

---

# MEMORIA ANUAL 2019

## CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL ESPARTALES SUR. ALCALA DE HENARES

---



## INDICE

<b>1 INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
1.1 Organización.....	5
1.2 Funcionamiento interno.....	6
<b>2 DATOS GLOBALES DE ATENCIÓN</b> .....	<b>9</b>
2.1 Tabla de movimiento anual.....	9
2.2 Derivaciones en el año.....	10
2.3 Entradas en el año .....	12
2.4 Salidas en el año .....	13
<b>3 INGRESOS PSIQUIÁTRICOS</b> .....	<b>17</b>
<b>4 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CLÍNICO PSIQUIÁTRICO</b> .....	<b>18</b>
4.1 Datos sociodemográficos.....	18
4.2 Datos clínico-psiquiátricos.....	29
<b>5 DATOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN</b> .....	<b>34</b>
5.1 Fase de acogida.....	34
5.2 Fase de evaluación y plan individualizado de rehabilitación.....	36
5.3 Fase de intervención.....	51
5.4 Fase de seguimiento y alta.....	65
<b>6 RESULTADOS DEL PROCESO DE R. LABORAL</b> .....	<b>66</b>
6.1 Coordinación con recursos formativos-laborales.....	66
6.2 Integración laboral .....	68
6.3 Acceso a prácticas.....	73
6.4 Formación ocupacional laboral.....	74

6.5 Satisfacción de los usuarios.....	77
<b>7 UTILIZACIÓN DE OTROS RECURSOS DEL PLAN.....</b>	<b>80</b>
<b>8 DATOS DE COORDINACIÓN.....</b>	<b>81</b>
<b>9 OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENTRO .....</b>	<b>85</b>
<b>10 VALORACIÓN .....</b>	<b>94</b>
<b>11 OBJETIVOS PRIMORDIALES.....</b>	<b>110</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>111</b>
1. Satisfacción de los servicios de salud mental con el CRL.....	112
2. Convenios de colaboración y Empresas colaboradoras.....	114
3. Valoración de los procesos de acogida y evaluación.....	115
4. Itinerarios de desarrollo profesional.....	117
5. Top Ten de empresas con más coordinaciones en 2019.....	118
6. Post Mujer publicado en Blog Grupo 5.....	119
7. Desglose de empleos obtenidos por las 30 personas que accedieron a empleo en 2019.....	123

## 1.- INTRODUCCION

El Centro de Rehabilitación Laboral “Espartales Sur” (en adelante CRL) es un centro propio de la Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid y forma parte de la Red de Atención Social para personas con enfermedad mental grave y duradera. Abrió sus puertas a los ciudadanos del Municipio de Alcalá de Henares, el día 1 de marzo de 2011. En la actualidad son **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 m<sup>2</sup>, 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 adaptados y son accesibles contando con una infraestructura, mobiliario, equipamiento y herramientas adecuadas así como un apropiado número de equipos informáticos conectados en red local y conexión a internet.

### **1.1. ORGANIZACIÓN**

**Capacidad de atención:** 30 plazas

**Régimen de atención:** diurno, de lunes a jueves en horario de 8.30 a 18.00h y viernes en horario de 8.30 a 15.10. Desde el 15 de abril el horario se modificó siendo de lunes a jueves de 8.00 a 18.00 y viernes de 8 a 15.10.

Durante los meses de Julio y agosto se adaptó el horario a la jornada estival siendo 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 severa y duradera.
- ✓ Tener una edad entre 18 y 55 años, con toda la flexibilidad necesaria respecto al límite superior de edad. Ambos sexos.
- ✓ No estar en una situación psicopatológica activa no controlada.
- ✓ No tener ningún impedimento legal que imposibilite su inserción laboral.
- ✓ Tener un nivel adecuado de autonomía personal y social.
- ✓ Presentar un nivel mínimo de motivación respecto a la integración laboral.

## **1.2. FUNCIONAMIENTO INTERNO**

**El Equipo de atención del CRL en 2019** figura a continuación:

- Directora: **M<sup>a</sup> Teresa Ruiz Jiménez.**
- Auxiliar Administrativa: **Montserrat Gómez Camacho, Silvia Gonzalez Mazoterias, Raquel Rodríguez Calzado y Lavinia Tincu.**
- Psicólogo: **Sergio Belinchón Hernández .**
- Terapeuta Ocupacional: **Irene Ciruelas Caballero.**
- Técnico de apoyo a la Inserción laboral/Preparador/a Laboral: **M<sup>a</sup> Cruz San Felipe Garcia.**
- 2 Maestros de Taller: **Ana Isabel Plana Farras y Fernando Nieto Martin.**
- 2 Auxiliares de limpieza contratados por el CEE Aldaba.

En 2019, hemos asumido por tercer año consecutivo a una **residente en psicología de primer año del área de gestión clínica del Hospital de Alcalá de Henares**: Ye Chen, Su Miao (noviembre); además de una **residente en psiquiatría, de primer año**: María Martín Velasco en el mes de septiembre.

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 Entrenamiento de hábitos de trabajo.**

- 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.

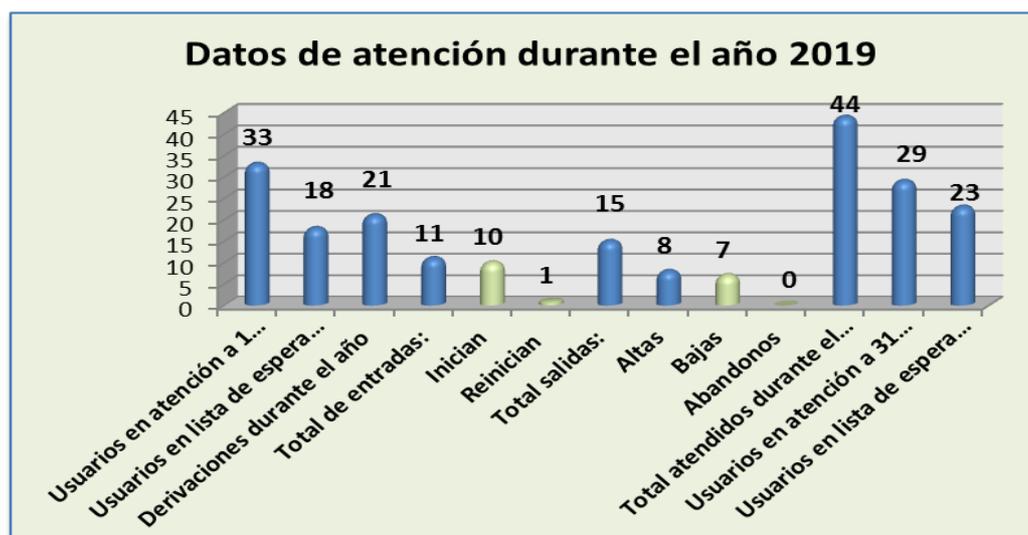
### **8. Itinerario de Consolidación del empleo.**

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

## 2. DATOS GLOBALES DE ATENCIÓN

### 2.1. TABLA DE MOVIMIENTO ANUAL

<b>Tabla 1. Datos de atención durante el año.</b>	<b>N</b>
Usuarios en atención a 1 de enero	33
Usuarios en lista de espera a 1 de enero	18
Derivaciones durante el año	
Total de entradas:	<b>11</b>
<i>Inician</i>	
<i>Reinician</i>	1
Total salidas:	<b>15</b>
<i>Altas</i>	8
<i>Bajas</i>	7
<i>Abandonos</i>	0
Total atendidos durante el año	44
Usuarios en atención a 31 de diciembre	<b>29</b>
Usuarios en lista de espera a 31 de diciembre	23

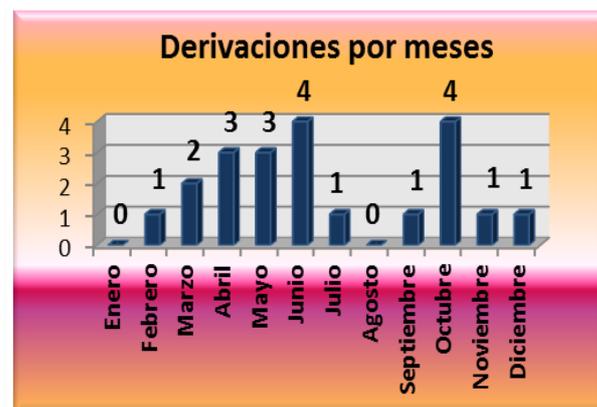
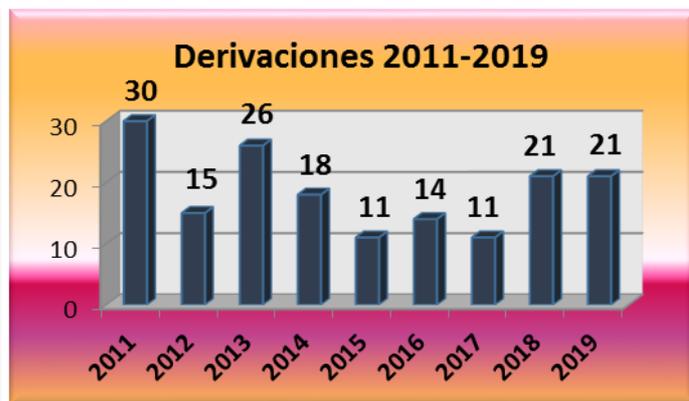


## 2.2. DERIVACIONES EN EL AÑO

**Tabla 2. Derivaciones por meses, áreas y distritos\***

Área	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>21</b>

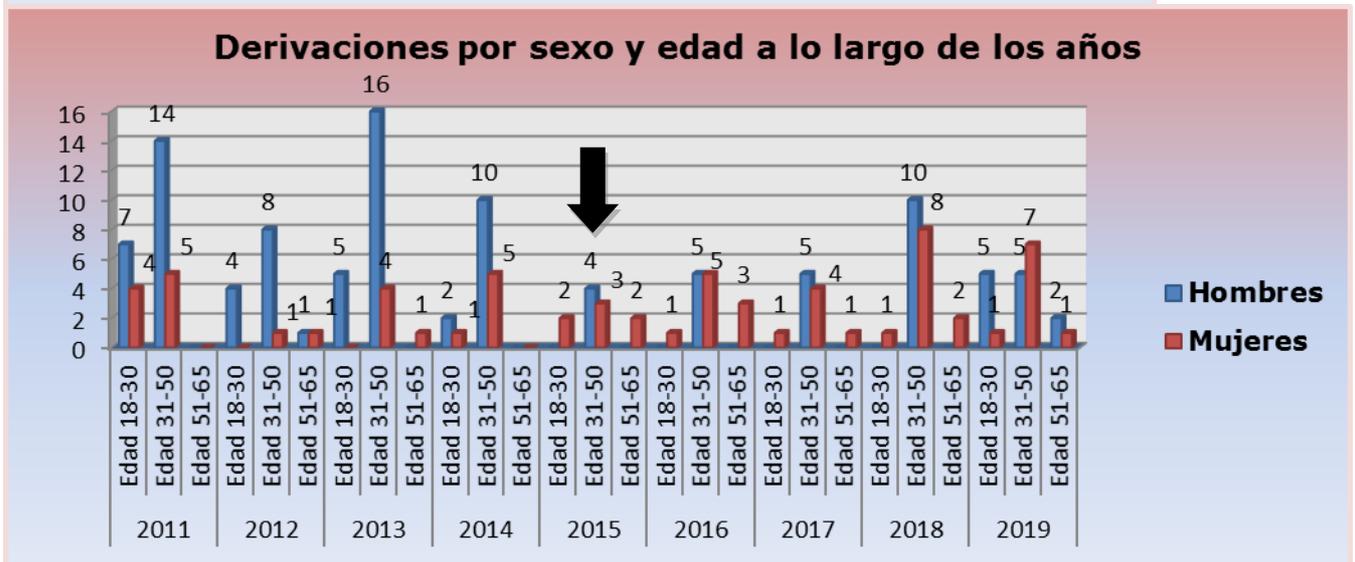
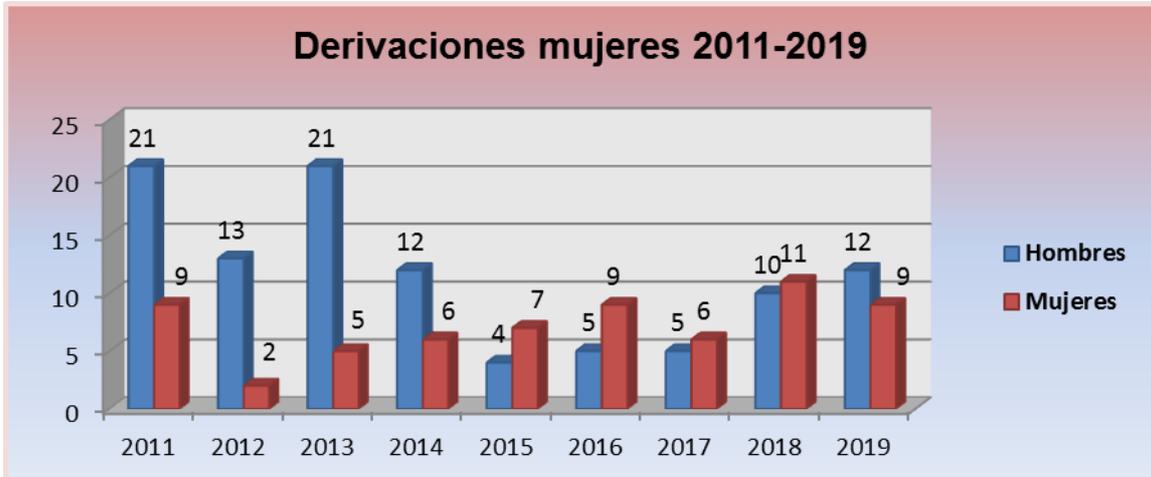
\*Añadir las filas que sean necesarias en función de las áreas y distritos derivadores



**Tabla 3. Derivaciones por sexo y edad**

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	5	1	6
31-50	5	7	12
51-65	2	1	3
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

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**

	<b>N</b>
<b>Personas no aceptadas</b>	
<b>Motivos:*</b>	<b>0</b>

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

**Tabla 5. Personas retiradas de la lista de espera.**

	<b>N</b>
<b>Personas retiradas de la lista de espera</b>	<b>3</b>

### 2.3. ENTRADAS EN EL AÑO

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

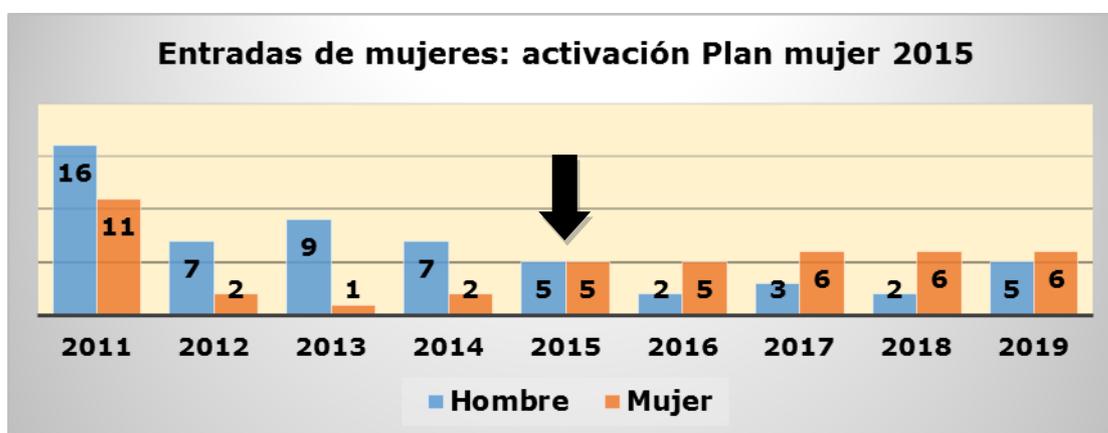
Área	Distrito	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
3	Alcalá de Henares	1	1	1		1	1	1	1	2	1	1		11
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>11</b>

**Tabla 7. Reentradas por mes, área y distrito.**

Área	Distrito	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
3	Alcalá de Henares			1										1
<b>Total</b>				<b>1</b>										<b>1</b>

**Tabla 8. Entradas por sexo y edad.**

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	1	1	2
31-50	4	4	8
51-65	0	1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>



## 2.4. SALIDAS EN EL AÑO

**Tabla 9. Salidas por áreas y distritos.**

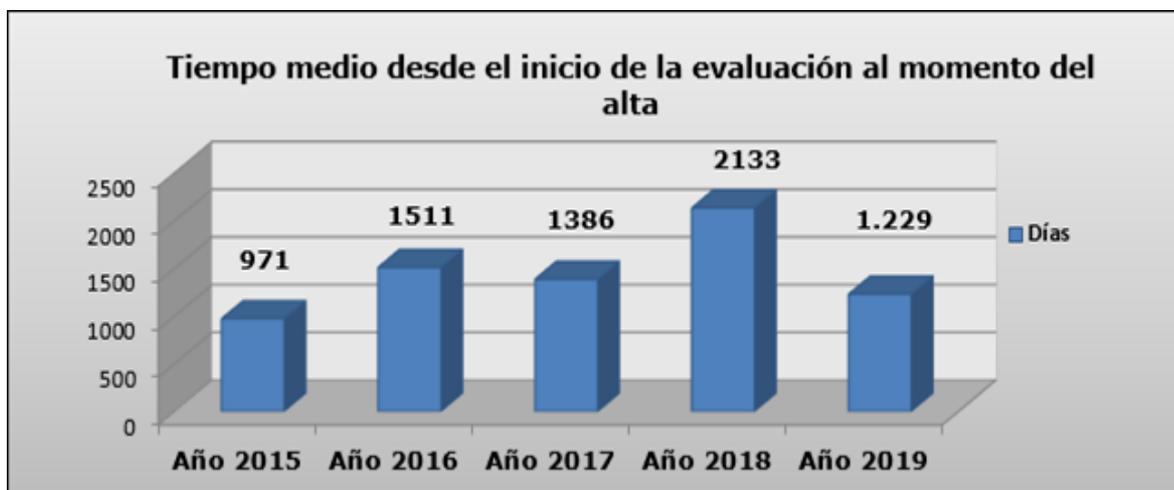
		<b>TOTAL</b>
	<b>Distrito:</b>	
<b>Salidas</b>		<b>15</b>

**Tabla 10. Distribución de las salidas por sexo y edad**

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	0	0	0
31-50	7	7	14
51-65	1	0	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

**Tabla 11. Altas y bajas producidas durante el año**

<b>Nº usuarios que han finalizado su atención</b>	<b>15</b>
<b>Altas</b>	
Nº total de altas	<b>8</b>
Nº de altas por :	
<i>Integraciones laborales</i>	6
<i>Formación prolongada</i>	
<i>Derivación a otro recurso</i>	
<i>Actividad ocupacional no remunerada</i>	2
Tiempo medio desde el inicio de la evaluación al momento de alta	1.229
<b>Bajas</b>	
Nº total de bajas	<b>7</b>
Nº de bajas por:	
Cambio de domicilio	
Invalidez absoluta	
Descompensación	
Derivación a otro recurso	
Expulsión	
Inadecuación al recurso	7
Fallecimiento	
<b>Abandonos</b>	
<i>Abandono voluntario</i>	
<i>En evaluación</i>	
<i>En intervención</i>	
Abandono por decisión familiar	<b>0</b>



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

	<b>TOTAL</b>
<b>Personas en lista de espera</b>	23

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

<b>Edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
18-30	5	0	5
31-50	10	6	16
51-65	1	1	2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>

<b>Tabla 14. Tiempo desde la derivación y primera cita</b>	<b>Días</b>
<i>Tiempo medio de atención entre la derivación del usuario y la primera cita</i>	<b>287</b>

**En el año 2019 el número de derivaciones** se mantiene por segundo año consecutivo.

**La lista de espera** ha experimentado un ligero incremento con respecto a 2018, pasando de 18 a 23 personas siendo retiradas 3 personas de la lista de espera (una menos que en 2018).

**El 42,86% de las derivaciones corresponde a mujeres, lo que supone un decremento de 9,52 puntos** con respecto a 2018, disminuyendo la tendencia de derivaciones de mujeres mantenida desde el año 2015.

**El tiempo de espera** para acceder al recurso ha experimentado en 2019 un incremento de 73 días respecto a 2018.

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%; sin embargo, el número de mujeres derivadas ha sido algo inferior que las derivaciones masculinas, rompiendo la tendencia al alza que se mantenía desde el 2015.**

**Se producen 7 bajas**, las siete motivadas por inadecuación al recurso, en su mayoría, por una falta de motivación y compromiso con el recurso. El porcentaje de baja supone un 15,91% con respecto al número total de atendidos.

Se han producido **3 retiradas de la lista de espera** por los siguientes motivos:

- Concesión de incapacidad laboral absoluta: 1 persona.
- Abandonos del tratamiento de salud mental: 2 personas.

**La lista de espera a 31 de diciembre es de 23 personas**, cuyas edades se aglutinan mayoritariamente en el intervalo de 31-50 años (69,57%). **El 30,43% son mujeres** (decremento de 8,45 puntos con respecto a 2018).

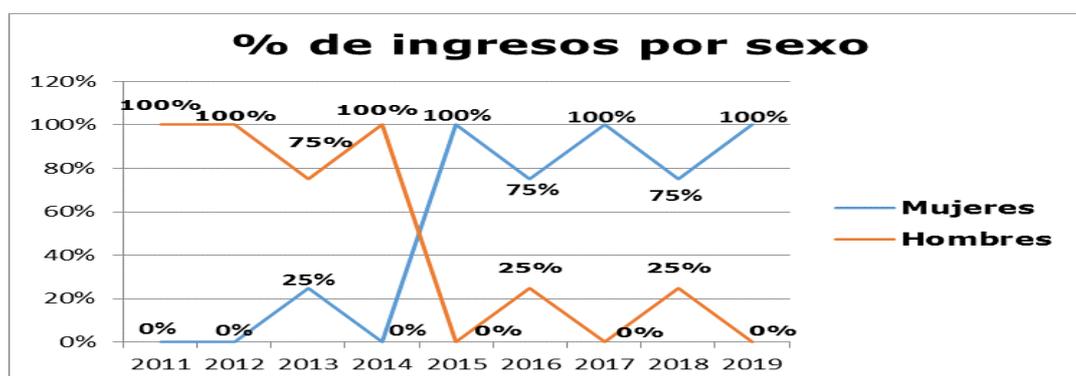
### 3. INGRESOS PSIQUIÁTRICOS

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	%*
<b>Nº de usuarios con ingresos</b>	2	4,55%
<b>Nº de ingresos</b>	3	

\*% sobre el total de atendidos



La tasa de ingresos experimenta un descenso en 5,45 puntos con respecto al año anterior. El 100% de los ingresos son mujeres con responsabilidades familiares y en uno de los casos corresponde a una de las bajas del recurso habidas en 2019.

## 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.**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
Varones	5	45
Mujeres	6	55
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

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

**Tabla 17. Edad de los usuarios.**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<20		
20-24		
25-29	2	18
30-34	1	9,10
35-39	5	45,5
40-44	1	9,10
45-49	1	9,10
50-54	1	9,10
55-60		
61-65		
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Tabla 18. Estado civil de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Solteros -</i>	8	72,72
<i>Casados / pareja de hecho</i>	3	27,28
<i>Separados o divorciados</i>		
<i>Viudos</i>		
<i>No se conoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

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

**Tabla 19. Usuarios con hijos.**

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

**Tabla 20. Situación laboral de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)</i>		
<i>Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i>	1	9,09
<i>Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i>	9	81,82
<i>Estudiante</i>		
<i>Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)</i>	1	9,09
<i>Labores del hogar</i>		
<i>No se conoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Tabla 21. Experiencia laboral de los usuarios

	<b>N</b>	<b>%*</b>
Sí	<b>10</b>	<b>90,91</b>
<i>Más de un año</i>	8	80
<i>Menos de un año-Sebas</i>	2	20
No	<b>1</b>	<b>9,09</b>
No se conoce		
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

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

Tabla 22. Ingresos económicos de los usuarios

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<b>Usuarios con ingresos propios</b>		
<i>Sí</i>	8	73
<i>No</i>	3	27
<i>No se conoce</i>		
<b>Procedencia de los ingresos</b>		
<i>Pensión no contributiva</i>	1	12,5
<i>Pensión contributiva</i>	2	25
<i>RMI</i>	1	13
<i>Trabajo</i>	1	12,5
<i>Orfandad</i>		
<i>Hijo a cargo</i>	1	13
<i>Otros ( RAI)</i>	2	25
<i>No se conoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Tabla 23. Tipo de convivencia de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Solo</i>		
<i>Con el cónyuge</i>	3	27,27
<i>Con padres</i>	5	45,45
<i>Con padre o madre</i>	2	18,18
<i>Con otros familiares</i>		
<i>Con los hijos</i>		
<i>Mini-residencia, piso protegido o pensión (supervisada)**</i>	1	9,1
<i>Otros</i>		
<i>No se conoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

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**

<b>Declaración de minusvalía</b>	<b>N</b>	<b>%*</b>
Sí	10	90,9
33-64%	7	70
>64% %	3	30
No		
En trámite	1	9,1%
No se conoce		
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

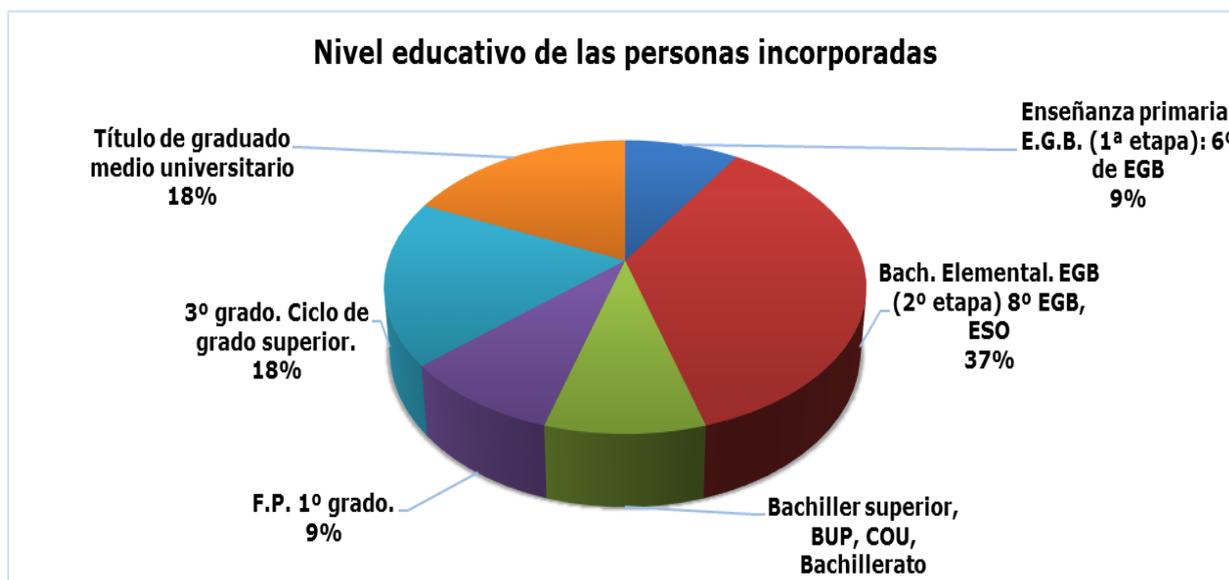
\*Sobre el total de usuarios que se han incorporado durante el año.

**Tabla 25. Nivel educativo\*\* de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Analfabeto</i>		
<i>Sin estudio (lee y escribe)</i>		
<i>Educación especial</i>		
<i>Enseñanza primaria. E.G.B. (1ª etapa): 6º de EGB</i>	1	9,1
<i>Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO.</i>	4	36,36
<i>Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato</i>	1	9,1
<i>F.P. 1º grado.</i>	1	9,1
<i>F.P. 2º Ciclo de grado medio.</i>	2	18,2
<i>3º grado. Ciclo de grado superior.</i>		
<i>Título de graduado medio universitario</i>	2	18,2
<i>Título de graduado superior universitario</i>		
<i>Otros( Programa de Garantía social)</i>		
<i>Se desconoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

\*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 con respecto a 2018).

**El perfil medio responde a una mujer.** El 50% casada y el otro 50% soltera; el 50% de ellas con hijos, paradas, con ingresos económicos y con experiencia laboral de más de un año y con declaración de discapacidad. La convivencia para el 50% de ellas es con familia de origen y para el resto con familia propia.

**B. Datos sobre los Usuarios Atendidos**

**Tabla 26. Sexo de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Varones</i>	22	<b>50</b>
<i>Mujeres</i>	22	<b>50</b>
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

**Tabla 27. Edad de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<20		
20-24	1	2,26
25-29	3	6,82
30-34	6	13,64
35-39	9	20,45
40-44	13	29,55
45-49	6	13,64
50-54	4	9,09
55-60	2	4,55
61-65	0	
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Tabla 28. Estado civil de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Solteros</i>	31	70,45
<i>Casados / pareja de hecho</i>	7	15,92
<i>Separados o divorciados</i>	5	11,36
<i>Viudos</i>	1	2,27
<i>No se conoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>



**Tabla 29. Usuarios con hijos**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Sí</i>	<b>10</b>	<b>22,73</b>
1	6	60
2	3	30
3		
>3	1	10
<i>No</i>	<b>34</b>	<b>77,27</b>
<i>No se conoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Tabla 30. Situación laboral de los usuarios.**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)</i>	14	31,8
<i>Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i>	2	4,55
<i>Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)</i>	24	54,55
<i>Estudiante</i>	2	4,55
<i>Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)</i>	2	4,55
<i>Labores del hogar</i>		
<i>Otros</i>		
<i>No activo</i>		
<i>No se conoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Tabla 31. Experiencia laboral de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Sí</i>	<b>42</b>	<b>95,45</b>
<i>Más de un año</i>	37	88,10
<i>Menos de un año</i>	5	11,90
<i>No</i>	<b>2</b>	<b>4,55</b>
<i>No activo</i>		
<i>No se conoce</i>		
	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Tabla 32. Ingresos económicos de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<b>Usuarios con ingresos propios</b>		
<i>Sí</i>	<b>31</b>	<b>70,45</b>
<i>No</i>	<b>13</b>	<b>29,55</b>
<i>No se conoce</i>		
<b>Procedencia de los ingresos</b>		
<i>Pensión no contributiva</i>	4	12,90
<i>Pensión contributiva</i>	4	12,90
<i>Trabajo</i>	18	58,07
<i>Hijo a cargo</i>	3	9,68
<i>Otros (familia)</i>	2	6,45
<i>No se conoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Tabla 33. Tipo de convivencia de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
Solo	8	18,18
Con el cónyuge	8	18,18
Con padres	15	34,09
Con padre o madre	11	25,00
Con otros familiares		
Con los hijos		
Mini-residencia, piso protegido o pensión (supervisada) **	2	4,55
Otros (En pareja)		
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

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**

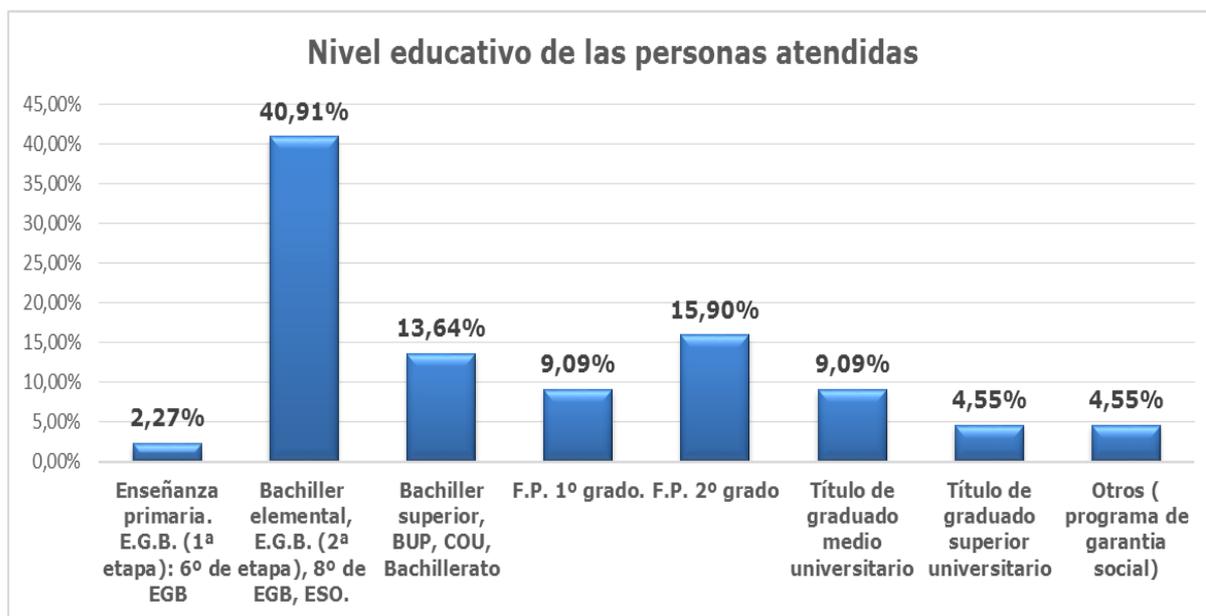
<b>Declaración de minusvalía</b>	<b>N</b>	<b>%*</b>
Sí	<b>43</b>	<b>97,73%</b>
33-64%	29	67,44
>64%	14	32,56

No	<b>1</b>	<b>2,27%</b>
En trámite	1	100
No se conoce		
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

**Tabla 35. Nivel educativo\* de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Analfabeto</i>		
<i>Sin estudio (lee y escribe)</i>		
<i>Educación especial</i>		
<i>Enseñanza primaria. E.G.B. (1ª etapa): 6º de EGB</i>	1	2,27
<i>Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO.</i>	18	40,91
<i>Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato</i>	6	13,64
<i>F.P. 1º Grado.</i>	4	9,09
<i>F.P. 2º Ciclo de grado medio.</i>	7	15,90
<i>3º grado. Ciclo de grado superior.</i>		
<i>Título de graduado medio universitario</i>	4	9,09
<i>Título de graduado superior universitario</i>	2	4,55
<i>Otros (Programa de garantía social)</i>	2	4,55
<i>Se desconoce</i>		
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

\*Hace referencia a estudios terminados



**Se han atendido 44 personas en el año 2019 (un 10 % más respecto a los atendidos en 2018) de los cuales el 50% han sido mujeres (dato idéntico al 2018).**

**Destacamos el porcentaje de atención a la mujer de forma muy positiva al alcanzar la equiparación en el número de atenciones por sexo tras segundo año consecutivo.**

**La edad media se sitúa en 40 años, personas solteras, sin hijos, estudios de bachiller elemental (40,91%) y bachiller superior 13,64%. (Cifra superior en 6 puntos respecto al 2018).**

**Se mantienen los niveles de formación universitaria disminuyendo ligeramente con respecto a 2018 (1,36 puntos inferior), situándose en el 13,64%.**

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

De las 44 personas atendidas, **el 97,73% están en posesión del certificado de discapacidad y una persona tramitándolo.**

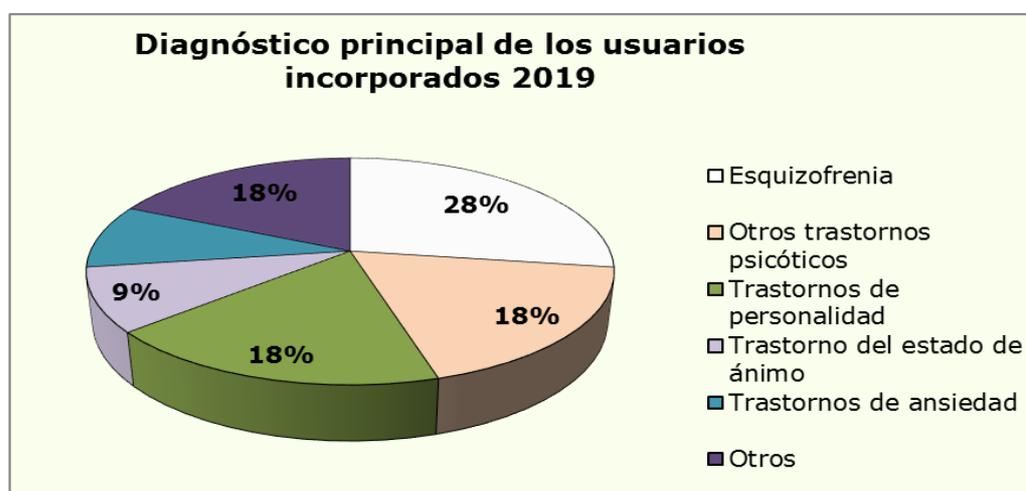
## 4.2. DATOS CLÍNICO-PSIQUIÁTRICOS

### A. De las personas que se han Incorporado al Centro

**Tabla 36. Diagnóstico principal de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Esquizofrenia</i>	3	27,28
<i>Otros trastornos psicóticos</i>	2	18,18
<i>Trastornos de personalidad</i>	2	18,18
<i>Trastornos del estado de ánimo</i>	1	9,09
<i>Trastornos de ansiedad</i>	1	9,09
<i>Otros (TOC Y disfunción familiar crónica)</i>	2	18,18
<i>No disponible</i>		
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

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



**Tabla 37. Existencia de diagnóstico asociado en los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<b>SÍ</b> (especificar)**	<b>6</b>	<b>55%</b>
<i>Trastorno de personalidad</i>	1	16,66
Trastorno depresivo	1	16,66
Autismo	1	16,67

Trastorno de ansiedad	1	16,67
Trastorno disociativo	1	16,67
Trastorno de adaptación con alteración de las emociones y de la conducta	1	16,67
<b>NO</b>	<b>5</b>	<b>45%</b>
<b>NO SE CONOCE:</b>		
<b>Total:</b>	<b>11</b>	100%

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

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

<b>Tabla 38. Tiempo de evolución</b>	<b>N</b>	<b>%*</b>
Menos de 2	1	9,09
De 2 a 5	1	9,09
De 6 a 10	1	9,09
Más de 10	8	72,74
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

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

<b>Tabla 39. Otras enfermedades</b>	<b>N</b>	<b>%*</b>
<b>Sí</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
<i>Hipotiroidismo</i>	1	33,3
<i>Fibromialgia</i>	1	33,3
<i>Trocanderitis</i>	1	33,3
<b>No</b>	<b>8</b>	<b>73%</b>
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

<b>Tabla 40. Otros problemas asociados**</b>	<b>N</b>	<b>%*</b>
<b>Sí</b>	<b>1</b>	<b>9,09%</b>
<i>Disfunción familiar</i>	1	100%
<b>No</b>	<b>10</b>	<b>90,91%</b>
<b>Total:</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Tabla 40. Otros problemas asociados\*\***

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<b>Total:</b>		

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

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

Este año, las personas que se incorporan al Centro han presentado en un **45,46% de los casos un diagnóstico de esquizofrenia u otros trastornos psicóticos** (con un incremento de 7,96 puntos) disminuyendo de manera significativa, las entradas por trastorno del estado de ánimo, (37,50 % en 2018 frente al 9,09% en 2019) y con una evolución clínica de más de 10 años en la mayoría de las entradas

### **B. Datos sobre los Usuarios Atendidos**

**Tabla 41. Diagnóstico principal de los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<i>Esquizofrenia</i>	17	38,64
<i>Otros trastornos psicóticos</i>	10	22,72
<i>Trastornos de personalidad</i>	4	9,09
<i>Trastornos del estado de ánimo</i>	5	11,36
<i>Trastornos de ansiedad</i>	2	4,55
<i>Otros (TOC, disfunción familiar, depresión recurrente, trastorno distímico y trastorno reactivo)</i>	6	13,64
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

\*Sobre el total de usuarios.

**Tabla 42. Existencia de diagnóstico asociado en los usuarios**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
<b>SÍ</b> (especificar)**	<b>10</b>	<b>22,73</b>
Trastorno paranoide no especificado (delirio sensitivo de referencia)	1	10

Trastorno depresivo	1	10
Trastorno de la personalidad no especificado	1	10
Trastorno facticio con síntomas somáticos	1	10
Trastorno disociativo	2	20
Distimia	1	10
Trastorno de ansiedad	1	10
Autismo	1	10
Trastorno de adaptación con alteración de las emociones y de la conducta	1	10
<b>NO:</b>	<b>34</b>	<b>77,27</b>
<b>NO SE CONOCE:</b>		
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

\*Sobre el total de usuarios

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

<b>Tabla 43. Tiempo de evolución</b>	<b>N</b>	<b>%*</b>
Menos de 2	1	2,27
De 2 a 5	3	6,82
De 6 a 10	8	18,18
Más de 10	32	72,73
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

<b>Tabla 44. Otras enfermedades</b>	<b>N</b>	<b>%*</b>
<b>Sí</b>	<b>12</b>	<b>27%</b>
Hiperhidrosis	1	8,33

Asma	2	16,67
Lumbalgia crónica	1	8,34
Dermatitis alérgica	1	8,33
Lupus eritematoso	1	8,33
Trocanderitis	1	8,34
Fibromialgia	1	8,33
Hipotiroidismo	3	25
Microcalcificaciones	1	8,33
No	<b>32</b>	<b>73%</b>
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

<b>Tabla 45. Otros problemas asociados**</b>	<b>N</b>	<b>%*</b>
<b>Sí</b>	<b>8</b>	<b>18,18%</b>
Disfunción familiar	6	75,00%
Consumo de tóxicos	1	12,50%
Violencia Familiar	1	12,50%
<b>No</b>	<b>36</b>	<b>81,82%</b>
<b>Total:</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

\*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 2019** presenta **en su mayoría un diagnóstico de esquizofrenia u otro trastorno psicótico (61,36%)**. La existencia de trastornos asociados aparece en el 22,73 % de los atendidos (cifra muy superior al 2018, 7,5% de los casos). La comorbilidad con otras enfermedades físicas se mantiene con respecto a 2018, afectando al 27% de los atendidos sin que ello suponga un obstáculo en el proceso de recuperación laboral.

**La presencia de problemas sociales asociados se mantiene en porcentajes algo inferiores a 2018, llegando al 18%**. Al igual que el año anterior, la mayor problemática sigue siendo **la referida a las dificultades familiares**, con una presencia en el 87,5% de usuarios que presentan algún tipo de problemática asociada (7 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**

	<b>N</b>	<b>%*</b>
Fase de acogida	0	
Fase de evaluación	0	
Fase de intervención	23	79,31%
Fase de seguimiento	6	20,69%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

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

### **5.1. FASE DE ACOGIDA**

Las acciones previas a la entrevista de acogida son:

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

En el año 2019 se han llevado a cabo **11 procesos de acogida correspondientes a la totalidad de las incorporaciones al Centro.**

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

Nos interesa especialmente conocer, con la mayor objetividad posible, la formación académica tanto reglada como no reglada y la historia laboral recogida en el certificado laboral u otras experiencias laborales no reguladas que haya tenido. La inscripción actualizada en el Servicio Público de Empleo Estatal nos permite conocer el deseo de trabajar o de formarse que ha tenido la persona hasta el momento que llega al CRL. Igualmente, importante, en esta primera entrevista, es detectar habilidades de resolución de situaciones laborales y el grado de interés en relación 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 a:** la ocupación exigida en el dispositivo una vez que se entra, quien decide su futuro laboral y qué ocurre cuando se accede al mercado laboral en relación a la permanencia en el CRL.

Se procede a la **entrega de la documentación de acogida**: tríptico, decálogo de derechos y deberes, firma del aviso legal relacionado con la protección de datos y derechos de imagen.

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 (*3 más que en 2019*).

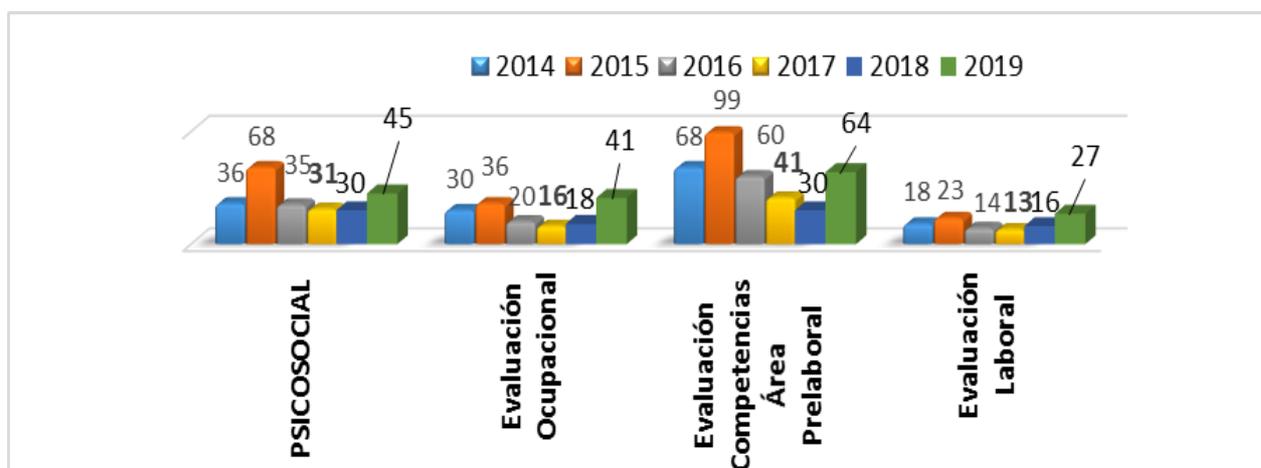
Se ha empleado un **promedio de 40 días** (al igual que en 2018) en finalizar este proceso (*incluyendo en este tiempo la comunicación al usuario/a de su Plan individualizado de rehabilitación*).

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

Área de Evaluación	Nº de sesiones
Evaluación Psicosocial	45
Evaluación Ocupacional	41
Evaluación Laboral	27
Evaluación Competencias Área Prelaboral	64
<b>Total</b>	<b>177</b>



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



Toda la información aportada por los Servicios de Salud Mental y por los dispositivos de rehabilitación, por los que hayan pasado 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.

❖ **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 2019 se han realizado **45 evaluaciones psicológicas** sobre el total de derivaciones asumidas en el año (11). La media de entrevistas de evaluación es de 4 por cada persona que inicia en el CRL.

#### **Características del proceso:**

La evaluación psicológica se fundamenta en tres ejes o dimensiones:

1. Historia biográfica y clínica.
2. Sentido de agencia y repertorio de autogestión.
3. Apoyo socio-familiar. Recursos disponibles.

Esta evaluación procura explorar las áreas de valor de cada persona, y particularmente, aquellas 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 socio-familiar.

La evaluación psicológica se desarrolla en el epígrafe de dimensiones psicosociales del documento PIRL en base a los siguientes puntos:

- Historia Personal.
- Recursos Personales y socio-familiares (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 realiza mediante diversas herramientas, destacando principalmente la entrevista semiestructurada y la formulación de caso. Se dispone de diversos cuestionarios, si bien la aplicación rutinaria en cada evaluación supone el uso de:

- **La escala de recuperación RAS 21** (Recovery Assesment Scale. Corrigan et al.), que facilita la medición subjetiva de la recuperación en base a la vivencia de empoderamiento, afrontamiento y calidad de vida.

- **El cuestionario AAQ-II-R** (Acceptance and Action Questionnaire II, Hates 2004) que atiende a la noción de apertura y aceptación psicológica desde la perspectiva contextual midiendo el grado de evitación experiencial y reforzando la formulación del problema de la persona.

- **El cuestionario de apego adulto** (Melero R., Cantero MJ., 2005), incorporado a la evaluación psicológica desde enero de 2019, con el fin de favorecer la formulación de cuál podría ser el estilo afectivo-relacional de la persona en el contexto laboral, y diseñar a partir de ello, estrategias que minimicen el coste psicosocial derivado de estilos de apego disfuncionales, potenciando las competencias psicosociales que contribuyan a ello.

**Otras herramientas de evaluación.** En 2019 se ha incorporado por primera vez la formulación del **genograma de cada persona** derivada, incorporándolo a la herramienta PIRL como una fuente de información altamente valiosa para la comprensión e identificación de oportunidades y barreras relacionales de cara a la empleabilidad y el funcionamiento psicosocial de cada persona.

Otra herramienta usada habitualmente es **el Análisis DAFO individual**, el cual se aplica en evaluación y/o en el taller de empleabilidad, el cual es

facilitado de manera cooperativa por el psicólogo y la técnica de apoyo a la inserción laboral (TAIL); esta herramienta promueve el autoconocimiento para la persona, lo que permite implementar estrategias de apoyo e intervención acordes a los recursos personales y ambientales con los que cuenta.

Conclusiones de la evaluación psicológica en los 11 procesos de derivación asumidos en 2019:

- Atender al estilo relacional en base al tipo de apego adulto identificado en la evaluación, el cual permite identificar 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.

- Ajuste de expectativas y ritmo de la demanda de la persona, enfatizando la priorización de ciertos itinerarios frente a otros o su recomendación de aplazarlos en pro del entrenamiento laboral adecuado.

- 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.

### **5.2.2.- Evaluación por la Terapeuta Ocupacional.**

Durante el año 2019 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 el usuario a lo largo de su vida, valorando el significado de cada una de ellas para el individuo y las competencias adquiridas en el proceso formativo.

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 2019, se extraen los siguientes datos relevantes:

- 🚦 De las 11 personas incorporadas al CRL durante este año, **el 90,90% completaron su proceso de evaluación con la terapeuta**

**ocupacional en los plazos programados** (lo cual supone una significativa disminución en comparación al año anterior donde hubo casi un 35% de usuarios sin la fase de evaluación completada). Tan sólo uno de los 11 usuarios no completó la evaluación previa a su fecha de Junta de Evaluación, por lo que se realizaron citas adicionales para finalizarla posteriormente en el mes siguiente a ésta.

- ✚ Con el 63,63% de los usuarios evaluados se llevaron a cabo 4 sesiones de evaluación, mientras que con el 36,36% restante sólo fueron necesarias 3 sesiones para recabar toda la información dado que la recogida de ésta fue rápida y fluida. De este 36,36%, un usuario ha precisado llevar a cabo 2 de las 3 sesiones después de la junta de evaluación, ya que previa a ésta solo se llevó a cabo 1 sesión por inasistencia del usuario al resto de citas establecidas.

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 83% de ellas desempeñan el rol de cuidadora y el 50% de ellas son madres. De los 5 hombres incorporados, ninguno de ellos es padre ni ejerce un rol de cuidador.**
- Al valorar la motivación laboral, la gran mayoría de las nuevas entradas al recurso, consideran el rol de trabajador como uno de los más importantes y deseados para que conformen su proyecto vital, así como un deseo de no depender económicamente de su familia, poder desarrollarse profesionalmente y la mejora de su cualificación. La consecución de un empleo sería un elemento importante para su recuperación.
- Nos encontramos con usuarios con un nivel de cualificación académica y formativa predominantemente bajo y con necesidad de valorar y explorar oportunidades formativas, así como ahondar en los aspectos motivacionales.

De los 11 usuarios, 2 de ellos tienen estudios universitarios (diplomatura) además de uno con estudios universitarios iniciados, pero sin titular. Otros 3 tienen titulación de Formación Profesional y uno posee diferentes certificados de profesionalidad. 4 de las nuevas entradas tienen estudios primarios.

-Tras la evaluación, en algunos usuarios se ha considerado necesario establecer como objetivo llevar a cabo acciones para definir o clarificar su orientación vocacional, concretamente en el 36% de ellos. Derivado de esta necesidad identificada en la fase de evaluación, se han llevado a cabo hasta ahora 4 sesiones de orientación vocacional con 2 de esos 4 usuarios incorporados este año, lo que supone haber llevado a cabo esta intervención en el 18,18% de las nuevas entradas.

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

-La experiencia previa en cuanto al ámbito laboral existe en el 90,90% de los usuarios evaluados, si bien es cierto que en varios usuarios las experiencias fueron cortas, en entornos familiares y hace mucho tiempo de la última. El 9,10% restante corresponde a 1 usuaria sin experiencia laboral.

- De la evaluación ocupacional este año también se han desprendido objetivos a trabajar desde un inicio **como el entrenamiento en autonomía en transporte** (necesidad en 2/11 usuarios), **apoyo en clarificación de intereses formativos, así como búsqueda acorde a estos intereses** (necesidad en 2/11 usuarios), **apoyo en rediseño de C.V** (necesidad en 1/11 usuarios), **estimulación cognitiva** (en 1 usuario) y **apoyar en la mejora de la imagen personal** (en 1 usuario).

**Instrumentos de Evaluación:** Listado de Roles (Frances Oakley); Cuestionario sobre hábitos de ocio (Ruiz Jiménez M<sup>a</sup> T y Pavo Gómez M, 2011); Cuestionario ocupacional de autoconcepto del desarrollo profesional (CO-ADP, Sánchez Rodríguez, O. 2011).

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

Durante el año 2019, se han realizado **27 sesiones de evaluación**.

Con las 11 personas que se han incorporado al recurso durante el año 2019, la evaluación jurídica laboral se ha llevado a cabo a través de una **media de tres sesiones con cada persona**. Este incremento en el número de sesiones por evaluación es fruto de las conclusiones extraídas de las Jornadas de reflexión del equipo de profesionales del CRL para mejorar la calidad en la atención y en los procesos. Se valoró la necesidad de incorporar una sesión extra para explorar las competencias de la persona ante un role play de entrevista de trabajo.

La información obtenida mediante entrevistas semiestructuradas hace referencia a los siguientes items:

#### **1) Análisis DAFO:**

- Factores potenciadores e inhibitorios (fortalezas y debilidades de la persona frente al mercado de trabajo) y (oportunidades y amenazas del entorno para incorporarse o consolidar un empleo).

#### **2) Dimensiones profesionales:**

- Vida laboral. Profesiones ejercidas.
- Relaciones laborales.
- Expectativas laborales.
- Factores a tener en cuenta en la empleabilidad.
- Diagnóstico preliminar sobre consolidación de empleo.
- Competencias y autonomía para la BAE.

#### **5.2.4.- Evaluación por Maestros de Taller**

Para todas las entradas de 2019, se han planificado **8 sesiones de evaluación**, salvo en el caso de una persona que se planificó una sesión de evaluación menos, porque era una re-derivación al recurso y realizamos una adaptación.

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 que son de obligado cumplimiento para obtener una línea base. Estas son las siguientes:

##### **- Cumplimentación 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.

- **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 enciendan el ordenador hasta que envíen un correo con documentos adjuntos.

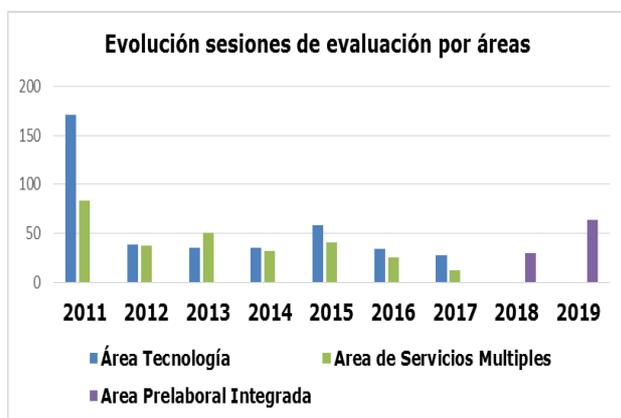
- Al menos una **sesión de deporte**: este espacio nos ayuda a evaluar sobre todo las competencias sociales en un entorno más natural y ver las diferencias con el entorno laboral.

- **Una tarea individual:** Esta 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.

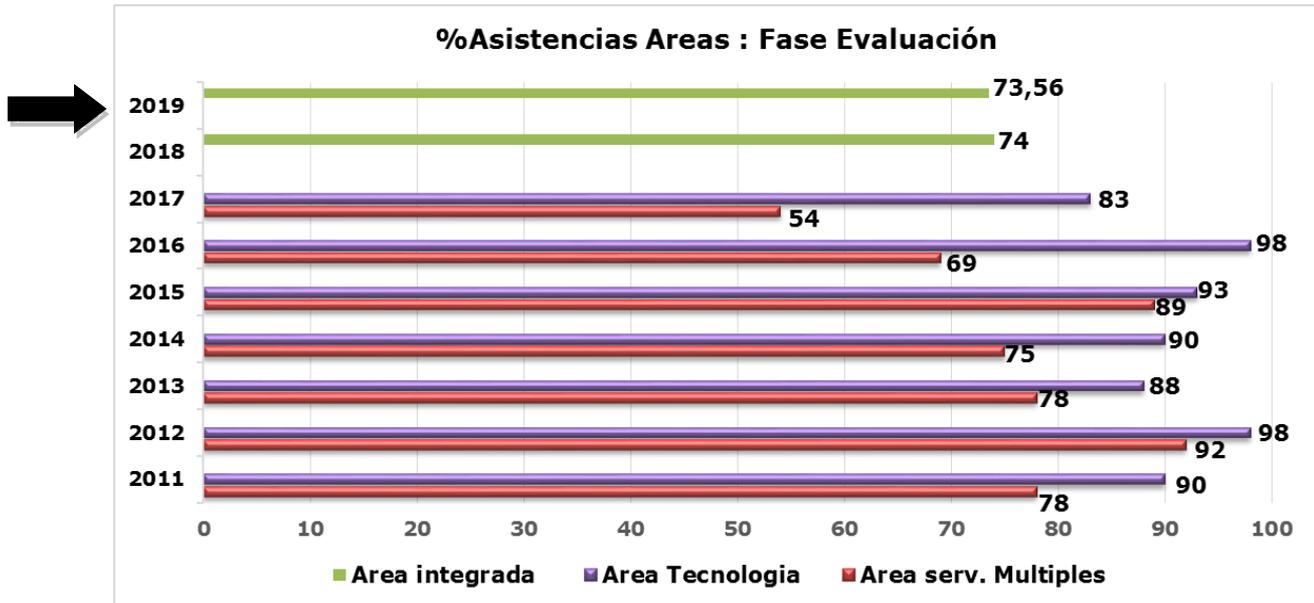
- **Una tarea de equipo:** La tarea de equipo se suele planificar una vez que, la persona en evaluación, se siente más familiarizado con el espacio y con los compañeros, por lo que se suele desarrollar a partir del 4º día en área. Las tareas de equipo que se han realizado han sido de distinta índole: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

Las tareas anteriores se reparten entre las 8 sesiones diseñadas. Si la persona asiste a las 8 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, la innovación. Estas competencias empiezan a visualizarse en cualquier trabajador en una fase más avanzada de su desarrollo.

Se han llevado a cabo **un total de 64 sesiones de evaluación**, correspondiéndose con un porcentaje de asistencia del 73,56%, como se pueden apreciar en los gráficos:



Años	Área Tecnología	Área Servicios Múltiples	Area Pre laboral Integrada
2019			64
2018			30
2017	28	13	
2016	34	26	
2015	58	41	
2014	36	32	
2013	36	51	
2012	39	38	
2011	171	84	



Durante este año no ha sido posible designar **la figura de acompañante de acogida** en el área por falta de usuarios que pudieran desempeñar esa tarea. La dinámica de este año ha hecho que en áreas estuviera usuarios con poco recorrido en el recurso, ya que han ido saliendo del itinerario de entrenamiento de hábitos usuarios que llevaban bastante tiempo en área por distinto motivo (cumplimiento de objetivos, cambio de itinerarios...), por lo que no ha sido posible utilizar este apoyo en la evaluación.

**5.2.5.- Plan individualizado de Rehabilitación laboral (PIRL)**

Durante el año 2019, se han elaborado **11 Planes individualizados de Rehabilitación Laboral** (*herramienta básica sobre la que se articula toda la intervención con el individuo*) **y 48 revisiones de objetivos.**

**Las revisiones trimestrales** se concretaron en una persona al mantenerse activo el proceso de entrada de casos de abordaje complejo. Fue desactivado en febrero de este año.

<b>Metodología PIRL (Programa</b>	<b>Nº de PIRL</b>
-----------------------------------	-------------------

individualizado de rehabilitación laboral)	
Evaluaciones Iniciales	11
Revisiones semestrales	48
Revisiones trimestrales ( <i>Casos de abordaje complejo</i> )	1
<b>Total</b>	<b>60</b>

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
- ✓ **Entrenamiento de hábitos de trabajo.** Este itinerario lleva asociado la derivación a las áreas pre laborales; se nutre, además, de prácticas no laborales entre otras posibilidades y en torno a él se articulan el programa de entrenamiento de competencias prelaborales y el de adquisición y manejo de

habilidades para el desarrollo profesional. Intervienen en este itinerario todos los miembros del equipo.

- Taller de Alfabetización.
  - Taller de Empleabilidad.
  - Taller / Intervenciones individuales sobre el Manejo del Transporte público.
- ✓ **Equilibrio Ocupacional saludable.** Favorece la sana distinción entre tiempo de trabajo y tiempo restante en donde tienen cabida acciones que se pueden estimular, impulsar o facilitar desde el CRL a todas las personas sea cual sea el itinerario en el que se encuentren, tal es el caso de la actividad: **Jornadas Deportivas.** Intervienen en este itinerario los maestros de taller y la terapeuta ocupacional.
- ✓ **Búsqueda activa de empleo.** Desarrolla y pone en marcha las estrategias, tanto individuales como grupales, para el desarrollo de habilidades implicadas en una búsqueda de empleo de forma autónoma. Interviene la Técnico de apoyo a la inserción laboral.
- ✓ **Mejora de la cualificación Profesional.** Supone articular acciones académicas que posibilitan una capacitación profesional mayor a la que tienen antes de entrar en este itinerario o consolidar competencias en un perfil al que por formación optan pero que requiere reciclaje de conocimientos. Implica proporcionar apoyos tanto en la búsqueda como en la continuidad con la acción formativa para una finalización exitosa. Interviene la Terapeuta ocupacional.
- ✓ **Consolidación en el empleo.** Seguimiento continuo del desempeño del trabajador y evaluación de su satisfacción con el empleo, así como la satisfacción e los empleadores, en todos

aquellos casos que sea posible. Contempla el apoyo en puesto.  
Intervienen todos los miembros del equipo.

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

**3.- Elección por la persona en evaluación de la Gestora/r del proceso.**  
Activo desde 2018.

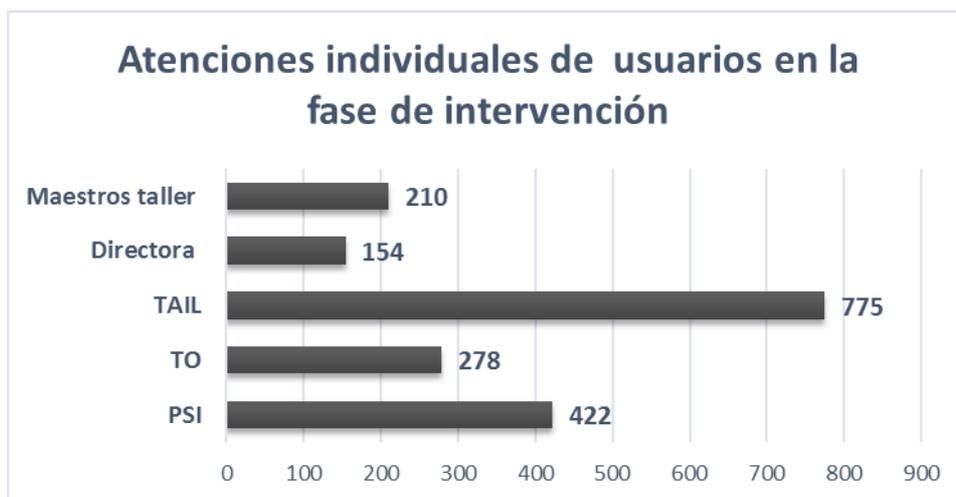
**4.- Comunicación a la persona atendida del planteamiento de su proceso de rehabilitación laboral, consenso con los mismos e inicio de la fase de intervención.**

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**

<b>Procesos de intervención</b>	<b>Nº de usuarios</b>
Realizados durante 2019	44
Bajas /altas	15
<b>Continúan a 31 de diciembre</b>	<b>29</b>

Las atenciones individuales quedan reflejadas en el siguiente gráfico:



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

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

<b>Itinerarios</b>	<b>Nº de usuarios</b>	<b>% (*)</b>	<b>Profesionales implicados</b>
Bienestar personal ( actuaciones desde psicólogo)	43	97,7%	Psicólogo
Bienestar personal ( Orientación Vocacional )	5	11,36%	TO
Entrenamiento de hábitos de trabajo (+ talleres asociados: empleabilidad+ habilidades socio laborales+ autonomía transporte+ alfabetización)	27	61,36%	Maestros de Taller+ TO+TAIL+Psicologo
Búsqueda activa de empleo	18	40,90%	TAIL
Mejora de la cualificación	10	22,73%	TO
Equilibrio Ocupacional saludable	16	36,36%	TAIL/TO/Maestros de Taller.

Consolidación en el puesto	30	68,18%	TAIL+ Maestros de Taller+ TO+Psicologo.
----------------------------	----	--------	--

(\*) Sobre el total de atendidos.

El Programa de fortalecimiento psicológico, incluido en el itinerario de Bienestar personal, acumuló el 97,7% de los usuarios atendidos en 2018, seguido del itinerario de consolidación de empleo.

### **5.3 1.- Intervención Psicólogo**

En el año 2019 se han llevado a cabo un total de **422 atenciones directas** de las cuales 28 han sido intervenciones familiares y de estas, 12 atenciones unifamiliares, es decir que han tenido en cuenta en la intervención al usuario con su familiar de referencia en el mismo espacio.

Destacamos también 4 intervenciones familiares realizadas en el domicilio de una de las personas atendidas (que no aparecen reflejadas en el gráfico).



Comparativamente con años anteriores, se aprecia un descenso significativo de las atenciones directas ( 107 menos) ; este descenso se explica por un significativo incremento del registro de gestiones varias, el cual recoge un porcentaje mayor de no asistencia a citas por parte de las personas en atención debido a, principalmente, razones laborales o por dificultades de su proceso de rehabilitación laboral y falta de vinculación con el recurso, que ha interferido en el normal cumplimiento de la agenda programada.

La intervención psicológica individual procura favorecer la formulación del problema que afecta a la persona para promover la transformación de aquellos patrones de comportamiento que interfieren en el logro mantenimiento de sus planes de vida.

En la intervención individual se incorpora a la valoración de las tres dimensiones exploradas, la aportación que se extrae de la evaluación del estilo de apego, así como los recursos personales y ambientales de la persona. En cada sesión se trabaja con un esquema de formulación compartida con el que se pretende indagar en el significado personal de cada acontecimiento y relación que la persona presenta, viendo su repercusión 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 empoderada de sí mismo.

**Intervención grupal.** La intervención psicológica grupal se ha desarrollado en el grupo de familias y en dos ediciones del taller de empleabilidad, el cual se facilita junto con la figura de TAIL. El apoyo psicológico se proporciona en sesiones grupales a lo largo del todo el taller de empleabilidad mediante el desarrollo de los contenidos del módulo "Empleabilidad: concepto y procesos para la empleabilidad" que se desarrolla en un total de 8 sesiones. Los contenidos abordados son:

- Sesión I. Introducción a la empleabilidad.
- Sesión II y III. La entrevista de selección.
- Sesión IV. Secuencia PDD (esquema de entrevista en tres fases: presentación-desarrollo-despedida) y motivación.
- Sesión V y VI: Introducción a la herramienta DAFO.
- Sesión VII: Afrontando la entrevista desde el DAFO.
- Sesión VIII: Balance de fortalezas y puntos de mejora.

Un aspecto destacado en las conclusiones de esta acción es que aprecia en los participantes una narrativa con mayor peso en los recursos que en la discapacidad; hecho que se viera motivado por la incorporación más sistemática de herramientas como el análisis DAFO y el modelado de estrategias de resolución de problemas en el proceso de capacitación que pretende el taller.

Respecto a la intervención grupal con familiares se concluye, por parte de los participantes, que es un espacio que les facilita la oportunidad de compartir y conocer a otros familiares, destacando la sensación de calidez, confianza y seguridad que sienten a la hora de exponer sus vivencias. En 2019 se desarrolla entre los meses de enero a junio con un total 7 sesiones y una periodicidad quincenal en sesiones de 90 minutos. Participaron el 10,25% de familiares de los atendidos hasta el mes de junio (4 familias).



### **5.3 2.- Intervención Terapeuta Ocupacional**

Se han llevado a cabo 278 intervenciones individuales en 36 usuarios/as y en 4 familias.



Además, la terapeuta ocupacional desde la figura de Gestora de caso ha llevado a cabo **310 encuentros sobre un total de 8 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 **393 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. Además **146 atenciones consideradas acontecimientos significativos para la persona**.

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 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...).

**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 5 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.

En el segundo semestre del año y en conjunto con el maestro de taller se inició una Guía de Transporte público, a través de la cual se han llevado a cabo diferentes entrenamientos esta vez ya asumidos por este profesional.

**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 6 personas.**

**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. De estas sesiones se han beneficiado un total de 15 usuarios.

**5. Estimulación de capacidades cognitivas.** De manera individual se han llevado a cabo 16 intervenciones con 2 personas 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.

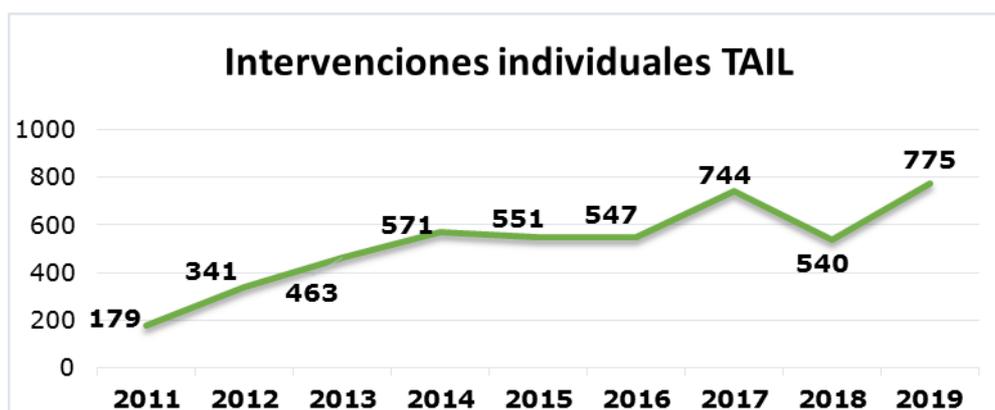
Durante el año se ha realizado un análisis de la formación alcanzada de los usuarios atendidos para promover la motivación en ellos en cuanto a considerar la formación y cualificación como una fuente de mayores oportunidades de acceso al mercado laboral. En 2019, el 15,90% de los atendidos han participado en acciones formativas (*ver detalle, apartado 6.4 de esta memoria*).

**Se han desarrollado 73 seguimientos formativos sobre 7 usuarios y 9 formaciones diferentes.**

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

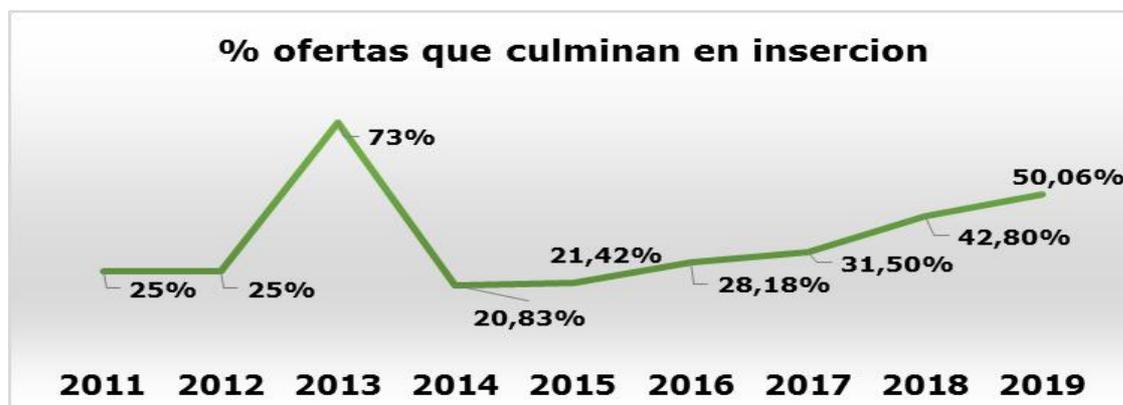
Se han realizado 775 intervenciones registradas por la Tail y PL, de ellas destacar 232 correspondientes a BAE, 231 a acontecimientos significativos,

192 a gestiones varias, 58 como gestora y 14 a entrenamientos en entrevista. El resto se corresponde con evaluaciones, devoluciones de objetivos, seguimientos formativos o intervenciones familiares.



**Se han gestionado 81 ofertas laborales** y éstas han generado 41 contratos lo que supone un 50,6 % de efectividad en la gestión de las mismas y los correspondientes procesos de selección (ajuste perfil-puesto, entrenamiento de las personas para afrontar y superar las entrevistas, etc).





De los procesos de selección asociados a las ofertas gestionadas, se han beneficiado un 51,2 % de personas, ya que 21 han formalizado una o más relaciones laborales.

Durante 2019 la intervención de la Tail/ Preparadora laboral se ha desarrollado en torno a tres itinerarios:

**1. Itinerario De Hábitos de Trabajo:** El entrenamiento en competencias prelaborales se ha reforzado con dos ediciones de un Taller de Empleabilidad, mediante 14 y 16 sesiones de 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). Mientras que la Tail/PL ha dinamizado los módulos relativos al mercado de trabajo, recursos y herramientas para la BAE. A estos dos talleres, se derivaron 16 y 13 personas respectivamente.

Como novedad, este año se ha implementado un formato nuevo denominado **Píldoras formativas**, con el objetivo de profundizar en temas de interés y formar a los trabajadores. Se han llevado a cabo dos píldoras formativas:

- Gestión de la Declaración de la Renta. Se desarrolló en una sesión única a la que asistieron 5 personas.
- Gestión de las situaciones de ILT. Se desarrolló en dos sesiones (en horario de mañana y tarde), con el objetivo de facilitar la asistencia de todas las personas trabajadoras.

## **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**, con cada persona en este itinerario, con una frecuencia semanal, fomentando el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la BAE. Se les ha facilitado información de recursos de empleo de la Comunidad de Madrid y poblaciones limítrofes pertenecientes a la provincia de Guadalajara. Se ha tenido en cuenta tanto a las entidades relacionadas con el mercado protegido de trabajo como con el ordinario, el cual es nuestro principal objetivo para mejorar la calidad del empleo de las personas con discapacidad.

Se ha complementado con la participación en algunas de las Ferias de Empleo más significativas, por volumen de empresas o cercanía a nuestro municipio (Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid, Alcalá de Henares y Coslada), en las que han participado un total de **8 personas**.

Con el objetivo de fomentar la inserción laboral en nuestro municipio y aumentar las oportunidades de empleo para las personas usuarias del CRL, **se han incrementado las acciones de Intermediación y prospección empresarial con el apoyo de la Maestra de Taller**. Se ha intentado contactar con varias empresas de la zona: Fundación Atlético de Madrid, Icp, Aguas de Alcalá y Alcampo.

**3. Respecto al Itinerario de Consolidación de empleo**, se ha implementado un nuevo protocolo teniendo en cuenta que el acompañamiento a la persona no finaliza una vez ha comenzado a trabajar, sino que debe mantenerse, especialmente en los primeros momentos de adaptación y aprendizaje del puesto de trabajo para facilitar la inserción.

En total se han mantenido **369 seguimientos laborales**, más **215 coordinaciones** con el tejido empresarial. **Las coordinaciones y seguimientos de ambos se han llevado a cabo de forma presencial** (siempre y cuando el centro de trabajo lo ha permitido), telefónica o vía mail, dependiendo de la jornada laboral de la persona trabajadora y la disponibilidad de la empresa.

### **5.3. 4.- Intervención Maestros de Taller**

Desde la parcela de las áreas prelaborales y en lo que respecta a los maestros de taller, mantenemos las constantes de trabajo desde las que venimos trabajando los últimos años, esto es, **entrenamiento de competencias desde las tareas** y siempre poniendo en valor las características personales de cada usuario, de manera integral. Desde la experiencia que nos dan los años y la observación del complicado mercado laboral existente, nos vamos dotando poco a poco como profesionales, de una manera dinámica y cambiante en la intervención profesional que realizamos a diario. Esto, como maestros de taller nos hace tener siempre una mirada viva para todo lo que compete a nuestro trabajo, además de expectantes a **"qué y cómo"** cada usuario demanda y/o necesita en cada momento. Todo esto nos conforma una compleja red de interacciones **profesional-usuario-tarea-competencia-mercado** sobre la que con el apoyo de todo el equipo técnico vamos dando forma a como trabajar.

Este año el área prelaboral ha madurado en su funcionamiento, desde la perspectiva de la unificación de estas, la hemos dotado también de una estructura mayor, delegando en cada uno de los maestros de taller pequeñas parcelas que aun siendo parte de un mismo todo, creímos que optimizaban más y mejor el rendimiento. Como siempre la experiencia del tiempo de observación de algo, ofrece mejores soluciones, más si cabe en un mundo de tan marcada inmediatez para con todo, en el que como parte activa de él, no estamos exentos de repetir estos mismos cánones.

Queremos hacer mención especial a las **jornadas deportivas** recuperadas el año 2018. Este espacio tiene lugar los viernes y durante el 2019 ha ido tomando más interés, fomentando un clima distendido entre los participantes y desarrollándose a través de jornadas de senderismo de marcha cortas principalmente. Este espacio permite que los usuarios hablen entre ellos y con los maestros desde otra dimensión para las que en principio las áreas prelaborales no están diseñadas.

Con relación a las diferentes tareas desempeñadas a lo largo del año dentro de las dependencias del CRL, estas vienen a ser en general las mismas que en el 2018 y que se derivan de la existencia de dos marcadas líneas de trabajo, aunque estas estén integradas en una misma área prelaboral. Por un lado, **labores de tipo manual, reparación de bicicletas** (si bien el convenio se cerró el año pasado, todavía mantenemos algunas bicicletas a expensas de que el Ayuntamiento de Alcalá determine su recogida o se establezca cualquier otra acción), **pequeñas construcciones de madera, jardinería etc.**, y por otro las que se derivan de **tareas más administrativas** (manejo de programas informáticos básicos, etc.) además de manipulativas.

2019	Área
<b>Nº de usuarios que recibieron entrenamientos</b>	15
<b>Nº de usuarios que recibieron entrenamiento y se insertaron.</b>	4
<b>Nº de bajas /abandonos área y que causaron baja en el CRL</b>	2
<b>Nº de usuarios que continúan a 31 de diciembre</b>	7
<b>% en áreas sobre el total de atendidos en intervención a 31 de diciembre 2019</b>	24,13%
<b>Promedio de asistencia al área</b>	64%
<b>Nº total de entrenamientos realizados</b>	<b>210</b>

➤ **Área Pre laboral:**

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

Diseñado para ser aplicado en formato individual y grupal, en esta última modalidad con 4 sesiones de las que 1 de ellas es una actividad de campo, donde se organizará y realizará un trayecto concreto que ponga de manifiesto la capacitación adquirida. A 31 de diciembre se han realizado 8 entrenamientos individuales lo que supone un alcance en el 18,18% de los atendidos.

- **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.

Como vemos en el siguiente gráfico, durante 2019, la asistencia al área se incrementó en 2,32 puntos.



En 2019, las personas que recibieron **entrenamiento en la adquisición de competencias en áreas fueron** 15 (mismo número que en 2019) y **se insertaron el 26,67% de los atendidos en ese itinerario** (un 33% menos que en el año anterior).

#### **5.4 FASE DE SEGUIMIENTO Y ALTA**

Durante 2019 diez **personas** han estado en fase de seguimiento, cuatro fueron dadas de alta por cumplimiento de objetivos y estabilidad laboral y de las seis restantes se les amplió el periodo de seguimiento, al 50% de las personas que quedaron en esta fase.

**Finalizamos a 31 de diciembre con seis personas en fase de seguimiento, lo que supone el 20,68% 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 2019, se han establecido **40 contactos con organizaciones formativo-laborales** (7 contactos más que en 2018) con predominio de los

recursos protegidos frente a los ordinarios al contrario que el año pasado, suponiendo los primeros un 57,5% del total de contactos.



<b>TIPO DE ENTIDAD</b>	<b>N</b>
Recursos de carácter ordinario	23
Recursos de carácter protegido	17
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

Además, desde el CRL se promovió en el mes de octubre **la asistencia a la I Feria de las Profesiones, celebrada en Parque Comercial Cuadernillos, organizada por AEDHE** y con una presencia importante de diferentes IES, escuelas y centros de impartición de diferentes tipos de formación (FP, certificados de profesionalidad), de la que se recabó información y nuevos contactos susceptibles de ser empleados en los apoyos a proporcionar a los usuarios en el itinerario de mejora de la cualificación. A esta feria asistieron 2 usuarios con la terapeuta ocupacional.

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.

	<b>Administraciones Públicas/ sector privado</b>	<b>Colaboración con CRL</b>	<b>Convenio de Formación</b>	<b>Convenio de Prácticas</b>	<b>Contratación laboral</b>
1	Servicios Familiares y Educativos Grupo 5 (E. Infantil El trébol)			SI	
2	Inserta CEE			SI	
3	Educación Activa Complutense			SI	

4	Fundación Adecco	SI	SI		
5	CEE Manantial Integra FARMA	SI		SI	SI
6	Las Celindas Residencia para mayores S.L			SI	

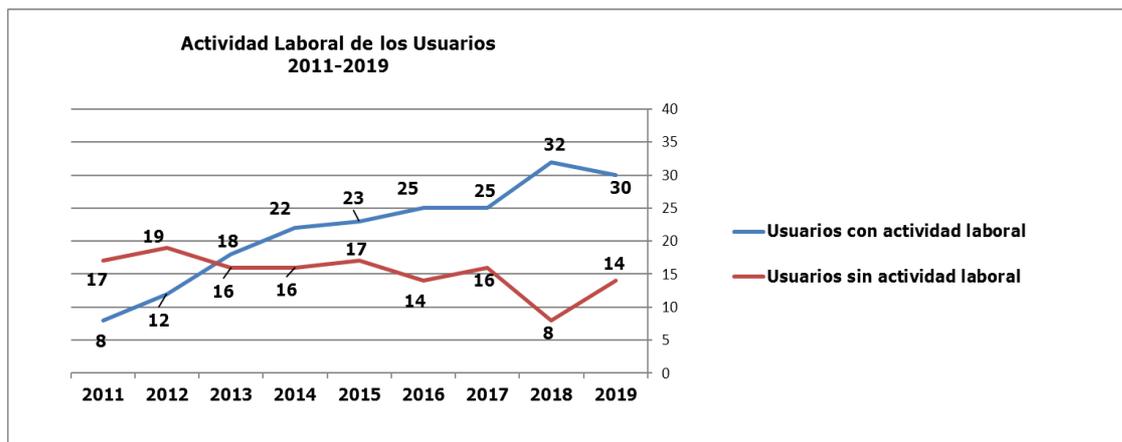
## **6.2. INTEGRACIÓN LABORAL**

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

<b>Nº de usuarios con actividad laboral en el último año</b>	<b>30</b>
% sobre el nº total de personas atendidas	68,18
<b>Nº de usuarios que inician actividad laboral durante el año (tras su entrada en el centro)</b>	2
% sobre el nº total de personas atendidas	4,5
<b>Nº de empleos en el último año</b>	51
<u>Por tipo de empresa:</u>	
<i>En empresa ordinaria</i>	10
<i>Empresa protegida*</i>	41
<i>Actividad marginal</i>	0
<u>Por sector:</u>	
<i>Público</i>	0
<i>Privado</i>	46
<u>Empleos dentro del Plan</u>	5
<u>Por tipo de contratación</u>	
<i>Indefinido</i>	9
<i>Temporal</i>	42
<i>Sin contrato</i>	0
<u>Por tipo de jornada</u>	

<i>Completa (35-40)</i>	35
<i>Parcial (20-35)</i>	15
<i>Por horas (&lt;20)</i>	1

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



Como indica el gráfico anterior, en 2019 el número de personas atendidas que se quedaron sin acceso a un empleo fueron 14 de los 44 atendidos lo que supone un 31,82%.

**Tabla 48. Empleos finalizados durante el año**

<b>Nº de personas que han finalizado contrato de trabajo</b>	20
<b>Empleos finalizados.</b>	33
<u>Motivos de la finalización:</u>	
<i>Abandono</i>	4
<i>Despido</i>	0
<i>Finalización de contrato</i>	19
<i>Mejora de empleo</i>	2
<i>No supera el periodo de prueba</i>	8
<i>Abandono por descompensación psicopatológica</i>	

<i>Otras</i>	
<b>Duración de los empleos finalizados</b>	
< 1 mes	19
1-3 meses	4
3 – 6 meses	4
6 – 12 meses	2
> 12 meses	4

*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**

	<b>N</b>
<b>Nº de usuarios trabajando a 31 de diciembre</b>	17
<i>Duración de los empleos que continúan a 31/12</i>	
< 1 mes	2
1-3 meses	3
3 – 6 meses	1
6 – 12 meses	0
>12 meses	11

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

A continuación, detallamos los 51 **empleos conseguidos en el año 2019** (ver gráfico desglosado en Anexo 7):

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>TIPO DE EMPLEO</b>	<b>Nº puestos</b>	<b>Sector</b>
<b>MOZO/A DE ALMACÉN</b>	Protegido	2	Privado

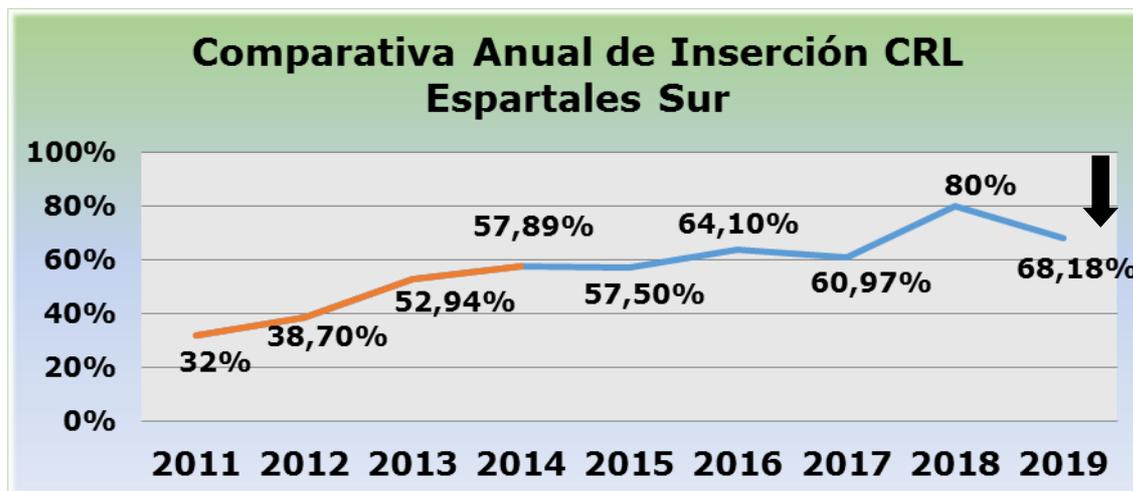
<b>MOZO/A DE ALMACÉN</b>	Protegido en empresa ordinaria	3	Privado
<b>REPONEDOR/A</b>	Ordinario	1	Privado
<b>LIMPIADOR/A</b>	Protegido	1	Privado
<b>LIMPIADORA/A</b>	Protegido en empresa ordinaria	3	Plan
<b>LIMPIADORA/A</b>	Protegido en empresa ordinaria	3	Privado
<b>LIMPIADOR/A</b>	Ordinario	1	Privado
<b>LIMPIADOR/A</b>	Ordinario	1	Plan
<b>CAMARERO/A</b>	Protegido	1	Privado
<b>AUX.ADMINISTRATIVO/A</b>	Ordinario	1	Empleo Plan
<b>AUX.ADMINISTRATIVO/A</b>	Protegido en empresa ordinaria	1	Privado
<b>AUX.ADMINISTRATIVO/A</b>	Protegido	1	Privado
<b>RECEPCIONISTA</b>	Ordinario	1	Privado
<b>AUXILIAR DE INFORMACIÓN</b>	Protegido en empresa ordinaria	2	Privado
<b>GESTOR/A DOCUMENTAL</b>	Protegido en empresa ordinaria	2	Privado
<b>REPARTIDOR/A</b>	Ordinario	1	Privado
<b>TELEOPERADOR/A</b>	Protegido	2	Privado

<b>OPERARIO/A DE LAVANDERÍA</b>	Protegido	4	Privado
<b>OPERARIO/A MANIPULADOS</b>	Protegido	12	Privado
<b>OPERARIO/A MANIPULADOS</b>	Ordinario	3	Privado
<b>OPERARIO/A DE CALIDAD</b>	Protegido	1	Privado
<b>OPERARIO/A DE MONTAJE</b>	Ordinario	1	Privado
<b>JARDINERO/A</b>	Protegido	1	Privado
<b>OPERARIO/A DE SERVICIOS</b>	Protegido	2	Privado
<b>TOTAL</b>		<b>51</b>	

El **68,18%** de personas que iniciaron/continuaron un proceso de rehabilitación laboral en el CRL **consiguieron un empleo** (disminución de 11,82 puntos con respecto a 2018).

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

**Un año más, se mantiene la tendencia de incorporación al mercado laboral de trabajadores con diversidad funcional en puestos de menor cualificación.**

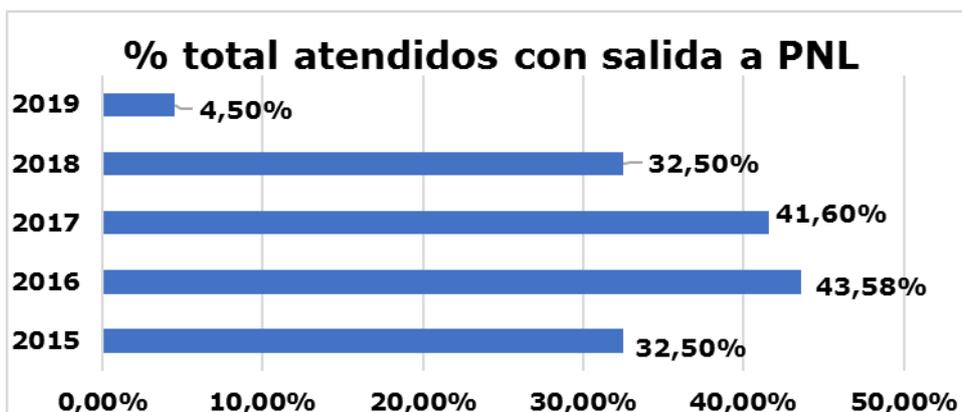


### 6.3. ACCESO A PRÁCTICAS

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

GESTION TO/TAIL			
Puesto	Entidad	Duración	Resultados
Operario Línea Manipulado	Manantial Integra Farma CEE	20h	Contratación
GESTION MAESTROS DE TALLER			
Puesto	Entidad	Duración	Resultados
Auxiliar administrativo	Grupo 5. CRL Espartaes	12	Desarrollo de Competencias

Durante 2019, se produjo un descenso en el número de personas incorporadas a prácticas no laborales pasando de 13 personas en 2018 a 2 en 2019. Esto ha supuesto una disminución de un 28% de procesos habilitados en 2019, tendencia observada desde 2017 como indica el gráfico siguiente:



Sin embargo, podemos decir que el impacto ha sido mayor que en 2018 ( 46,15%) respecto a la efectividad de las mismas en relación a posterior contratación , **pues el 50% de las personas (1) lograron la contratación tras su finalización**, en modalidad de empleo protegido.

En el otro proceso de prácticas, no se pudo lograr que la persona finalizase las mismas, por lo que su proceso de rehabilitación continuó con la aplicación de diferentes acercamientos al mercado laboral.

#### 6.4 FORMACIÓN OCUPACIONAL LABORAL

**Tabla 51. Formación ocupacional**

<b>Nº de personas que acceden a formación ocupacional</b>	<b>6</b>
% sobre el total de atendidos	13,63%
<b>Nº de personas que acceden a formación reglada</b>	<b>1</b>

En el año 2019, **han accedido a formación el 15,90 % de los usuarios atendidos** en el CRL **a través de 13 acciones formativas** de distintas temáticas. Esto supone un descenso en las personas que acceden a formación en un 4,10% con respecto a 2018.

De las acciones formativas realizadas, el 69,24% de ellas han accedido sin intermediación de CRL, mientras que en el 30,76% restante sí la ha habido.

**El índice de abandonos se sitúa en un 15,38%**, suponiendo un total de 2 acciones formativas inconclusas correspondientes a 2 personas diferentes, lo cual implica un leve descenso (2,8%) en este índice respecto al año anterior. También ha habido un caso de baja en la formación debido a motivos de salud (ingreso hospitalario durante la formación).

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

	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>	<b>CURSO</b>	<b>ORGANISMO</b>	<b>Nº DE PERSONAS</b>
1	Ocupacional	Atención al cliente	CEPI Alcalá de Henares	1
2	Ocupacional	Internet avanzado	Masercisa UGT	1
3	Ocupacional	Mediación y resolución de conflictos	Masercisa UGT	1
4	Capacitación profesional	Cajero/reponedor en centros de alimentación	Fundación Prevent	1
5	Ocupacional	Técnica y PRL en el manejo de carretillas elevadoras	FADECOM	1
6	Ocupacional	Manipulación de alimentos, higiene alimentaria y control de	FADECOM	1

		alérgenos		
7	Certificado de profesionalidad	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos	ADAMS	2
8	Certificado de profesionalidad	Actividades auxiliares en jardines, viveros y centros de jardinería	Fundación Juan XXIII Roncalli	1
9	Certificado de profesionalidad	Ofimática	DELTA Formación	1

**Dentro del itinerario formativo**, nos encontramos que algunas de las acciones están conformadas por un bloque teórico y un espacio de prácticas en entorno empresarial. En concreto este año, el 33,34 % de las acciones, al igual que el año pasado, *se imparten en esta modalidad*:

- **Cajero/reponedor en centros de alimentación:** 170h teóricas + 80h prácticas en empresa. De estas prácticas se derivó una contratación laboral posterior.
- **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.

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

	N	%
<b>Nº de usuarios a los que se ha aplicado el cuestionario</b>	<b>32</b>	<b>72,72</b>
<b>Usuarios a los que no se les ha aplicado</b>		
<i>Nº total de usuarios a los que no se les ha aplicado</i>	<b>12</b>	<b>27,28</b>
<i>Motivos:</i>		
No llevan como mínimo 1 año en el recurso	10	83,33
No aceptan	2	16,67
Otros		

\*% sobre el total de usuarios atendidos durante el año

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

**Tabla 53. Datos sobre los ítems del cuestionario de satisfacción**

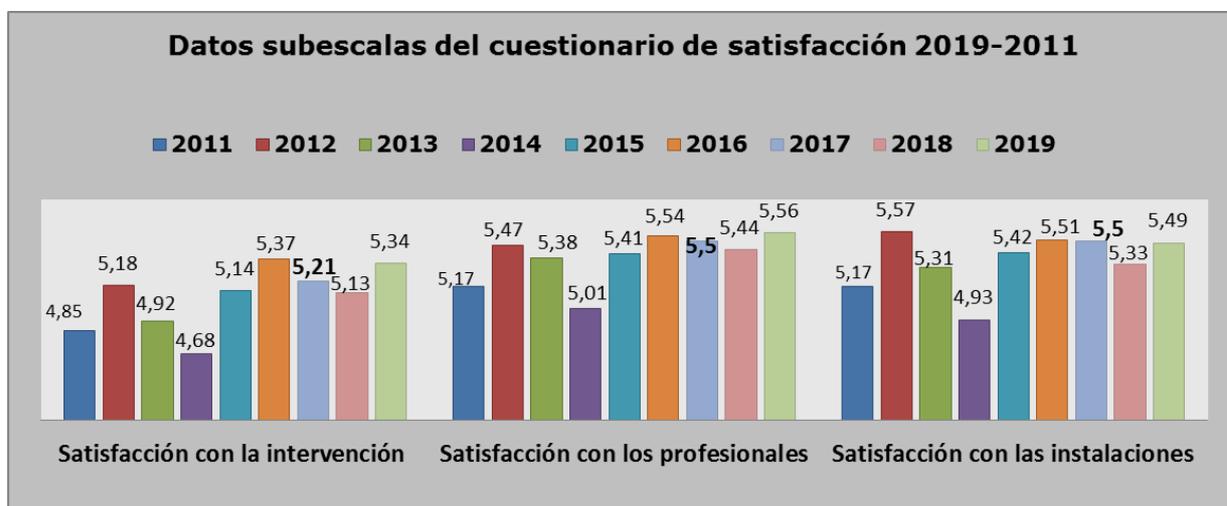
¿Está usted satisfecho...	Media Ítem
¿En general, con los servicios que presta este centro?	5,48
¿Con el profesional con el que tiene más contacto en este Centro?	5,58
¿En general, con las actividades en las que participa cuando acude a este centro?	5,23
¿Con la frecuencia con la que debe acudir a este centro para realizar actividades?	5,33

<b>¿Está usted satisfecho...</b>	<b>Media Ítem</b>
¿Con la limpieza e higiene de este centro?	5,58
¿Con el nivel de información que recibe por parte de los profesionales?	5,58
¿Con la temperatura habitual que hace en el centro?	5,47
¿Con los objetivos y metas que se persiguen con las actividades que lleva a cabo este Centro?	5,42
con el interés que muestran y el apoyo que recibe por parte de los profesionales que le atienden en este Centro?	5,47
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?	5,38
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?	5,66

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

**Tabla 54. Datos sobre las subescalas del cuestionario de satisfacción**

	<b>Media</b>
<b>Satisfacción con la intervención</b>	5,34
<b>Satisfacción con los profesionales</b>	5,56
<b>Satisfacción con las instalaciones</b>	5,49



El cuestionario de satisfacción ha sido aplicado al **72,72% de los atendidos en 2019**.

Todas las puntuaciones se sitúan en 5 o por encima de éste lo que se corresponde con niveles de bastante satisfecho. Este año, salvo en uno de los ítems, hay un repunte en todos los demás, con respecto al 2018.

**La puntuación más baja por ítems se sitúa en 5,23** (el año anterior lo hacía en 5,06) y se sigue correspondiendo "**con las actividades en las que participa cuando ha de acudir a este centro**".

**La valoración más alta por ítems** se corresponde con el **valor de 5,66** (incremento de 0,01 con respecto a 2018 en cuanto a valoración más alta) y corresponde "**con el nivel de participación que le permiten en este centro**".

## 7. UTILIZACIÓN DE OTROS RECURSOS DEL PLAN

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

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

Usuarios atendidos que a la vez eran usuarios de:	N	%*
Mini-Residencias	2	4,5
Centros de Rehabilitación Psicosocial	1	
Plazas de pensiones supervisadas		
Pisos supervisados	2	4,5
Centros de día		
Equipos de Apoyo		
Otros recursos del Plan		

\*% sobre el total de usuarios atendidos

De los 44 usuarios atendidos en el año 2018, el **9,09% ha utilizado conjuntamente otros recursos de la Red junto con el CRL**, siendo las alternativas residenciales las que se simultanearon y en el caso de una persona simultaneo crl+ crps +mr.



## **8. DATOS DE COORDINACIÓN**

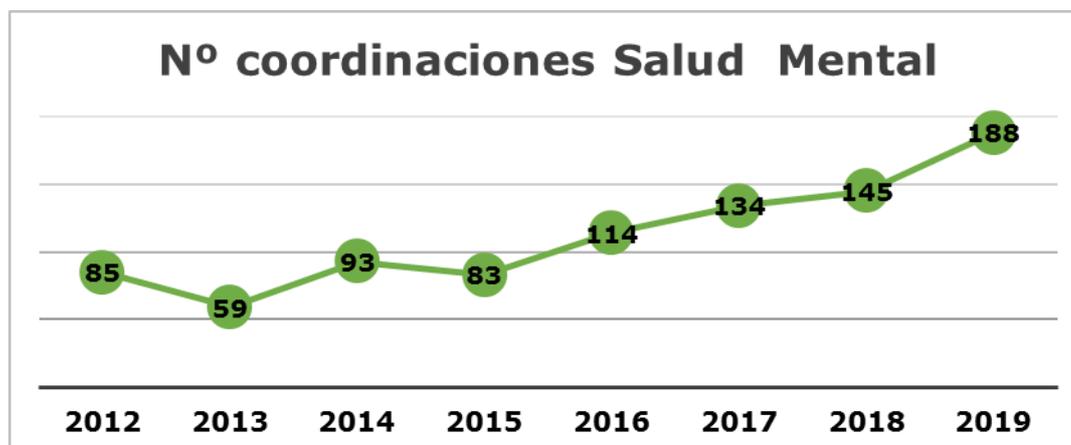
En este caso se recogen datos sobre coordinación del centro con otros recursos. Se incluye un listado de recursos, centros o servicios con los que se han mantenido reuniones de coordinación y el número de reuniones realizadas con cada uno de ellos.

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

**Se realizaron 176 coordinaciones específicas, tanto presenciales telefónicas o via email** con los responsables del Programa de Continuidad de Cuidados y psiquiatras de referencia de las personas atendidas, cuya finalidad ha sido el seguimiento y evolución de los usuarios/as. Además, se llevó a cabo una visita presencial a la planta de Psiquiatría y 9 coordinaciones telefónicas y por email, generadas por la situación clínica de dos usuarias atendidos en el CRL que utilizaron la planta de Psiquiatría durante 2019.

<b>Coordinaciones</b>	<b>Nº</b>
Subequipos del Centro Integral de Diagnóstico y Tratamiento Francisco Díaz (CIDT)	138
Subequipo Puerta Madrid	38
Hospital de Día	1
Equipo de Hospitalización Domiciliaria	1
Unidad de Psiquiatría del Hospital Universitario Príncipe de Asturias	10
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>

Las coordinaciones son Salud Mental, este año experimentaron un incremento de 29 puntos porcentuales con respecto a 2018.



Además, fue necesario realizar una coordinación con **el CAID** y dos coordinaciones con **el Centro Base IX**.

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.

**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. La tabla siguiente refleja el número de coordinaciones realizadas:

<b>Recursos Red</b>	<b>Coordinaciones</b>
MR Espartales	20
MR Torrejón	30
CRPS Alcala	16
CRL Vázquez de Mella	12
CRL latina	5
CRL Aranjuez	2
<b>Total</b>	<b>85</b>

**c) 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.

Reseñamos, a continuación, **las 276 coordinaciones habidas durante 2019:**

Adea social	3
Adecco ETT	5
Adecuación alternativa CEE	1
Aequalis facility Services	1
Alares CEE	1
<b>Aldaba CEE</b>	<b>13</b>
Antón Fotografía	3
Betansa	5
Clece	5
DHL	1
DKV integralia	4
El Corte Inglés	1
<b>Envera</b>	<b>34</b>
Escuela infantil el Trebol	11
<b>Fundación Adecco</b>	<b>28</b>
Fundación Good Job	5
Fundación Integra	5
Fundación Juan XXXIII	3
Fundación Manantial	5
Fundación Mapfre	1
<b>Fundación Prevent</b>	<b>13</b>

Fundación Quiero trabajo	3
<b>Grupo 5</b>	<b>11</b>
Grupo Colón	2
Grupo Norte	5
<b>Hermanas hospitalarias</b>	<b>21</b>
ICP	2
ILUNIÓN	1
Incorpora	10
Inserta CEE	3
Inserta facilities	1
Integra CEE	2
Makro	1
<b>Manantial Farma</b>	<b>61</b>
Residencia Nuestra Sra. Del Rosario	1
Style pack CEE	3
Suma empleo	1

## **9. OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENTRO**

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

En relación a **las reuniones de trabajo existentes de los profesionales de la Red pública** de atención a personas con enfermedad mental grave y duradera se ha asistido a las siguientes reuniones por parte de la Técnica de Apoyo a la Inserción laboral /PL y la Directora:

<b>Reuniones Profesionales Red Pública de Atención social</b>	<b>Numero</b>
Consejería- Directores CRI'S	3
TAILs	3
Grupo Perspectiva Genero- Consejería	3
Grupo de Etica- Grupo 5	1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

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

En Henared, se ha participado en 12 reuniones, con presencia de la Tail, además de en la organización y desarrollo de la **Jornada Técnica de Trabajo** con los representantes de las oficinas de empleo, los servicios municipales de empleo del Corredor del Henares y los Centros Base adscritos. Esta Jornada dio lugar a la constitución de una nueva red de profesionales de empleo del Corredor del Henared (RED\_TEC):



También se participó en la **Jornada de Empleo y Discapacidad Psíquica** organizada junto al Ayuntamiento de Torrejón y en el **X Aniversario de Henared**.

En relación con la participación en la **Mesa de Empleo**, se ha asistido a tres reuniones durante el año y el CRL ha sido uno de los representantes de la Mesa en las coordinaciones con la **Concejalía Delegada de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Alcalá de Henares** y la **Concejalía Delegada de Desarrollo Económico, Comercio y Empleo**, con el objetivo de conseguir el impulso institucional y diseñar líneas de actuación conjunta con los recursos de empleo del municipio.

Respecto **a las actividades en el entorno con las personas en itinerario BAE**, durante el año 2019 se asistió a los principales eventos relacionados con el empleo, organizados en la Comunidad de Madrid:

✚ **Feria de empleo organizada por el Ayuntamiento de Madrid a través de la Agencia para el Empleo en el distrito de Latina:** asistieron 2 personas de las tres convocadas. Se hizo entrega de cvs y se participó en charlas informativas cuya temática se centralizó en: Entrevistas de trabajo. Problemas comunes, soluciones compartidas. Competencias digitales para el éxito profesional.

✚ **Feria de empleo organizada por el Ayuntamiento de Coslada:** asistieron 5 personas, las cuales hicieron entrega de sus currículums en

aquellas empresas con presencia en el Corredor del Henares y cuyos perfiles ofertados se ajustaban a sus objetivos profesionales.

✚ **XII Feria de Empleo para Personas con Discapacidad y V Foro de Activación del Empleo:** asistieron 6 personas quienes para optimizar la visita priorizaron las orientaciones de la Tail respecto a las empresas susceptibles de ofrecerles posiciones ajustadas a sus perfiles profesionales. Asimismo, participaron en la conferencia: "Cómo conseguir que se interesen por tí: Tu Carta de presentación".

✚ **LABORALMAD: Feria de empleo organizada por la empresa CLECE** para recepcionar curriculumms con compromiso de contratación. Asistieron dos personas, quienes no tuvieron la oportunidad de incorporarse a ninguna de las posiciones ofertadas.

✚ **Foro de Empleo Alcalá de Henares.** Se participa mediante un stand en el que se representa a los integrantes de la Mesa de Empleo. Los usuarios asisten autónomamente. Se cuelga cartel informativo en tablón de anuncios y se informa personalmente a aquellos en BAE.

✚ **#El Foro, feria de empleo y emprendimiento organizada por el Ayuntamiento de Alcalá de Henares a través de la entidad Alcalá Desarrollo.** El CRL estuvo presente mediante un stand representando a la Mesa de Empleo del municipio e informando sobre los servicios y entidades que participan en la misma. A su vez, desde el CRL se llevó a cabo la prospección empresarial entre aquellas empresas susceptibles de ofertar puestos acordes a los perfiles de las personas con las que trabajamos. Las personas usuarias previamente informadas, asistieron de forma autónoma a la Feria haciendo entrega de sus curriculumms y en uno de los casos participando en una entrevista de trabajo in situ.

**Con respecto a la formación de profesionales, los cursos realizados por el equipo en el año 2019 han sido los siguientes:**

**Formación Catalogo Grupo 5:**

Directora:

- ✓ Calidad y otros aspectos relacionados con la gestión de centros y servicios. Organizado por Grupo 5.
- ✓ La entrevista de selección desde Fundación Adecco. 4 horas.
- ✓ Formación para coordinadores y directores de centros o servicios. 5 horas.
- ✓ Endalia. 2,5 horas.
- ✓ Liderazgo situacional. 6 horas.
- ✓ Novedades convenio colectivo y manejo Endalia. 4 horas.
- ✓ Habilidades de comunicación. 8 horas.
- ✓ Presentación y Manejo de la Nueva herramienta de Gestión de Base de datos. 3 horas.
- ✓ Protección de Datos mandos intermedios. 4 horas.

Auxiliar administrativa:

- ✓ Formación en Ética. 4 horas.
- ✓ Plan de Igualdad. 2 horas.
- ✓ Presentación y Manejo de la Nueva herramienta de Gestión de Base de datos. 3 horas.
- ✓ Sensibilización en Protección de Datos. 4 horas.
- ✓ Procesos del Departamento Financiero. 4 horas.
- ✓ Plan de Igualdad 2019-2023. 2 horas.

Psicólogo:

- ✓ Prevención de la conducta suicida. 6 horas.
- ✓ La entrevista de selección desde Fundación Adecco. 4 horas.

Terapeuta Ocupacional:

- ✓ Manipulador de alimentos. 4 horas
- ✓ Mediación en la resolución de conflictos. 8 horas.
- ✓ Gestión del Estrés. 6 horas.
- ✓ Presentación y Manejo de la Nueva herramienta de Gestión de Base de datos. 3 horas.

Tail:

- ✓ Mediación en la resolución de conflictos. 8 horas.
- ✓ Formación de Formadores. 8 horas.
- ✓ La entrevista de selección desde Fundación Adecco. 4 horas.
- ✓ Introducción a los grupos focales. Observatorio de ética. 6 horas.
- ✓ Presentación y Manejo de la Nueva herramienta de Gestión de Base de datos. 3 horas.
- ✓ Redes sociales. 4 horas.

Maestra de taller:

- ✓ Habilidades de comunicación. 8 horas.
- ✓ Endalia. 2,5 horas.

Maestro de Taller:

- ✓ Violencia de género y salud mental. 10 horas.
- ✓ Gestión del estrés. 6 horas

**Formación Externa:**

<b>DOCENCIA RECIBIDA</b>	<b>ENTIDAD</b>	<b>PROFESIONALES</b>	<b>Horas</b>
Experto en Clínica e Intervención en Trauma en EMDR	Sociedad Española de Medicina Psicosomática y	Sergio Belinchón	15 horas

	Psicoterapia.		
Terapia Sistémica Individual	Colegio Oficial de la Psicología	Sergio Belinchón	12
Psicoterapia Emocional Sistémica con adultos, pareja y familia	Colegio Oficial de la Psicología	Sergio Belinchón	30
Momentos difíciles en las familias. Sus capacidades y resiliencias.	Asociación vasco navarro de Terapia de familiar	M <sup>a</sup> Teresa Ruiz	10
III conferencia sectorial de mujeres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad ante el empleo.	Ministerio de trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 5 horas.	M <sup>a</sup> Teresa Ruiz	5
Perspectiva de género en rehabilitación psicosocial.	Asociación Madrileña de Rehabilitación Psicosocial.	M. <sup>a</sup> Teresa Ruiz	16
I Jornada técnica de maestros de taller "La Mar de Competencias"	Fundación Buen Samaritano	Ana Isabel Plana, Fernando Nieto Irene Ciruelas	5,50
Jornada sobre el empleo de las personas con discapacidad.	AEDTSS	M <sup>a</sup> Cruz San Felipe	7

El psicólogo realizó un Postgrado en Intervención en Trauma en EMRD.

Fiel al compromiso del CRL de ofrecer la mejor calidad en la información y atención prestadas a las personas atendidas en el recurso, se asistió a la Jornada sobre el empleo de las personas con discapacidad organizada por la Comisión de Igualdad de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en colaboración con la Secretaría de Estado de Servicios Sociales. Las ponencias presentadas nos permitieron mejorar como profesionales actualizando nuestros conocimientos sobre la regulación del empleo, el enfoque de la perspectiva de género, acceso y mantenimiento del empleo, despidos de trabajadores en Incapacidad temporal y extinción del contrato de trabajo.

Además, en 2019, generada en la Alianza con Fundación Adecco, el 33% del equipo del CRL participó en la formación impartida por consultoras de Fundación Adecco, en las instalaciones de Grupo 5, sobre el abordaje de la discapacidad en los procesos de inserción laboral que desarrollan desde la Fundación, **habiendo pasado por esta formación entre los años 2018-2019, el 100% del equipo.**

Por segundo año consecutivo se participó en el **Plenario de Red del área** de gestión Clínica del Hospital Universitario Príncipe de Asturias en la Mesa: Dispositivos en red con la comunicación: **Mujer, Salud Mental y empleo en donde se presentó la estrategia de sensibilización diseñada para 2019, Experiencias en primera persona: Plan Mujer + Empleo.**



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

- Ortega C (2011). *Las Mujeres y la enfermedad mental. Una perspectiva de genero a través de la historia contemporánea*. Cuadernos Kore. Revista de Historia y pensamiento de género.
- *SM, hobbies y Ocio*. Resumen ad hoc.
- Marianne Farkas, Marit Borg. *Competencias orientadas a la recuperación. ¿Qué implicaciones?*
- Extracto BOE: compromiso con las personas paradas de larga duración y otras personas especialmente vulnerables ante el empleo.
- Rosillo, Hernández y Peter.K(2013) La recuperación: servicios que ponen a las personas en primer lugar.

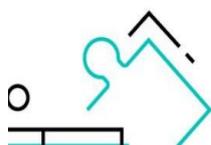
Dentro de las estrategias de sensibilización relativas al Plan Mujer, se elaboró el Post para el Blog de Grupo 5: Mujer, empleo y salud mental ¿ y si fueran ellas que se publicó junto con el video de Testimonios en primera persona de mujeres en el CRL. Ver anexo 6.

Además, se colaboró con la Unidad Docente del Hospital Universitario Príncipe de Asturias impartiendo el **Seminario Psicoterapia familiar** en el mes de junio a los residentes de primer año con una duración de 1,5 horas.

En el mes de Octubre con motivo de los actos del Día Mundial de Salud Mental se participó en un **Desayuno de trabajo organizado por Fundación Adecco** en donde estuvieron presentes diferentes entidades y recursos de la red y se abordaron temáticas relacionadas con el diagnóstico de salud mental y el abordaje del mismo en las entrevistas de trabajo, el abordaje a los empresarios, las estrategias para favorecer la inclusión de la mujer en el mercado laboral con un problema de salud mental y futuras propuestas de trabajo en red.

## SALUD MENTAL Y EMPLEO

SEMANA DE SENSIBILIZACIÓN Y DIÁLOGO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A CAUSA DE UNA ENFERMEDAD MENTAL



ACTA  
 DEL DESAYUNO  
 DE TRABAJO CELEBRADO  
 EL 9 DE OCTUBRE DE 2019  
 EN  
 FUNDACIÓN ADECCO

	<p><b>7 octubre:</b> Cómo hablar de la enfermedad mental en una entrevista de trabajo. Presencia de 2 usuarias.</p> <p><b>9 octubre:</b> Desayuno de trabajo: salud mental y empleo.</p>

## 10.-VALORACIÓN

El año 2019 ha supuesto la **estabilidad del 100% de la plantilla**. Destacamos la flexibilidad del equipo para incorporarse a otros itinerarios de intervención en función de las necesidades internas, así como el número de intervenciones BAE gestionadas por la Maestra de Taller y la Terapeuta Ocupacional junto con la TAIL.

Los espacios de reflexión técnica con el equipo nos han permitido avanzar en las **prestaciones básicas** que se consideran esenciales para mejorar la preparación con la que salen al mercado laboral las personas atendidas.

En este sentido, se emplearon un total de 3:30 horas, en periodos diferentes, para concluir que son **los entrenamientos en entrevistas, los mínimos en autonomía en transporte y un mayor desarrollo de conocimientos en alfabetización digital** los que necesitan de un mayor refuerzo en los procesos de rehabilitación de las personas atendidas.

Se incorporó una nueva **modalidad de trabajo por diadas** para alcanzar nuevos desarrollos en base a temáticas seleccionadas para mini equipos de trabajo creados (Maestra de taller-Tail; Maestro de taller – TO y Psicólogo - Directora) que aportó nuevas ideas para los diferentes itinerarios de desarrollo profesional de las personas atendidas.

Hemos incorporado a las áreas prelaborales además de la alfabetización digital que ya veníamos trabajando, una **capacitación de entrenamiento de la autonomía en el uso del transporte público**. Esta competencia ha pasado a ser asumida desde septiembre de 2019 por uno de los Maestros de taller, quedando incorporada al área prelaboral. En este sentido, se ha separado el trabajo de **alfabetización digital** (que se hacía conjuntamente) y **entrenamiento en transporte**, quedando cada uno de los maestros de taller responsable de cada parte.

Durante el año 2019 **no se han mantenido convenios de colaboración de larga duración y estructurados en el tiempo**, en esta ocasión las colaboraciones han sido puntuales y de duración concreta: colaboración con CRL Aranjuez, trabajos de pintura en Escuela Infantil El Trébol y trabajos de pintura en Centro Ocupacional Cirvite.



#### Colaboración con el CRL Aranjuez

Este año, se ha iniciado y finalizado la elaboración de una guía **"guía para el entrenamiento de la autonomía de transporte público"**. En ella se detalla desde cómo moverse desde los distintos medios de transporte hasta como adquirir determinados, billetes, bonos y tarjetas personales, pasando por las diferentes situaciones de cierta dificultad posible y cuya finalidad será generar los entrenamientos necesarios previos a la salida a empleo de las personas atendidas en el recurso.

De especial importancia fue la **orientación al trabajo centrada en la multitarea** para aquellos perfiles de un mayor acomodo en el área, que nos permitió seguir valorando avances al igual que una iniciativa novedosa por el número de conductas abarcables, **nos referimos a la rotación de uno de nuestros usuarios, durante un mes, en el área prelaboral del CRL de Vázquez de Mella.**

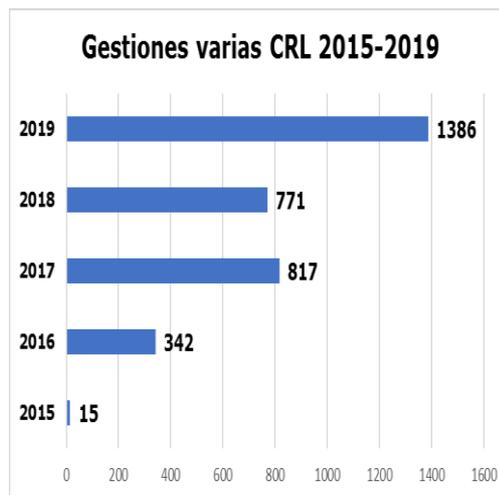
Innovamos **con la implantación de píldoras formativas** que pudieran llegar a la mayoría de las personas atendidas, quedan descritas las habidas a continuación:

- ✓ Dos sesiones dedicadas a una adecuada gestión de las situaciones de ILT.
- ✓ Una sesión dedicada a informar sobre la Campaña de la Declaración de la renta.

**En relación con las competencias que hemos observado más debilitadas** en los procesos de rehabilitación laboral que se iniciaron durante 2019, coincide con la línea general de todos los años y son las competencias que tiene que ver más con aspectos sociales: **comunicación, relación con compañeros y con supervisores**, añadiéndose la competencia de **Iniciativa/Autonomía**.

Por otro lado, **las competencias más fortalecidas** han sido: **implicación, compromiso y responsabilidad**.

Este año, destacamos como dato **el número de gestiones que van asociadas a procesos de rehabilitación laboral**, no encuadrables en actuaciones técnicas propiamente dichas, pero derivadas de la vinculación que mantienen las personas atendidas con el equipo en relación a la comunicación bidireccional de asuntos relativos a sus procesos. **El número de gestiones se incrementaron en 2019 en un 79% con respecto a 2018**. En el gráfico acumulativo desde 2015 se aprecia como el 33% de éstas recae sobre el puesto de Maestra de Taller (1088 sobre el total :3331).

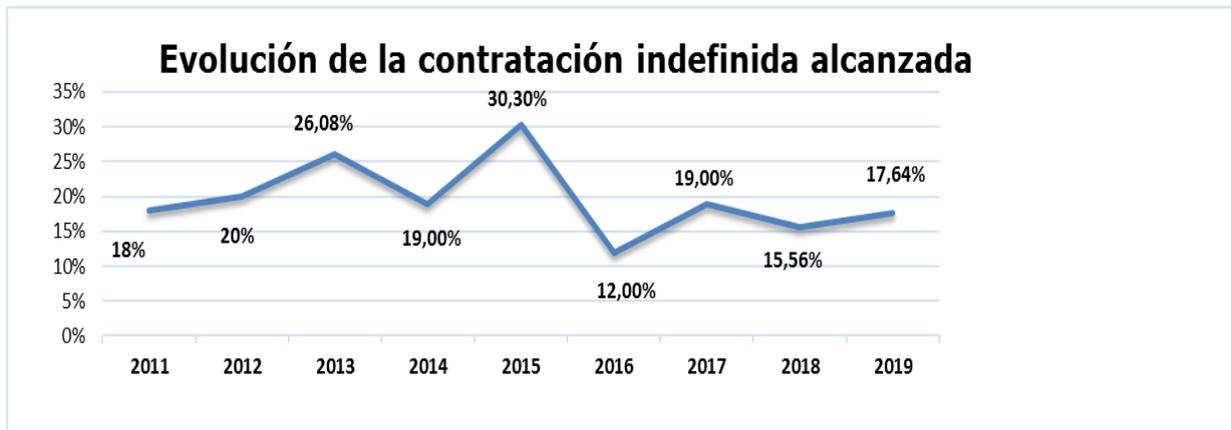


**Los perfiles definidos en 2019** han estado relacionados con el sector de la industria y la logística: operario de manipulados y mozo de almacén; sector de servicios: ordenanza, auxiliar de control de accesos y mantenimiento; sector de administración: auxiliar de información y sector de informática y comunicaciones y atención al público: teleoperadores y dependientes.

**El puesto de operario de manipulados pasa a ocupar la primera posición este año**, acumulando un 29% de usuarios insertados en este sector frente al 26,66% en 2018.

**El 64,70% de los empleos conseguidos durante 2019 finalizaron** (incremento de 25 puntos con respecto a año anterior) siendo la tendencia temporal de la contratación, la principal razón en el 57% de las finalizaciones.

**Los contratos laborales con carácter indefinido** experimentan un ligero incremento en 2,08 puntos con respecto a 2018, como puede observarse en el gráfico que a continuación aparece.



El dato más positivo por su incremento es el que respecta al **indicador de estabilidad laboral** (*personas que llevan en su puesto de trabajo más de un año*), hemos finalizado con un **64,70% de personas que se encuentra en esta situación** y un **incremento muy significativo con respecto a 2018**.



Las no superaciones del periodo de prueba supusieron un **24,24% de los empleos finalizados** (un 2% más que año anterior) y en su gran mayoría ocurrieron en ofertas intermediadas por el CRL. Si bien, hemos de comentar que en 3 no superaciones de periodo de prueba fueron negociados por dos trabajadoras y un trabajador con las empresas; por tanto estaríamos hablando estrictamente de 5 no superaciones por desempeños en puesto mejorables, lo que reduciría el porcentaje a un 15,15%.



Se ha logrado **51 empleos** (6 más que el año anterior) con un **impacto en la vida de 30 personas** (2 menos que el año anterior), de las cuales **17 de éstas**, mantenían su contrato a fecha 31 de diciembre.

En lo que respecta a la participación de mujeres en espacios de empleo para visibilizar su valía como trabajadoras, destacamos la participación de una usuaria en la mesa de testimonios en primera persona del seminario: Enfermedad mental y empleo que tuvo lugar con motivo de la XII Feria de Empleo y Discapacidad.

**Guión de Contenidos:**

1. PRESENTACIÓN SEMINARIO "ENFERMEDAD MENTAL Y EMPLEO".
2. LA RED PÚBLICA DE ATENCIÓN SOCIAL A PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL Y LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN LABORAL (CRL): Características y resultados de inserción: **Abelardo Rodríguez**; Coordinador técnico Red de atención social a personas con enfermedad mental. Consejería de Políticas Sociales y Familia.
3. EXPERIENCIAS INNOVADORAS EN INSERCIÓN LABORAL desde Centros de Rehabilitación Laboral (CRL):
  - Programa de acceso al empleo para jóvenes con problemas de salud mental en Fuenlabrada:  
**Sara Toledano**, Psicóloga y Dtra CRL Fuenlabrada.
  - Coordinación con el mundo empresarial : la experiencia desde el CRL Getafe:  
**Miriam Alonso**, Psicóloga y Dtra CRL Getafe.
  - Investigación sobre situación laboral de usuarios dados de alta en CRLs: Resultados de la investigación en dos CRLs (Retiro y Vallecas):  
**Raúl Naranjo**, Psicólogo Dtr CRL Retiro
4. TESTIMONIOS EN PRIMERA PERSONA DE TRABAJADORES EXPONENDO SUS ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL:
  - Belén Sánchez González**: Usuaría del CRL Villaverde
  - Mariló Bernárdez Martín**: Usuaría del CRL Carabanchel
  - Mª Angeles García García**: Usuaría del CRL Alcala de Henares



Por la **activación del Plan Mujer**, mantenemos por segundo año consecutivo los índices de equidad en la atención, llegando al 50% de

atención en hombres y mujeres. Se sigue manteniendo el indicador de entradas con balance positivo hacia las mujeres, como indica el siguiente gráfico.



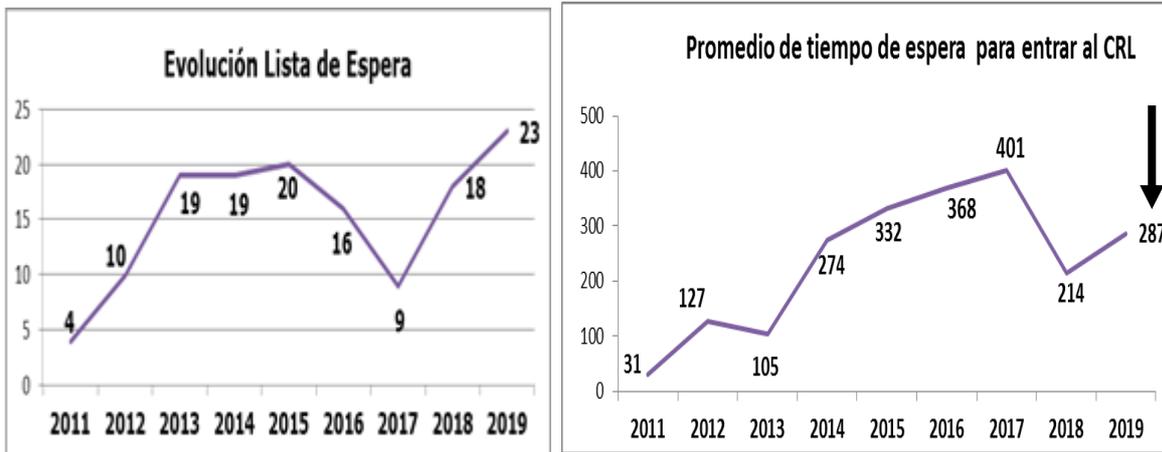
**Se desarrolló la 5ª estrategia de sensibilización del Plan Mujer con la elaboración del Video Testimonios en primera persona**, al que ya nos hemos referido en páginas anteriores.

**En relación con la actividad asistencial** destacamos la implicación de las Continuadoras de Cuidados en dos de los 11 procesos que se iniciaron con su presencia en la Junta de Evaluación inicial en el CRL.

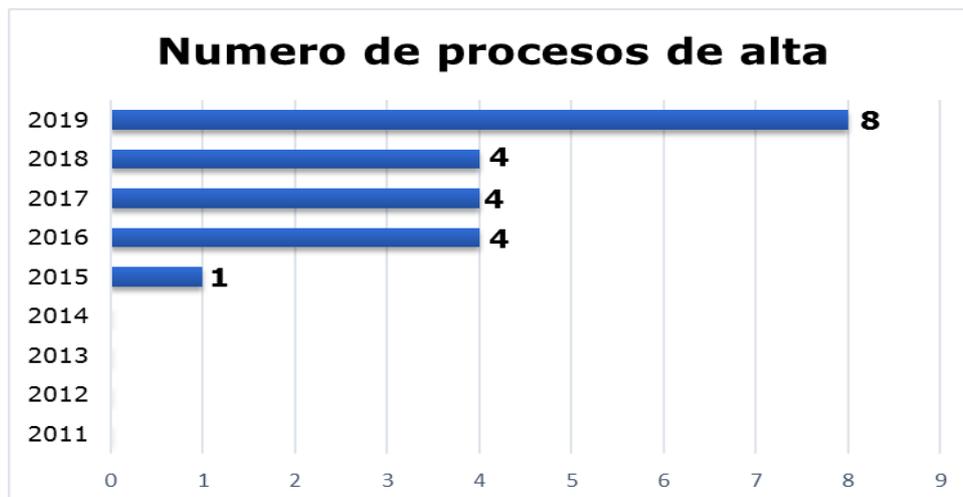
Se han atendido a cuatro personas más que el año anterior y con una ocupación del 97% a 31 de diciembre por las dos salidas que se dieron en ese mes y la planificación de nuevas entradas en enero de 2020.

Por otro lado, **resaltar el incremento experimentado en las tres dimensiones del cuestionario de satisfacción aplicado a las personas atendidas** en el recurso (satisfacción con la intervención, con los profesionales y con las instalaciones) con tendencia hacia la puntuación máxima (6), y obteniendo en **la dimensión de satisfacción con profesionales la puntuación más alta (5,56)**.

**El tiempo de espera** para entrar en el recurso experimenta un incremento con respecto a 2018 (*incremento del 27%*), que se sitúa como promedio en torno a algo más de 9 meses. La Lista de espera también se incrementó.

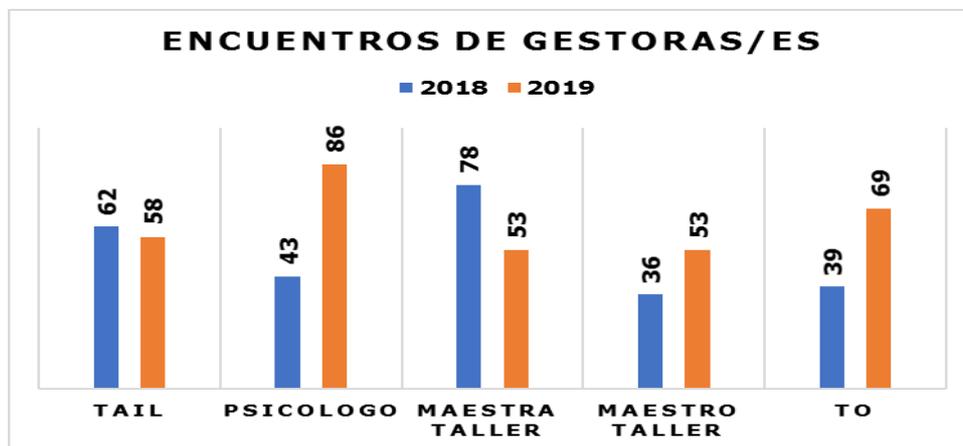


**En cuanto a las altas acontecidas** durante 2019, destacamos este año como el más positivo desde la apertura del recurso, de las cuales el 75% quedaron asociadas a inserciones laborales estables con contratos indefinidos. **El promedio de permanencia en el CRL de las salidas de este año ha sido de 3 años y 5 meses** (dos años menos que en 2018) siendo el mínimo de 1 año y el máximo de 7 años y medio).



Seguimos dando prioridad a las funciones de cercanía que se materializan en la figura de gestora/r de procesos. En 2019, **se elaboró una Guía para recabar información en los encuentros previos a la revisión de objetivos.** Esta Guía ha permitido que estos encuentros sean valorados de forma homogénea por los 5 miembros del equipo que desarrollan esta otra función, quedando implantada en el mes de junio.

Como muestra el siguiente gráfico, en el año 2019, estos encuentros con los gestionados se incrementan en el 60% de la plantilla.



**Relacionado con la función de gestora/r, se ha mantenido activa la elección, por parte de las nuevas entradas en 2019, de gestora/r.** Al 63% de las entradas se le pudo asignar la gestora/r decidido en la primera elección (2 maestra de Taller, 2 Tail; 2 Psicólogo y una To). Para el 37% restante, se le asignó su segunda elección (2 To, 1 Maestra de Taller y 1 Tail).

En el año 2019 la colaboración con **Fundación Adecco ha propiciado diversas acciones que han venido a complementar las actuaciones realizadas con los usuarios atendidos y que reseñamos a continuación:**

**1. Participación en la Escuela de Empleo desarrollado por F. Adecco a familiares.** Un 7 % de los familiares de las personas atendidas se desplazaron a las instalaciones de Fundación Adecco para recibir una sesión de 2 horas sobre los beneficios del trabajo entre otros temas y lo que supone el trabajo para una persona con discapacidad.



**2. Experiencias medio ambientales con el Voluntariado Corporativo.** Se participó en la Jornada de Voluntariado con la empresa Grupo 5, en este caso como empresa participante. Participación del 4% de personas atendidas (2).



**3. Celebración de Jornadas de Liderazgo inclusivo en el propio CRL,** con 4 experiencias de Inmersión de mandos directivos en una jornada de mañana en el CRL. Los directivos que participaron en estas jornadas

procedían de las siguientes empresas: **L’Oreal, Airbus y Cap Géminis**. Participación del 20% de los atendidos.



**4. Jornada de rehabilitación de espacios con la empresa Glaxo Smith Klein.** El espacio rehabilitado, fue el Colegio de Educación Especial Cirvite en la zona de Canillejas. La preparación de esta actividad supuso 4 jornadas de área prelaboral, en donde participaron el 26% de las personas de área y un 13% fueron contratadas durante el desarrollo de la rehabilitación.



**5. Sesión informativa para el afrontamiento de las dinámicas grupales de entrevistas.** Se llevó a cabo una sesión de entrenamiento en entrevista Grupal dirigida a los usuarios de los itinerarios prelaboral y BAE. llevada a cabo por la consultora de Fundación Adecco en el CRL. Participación del 15,90% de los atendidos (7 personas).

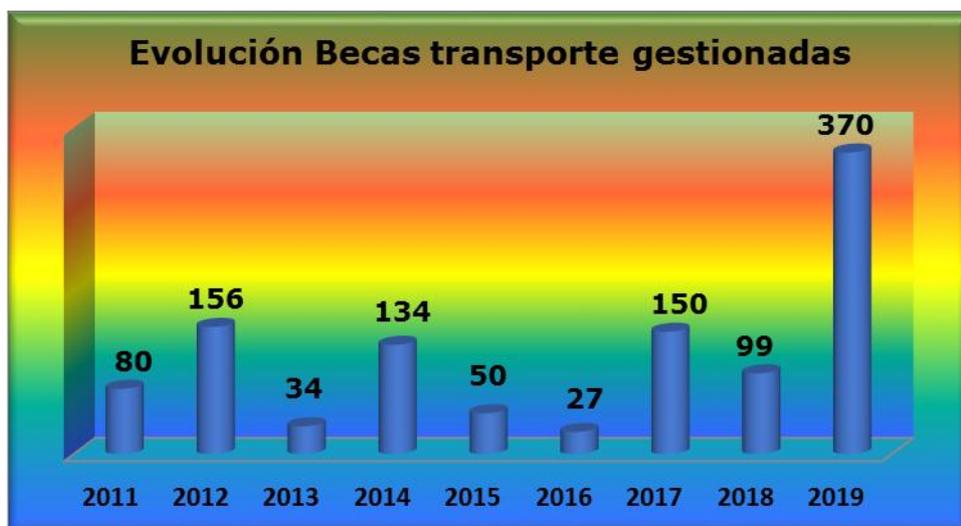
**6. Escuela de Empleo Crossover GSK para el entrenamiento de entrevistas.** Participación de 2 personas del itinerario BAE. 4 sesiones repartidas entre los meses de octubre y noviembre en horario de 13.30 a 17 h y con desplazamiento desde Madrid en autobús facilitado por la empresa hasta las oficinas centrales de GSK en Tres Cantos. Desde Adecco también se ofreció la posibilidad a los participantes de acudir a sesión extraordinaria los lunes de 15.30 a 17.30 h a la Fundación para continuar con el entrenamiento de entrevista.

### **7. Derivación a la Bolsa de Empleo de la Fundación de los usuarios atendidos.**

Una vez más, **los trabajadores de la empresa Makro** donaron 25 cestas de Navidad, de las cuales 6 de ellas recayeron en personas atendidas en el Centro de rehabilitación laboral. Este año, dicha entrega tuvo lugar en las instalaciones que Makro tiene en el paseo imperial en Madrid.

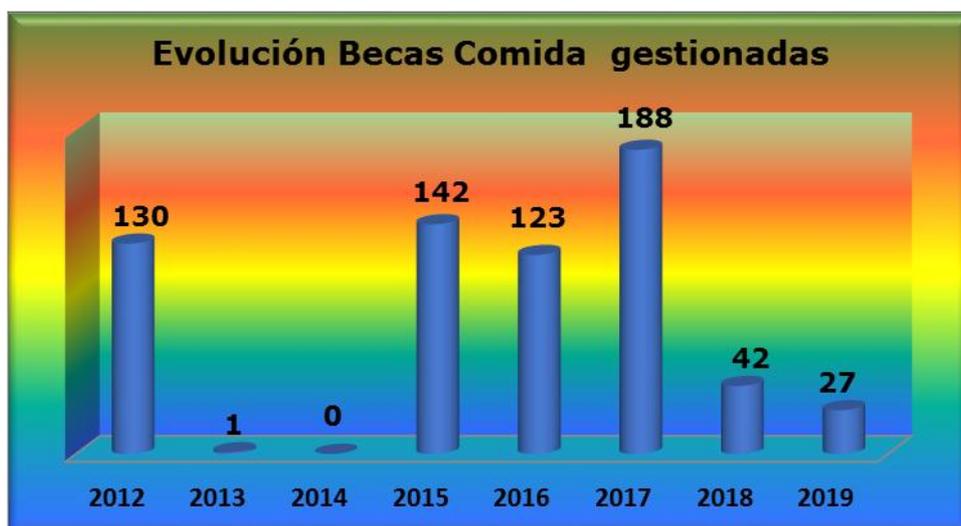


**En cuanto a las becas transporte gestionadas** se han beneficiado un 20,45% (9 personas) y se han concedido **370 becas\***, lo que resalta el incremento experimentado en número y en personas (5 personas más que año anterior).



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

En 2019 se han gestionado **27 becas comida** como apoyo a procesos de entrenamiento en competencias fuera del centro y a situaciones de precariedad económica, recayendo sobre el 22,73%(10 personas) de los atendidos.



## **La valoración de los objetivos que se plantearon para 2019 se detalla a continuación:**

**Objetivo 1:** Mantener activo el Plan Mujer, con la difusión de los resultados obtenidos en 2018 (con la introducción de la perspectiva de género en los datos asistenciales) y el impacto en las vidas de las mujeres que entraron al recurso.

**Resultados:** En los meses de febrero y abril se presenta a los subequipos del SSM Francisco Diaz y al subequipo de SSM Puerta Madrid (concretamente a las continuadoras de cuidados) los resultados del Plan Mujer obtenidos en 2018. Se entregan de nuevo folletos del material de sensibilización asociados a dicho Plan (el dirigido específicamente a la mujer). Se diseñó la 5ª estrategia de sensibilización en formato audiovisual y con testimonios en primera persona de mujeres que fue presentada en el Plenario de red del Area sanitaria de Alcalá de Henares. Se ha seguido gestionando las entradas desde la activación del Plan, lo que hizo que el 54,54% de las entradas recayeran en mujeres. De estas, dos salieron del CRL por falta de compromiso en uno de los casos, y en el otro por no idoneidad en el momento actual en el recurso. Los otros 4 restantes, quedaron vinculadas al itinerario prelaboral (75%) y un 25% al itinerario de búsqueda activa de empleo.

**Se ha cumplido el objetivo marcado.**

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

**Resultados:** Se ha realizado una prueba de realidad en transporte en 1 de los 11 procesos de evaluación finalizados. El 45,45% de las personas (5) que iniciaron su proceso en el CRL en 2019 necesitan de entrenamientos para apoyar su autonomía en el uso del transporte. Además, una persona más

incorporó un objetivo en su PIRL relacionado con la exploración en mayor profundidad de su grado de autonomía.

**Se ha cumplido el objetivo marcado.**

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

**Resultados:** Se lleva a cabo una sesión de reformulación en el mes de mayo en relación a una mujer rederivada para prevenir una respuesta tanto en la usuaria como en el equipo de expectativas de baja autoeficacia con las acciones que se pudieran emprender de nuevo con ella.

**Se ha cumplido el objetivo marcado.**

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

**Resultados:** Esta es una de las herramientas que se viene utilizando desde la apertura del recurso en forma de escala dicotómica de adjetivos en donde el usuario/a se ubica con respecto a uno de esos polos en cuanto a la vivencia experimentada en esta fase del proceso de atención.

La transformación de la herramienta fue liderada por el psicólogo y las mejoras que se han introducido son las siguientes:

1. Se modifica la escala pasando de 10 adjetivos a 6. Se añaden tres nuevos: nerviosa-serena; cercana –distante e inhibida-participativa.
2. Se añade una escala de 7 ítems sobre esta vivencia y se le pregunta sobre el grado de satisfacción con el CRL finalizado el periodo de evaluación.
3. Se añaden 3 preguntas abiertas sobre lo que faltó, sobró y utilidad de este periodo.

En el mes de febrero queda presentada la nueva herramienta de evaluación por el equipo. En el momento de la fecha de cierre de este informe se han recabado el 100% de las vivencias correspondiente a los procesos iniciados.

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

**Objetivo 2:** Elaborar el Programa de Apoyos en el Puesto del itinerario de Consolidación de empleo.

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

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

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

## ANEXOS

### El mejor momento laboral del Equipo en palabras durante 2019

#### Psicólogo:

*"La intervención en sesión individual con un usuario en colaboración la MIR-1".*

#### Maestra de Taller :

*"El alta de un usuario por el proceso llevado y sus visitas al centro viendo como recuperó su proyecto de vida de forma plena y la inserción de otra usuaria tras llevar muy estancada en el área prelaboral"...pensar que todos los momentos de área de tensión han servido para algo".*

#### Terapeuta ocupacional :

*"El poder ayudar a que una persona adquiera ciertos hábitos saludables y empiece a comer fruta a diario cuando hasta entonces la variedad en su alimentación era MUY limitada, el poder generar un poco de orden y estructura en el caos habitual de un domicilio bastante condicionante, el poder ayudar a que una persona acceda a una formación en el sector que le interesa y saque unas notas ejemplares, el poder facilitar que una persona tenga acceso a un ordenador e internet para potenciar su autonomía..."*

#### Tail:

*"El contrato indefinido de un usuario, por haber apostado por él, porque hubo un momento en el que estuvo a punto de ser baja en el CRL".*

### Los Logros que se han percibido como equipo durante 2019

#### • Maestro de Taller:

*"La transversalidad de los procesos, como el equipo tiene en cuenta cada vez mejor los procesos individuales de una manera global "*

#### Administrativa :

*"Las 8 altas ,habidas este año, de personas que antes o después lo han conseguido, que no han tirado la toalla en el camino, pese a las dificultades de este, y haciendo uso de las herramientas y profesionales que el CRL pone a su disposición. Han llegado a la meta a la que se pretende con su derivación"*

#### Directora :

*"Haber sido capaces de despegarnos de nuestro rol de profesionales y haber pensado que es lo mejor que pueden recibir los usuarios para estar más preparados cuando salgan a trabajar y ponernos en marcha para llevarlo a cabo en 2020".*

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



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TRATO GENERAL PACIENTES	5,27	5,4	5,56	5,08	5,31	5,5	5,45	5,42	5,63
TRABAJO PROFESIONALES	5,45	5,2	5,56	5,08	5,23	5,7	5,36	5,3	5,63
SERVICIOS Y PROGRAMAS CENTRO	5,36	5	5,33	5,15	5,08	5,5	5,18	5,17	5,38
INFORMACION Y COORDINACION PROFESIONALES	5,45	5,1	5	5,23	5,38	5,5	5,21	5	5,38
PROMEDIO PERSONA	5,39	5,18	5,36	5,13	5,25	5,55	5,32	5,23	5,5

El Cuestionario de satisfacción fue rellenado por el **38,10%** de los profesionales de referencia (psiquiatras, enfermeras y trabajadoras sociales) de los usuarios derivados al CRL. La escala de satisfacción puntúa en una escala de 1 a 6. Como refleja la tabla anterior, las puntuaciones se sitúan por encima de 5 y tras dos años seguidos manteniéndose una tendencia de ligera disminución, se evidencia una mejoría en todos los ítems valorados.

**El más valorado ha sido el relativo a la satisfacción con el trato general a los pacientes y trabajo de los profesionales.**

## ANEXO 2: Convenios de colaboración y empresas colaboradoras



Escuelas Infantil El Trébol

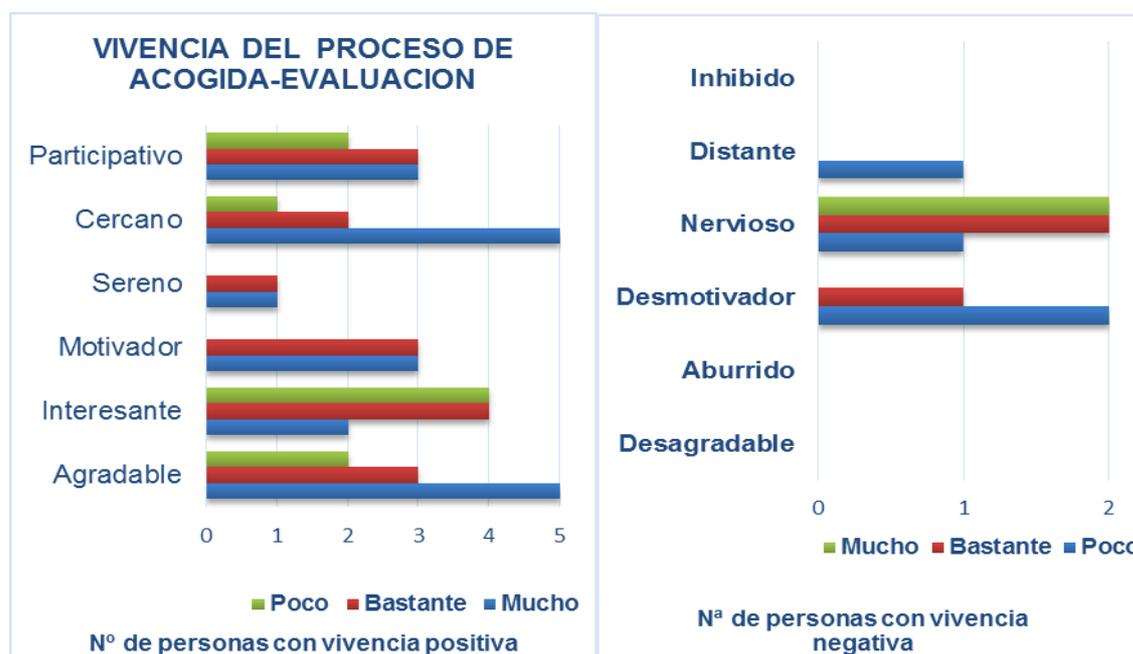


### Anexo 3: Valoración de los procesos de acogida-evaluación por los usuarios

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.

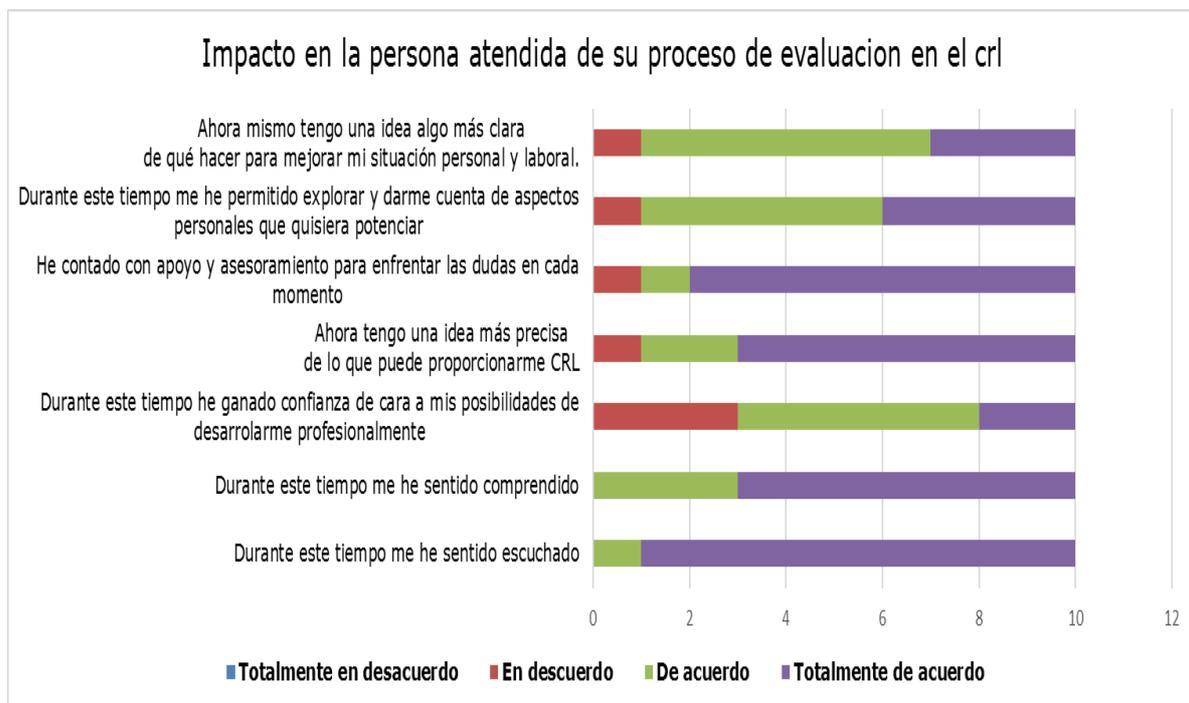
Con respecto a la evaluación de la vivencia en el recurso en la fase de acogida-evaluación, se utilizó un cuestionario específico para conocer el carácter cualitativo de dicha vivencia y la necesidad de seguir o no trabajando el vínculo con el recurso en la siguiente fase. Se recabó **información del 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 2019, la tendencia en los procesos de vinculación iniciales, son con **vivencias agradables y cercanas en un 50% de los participantes.**

Los atributos que predominan del otro polo reflejan la percepción de un proceso nervioso y desmotivador, **en diferentes niveles, en un 20 % de los consultados y distante en el 10% de los procesos iniciados.**

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



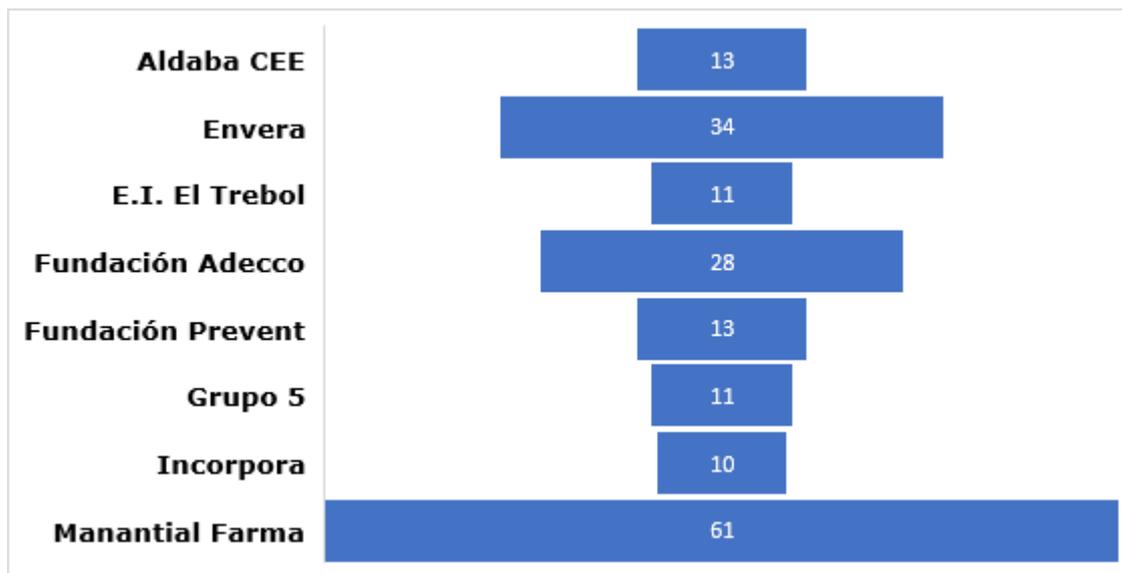
En relación con el grado de satisfacción en una escala de 1 a 10, el promedio es 8.22, por lo que las personas que han finalizado la fase de evaluación, lo hacen bastante satisfechas con la dinámica del Centro.

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 alguna actividad no la ha servido de nada, tampoco han echado en falta ninguna actividad, excepto en dos casos que nombran alguna tarea creativa y alguna tarea más de informática.

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

AREA /ITINERARIO	RESPONSABLES	PROGRAMA	ACTIVIDADES
<b>APOYO Y ORIENTACION FAMILIAR /BIENESTAR PERSONAL</b>	PSIC	<b>Fortalecimiento psicológico</b>	
		<b>Orientación vocacional</b>	
<b>ENTRENAMIENTO DE HABITOS DE TRABAJO</b>	PSIC, TO, TAIL y Maestros de taller.	<b>Entrenamiento en competencias prelaborales</b>	Area prelaboral
			Entrenamiento en limpieza en CRL
			Alfabetización Digital
			Empleabilidad
			Actividades externas área (PNL+ activ adecco...)
			Píldoras Formativas
	TO y Maestro de Taller	<b>Adquisición y manejo de habilidades para el desarrollo profesional</b>	Autonomía y manejo de la red pública de transporte Habilidades Sociolaborales
<b>EQUILIBRIO OCUPACIONAL SALUDABLE</b>	Maestros de Taller y TO.	<b>Ocio saludable</b>	Jornadas deportivas
<b>BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO</b>	TAIL	<b>Apoyo a la inserción laboral</b>	Taller de BAE
	TAIL	<b>Intermediación y prospección de recursos y laborales</b>	Ferias de Empleo
<b>APOYOS A LA FORMACION Y CUALIFICACION</b>	TO	<b>PROGRAMA FORMATIVO Intermediación y prospección de recursos formativos. Seguimientos Formativos</b>	Atenciones Individuales de Seguimiento Formativo
<b>CONSOLIDACION DE EMPLEO</b>	TAIL	<b>Seguimientos laborales</b>	Sesiones de seguimiento laboral
	PSIC, TO, TAIL y MT	<b>Apoyos para la consolidación</b>	Cuantificación de Apoyos ofrecidos

**Anexo 5: TOP TEN DE EMPRESAS CON MAS COORDINACIONES EN 2019 Y REDES EN LAS QUE ESTAMOS INTEGRADOS.**



## Anexo 6: POST MUJER, PUBLICADO EN EL BLOG DE GRUPO 5.



*Si dedicásemos un breve tiempo a pensar en la palabra **PLAN**, e hiciésemos el experimento de preguntar a las personas que nos rodean en la primera palabra que les viene a la mente cuando la escuchan, muy probablemente nos encontraríamos con respuestas muy variadas y cargadas de significado para quienes responden tales como: "poner en marcha algo... diversión... hacer algo diferente... propósito... objetivo....."*

*Desde la mirada de un recurso de salud mental que se dedica a acompañar en la transformación de la realidad sociolaboral de las personas que atienden, la palabra PLAN la tenemos muy presente desde hace 4 años (<https://www.grupo5.net/mujeres-y-empleo-en-el-iv-congreso-feafes-empleo/>); el plan nos ha permitido incrementar el número de voces femeninas que con mucha frecuencia han estado invisibilizadas por la falta de apoyos específicos para salir del lugar **No laboral** en el que se encontraban.*

*El Plan nos convirtió en espectadores de un "**milagro**" maravilloso (en el año 2018, eliminamos la brecha de género en relación a la atención de hombres y mujeres alcanzando la igualdad, llegando al 50-50).*

*El efecto que ha tenido **esta intención consciente** de transformar la realidad laboral de las personas atendidas ha sido múltiple y en diferentes direcciones.*

*En primer lugar, nos hizo más humildes, a nosotros, los profesionales; nos dimos cuenta de que los cambios pueden llegar cuando aparecen otras personas que de forma natural saben guiar porque por experiencia propia lo tiene asumido desde su rol, el rol por ser mujer. Así surgió la primera de las transformaciones, las mujeres facilitaron la mejora de los procesos de socialización de los hombres y éstos se mostraron receptivos en todo*

*momento a sus propuestas. Pasamos de tener hombres sentados en un banco mirando al infinito a mujeres y hombres siendo activos en el disfrute del tiempo libre a través de la conversación y puesta en marcha de las propuestas de ellas hacia ellos. **La máxima de menos es más dio paso a igual a igual, es más.***

*En segundo lugar, descubrimos una realidad de mayor sobrecarga mental simplemente por la condición de ser mujer y por esa designación no explícita, **pero si hecha realidad** que aparece en las familias cuando alguien se encuentra en disposición de recibir cuidados. Si eres mujer y vives en casa con tus padres que necesitan cuidados, la probabilidad que el legado de la designación recaiga sobre ti es muy alta frente a un hombre en la misma condición y en la misma casa. Si a esto se suma que un problema de salud mental puede favorecer la permanencia en el domicilio de la persona por no disponer de apoyos necesarios para desarrollar su proyecto de vida, nos encontramos que la mujer puede "quedar atrapada", con mayor facilidad que el hombre, en esta relación inversa de cuidados.*

*Quizás tendríamos que detenernos más a menudo a reflexionar sobre como extender la práctica del cuidado al otro 50% de la población para que el género no se convierta en un factor que cierre otros proyectos de vida, aunque este cierre pueda ser llevado con sumisión y aceptación.*

*No en vano, a **ellas se las percibe con menores necesidades por los agentes de salud** que las conocen en las dimensiones de la alimentación, cuidado personal, cuidado del hogar y actividades diarias como refleja el Estudio comparativo de las necesidades de pacientes con esquizofrenia en función del género publicado en 2001. Curioso este hallazgo que incide en áreas tradicionalmente asignadas a las mujeres y que mimetiza cómo se conectan ellas con sus familias de origen (hacia dentro) a diferencia de como lo hacen ellos (hacia fuera). Si tenemos presente que el trabajo siempre se desarrolla hacia el exterior, **la asociación mujer –trabajo** sigue siendo más difícil de hacer en los ámbitos sanitarios.*

*Por otro lado, la necesidad de estar alerta a que una tercera variable ( la de tener un problema de salud mental, la segunda es tener una discapacidad*

) no dificulte aún más el acceso al mundo laboral hace que el video al que da lugar este post : **Experiencias en primera persona : Plan Mujer+Empleo** ,alumbre esperanza hacia el cambio, pues son mujeres que han sido capaces de compaginar el mandato impuesto de cuidar de otros, atender las tareas domésticas, ser madres, vivir en la monoparentalidad, cuidarse y aun así querer tener un proyecto laboral en donde poder construirse de forma diferente desde su individualidad, añadiendo un rol más: el de trabajadora .

Todo ello influye en su revelación por no ser tenidas en cuenta en otras necesidades (como querer trabajar) que están fuera de la construcción social de su género porque como muy bien dicen ellas: **Mujer no es igual a poder con todo.**

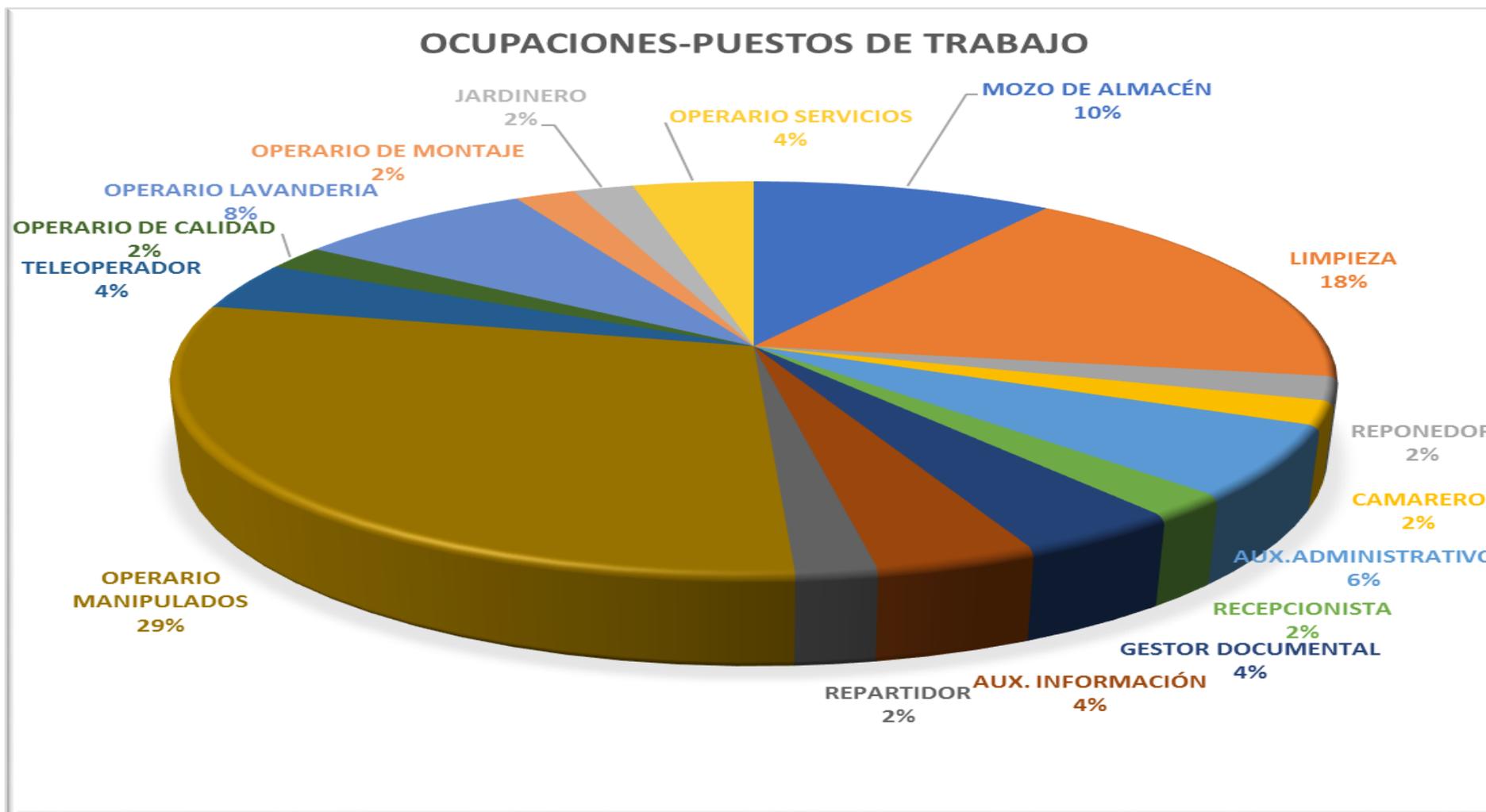
La transformación sobre la que incide este post será lenta; según las predicciones realizadas en 2017 por el Foro Económico Mundial, la igualdad de género tardará un siglo en alcanzarse, sin duda un reto asumible en nuestra sociedad si estamos alerta, si queremos... si cada profesional, desde su parcela, pone un granito de arena para construir una sociedad enriquecida por una presencia más igualitaria de hombres y mujeres en más sectores, eliminando al máximo las barreras que dificultan el acceso a que lleguen cualquiera de los géneros.

Como ya quedó establecido en el año 2013 por la Comisión de expertos en salud mental de Estados Unidos como base para transformar la salud mental en aquel país la recuperación de un trastorno mental grave consiste en la capacidad para vivir, trabajar, aprender y participar plenamente en la Comunidad. Como resultado de un reciente viaje a aquel país, me afianzo en la idea de la mejor suerte que tienen las personas en España por ser atendidas en un sistema que garantiza de forma universal la cobertura de ayudas sanitarias y psicosociales para su recuperación. Si hemos hecho fácil lo complejo no tendríamos que detenernos en incorporar cuanto antes una perspectiva de género en las intervenciones rehabilitadoras.

*La filosofía del Plan Mujer nacido en un recurso de rehabilitación de Salud Mental, es el primer pilar de una cadena de acciones que comienza por hacer visibles a las mujeres que no estaban llegando y por tanto incrementar las oportunidades de reconectarlas con el mundo laboral porque estas ciudadanas también tienen mucho que decir en el desarrollo de una sociedad más solidaria e igualitaria.*



**Anexo 7: Desglose de empleos obtenidos por las 30 personas que accedieron a empleo en 2019**



---

### Más información:

CRL Espartales Sur  
Calle Federico Garcia Lorca 20. 28806. Alcala de  
Henares  
Tel. +34 91 8797591  
[administración.cdcrtaalcala@grupo5.net](mailto:administración.cdcrtaalcala@grupo5.net)  
[www.grupo5.net](http://www.grupo5.net)

---

