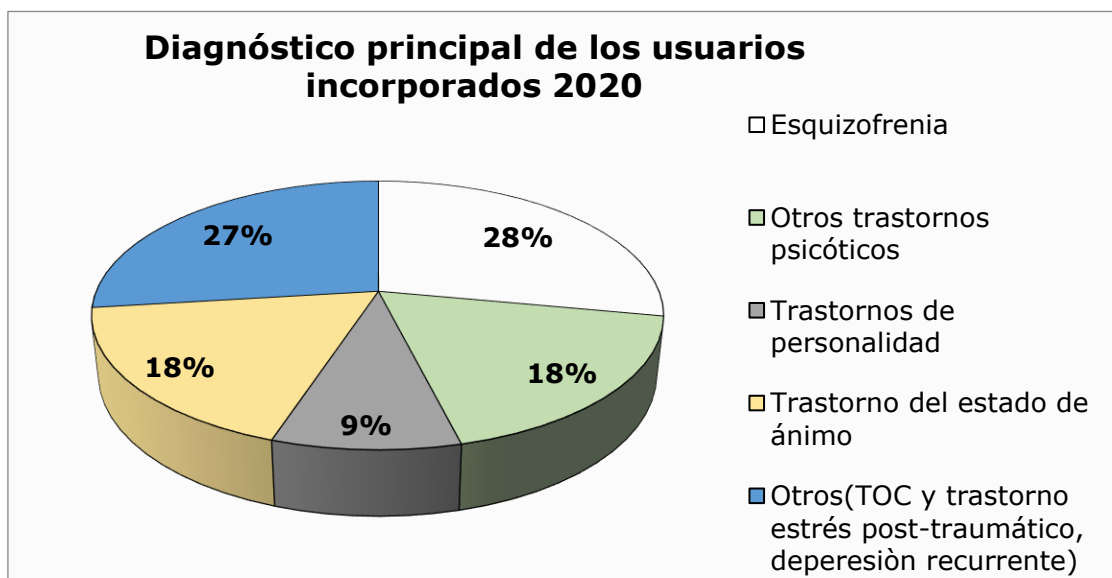
4.2. DATOS CLÍNICO-PSIQUIÁTRICOS

A. De las personas que se han Incorporado al Centro

Tabla 36. Diagnóstico principal de los usuarios

	N	%*
<i>Esquizofrenia</i>	3	27,28
<i>Otros trastornos psicóticos</i>	2	18,18
<i>Trastornos de personalidad</i>	1	9,09
<i>Trastornos del estado de ánimo</i>	2	18,18
<i>Trastornos de ansiedad</i>	0	0
<i>Otros (TOC, trastorno de estrés post-traumático y depresión recurrente)</i>	3	27,28
<i>No disponible</i>		
Total:	11	100%

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



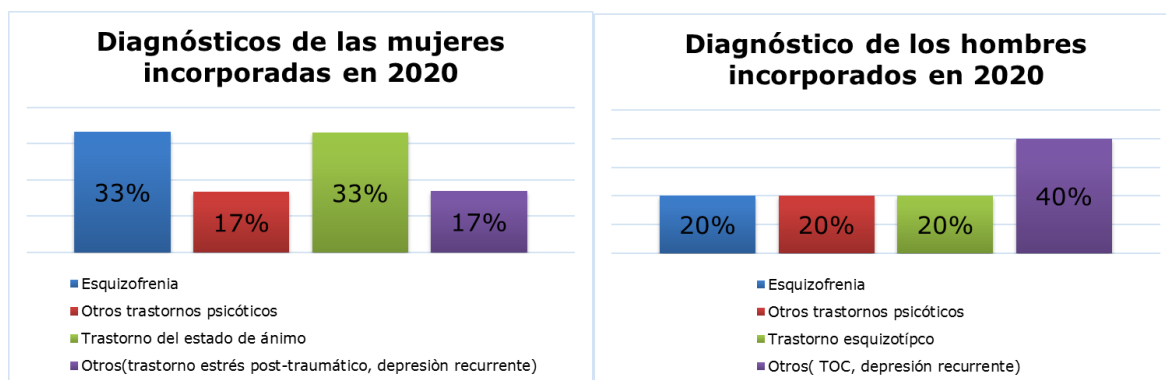


Tabla 37. Existencia de diagnóstico asociado en los usuarios

	N	%*
SÍ (especificar)**	6	55%
Trastorno de la conducta alimentaria	1	16,66
Reacción depresiva prolongada	1	16,66
Trastorno relacionado con abuso de alcohol	1	16,67
Trastorno afectivo de la personalidad	1	16,67
TOC	1	16,67
Ideación delirante referencia	1	16,67
NO	5	45%
NO SE CONOCE:		
Total:	11	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	4	36,36
De 6 a 10	1	9,09
Más de 10	6	54,55
Total:	11	100%

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

Tabla 39. Otras enfermedades

	N	%*
Sí	4	36,36%
Artropatía	1	25
Tiroidectomía total	1	25
Enfisema pulmonar	1	25
Trombosis pulmonar	1	25
No	7	63,64%
Total:	11	100%

Tabla 40. Otros problemas asociados**

	N	%*
Si	5	45,45%
Disfunción familiar	1	20
Consumo tóxicos	1	20
Marginación	1	20
Violencia de género	1	20
Sobrecarga cuidadora. Escaso apoyo familiar	1	20

Tabla 40. Otros problemas asociados**

	N	%*
No	6	55,55%
Total:	11	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, presentan en un **45,46%**, un diagnóstico de esquizofrenia u otros trastornos psicóticos, seguido de un 27,28% diagnósticos encuadrados en otros (TOC, depresión recurrente y estrés post- traumático) los trastornos del estado de ánimo representan un 18,18% de las entradas y los trastornos de personalidad un 9,09 % con una evolución clínica de más de 10 años en la mayoría de las entradas.

Cabe reseñar que la incidencia del diagnóstico desagregado por sexo da cuenta de un mayor número de mujeres diagnosticadas de esquizofrenia y de algún tipo de trastorno del estado de ánimo.

B. Datos sobre los Usuarios Atendidos

Tabla 41. Diagnóstico principal de los usuarios

	N	%*
<i>Esquizofrenia</i>	14	35
<i>Otros trastornos psicóticos</i>	9	22,50
<i>Trastornos de personalidad</i>	4	10
<i>Trastornos del estado de ánimo</i>	6	15
<i>Trastornos de ansiedad</i>	1	2,50
<i>Otros (trastorno distímico, depresión recurrente, disfunción familiar, trastorno de estrés post-traumático y TOC)</i>	6	15
Total:	40	100%

*Sobre el total de usuarios.

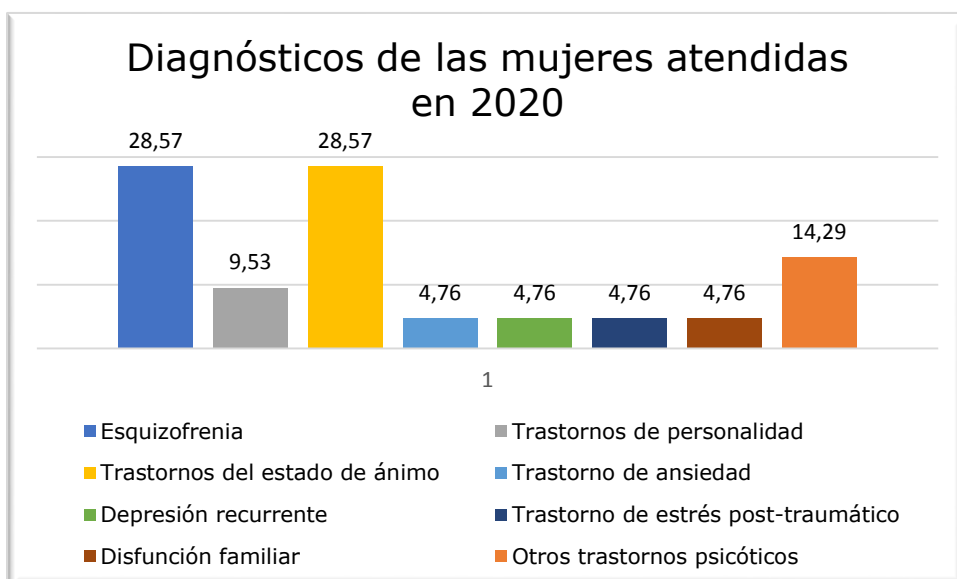
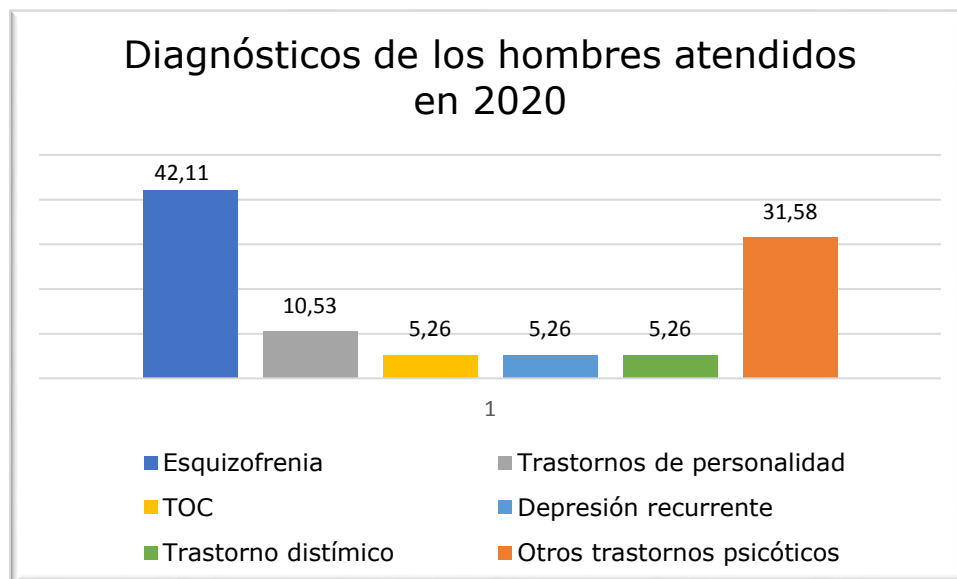


Tabla 42. Existencia de diagnóstico asociado en los usuarios

	N	%*
SÍ (especificar)**	14	35
Trastorno paranoide no especificado (delirio sensitivo de referencia)	1	7,14
Trastorno depresivo	1	7,14
Trastorno de la personalidad no especificado	1	7,14
Trastorno facticio con síntomas somáticos	1	7,14
Trastorno relacionado con abuso de alcohol	1	7,14
Distimia	1	7,14
Trastorno de ansiedad	1	7,14
Autismo	1	7,14
Trastorno de adaptación con alteración de las emociones y de la conducta	1	7,14
Trastorno de la conducta alimentaria	1	7,14
Reacción depresiva prolongada	1	7,14
Ideación delirante de referencia	1	7,14
Trastorno afectivo de la personalidad	1	7,14
TOC	1	7,14
NO:	26	65
NO SE CONOCE:		
Total:	40	100

*Sobre el total de usuarios

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

Tabla 43. Tiempo de evolución

	N	%*
Menos de 2		
De 2 a 5	6	15
De 6 a 10	4	10
Más de 10	30	75
Total:	40	100%

Tabla 44. Otras enfermedades

	N	%*
Sí	11	27,50
Hiperhidrosis	1	9,09
Asma	1	9,09
Lumbalgia crónica	1	9,09
Dermatitis alérgica	1	9,09
Trombosis pulmonar	1	9,09
Enfisema pulmonar	1	9,09
Fibromialgia	1	9,09
Hipotiroidismo	2	18,19
Artropatía	1	9,09
Tiroidectomía total	1	9,09
No	29	72,50
Total:	40	100%

*Sobre el total de usuarios

Tabla 45. Otros problemas asociados**

	N	%*
Sí	11	27,50%
Disfunción familiar	6	54,55
Consumo de tóxicos	1	9,09
Violencia familiar	1	9,09
Violencia de género	1	9,09
Marginación	1	9,09

Sobrecarga cuidadora. Escaso apoyo familiar	1	9,09
No	29	72,50%
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 2020 presenta **en su mayoría un diagnóstico de esquizofrenia u otro trastorno psicótico (57,50%)**. La existencia de trastornos asociados aparece en el 35% de los atendidos, porcentaje que se está viendo incrementado desde 2018.

La comorbilidad con otras enfermedades físicas se mantiene con respecto a 2019, afectando al 27,50% de los atendidos sin que ello suponga un obstáculo en el proceso de recuperación laboral.

La presencia de problemas sociales asociados aumenta con respecto al 2019, llegando al 27,50 %. Al igual que el año anterior, la mayor problemática sigue siendo **la referida a las dificultades familiares**, con una presencia en el 54,55% de usuarios que presentan algún tipo de problemática asociada (6 personas).

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

	N	%*
Fase de acogida	0	
Fase de evaluación	0	
Fase de intervención	26	81,25%
Fase de seguimiento	6	18,75%
Total	32	100%

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

5.1. FASE DE ACOGIDA

Las acciones previas a la entrevista de acogida son:

- 1.- Derivaciones procedentes de la Comisión de Derivación de recursos por parte del Servicio de Salud Mental de Alcalá de Henares.
- 2.- Incorporación a la lista de espera (previamente han de estar incluidos en el Proceso de TMG (*trastorno mental grave*), sin embargo, las reuniones del proceso de TMG, quedaron suspendidas desde el mes de marzo; por lo que se incorporaron todas las derivaciones este año sin pasar por este proceso.
- 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 y entrega del Planing de citas de evaluación, en esta misma entrevista.

En el año 2020 se han llevado a cabo **11 procesos de acogida**, mismo número que año anterior.

Dos procesos de evaluación se tuvieron que interrumpir por la situación de confinamiento decretada para el país, en el mes de marzo.

Tras la lógica adaptación de los equipos, a la modalidad de teletrabajo, estos procesos se reanudaron en el mes de abril.

Además, en esta modalidad, se valoró la idoneidad de realizar una acogida con una mujer, también en el mes de abril, culminando en mayo la finalidad de su proceso de evaluación.

Durante 2020, la entrevista de acogida se realizó en modalidad telefónica completamente y otros dos más tuvieron una modalidad telefónica y otra presencial para ajustarnos a los tiempos de atención establecidos, de forma preventiva, por la situación COVID.

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 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. Este año, por primera vez se incorpora entre la documentación solicitada, además del certificado de ocupaciones demandadas el formativo.

Igualmente, importante, en esta primera entrevista, es detectar habilidades de resolución de situaciones laborales y el grado de interés en relación con determinadas tareas que se llevan a cabo en las áreas pre laborales.

Se entrega el documento de compromiso-inicio con el recurso (creado en 2016) cuya finalidad es favorecer una mayor comprensión y transparencia del proceso de rehabilitación laboral que comenzará.

Se desmitifican creencias erróneas con las que pueden llegar al recurso en relación con: 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.

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 entrevistas 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 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 11 **procesos de evaluación** correspondientes a las 11 acogidas habidas.

Se ha empleado un **promedio de 40 días** (al igual que en 2019) en finalizar este proceso (*incluyendo en este tiempo la comunicación al usuario/a de su Plan individualizado de rehabilitación*).

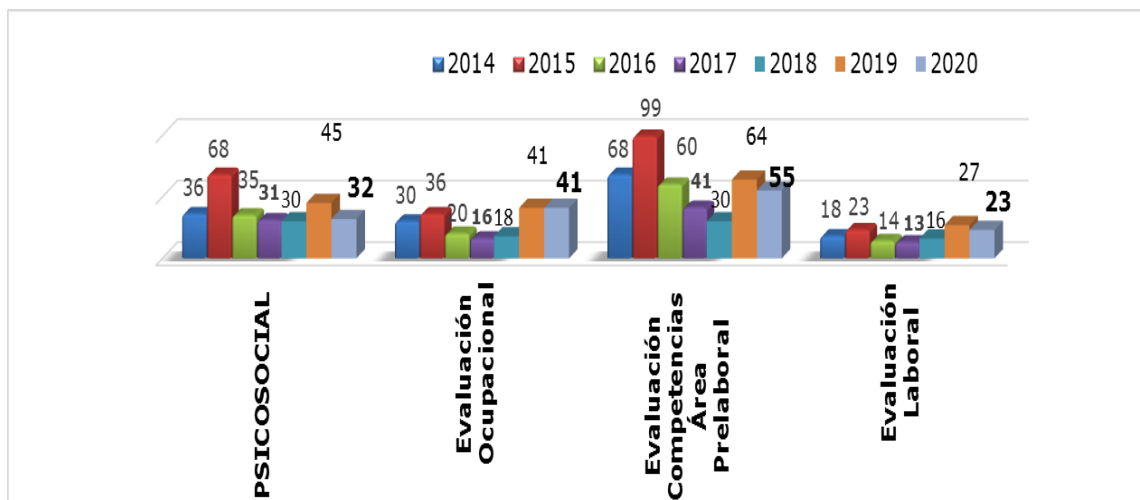
Resaltar que dos procesos de evaluación quedaron interrumpidos en el mes de marzo, dada la situación de confinamiento del país, y el tiempo de evaluación de estos procesos quedaron paralizados hasta su reanudación.

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

Área de Evaluación	Nº de sesiones
Evaluación Psicosocial	32
Evaluación Ocupacional	41
Evaluación Laboral	23
Evaluación Competencias Área Prelaboral	55
Total	151



Durante todo el proceso de evaluación multidisciplinar, tan importantes son **los aspectos que 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 las personas que entran al CRL, **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. Este año el tiempo se vio reducido por la situación de pandemia, no siendo superior a 3 horas.

❖ **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 de la gestora/r del proceso de rehabilitación laboral por parte de la persona evaluada, mediante consulta efectuada por la directora del recurso.

❖ **Sexta semana:**

- 8.- Junta de Evaluación.
- 9.- Comunicación del Plan individualizado al usuario/a por la Gestora/r elegido. Este plan contiene:
 - Objetivos, revisables a los 6 meses.
 - Competencias entrenables.
 - Inclusión en itinerarios.
 - Atenciones específicas individuales.
 - Propuestas de ofertas de empleo acorde a su perfil profesional si se desprende de la evaluación.

5.2.1.- Evaluación por Psicólogo

En **2020** se han realizado 32 **entrevistas de evaluación psicológica sobre el total de derivaciones asumidas en el año (11)**.

Características del proceso de evaluación:

La evaluación psicológica se fundamenta en tres **ejes o dimensiones**:

- 1. Historia biográfica y clínica.**
- 2. Competencia personal y repertorio de autogestión.**
- 3. Apoyo sociofamiliar. Recursos disponibles.**

Esta evaluación procura explorar las **áreas de valor** de cada persona que conectan con la ocupación laboral, entendida ésta como una oportunidad para la inclusión social, así como para la reparación de la identidad personal en el contexto sociofamiliar.

La evaluación psicológica se desarrolla en el documento PIRL en relación con las siguientes dimensiones **psicosociales**:

- **Historia Personal**
- **Recursos Personales y sociofamiliares (incluye genograma).**
- **Formulación del problema:**
 - **Elementos predisponentes, precipitantes y mantenedores.**
 - **Elementos protectores y adaptativos.**
- **Fortalezas y recursos de poder.**
- **Recomendaciones de intervención en relación con el proceso de rehabilitación laboral**

Instrumentos de evaluación.

La evaluación psicológica se fundamenta en la formulación, junto a la persona, de su demanda y las expectativas de cambio que refiere ante su incorporación al recurso. Se fomenta el análisis experiencial y biográfico para la construcción

del patrón de respuesta que mejor podría explicar la problemática y/o afectación informada.

Junto a la formulación y entrevista semiestructurada, la evaluación se completa con la aplicación habitual de ciertas escalas y cuestionarios como la **escala de recuperación RAS 21** (Recovery Assesment Scale. Corrigan et al.); el **cuestionario de apego adulto (Melero R., Cantero MJ., 2005)**, formulación del **genograma y línea de vida**.

El énfasis relacional de la evaluación pretende fomentar la identificación de oportunidades y barreras de cara a la empleabilidad y el funcionamiento psicosocial de cada persona, estimulando de ese modo su autoconocimiento. Con el propósito de favorecer estrategias de apoyo e intervención acordes a los recursos personales y ambientales con los que cuenta cada persona, habitualmente es el **Análisis DAFO individual**, el cual se aplica en evaluación y/o dentro de la metodología grupal de intervención.

Conclusiones y recomendaciones de la evaluación psicológica en los 11 procesos de derivación asumidos en 2020:

En el informe PIRL se señala un epígrafe de **recomendaciones** a raíz de la evaluación psicológica, en el que se expone una síntesis explicativa sobre la funcionalidad y coste de la problemática de la persona, así como una aproximación de cara a la intervención multidisciplinar.

El 2020, los aspectos más señalados en este epígrafe y que bien pueden hacer una idea de la **problemática evaluada** han sido:

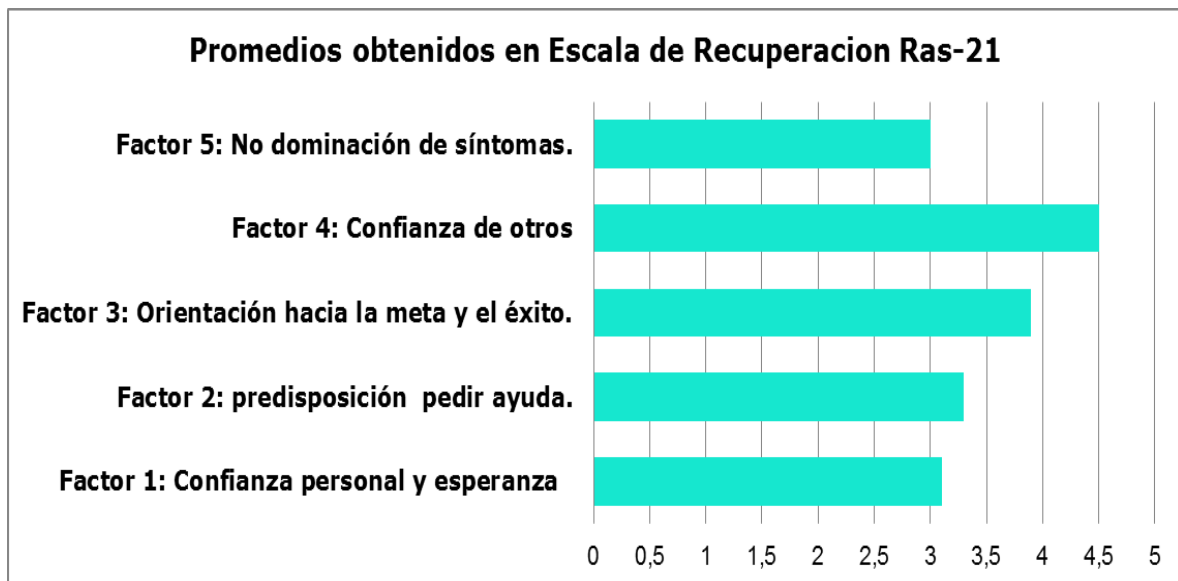
- atender a los **componentes de la conducta relacional** que van a estar presentes en la dinámica del proceso de recuperación, inhibiendo y/o potenciando ciertas competencias y puntos de mejora mediante el ajuste de desafío y secuenciación de tareas.

- **Ajuste de expectativas en base a recursos psicosociales**, enfatizando la priorización de áreas de mejora mediante el compromiso con los itinerarios más pertinentes para mejorar su empleabilidad.
- **Énfasis en las fortalezas y oportunidades de reparación de daño**, sobre todo incentivando un estilo de relación profesional persona esperanzado y colaborativo, con el fin de promover un espacio seguro de reparación y potenciación de cada persona.

En 2020, derivado de la situación de confinamiento decretada por la pandemia de COVID 19, se ha introducido en todas las personas en atención, un screening exploratorio sobre bienestar personal y soporte con objeto de identificar necesidades y dificultades específicas durante y post confinamiento. Por último, se reseñan los resultados obtenidos en el 54% de los procesos que llevaron asociados la aplicación de las medidas de evaluación. Con respecto a la aplicación de la escala de Recuperación RAS-21, el factor que mayor puntuación registra del total de cuestionarios aplicados es el factor 4: **confianza de otros (4,5)**: haría referencia a la percepción de apoyo y confianza que la persona refiere en relación a otros, siendo estos, tanto familiares como personas valoradas por la persona atendida.

El siguiente factor cuya valoración promedio es más alta es el Factor 3: **orientación hacia la meta y el éxito (3,9)**. Este elemento de la recuperación atiende a la noción de plan propio para la mejorar de bienestar y la percepción tener un objetivo en la vida.

El resto de los factores no bajan de la una puntuación promedio de 3; pudiendo ser esta una valoración aceptable respecto a la máxima puntuación de la herramienta; la importancia de estos factores para la recuperación supone un desafío de cara a la intervención que se refleja en la prestación por parte del recurso de espacios, servicios y acciones orientadas a fortalecer la seguridad y confianza de la persona en el proceso.



5.2.2.- Evaluación por la Terapeuta Ocupacional.

Durante el año 2020 se han llevado a cabo un total de **41 sesiones de evaluación ocupacional** repartidas entre los 11 usuarios acogidos. Lo que desprende una media de 3,73 sesiones de evaluación por usuario.

Las principales áreas de evaluación son las siguientes:

1-Dimensiones Ocupacionales.

- Desempeño Ocupacional: se valoran los elementos que tienen que ver con los aspectos de la volición (valores, intereses, causalidad personal), el ambiente y entorno, y su nivel de autonomía para con las diferentes áreas de ocupación de la persona (actividades básicas de la vida diaria, actividades instrumentales de la vida diaria, sueño y descanso, ocio, participación social, productividad...).

A partir de la información obtenida en esta evaluación, se diseñan objetivos de apoyo y/o entrenamiento en alguna de estas áreas si es necesario para promover una mayor autonomía, así como un desempeño más adecuado.

•Patrones de ejecución: Rutinas y roles ocupacionales: Se valora su funcionamiento ocupacional diario en cuanto a sus hábitos y rutinas diarios para detectar posibles desequilibrios a nivel ocupacional. Del mismo modo se explora en el desempeño de los roles que mantiene en el presente, así como los que puedan anhelar desempeñar en un futuro.

2- Dimensiones Profesionales.

En esta dimensión se exploran las experiencias educativas y formativas (Reglada, Ocupacional, Continua, etc.) que haya desarrollado la persona en evaluación, 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.

También se exploran los intereses formativos que pueda tener la persona de cara a mejorar su cualificación en un futuro.

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 2020, se extraen los siguientes datos relevantes:

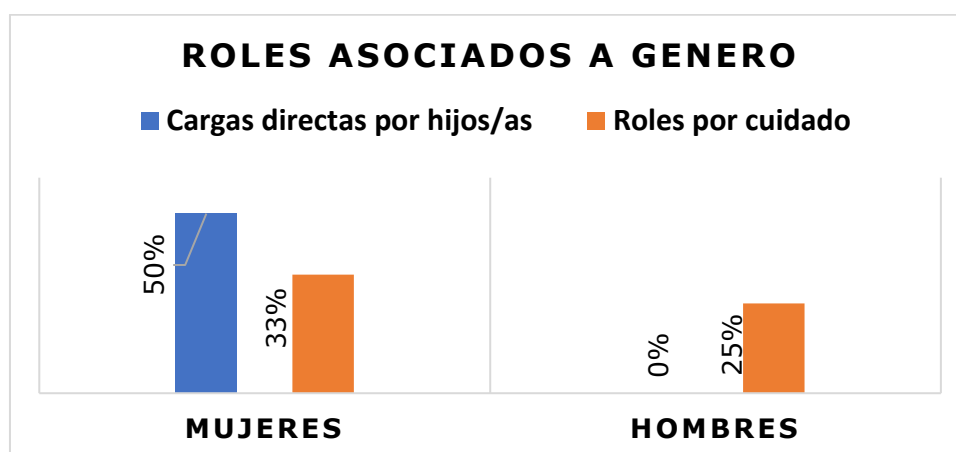
- 🚦 De las 11 personas incorporadas al CRL durante este año, **el 81,82% completaron su proceso de evaluación con la terapeuta ocupacional en los plazos programados** (lo cual supone una ligera disminución en comparación al año anterior donde hubo casi un 91% de usuarios con la fase de evaluación completada). Dos de los 11 usuarios no completaron la evaluación previa a su fecha de Junta de Evaluación, por razones ajenas a ellos y dado que el proceso se paralizó por la

implantación del estado de alarma en el país, una vez que se organizó la atención en formato teletrabajo, se procedió a finalizar las sesiones de evaluación en dichas circunstancias.

- ✚ De las 41 sesiones de evaluación realizadas, un total de 33 fueron llevadas a cabo de forma presencial, y 9 durante situación de teletrabajo.
- ✚ Con el 27,27% de los usuarios evaluados se llevaron a cabo 4 sesiones de evaluación, mientras que con un 54,55% sólo fueron necesarias 3 sesiones para recabar toda la información dado que la recogida de ésta fue rápida y fluida, y con un 18,18% fueron necesarias 5 sesiones.

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

- Resaltar que 6 de las 11 entradas corresponden a mujeres, **de las cuales el 33% de ellas desempeñan el rol de cuidadora y el 50% de ellas son madres. De los 5 hombres incorporados, uno de ellos ejerce un rol de cuidador activo**, a destacar respecto al anterior año en el que ningún hombre desempeñaba dicho rol.



- 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

dependen 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 variado. De los 11 usuarios, 2 de ellos tienen estudios universitarios, 3 tienen titulación de Formación Profesional, 4 tienen estudios de Educación Secundaria Obligatoria, habiendo accedido uno de ellos además cursando estudios de Bachillerato nocturno; y 2 de las nuevas entradas poseen únicamente estudios primarios, lo cual supone como diferencia respecto a 2019 que las entradas de este año cuentan en su mayoría con estudios superiores a los primarios.

-Predomina en la mayoría de las personas usuarias una **escasa o nula red social, más allá de figuras familiares (hermanos, padres...) con la que llevar a cabo ocupaciones significativas**. Gran parte de ellos anhela tener una red social de apoyo con la que poder compartir actividades de ocio y verbalizan deseos de retomar viejas amistades de las que se distanciaron por diferentes motivos.

- De la evaluación ocupacional este año también se han desprendido objetivos a trabajar desde un inicio en el área de terapia ocupacional **como intervención en área de autonomía en transporte** (necesidad en 1/11 usuarios), **apoyo en clarificación de intereses formativos, así como búsqueda acorde a estos intereses** (necesidad en 8/11 usuarios), **apoyo en rediseño de C.V** (necesidad en 10/11 usuarios), clarificación de perfil profesional a través de **orientación vocacional** (necesidad en 2/11 usuarios), **entrenamiento en entrevista** sobre perfil profesional (en 1 usuaria) y **apoyar en la mejora del equilibrio ocupacional** (en 1 usuario).

Instrumentos de Evaluación: Listado de Roles (Frances Oakley); Cuestionario sobre hábitos de ocio (Ruiz Jiménez M^a T y Pavo Gómez M, 2011);

Cuestionario ocupacional de auto concepto 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 2020, se han realizado **23 sesiones de evaluación con las 11 personas nuevas que se han incorporado al recurso.** Aunque el proceso de evaluación está diseñado para mantener una media de 3 sesiones por persona, la incompatibilidad por el horario de trabajo de algunos usuarios y/o la entrada durante el período estival, han sido los motivos por los que no se han podido llevar a cabo el total de sesiones programadas.

Los aspectos explorados mediante entrevistas semiestructuradas han sido:

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, diagnósticos y posibles adaptaciones y apoyos en el acceso y mantenimiento del empleo , resolución de incapacidad laboral, situaciones de incapacidad temporal, alta como demandante de empleo, demanda de ocupaciones, etc.

2. Vida y relaciones laborales.

- ✚ Explorándose los aspectos más relevantes de sus experiencias laborales: acceso a las ofertas de empleo, valoración de los procesos de selección, dificultades en entrevistas, contrataciones, puestos y funciones desempeñados, procesos de acogida y necesidades e implementación de apoyos en el puesto, causas del fin de las

relaciones laborales. Grado de satisfacción. Relaciones con compañeros y superiores. Uso de Epis y cumplimiento de normas.

3. Expectativas laborales. Factores a tener en cuenta en la empleabilidad. Competencias y autonomía para la BAE.

- ✚ Perfiles y objetivos profesionales. Disponibilidad horaria y geográfica. Autonomía en el desplazamiento. Análisis DAFO. Conciliación familiar. Apoyos necesarios derivados de sus diagnósticos. Condiciones del puesto y centro de trabajo. Competencias personales técnicas y transversales para la BAE. Grado de conocimiento del mapa de recursos. Red social. Características del mercado de trabajo: ordinario y protegido. Competencias digitales para la BAE. Grado de empleabilidad. Motivación de la persona usuaria.

4. Preliminar sobre la consolidación de empleo.

- ✚ Valorándose los aspectos analizados en los apartados anteriores a fin de obtener un primer diagnóstico sobre este aspecto.

De las 11 personas incorporadas al CRL durante este año, no todas tenían reconocimiento de grado de discapacidad. En situación de Incapacidad temporal han entrado dos y se mantienen.

Tres de ellas han accedido a empleo durante el período de evaluación o previo a la incorporación al recurso y dos de ellas nunca han tenido experiencia laboral.

5.2.4.- Evaluación por Maestros de Taller

Se han realizado 55 sesiones de evaluación repartidas entre 9 usuarios. Durante este año, hay 2 personas que no han realizado evaluación en área pre laboral por entrar en el recurso trabajando y no poderse planificar una evaluación.

Se ha realizado un par de evaluaciones adaptándonos a la situación de confinamiento, asignando tareas en formato on line. Estas dos evaluaciones luego se han completado con la asistencia de la persona en área, ya que hay competencias que no se puedan observar si no es estando delante de la persona.

Se ha mantenido un patrón de asistencia gradual en la evaluación (de menor a mayor tiempo) pues facilita que la persona en evaluación pueda realizar un ajuste paulatino al espacio de área.

Las tareas de evaluación se van diseñando y ajustando en cuanto a los intereses que van surgiendo de la propia evaluación, pero hay una batería de tareas comunes que las utilizamos como línea base. Estas son las siguientes:

- Complimentación de cuestionarios:

- Autovaloración competencial: como se valora la persona a sí mismo en las competencias laborales con las que trabajamos en el área.

- Autonomía en transporte: su capacidad para desplazarse de manera autónoma por la red de transportes de la Comunidad de Madrid.

- Cuestionario general de áreas: cuyo objetivo es tener una valoración general en cuanto a que tipo de tareas le gustan más (Manipulativas o de Informática)

- **Evaluación de competencias digitales**: se dedica una sesión de evaluación a valorar las competencias digitales. Las tareas se ajustan en función del nivel de partida del usuario en esta materia; pidiéndoles desde que creen un archivo en ordenador hasta que envíen un correo con documentos

adjuntos. Durante este año se ha incorporado en esta sesión el uso del Smartphone para evaluar sus competencias digitales desde el móvil, ya que hay muchos usuarios que no disponen de ordenador en casa pero si Smartphone.

- **Al menos una sesión de ocio saludable:** este espacio nos ayuda a evaluar sobre todo las competencias sociales en un entorno más natural y ver las diferencias con el entorno laboral a través de actividades de distinta índole. Este año hemos incorporado en esta parte de la evaluación otro tipo de tareas, como son la visita a algún museo, lectura de relatos...

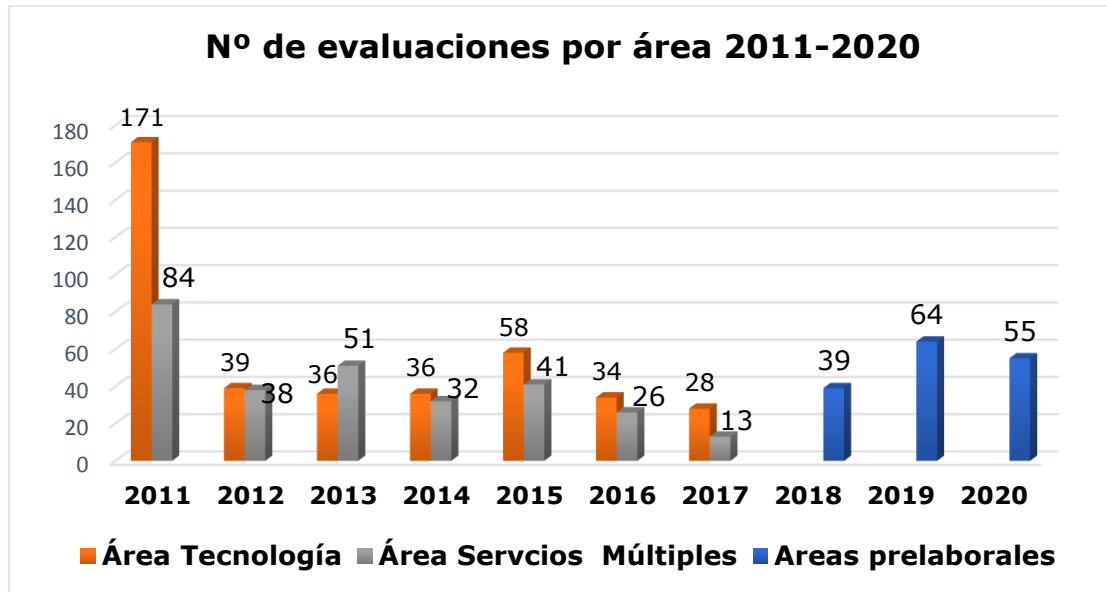
- **Una tarea individual:** suele ser una tarea de manipulados (cuadernos, agenda, marca páginas...) que nos ayuda a valorar competencias como la iniciativa, la flexibilidad. El producto de esta tarea se queda como herramienta de trabajo para área.

- **Una tarea de equipo:** La tarea de equipo se suele planificar una vez que, la persona en evaluación se siente más familiarizado con el espacio y con los compañeros, por lo que se suele desarrollar a partir del 4º día en área. Las tareas de equipo que se han realizado han sido de distinta índole: **cuidado de huerto, colocación de almacén y armarios, realización de muebles de palets etc.;** en estas actividades se ha buscado la afinidad de la persona con la tarea, para una mejor vinculación y que el desafío inicial no sea muy alto.

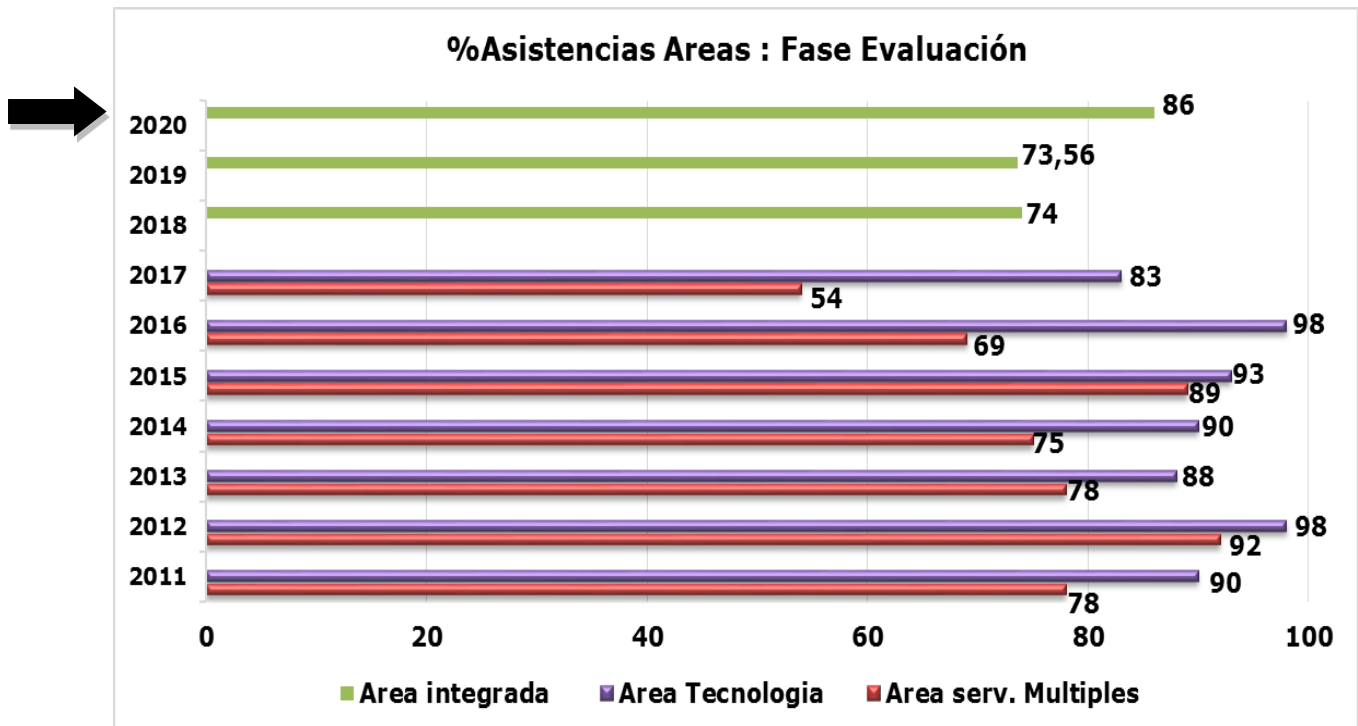
Las tareas anteriores se reparten entre las sesiones planificadas. Si la persona asiste a todas las sesiones planificadas, nos permite realizar una evaluación inicial de la mayoría de las competencias con las que posteriormente trabajamos. Existen algunas competencias que es difícil evaluar en esta parte inicial del proceso, concretamente nos referimos a la proactividad y la innovación; estas competencias empiezan a visualizarse en cualquier trabajador en una fase más avanzada de su desarrollo.

Se ha producido un descenso en el número de sesiones de evaluación respecto el año anterior, como refleja el gráfico siguiente. Este descenso tiene que ver

debido a que no ha sido posible designar **la figura de acompañante de acogida** en el área por falta de usuarios que pudieran desempeñar esa tarea.



La asistencia a la totalidad de las sesiones de evaluación desarrolladas se ha situado en el 86%.



5.2.5.- Plan individualizado de Rehabilitación laboral (PIRL)

Durante el año 2020, se han elaborado **11 Planes individualizados de Rehabilitación Laboral** (*herramienta básica sobre la que se articula toda la intervención con el individuo*) **y 55 revisiones de objetivos** (7 más que año anterior).

Metodología PIRL (Programa individualizado de rehabilitación laboral)	Nº de PIRL
Evaluaciones Iniciales	11
Revisiones semestrales	55
Total	66

La elaboración del Plan individualizado de rehabilitación lleva asociado el **consenso del equipo técnico** en relación con 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.

Durante 2020, han intervenido en este itinerario todo el equipo.

Los grupos desarrollados durante 2020 fueron:

- Grupo de Afrontamiento Covid- 19.
 - Encuentro con Familias.
- ✓ **Desarrollo de competencias profesionales.** 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 pre laborales y el de adquisición y manejo de habilidades para el desarrollo profesional. Intervienen en este itinerario todos los miembros del equipo.
- Taller de Alfabetización.
 - Taller de Empleabilidad.
 - Taller Emplea-T.
 - Taller Mercado Laboral y recursos de empleo.
 - Taller / Intervenciones individuales sobre el Manejo del Transporte público.
 - Entrenamiento de entrevistas.
 - Entrenamiento en Limpieza.
 - Aula Abierta.
 - Asamblea de Trabajadores.
- ✓ **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. Intervienen en este itinerario los maestros de taller y la terapeuta ocupacional.

- Jornadas deportivas.
 - Sesiones de guitarra.
- ✓ **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.
- Sensibilización formación.
 - Apoyo en la búsqueda y acceso a la formación.
 - Seguimientos formativos.
- ✓ **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 y la Maestra de taller.
- Trabajo en red.
 - Apoyo en la búsqueda y acceso a empleo.
- ✓ **Consolidación en el empleo.** Seguimiento continuo del desempeño del trabajador y evaluación de su satisfacción con el empleo, así como la satisfacción de los empleadores, en todos aquellos casos que sea posible. Contempla los apoyos en el puesto y los seguimientos laborales. 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.
 Activo desde 2018.

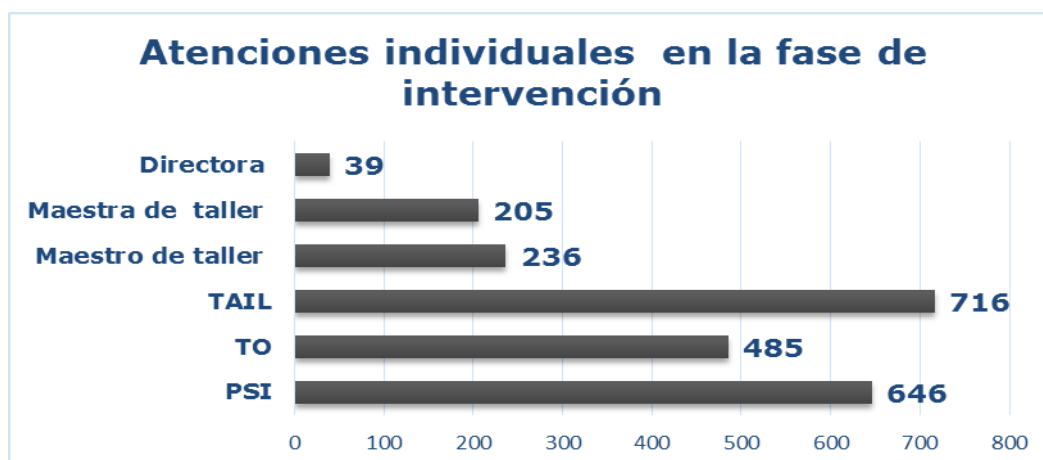
4.- Comunicación a la persona atendida del planteamiento de su proceso de rehabilitación laboral, consenso con los mismos e inicio de la fase de intervención.

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 2020	40
Bajas /altas	8
Continúan a 31 de diciembre	32

Las atenciones individuales (*concretadas en intervenciones en itinerarios + los encuentros habidos con las gestoras/es*) 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.

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

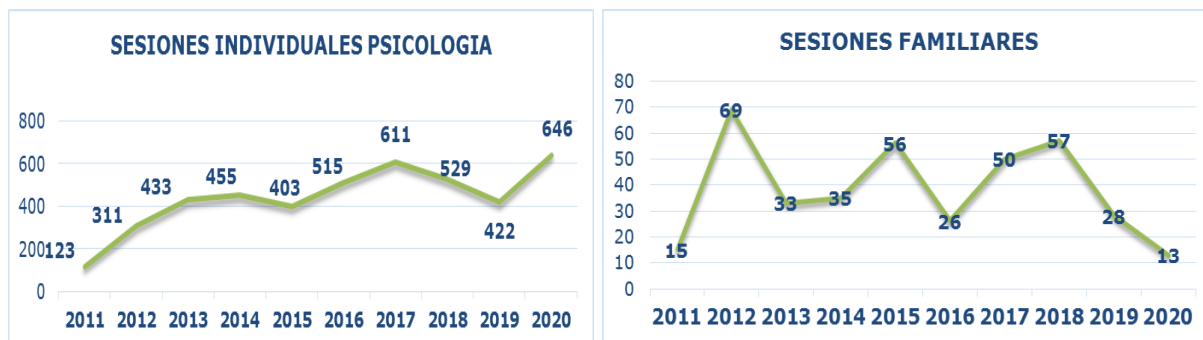
Itinerarios	Nº de usuarios	% (*)	Profesionales implicados
Bienestar personal (actuaciones desde psicólogo)	36	90%	Psicólogo
Bienestar personal (Orientación Vocacional)	5	12,5%	TO
Desarrollo de competencias profesionales (+ talleres asociados: empleabilidad; autonomía transporte+ alfabetización)	34	85%	Todo el equipo
Búsqueda activa de empleo	17	42,5%	TAIL
Mejora de la cualificación	25	62,5%	TO
Equilibrio Ocupacional saludable	18	45%	TAIL/TO/Maestros de Taller.
Consolidación en el puesto	21	52,5%	Todo el equipo

(*) Sobre el total de atendidos.

Los itinerarios de Bienestar personal y de desarrollo de competencias profesionales con sus programas de Fortalecimiento psicológico, adquisición y manejo de habilidades para el desarrollo profesional y entrenamiento en competencias pre laborales **llegaron al mayor número de personas atendidas con un 90% y 85% respectivamente.**

5.3 1.- Intervención Psicólogo

En el año 2020 se han llevado a cabo un total de **646 atenciones** y **13 intervenciones familiares**.



Se observa **un incremento de las atenciones individuales respecto al año anterior**, siendo una de las razones, la intensificación de apoyos a consecuencia de la situación de confinamiento.

La intervención psicológica procura favorecer la transformación de aquellos patrones de comportamiento y amenazas que interfieren en el logro y mantenimiento de los planes de vida de la persona en atención. En cada sesión se trabaja con un esquema de formulación compartida con el que se pretende indagar en el significado personal de cada suceso problema, la respuesta dada por la persona y la repercusión que tiene en diferentes áreas de su vida y especialmente en la laboral. Ese trabajo permite facilitar al usuario una comprensión del malestar referido de un modo que le permita potenciar sus recursos de afrontamiento desde una visión más sí mismo fortalecida.

Intervención grupal.

La intervención psicológica grupal se ha desarrollado en varias actividades a lo largo del año, tanto en atención presencial como mediante nuevas tecnologías durante el estado de confinamiento y siguiendo las recomendaciones de protección y seguridad establecidas para la atención presencial tras el confinamiento.

Los espacios grupales facilitados han sido:

- Ⓢ **Taller de empleabilidad** mediante el desarrollo de los contenidos del módulo I **Empleabilidad: concepto y procesos para la empleabilidad**. Si bien el periodo de impartición comprendía los meses de enero a abril de este año, el estado de alarma decretado a consecuencia de la pandemia por COVID-19 en el mes de marzo ha interferido en la calendarización inicial, modificándola de modo sustancial. **En cuanto a la parte facilitada por el psicólogo, el taller se inicia el 20 de enero de 2020** con una sesión de introducción y encuadre de la actividad. Se han realizado un total de **8 sesiones del módulo I** en modo presencial y una sesión en formato virtual el 26 de mayo de 2020.

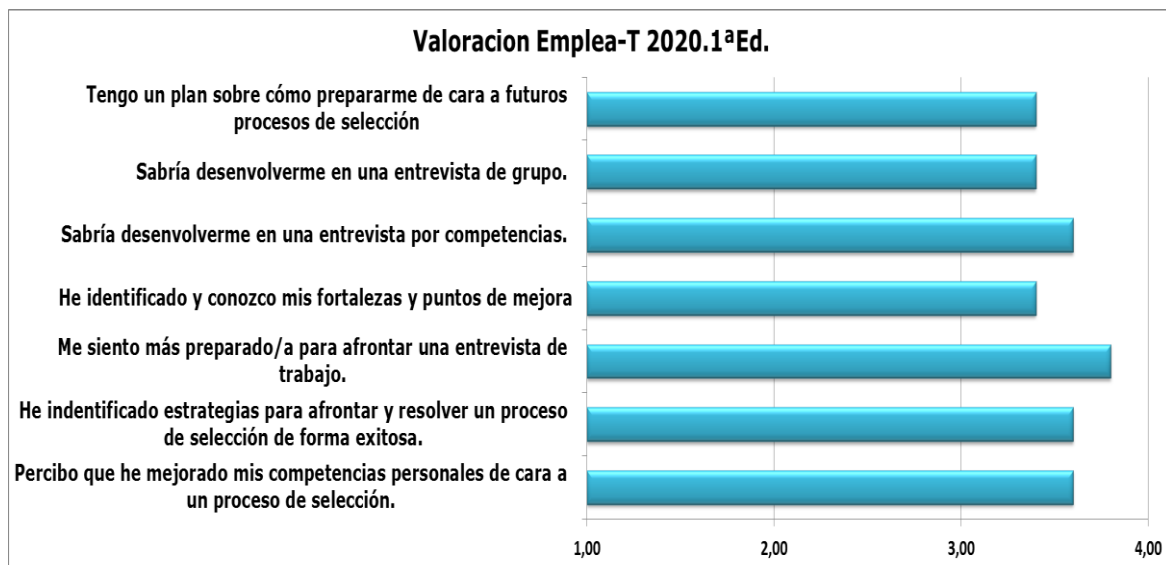
A partir de agosto, el módulo I pasa a desarrollarse como prestación independiente bajo el nombre Taller "Emplea-T". Forma parte del itinerario de desarrollo de competencias profesionales y está encuadrado en el programa de entrenamiento en competencias pre laborales. La fecha de inicio fue el 14 de agosto con una sesión de encuadre presentación de la actividad. Se ha mantenido una **frecuencia de dos sesiones semanales hasta la sesión 10ª**, a partir de la cual la organización de las tres sesiones restantes ha estado supeditada a agenda semanal. **En este periodo se han realizado un total de 13 sesiones.**

- Sesión I. Introducción a la empleabilidad.
- Sesión II: La entrevista de selección.
- Sesión III. Secuencia PDD.
- Sesión IV y V: Diversidad psicosocial y entrevista de selección.
- Sesión VI y VII: Introducción a la herramienta DAFO
- Sesión VIII: Afrontando la entrevista de competencias desde el DAFO.
- Sesión IX: Potenciar la narrativa de fortalezas y puntos de mejora.
- Sesión X: Balance del módulo.

El contenido de las tres sesiones añadidas en esta edición ha sido:

- **Antecedentes y expectativas en base a experiencias laborales anteriores.** Esta sesión se acuerda con el grupo para abordar las vivencias laborales de cada participante y favorecer la ventilación emocional necesaria para disminuir el impacto de su afectación en futuros procesos laborales.
- **La entrevista grupal (dos sesiones):** se realiza una primera sesión en la que se abordan los aspectos relacionados con este tipo de entrevistas y una segunda en la que se realiza una dinámica de selección grupal y feedback a los candidatos (Se replica el modelo de selección grupal de MERCADONA).

La valoración de los participantes sobre el taller aparece reflejada en el siguiente gráfico (siendo 1 totalmente en desacuerdo con lo consultado y 4 totalmente de acuerdo).



Como datos destacados indicar que **el 83.3% de los participantes se refieren sentirse preparados para afrontar una entrevista de trabajo al término del taller.** Los participantes refieren que sabría desenvolverse en

una entrevista de competencias y perciben una mejora en sus competencias personales de cara a un proceso de selección.

④ **Grupo COVID 19**, dentro del itinerario de Apoyos psicosociales para la mejora de la Calidad de Vida, y encuadrado en el programa de Fortalecimiento Psicológico, se facilita un espacio de encuentro grupal, para las personas del CRL, **con la finalidad de mejorar y favorecer su bienestar psicológico durante el estado de confinamiento**. Se pretende favorecer la descongestión de la afectación emocional que hayan podido experimentar, así como la identificación y puesta en común de recursos con los que han hecho frente tanto a la situación de confinamiento cómo a la desescalada.

El periodo de tiempo del grupo se ha extendido a lo largo del **mes de junio de 2020**, en un total de **tres sesiones on-line mediante la aplicación Jitsi.org**.

En una **primera sesión** se recogen las vivencias de cada participante en relación con la pandemia de COVID 19, facilitando la ventilación del impacto que hayan experimentado derivado de las medidas de confinamiento y estado de alerta.

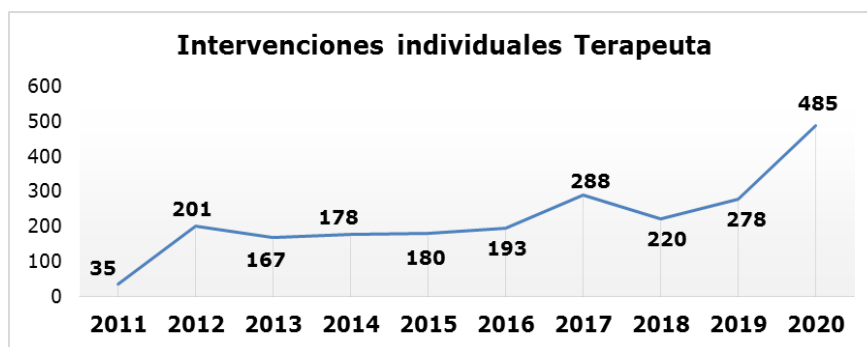
En una **segunda sesión** se identifican las estrategias de atronamiento con las que han sobrellevado la situación de confinamiento y desescalada, validando las reacciones que pueda suscitarles en relación con la cotidianeidad que supone.

En una **tercera sesión**, espaciada en quince días con la segunda, se facilita un espacio de puesta en común y cierre de la experiencia, atendiendo especialmente la detección de necesidades individuales que requieran de atención continuada por esta razón.

En el **anexo 5**, se recogen algunas de las valoraciones aportadas por los participantes en este grupo.

5.3 2.- Intervención Terapeuta Ocupacional

Se han llevado a cabo **485 intervenciones individuales** en 40 usuarios/as (10 de ellas, relacionadas con 4 familias).



De estas intervenciones, se distinguen los 126 **encuentros sobre un total de 10 gestionados diferentes**, en muchos de los cuales, se abordan a su vez aspectos a intervenir desde la propia disciplina de la terapia ocupacional.

Se han realizado **394 intervenciones variadas** relacionadas con la gestión de ausencias, difusión de actividades programadas, trámites telefónicos, recepción de recados para otros miembros del equipo, urgencias y atención ante imprevistos.

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's que pudieran interferir en su inserción laboral. En esta intervención se ha fomentado la 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.

También se ha apoyado en la ganancia de autonomía en actividades como la gestión de asuntos personales, trámites burocráticos, compras, planificación de viajes de ocio, gestión doméstica, mejora de hábitos saludables, administración económica, entrenamiento en uso de redes sociales y manejo de smartphone y cuidado de la imagen personal, entre otras.

Esta intervención se ha llevado a cabo en el CRL y en algunos casos en entornos naturales, como el domicilio de la persona o recursos de la comunidad (centros comerciales, Oficina de empleo...). En relación con éste área, **se contemplan un total de 96 intervenciones consideradas como apoyos psicosociales y de calidad de vida.**

2. Adquisición de autonomía en Red pública de transporte. Este año desde la intervención en terapia ocupacional se han llevado a cabo diferentes sesiones individuales para la evaluación de capacidades y el entrenamiento en este aspecto en 2 personas diferentes a través de intervenciones en el entorno, entrenando en el uso de aplicación móvil de Google Maps, y en sesiones en el CRL a través de la explicación sobre el uso de los planos de Metro y Cercanías, así como desarrollando ejercicios de simulación de trayectos mediante uso del ordenador, Google Maps y web de transportes.

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. Este itinerario se ha desarrollado a través de sesiones individuales en las que se ha orientado a los usuarios hacia acciones formativas y se define su perfil profesional. **Se ha incluido en este itinerario a un total de 5 personas y se han llevado a cabo 13 sesiones.**

4. Diseño y actualización de Currículums. Se realizan sesiones individuales consiguiendo que los usuarios posean un currículum actualizado y competitivo en el mercado laboral, haciendo hincapié en que sepan destacar sus

competencias y puntos fuertes, así como utilizar un formato acorde a los estándares actuales en esta materia.

Es en este año, cuando se estandariza que los diseños y actualizaciones de currículums se lleven a cabo en los 6 primeros meses de estancia en el recurso, independientemente del itinerario en el que se encuentre la persona atendida con el fin de ir afianzado una imagen profesional competente.

5. Estimulación de capacidades cognitivas. De manera individual se han llevado a cabo 15 intervenciones con 1 persona con la finalidad de mejorar el rendimiento de diferentes capacidades cognitivas como la memoria, la atención, el razonamiento, el cálculo, la concentración o el procesamiento.

Para ello se han realizado diferentes ejercicios con el apoyo de material en formato papel (fichas y cuadernos) y digital, a través de ejercicios en página web orientada a tal fin.

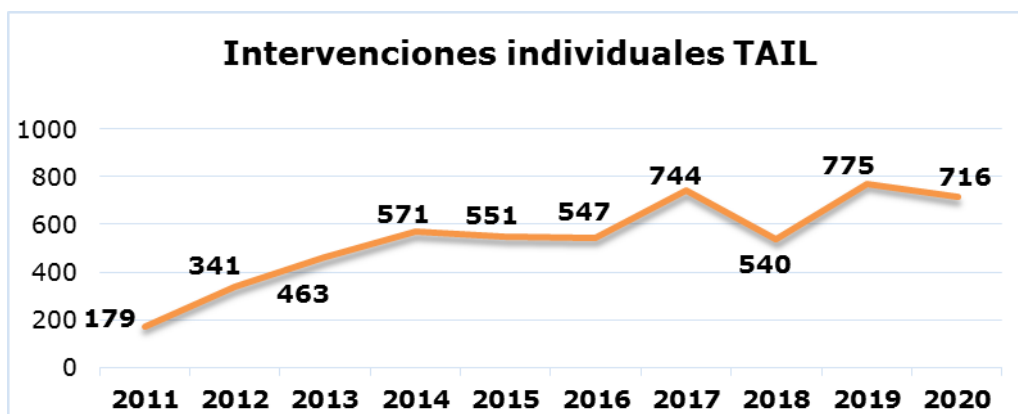
6. Intervención en el entorno formativo/ laboral. La formación se enfoca desde la premisa de una de las vías con mayores garantías de mejorar la cualificación profesional y en consecuencia esto permitirá a las personas atendidas acceder a puestos de mayor cualificación. Respondiendo a las necesidades 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.

A partir del mes de mayo se han llevado a cabo un total de **7 sesiones grupales de sensibilización sobre la importancia de la formación** con la finalidad de incrementar el número de personas que mejorasen su cualificación a través del acceso a alguna acción formativa. Este año, se ha experimentado un significativo incremento de los usuarios que han pasado por el itinerario de Mejora de la cualificación, habiéndose alcanzado un 62,50% de los atendidos frente al 15,90% del 2019 (*ver detalle, apartado 6.4 de esta memoria*).

Se han desarrollado **157 intervenciones de apoyo para la formación y cualificación** consistentes en seguimientos formativos y otras acciones como apoyo en la búsqueda de formación, acompañamiento y/o comunicación con entidades formativas, etc. **Estas intervenciones han recaído sobre un total de 25 usuarios con 73 formaciones diferentes a las que han tenido acceso durante el año.** De estas 73 formaciones, 43 han sido en formato online, 29 en modalidad presencial y 1 con inicio presencial y continuación online.

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

Se han realizado **716 intervenciones** registradas por la Tail y PL, de ellas destacar 313 correspondientes a atenciones relacionadas con la búsqueda de empleo de las personas atendidas y 218 atenciones relacionadas con los apoyos para la consolidación de empleo.



Además, se han realizado 226 actuaciones de gestión varia y 121 encuentros como gestora de procesos del Plan individualizado de rehabilitación.

Hay que destacar las condiciones de las ofertas recibidas, **con una mayor precariedad, en relación con la duración de los contratos y el uso**

desproporcionado de la obra y servicio, lo que implica aumento de la inestabilidad laboral de las personas con las que trabajamos.

El sector limpieza continúa siendo el que mayor volumen de demanda tiene para contratar a personas con diversidad.

Los empleos en el mercado protegido de trabajo con prestación del servicio, en entorno ordinario, se han incrementado considerablemente respecto a los datos obtenidos en 2019, de un 41,46%, este año se ha alcanzado la cifra de un 72,41 %, lo que da lugar a reflexiones varias:

- Escasez de interés por parte de las empresas ordinarias para incorporar a sus plantillas personas trabajadoras con diversidad.
- Cumplimiento de cuota de reserva a través de medidas excepcionales: contratación a través de un tercero (Centros Especiales de empleo)
- Pérdida de poder adquisitivo por parte de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las tablas salariales del Convenio de Centros Especiales de Empleo y los costes obtenidos por los intermediarios.

Durante 2020 la intervención de la Tail/ Preparadora laboral se ha desarrollado en torno a tres itinerarios:

- 1. Itinerario Desarrollo de Competencias profesionales:** El entrenamiento en competencias pre laborales se ha reforzado con una edición de un Taller de Empleabilidad, mediante un total **de 15 sesiones presenciales** hasta el inicio del estado de alarma y **4 sesiones on-line**, a través de la plataforma Jitsi realizadas en modalidad de teletrabajo. Han tenido una hora y media de duración, respectivamente, impartidas conjuntamente con el psicólogo del recurso, quien ha centrado su intervención en el módulo correspondiente a los Procesos de selección (preparación y entrenamiento de entrevistas). La Tail/PL ha dinamizado los módulos

relativos al mercado de trabajo, recursos y herramientas para la BAE. A este taller, se derivaron **17** personas que no mantuvieron una asistencia regular.

En el segundo semestre, se ha incorporado un nuevo formato, de una hora de duración, **el Taller del Mercado Laboral y Recursos de empleo**, que se ha desarrollado durante **10 sesiones**, no siendo viable impartir el último módulo en el entorno debido a las medidas Covid. Teniendo en cuenta la complejidad en la comprensión de algunos de los contenidos (nóminas, contratos, etc.), se decidió que el grupo fuera reducido para una mayor operatividad, **siendo convocadas 5 personas**.

2. Itinerario de Búsqueda de Empleo: El apoyo a la inserción laboral

se ha proporcionado a través de sesiones individualizadas **de Búsqueda Activa de Empleo**, según las necesidades particulares de cada persona y su nivel de autonomía, fomentando el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la BAE, aspecto que se ha puesto más de manifiesto durante los meses de confinamiento, resaltando las carencias de las personas atendidas en el Crl.

Se les ha facilitado información de los recursos de empleo teniendo en cuenta los diferentes perfiles profesionales de las personas atendidas en este itinerario, siempre priorizando la intermediación con el mercado ordinario de trabajo con el objetivo de mejorar la calidad del empleo de las personas con diversidad psicosocial.

La participación en eventos como las Ferias de empleo, se ha visto muy reducida por la situación actual sanitaria, por lo que se ha fomentado la intervención on line.

Junto con la Maestra de Taller, **se ha realizado prospección empresarial específica en el sector farmacéutico**, para favorecer la incorporación al mercado laboral de una usuaria con formación y experiencia en el mismo, debido al reducido número de ofertas que recibimos demandando perfiles profesionales cualificados.

Además, como novedad, y como una de las acciones diseñadas por la Maestra de Taller para trabajar la competencia de "trabajo en equipo", se ha implementado un nuevo grupo, "**Trabajo en Red**" para motivar a las personas en BAE, ampliar el volumen de oportunidades en el mercado ordinario de trabajo y el ámbito de actuación. Este grupo se ha decidido mantener por su buen funcionamiento.

3. Respecto al Itinerario de Consolidación de empleo, se han mantenido **218 seguimientos laborales**, entre presenciales y telefónicos, dependiendo de la compatibilidad horaria de la persona trabajadora. Teniendo como referencia un período muy importante en la relación laboral, como es **el período de prueba, se ha implementado un nuevo protocolo** de coordinaciones con las empresas contratantes y centros de trabajo, así como con las personas trabajadoras, con el objetivo de superarlo y conseguir una plena adaptación al puesto.

5.3. 4.- Intervención Maestros de Taller

Los maestros de taller, como forma habitual de trabajo mantenemos algunas líneas de periodos anteriores, ya que se ha observado que son positivas. Como en lecturas de anteriores memorias seguimos confiando en el **entrenamiento de competencias desde las tareas**.

En este 2020 tan particular, como profesionales, hemos tenido que adaptarnos a un nuevo escenario de intervención en el **que el teletrabajo** ha formado parte de nuestro quehacer diario. De cara a llevar a cabo la intervención con usuarios, el panorama que se nos presentaba requería unas muy buenas dosis de creatividad, con lo que hemos intentado estar a la altura. Esta situación ha requerido además de la complicidad y compromiso de los usuarios sin los que no hubiese sido posible poderlo llevar a cabo, y huelga decir que para ellos esto también ha sido una gran prueba que sin duda les ha hecho madurar.

Como particularidad y allá por los finales del mes de marzo y coincidiendo con el teletrabajo y el estado de alarma, cada uno de los maestros de taller, nos responsabilizamos de la programación, organización y puesta en marcha durante los meses de **octubre y noviembre** de trabajar de manera integral las competencias de **Trabajo en equipo y Adaptabilidad** respectivamente, y que en nuestro centro al menos, resulta una acción muy novedosa. En el desarrollo de esta responsabilidad hemos desarrollado acciones que vinculaban a todo el equipo. Este trabajo nos ha resultado intenso y complicado, pero nos ha dado una mayor dimensión de cada una de estas competencias y cuanto de complejo hay en el desarrollo de nuestro trabajo, a nivel particular como maestros de taller, como general formando parte del equipo técnico del CRL. Se hablará más adelante sobre ello.

a) Perspectiva de trabajo llevada a cabo en intervención, en situación de teletrabajo y confinamiento.

En el periodo de confinamiento y como actividades básicas de trabajo, se puso en marcha la elaboración de una **“Guía de trabajos de huerto y jardinería”** y un **“Recetario de cocina casera”** dividiendo a los usuarios en grupos de trabajo para la realización de cada una de estas tareas. Esta situación, consideramos que, ha supuesto un espaldarazo muy positivo en el proceso de las personas atendidas, ya que el contacto tanto con los profesionales como con los compañeros y por primera vez en el CRL, se realizó exclusivamente a través de conexiones a internet y la aplicación de las nuevas tecnologías (zoom, jitsi meet, correo electrónico, WhatsApp) en muchos casos auto-organizándose los usuarios de manera ágil y madura, adquiriendo y/o pidiendo prestados artículos que hasta ese momento, no les habían sido necesarios. A la vez, nuestra interacción como maestros de taller también disminuía, al menos desde la perspectiva de nuestra propia presencia y que como mencionábamos, la situación fue nueva para todos y tanto a usuarios como a profesionales nos desplazó de un plumazo de nuestra zona de confort.

La situación vivida nos hizo reinventarnos a todos, desde las áreas pre-laborales hemos intentado hacer de la necesidad, virtud, y quisimos poner en valor lo que estaba pasando. Como profesionales, lo analizamos y nos dimos cuenta de que era el momento justo para trabajar algunas situaciones concretas, y que la ocasión era inmejorable. Competencias como, **adaptabilidad, trabajo en equipo, autonomía, iniciativa, comunicación** por citar algunas claramente identificables con la situación, mostraban su potencialidad y a través de las acciones comentadas en párrafos anteriores, intentamos darles un espacio.

En los periodos en los que las personas atendidas asistieron al centro, las actividades llevadas a cabo no han distado mucho de las de años anteriores:

- Trabajos de pintura y reparación.
- Realización de restauración y fabricación de muebles de madera con palet.
- Pequeñas actividades de albañilería y mantenimiento general.
- Encuadernación.
- Diseño.
- Tareas administrativas, manejo de programas informáticos básicos.

Como novedad, las áreas se han enriquecido con una nueva actividad a partir de Octubre: "**La asamblea de los lunes**" con el fin de revisar las tareas pendientes y las nuevas para, entre todos, determinar quién o quiénes se responsabilizarán de cada una.

En los últimos meses del año, se implantaron una serie de sesiones de **cine fórum** en las que se visualizaron una serie de cortos, películas y animaciones sobre las competencias trabajo en equipo y adaptabilidad.

Por otro lado, y en post de seguir trabajando las competencias laborales desde otras situaciones, este año se han puesto en marcha algunas prácticas no laborales, por ejemplo, una de ellas en el colegio **Gredos San Diego** cercano

a nuestras instalaciones, y en la que una usuaria las realizó en la rama administrativa.

Además, e intentando hacer coincidir su comienzo con el mes monográfico de adaptabilidad, conseguimos firmar otro convenio de prácticas con el **Centro Ocupacional Cirvite en Canillejas**, al que desde el mes de noviembre estamos acudiendo para realizar trabajos de mantenimiento en general.

También en este 2020 hemos contactado con la Universidad de Alcalá de Henares para establecer nuevas vías de colaboración.

b) Ocio saludable en el confinamiento

La actividad está enmarcada en el **Itinerario de equilibrio ocupacional saludable** y los días que se han llevado a cabo han sido los viernes como ya venía siendo años atrás.

Sin duda este fue de nuevo un gran reto para todos nosotros. Hasta este momento el concepto de ocio saludable resultaba relativamente sencillo, la pretensión de la actividad no era otra que encontrar un espacio en el que encontrarnos todos, profesionales y usuarios, de una manera diferente y que la naturalidad de los encuentros diera paso por sí sola con la sencillez y la tranquilidad que estos momentos nos aportaban. Esta actividad incluía acciones del tipo: largos paseos, si el tiempo lo permitía, visita a museos, senderismo por el Parque Natural que circunda el río Henares...

El confinamiento dio paso a la reinención. A continuación, se exponen las acciones llevadas a cabo de forma virtual:

- **Sesiones de lectura de libro de relatos cortos** “los objetos nos llaman” de Juan José Millas. Con anterioridad semanal indicábamos a los usuarios los títulos que debían leer, y se hacían después los comentarios que a cada cual le parecían oportuno.

- **Sesión de cocina on line** en la que en concreto horneamos un bizcocho, cada uno de nosotros desde nuestra casa y a través de la aplicación jitsi meet para posteriormente mostrar el resultado.
- **Sesiones de ejercicios físicos** a través de plataformas de internet y videos que cada uno de nosotros realizábamos en casa, mediante compartir la pantalla.
- **Sesiones de visionado de documentales** en los que con anterioridad a la cita de ocio indicábamos a los usuarios, para luego realizar un pequeño coloquio comentando aquello que nos surgía.
- **Sesiones de cine** con la misma idea básica del punto anterior.
- **Sesiones musicales** en las que cada usuario elegía una serie de canciones y escuchábamos en grupo, para posteriormente el elector comentaba el porqué de su elección. El resto preguntábamos y/o comentábamos también aquello que nos sugería.

Uno de los intereses manifestados por una de las personas atendidas también tuvo cabida en este itinerario con intervenciones específicas con ella por parte de uno de los Maestros de Taller: Clases de guitarra. Esta actividad se llevó a cabo desde mayo hasta noviembre y durante este periodo se han realizado un total de 17 sesiones; contribuyendo a elevar el tono vital de la persona en cuestión al haber experimentado en primera persona, el lado más dramático de la pandemia.

A continuación, se presenta una tabla con datos de cierta relevancia relativos al área pre laboral:

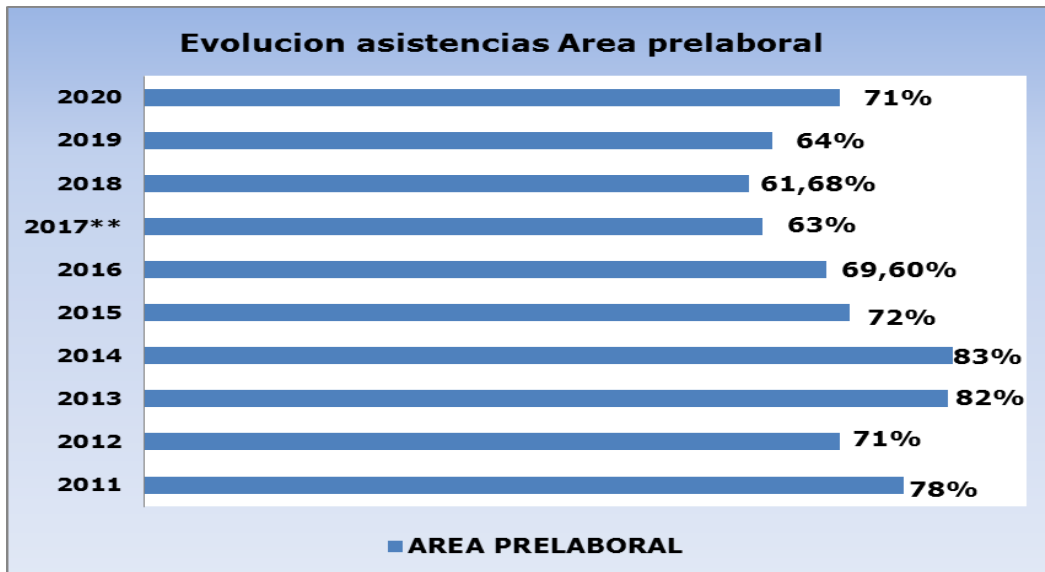
2020	Área
Nº de usuarios que recibieron entrenamientos	13
Nº de usuarios que recibieron entrenamiento y se insertaron.	4
Nº de usuarios insertados respecto del total de atendidos en áreas.	30,76%
Nº de bajas /abandonos área y que causaron baja en el CRL	1
Nº de usuarios que continúan a 31 de diciembre	7
% en áreas sobre el total de atendidos en intervención a 31 de diciembre 2020	21,88%
Nº total de entrenamientos realizados	368

➤ **Otras adquisiciones de competencias desde el área pre laboral:**

▪ **Entrenamiento en el uso autónomo de transporte público.**

Durante el primer semestre de 2020 la responsabilidad del entrenamiento en transporte recae sobre un maestro de taller, a partir de ese periodo la responsabilidad cambia por razones técnicas, a continuación, aparece la información relativa a ese primer semestre de 2020, en el que se lleva a cabo un total de 5 entrenamientos individuales a cuatro usuarios diferentes. En el mes de febrero, se realiza una sesión de sensibilización con un PowerPoint alusivo al manejo del transporte público y su importancia de cara a potenciar las posibilidades de acceso a empleo y el uso beneficioso del mismo. Se incluye esta acción dentro del taller de empleabilidad. Coincidiendo con el periodo de confinamiento se diseñaron una serie de ejercicios para su realización utilizando herramientas digitales a través de acceso a diferentes páginas de internet.

▪



- **Alfabetización digital.** Durante el presente año se ha mantenido el taller de alfabetización digital, cuyo objetivo fundamental es adquirir unos niveles de competencias digitales mínimos que facilite la incorporación y desempeño en el itinerario de búsqueda activa de empleo. Se ha realizado dos ediciones. El total de usuarios que han participado de esta actividad entre las dos ediciones ha sido de 14 con un alcance del 31,81% de los atendidos. A 31 de diciembre se mantienen en el taller un total de 5 usuarios.

El porcentaje de asistencia global alcanzó el 71% como refleja el gráfico siguiente:

En 2020 las personas que recibieron **entrenamiento en la adquisición de competencias en áreas fueron** 13 personas (2 menos que año anterior) y se incrementó la capacidad de inserción en el mercado laboral de este itinerario un 4% respecto a 2019.

5.4 FASE DE SEGUIMIENTO Y ALTA

Durante 2020 **once personas** han estado en fase de seguimiento.

El 45% de éstas, fueron dadas de alta por cumplimiento de objetivos y estabilidad laboral (en dos de ellas).

Finalizamos a 31 de diciembre con seis personas en fase de seguimiento, lo que supone el 18,75% de los atendidos a esa fecha.

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:

- ✓ Solicitud de 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
- ✓ Simulacros para entrenar la entrevista de trabajo.
- ✓ Practicas no laborales en empresa.
- ✓ Planes de capacitación profesional.
- ✓ Seguimientos formativos de usuarios vinculados a la entidad.

En el año 2020, se han establecido **105 contactos con organizaciones formativo-laborales** (65 contactos más que en 2019).

Como novedad, durante el año 2020 la Comunidad de Madrid ha celebrado la **1ª Feria Virtual de Empleo**, el primer evento de estas características organizado en la región, donde más de 100 empresas de distintos sectores presentaron sus ofertas de empleo a todos los demandantes de empleo, con y sin discapacidad.

La Feria tuvo lugar durante una semana y en formato totalmente telemático, facilitando la accesibilidad de todas las candidaturas. Desde el CRL, para apoyar la participación de las personas usuarias del recurso, se facilitó la disponibilidad de una de las áreas, en horario de mañana y tarde, organizando grupos burbuja con un total de 8 personas, atendiendo al protocolo de medidas Covid. Como apoyo complementario, para cubrir las necesidades de las personas con más dificultades en el uso de las nuevas tecnologías, la Tail, dinamizó los grupos facilitando orientación laboral y el acceso al material, recursos y servicios que la Feria puso a disposición de las personas candidatas (webinars, chats, etc).

Esta Feria Virtual, ha permitido a nuestro recurso, dar continuidad por su apuesta por el uso generalizado de las herramientas digitales en todo lo relacionado con el mercado laboral, especialmente en el actual contexto provocado por la crisis del coronavirus.

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 al sector privado.**

En este año tan difícil, el uso de estos convenios alcanzó el 57%.

	Administraciones Públicas/ sector privado	Uso en 2020	Convenio de Formación	Convenio de Prácticas	Contratación laboral
1	Servicios Familiares y Educativos Grupo 5 (E. Infantil El trébol)	SI		SI	
2	Educación Activa Complutense	SI		SI	
3	Fundación Adecco	SI	SI	NO	
4	CEE Manantial Integra FARMA	NO		SI	
5	Las Celindas Residencia para mayores S.L	NO		SI	
6	Cirvite	SI		SI	
7	C. O El Molino	NO		SI	

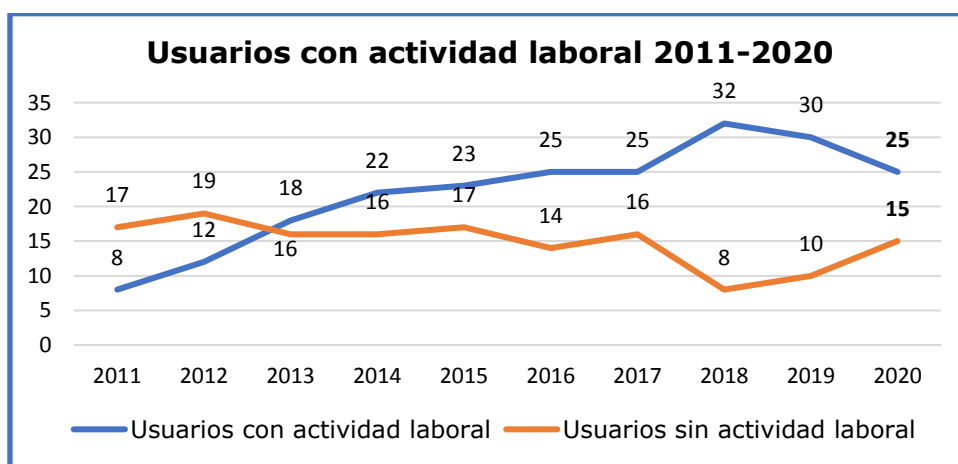
6.2. INTEGRACIÓN LABORAL

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

Nº de usuarios con actividad laboral en el último año	25
% sobre el nº total de personas atendidas	62,50
Nº de usuarios que inician actividad laboral durante el año (tras su entrada en el centro)	3
% sobre el nº total de personas atendidas	7,5
Nº de empleos en el último año	41
Por tipo de empresa:	
<i>En empresa ordinaria</i>	10
<i>Empresa protegida*</i>	29

<i>Actividad marginal</i>	2
<u>Por sector:</u>	
<i>Público</i>	3
<i>Privado</i>	34
<u>Empleos dentro del Plan</u>	4
<u>Por tipo de contratación</u>	
<i>Indefinido</i>	6
<i>Temporal</i>	33
<i>Sin contrato</i>	2
<u>Por tipo de jornada</u>	
<i>Completa (35-40)</i>	23
<i>Parcial (20-35)</i>	16
<i>Por horas (<20)</i>	2

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



Como indica el grafico anterior, en 2020 el número de personas atendidas **que se quedaron sin acceso a un empleo fueron 15 de los 40 atendidos lo que supone un 37,5%.**

Tabla 48. Empleos finalizados durante el año

Nº de personas que han finalizado contrato de trabajo	15
Empleos finalizados.	28
<u>Motivos de la finalización:</u>	
<i>Abandono</i>	1
<i>Despido</i>	2
<i>Finalización de contrato</i>	19
<i>Mejora de empleo</i>	
<i>No supera el periodo de prueba</i>	6
<i>Abandono por descompensación psicopatológica</i>	
<i>Otras</i>	
<u>Duración de los empleos finalizados</u>	
<i>< 1 mes</i>	11
<i>1-3 meses</i>	9
<i>3 - 6 meses</i>	2
<i>6 - 12 meses</i>	4
<i>> 12 meses</i>	2

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	13
<i>Duración de los empleos que continúan a 31/12</i>	
<i>< 1 mes</i>	
<i>1-3 meses</i>	6
<i>3 - 6 meses</i>	
<i>6 - 12 meses</i>	2
<i>>12 meses</i>	5

A continuación, detallamos los 41 **empleos conseguidos en el año 2020**
(ver gráfico desglosado en Anexo 7):

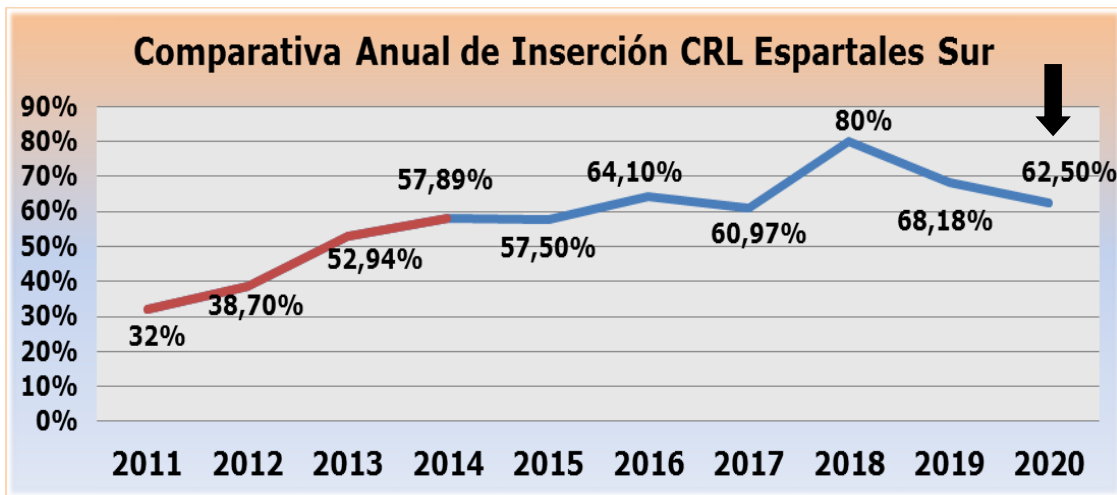
PUESTO DE TRABAJO	TIPO DE EMPLEO	Nº puestos	Sector
MOZO/A DE ALMACÉN	Protegido en empresa ordinaria	1	Privado
ORDENANZA/AUX.CO NTROL	Protegido en empresa ordinaria	3	Privado
LIMPIADOR/A	Protegido en empresa ordinaria	9	Privado
LIMPIADORA/A	Protegido en empresa ordinaria	1	En plan (Mini Alcala)
LIMPIADORA/A	Protegido en empresa ordinaria	1	En plan (Mini Torrejón)
LIMPIADORA/A	Protegido en empresa ordinaria	1	Privado CIAN
LIMPIADOR/A	Ordinario	2	Plan Crl Vazquez de Mella y Latina
LIMPIADOR/A	Protegido	1	Privado
VENDEDORA	Ordinario	1	Privado (activ.no regulada)
VENDEDORA	Protegido	1	Privado
AUX.ADMINISTRATIVO/A	Protegido	1	Privado
PEÓN CONSTRUCCIÓN	Ordinario	1	Privado (activ. no regulada)

GESTOR/A DOCUMENTAL	Protegido en empresa ordinaria	2	Privado
TELEOPERADOR/A	Protegido	3	Privado
TELEOPERADOR/A	Ordinario	1	Privado
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	Ordinario	1	Público
OPERARIO/A MANIPULADOS	Protegido	1	Privado
OPERARIO/A MANIPULADOS	Ordinario	2	Privado
OPERARIO/A MANIPULADOS	Protegido en empresa ordinaria	2	Privado
OPERARIO/A MANIPULADOS	Ordinario	1	Privado
OPERARIO/A MANIPULADOS	Protegido	1	Privado
OPERARIO/A DE CALIDAD	Protegido	1	Privado
DEPENDIENTA	Ordinario	1	Privado
PEÓN FORESTAL	Ordinario	1	Público
APAREJADOR	Ordinario	1	Público
TOTAL		41 EMPLEOS	

El **62,50%** de personas que iniciaron/continuaron un proceso de rehabilitación laboral en el CRL **consiguieron/ mantuvieron un empleo** (disminución de 5,68 puntos con respecto a 2019).

Los principales puestos en los que se han producido las inserciones laborales han sido los de: **operario/a de limpieza, seguido de operario/a de manipulados**

Un año más, se mantiene la tendencia de incorporación al mercado laboral de trabajadores con diversidad funcional en puestos de menor cualificación, apreciándose una menor diversidad de puestos con respecto a 2019 (13 ocupaciones frente a 16).



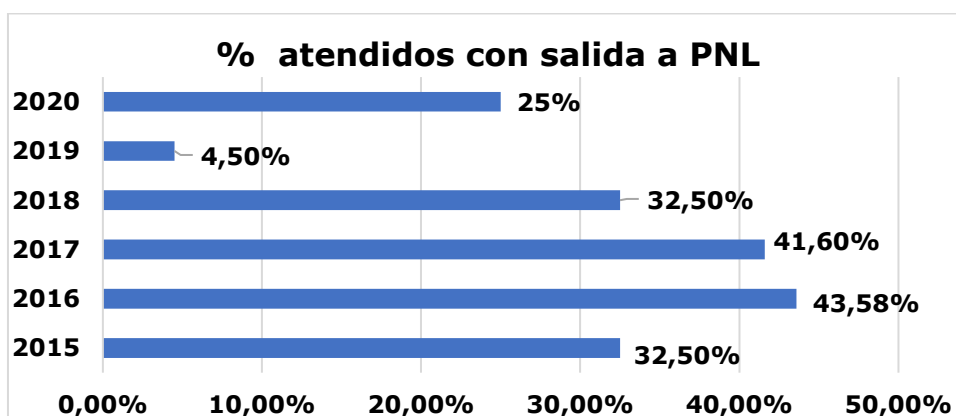
6.3. ACCESO A PRÁCTICAS

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

GESTION DIRECTORA DEL RECURSO			
Puesto	Entidad	Duración	Resultados
Auxiliar administrativo	Grupo 5. CRL	16 horas.	Desarrollo de competencias.
Auxiliar administrativo	Grupo 5. CRL	12 horas.	Desarrollo de competencias.
Auxiliar administrativo	Grupo 5. CRL	20 horas	Desarrollo de competencias.
Auxiliar administrativo	Grupo 5. CRL	34 horas	Desarrollo de competencias.
GESTION TO/TAIL			

Puesto	Entidad	Duración	Resultados
Jardinería	Fundación Juan XXIII	80	Certificado de profesionalidad
Grabadora de datos	Adams	80	Certificado de profesionalidad
Grabadora de datos	Adams	80	Certificado de profesionalidad
GESTION MAESTRA DE TALLER			
Puesto	Entidad	Duración	Resultados
Auxiliar administrativo	Educación Activa Complutense	56 horas	Desarrollo de Competencias
GESTIÓN MAESTRO DE TALLER			
Mantenimiento	CIRVITE	12 horas	Desarrollo de competencias
Mantenimiento	CIRVITE	5 horas	Desarrollo de competencias
Mantenimiento	CIRVITE	7,5 horas	Desarrollo de competencias
Mantenimiento	CIRVITE	5 horas	Desarrollo de competencias

Durante 2020, se produjo un incremento en el número de personas incorporadas a prácticas no laborales con respecto a 2019, pasando de 2 a 10 personas en 12 accesos.



El impacto de estos procesos en la inserción laboral alcanzó un 10%, una persona quedó incorporada al mercado laboral.

6.4 FORMACIÓN OCUPACIONAL LABORAL

Tabla 51. Formación ocupacional

Nº de personas que acceden a formación ocupacional	25
% sobre el total de atendidos	62,5%
Nº de personas que acceden a formación reglada	1

En el año 2020, **han accedido a formación el 62,50% de las personas atendidas** en el CRL **a través de 73 acciones formativas** de distintas temáticas. Esto supone un incremento muy sustancial en las personas que acceden a formación con respecto a 2019 (15,60%).

De las acciones formativas realizadas, el 23,29% de ellas han accedido sin intermediación de CRL, mientras que en el 76,71% restante sí la ha habido.

Un 58,90% de las acciones formativas a las que se ha accedido ha sido en formato online, un 39,73% en modalidad presencial y un 1,37% correspondiente a una acción formativa ha sido en formato mixto (comienzo presencial y continuación telemática en situación de confinamiento).

El índice de abandonos se sitúa en un 2,74%, bastante inferior al 2019 (fue del 15,38%), suponiendo un total de 2 acciones formativas inconclusas correspondientes a 2 personas diferentes.

También ha habido 5 bajas en formaciones: una de ellas por acceso a empleo, otra por acceso a otra formación para empleo y las tres restantes por otras causas.

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

	TIPO DE FORMACIÓN	CURSO	ORGANISMO	Nº DE PERSONAS
1	Ocupacional	Habilidades para el empleo	Fundación Telefónica	1
2	Ocupacional	Gestión del estrés en la atención telefónica	Masercisa	1
3	Ocupacional	Orientación a la clientela	Fundación Accenture	1
4	Ocupacional	Iniciativa y toma de decisiones	Masercisa	1
5	Ocupacional	Carnet de carretillero	FADECOM	1
6	Ocupacional	Recursos TIC para la búsqueda de empleo	IMPULSO_06	1
7	Ocupacional	Fundamentos de Marketing digital	Google Actívate	1
8	Ocupacional	Capacitación digital	Fundación Adecco	1
9	Taller formativo	Taller BAE 2.0 (Linkedin)	Federación Mujeres Progresistas	5
10	Taller formativo	Preparación videoentrevistas	Fundación Adecco	5
11	Ocupacional	Trabajo en equipo (Nivel 2, 4 y 5)	Fundación Accenture	7
12	Taller formativo	Autocuidados para la BAE	Federación Mujeres Progresistas	3
13	Ocupacional	SER DIGITAL	Fundación Accenture	6
14		Funciones de puesto administrativo	GRUPO 5	4
15	Ocupacional	Optimismo para principiantes	GoodHabitZ	1

16	Ocupacional	Programa EMPLEA+ : Itinerario básico de competencias transversales	Agencia para el Empleo	6
17	Ocupacional	Satélites digitales. "Exprime tu smartphone para encontrar empleo" y "Objetivo empleo"	Fundación Telefónica	2
18	Ocupacional	Satélites digitales. "Digitalízate para el empleo" y "Exprime tu smartphone para encontrar empleo"	Fundación Telefónica	1
19	Enseñanza para el desarrollo personal	Informática	CEPA Don Juan I	1
20	Certificado de profesionalidad	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos	ADAMS	2
21	Certificado de profesionalidad	Actividades auxiliares en jardines, viveros y centros de jardinería	Fundación Juan XXIII Roncalli	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 porcentaje no ha sido muy alto dado que gran parte de las formaciones realizadas han sido vía telemática, por la situación de pandemia por Covid-19 y esto ha condicionado bastante la presencialidad tanto en entornos académicos como empresariales. Por tanto, **el 2,78 % de las acciones, se han impartido en esta modalidad, siendo éstas las que se detallan a continuación:**

- **Actividades auxiliares en jardines, viveros y centros de jardinería:** 250h teóricas + 80h prácticas en empresa.
- **Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos:** 360h 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, salvo a los que entran en el mismo 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	29	72,50
Usuarios a los que no se les ha aplicado		
<i>Nº total de usuarios a los que no se les ha aplicado</i>	11	27,50
<i>Motivos:</i>		
No llevan como mínimo 1 año en el recurso	11	100
No aceptan	0	
Otros	0	

*% sobre el total de usuarios atendidos durante el año

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

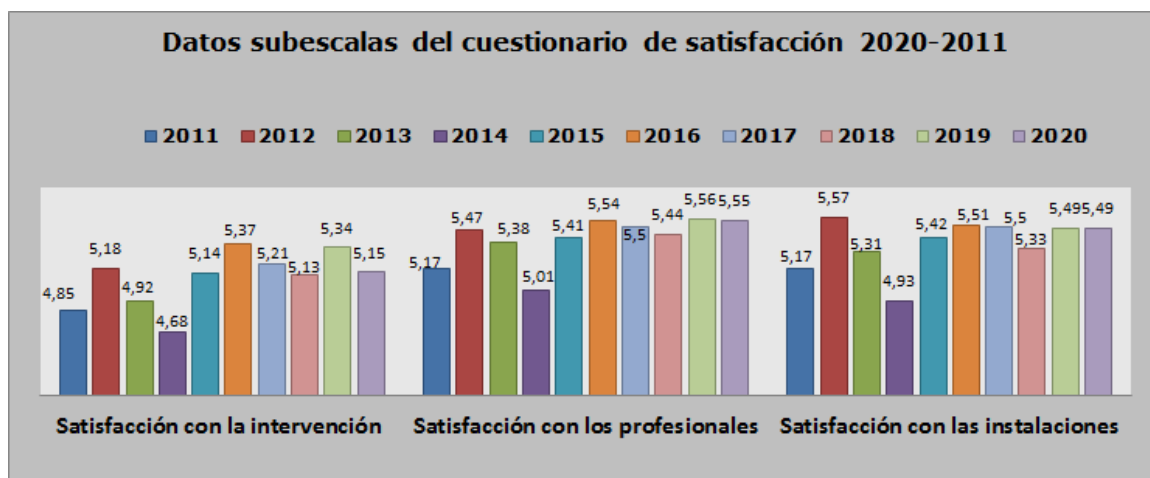
Tabla 53. Datos sobre los ítems del cuestionario de satisfacción

¿Está usted satisfecho...	Media Ítem
¿En general, con los servicios que presta este centro?	5,41
¿Con el profesional con el que tiene más contacto en este Centro?	5,48
¿En general, con las actividades en las que participa cuando acude a este centro?	5,07
¿Con la frecuencia con la que debe acudir a este centro para realizar actividades?	5,03
¿Con la limpieza e higiene de este centro?	5,66
¿Con el nivel de información que recibe por parte de los profesionales?	5,59
¿Con la temperatura habitual que hace en el centro?	5,41
¿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?	5,48
con el horario en que es citado para acudir a este Centro a realizar las distintas actividades?	5,21
con los profesionales que le atienden en este Centro?	5,62
con el entorno físico, el espacio y la luminosidad de este Centro?	5,41
con el nivel de participación que le permiten en este Centro?	5,34

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	5,15
Satisfacción con los profesionales	5,55
Satisfacción con las instalaciones	5,49



El cuestionario de satisfacción ha sido aplicado al **72,50% de los atendidos en 2020**.

Todas las puntuaciones se sitúan en 5 o por encima de éste lo que se corresponde con niveles de bastante satisfecho. Este año, de los 14 ítems, nueve, están algo por debajo con respecto al 2019, tres, se mantienen intactos (los referidos a la satisfacción con el entorno físico, espacio y luminosidad, con los profesionales del centro y con las instalaciones) y se ha incrementado la puntuación, con respecto al año 2019, en dos ítems que puntúan el interés que muestran y que reciben por parte de los profesionales junto con la limpieza e higiene del centro

La puntuación más baja por ítems se sitúa en 5,03 (el año anterior lo hacía en 5,23) y corresponde al ítem ***“con la frecuencia con la que debe acudir a este centro para la realización de actividades”***

La valoración más alta por ítems se corresponde con el valor de 5,66 (cifra exacta al 2019) y corresponde ***“con la limpieza e higiene de 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	2	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

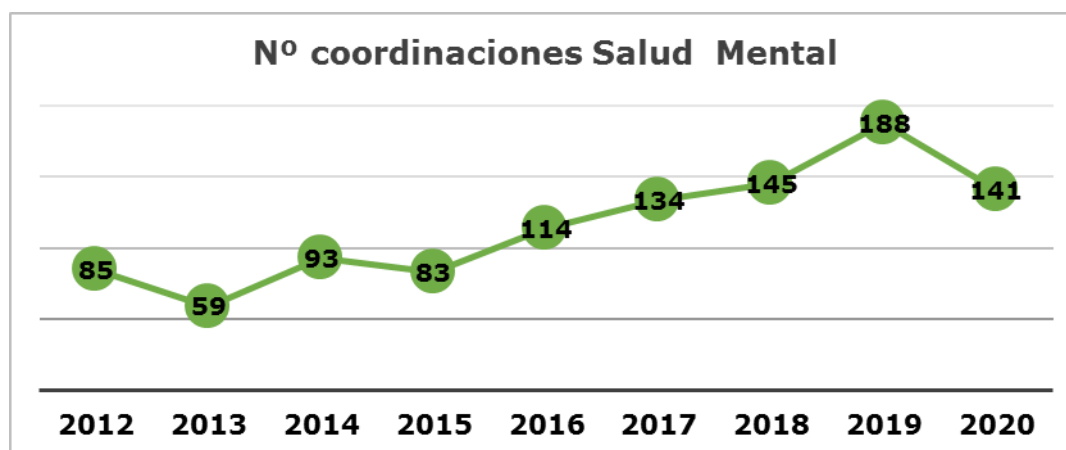
De los 40 usuarios atendidos en el año 2020, el **10% ha utilizado conjuntamente otros recursos de la Red junto con el CRL**, permaneciendo una de ellas, a fecha de cierre de la memoria, en el piso supervisado.

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 **8 reuniones de derivación a recursos** con los Servicios de Salud Mental del distrito de Alcalá de Henares. Este año y de forma excepcional por el estado de alarma se suspendieron las Comisiones de derivación de los meses de abril a junio, reanudándose en el mes de Julio.

Se realizaron 141 coordinaciones específicas tanto presenciales telefónicas o vía 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.



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 de Psiquiatría y Salud Mental 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:

- ✓ Comisión de Asistencia.
- ✓ Comisión de Docencia.
- ✓ Comisión de rehabilitación.
- ✓ Comisión del Proceso de Trastorno Mental Grave.

En este año y desde el último trimestre del año, las Comisiones de asistencia se intensificaron llevándolas a cabo de forma quincenal; quedando paralizadas, desde el segundo trimestre del año, las comisiones de docencia (reanudadas en septiembre) y las de rehabilitación y proceso del trastorno mental grave.

b) Coordinación con otros recursos de la Red: se han establecido todas las coordinaciones necesarias con los recursos en los que también estaban siendo atendidas las personas del CRL. Quedan también incluidas, otro tipo de coordinaciones con los recursos de la Red con los que se establecieron contacto para el desarrollo o la consulta de acciones específicas de entrenamiento de competencias. **El número de este tipo de coordinaciones fue de 54, descendiendo un 36% con respecto al año anterior.**

c) Coordinación con recursos comunitarios. En este tipo de coordinaciones tienen cabida todas las gestiones realizadas con el Servicio Público de empleo, centro base, Fundaciones etc. En total se llevaron a cabo **94 coordinaciones.**

d) Coordinación con recursos específicos de empleo: la mayoría de estas coordinaciones han tenido por objetivo la coordinación en relación con usuarios concretos que, o bien estaban trabajando o se había iniciado una intermediación laboral. **Se han llevado a cabo 288 coordinaciones en este año (12 más que el año anterior).**

Reseñamos, a continuación, la distribución de coordinaciones por el equipo del CRL:



Cabe reseñar que el carácter presencial de las reuniones y de aquellas coordinaciones, en donde ésta condición se daba, en 2020, ha quedado relegada por **plataformas de videoconferencia como Zoom o Teams.**

Por último, en el mes de noviembre mantuvimos una reunión, por primera vez, **con la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Alcala de Henares,** para dar cuenta del Plan Mujer y que sirvió como punto de encuentro para futuras colaboraciones con el CR

PLAN MUJER.

2015-2020, CRL Espartales Sur. Red Publica de atención a personas con enfermedad mental Grave y duradera. Gestion Grupo 5.

19/11/20. Reunión : Concejalía Igualdad. Centro Asesor de la Mujer. Alcala de Henares

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 con el trabajo del CRL) y otros servicios.

Con 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 por parte de la Técnica de Apoyo a la Inserción laboral /PL y la directora:

Reuniones Profesionales Red Pública de Atención social	Numero
Consejería- directores CRI ´S	1
TAILs	3
Grupo Perspectiva Genero- Consejería (directora)	5
Comisión de Ética- Grupo 5 (Tail)	6
Comisión Técnica de Salud Mental Grupo 5 (Psicólogo y directora)	2
Grupo Henared (Tail)	2
Mesa de empleo (Tail)	4
TOTAL	23

A pesar de las dificultades que la situación de pandemia ha supuesto para el desarrollo de la actividad habitual de los recursos, nos hemos superado y se han buscado y diseñado fórmulas que nos han permitido continuar en constante coordinación con las entidades y recursos de las Mesas de Empleo y

organizaciones en las que venimos participando en nuestra trayectoria profesional desde la apertura del centro.

Plataformas como Zoom, Meet Google, Jitsi Meet, Teams, han permitido conectarnos y seguir ofreciendo a las personas que atendemos apoyos, orientación, información, nuevos proyectos on line de formación y entrenamiento de entrevistas, de habilidades socio laboral, competencias para el empleo, etc.

La coordinación tanto con el grupo de Tails de los centros que conformamos la Red Pública de Atención Social a Personas con enfermedad mental grave y duradera, como con Henared y la Mesa Técnica de Empleo de Alcalá de Henares, ha sido fundamental durante los meses de confinamiento, especialmente para facilitar el acceso y contacto de las personas que atendemos a organismos como el SEPE, Oficinas de Empleo e Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social.

Numerosos trámites administrativos no se hubiesen podido llevar a cabo, sin la información compartida a través de estas coordinaciones.

En relación con la nueva red de profesionales de empleo del Corredor del Henared (RED_TEC) que se constituyó a finales de 2019, en este caso la situación de pandemia no ha permitido continuar con este proyecto a partir del mes de marzo, habiendo sido sólo posible una primera reunión a primeros del año.

Fruto del trabajo en red, los profesionales hemos podido actualizar nuestra formación en materia de derecho y normativa laboral, e incorporación de la perspectiva de género en el acompañamiento y orientación profesional, cuya repercusión con las personas con las que trabajamos es directamente proporcional.

En modalidad presencial, también se han llevado a cabo reuniones con nuevas empresas, como el **CEE Integración para la Cooperación y en formato on line, prospecciones en empresas del sector farmacéutico.**

De igual forma destacamos **las 79 reuniones de equipo habidas con 302 acuerdos generados en ellas**, de los cuales el 95% quedaron cerrados en el año.

Con respecto a la formación de profesionales, los cursos realizados por el equipo en el año 2020 han sido los siguientes:

Este año toda la plantilla al completo se formó en una serie de acciones comunes relacionadas con las siguientes temáticas.

- Covid-19: medidas preventivas y buenas prácticas en el uso de epis. 2 horas.
- Acoso Sexual y por razón de sexo. 3 horas.
- Código de Conducta y cumplimiento. 2 horas.

Formación Catalogo Grupo 5:

Directora:

- ✓ Procesos de RRHH: endalia. 5 horas
- ✓ formación en BI. 2 horas.
- ✓ Excel medio y avanzado. 6 horas.
- ✓ Manifestaciones de la desigualdad de género y diseño de proyectos con perspectiva de género. 3 horas.
- ✓ Evaluación del desempeño. 4 horas.
- ✓ Herramienta de Gestión de EPI. 1,5 horas.
- ✓ Emergencias y primeros auxilios. 4 horas.

Auxiliar administrativa:

- ✓ Prevención de riesgos laborales en atención directa. 4 horas.
- ✓ Habilidades de comunicación. 6 horas.

- ✓ Gestión del estrés. 6 horas.
- ✓ Excel medio –avanzado. 6 horas.

Psicólogo:

- ✓ Violencia de Género y Salud Mental. 10 horas.
- ✓ Emergencias y primeros auxilios. 4 horas.
- ✓ Prevención en riesgos laborales de atención directa. 4 horas.

Terapeuta Ocupacional:

- ✓ Violencia de Género y Salud Mental. 10 horas
- ✓ Diversidad sexual y de género. 5 horas.
- ✓ Gestión del Estrés. 6 horas.

Tail:

- ✓ Empleo con apoyo. 8 horas.
- ✓ Excel básico medio. 6 horas.
- ✓ Diversidad sexual y de género. 5 horas.
- ✓ Desgaste emocional. 8 horas.

Maestra de taller:

- ✓ Violencia de Género y Salud Mental. 10 horas
- ✓ Diversidad sexual y de género. 5 horas.
- ✓ Gestión del Estrés. 6 horas.
- ✓ Desgaste emocional. 8 horas.

Maestro de Taller:

- ✓ Empleo con apoyo. 8 horas.
- ✓ Estigmatismo. 6 horas
- ✓ Excel básico –medio. 6 horas.
- ✓ Diversidad sexual y de género. 5 horas.
- ✓ Prevención en riesgos laborales de atención directa. 4 horas

Formación Externa:

DOCENCIA RECIBIDA	ENTIDAD	PROFESIONALES	Horas
Seminario Mujeres y discapacidad. Mitos y realidades de la maternidad	III WORKSHOP del Proyecto Europeo RISEWISE, Mujeres y Discapacidad. AFADIS-UCM	Terapeuta ocupacional y directora	4,5 horas
Seminario Internacional en investigación relacional y practicas colaborativas	Asociación Española de prácticas colaborativas dialógicas.	Psicólogo.	12
Rehabilitación e integración laboral de personas con Trastorno mental Grave	Asociación Madrileña de Rehabilitación psicosocial	Directora	16 horas
Congreso: Cartografiando los derechos humanos en la rehabilitación psicosocial.	Asociación Madrileña de Rehabilitación psicosocial	Directora	10 horas
Incorporación de la perspectiva de género en el acompañamiento y orientación profesional	Concejalía de Igualdad del Ayto de Alcalá de Henares	Tail	6 horas

Por tercer año consecutivo se participó en el **Plenario de Red del área de gestión Clínica del Hospital Universitario Príncipe de Asturias: LO QUE HEMOS APRENDIDO**. El CRL estuvo presente en el Bloque 2: lo ambulatorio, con la comunicación: **Moviendo la rehabilitación en un escenario lleno de incertidumbre: lo que nos trajo el confinamiento y la desescalada para dos tipologías de centros ambulatorios muy diferentes y necesarios**.



Dentro de las estrategias de sensibilización relativas al Plan Mujer, se ha mantenido la visibilización, durante 5 meses en el centro, de carteles identificativos de empoderamiento de mujeres y se ha llegado a acciones formativas en perspectiva de género en la totalidad de la plantilla del CRL. Además, se dedicó la última sesión el grupo de familias a las mujeres del CRL y a la reflexión sobre la importancia de los espacios igualitarios que favorezcan la paridad.

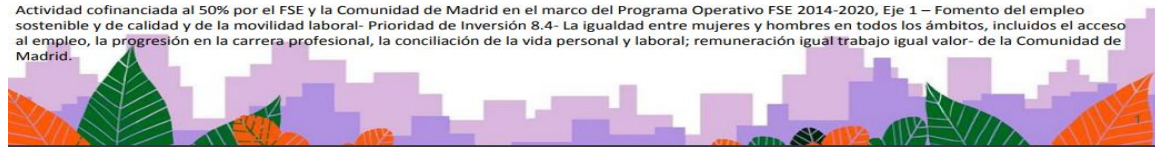


Este año, por nuestra participación en la Mesa de empleo pudimos acceder a la propuesta formativa ofertada por la Concejalía de Igualdad en la que participó la TAIL.



INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ACOMPAÑAMIENTO Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL
- diciembre 2020 -

Actividad cofinanciada al 50% por el FSE y la Comunidad de Madrid en el marco del Programa Operativo FSE 2014-2020, Eje 1 – Fomento del empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral- Prioridad de Inversión 8.4- La igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida personal y laboral; remuneración igual trabajo igual valor- de la Comunidad de Madrid.



Desde la Asociación Madrileña de Rehabilitación psicosocial, como miembro de Grupo de Género de la Red, se presentó la comunicación: **Mujer y Discapacidad**.



Como resultado de **la implantación del sistema de trabajo por objetivos durante la situación de confinamiento, en la modalidad de teletrabajo**, se incorporó, como obligada lectura, el artículo publicado por The Lancet sobre

el impacto psicológico de la cuarentena, que fue traducido, en la penúltima semana de marzo, por el psicólogo y la terapeuta ocupacional.

ARTICULO: The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence

Samantha K Brooks, Rebecca K Webster, Louise E Smith, Lisa Woodland, Simon Wessely, Neil Greenberg, Gideon James Rubin

TRADUCIDO POR: Irene Ciruelas y Sergio Belinchón. Terapeuta y Psicólogo del CRL Espartales Sur.

EL IMPACTO PSICOLÓGICO DE LA CUARENTENA Y CÓMO REDUCIRLO: REVISIÓN RÁPIDA DE LA EVIDENCIA

El brote de la enfermedad por coronavirus de diciembre de 2019 ha visto a muchos países pedir a las personas que potencialmente han entrado en contacto con la infección que se aislen en su hogar o en un centro de cuarentena dedicado. Las decisiones sobre cómo aplicar la cuarentena deben basarse en la mejor evidencia disponible. Hicimos una revisión del impacto psicológico de la cuarentena utilizando tres bases de datos electrónicas. De 3166 documentos encontrados, 24 están incluidos en esta revisión. La mayoría de los estudios revisados informaron efectos psicológicos negativos, incluidos síntomas de estrés posttraumático, confusión y enojo. Los factores estresantes incluyeron una mayor duración de la cuarentena, temores de infección, frustración, aburrimiento, suministros inadecuados, información inadecuada, pérdidas financieras y estigma. Algunos investigadores han sugerido efectos

Mensajes clave

- La información es clave; las personas en cuarentena deben comprender la situación
- Es esencial una comunicación efectiva y rápida
- Se deben proporcionar suministros (tanto generales como médicos)
- El periodo de cuarentena debe ser corto y la duración no debe cambiarse a menos que en circunstancias extremas
- La mayoría de los casos los efectos adversos provienen de la imposición de una restricción de libertad; la cuarentena voluntaria se

Rapid Review

The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence

Samantha K Brooks, Rebecca K Webster, Louise E Smith, Lisa Woodland, Simon Wessely, Neil Greenberg, Gideon James Rubin

Lancet 2020; 395: 913-20
Published Online
February 26, 2020
https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30463-8

Department of Psychological Medicine, King's College London, London, UK
(S K Brooks PhD, R K Webster PhD, L E Smith PhD, L Woodland MSc, Prof S Wessely FRCS(PSych), Prof N Greenberg FRCS(PSych), G James PhD)

Correspondence to: Dr Samantha K Brooks, Department of Psychological Medicine, King's College London, London SE5 8RL, UK
samantha.k.brooks@kcl.ac.uk

The December, 2019 coronavirus disease outbreak has seen many countries ask people who have potentially come into contact with the infection to isolate themselves at home or in a dedicated quarantine facility. Decisions on how to apply quarantine should be based on the best available evidence. We did a Review of the psychological impact of quarantine using three electronic databases. Of 3166 papers found, 24 are included in this Review. Most reviewed studies reported negative psychological effects including post-traumatic stress symptoms, confusion, and anger. Stressors included longer quarantine duration, infection fears, frustration, boredom, inadequate supplies, inadequate information, financial loss, and stigma. Some researchers have suggested long-lasting effects. In situations where quarantine is deemed necessary, officials should quarantine individuals for no longer than required, provide clear rationale for quarantine and information about protocols, and ensure sufficient supplies are provided. Appeals to altruism by reminding the public about the benefits of quarantine to wider society can be favourable.

Introduction

Quarantine is the separation and restriction of movement of people who have potentially been exposed to a contagious disease to ascertain if they become unwell, so reducing the risk of them infecting others.¹ This definition differs from isolation, which is the separation of people who have been diagnosed with a contagious disease from people who are not sick; however, the two terms are often used interchangeably, especially in communication with the public.² The word quarantine was first used in Venice, Italy in 1127 with regards to leprosy and was widely used in response to the Black Death, although it was not until 300 years later that the UK properly began to impose quarantine in response to plague.³ Most recently, quar-

Why is this Review needed?

Quarantine is often an unpleasant experience for those who undergo it. Separation from loved ones, the loss of freedom, uncertainty over disease status, and boredom can, on occasion, create dramatic effects. Suicide has been reported,⁴ substantial anger generated, and lawsuits brought⁵ following the imposition of quarantine in previous outbreaks. The potential benefits of mandatory mass quarantine need to be weighed carefully against the possible psychological costs.⁶ Successful use of quarantine as a public health measure requires us to reduce, as far as possible, the negative effects associated with it.

Given the developing situation with coronavirus, policy

10.-VALORACIÓN

El año 2020, será recordado como el año en el que todo se transformó, el año en el que situaciones que ni podíamos imaginar llegaron y les hicimos frente y con ello la adaptación de las metodologías de rehabilitación laboral a las circunstancias derivadas del estado de alerta sanitaria provocado por la COVID-19. En todo momento siempre estuvo presente **el Plan de Contingencia del centro**, en continua actualización, conforme lo dictado por las autoridades sanitarias.

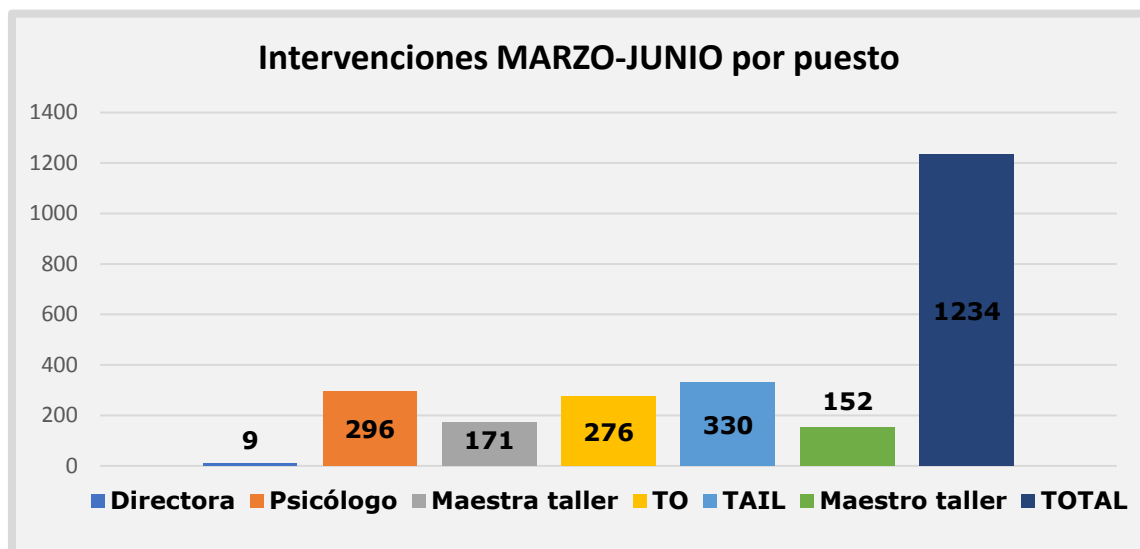
La mayor parte de los esfuerzos, en los casi dos meses y medio que nos mantuvimos en la situación de teletrabajo y, por tanto, el CRL cerrado (16 marzo-22 de mayo) fue la identificación de los más vulnerables dentro de los vulnerables, con el fin de orientar los apoyos e intensificarlos a los que denominaríamos en nuestra práctica interna: **Personas de especial seguimiento**. Fueron aquellas que, por vivir solas o estar acompañadas con progenitores muy delicados de salud; vivir en espacios muy reducidos de habitabilidad o porque la pérdida de la estructura, en el desarrollo profesional, podría dejar muy comprometida su rutina diaria, para los que el contacto diario fue mayor y por diferentes personas del equipo del CRL. **El 10% de las personas atendidas en el CRL estuvieron en algún momento, en estos meses, y por diferentes razones, en este grupo.**

La accesibilidad y el uso de las tecnologías por las personas atendidas (*tan solo un 13% con niveles muy limitados de uso y/o sin medios para acceder en formato virtual*) favorecieron la continuidad en las intervenciones, lógicamente con importantes adaptaciones.

El formato virtual para grupos alcanzó un 29%, y si bien, el área pre laboral, fue la más difícil de sostener en modalidad teletrabajo, pudimos desarrollarla un día a la semana **entrenando competencias como trabajo en equipo, relación con compañeros, iniciativa, adaptabilidad y competencias digitales.**

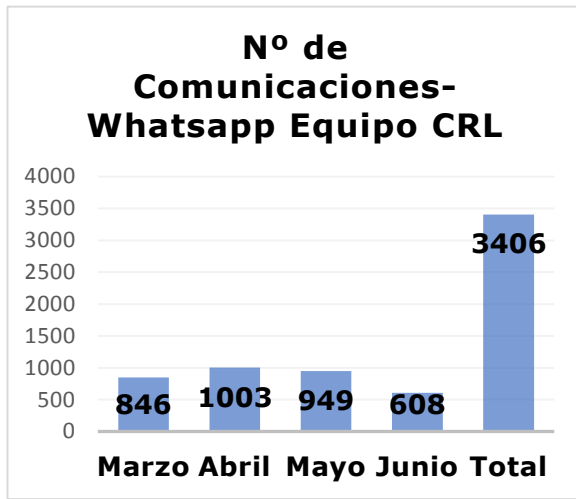
Las personas en formación, antes del confinamiento, vieron sus cursos interrumpidos, y los primeros ERTES no tardaron en llegar. Nos quedamos con dos procesos de evaluación interrumpidos que pudimos finalizar antes de la reapertura del Centro, así como iniciar una nueva evaluación en este periodo.

Desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio, en el CRL se **llevaron a cabo 1234 intervenciones, lo que supuso el 57% de éstas si las comparamos con la totalidad de 2019 (2158).**

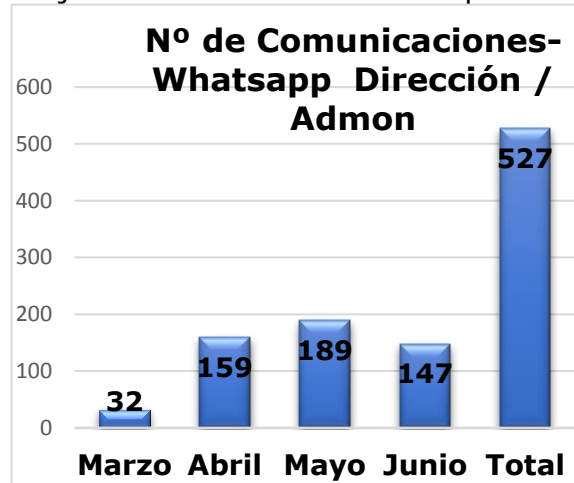


Además, se mantuvo una comunicación **con la mayoría de las personas que salieron del recurso, desde su apertura, para conocer su estado de ánimo y valoración de riesgos.**

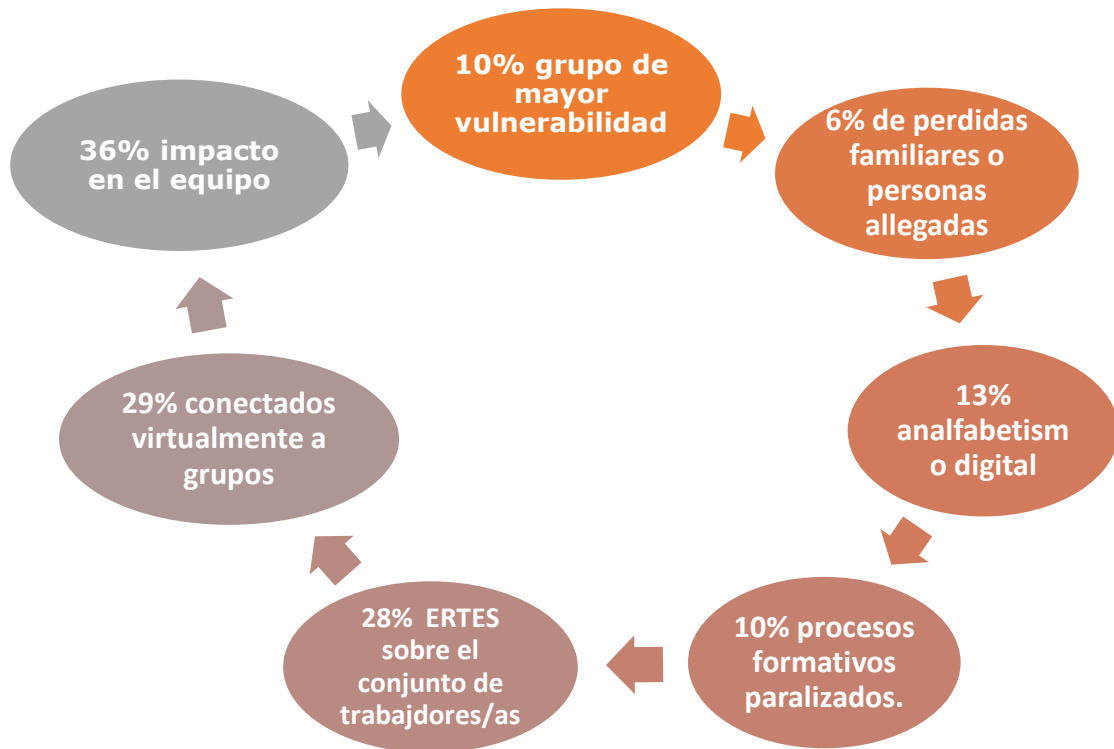
En lo que respecta a **la COMUNICACIÓN como equipo**: La acumulación de canales por los que llegaba la información aumentó exponencialmente no solo a nivel de equipo sino a todos los niveles y por diferentes canales con tomas de decisiones o presentación de datos sobre la realidad inmediata. De todo ello, resultó que se abrieron vías de comunicación diferentes, se potenció la comunicación por WhatsApp. Solo por este canal, **se generaron 3933 comunicaciones.**



Reflejamos a continuación el impacto



de la primera ola de la COVID-19 en el CRL y algunas imágenes del trabajo desarrollado:





En lo que respecta al sistema de organización del equipo, durante estos meses, se promovió el trabajo por objetivos para todos los miembros del equipo, incluido la administrativa, destacando los principales objetivos cumplidos en este periodo de confinamiento:

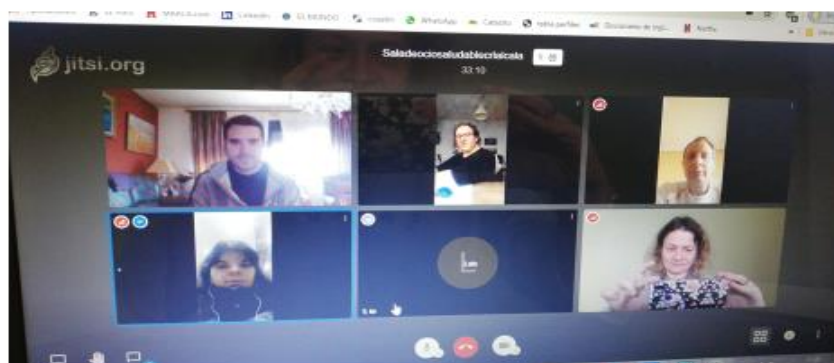
1. Elaboración protocolo de atención telefónica. Guía para gestores/as de los procesos de rehabilitación de las personas atendidas.
2. Elaboración de protocolo para revisión de objetivos.
3. Traducción del artículo: The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence.
4. Realización de las revisiones de objetivos programadas en los meses de marzo a mayo.
5. Avanzar en la planificación para desarrollar el trabajo monotemático en los meses de octubre y noviembre de las competencias de Trabajo en equipo y adaptabilidad.
6. Exploración del estado de necesidades de las personas atendidas en cuanto a medios tecnológicos para conexiones virtuales y valoración del nivel de manejo.
7. Actualización del Programa de Formación dentro del itinerario de mejora de la cualificación.
8. Plasmar las acciones necesarias para llevar a cabo el programa de apoyos en el puesto dentro del Itinerario de consolidación en el puesto

Por fin nos hacemos con plataformas con Videollamadas y los usuarios las empiezan a manejar

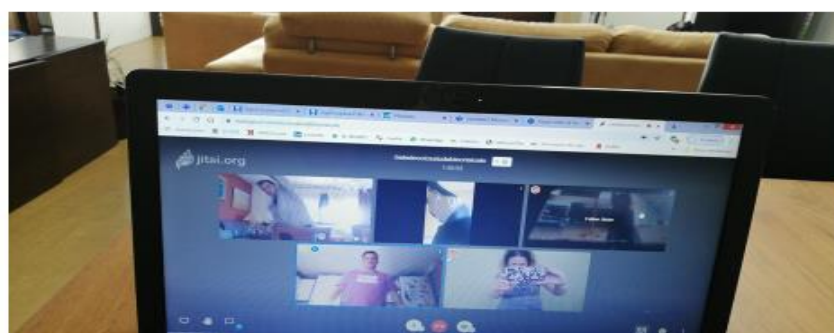


Dominando la video-llamada con la Terapeuta Ocupacional del CRL 02/04/2020

Sala de ocio saludable

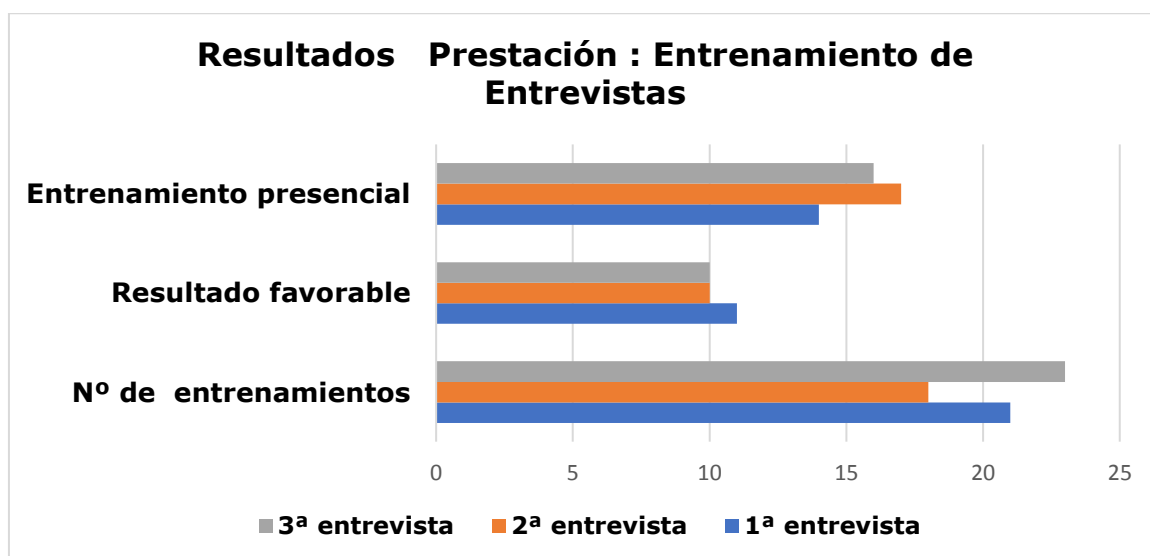


Haciendo deporte en casa



En lo que respecta al trabajo desarrollado, en el confinamiento, y durante las fases de desescalada hasta final de año, destacamos **el 1 de julio como fecha en la que todo el equipo normalizó sus jornadas laborales en modalidad presencial.**

La implantación de la prestación básica de entrenamiento de entrevistas para la totalidad de los atendidos nos ha permitido reforzar un punto débil de nuestras actuaciones en los procesos de rehabilitación laboral. Así, se identificaron tres tipos de entrevistas con el fin de afianzar discursos profesionales en las personas atendidas. Las entrevistas fueron realizadas por Maestra de taller, Terapeuta Ocupacional y Maestro de taller. Los datos que refleja el siguiente gráfico, pone de manifiesto la realización **de un total de 62 entrenamientos** en las 3 modalidades, de los cuales el **76% se hicieron en modalidad presencial** (restante de forma telefónica) **y un porcentaje de éxito del 50%**, siendo la segunda entrevista centrada en el dominio de un discurso ajustado al perfil profesional la que obtuvo un resultado más favorable (55%).

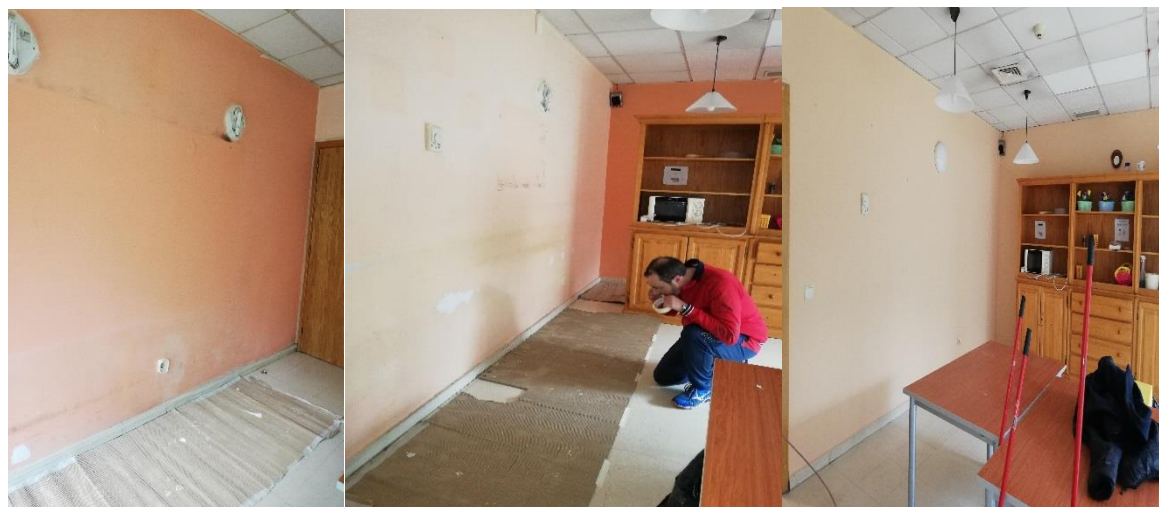


Desde el 2º semestre de 2020 la capacitación en el uso de transporte vuelve a ser realizada por la Terapeuta Ocupacional.

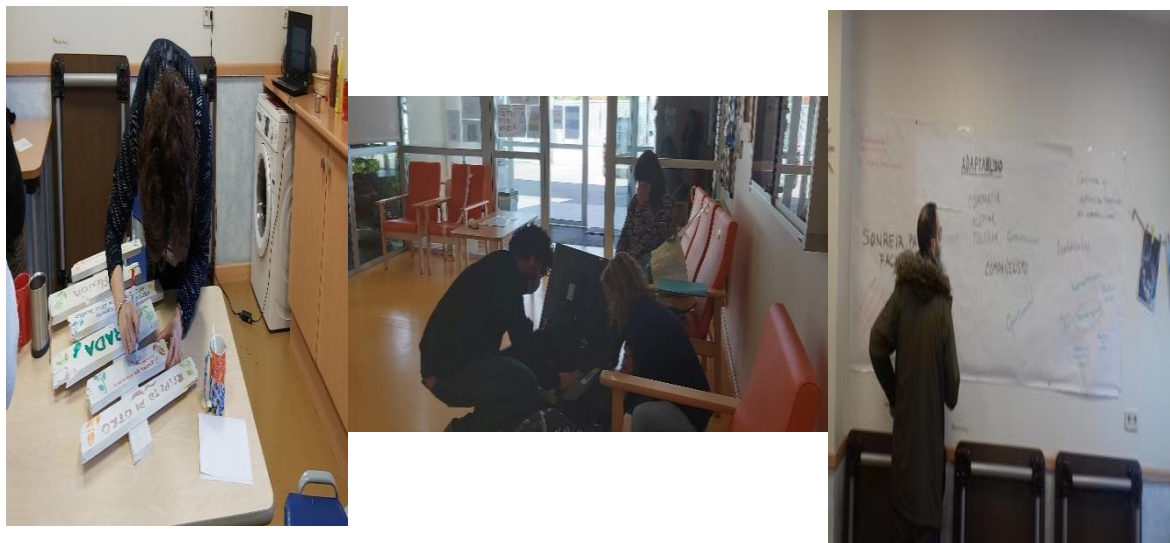
Durante el año 2020, se ha abierto un nuevo convenio de colaboración con la entidad CIRVITE (Centro Ocupacional de discapacidad intelectual, ubicado en Canillejas). Se está acudiendo desde el mes de noviembre una vez a la semana a realizar tareas de mantenimiento.



Así mismo, desde el área pre laboral se realizó el **pintado del comedor de la Mini residencia de Alcobendas.**



Otra novedad, implantada en este año, fue el desarrollo de dos competencias entrenadas en las áreas pre laboral que, de forma monográfica, se destacarían durante un mes mediante acciones específicas. **La competencia Trabajo en Equipo y adaptabilidad**, además de destacarlas durante los meses de octubre y noviembre, generaron nuevas actividades como **el Grupo de Asamblea y el de trabajo en red**.

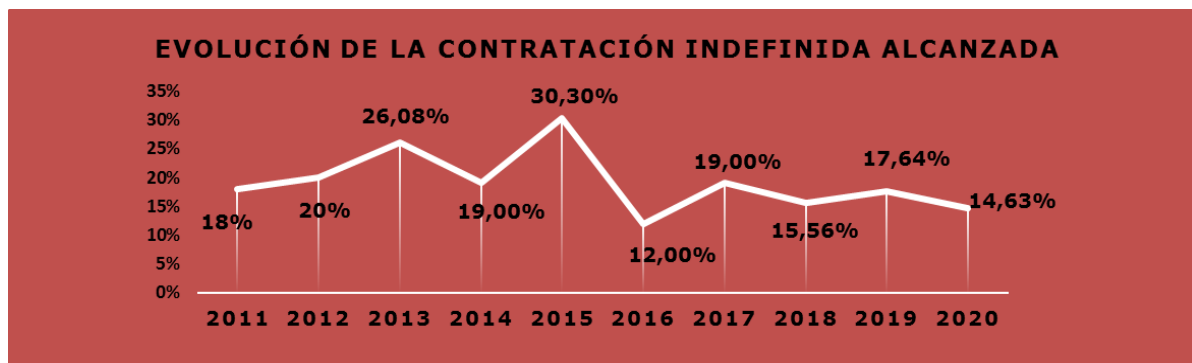


El número de gestiones llevadas a cabo por el equipo del CRL, vinculadas a los procesos de rehabilitación de las personas atendidas, disminuyeron en 2020, tal y como refleja el siguiente gráfico.



El 46,34% de los empleos conseguidos durante 2020 finalizaron (disminución de 18,36 puntos con respecto al año anterior).

Los contratos laborales con carácter indefinido experimentan un ligero descenso en 3,01 puntos con respecto a 2019, alcanzando la cota más baja en la historia del recurso.



En relación con la estabilidad laboral, este año nos encontramos con una disminución importante respecto a las personas que quedan trabajando a 31 de diciembre, **con un contrato superior a 12 meses, suponiendo el 38,46% de las personas que quedan en esta situación.**

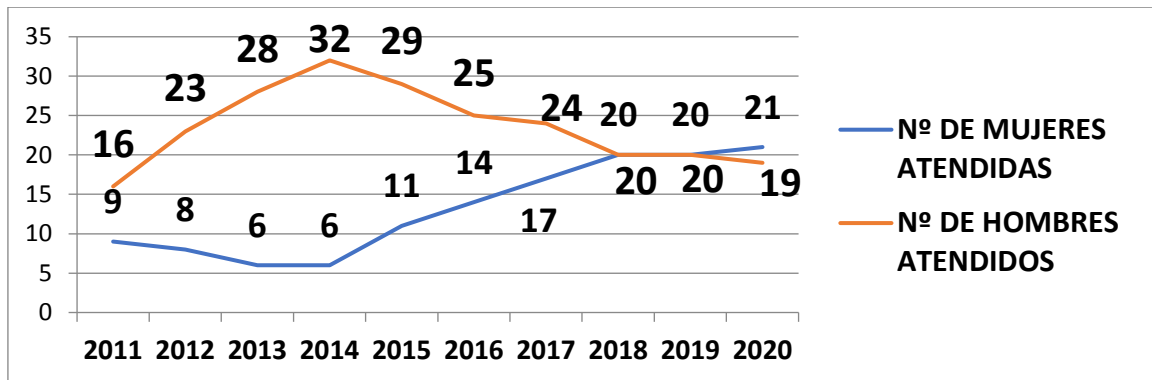


Las no superaciones del periodo de prueba supusieron un 21,42% de los empleos finalizados (un 2,8% menos que año anterior) y de éstos un 12% se debieron a desajustes en competencias en el desempeño del puesto.

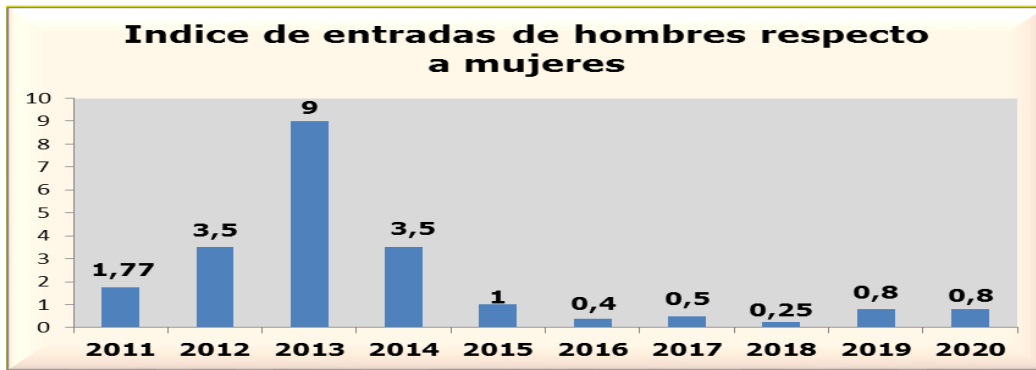


Se ha logrado 41 empleos 10 menos que el año anterior) **con un impacto en la vida de 25 personas** (5 menos que el año anterior), de las cuales **13 de éstas**, mantenían su contrato a fecha 31 de diciembre.

Por la activación del Plan Mujer, este año por primera vez en la historia del recurso, y tras dos años consecutivos, de mantener la paridad en la atención, hemos llegado a una mayor atención de mujeres respecto a hombres (52,50%).



Se sigue manteniendo **el indicador de entradas con balance positivo hacia las mujeres**, como indica el siguiente gráfico:



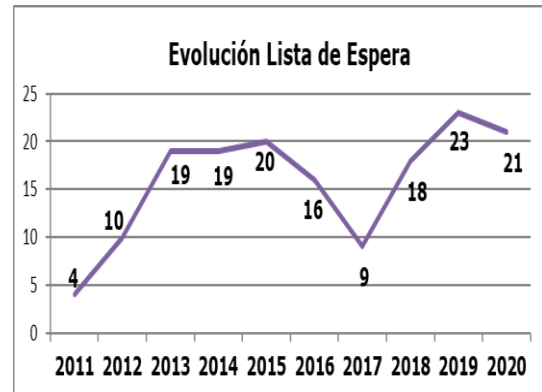
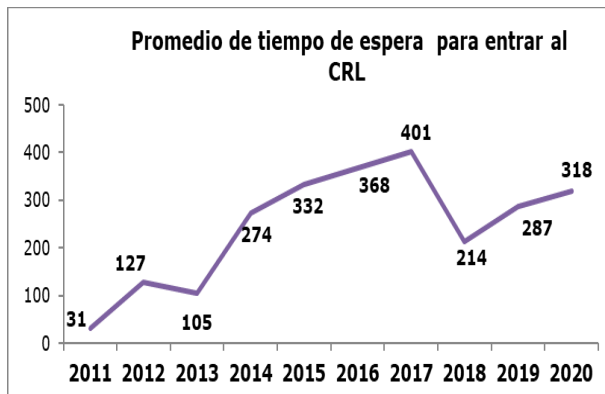
Este año, ha sido un año fructífero en cuanto a la actualización y nuevo desarrollo de dos programas desarrollados en la fase de Intervención como son el **Programa de Formación y el Programa de apoyos en el puesto**; para el desarrollo de este último se llevó a cabo una metodología participativa, con acciones por parte de todo el equipo del CRL, como refleja el siguiente cuadro:

Revisión bibliográfica. Desde 18 hasta el 29 mayo. Psico+ TO	Decisión sobre metodología para recabar necesidades de apoyos en los atendidos en el CRL. ¿Acotamientos Muestra ? Reunion equipo 2 Junio	Diseño de instrumento para recogida de necesidades/ Planificación de acciones. Presentación instrumento + acciones: 8 Junio. Psico+ TO
Monitorización muestra+ trabajo de campo Finalización : 15 julio. MT+ Maestra Taller+ Psico	Elaboración Informe de conclusiones 13 octubre . Directora	Elaboración de Programa de Apoyos en el Puesto. 6 noviembre. TAIL

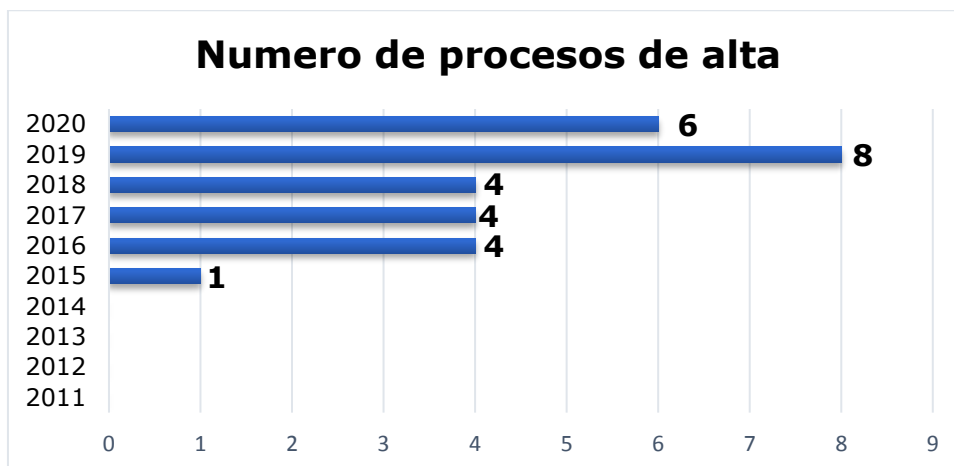
Respecto a la actividad asistencial destacamos la implicación de las Continuadoras de Cuidados en dos de los 11 procesos (dato idéntico al año anterior), con su presencia en la Junta de Evaluación inicial en el CRL.

Se han atendido a cuatro personas menos que el año anterior y se ha finalizado el año con una ocupación del 107% (32 personas).

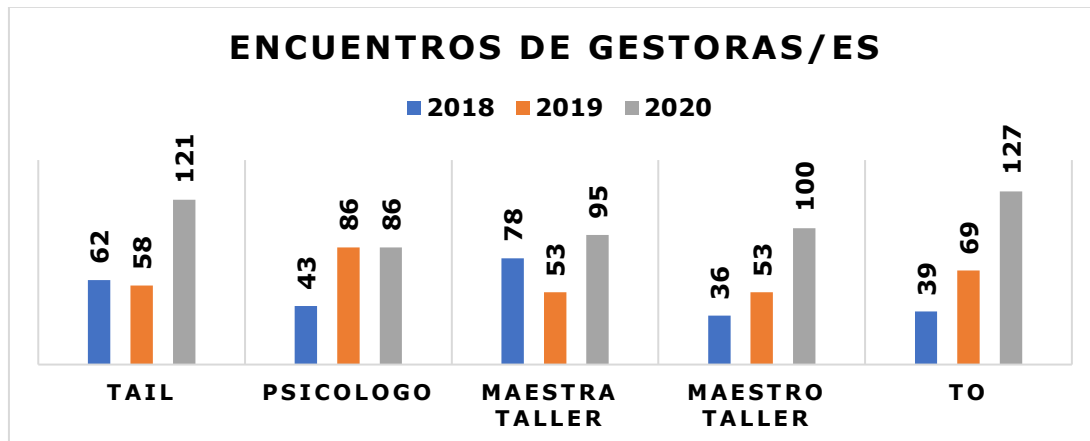
El tiempo de espera para entrar en el recurso experimenta un incremento con respecto a 2019 (*incremento del 11%*), que se sitúa como promedio en torno a algo más de 10 meses. La Lista de espera disminuyó ligeramente.



En cuanto a las altas acontecidas durante 2020, el 50% de éstas, quedaron asociadas a inserciones laborales estables con contratos indefinidos. **El promedio de permanencia en el CRL de las salidas de este año ha sido de 5 años y 3 meses** (dos años y 2 meses más que en 2019) siendo el mínimo de 1 año:5 meses y el máximo de 8 años:6 meses).

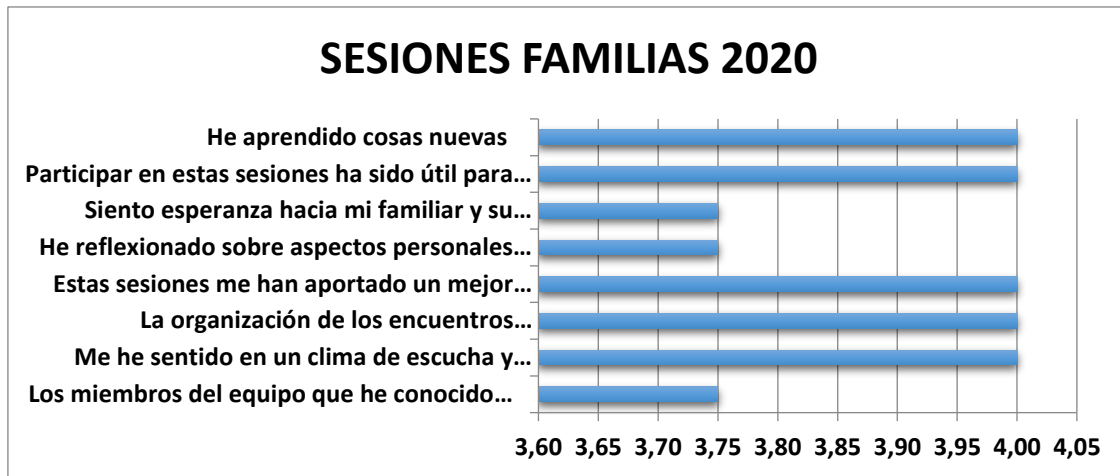


Debido a las actuaciones generadas en el confinamiento, este año los encuentros de las personas atendidas con sus personas de referencia han experimentado un incremento del 65% con respecto al año anterior reforzando el importante papel de los miembros del equipo en sostenedores de la situación tan difícil vivida.



Relacionado con la función de gestora/r, se ha mantenido activa la elección, por parte de las nuevas entradas en 2020, de gestora/r. Este año, tan solo al 36% se les pudo asignar su primera elección; la segunda elección fue asignada al 36% de las entradas y la tercera elección al 28% restante. Por otro lado, a lo largo del año se pudo volver a consultar a tres personas del año anterior a las que no se les pudo asignar su primera elección; se obtuvo idéntico resultado, todas decidieron quedarse con la persona que se les había asignado.

En lo que respecta a la nueva planificación realizada dirigida a familias en formatos breves (5 sesiones) y con los aforos reducidos, dedicando cada sesión a sensibilizar a éstas sobre las funciones realizadas por cada miembro del equipo a fin de incrementar el conocimiento de las familias sobre el CRL, exponemos los resultados de las 5 madres que participaron en este primer formato:



Las puntuaciones arrojadas, reflejan un máximo grado de acuerdo en cuanto a la utilidad de las sesiones, el clima de respeto y escucha encontrado, el aprendizaje de cosas nuevas, el mejor conocimiento del CRL y del proceso que lleva a cabo su familiar en el recurso y en la organización de las sesiones.

El año 2020, la colaboración con **Fundación Adecco** ha propiciado las siguientes acciones esenciales para las personas que se beneficiaron de ellas:

1. Capacitación digital básica para el empleo. A partir del mes de junio, se ha favorecido a través de la alianza con Fundación Adecco la mejora de las habilidades digitales para la búsqueda de empleo a través de las acciones ofertadas a través de su Plan formativo específico.



En esta acción formativa de 9 horas on-line participaron 2 hombres y 2 mujeres.

2. Preparación de video entrevistas. Este año se ha dado un mayor peso a la preparación de las personas atendidas en una modalidad de entrevista poco practicada, es por ello que la propuesta de esta acción de 2 horas fue especialmente acogida por el equipo del CRL. En ella participaron 5 mujeres.

3. Capacitación para candidatos en itinerario BAE. Esta acción quedó interrumpida por la situación de confinamiento, pasando a ser retomada en mayo en formato virtual. Participaron una mujer y un hombre.



4. Derivación a la Bolsa de Empleo de la Fundación para su intermediación en empresa ordinaria. Se derivaron a dos candidatas a las que se les hizo entrevista y quedaron en la Bolsa de empleo para ofertas futuras.

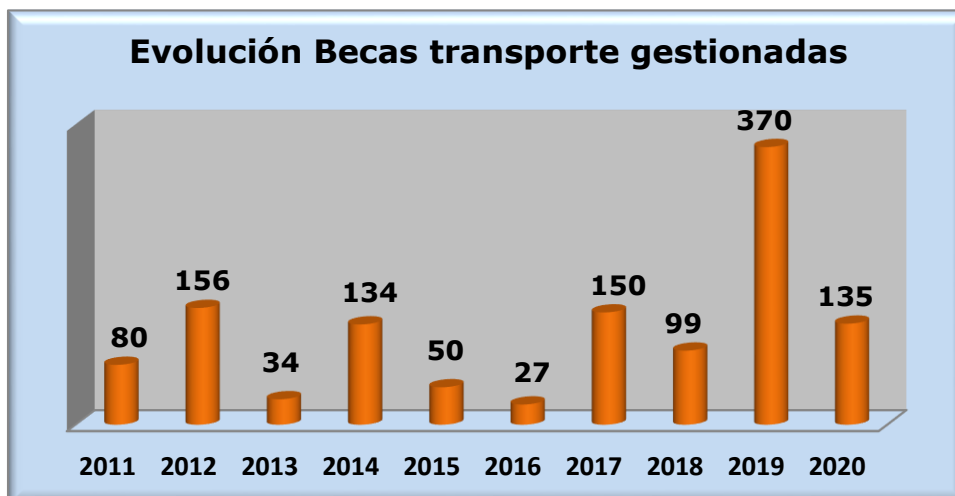
5. Servicio de acompañamiento telefónico durante el confinamiento por voluntariado de empresa. Servicio que se puso en funcionamiento en tiempo record con el voluntariado corporativo de la empresa McKinsey dirigido a proporcionar pautas, recordatorio de rutinas saludables y acompañamiento de la soledad sobrevenida para ayudar a las personas, que libremente decidieron participar en el mismo, en la gestión personal de la crisis generada por la COVID-19. El proyecto se inició el 3 de abril y finalizó el 31 de mayo. Fue solicitado por tres mujeres y un hombre del total de las personas en

atención en ese momento (12,90%). **Se generaron 40 contactos telefónicos registrados a partir de las 18:00 de lunes a domingo.**

Una vez más, **los trabajadores de la empresa Makro** donaron 31 cestas de Navidad, de las cuales 11 de ellas recayeron en personas atendidas en el Centro de rehabilitación laboral. Este año, dicha entrega tuvo lugar en los exteriores del CD- CRL con las consiguientes medidas de distancia social.

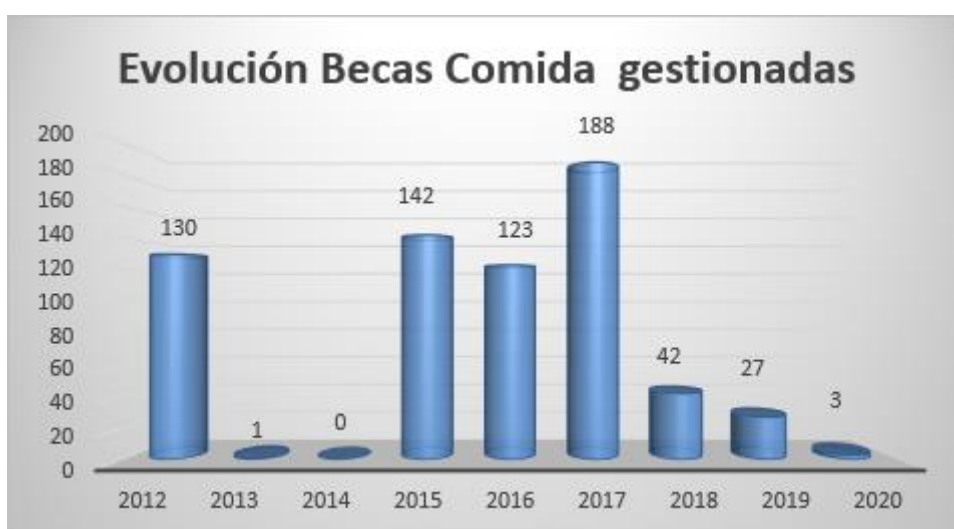


En cuanto a las becas transporte gestionadas se han beneficiado un 12,50% (5 personas) y se han concedido **135 becas***. Con respecto al año anterior se han beneficiado 4 personas menos y en cuantía se ha reducido en 235 menos. Debemos resaltar aquí, que la anomalía del año que hemos vivido, disminuyendo el trabajo presencial con los usuarios, debido al confinamiento, pudiera contemplarse como un dato relevante en este decremento.



(*El cómputo de la Beca transporte se realiza =1 viaje =1 Beca. Abono mensual: 40 viajes mes

En 2020 se han gestionado **3 becas comida (disminución importante a largo de los años, éste último, posiblemente afectado por la situación de confinamiento y limitaciones en los desplazamientos)** como apoyo a procesos de entrenamiento en competencias fuera del centro y a situaciones de precariedad económica, recayendo sobre el 7,50% (3 personas) de los atendidos.



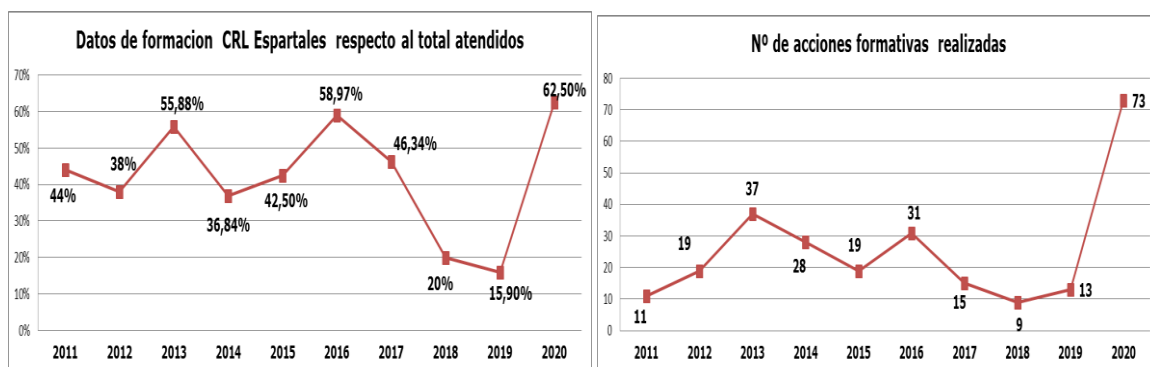
La valoración de los objetivos que se plantearon para 2020 se detalla a continuación:

Objetivo 1: Elaborar el Programa de Mejora de la cualificación a través de la formación.

Resultados: Dado el descenso en el número de usuarios que han mejorado su cualificación en los últimos años se hacía necesario la implantación de un programa que fomentase el aumento de esta cifra y un análisis de lo acontecido en materia de formación en los años de apertura del recurso.

El programa de Formación quedó elaborado y presentado al equipo en el mes de abril y a partir de ese mes, se ha iniciado, de forma más sistemática, todas las acciones asociadas al programa.

Como reflejan los gráficos los resultados, en cuanto al número de accesos y al % de personas atendidas que accedieron a los mismos, han sido los mejores de toda la historia del recurso.



Se ha cumplido el objetivo marcado.

Objetivo 2: Elaborar el Programa de Apoyos en el puesto del Itinerario de Consolidación de empleo.

Resultados: El programa quedó elaborado en el mes de noviembre. En la página 115 de esta memoria aparecen reflejadas las acciones implicadas en su elaboración.

Se ha cumplido el objetivo marcado.

Objetivo 3: Diseñar la prestación básica de número mínimo de entrenamientos en entrevista que con carácter anual recibirán el total de los atendidos.

Resultados: Se diseña una herramienta excel que contiene el número mínimo de entrevistas a entrenar de forma anual en las personas atendidas. Se identifica el tiempo máximo de realización y los contenidos a abordar en la misma. Se diseña un formato de cinco entrevistas, en donde las tres primeras son internas e individuales; la cuarta interna y grupal y la quinta llevada a cabo por agentes externos.

Durante este año se ha implementado las tres primeras entrevistas, estando pendiente para el próximo año la implantación, de forma generalizada, del entrenamiento en entrevista grupal.

Se identifican los discursos generados en las tres primeras entrevistas:

- ✓ Dominar un discurso profesionalizado del tiempo que está empleando en el CRL.
- ✓ Dominar un discurso específico acorde al perfil profesional.
- ✓ Dominar un discurso específico acorde a la experiencia laboral y al motivo por el que quiere optar al puesto.

Se ha cumplido el objetivo marcado.

Objetivo 4: Desarrollar y poner en marcha el nuevo formato de sesiones grupales dirigidas a las familias de las personas atendidas.

Resultados: Respecto a la **intervención grupal con familiares**, en 2020 se ha facilitado a los familiares un espacio de atención en el que presentar el proceso de rehabilitación laboral y la salud mental comunitaria con objeto de favorecer su alianza con el proceso de recuperación de su familiar. Para ello se han calendarizado un total de **cinco sesiones monográficas sobre rehabilitación laboral, diseñadas por cada miembro del equipo** en las

áreas de intervención que le son características, cuyo contenido se vincula con los diferentes itinerarios los que se vertebra la intervención en el recurso.

- ✓ **Sesión 1.** Amor y Trabajo: apoyos psicosociales en la rehabilitación laboral. Coordinado por psicólogo.
- ✓ **Sesión 2.** El laboratorio de las competencias como antesala del trabajo. Coordinado por maestros de las áreas.
- ✓ **Sesión 3.** La necesidad e importancia del apoyo familiar en la formación. Coordinado por terapeuta ocupacional del centro.
- ✓ **Sesión 4.** Trabajo y pensión, ¿son compatibles? Coordinado por técnica de empleo.
- ✓ **Sesión 5.** Mujer y trabajo. ¿Cómo lo facilitamos? Coordinado por directora.

En la pág. 119, aparecen los resultados de la satisfacción de las participantes. En este grupo participaron 5 madres.

Se ha cumplido el objetivo marcado.

Objetivo 5: Desarrollar una estrategia de sensibilización interna dirigida a las mujeres atendidas en el CRL.

Resultados: Carteles monográficos mensuales en la entrada al recurso: "*Un mes, una mujer empoderada*".

En los meses de enero y febrero se mantuvieron los siguientes carteles de visibilización de los talentos de las mujeres:

- ✓ Un reconocimiento a las mujeres con poder de lograrlo todo.
- ✓ Un reconocimiento a las mujeres libres y soñadoras.
- ✓ Un reconocimiento a las mujeres conscientes de sus talentos y capacidades.

Quedó interrumpido en marzo y se vuelve a activar en el mes de noviembre. Además, en el mes de febrero se sensibilizó, mediante cartel, sobre el Día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia.

Además, se sensibiliza a las madres del Grupo de familias sobre el Plan Mujer y se esbozan algunos de los mandatos asociados a género en la última sesión del grupo.

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: Actualizar el Programa de Orientación Vocacional.

Objetivo 2: Elaborar la Ficha técnica de Evaluación de la técnica de apoyo a la inserción laboral en la fase de evaluación.

Objetivo 3: Implantar la prestación de entrenamiento grupal.

Objetivo 4: Implantar los apoyos intensivos diseñados para los accesos a empleo, durante la duración del periodo de prueba.

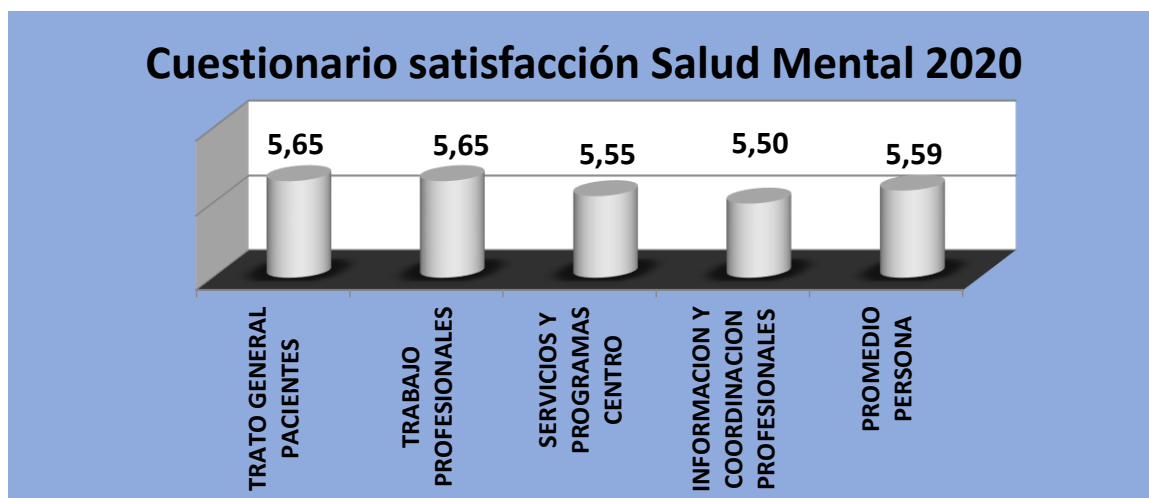
Objetivo 5: Actualizar el Programa de Apoyo a la inserción laboral.

ANEXOS

*"Una buena idea (**iniciativa**) para poder llevarla a cabo con el resto de las personas atendidas (**trabajo en equipo**) en esta nueva situación (**adaptabilidad**), requiere que cada uno haga su parte (**autonomía**), pero todo el proceso se debilita si al final no hay una buena **comunicación**".*

Fernando Nieto. Maestro de Taller CRL Espartales Sur.

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



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TRATO GENERAL PACIENTES	5,27	5,4	5,56	5,08	5,31	5,5	5,45	5,42	5,63	5,65
TRABAJO PROFESIONALES	5,45	5,2	5,56	5,08	5,23	5,7	5,36	5,33	5,63	5,65
SERVICIOS Y PROGRAMAS CENTRO	5,36	5	5,33	5,15	5,08	5,5	5,18	5,17	5,38	5,55
INFORMACION Y COORDINACION PROFESIONALES	5,45	5,1	5	5,23	5,38	5,5	5,21	5	5,38	5,5
PROMEDIO PERSONA	5,39	5,18	5,36	5,13	5,25	5,55	5,32	5,23	5,5	5,59

* Puntuación del 1 a 6 en donde 1 es muy insatisfecho y 6 muy satisfecho.

El Cuestionario de satisfacción fue rellenado por el **100%** de los profesionales de referencia (psiquiatras, enfermeras y trabajadoras sociales) de los usuarios derivados al CRL (el año anterior solo se consiguió el 38,10% de respuestas). Como refleja la tabla anterior, las puntuaciones se sitúan por encima de 5 y tras dos años seguidos se evidencia una tendencia en alza en todas las puntuaciones.

Los más valorados han sido los relativos a la satisfacción con el trato general a los pacientes y el trabajo de los profesionales.

ANEXO 2: Convenios de colaboración y empresas colaboradoras



FUNDACIÓN ADECCO



Escuelas Infantil El Trébol

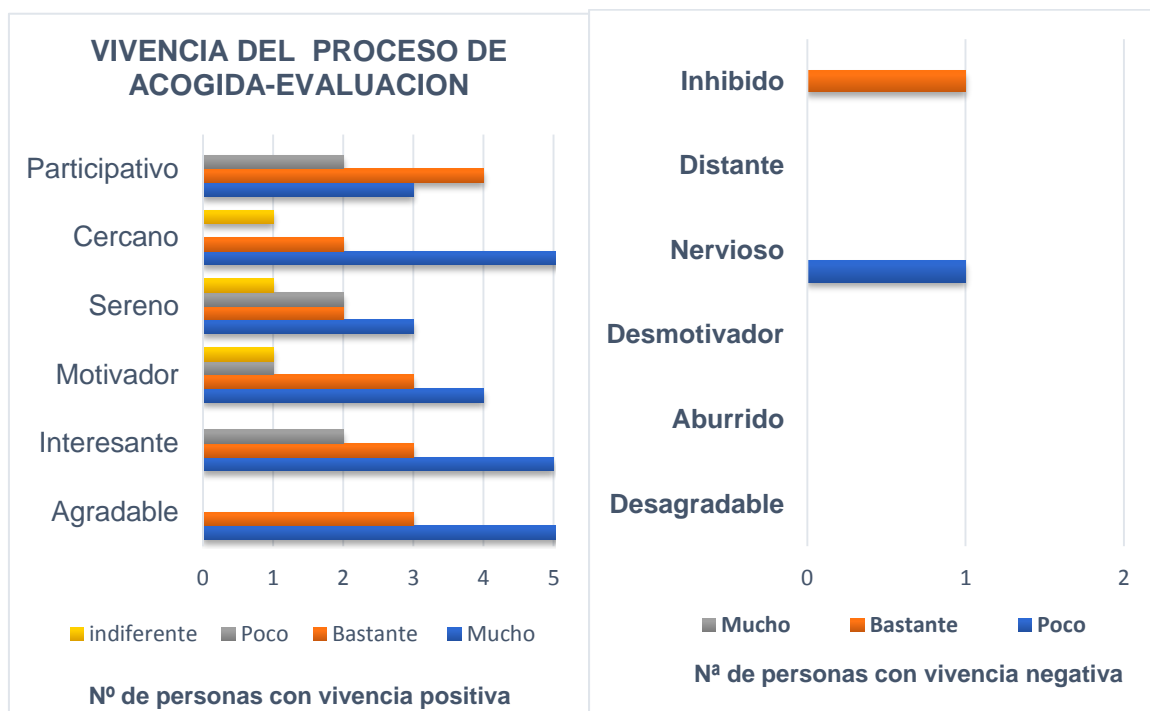


Anexo 3: Valoración de los procesos de acogida-evaluación por los usuarios

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 90,91% de las personas que iniciaron su proceso de rehabilitación laboral** y los resultados aparecen reflejados en el siguiente gráfico.



Como podemos observar, en 2020, la tendencia en los procesos de vinculación iniciales, son con **vivencias agradables y cercanas en más del 50% de los participantes.**

Los atributos que predominan del otro polo reflejan la percepción de un **proceso nervioso e inhibido en el 10 % de los consultados.**

Además, desde el 2019, se ha incorporado al cuestionario de vivencias otras dimensiones que nos permitieron ahondar en cómo se han sentido las personas que iniciaron por primera vez su proceso de rehabilitación en el CRL



En relación con el grado de satisfacción en una escala de 1 a 10, el promedio es 8,40 por lo que las personas que han finalizado la fase de evaluación lo hacen bastante satisfechas con la dinámica del Centro.

Por último, detallamos el análisis de las respuestas obtenidas a las preguntas abiertas que concluyen que la gran mayoría no piensa que haya sobrado nada, salvo una persona que considera que ha obtenido mucha información y que al costarle retener se le olvida alguna y alguna persona ha echado en falta alguna actividad más; respecto a la valoración sobre para que les ha servido este periodo de evaluación, destacan :” *para mantenerse ocupadas, para conocer aspectos a mejorar, coger confianza de cara a su recuperación y relacionarse con otras persona.*

Anexo 4: Itinerarios de desarrollo profesional por los que transitan las personas en el CRL

ACTIVIDADES POR ITINERARIOS 2020			
AREA /ITINERARIO	RESPONSABLES	PROGRAMA	ACTIVIDADES
ORIENTACION VOCACIONAL	TO	Orientación Vocacional	-----
APOYOS PSICOCOSOCIALES PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA	PSICOLOGO	Fortalecimiento psicológico	Grupo Covid-19
APOYO Y ORIENTACION FAMILIAR	TODO EL EQUIPO		Grupo de encuentro con familias.
DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	TODO EL EQUIPO	Entrenamiento en competencias prelaborales	Area prelaboral
			Entrenamiento en limpieza en CRL
			Empleabilidad (1 edición de este año)
			EMPLEA-T
			Aula Abierta
			Taller Mercado Laboral
			Actividades externas área (PNL+ activ adecco...). LAS PNL se registran desde intervenciones seleccionando Practica
	Píldoras Formativas		
	TO+ MT+ TAIL	Adquisición y manejo de habilidades para el desarrollo profesional	Alfabetización Digital (ANA) Registro en MN program en actividad (aunque sean individuales. Se identificará el nombre del usuario en el nombre de la actividad)
			MERCADO LABORAL
Autonomía y manejo de la red pública de transporte (Registro en MN program en intervenciones)			
	MT	Ocio saludable	Jornadas deportivas

Desarrollo psicosocial/calidad de vida/EQUILIBRIO OCUPACIONAL SALUDABLE			Ocio Virtual
APOYOS A LA BUSQUEDA DE EMPLEO	TAIL+ MT + TO	Apoyo a la inserción laboral	Taller de BAE Entrenamiento de entrevistas bajo ofertas de empleo concretas(Registro en MN program en intervenciones). Tipo de intervención : Apoyo para la BAE
			Ferias de Empleo
	TAIL	Intermediación y prospección de recursos y laborales. PRIORIDAD ENTORNO ORDINARIO	Coordinaciones empresas y entidades formativas
APOYOS A LA FORMACION Y CUALIFICACION	TO	PROGRAMA FORMATIVO	sensibilización hacia la formación,
		PROGRAMA FORMATIVO Intermediación y prospección de recursos formativos. Seguimientos Formativos	Atenciones individuales . FLUJOGRAMA DE ACCIONES A SEGUIR
CONSOLIDACION DE EMPLEO	TAIL	Seguimientos laborales	Sesiones de seguimiento laboral
	TODO EL EQUIPO	Apoyos para la consolidación	Cuantificación de Apoyos ofrecidos

Anexo 5: Reflexiones suscitadas en los participantes en la última sesión del grupo de afrontamiento Covid -19.



"lo que he aprendido durante el confinamiento ha sido valorar mucho más las pequeñas cosas de la vida, como por ejemplo un paseo con la familia, cocinar un postre casero, tomar un café, etc. También he valorado mucho el apoyo que he tenido por parte de mis padres durante estos meses. El confinamiento y todo lo vivido me sirvió para apreciar aún más las pequeñas cosas de la vida. También valoré mucho el apoyo de la familia y el apoyo de vosotros con las llamadas de teléfono y las videoconferencias. Me sirvió para no venirme abajo. El patio que tiene la casa también me sirvió de desahogo y para que me diera el aire y el sol. En definitiva, todo el apoyo recibido de la familia y del crl junto con la dedicación de los sanitarios me sirvió para tirar hacia adelante".

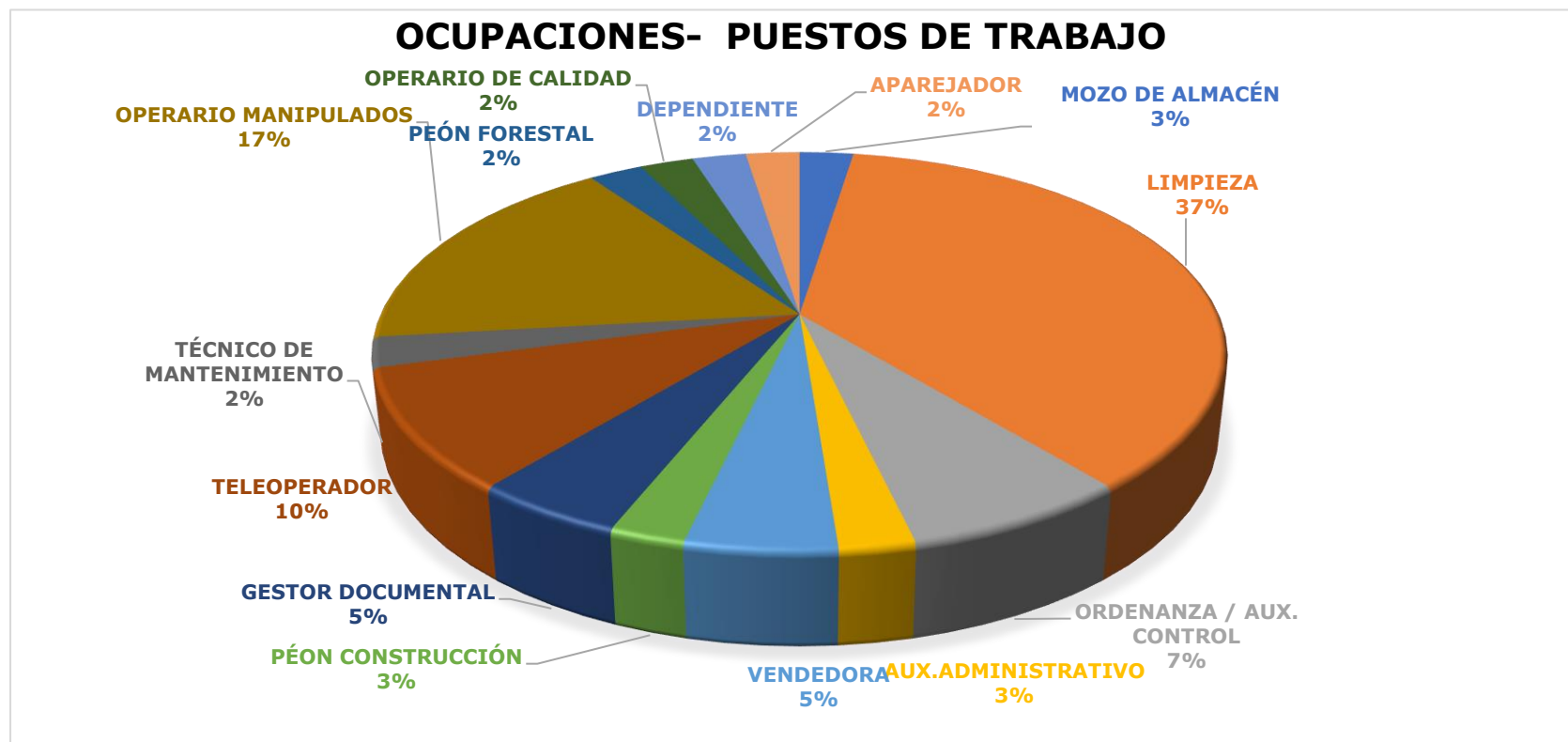
... "yo no quería salir de casa con mucho miedo... solo quería estar muy unida a mis hijos y mi marido protegiéndonos todos...era todo como muy surrealista a ratos no me lo podía creer, pero las noticias me inundaban de nervios y tristeza...aprendí a estar mucho más unida a mi familia. Valoraba mucho más todo lo que tenía...mi familia en mi casa eran mi apoyo...me desconecté de las noticias una temporada porque era un sin vivir...a día de hoy pienso que la vida me brinda otra segunda oportunidad de vivir y doy las gracias...

otros como especialistas me ayudasteis bastante también en las llamadas que me hacíais telefónicamente y lo valoro mucho porque vosotros también lo estaríais pasando también mal...Mil gracias".

"Una vez salimos del confinamiento, me producía inquietud salir de casa como si tuviera el "síndrome de la cabaña". Tareas tan cotidianas como ir al estanco o a la farmacia me ponían nerviosa no solo por el posible contagio sino por la "nueva normalidad" de los protocolos de higienización de los negocios. Menos mal que esa situación duró poco. Mis grandes apoyos han sido mi marido y mi familia que siempre han estado ahí, aunque con estos últimos solo me relacionaba por WhatsApp".

"El COVID para mí, ha supuesto un cambio a nivel personal y profesional, antes daba importancia a lo que realmente no lo era, eran más bien cosas triviales, que a mí me parecían muy importantes, cosas tales como el trabajo y los estudios, pero realmente ambas cosas tienen una importancia relativa, lo más importante es tener salud, que mi familia y amigos estén bien. Partiendo de lo anterior, aprendí a gestionar mis prioridades, mis mayores apoyos, en los personales, fueron mis familiares y amigos, en lo profesional fue el equipo del CRL. Las videollamadas con mis hermanos, el ánimo de amigos y profesionales eso es lo que me daba fuerza para seguir".

Anexo 6: Desglose de empleos obtenidos por las 25 personas que accedieron a empleo en 2020



Más información:

CRL Espartales Sur
Calle Federico García Lorca 20. 28806. Alcalá de
Henares
Tel. +34 91 8797591
administración.cdcralcalca@grupo5.net
www.grupo5.net

