



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

CENTRO CONCERTADO CON



Comunidad
de Madrid

Dirección General
de Atención a Personas
con Discapacidad

CONSEJERÍA DE FAMILIA
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES

MEMORIA

2023

*Centro de Rehabilitación Laboral
“Fuenlabrada”*

*El Centro de Rehabilitación Laboral
“Fuenlabrada” es un dispositivo específico
enmarcado dentro de la Red Pública de
Atención Social a Personas con Enfermedad
Mental grave y duradera dependiente de la
Dirección General de Atención a Personas
con Discapacidad de la Consejería
de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la
Comunidad de Madrid*



MANANTIAL
GESTIÓN



CENTRO DE REHABILITACION LABORAL “FUENLABRADA”.
(Centro cofinanciado al 40% por el Fondo Social Europeo (FSE) dentro del Programa FSE+ 2021-2027)

ÍNDICE

ÍNDICE	3
1. PRESENTACIÓN.....	7
1.1. Organización.	8
1.2. Funcionamiento.....	9
2. DATOS GLOBALES DE ATENCIÓN.....	11
2.1. Tabla de movimiento anual.....	11
2.2. Derivaciones en el año.	11
2.3. Entradas en el año.	13
2.4. Salidas en el año.....	13
3. INGRESOS PSIQUIÁTRICOS.	16
4. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CLÍNICO-PSIQUIÁTRICO.....	17
4.1. Datos socio-demográficos.....	17
A. De las personas que se han incorporado al centro en 2023.....	17
B. Datos sobre el total de usuarios/as atendidos/as.....	20
4.2. Datos clínicos-psiquiátricos.	27
A. De las personas que se han incorporado al centro en 2023.....	27
B. Datos sobre el total de usuarios atendidos.....	29
5. DATOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN LABORAL.....	32
5.1. Fase de acogida.	32
5.2. Fase de evaluación y Plan Individualizado de Rehabilitación Laboral.....	32
5.3. Fase de intervención.....	35
5.4. Fase de seguimiento y alta.	47
6..... RESULTADOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN LABORAL.	49
6.1. Coordinación con recursos formativos–laborales.	49
6.2. Integración laboral.....	51
6.3. Acceso a Prácticas.....	64

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



6.4.	Formación ocupacional laboral.....	65
6.5.	Satisfacción de las/os usuarias/os.....	72
7.	UTILIZACIÓN DE OTROS RECURSOS DE LA RED DE ATENCIÓN SOCIAL A PERSONAS CON TMG.....	74
8.	DATOS DE COORDINACIÓN.....	74
8.1.	Servicios de Salud Mental.....	75
A.	Reuniones de Presentación de casos (derivación).....	75
B.	Reuniones de coordinación y seguimiento de usuarias/os.....	75
C.	Taller de Actualización Clínica.....	75
D.	Reunión con el Coordinador del Programa de Continuidad de Cuidados y el Jefe del CSM.....	76
8.2.	Servicios Sociales.....	76
8.3.	Otros recursos de la Red.....	76
8.4.	Coordinación interna.....	77
8.5.	Otros recursos.....	78
9.	OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENTRO.....	79
9.1.	Actividades de formación continua.....	79
9.2.	Comisiones de trabajo.....	84
A.	Psicólogos de CRL de la Red de Atención Social.....	84
B.	Preparadores laborales de la Red de Atención Social.....	85
C.	Grupo de TAIL de la Red de Atención Social.....	85
D.	Mesa Técnica de Inclusión Social.....	86
E.	Grupo comunitario.....	86
F.	Comisión de Igualdad.....	87
G.	Grupo Focal Santa María La Real.....	87
9.3.	Actividades de divulgación y sensibilización.....	87
9.4.	Actividades de formación a otros profesionales.....	92
9.5.	Servicio de comidas y ayuda al transporte.....	93
9.6.	Acerca Cultura Madrid.....	93
10.	VALORACIÓN DE OBJETIVOS.....	95



CENTRO DE REHABILITACION LABORAL “FUENLABRADA”.

(Centro cofinanciado al 40% por el Fondo Social Europeo (FSE) dentro del Programa FSE+ 2021-2027)

10.1.	El objetivo del CRL Fuenlabrada para el 2023 era el siguiente.	95
10.2.	Objetivos del Centro Fuenlabrada (incluye CD, CRL, CRPS, EASC, MR y Pisos)	96
11.	OBJETIVOS PARA EL AÑO 2024	98
11.1.	El objetivo del CRL Fuenlabrada.....	98
11.2.	Objetivo del Centro Fuenlabrada (incluye CD, CRL, CRPS, EASC, MR y Pisos)	99

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



1. PRESENTACIÓN

El Centro de Rehabilitación Laboral “Fuenlabrada” está concertado por la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales mediante contrato derivado del Pliego de Prescripciones Técnicas que rige el Acuerdo Marco de 2021 que fija las condiciones que habrán de ajustarse los contratos de servicios para la gestión de Centros de Rehabilitación Laboral para personas con enfermedad mental grave y duradera en las distintas zonas de la Comunidad de Madrid conforme a lo establecido en el artículo 285 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público. Los Centros de Rehabilitación Laboral que se contraten en el nuevo Acuerdo Marco mediante los contratos derivados del mismo estarán cofinanciados al 40% por el FSE en el marco del Programa Operativo 2014-2020 de la Comunidad de Madrid hasta el 31 de diciembre de 2023, y en su caso, a partir del 1 de enero del 2024 podrán estar cofinanciados al 40% por el FSE en el marco del futuro Programa Operativo 2021-2027 de la Comunidad de Madrid.

La gestión técnica del recurso depende de Manantial Gestión, entidad que forma parte de Fundación Manantial y que tiene el propósito de mejorar la atención de personas con problemas de salud mental y promover su inclusión social y laboral. Además, gestiona otros recursos residenciales (Miniresidencias y Pisos supervisados), de rehabilitación psicosocial, soporte social, centro especial de empleo (servicios de catering, jardinería y estuchado de productos farmacéuticos) y asume el apoyo a la capacidad jurídica de personas con trastornos mentales severos.

El recurso se puso en funcionamiento en octubre de 2006 y está integrado dentro de la Red de Atención Social a Personas con enfermedad mental grave y duradera.

En el marco de esta Red se plantea la creación y puesta en marcha de los Centros de Rehabilitación Laboral (CRL en adelante) como apoyo al proceso de preparación e inserción en el mundo laboral. Se trata de un centro de atención social dirigido a ayudar a las personas con problemas de salud mental que por diversas razones no estén en condiciones de acceder directamente al mundo laboral, ni de enfrentarse o manejar de un modo autónomo las diferentes exigencias que implica la integración laboral en sus diferentes componentes de elección, búsqueda, obtención y mantenimiento de un empleo y que, por tanto, requieren un proceso de rehabilitación laboral que les prepare para el trabajo.

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



1.1. Organización.

El CRL “Fuenlabrada” ha estado, desde su apertura, dando cobertura a los distritos de Fuenlabrada (150.000 habitantes entre 18-65 años) y Leganés (130.000 habitantes entre 18-65) y trabajando de forma coordinada y complementaria con los Programas de Continuidad de Cuidados de los Servicios de Salud Mental de ambos distritos. Desde septiembre de 2014, el distrito de Leganés cuenta con su propio CRL, con lo que el CRL “Fuenlabrada” atiende exclusivamente a la población atendida en los Servicios de Salud Mental de Fuenlabrada.



Teléfono: 91 037 61 73

E-mail: crlfuenlabrada@fundacionmanantial.org

Horario de atención:

De Lunes a Jueves de 8 a 18 hs. y viernes hasta las 15.30 hs., ininterrumpidamente, excepto festivos.

Situado en la C/ Trinidad 6, en el Municipio de Fuenlabrada en un edificio que también alberga el Centro de Día de Soporte Social (CD) y el Equipo de Apoyo Social Comunitario (EASC) de Fuenlabrada, el Centro de Rehabilitación Psicosocial de Fuenlabrada (CRPS) y la Miniresidencia

EQUIPO PROFESIONAL

- **Director:**
Andrés Nicolás Brunelli Ivanovic
- **Jefes de Taller:**
 - Silvia Aranda Ramos (N. Tecnologías)
 - José Pablo Calderón Sánchez (Oficios)
 - Eva Bastida Vicario (Documentación y Manipulados)
- **Psicóloga:**
Diana Torres Ruiz
- **Terapeuta Ocupacional:**
Beatriz López Sánchez
- **Técnico de Apoyo a la Intermediación Laboral:**
José Manuel Álvarez de Prado.
- **Preparadora Laboral:**
Gema Garrido López
- **Administrativa:**
Gloria M^a Hernanz Racionero.



1.2. Funcionamiento.

La forma de **derivación y acceso** a los Centros de Rehabilitación Laboral es a través de la derivación del Psiquiatra o Psicólogo del correspondiente Centro de Salud Mental.

De un modo general, pueden beneficiarse de un proceso de rehabilitación laboral:

- Personas que padecen un trastorno mental severo y de larga evolución.
- Con una edad entre 18 y 50 años, con toda la flexibilidad necesaria al límite superior.
- Que no se encuentren en una situación psicopatológica activa no controlada.
- Sin impedimento legal que imposibilite su inserción laboral.
- Que cuenten con un nivel mínimo de autonomía personal y social.
- Y presenten un nivel mínimo de motivación respecto a su integración laboral.

Como dispositivo, tenemos las siguientes **funciones**:

- Posibilitar la rehabilitación laboral de n las personas en atención y facilitar la adquisición de los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para acceder y manejarse adecuadamente en el mercado laboral.
- Propiciar y apoyar la inserción laboral en fórmulas de empleo protegido, autoempleo o en empresa ordinaria, de aquellas personas que, tras pasar por un proceso de recuperación laboral, se encuentren en condiciones de realizar una actividad laboral productiva.
- Articular y organizar el contacto y la coordinación con los recursos de formación profesional y con el mercado laboral existente.
- Fomentar la colaboración de empresas, asociaciones o instituciones en la tarea de aumentar las oportunidades de inserción laboral de las personas con trastornos mentales severos.

En un momento en constante cambio situamos la dimensión laboral y los retos que el mundo actual propone, adaptando constantemente la tarea a las variaciones contextuales.

Destacamos el afianzamiento de la tendencia, ya evidenciada los años anteriores, de la atención al colectivo de jóvenes, que requiere de una máxima plasticidad y adaptación del equipo profesional, debiendo generar nuevas modalidades de atención.

Así, la intención del CRL es ayudar a la gente con la que trabajamos a abordar de una manera realista la preparación, el acceso y el mantenimiento del empleo, ejes de nuestro cometido.



2. DATOS GLOBALES DE ATENCIÓN.

2.1. Tabla de movimiento anual.

Tabla 1. Datos de atención durante el año.

Usuarios en atención a 1/1	57
Usuarios en lista de espera a 1/1	1
Derivaciones durante el año	20
Total de entradas	19
Inician	14
Reinician	5
Total salidas	17
Altas	8
Bajas	4
Abandonos	5
Total atendidos durante el año	76
Usuarios en atención a 31/12	59
Usuarios en lista de espera a 31/12	0

Hemos observado una pequeña disminución de las derivaciones en relación al año pasado. Aun así, nos encontramos en sobreocupación y el dispositivo mantiene un ritmo de entradas y salidas fluidas.

Se promueven los procesos de altas de las personas por inserción laboral. La mirada está puesta en la utilidad del dispositivo y el desarrollo de la autonomía de las personas para continuar sus procesos y proyectos laborales una vez alcanzan el alta del CRL.

2.2. Derivaciones en el año.

Tabla 2. Derivaciones por meses, áreas y distritos.

Área	Distritos	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
9	Fuenlabrada	3	3*	0	1	1	3	3*	0	1	2 ¹	3	0	20

*2 Rederivaciones

¹ Una rederivación

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Se observa un flujo constante en las derivaciones y la plena ocupación y utilización del recurso.

El amplio número de jóvenes que se atienden empieza a tener más conexión con las características poblacionales del Municipio. Por lo general, los jóvenes realizan procesos rehabilitadores más rápidos que los adultos de modo que hay mucho movimiento de entradas y salidas del recurso.

Los resultados del Programa de Empleo Joven (PEJ) hacen que los/las profesionales del CSM lo vean como un dispositivo muy útil y realicen, cada vez más, derivaciones de personas de esta franja etárea.

Tabla 3. Derivaciones por sexo y edad.

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	10	4	14
31-50	3	2	5
51-65	1	0	1
Total	14	6	20

Destacar el gran número de personas menores de 30 años derivadas.

Tabla 4. Personas no aceptadas durante el año.

	Nº
Personas no aceptadas	0

Tabla 5. Personas retiradas de la lista de espera.

	Nº
Personas retiradas de la lista de espera	2

2.3. Entradas en el año.

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

Área	Distritos	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
9	Fuenlabrada	3	1	0	1	0	1	2	0	2	1	2	1	14

Tabla 7. Reentradas por mes, área y distrito.

Área	Distrito	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
9	Fuenlabrada	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	5

Tabla 8. Entradas por sexo y edad.

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	10	4	14
31-50	3	2	5
51-65	0	0	0
Total	13	6	19

2.4. Salidas en el año.

Tabla 9. Salidas por áreas y distritos.

	Área:9		Total
	Distrito Fuenlabrada	Distrito Leganés	
Salidas	17	0	17

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN

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

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	4	8	12
31-50	3	1	4
51-65	0	1	1
Total	7	10	17

Tabla 11. Altas y bajas producidas durante el año.

Nº usuarios que han finalizado su atención	17
Altas	
Nº de total de altas	8
Nº de altas por:	
Integraciones laborales	6
Formación prolongada	0
Derivación a otro recurso	2
Activ. Ocup. – laboral no remunerada	0
Tiempo medio desde el inicio de la evaluación al momento de alta	934,25 días
Bajas	
Nº total de bajas	4
Número de bajas por:	
Cambio de domicilio	2
Invalidez absoluta	1
Descompensación	0
Expulsión	0
Inadecuación al recurso	1
Fallecimiento	0
Abandonos	5
Abandono voluntario	
En evaluación	0
En intervención	5
Abandono por decisión familiar	0

Clarificamos que las altas por derivación a otro recurso en el CRL, son en relación a otros recursos de empleo no específicos de salud mental, cuando las personas se sienten capaces de seguir los procesos y proyectos laborales sin necesidad de apoyos específicos dentro de la salud mental y el empleo.

Las salidas por derivación a otros recursos de la Red de atención social, CRPS, CD, EASC se computan en bajas o abandonos del proceso de rehabilitación laboral, al cesar su proyecto laboral como parte de una decisión personal. Sin embargo, un alto número de ellos desde la perspectiva de la rehabilitación han sido procesos exitosos para las personas puesto que han desarrollado otros objetivos, no laborales, dentro de su proyecto de vida pudiendo tomar decisiones con autonomía y sentido con respecto al cierre del proceso laboral.

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

	Total
	Distrito Fuenlabrada
Personas en lista de espera	0

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

Edad	Hombres	Mujeres	Total
18-30	0	0	0
31-50	0	0	0
51-65	0	0	0
Total	0	0	0

Tabla 14. Tiempo desde la derivación y primera cita.

	Días
Tiempo medio de atención entre la derivación del usuario y la 1ª cita	13,05

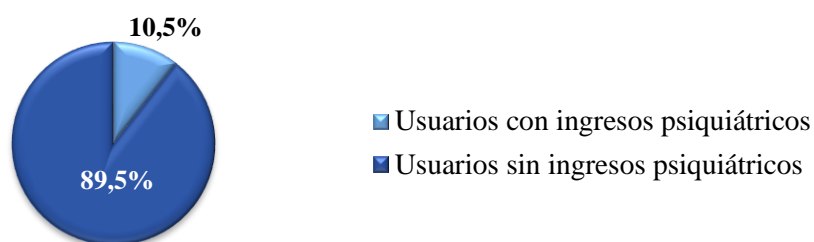
3. INGRESOS PSIQUIÁTRICOS.

Tabla 15. Ingresos psiquiátricos de los/as usuarios/as durante el año

	Nº
Nº de usuarios con ingresos	8
Nº total de ingresos	8

En el 2023, 8 personas han sido hospitalizadas con ingresos voluntarios por encontrarse con angustia o descompensación psicopatológica

Ingresos psiquiátricos 2023



4. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y CLÍNICO-PSIQUIÁTRICO.

4.1. Datos socio-demográficos.

A. De las personas que se han incorporado al centro en 2023.

Tabla 16. Sexo de los/as usuarios/as.

Sexo	Nº	%
Varones	13	68,4%
Mujeres	6	31,6%
Total	19	100%

Tabla 17. Edad de los/as usuarios/as.

Edad	Nº	%
<20	2	10,5%
20-24	6	31,6%
25-29	6	31,6%
30-34	0	
35-39	1	5,3%
40-44	2	10,5%
45-49	1	5,3%
50-54	1	5,3%
55-60	0	
61-65	0	
Total	19	100%

Nuevamente, llamamos la atención sobre el alto número de jóvenes que entran en el recurso, lo que permite una atención lo más temprana posible y que constituye un factor predictor muy positivo para el proceso de rehabilitación laboral.

Tabla 18. Estado civil de los/as usuarios/as.

Estado civil	Nº	%
Solteros	19	100%
Casados / pareja de hecho	0	
Separados o divorciados	0	
Viudos	0	
No se conoce	0	
Total	19	100%

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN

Tabla 19. Usuarios con hijos.

Usuarios con hijos	Nº	%
Sí	0	
No	19	100%
No se conoce	0	
Total	19	100%

Tabla 20. Situación laboral de los/as usuarios/as.

Situación laboral	Nº	%
Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)	4	21,1%
Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)	5	26,3%
Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)	8	42,1%
Estudiante	2	10,5%
Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)	0	
Labores del hogar	0	
No se conoce	0	
Total	19	100%

Tabla 21. Experiencia laboral de los/as usuarios/as.

Experiencia laboral	Nº	%
Sí	13	68,4%
Más de un año	9	47,4%
Menos de un año	4	21,1%
No	6	31,6%
No se conoce	0	
Total	19	100%

Tabla 22. Ingresos económicos de los/as usuarios/as.

Usuarios con ingresos propios	Nº	%
Sí	8	42,1%
No	10	52,6%
No se conoce	1	5,3%



Usuarios con ingresos propios	Nº	%
Procedencia de los ingresos		
Pensión no contributiva	3	15,8%
Pensión contributiva	0	
RMI	0	
Trabajo	2	10,5%
Orfandad	0	
Hijo a cargo	0	
Otros: Trabajo y PNC	1	5,3%
Otros: Prestación por desempleo	1	5,3%
Otros: Ayuda a refugiados	1	5,3%
No se conoce	1	5,3%
Total	19	100%

Tabla 23. Tipo de convivencia de los/as usuarios/as.

Tipo de convivencia	Nº	%
Solo	1	5,3%
Con el cónyuge	0	
Con padres	6	31,6%
Con padre o madre	7	36,8%
Con otros familiares	0	
Con los hijos	0	
Mini residencia, piso protegido o pensión (supervisada).	4	21,1%
Otros: piso compartido	1	5,3%
No se conoce	0	
Total	19	100%

Tabla 24. Reconocimiento de discapacidad de los/as usuarios/as.

Reconocimiento de discapacidad	Nº	%
Sí	8	42,1%
33-64	4	21,1%
>64	4	21,1%
No	8	42,1%
En trámite	3	15,8%
No se conoce	0	
Total	19	100%

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Tabla 25. Nivel educativo de los/as usuarios/as.

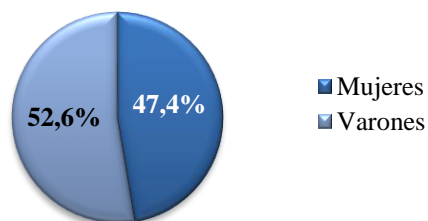
Nivel educativo	Nº	%
Analfabetismo	0	
Sin estudio (lee y escribe)	0	
Educación especial	0	
Enseñanza primaria. E.G.B. (1ª etapa): 6º de EGB	5	26,3%
Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO.	5	26,3%
Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato	3	15,8%
F.P. 1º grado	1	5,3%
F.P. 2º Ciclo de grado medio	3	15,8%
3º grado. Ciclo de grado superior	1	5,3%
Título de graduado medio universitario	1	5,3%
Título de graduado superior universitario	0	
Otros	0	
Se desconoce	0	
Total	19	100%

B. Datos sobre el total de usuarios/as atendidos/as.

Tabla 26. Sexo de los/as usuarios/as.

Sexo	Nº	%
Mujeres	36	47,4%
Varones	40	52,6%
Total	76	100%

Sexo de los/as usuarios/as atendidos

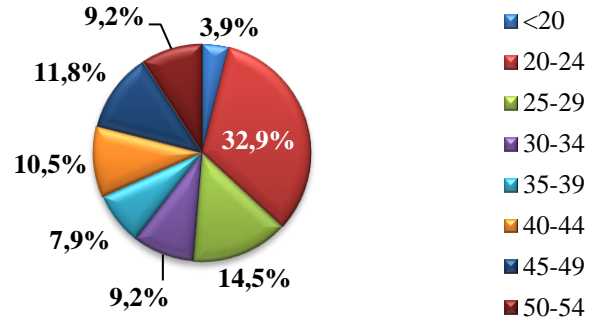


Señalar que hay más hombres que mujeres en atención, aunque la tendencia y el esfuerzo sigue siendo la equidad en la cuestión de género.

Tabla 27. Edad de los/as usuarios/as.

Edad	Nº	%
<20	3	3,95%
20-24	25	32,89%
25-29	11	14,47%
30-34	7	9,21%
35-39	6	7,89%
40-44	8	10,53%
45-49	9	11,84%
50-54	7	9,21%
55-60	0	
61-65	0	
Total	76	100%

Edad de los/as usuarios/as atendidos



Las personas de 18-25 años en atención, determina claramente los valores de esta tabla, resaltando la importancia de un programa específico con la mirada en los jóvenes y un diseño específico para ellos.

Tabla 28. Estado civil de los/as usuarios/as.

Estado civil	Nº	%
Solteros	73	96,1%
Casados/ pareja de hecho	1	1,3%
Separados o divorciados	2	2,6%
Viudos	0	
No se conoce	0	
Total	76	100%

Estado Civil de los/as usuarios/as Atendidos

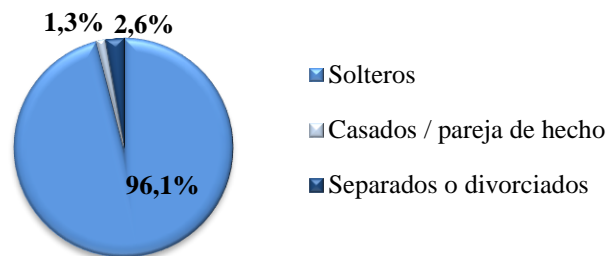


Tabla 29. Usuarios/as con hijos.

Usuarios con hijos	Nº	%
Sí	6	7,9%
1	5	6,6%
2	1	1,3%
No	70	92,1%
Total	76	100%

Usuarios atendidos con hijos

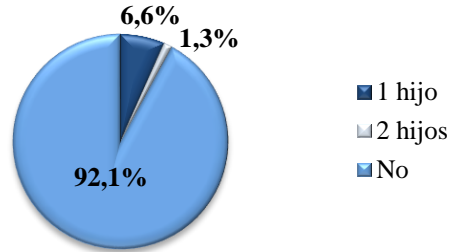


Tabla 30. Situación laboral de los/as usuarios/as.

Situación laboral	Nº	%
Trabajando (incluye actividad marginal e ILT)	38	50,0%
Buscando su primer empleo (no es necesario estar inscrito en la ORE)	10	13,2%
Parado (no es necesario estar inscrito en la ORE)	22	28,9%
Estudiante	5	6,6%
Jubilado, pensionista (no incluir los que perciben PNC)	1	1,3%
Labores del hogar	0	
Otros	0	
No activo	0	
No se conoce	0	
Total	76	100%

Situación Laboral de las personas atendidas

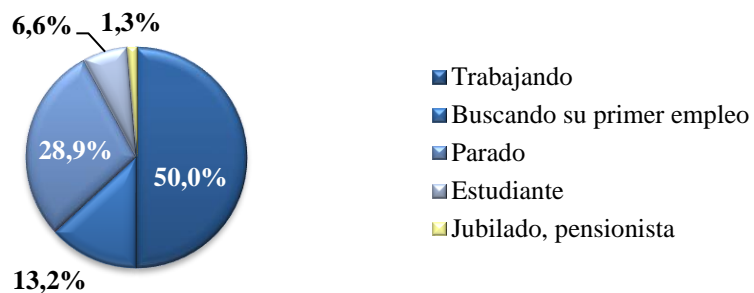
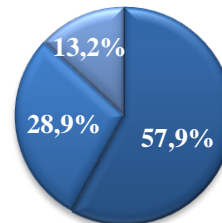




Tabla 31. Experiencia laboral de los/as usuarios/as.

Experiencia laboral	Nº	%
Sí	66	86,8%
Más de un año	44	57,9%
Menos de un año	22	28,9%
No	10	13,2%
No activo	0	
No se conoce	0	
Total	76	100%

Experiencia laboral atendidos

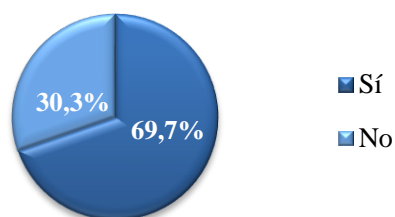


- Más de un año
- Menos de un año
- No

Tabla 32. Ingresos económicos de los/as usuarios/as.

Usuarios con ingresos propios	Nº	%
Sí	53	69,7%
No	23	30,3%
No se conoce	0	
Procedencia de los ingresos		
Pensión no contributiva	9	11,8%
Pensión contributiva	4	5,3%
RMI	2	2,6%
Trabajo	33	43,4%
Orfandad	1	1,3%
Hijo a cargo	3	3,9%
Otros		
Desempleo	1	1,3%
No se conoce	0	
Resto sin ingresos	23	30,3%
Total	76	100%

Usuarios con ingresos económicos



Procedencia ingresos económicos usuarios

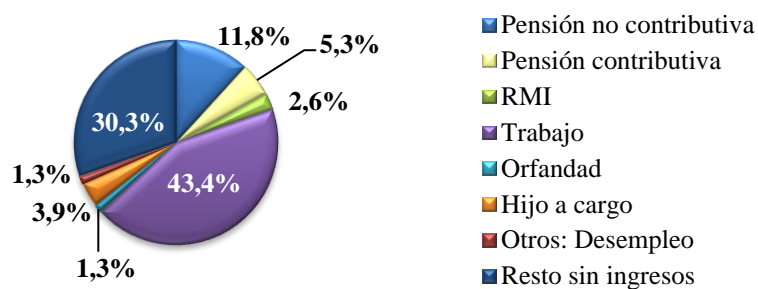


Tabla 33. Tipo de convivencia de los/as usuarios/as.

Tipo de convivencia	Nº	%
Solo	8	10,5%
Con el cónyuge	1	1,3%
Con padres	31	40,8%
Con padre o madre	21	27,6%
Con otros familiares	3	3,9%
Con los hijos	1	1,3%
Miniresidencia, piso protegido o pensión (supervisada).	8	10,5%
Otros: Piso compartido	3	3,9%
No se conoce	0	
Total	76	100%



Tipo de Convivencia de las Personas Atendidas

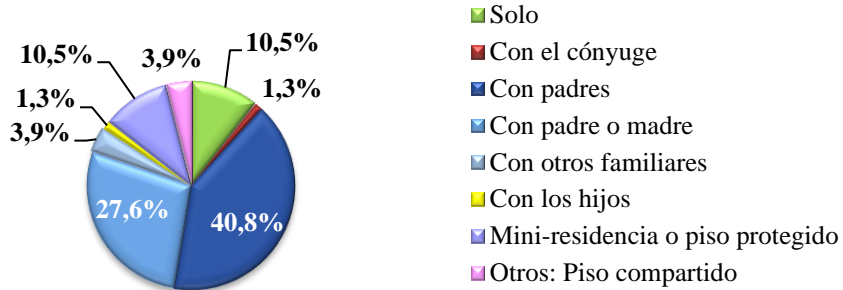
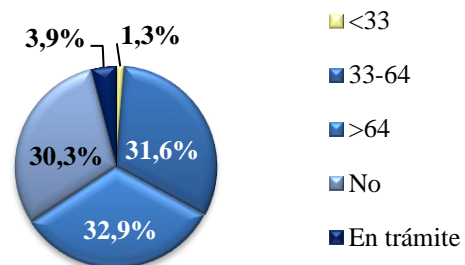


Tabla 34. Reconocimiento de discapacidad de los/as usuarios/as.

Reconocimiento de discapacidad	Nº	%
Sí	50	65,8%
<33	1	1,3%
33-64	24	31,6%
>64	25	32,9%
No	23	30,3%
En trámite	3	3,9%
No se conoce	0	
Total	76	100%

Calificación de Grado de Discapacidad de los/as usuarios/as atendidos



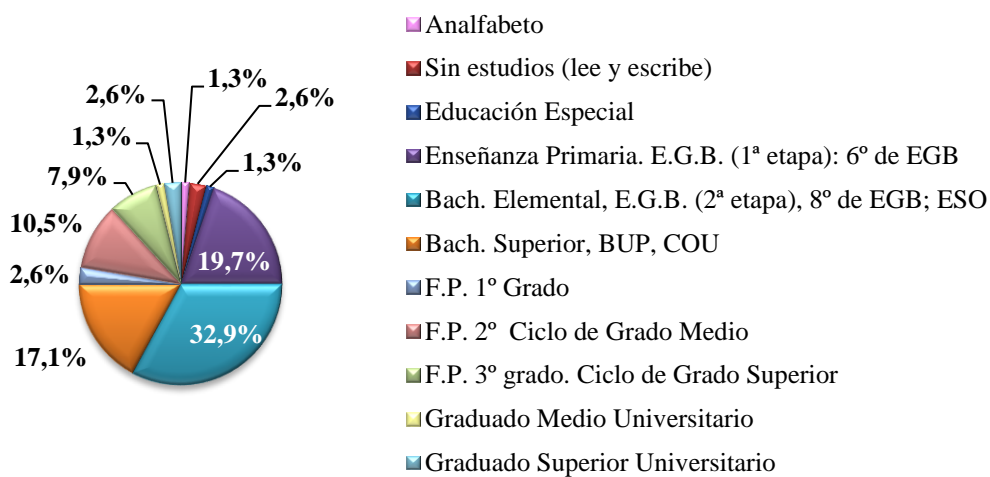
GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Tabla 35. Nivel educativo de los/as usuarios/as.

Nivel educativo	Nº	%
Analfabeto	1	1,3%
Sin estudios (lee y escribe)	2	2,6%
Educación especial	1	1,3%
Enseñanza primaria. E.G.B. (1ª etapa): 6º de EGB	15	19,7%
Bachiller elemental, E.G.B. (2ª etapa), 8º de EGB, ESO.	25	32,9%
Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato	13	17,1%
F.P. 1º grado.	2	2,6%
F.P. 2º Ciclo de grado medio.	8	10,5%
3º grado. Ciclo de grado superior.	6	7,9%
Título de graduado medio universitario	1	1,3%
Título de graduado superior universitario	2	2,6%
Otros	0	
Se desconoce	0	
Total	76	100%

Nivel Educativo de las personas atendidas





4.2. Datos clínicos-psiquiátricos.

A. De las personas que se han incorporado al centro en 2023.

Tabla 36. Diagnóstico principal de los/as usuarios/as incorporados.

Diagnóstico principal	Nº	%
Esquizofrenia	8	42,1%
Otros trastornos psicóticos	3	15,8%
Trastornos de personalidad	0	
Trastornos del estado de ánimo	2	10,5%
Trastornos de ansiedad	0	
Otros: Clínica ansioso-depresiva	1	5,3%
Otros: Trastorno emocional de la infancia y la adolescencia	1	5,3%
Otros: TEA	2	10,5%
No disponible	2	10,5%
Total	19	100%

La tendencia es una presencia alta de personas con trastorno del orden de la esquizofrenia y psicosis, más de la mitad. Se observa una tendencia a la recepción y atención a personas con diferentes diagnósticos, más limítrofes y diagnósticos más difusos. En el caso de jóvenes menores de 25 años esto es frecuente e incluso con la intersección de la discapacidad intelectual y la salud mental, o del espectro autista, que también requieren de atención especializada y prolongada en la salud mental.

Tabla 37. Existencia de diagnóstico asociado en los/as usuarios/as.

Diagnóstico asociado Incorporados	Nº	%
Si	3	15,8%
Rasgos disfuncionales de la personalidad	1	5,3%
Trastornos del estado del ánimo	1	5,3%
Síndrome de Asperger	1	5,3%
No	14	73,7%
No se conoce	2	10,5%
Total	19	100%

Tabla 38. Tiempo de evolución.

Tiempo de evolución (años)	Nº	%*
Menos de 2	0	
De 2 a 5	7	36,8%
De 6 a 10	5	26,3%
Más de 10	7	36,8%
Total	19	100%

Tabla 39. Otras enfermedades.

Otras enfermedades	Nº	%*
Tiene	1	5,3%
Pérdida de audición de nacimiento	1	5,3%
No tiene	18	94,7%
Total	19	100%

Tabla 40. Otros problemas asociados.

Otros problemas asociados	Nº	%
Tiene	2	10,5%
Refugiada	1	5,3%
Discapacidad física	1	5,3%
No tiene	17	89,5%
Total	19	100%

B. Datos sobre el total de usuarios atendidos.

Tabla 41. Diagnóstico principal de los/as usuarios/as atendidos.

Diagnóstico Principal de los/as usuarios/as	Nº	%*
Esquizofrenia	25	32,9%
Otros Trastornos Psicóticos	17	22,4%
Trastornos de Personalidad	10	13,2%
Trastornos del Estado de Ánimo	11	14,5%
Trastornos de Ansiedad	5	6,6%
Otros	6	7,9%
T. Bipolar	1	1,3%
TDAH	1	1,3%
TEA	4	5,3%
No disponible	2	2,6%
Total	76	100%

Diagnóstico Principal de los/as usuarios/as Atendidos

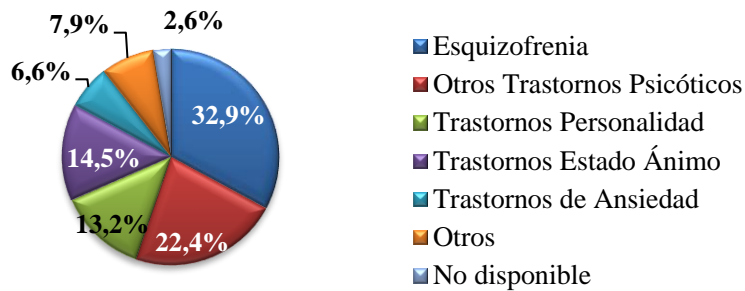


Tabla 42. Existencia de diagnóstico asociado en los/as usuarios/as.

Diagnóstico asociado	Nº	%
Sí	10	13,2%
Anorexia	1	1,3%
Déficit intelectual	2	1,3%
Depresión	1	1,3%
Síndrome de Asperger	1	1,3%
Trastornos de ansiedad	2	2,6%
Trastorno de la conducta alimentaria	1	1,3%
Trastorno del estado del ánimo	1	1,3%
Trastorno de la personalidad	1	1,3%
No	64	84,2%
No se conoce	2	2,6%
Total	76	100,00%

Diagnóstico asociado atendidos

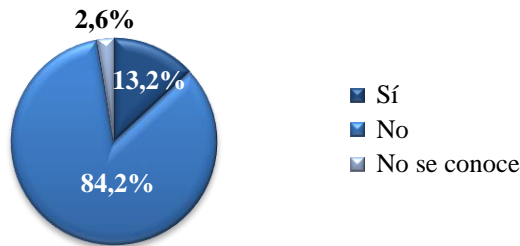


Tabla 43. Tiempo de evolución

Tiempo de evolución (en años)	Nº	%
No se sabe	1	1,3%
Menos de 2	3	3,9%
De 2 a 5	18	23,7%
De 6 a 10	22	28,9%
De 10 a 15	13	17,1%
De 16 a 20	4	5,3%
De 21 a 25	9	11,8%
Más de 25	6	7,9%
Total	76	100%

Años de evolución atendidos

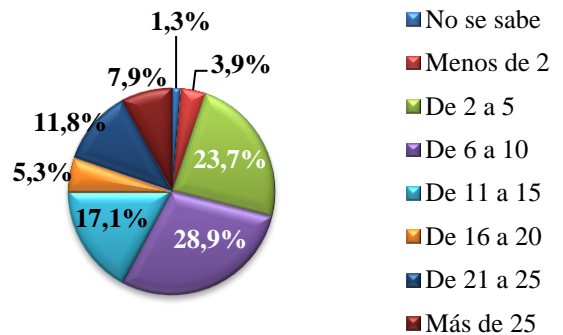




Tabla 44. Otras enfermedades.

Otras enfermedades	Nº	%
Tiene	7	9,2%
Crisis epilépticas	1	1,3%
Diabetes	1	1,3%
Esclerosis tuberosa	1	1,3%
Espondilitis con sacroileitis	1	1,3%
HTA	1	1,3%
Soriasis	1	1,3%
Tiroides	1	1,3%
No tiene	69	90,8%
Total	76	100%

Tabla 45. Otros problemas asociados.

Otros problemas asociados	Nº	%
Tiene	9	11,8%
Baja autoestima	1	1,3%
Consumo de tóxicos	3	3,9%
Discapacidad física	1	1,3%
Dolor de cuerpo	1	1,3%
Hipoacusia	1	1,3%
No tiene permiso de trabajo	1	1,3%
Refugiada	1	1,3%
No tiene	67	88,2%
Total	76	100%

5. DATOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN LABORAL.

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

Usuarios a 31/12 en:	Nº	%
Fase de acogida	0	
Fase de evaluación	4	6,8%
Fase de intervención	42	71,2%
Fase de seguimiento	13	22,0%

5.1. Fase de acogida.

En el año 2023 hemos realizado 14 acogidas. En este primer momento del proceso cuidamos que las personas se sientan a gusto, bienvenidas. Es un momento de conocimiento mutuo, de ir pensando la utilidad del recurso e ir aclarando necesidades y expectativas. Damos cuenta de las posibilidades que puede ofrecer el CRL y, desde el comienzo, incorporamos la dimensión laboral como fin último en nuestro discurso.

Entendemos que es un comienzo flexible que acoge y respeta necesidades y tiempos particulares. Por ello, se empieza a construir el sentido propio que tiene el recurso y el modo particular de llevar a cabo el proceso. Se trata de ir definiendo el trabajo que vamos a desarrollar juntos y poner en valor la creación de un proyecto laboral propio y particular.

El equipo al completo es responsable de este momento inicial. Durante el proceso de acogida dos miembros del equipo se hacen cargo más directamente de cuidar la relación y acompañar de un modo más cercano este comienzo.

5.2. Fase de evaluación y Plan Individualizado de Rehabilitación Laboral.

Aunque el principal objetivo de la evaluación inicial es conocer diferentes aspectos relativos al funcionamiento del usuario, este proceso pretende, también, comenzar a construir una relación de confianza, cercana, que posibilite y facilite el proceso de intervención.

En la evaluación psicológica se tiene como objetivo empezar a conocer a la persona de una manera global y crear un clima de confianza mutuo, con el objetivo de entenderla en sus sentimientos y poder acompañarla en el proceso. Este conocimiento requiere un tiempo, un ritmo y cadencia particular para cada persona, por lo que la evaluación se extiende más allá de los

primeros encuentros, constituyendo el resultado de la misma un acuerdo acerca de los aspectos que empezar a trabajar.

Se atiende en la evaluación a la dimensión familiar, aunque el mayor peso de esta atención se traslada al periodo de intervención por el potencial que se puede desarrollar a través de un trabajo conjunto de todas aquellas personas significativas para el usuario en la comprensión de las dinámicas y funcionamiento familiar y el lugar del usuario en este sistema, que pueden, de algún modo, paralizar o movilizar a éste en su proceso personal. El objetivo es obtener un conocimiento más profundo de la persona a la que atendemos y su entorno para facilitar y promover cambios positivos. Esto nos hace también incorporar en este primer periodo el acercamiento al entorno de la persona, a los espacios que habita. En cualquier caso, la reflexión del equipo sobre los procesos de cada persona se hace de un modo que incorpora siempre a las familias y el entorno de la persona.

La evaluación desde terapia ocupacional es un proceso continuo que tiene como objetivo conocer cómo cada individuo se relaciona con la ocupación y el contexto, es decir, quienes son como seres ocupacionales y cuál es su identidad ocupacional. En el caso particular del CRL, haciendo mayor hincapié en la posible ocupación laboral.

Así, comprender una ocupación requiere de una valoración del contexto (factores ambientales y personales) y características del entorno en el cual la realizamos, de la perspectiva que tenemos al hacerla (valores y sistema de creencias) y el propósito de su desempeño (el fin). La ocupación es un fenómeno complejo y que tiene en cuenta muchas variables, pensar quién hace la ocupación, de qué modo, con quién, dónde, cuándo, el valor personal que tiene, etc., facilita comprender el interés por el cual se realizan o se eligen y nos involucramos o comprometemos en ellas. A través de la participación en ocupaciones los seres humanos nos expresamos, nos vamos conociendo, construimos y definimos un camino en la vida, encontramos sentido a la misma y nos adaptamos a los cambios.

Por tanto, la ocupación es un medio que nos permite desarrollar y expresar la identidad.

La identidad ocupacional forma parte y a su vez es formada por nuestras relaciones con otras personas. Es decir, está ligada a lo que hacemos y a la interpretación de aquellas acciones en el contexto de nuestra relación con otros. Incluye identificar el nivel de efectividad y grado de satisfacción que se siente al desempeñar las ocupaciones, encontrar significado y satisfacción con

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Pág. 33

el estilo de vida y realizar elecciones ocupacionales valoradas. Por lo tanto, la identidad se construye y desarrolla con cada experiencia.

Al ir escuchando la narrativa de la persona sobre sus ocupaciones vamos identificando tanto la dimensión visible como invisible de las mismas. La forma, que abarca los aspectos observables de la ocupación, la estructura y/o el resultado del hacer. La función, se refiere a cómo influye en la salud y la calidad de vida de la persona. Por ejemplo, el trabajo tiene como función el proporcionar los medios de vida, el desarrollarse vocacional y profesional. Y, finalmente el significado, (el sentido, la intención y el propósito que tiene el realizar esa ocupación para esa persona) implica el resultado de la experiencia subjetiva de participación dentro de un contexto; este es particular a la experiencia de una persona y es por eso absolutamente personal e influido por la actitud, la motivación y la satisfacción.

Conocer sobre el significado de la experiencia, es imprescindible para tener una comprensión integral de la ocupación y saber a qué área de desempeño pertenece la misma. Por ejemplo, si el propósito del hacer para la persona está conectado con el área laboral u otra.

“Las ocupaciones tienen un profundo impacto en cómo la persona se siente física, emocional y espiritualmente (Pellegrini, 2007). Las ocupaciones pueden proveer sentido de satisfacción y bienestar, o pueden crear niveles de estrés, desequilibrio e insatisfacción”. De ahí, la importancia de saber acerca del perfil ocupacional de la persona, que, junto con el análisis del desempeño ocupacional observado a lo largo del proceso de evaluación, permitirá establecer una línea y un plan de intervención en consonancia, facilitando desafíos ocupacionales justos que permiten desarrollar comportamiento ocupacional, sentimientos de eficacia, bienestar y motivación para asumir nuevos desafíos, definiendo una posición laboral en relación con su nivel de competencia ocupacional (lo que pueden sostener con la imagen que tienen de sí mismos puesta en juego en el desempeño de las ocupaciones).

Así, el equipo de trabajo responsable de acompañar los primeros momentos para construir el proyecto laboral puede ir observando y prestando desde el comienzo los apoyos necesarios desde su ámbito de conocimiento.

5.3. Fase de intervención

Metodología de intervención: organización de las áreas de intervención por procesos.

Entendemos que, más allá de las áreas de intervención específicas propias del dispositivo, el proceso de rehabilitación laboral tiene dos tareas bien diferenciadas: la construcción de un proyecto laboral, y la búsqueda y mantenimiento de un empleo. Reflexionando sobre los momentos en los que están las personas a las que atendemos, a partir de la evaluación continua y del trabajo conjunto entre las/os usuarias/os y el equipo, podemos determinar qué personas están en cada momento para poder ajustar la metodología de intervención y las herramientas metodológicas de las que disponemos, de modo que contribuyamos a impulsar y acompañar su proceso del mejor modo posible.

De las 76 personas que hemos atendido este año, 25 han podido participar del proceso de construcción del proyecto laboral. Un total de 51 se encuentran en el segundo momento, con una orientación clara dirigida al empleo o trabajando. Estos procesos no siempre son lineales, sino que responden a momentos vitales y los entendemos de modo flexible.

Proceso 1: Construcción de un proyecto laboral

En este proceso utilizamos la metodología descrita para atender las áreas específicas de intervención de los CRL de orientación vocacional, hábitos básicos de trabajo y ajuste laboral y apoyo a la formación profesional.

Hay determinados aspectos que nos hacen fuertes para poder sostener aquellas actividades que nos son propias, como la dimensión laboral, con las que nos identificamos, que nos satisfacen, que nos dan un lugar, que nos permiten seguir creciendo. Como seres ocupacionales, cuando las personas se mueven por algo que sienten como propio o significativo para ellas son capaces de asumir riesgos y, de este modo, avanzar en la vida. Hablamos, por tanto, de experiencia significativa, ocupación con sentido, construcción que atiende a la subjetividad y construcción, también, de aquellos aspectos fundamentales que, como seres humanos, hemos de poner en marcha en nuestro hacer cotidiano para relacionarnos con el mundo.

Trabajar en esta línea supone acompañar a las personas a abrir las posibilidades de descubrirse a ellas mismas, de poder poner en marcha deseos, planes, poniendo el foco en lo que

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN

el propio proceso supone a nivel personal para seguir creciendo. Entendemos que, en ese camino acompañado, podremos ir ayudando a las personas a descubrirse como seres productivos, a salvar las dificultades y a explorar de un modo vivencial sus propias posibilidades y límites.

Es importante entender los espacios de trabajo como lugares flexibles, que dan respuesta a las necesidades e inquietudes de las personas que se encuentran en este primer momento del proceso, organizando de este modo su participación en el recurso y alcanzando, paso a paso, los objetivos propuestos en su proceso.

El equipo de trabajo específico para la construcción del proyecto laboral estaría constituido por maestros de taller, psicólogo y terapeuta ocupacional. Ponen al servicio del proceso del usuario su saber particular para acompañarlo en el desarrollo de proyectos. Dicho equipo de trabajo se ha hecho cargo de acompañar, en este primer momento, a un total de 25 personas con el objetivo de generar un crecimiento y desarrollo personal que les permita definir el lugar que lo laboral ocupa en sus vidas y sus intereses laborales.

Acciones metodológicas puestas en marcha en 2023 para intervenir en el proceso de construcción de un proyecto laboral

Como se refleja en nuestro Programa Marco y en la filosofía que lo sustenta, las personas nos construimos en base a las experiencias que vamos teniendo en nuestra vida, las cuales no pueden ser entendidas sin los contextos de participación en las que se dan, ya sea la escuela, la familia, el barrio, la comunidad de vecinos, el gimnasio, el CRL, etc. Entendemos que, para que las personas puedan construir una identidad fuerte, que les permita desenvolverse en lo cotidiano de lo laboral, necesitan experimentar con otros a través de espacios de participación y así ir descubriendo quiénes son y quienes quieren ser como futuros trabajadores.

Por ello, consideramos fundamental, además de la intervención individual, el uso del trabajo grupal como herramienta de intervención:

- **Carpintería:**

Este programa nace como taller prelaboral relacionado con el uso de la madera. A día de hoy, el programa está dirigido a todas las personas derivadas al Centro de Rehabilitación Laboral de Fuenlabrada que estén interesadas en participar del mismo de forma voluntaria y comprometida y está abierta a personas de otros recursos de Fundación Manantial Fuenlabrada. Se facilita, la

asistencia a aquellos que les apetezca participar y probar la experiencia, sin que signifique una continuidad obligada en el tiempo.

La metodología es la de trabajar por proyectos. Se deciden de forma consensuada entre las personas que hacen uso del taller. En este espacio se decide también cuál va a ser la temporalidad del proyecto. Durante 2023 hemos hecho colaboraciones con Bosquesur, la escuela infantil La Piñata y el proyecto de Huerto urbano de Fundación Manantial.

Se fabrican refugios para animales que puedan favorecer la biodiversidad en los huertos escolares de colegios, juegos para escuelas infantiles, infraestructuras para el programa de Huerto, así como el mantenimiento de instalaciones. Prima el conocimiento, aprendizaje y puesta en marcha de técnicas relacionadas con la construcción, corte, ensamblado, unión, lijado y acabados de la madera (barnizado, pintado, patinas, etc.) En la medida de lo posible, se promueve la utilización de material reciclado.

Este grupo es un espacio donde explorar pequeñas alternativas laborales y nuevas formas de relacionarse con los demás mediante un espacio mediado por la tarea y con unos objetivos definidos y compartidos por todos los participantes.

En la actualidad se trabaja en el proyecto de “Senda Mágica” en colaboración con otras entidades. Este es un proyecto de divulgación y concienciación sobre el medio ambiente y ecología, ubicado en el aula medioambiental de Bosque sur.

- **Huerto:**

Esta actividad grupal pone en marcha la colaboración entre las personas del CRL y participantes de otros recursos y colectivos. Se trata de un grupo de personas que muestran algún tipo de interés por el medio natural. El hecho de trabajar con plantas y además en el exterior es una actividad reconfortante y reparadora, y se refleja en el fruto del trabajo en equipo, cosa que constituye un entrenamiento prelaboral.

Durante 2023 hemos ampliado las tareas realizadas abriendo las posibilidades a la producción de planta de reforestación y esquejado de aromáticas aprovechando el menor volumen de trabajo que requiere la producción hortícola de temporada del periodo invernal. Esta variación implica la reproducción de planta para ajardinar el entorno mejorando las condiciones de nuestro entorno. más allá de las tareas propias de huerto. En asamblea se decidió elegir que semillas

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Pág. 37

autóctonas más adecuadas para la creación de semilleros que posteriormente serán utilizadas en los terrenos del centro.

- **Inglés:**

Ante la continua evolución y rapidez con la que se producen los cambios en la sociedad actual, surge la necesidad de un aprendizaje permanente con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, social y laboral.

Uno de los elementos que empieza a hacerse necesario para acceder al mercado laboral es el conocimiento de otros idiomas. Las personas del CRL que están haciendo búsqueda de empleo se encuentran con ofertas en las que se valora, o incluso es requisito imprescindible, el manejo del inglés.

En muchos casos, no sienten la seguridad de afrontar una formación externa ya que el nivel de exposición es muy alto. Tratándose de una materia de comunicación, la interacción con el otro es constante para practicar el idioma.

El hecho de empezar en un espacio seguro y de forma muy progresiva, minimiza posibles temores en la relación con el otro y permite que la experiencia iniciada en el centro pueda tener luego una continuidad en la comunidad y el mercado de trabajo.

- **Alfabetización digital:**

Nos encontramos inmersos en la Sociedad del Conocimiento donde la información y la comunicación ocupan un lugar fundamental.

En la actualidad la aplicación de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación resulta clave en el ámbito laboral, por lo que el manejo de estas herramientas condiciona de forma importante el acceso de las personas del CRL al empleo.

Por este motivo se hace imprescindible que adquieran esas competencias, a fin de poder actuar de una forma lo más plena posible en la sociedad actual.

Durante este año, esta competencia se ha trabajado de forma transversal en el grupo de inglés, puesto que el material utilizado para el aprendizaje implicaba el manejo de la tecnología disponible en el taller.

- **Conectadas:**

Este grupo parte de la necesidad de crear un espacio conjunto de escucha y acompañamiento a mujeres, un espacio en el que se aborden las situaciones y los procesos emocionales que se dan en determinadas circunstancias que entran en juego por el hecho de ser mujer y trabajadora a la vez.

Este año sería la tercera edición. Las profesionales que participan trabajan por construir un espacio seguro donde poner en común las diferentes problemáticas, pero también las diferentes estrategias, abogar por el saber compartido, el apoyo mutuo.

Se puede compartir la posición que adoptamos ante el trabajo, dónde reside principalmente la dificultad, que suele ser en las experiencias de relación, los miedos e inseguridades por cumplir las expectativas propias y ajenas, cuestiones relativas a la organización del tiempo y el cuidado, cómo afectan las condiciones de salud particulares, cómo influye el hecho del género en las entrevistas de trabajo así como en los puestos, y demás cuestiones que van planteando y proponiendo las participantes. Todo esto permite ir construyendo una idea propia de funcionar en la ocupación laboral.

Es un grupo con la particularidad de ser abierto a todos los CRL de la red; se desarrolla online y se organizan sesiones presenciales también a lo largo del año.

Por todo ello, consideramos importante este espacio o grupo, y así poder compartir acerca de todas estas circunstancias, generar cuestionamientos y construir una posición personal en torno a ellas que ayuden o permitan a asumirlas con el mayor bienestar.

- **Iniciación al Ballet:**

La danza y el movimiento han existido desde los orígenes del ser humano como una forma de comunicación basada en la triangulación entre cuerpo, mente y emoción.

La práctica de esta disciplina genera mejoras en la retención y procesamiento de información, además de la posibilidad de liberar energía por medio del movimiento. Trabajar el equilibrio y la coordinación permite, también, construir una imagen corporal interna más completa.

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN

El ballet incluye el manejo simultáneo de mucha información: música, técnica, espacio, compañeros, etc. Precisamente este último elemento, exponerse a diferentes situaciones con compañeros es algo clave en el ámbito laboral.

Este año se han incorporado dos personas de otros recursos lo que ha sumado otros puntos de vista, enriqueciendo así las líneas de intervención dentro del grupo.

- **Proyecto Pickleball:**

Continuamos avanzando en el proyecto, tanto en la propia práctica como en el desarrollo personal de cada participante del grupo.

Tras varios encuentros para enfocar la dirección del grupo y el objetivo a perseguir este año se valora la necesidad y el deseo de adquirir mayor conocimiento. Así, es necesario buscar recursos externos que lo ofrezcan. Tras investigar descubrimos la existencia de clases abiertas de pickleball en diferentes lugares siendo el elegido el polideportivo Raúl González de Villaverde para empezar a recibirlas.

Este desafío permite trabajar los aspectos que son necesarios poner en marcha a nivel particular y permiten hacerse cargo de la tarea en sí misma, es decir, poder desplazarnos hasta el polideportivo, asumir la responsabilidad, vencer miedos, enfrentarse a situaciones nuevas y sentirse partícipes de un nuevo entorno con personas desconocidas. Además, trabajar sobre la responsabilidad compartida, que se puedan hacer cargo como grupo y que cada uno pueda dar cuenta de sí mismo, dar su opinión y llegar a un modo de funcionar coherente para todos y para el momento del grupo, buscando el bienestar y asegurando la continuidad de la participación desde donde cada uno pueda.

A modo de conclusión la vivencia de este año es dar valor a compartir con otros suponiendo un impulso para continuar y mayor motor para seguir.

Proceso 2: Búsqueda y mantenimiento del empleo.

En este proceso son atendidas las personas que provienen del Proceso 1 y que ya han trabajado aspectos de orientación vocacional y hábitos básicos del trabajo, bien de manera individual o mediante la participación en actividades grupales. Así, las primeras citas con la figura de TAIL consisten en recapitular el relato laboral elaborado y tratar de hacerlo compatible con la situación del mercado de trabajo.

Esta fase de conocimiento del mercado laboral implica, también, un acercamiento a la situación social general, atendiendo a todos los cambios socioeconómicos y políticos que se producen e influyen en la demanda de empleo. En personas que han pasado un tiempo alejadas de este mercado o jóvenes que desconocen estos aspectos por encontrarse en su paso a la edad adulta, cobra mayor importancia. No se puede entender el mercado de trabajo sin hacerlo dentro de una sociedad cambiante y globalizada. Así, el proceso de búsqueda de empleo va más allá que a identificar ofertas y postularse a ellas, sino también a comprender hacia dónde vamos y anticiparse a las exigencias de una sociedad cada vez más competitiva y digitalizada. En este sentido, la prospección adquiere una dimensión mayor que la mera localización de oportunidades laborales.

La persona formada no lo será a base de conocimientos inamovibles que posea en su mente, sino en función de sus capacidades para conocer lo que precise en cada momento» (Toffler, 1979).

Asomarse a un mundo que requiere nuevas habilidades exige ajustar las expectativas y asumir un esfuerzo por reciclarse, algo que puede llegar a afectar emocionalmente, para lo que se necesita la creación de un vínculo con el profesional y el establecimiento de un espacio seguro desde el que acompañar en este proceso.

Este año hemos continuado en la línea de que la persona se haga responsable de su proceso de inserción laboral, comprometiéndose con la tarea y diseñando su propio itinerario, evitando posturas directivas y asistencialistas. Para ello, en las citas se ha intentado seguir un modelo de **Design Thinking** que favorezca el compromiso, la temporalidad de la intervención y su evaluación de los resultados para posibles modificaciones en un proceso iterativo.

Asimismo, la presencia en el recurso del Programa de Empleo Joven y la aplicación de la metodología **IPS** en este segmento de población, influye en la forma de trabajar, también con los adultos, por lo que se ha favorecido un aprendizaje experiencial, un desarrollo de habilidades a través de la práctica en el puesto de trabajo y un *aprender haciendo*.

En este sentido, también se han utilizado herramientas de apoyo con las que se pretende adquirir conocimientos y habilidades de una manera ágil, como son la recapitulación de una serie de imágenes con *tips* para afrontar entrevistas o confeccionar un currículum. Estas imágenes son compartidas por wasap en los momentos que es necesario tener presente su información y recordar los contenidos adquiridos en formaciones. Se ha observado que no sólo los jóvenes son más

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Pág. 41

receptivos a esta comunicación rápida y visual, sino que, con ellas, llegamos a más adultos que rechazan talleres o acciones más largas.

Desde el año pasado realizamos un esfuerzo por prospectar empresas de proximidad, para que la inserción laboral permita una mayor conciliación con la vida personal y que el desplazamiento al puesto de trabajo no suponga un estresor añadido. Además, estamos convencidos de que, reduciendo los desplazamientos en medios de transporte, no sólo conectamos más con el entorno comunitario, sino que contribuimos a dejar una menor huella ecológica, colaborando con ello para la consecución de los objetivos de la Agenda 2030.

Esto ha contribuido a que, a pesar de que el número de inserciones laborales es menor que del año pasado, el de personas con actividad laboral se ha mantenido, explicándose por una mayor estabilidad en el empleo y menor rotación.

Resumiendo, los principios que han regido la intervención en el Proceso 2 a lo largo de este año han sido:

1. Principio de autonomía para la búsqueda de empleo.
2. Conciliación y coherencia con el proceso de recuperación de la persona.
3. Estabilidad y calidad en el empleo.

Las acciones llevadas a cabo en las citas individuales han sido:

- Definir la situación de partida y apoyo a los trámites burocráticos (SEPE y SS.SS.).
- Apoyar en la búsqueda de ayudas y prestaciones económicas.
- Desarrollar habilidades tecnológicas básicas.
- Identificar competencias orientadas a las áreas de interés.
- Apoyar en la elaboración del currículum.
- Identificar fuentes de ofertas de empleo.
- Preparar entrevistas laborales.
- Contener emocionalmente en todas las fases del proceso.

Al margen de las acciones que se han realizado con las personas candidatas a empleo, se ha llevado a cabo una labor de prospección de ofertas de empleo que se ha caracterizado por:

- Mantenimiento de la relación con las empresas colaboradoras para dar continuidad al trabajo realizado hasta el momento.
- Contacto con centros especiales de empleo de la localidad.
- Uso de recursos comunitarios para el diseño de itinerarios y la adquisición de habilidades para la búsqueda activa de empleo (Asociación Naranjoven-Pinardi, Centro de Iniciativas de Formación para el Empleo del Ayto. de Fuenlabrada, Lanzaderas de empleo de la Fundación Santa María la Real, Asociación La Rueca).
- Asesoramiento sobre bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad y fomento de la responsabilidad social corporativa a las gestorías laborales de la localidad, para que las empresas puedan valorar hacer uso de ellas.
- Establecimiento de contacto y acciones de sensibilización con Asociación de Comerciantes y Empresarios de Fuenlabrada.
- Especialmente en los participantes en el Programa de Empleo Joven, se ha observado una mayor diversidad de perfiles profesionales, por lo que se ha primado una prospección *ad hoc*, en función de los intereses de la persona, evitando así la búsqueda indiscriminada de colaboración con empresas a las que no se pueda dar respuesta con candidatos adecuados.
- Una vez más, el grupo de TAIL de la Red de rehabilitación laboral de la Comunidad de Madrid ha servido como elemento difusor de las ofertas de empleo, manteniendo la base de datos actualizada y accesible a todos los integrantes, para optar a cualquier oferta que se publique en toda la Comunidad. Esta coordinación se ha llevado a cabo mediante grupo de Whatsapp, archivos en la nube y reuniones presenciales de carácter mensual.

Intermediación.

Siguiendo el principio de autonomía citado anteriormente, el proceso de acercamiento de la persona a la oferta y viceversa, se ha hecho respetando los tiempos y ofreciendo los apoyos pertinentes para cada caso. Por ello se ha promovido, en la medida de lo posible, el contacto

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Pág. 43

directo entre las partes. Sin embargo, siempre se ha solicitado feed-back sobre el proceso de selección o desempeño profesional para establecer medidas de mejora.

Las acciones en este sentido han sido:

1. Recepción de ofertas.
2. Propuesta de candidatos.
3. Propuesta de mejoras de empleabilidad.
4. Reporte en ambas direcciones.
5. Asesoramiento sobre adaptaciones al puesto de trabajo.

Fundación Manantial continúa participando en el Programa Incorpora de La Caixa, lo que ha permitido a los/las candidatos/as del CRL tener acceso a ofertas y empresas dedicadas a la inserción laboral de colectivos de difícil inserción.

Este año han permanecido activas en este programa todas las personas que ya lo estaban, y la totalidad de candidatos y candidatas en BAE se han registrado, habiendo encontrado empleo a través de esta plataforma, dos de ellas. El contacto con la Técnica del Programa Incorpora ha sido continuo y siempre se ha recibido feed-back sobre los procesos de selección.

Con respecto al **mantenimiento del empleo**, desde una visión más ampliada del apoyo a las personas que se encuentran trabajando, la figura de la Preparadora laboral se presenta como el enlace entre el usuario y el CRL, el filtro mediador que representa la permanencia del usuario en el CRL y le permite explorar y continuar teniendo seguridad para abordar situaciones que le surgen en el empleo.

La Preparadora laboral es el enlace de transición, la figura mediadora entre la empresa y lo terapéutico. Desde esta óptica, el apoyo que se presta al empleo va más allá de la propia tarea y de la resolución de conflictos y situaciones que puedan surgir; supone un trabajo de acompañamiento, de contención emocional, de confianza y apoyo, que resulta en una mejor integración laboral.

Cada persona atendida presenta un proyecto personal y laboral diferente, por lo que el apoyo prestado para el mantenimiento del puesto de trabajo se realiza desde diversas acciones, atendiendo la individualidad de cada una de ellas, respondiendo a las dificultades que puedan

surgir en todas las áreas de la persona que, de una manera u otra, influyan en el mantenimiento del trabajo.

Durante la actividad laboral la persona recibe el apoyo teniendo en cuenta la jornada de trabajo, la ubicación, el tipo de empresa, la relación de ésta con el CRL y el impacto del cambio de rol en la familia.

Es por esto que las intervenciones presenciales en el CRL, el entorno laboral y en la propia empresa han posibilitado una mayor seguridad para conseguir el objetivo de mantener el empleo.

De la experiencia nos hemos ido dando cuenta de que algunas de las personas a las que atendemos presentan situaciones de especial precariedad y escaso soporte social. Se realiza un trabajo intenso de acompañamiento, así como de conocimiento de aquellas situaciones que requieren articular un mayor apoyo, acompañamiento y atención social en los diferentes espacios que habita la persona y realizando soporte a las personas significativas de ella. Es una intervención comprometida con la mejora de la calidad de vida, con poder responder a las demandas con las que se encuentran y a las situaciones de especial necesidad que tienen algunas personas. Operamos, pues, en diferentes áreas de la vida y los diferentes escenarios en los que ésta se desarrolla, de modo flexible e individualizado.

Programa de empleo para jóvenes (PEJ)

El Programa de Empleo Joven (en adelante PEJ) se inició en marzo de 2019. En 2023 se han atendido a **36** personas: **19** mujeres, **16** hombres y una persona transgénero. En este periodo se han hecho **15** entrevistas de acogida, de las que **11** entraron en el programa, una persona rechazó y **3** se mantienen en evaluación en diciembre de 2023.

Las personas participantes tienen edades comprendidas entre los 18 y los 25 años y tienen en común que acuden a las consultas del Centro de Salud Mental. En la mayoría de los casos están buscando la primera experiencia laboral. Todos tienen un alto grado de motivación puesto que, tras la difusión previa de información por parte de CSM, la decisión de acudir al Programa parte de ellos mismos.

Desde el Centro de Salud Mental de Fuenlabrada se ha hecho un trabajo de ajuste en cuanto a equipos especializados en jóvenes. Mantienen, además, una relación de confianza en nuestro CRL generada por años de trabajo interdisciplinar. Cabe destacar la estrecha relación de

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Pág. 45

la enfermera del Programa de Transición y apoyo en Infanto-Juvenil que realiza las tareas de coordinación con el PEJ



A continuación, se muestran los datos de atención a jóvenes de entre 18-25 años:

PROGRAMA DE EMPLEO JOVEN 2023	
Experiencias formativas orientadas al empleo	30
Experiencias laborales en empleo	38
Ordinario	33
Protegido	5
Abandonos del programa	2

PROGRAMA DE EMPLEO JOVEN 2023	
MUJERES	19
HOMBRES	16
PERSONA TRANS	1



JÓVENES POR EDAD	
Edad	Nº de Jóvenes
18	1
19	2
20	2
21	3
22	6
23	7
24	7
25	1
26*	1
27*	4
28*	1
29*	1
Total	36

*Personas atendidas en el PEJ que accedieron al programa antes de cumplir 26 años.

5.4. Fase de seguimiento y alta.

Tras un periodo de apoyo durante el tiempo en que las personas están trabajando, que solemos establecer en un año de estabilidad en el área laboral y personal, se acuerda con el usuario comenzar a trabajar el mantenimiento de objetivos y la futura alta del CRL.

Durante el periodo de apoyo, se realiza un seguimiento intensivo del funcionamiento del trabajador/a en el puesto y se desarrollan estrategias de mejora que faciliten el mantenimiento del puesto de trabajo. Así, se marcan los siguientes propósitos:

- Detectar problemas en funciones ejecutivas que entorpezcan el desarrollo de la tarea.
- Valorar el funcionamiento en la empresa.
- Comprobar el manejo de instrucciones y herramientas para el desempeño del puesto.

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



- Identificar posibles dificultades en el manejo de relaciones sociolaborales.
- Comprobar su adherencia a la medicación y la estabilidad sintomatológica.
- Valorar apoyos ajenos al CRL favorecedores del mantenimiento del puesto de trabajo.

Además de estos factores que indicamos, relacionados con la expresión de la dimensión laboral, es determinante, para contemplar la finalización del proceso, prestar una especial atención a la dimensión personal (construcción y definición de un proyecto personal). De este modo, podremos acompañar a la persona en su proceso de rehabilitación para mantener el puesto de trabajo desde la individualidad de cada sujeto.

Para establecer un alta, el equipo realiza una valoración conjunta de la situación en la que se encuentra una persona en una reunión que denominamos Junta de salida y, posteriormente, se le propone a ella.

Se realiza también un seguimiento post-alta a las personas que así lo requieren en el que la Preparadora laboral ha mantenido encuentros con personas dadas de alta. Se trata de intervenciones donde se consolida lo conseguido: mantenimiento del puesto de trabajo; asesoramiento y apoyo en situación de desempleo; mantenimiento de estabilidad emocional; apoyo en el proceso de entrada a un nuevo recurso de atención social; apoyo y asesoramiento en situación de incapacidad laboral transitoria.

Durante el año 2023 se han registrado 6 **Altas por Inserción laboral**

13 Personas se encuentran en fase de seguimiento, previa al alta.

- **Dentro del grupo de personas mayores de 25 años**, 3 personas se encuentran en Fase de Seguimiento, previa al alta tras valorar la adecuada evolución en el mantenimiento del puesto de trabajo a en diciembre de 2023.
- Con respecto a las personas atendidas englobados en el **Programa de Empleo Joven**, de 18-25 años, se han realizado 6 altas a lo largo del 2023. En Fase de Seguimiento, previa al Alta, se encuentran 10 personas.



6. RESULTADOS DEL PROCESO DE REHABILITACIÓN LABORAL.

6.1. Coordinación con recursos formativos-laborales.

Entidades con las que se ha seguido manteniendo el contacto:

RECURSOS NORMALIZADOS	RECURSOS PROTEGIDOS/ESPECÍFICOS
Concejalía de Bienestar Social	Centro Base IV
Concejalía de Economía y Hacienda	Fundación Randstad
Concejalía de Feminismo y Diversidad	Fundación Adecco
Concejalía de Desarrollo Económico	Norte Joven
Centro de Iniciativas para la Formación y el Empleo (CIFE)	CEE Manantial Integra
Oficina de Empleo de la Comunidad de Madrid	CEE Officcis
Adecco (Agencia de colocación)	CEE INTRESS
Randstad.	CEE Trigo
Cruz Roja	Samsic Social.
Fundación Santa María La Real	Fundación Good Job
Casa de San Antonio (Asociación Ricardo Pampuri)	Integra CEE.
Centro de Educación Ambiental Bosque Sur	CEE Inserta Servicios Complementarios
Asociación Espiral Loranca	Fundación Juan XXIII.
Centro de Referencia Nacional de formación en electricidad, electrónica y aeronáutica.	Empil Asociación Día
Asociación de comerciantes de Fuenlabrada.	
ACEF Asociación de comerciantes y empresarios de Fuenlabrada.	
La Merced Migraciones.	
Liga española de la Educación.	

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



RECURSOS NORMALIZADOS	RECURSOS PROTEGIDOS/ESPECÍFICOS
ADF Formación.	
Fundación Tomillo.	
Fundación Telefónica.	
CEPA de Fuenlabrada, Humanes y Móstoles.	
ASISPA.	
Asociación Eslabón.	
Eulen.	
Asociación Pindari.	

Entidades con las que este año se ha establecido una coordinación más continuada:

RECURSOS NORMALIZADOS
CIFE
Fundación ITER
Fundación Quiero Trabajo
Oficina de empleo de Fuenlabrada
EULEN
Crespo Limpiezas
Asociación La Rueca.
Fundación Santa María la Real.
Asociación Espiral.
Asociación Pindari
RECURSOS PROTEGIDOS
Grupo SIFU
Grupo INTRESS
Fundación Cares
Fundación Adecco
Samsic Social
Fundación Juan XXIII



RECURSOS PROTEGIDOS
Manantial Integra
CEE Trigo
CEE Officcis
Empil Asociación Día
Fundación Integra
ILUNION

6.2. Integración laboral.

De los datos de inserción de este año observamos que, habiéndose mantenido prácticamente constante el número de personas con actividad laboral, el de empleos ha descendido ligeramente, lo que da cuenta de una menor rotación y una mayor estabilidad en el empleo.

Vemos un significativo aumento de contratos indefinidos y una reducción de la brecha de género. A diferencia de lo ocurrido el año pasado, éste hemos atendido a menos mujeres que hombres, y sin embargo el porcentaje de las que han encontrado empleo ha sido mayor que la de ellos. Varios de los contratos se han firmado para empresas de la misma localidad o de su radio de acción, lo que favorece la conciliación con la vida personal.

Por otro lado, el empleo protegido continúa siendo mayoritario, lo que puede explicarse porque muchas empresas ordinarias subcontratan a centros especiales de empleo los servicios compatibles con el perfil de muchas de las personas atendidas en nuestro CRL.

En definitiva, podemos afirmar que mantenemos la línea expresada anteriormente en los principios de coherencia con el proceso personal, estabilidad y calidad en el empleo.

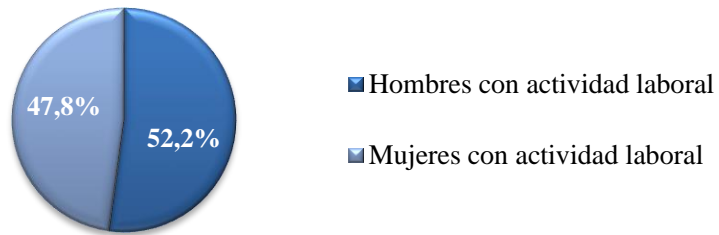
GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



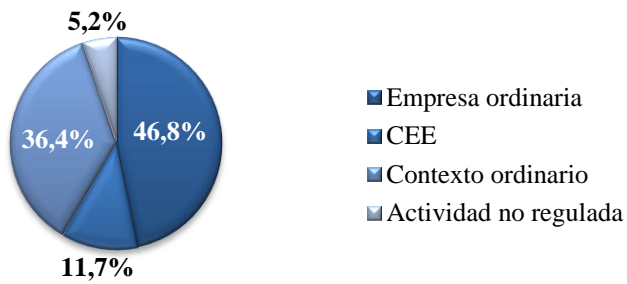
Tabla 47. Integración laboral de las/os usuarias/os del centro en el último año.

Nº de usuarios con actividad laboral en el último año	TOTAL
	46
Hombres	24
Mujeres	22
% sobre el nº total de personas atendidas	60,5%
% Hombres sobre total de atendidos	31,6%
% Mujeres sobre total de atendidos	29%
Nº de usuarios que inician actividad laboral durante el año (tras su entrada en el centro)	33
% sobre el nº total de personas atendidas	43,4%
Nº de empleos en el último año	77
Por tipo de empresa:	
En empresa ordinaria	36
Empresa protegida	37
CEE	9
Contexto ordinario	28
Actividad no regulada	4
Por sector:	
Público	4
Privado	73
Empleos dentro de la Red	2
Por tipo de contratación:	
Indefinido	37
Temporal	36
Sin contrato	4
Por tipo de jornada:	
Completa (35-40)	39
Parcial (20-35)	32
Por horas (<20)	6

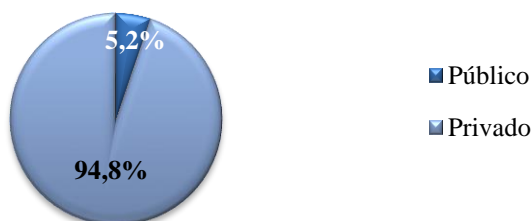
Sexo usuarios con actividad laboral



Empleos por tipo de empresa



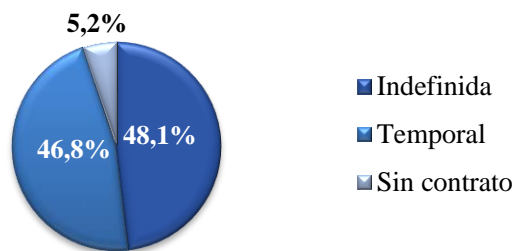
Empleos por sector



GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Empleos por tipo de contratación.



Empleos por tipo de jornada.

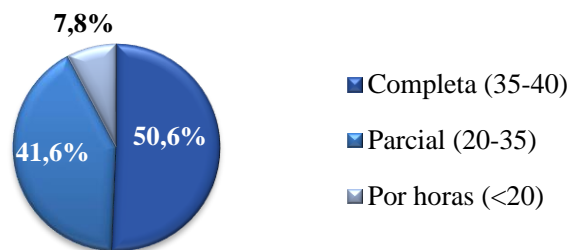




Tabla 48. Empleos finalizados durante el año.

Nº de personas que han finalizado contrato de trabajo	
	18
Empleos finalizados	37
Motivos de la finalización:	
Abandono	11
Despido	3
Finalización de contrato	14
No supera el periodo de prueba	7
Abandono por descompensación psicopatológica	2
Otras : IPA	0
Duración de los empleos finalizados:	
< 1 mes	15
1 – 3 meses	17
3 – 6 meses	2
6 – 12 meses	3
> 12 meses	0

Motivos de finalización de contratos



GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Tabla 48.1. Personas que continúan trabajando a 31 de diciembre.

Nº de usuarios trabajando a 31 de diciembre	TOTAL
Duración de los empleos que continúan a 31/12	
< 1 mes	1
1 – 3 meses	2
3 – 6 meses	5
6 – 12 meses	11
> 12 meses	20

Presentamos, a continuación, un detalle de los empleos y de las personas empleadas en cada uno de ellos en 2023.

PUESTO-EMPRESA	PROTEGIDO/ORDINARIO	JORNADA	CONTRATO	OBSERVACIONES
Limpieza viaria. EULEN	Protegido	Parcial	Indefinido	Autocandidatura/ No supera periodo de prueba
Operaria Lavandería Ilunion	Protegido	Completa	Indefinida	Autocandidatura/ Abandono por descompensación
Limpieza. Integra CEE	Protegido	Parcial	Temporal	Intermediación/ Descompensación.
Manipulados. Farma	Protegido	Completa	Indefinido - ERTE 31/12/2023	Intermediación.
Aux. Limpieza/CEE Grupo SIFU	Protegido	Completa	Temporal	Autocandidatura



PUESTO-EMPRESA	PROTEGIDO/ORDINARIO	JORNADA	CONTRATO	OBSERVACIONES
Aux. limpieza. SAMSIC	Protegido	Parcial	Indefinido	Intermediación
Aux. Control. ISM Facility Services	Protegido	Parcial	Indefinido	Intermediación
Repartidora. Telepizza	Ordinario	Parcial	Indefinido	Autocandidatura
Almacén. Adecco	Protegido	Completa	Indefinido	Autocandidatura.
Limpieza. Osga	Protegido	Parcial	Indefinido	Intermediación
Limpieza Viaria. EULEN	Protegido	Completa	Indefinido	Intermediación CRL/ No periodo de prueba.
Lavandería Alquitex	Protegido	Completa	Temporal	Autocandidatura/No periodo prueba.
Aux. Almacén. Adecco	Ordinario	Completa	Indefinido	Intermediación/No periodo de prueba.
Operario Lavandería ELIS.Yeles	Protegido	Completa	Indefinido	Intermediación CRL
Conserje. Serlingo	Protegido	Parcial	Indefinido	Intermediación/Despido
Conserje. SIFU	Protegido	Parcial	Temporal	Intermediación/fin de contrato
Aux. Servicios. Integra	Protegido	Completa	Temporal	Intermediación/fin suplencia.
Aux. Servicios. Integra	Protegido	Completa	Temporal	Intermediación/Abandono

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



PUESTO-EMPRESA	PROTEGIDO/ORDINARIO	JORNADA	CONTRATO	OBSERVACIONES
Limpieza. Ayto. Fuenlabrada	Ordinario	Completa	Indefinido.	Autocandidatura.
Limpieza viaria. Valoriza	Protegido	Completa	Temporal	Intermediación
Limpiadora Lacera Servicios y Mantenimiento	Ordinario	Completa	Temporal	Autocandidatura
Grabador de Datos AT Sistemas	Ordinario	Parcial	Indefinido	Intermediación CRL
Lavandería Ilunion Vallecas	Protegido	Completa	Temporal	Autocandidatura/Fin contrato.
Lavandería Ilunion Vallecas	Protegido	Completa	Indefinido	Autocandidatura/Abandono.
Lavandería Residencia Amavir (Planiger)	Protegido	Parcial	Temporal	Intermediación /No periodo de prueba
Lavandería Getafe	Protegido	Completa	Indefinido	Autocandidatura.
Operario Limpieza CEE IPD	Protegido	Parcial	Temporal	Intermediación
Mantenimiento de Edificios/Fulton	Ordinario	Completa	Indefinido	Autocandidatura
Teleoperadora. Transmitel Contac Center	Protegido	Parcial	Temporal	Autocandidatura/Fin de contrato.



PUESTO-EMPRESA	PROTEGIDO/ORDINARIO	JORNADA	CONTRATO	OBSERVACIONES
Control de accesos. CEE Auxtegra	Protegido	Completa	Temporal	Autocandidatura/Abandono.
Hostelería. Burger King	Ordinario	Parcial	Temporal	Autocandidatura/Abandono.
Administrativa. Coolaboro	Protegido	Parcial	Temporal	Autocandidatura/Fin de contrato.
Administrativa. Integra	Protegido	Parcial	Temporal	Intermediación.
Aux. limpieza Trebol Integración Social	Protegido	Parcial	Temporal	Intermediación CRL
Limpieza. CEE Intress	Protegido	Parcial	Interinidad	Intermediación CRL/Fin contrato.
Aux limpieza. Empil.asociaciondi a	Protegido	Parcial	Indefinido	Intermediación CRL.
Limpieza. Crespo	Protegido	Parcial	Indefinido	Intermediación CRL
Limpieza Asispa	Ordinario	Parcial	Temporal	Autocandidatura
Limpieza SAMSIC Social	Protegido	Parcial	Indefinido	Intermediación CRL
Operario de lavandería/Ilunion	Protegido	Completa	Indefinido	Autocandidatura
Limpieza Fundación Intress	Protegido	Parcial	Indefinido	Intermediación CRL

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



PUESTO-EMPRESA	PROTEGIDO/ORDINARIO	JORNADA	CONTRATO	OBSERVACIONES
Distribuidora Avón	Ordinario	Parcial	Sin contrato	Autocandidatura/Abandono.
Mozo almacén Mercamadrid	Protegido	Completa	Temporal	Autocandidatura
Lectura de tarot telefónico	Sin contratos	Por horas	Sin contrato	Autocandidatura/Abandono
Limpieza viaria. Ayto Humanes.	Ordinario	Completa	Temporal	Autocandidatura
Catering Manantial Integra	Protegido	parcial	Temporal	Autocandidatura/fin contrato
Auxiliar sala museo. CEE Integra	Protegido	parcial	indefinido	Intermediación/Abandono
Dependiente. Zblock	ordinario	Completa	Temporal	Autocandidatura/Fin contrato.
Dependiente Primor	Ordinario	Completa	Indefinido	Autocandidatura.
Informática. Caja Agraria.	Ordinario	Completa	Indefinido	Autocandidatura
Informática. Idealista	ordinario	completa	indefinido	Autocandidatura/Abandono.
Hostelería. Mc Donalds	ordinario	parcial	Indefinido	Autocandidatura/Abandono
Hostelería. Bar	ordinario	completa	TEMPORAL	Autocandidatura/Abandono.



PUESTO-EMPRESA	PROTEGIDO/ORDINARIO	JORNADA	CONTRATO	OBSERVACIONES
Reponedor. Alcampo	Ordinario	parcial fin de semana	temporal	Autocandidatura/Fin contrato.
Reponedor. CARREFOUR	Ordinario	parcial	Temporal	Autocandidatura
Auxiliar de hostelería. Foster Hollywood.	Ordinario	Parcial	Indefinido	Autocandidatura/No periodo prueba.
Sfera. Almacén	Ordinario	Completa	Indefinido	Autocandidatura
Limpieza. Gimnasio Forus	Protegido	Parcial	Indefinido	Intermediación
Monitor extraescolares dibujo	Sin contrato	Parcial	Sin contrato	Autocandidatura
Fablica de tapicería y reparación de calzado	Sin contrato	Completa	Sin contrato	Autocandidatura/No periodo prueba.
Limpieza cines Cinesa CC Xanadú	ordinario	parcial	temporal	Intermediación/Fin contrato.
Auxiliar. Empresa de transportes internacionales	ordinario	completa	temporal	Autocandidatura/Abando no.
Auxiliar. Ayuntamiento Fuenlabrada	ordinario	Completa	Temporal	Mediación/Fin contrato.

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



PUESTO-EMPRESA	PROTEGIDO/ORDINARIO	JORNADA	CONTRATO	OBSERVACIONES
Operario artes gráficas	ordinario	Completa	Indefinido	Autocandidatura
Repartidor Pizzas en Papa jons Fuenlabrada	Ordinario	Parcial	Temporal	Autocandidatura
Repartidor de Amazon	Ordinario	Completa	Temporal	Autocandidatura/Despido.
Mozo mudanzas	Ordinario	Completa	Temporal	Autocandidatura/Despido
Auxiliar de tienda / Kiwoko	Ordinario	Completa	Indefinido	Autocandidatura
Integradora Social. Samur Social. Grupo 5	Ordinario	Completa	Temporal	Autocandidatura/Fin contrato.
Juez mesa baloncesto	Sin contrato	Parcial	Temporal	Autocandidatura/Fin contrato.
Aux. Servicios sociales. Grupo 5.	Ordinario	Completa	Temporal	Autocandidatura/Fin contrato.
Integradora Social. Samur Social. Grupo 5	Ordinario	Completa	Temporal	Autocandidatura
Reponedor BAUHAUS	DISCAPACIDAD	PARCIAL	Indefinido	AUTOCANDIDATURA
SAD.Sacyr	Ordinario	Parcial	Indefinida	Intermediación
Auxiliar hostelería. Burger king	Ordinario	Parcial	indefinido	Autocandidatura



PUESTO-EMPRESA	PROTEGIDO/ORDINARIO	JORNADA	CONTRATO	OBSERVACIONES
Zeeman. Reposición y atención cliente	Ordinario	Completa	Indefinido	Autocandidatura
Auxiliar de enfermería. Hosp. Fuenlabrada	Ordinario	Completa	Temporal	Autocandidatura

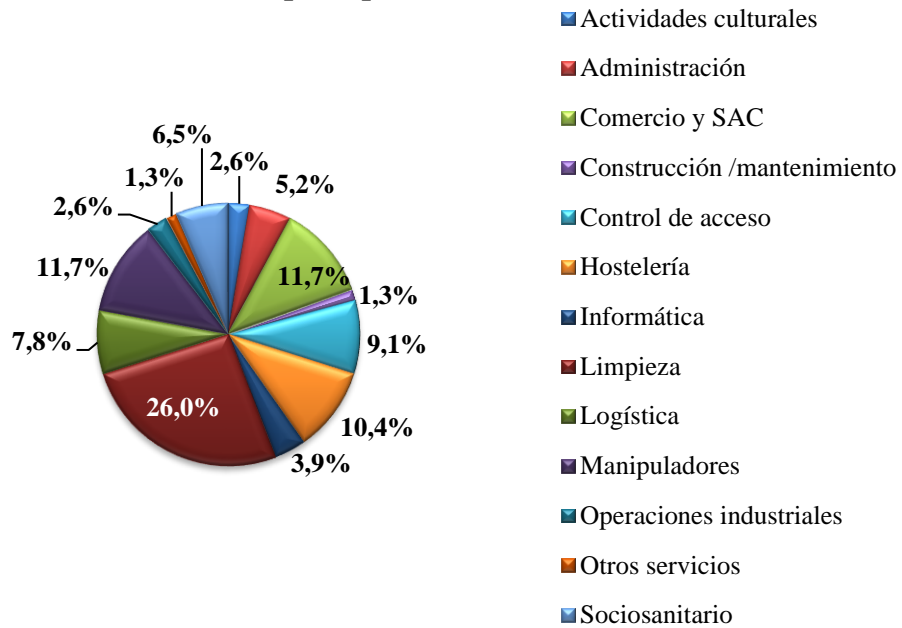
Tabla 48.2. Empleos por sectores

Empleos por sectores	Nº usuarios
Logística	6
Comercio y SAC	9
Limpieza	20
Informática	3
Manipuladores	9
Hostelería	8
Construcción/mantenimiento	1
Operaciones industriales	2
Control de acceso	7
Actividades culturales	2
Sociosanitario	5
Administración.	4
Otros servicios.	1

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Empleos por sectores.



6.3. Acceso a Prácticas.

Tabla 49. Datos del acceso a prácticas de las/os usuarias/os durante el año

TIPO	EMPRESA	DURACIÓN	RESULTADO
Estudiante	Tiger	1 mes	Finalizada



6.4. Formación ocupacional laboral.

Tabla 50. Formación ocupacional

	TOTAL
Nº de personas que acceden a formación ocupacional	37
Hombres	17
Mujeres	20
% sobre el total de atendidos	49%
Nº de personas que acceden a formación reglada	14

Tabla 50.1. Ramas de formación

Rama de Formación	Nº usuarios
Idiomas	5
Logística	2
Artes gráficas	2
Informática y comunicaciones	7
Hostelería	1
Sanidad	2
Mecánica	2
Artes y Humanidades	3
Estética	1
Administración y Gestión	2
Atención al cliente	5
Jardinería	1
ESO	3
Limpieza	2
Mantenimiento	1
Competencias transversales	3

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Tabla 50.2. Formaciones

Fechas: Inicio- Fin	Formación (Tipo de curso)	Entidad	Protegido / Ordinario	Observaciones (Resultados, abandono, etc.)
03/2022 05/2023	Diseño de pósteres creativos para eventos	Domestika	Ordinario	Finaliza
03/2022	Diseño de pósteres creativos para eventos	Domestika	Ordinario	En proceso
10/2023	Certificación B2 Inglés	EOI Fuenla	Ordinario	En proceso
10/2022 02/2023	Cuida tu autoestima	Centro para la Igualdad 8 de marzo	Ordinario	Finaliza
10/2022 01/2023	Duelo	Casa de la Mujer	Ordinario	Finaliza
10/2022 02/2023	Comer sano	Centro para la Igualdad 8 de marzo	Ordinario	Finaliza
10/2020	Ilustración	Academia Villarrubia	Ordinario	En proceso
01/2023 06/2023	Acuariofilia y mantenimiento de acuarios	Kiwoko	Ordinario	Finaliza



Fechas: Inicio- Fin	Formación (Tipo de curso)	Entidad	Protegido / Ordinario	Observaciones (Resultados, abandono, etc.)
09/2022	Grado Medio Jardinería y Floristería	IES Salvador Allende	Ordinario	En proceso
06/2023	Maquillaje social (especialización)	CIFE	Ordinario	En proceso
03/2023 06/2023	Limpieza hospitalaria	ASAM	Protegido	Finaliza
02/2022	Inglés para principiantes	On line Aprende inglés fácil y rápido.com	Ordinario	En proceso
03/2023	Inglés para principiantes	On line Aprende inglés fácil y rápido.com	Ordinario	En proceso
08/2023	Limpieza	CIFE	Ordinario	En proceso
11/2022	Inglés para principiantes	On line Aprende inglés fácil y rápido.com	Ordinario	En proceso
09/2022	Grado Superior de Documentación Sanitaria	CCC (a distancia)	Ordinario	En proceso

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Fechas: Inicio- Fin	Formación (Tipo de curso)	Entidad	Protegido / Ordinario	Observaciones (Resultados, abandono, etc.)
02/2022	Caracterización de personajes	SEPE	Ordinario	En proceso
09/2021	Grado Superior en Escultura	IES. LA PALMA	Ordinario	Abandona
09/2022	Grado Medio Auxiliar de Enfermería	IES Antonio Machado	Ordinario	En proceso
09/2022	ESO	CEPA	Ordinario	En proceso
12/2022 09/2023	Aux. Administrativo	Ayuntamiento Fuenlabrada	ORDINARIO	Finaliza
09/2022	Inglés Básico 1	EOI Fuenlabrada	ordinario	En proceso
09/2021	Grado Medio de Artes Gráficas	Salesianos de Atocha	Ordinario	En proceso
02/2023 - 03/2023	Mantenimiento paneles solares	Tomillo	Ordinario	Expulsado
03/2023	Agencia tributaria	Konecta	Ordinario	Abandona
03/2023	Excel	Udima	Ordinario	Finaliza
04/2023 05/2023	Excel avanzado	Udima	Ordinario	Finaliza



Fechas: Inicio- Fin	Formación (Tipo de curso)	Entidad	Protegido / Ordinario	Observaciones (Resultados, abandono, etc.)
03/2023	Paquetería y reparto	Fundación Juan XXIII	Protegido	En proceso
02/2023 04/2023	Redes.	Espiral humanes	ordinario	Finaliza
05/2023 0920/23	Ciberseguridad	Banco Santander	Protegido	Finaliza
03/2023	Certificado de profesionalidad de Fabricación de piezas aeroespaciales con materiales	Afec Fuenlabrada	Ordinario	Abandona
05/2023 06/2023	Barista	Fundación Altius	Protegido	Finaliza
05/2023	Dependiente de Pescadería	Mercamadrid	Ordinario	
07/2023 12/2023	Certificado profesionalidad. Arte floral	ADF formación	ordinario	Finaliza
06/2023 07/2023	Fundamentos de restauración	Fundación Altius	protegido	Finaliza

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Fechas: Inicio- Fin	Formación (Tipo de curso)	Entidad	Protegido / Ordinario	Observaciones (Resultados, abandono, etc.)
07/2023 07/2023	Radio	Juventud. Ayuntamiento Fuenlabrada	ordinario	Finaliza
06/2023 07/2023	Mujeres Digitales	CIFE	Ordinario	Finaliza
07/2023	Informática	CIFE	Ordinario	En proceso
09/2023 09/2023	Curso/ Sesiones CIFE de búsqueda de empleo	CIFE	Ordinario	Finaliza
09/2023	Grado Medio Informática	IES Salvador Allende	Ordinario	En proceso
09/2023	ESO	CEPA Humanes	ordinario	En proceso
09/2023	Pintura de coches	CRN Leganés	ordinario	Abandona
09/2023	ESO	CEPA Agustina de Aragón	ordinario	En proceso
09/2023	Certificado profesionalidad Almacén	Fundación Juan XXIII	protegido	En proceso
06/2023 09/2023	Ciberseguridad	Banco Santander-	protegido	Finaliza



Fechas: Inicio- Fin	Formación (Tipo de curso)	Entidad	Protegido / Ordinario	Observaciones (Resultados, abandono, etc.)
09/2023 11/2023	Programación	Fundación Telefónica	ordinario	Finaliza
09/2023 12/2023	Auxiliar de tienda	La Rueda	ordinario	Finaliza
09/2023	Analista de Sistemas de información	Academia Colón Comunidad de Madrid (sepe)	Ordinario	En proceso
10/2023	Curso Programación en aplicaciones Android	CIFE	Ordinario	En proceso
12/2023	Curso de Sanitas formación teleoperadora	Sanitas	Ordinario	Abandona

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



6.5. Satisfacción de las/os usuarias/os.

Tabla51. Aplicación del cuestionario de satisfacción a los/as usuarios/as del centro durante el último año.

	Nº	%
Nº de usuarios a los que se ha aplicado el cuestionario para la evaluación de la satisfacción	65	85,5%
Usuarios a los que no se les ha aplicado		
Nº total de usuarios a los que no se les ha aplicado	11	14,5%
Motivos:		
La persona no está en condiciones de contestar el cuestionario	2	18,2%
No sabe leer	0	
No aceptan	0	
Otros		
No acuden al centro	0	
Abandonan el recurso	2	18,2%
No llevan 4 meses en el centro	7	63,6%

Satisfacción usuarios CRL.

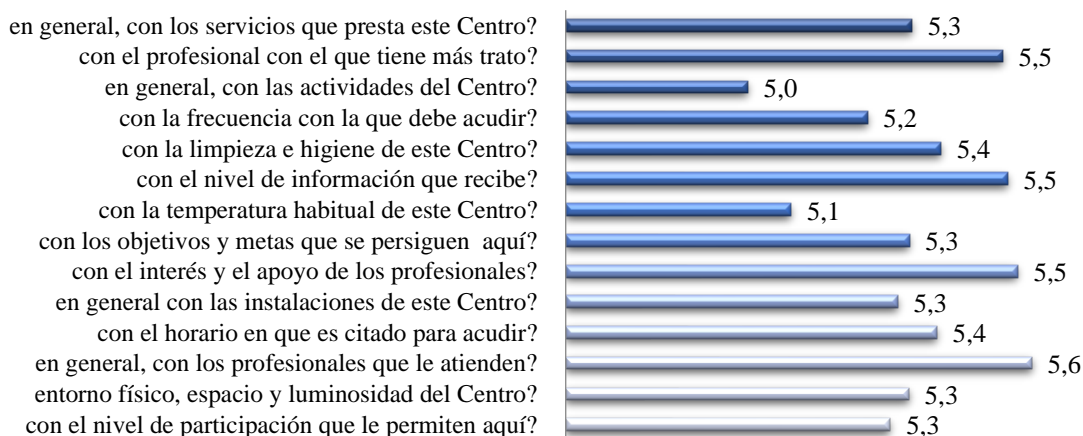




Tabla 52. Datos sobre los ítems del cuestionario de satisfacción.

	Media Ítem
¿Está usted satisfecho...	
En general, con los servicios que presta este centro?	5,3
Con el profesional con el que tiene más contacto en este Centro?	5,5
En general, con las actividades en las que participa cuando acude a este centro?	5,0
Con la frecuencia con la que debe acudir a este centro para realizar actividades?	5,2
Con la limpieza e higiene de este centro?	5,4
Con el nivel de información que recibe por parte de los profesionales?	5,5
Con la temperatura habitual que hace en el centro?	5,1
Con los objetivos y metas que se persiguen con las actividades que lleva a cabo este Centro?	5,3
Con el interés que muestran y el apoyo que recibe por parte de los profesionales que le atienden en este Centro?	5,5
En general con las instalaciones de este Centro?	5,3
Con el horario en que es citado para acudir a este Centro a realizar las distintas actividades?	5,4
Con los profesionales que le atienden en este Centro?	5,6
Con el entorno físico, el espacio y la luminosidad de este Centro?	5,3
Con el nivel de participación que le permiten en este Centro?	5,3

Tabla 53. Datos sobre las subescalas del cuestionario de satisfacción.

	Media
Satisfacción con la intervención	5,2
Satisfacción con los profesionales	5,5
Satisfacción con las instalaciones	5,3

7. UTILIZACIÓN DE OTROS RECURSOS DE LA RED DE ATENCIÓN SOCIAL A PERSONAS CON TMG.

Tabla 54. Utilización de otros recursos de la Red por parte de los/as usuarios/as durante el último año.

	Nº	%
Usuarios atendidos que a la vez eran usuarios de:		
Miniresidencias	5	50,0%
Centros de Rehabilitación Psicosocial	1	10,0%
Plazas de pensiones supervisadas	0	
Pisos supervisados	2	20,0%
Centros de día	0	
Equipos de apoyo	2	20,0%
Otros recursos	0	
TOTAL	10	100%

8. DATOS DE COORDINACIÓN.

Desde el Centro de Rehabilitación Laboral de Fuenlabrada entendemos por coordinación la comunicación con otros equipos técnicos que intervienen, prestando apoyo al proceso vital de las personas con las que trabajamos.

Consideramos la coordinación no únicamente como un intercambio de información entre equipos profesionales, sino una intervención en sí misma que tiene repercusiones directas sobre las condiciones de vida de las personas que atendemos.

La coordinación entre equipos es útil para el conocimiento profesional de los recursos, las instituciones y los diferentes dispositivos sociales de atención existentes en la comunidad. También resulta valioso para organizar las actuaciones entre los equipos, de modo que una misma demanda de la persona no sea atendida desde varios dispositivos al mismo tiempo, así como para evitar que esa demanda se quede sin atención. Donde la coordinación se hace fundamental es a la hora de integrar “miradas” profesionales diferentes. Por lo general, la misma persona es atendida

por distintos profesionales en distintos recursos. Es decir, hay varios focos de intervención con los que la persona se relaciona de manera singular, y desde los que se destacan aspectos de la situación del individuo que, probablemente, no coincidan con los destacados por otra/o profesional. La coordinación es el espacio donde se comparten todas esas miradas parciales que ayudan a dar una visión más completa de la situación de la persona y su contexto. La coordinación se convierte, así, en una forma de cooperar, aprender y reconocer las potencialidades y limitaciones del recurso y del profesional.

8.1. Servicios de Salud Mental.

A. Reuniones de Presentación de casos (derivación).

Estas reuniones no tienen una frecuencia concreta, ya que tienen lugar cuando desde CSM valoran que hay un caso susceptible de derivación para al recurso. Asisten el Psiquiatra responsable del caso, la Coordinadora del Programa de Continuidad de Cuidados y, al menos, un miembro del equipo del recurso. Se presenta la situación del usuario/a y los objetivos de la derivación. Se aportan informes y se planifica el primer contacto con la persona.

B. Reuniones de coordinación y seguimiento de usuarias/os.

Se han mantenido 10 reuniones de coordinación de casos con profesionales del CSM en modalidad telemática: una cada mes, a excepción de julio y agosto, ocasión en la que, debido a las vacaciones del personal, se optó por tener contactos específicos si así se requería.

Destacamos, en muchas ocasiones, la presencia de Psiquiatras, cosa por la que abogamos con fuerza, en tanto son las referencias centrales de los procesos que las personas que atendemos realizan en su CSM.

C. Taller de Actualización Clínica

Espacio de encuentro entre profesionales de los 6 recursos de atención social Fuenlabrada (CDSS, EASC, CRL, CRPS y Residencia y Piso) y las profesionales del Programa de Continuidad de Cuidados, Psiquiatras y PIR, MIR y EIRE del CSM de Fuenlabrada, donde se comparte información clínica, teórica, informativa, etc. del trabajo de rehabilitación que llevamos a cabo. Este año las ponencias corrieron a cargo del CRPS y de CD en la que el fin ha sido compartir la

filosofía de trabajo que sostenemos y explicar la metodología que sustenta el trabajo en grupos y proyectos.

D. Reunión con el Coordinador del Programa de Continuidad de Cuidados y el Jefe del CSM.

El Director del recurso ha tenido dos encuentros presenciales con el Jefe del CSM para abordar lo específico del trabajo común con el CRL. La idea es mantener esta estructura de dos reuniones específicas al año.

Por otro lado, se han mantenido 4 coordinaciones institucionales con el **Jefe del CSM**. Se trata de reuniones de las tres directoras de los recursos de atención social Fuenlabrada (CDSS, EASC y CRL, CRPS y Residencia y Piso) con el Jefe de Servicio del CSM de Fuenlabrada, Ángel Lucas Sanz, en las cuales se ofrece información sobre ambas áreas de intervención, necesidades en las mismas, estado de las atenciones, cambios de equipo, etc. El foco se halla en la construcción permanente de la red de atención en Fuenlabrada.

8.2. Servicios Sociales.

Hemos tenido contacto directo con el Ayuntamiento y con las responsables de la Concejalía de Bienestar Social del municipio, con la dirección general del Área Social y la Dirección técnicas de Bienestar Social.

Durante este año por parte del equipo profesional se ha realizado un trabajo de coordinación con Servicios Sociales en el caso de una persona para apoyar la solicitud de una vivienda y clarificar la situación social de la misma. Así mismo, y en relación a la misma persona, se han tenido coordinaciones con el Programa Municipal de Atención Integral a Mujeres Víctima de Violencia de Genero del Ayuntamiento de Fuenlabrada.

8.3.Otros recursos de la Red.

Mantenemos coordinaciones con el EASC de Fuenlabrada, Mini Residencia de Fuenlabrada y CRPS de Fuenlabrada con el fin de atender situaciones que puedan producirse en los procesos de recuperación de las personas que son atendidos por esos recursos.

8.4. Coordinación interna.

Reunión de equipo

Tenemos una Reunión de equipo semanal de 1,5 hs. de duración, en la que organizamos los aspectos comunes de la intervención, las tareas institucionales, así como los aspectos de funcionamiento interno.

Juntas de evaluación/evolución y Reuniones de organización

Por otro lado, el equipo mantiene otras dos reuniones: una vez a la semana, las Juntas de evaluación/evolución, en la que se piensan los casos entre todo el equipo y se preparan las coordinaciones con el CSM, mientras que una vez al mes se llevan a cabo las **Reuniones de organización**, en las que se acuerdan fechas y tareas concretas de la tarea cotidiana.

Reuniones del Programa de Empleo Joven

Se mantenemos reuniones semanales del equipo de profesionales que acompañan a los jóvenes en este proyecto para poder ir construyendo cómo trabajamos, pensando aspectos de la intervención necesarios en la atención a los jóvenes de 18 a 25 años.

Jornadas de reflexión

Una vez al año, tenemos unas Jornadas de reflexión en la que se evalúan los resultados y el funcionamiento del equipo en el año y se plantean los objetivos de trabajo para el año siguiente.

Reuniones individuales con el Director

Asimismo, se mantienen Reuniones individuales con el Director. Allí se diagrama y evalúa el Plan de Desarrollo Profesional de cada profesional, el cual tiene una duración bianual. También se plantean ideas nuevas (grupos, actividades, etc.), interrogantes sobre la tarea desde la perspectiva específica de cada persona o el estado emocional personal en el ámbito del equipo.

Coordinaciones CASF (Centro de Atención Social Fuenlabrada, que engloba a los seis recursos de Rehabilitación del municipio: CDSS, EASC, CRL, CRPS, MR y PISO)

Reuniones mantenidas entre las tres directoras de los recursos de Fuenlabrada (CDSS, EASC y CRL, CRPS y Residencia y Piso), para organizar y planificar comunicaciones externas con agentes del Municipio, como Servicio de Salud Mental, Ayuntamiento y/o Servicios Sociales, así como diagramar acciones conjuntas.

Durante el año 2023 se han realizado 11 encuentros.

Coordinaciones internas FM.

Se han mantenido 20 encuentros de trabajo entre las diferentes direcciones de los recursos de Fundación Manantial y los responsables de diversas áreas de la entidad, Dirección General, Dirección Financiera, Soporte informático y Comunicaciones, Personas, Bienestar y desarrollo, Calidad y Valor Social Corporativo, Comunicación y Relaciones Institucionales, Apoyo, Área de Empleo, Área técnica de innovación.

8.5. Otros recursos.

También hemos entrado en contacto con el gabinete de atención privada Centro Edia especialistas en logopedia, atención temprana y terapia ocupacional, que trabajan en Fuenlabrada. La coordinación entre el equipo del CRL y las logopedas permitió que uno de los participantes del Programa de Empleo Joven recibiera una valoración logopédica específica que las profesionales hicieron de forma voluntaria. Tras la evaluación establecieron unos objetivos de tratamiento con el interesado.



9. OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENTRO.

9.1. Actividades de formación continua.

PROFESIONAL	FORMACIÓN
Silvia Aranda (Maestra de Taller).	<p>Cursos de Formación Interna de Fundación Manantial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva de género y feminismo en salud mental. • Grupos inteligentes. • Cultura Digital
	<p>Asistencia a Jornadas y Congresos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • XX Jornada anual "El reto de la salud mental en personas jóvenes"
Pablo Calderón (Maestro de Taller).	<p>Cursos de Formación Interna de Fundación Manantial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Itinerarios de inclusión laboral con jóvenes.
	<p>Formación externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación para la Diversidad LGTBIQ+. Centro de igualdad de Fuenlabrada
	<p>Asistencia a Jornadas y Congresos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • XX Jornada anual "El reto de la salud mental en personas jóvenes" • Orientación Vocacional. Fundación Tomillo. • I Jornada de la Red Española de IPS : Constitución de una comunidad para el empleo de las personas con enfermedad mental en calidad de ponente

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



PROFESIONAL	FORMACIÓN
<p>Eva Bastida (Maestra de Taller).</p>	<p>Cursos de Formación Interna de Fundación Manantial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación para la Diversidad LGTBIQ+. Centro de igualdad de Fuenlabrada • Grupos inteligentes. • Itinerarios de inclusión laboral con jóvenes • Intervención psicosocial con personas jóvenes con problemas de salud mental.
	<p>Formación externa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación para la Diversidad LGTBIQ+. Centro de igualdad de Fuenlabrada
	<p>Asistencia a Jornadas y Congresos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • XX Jornada anual "El reto de la salud mental en personas jóvenes" • Jornadas de Juventud y salud mental. (TAILS de la Red) • Orientación Vocacional. Fundación Tomillo.
<p>Gema Garrido (Preparadora laboral).</p>	<p>Cursos de Formación Interna de Fundación Manantial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la normativa laboral • Lazo social, comunidad y subjetividad • Intervención psicosocial con personas migrantes y refugiadas • La desaparición de la incapacidad y la tutela a favor de las medidas de apoyo • Itinerarios de inclusión laboral con jóvenes • Masculinidades e Inserción Sociolaboral



PROFESIONAL	FORMACIÓN
	<p>Asistencia a Jornadas y Congresos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de Juventud y salud mental • XX Jornada anual “El reto de la salud mental en personas jóvenes
<p>José Manuel Álvarez (Técnico de Apoyo a la Inserción Laboral).</p>	<p>Cursos de Formación Interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura Digital. <p>Cursos de Formación Externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prospección: La Relación con la empresa I. • Prospección: La Relación con la empresa II. • Salud Mental y empleabilidad juvenil. • Competencias digitales para profesionales de la empleabilidad. • Subvenciones y ayudas. • Design Thinking. • Design Thinking para la búsqueda de empleo. • Asesorar en emprendimiento e innovación juvenil. • Metodologías Ágiles. • Sesión de Transferencia Metodológica Entrena Empleo Madrid y Observatorio DLD. • Habilidades de comunicación para la búsqueda de empleo. • Habilidades generales para el empleo: motivación y comunicación.
	<p>Asistencia a Jornadas y Congresos:</p>

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



PROFESIONAL	FORMACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • XX Jornada Anual “El reto de la Salud Mental en personas jóvenes” • XIV Feria de Empleo para personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid. • Jornada de Jóvenes actuales en el Mercado Laboral. • Feria de Empleo de Vallecas. • Feria de Empleo de Getafe. • Organización y exposición en la Jornada de TAIL Jóvenes y Salud Mental. • Congreso “Por Talento Joven”. • Feria del Comercio de Fuenlabrada. • Jornadas “Desempleo de larga duración”. • Jornada de Transferencia Metodológica Entrena Empleo Madrid y Observatorio DLD. • Congreso Salud Mental y Empleabilidad Juvenil. • Mesa de debate “Precariedad Laboral y Salud Mental”.
<p>Beatriz López (Terapeuta Ocupacional).</p>	<p>Cursos de Formación Interna de Fundación Manantial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevención y abordaje de la conducta suicida • Lazo social, comunidad y subjetividad • Intervención psicosocial con personas migrantes y refugiadas • Cultura Digital



PROFESIONAL	FORMACIÓN
	<p>Asistencia a Jornadas y Congresos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • XX Jornada anual "El reto de la salud mental en personas jóvenes"
<p>Diana Torres (Psicóloga).</p>	<p>Cursos de Formación Interna de Fundación Manantial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervención psicosocial con personas migrantes y refugiadas. • XX Jornada Anual "El Reto de la salud mental en personas jóvenes" • Psicofarmacoterapia centrada en el fármaco. implicaciones en la atención psicosocial <p>Asistencia a Jornadas y Congresos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de Juventud y salud mental. (TAILs de la Red) • Educación para la Diversidad LGTBIQ+. Centro de igualdad de Fuenlabrada • Contra-Curso de Psicopatología Clínica e Intervención Comunitaria. • I Congreso Salud Mental y empleabilidad juvenil. Santamaría la Real. • I Jornada Española de la Red IPS. Tenerife
<p>Andrés Brunelli (Director).</p>	<p>Cursos de Formación Interna de Fundación Manantial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologías ágiles de trabajo. • Introducción a la facilitación de grupos. • Cultura digital.

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



PROFESIONAL	FORMACIÓN
	<p>Asistencia a Jornadas y Congresos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • XX Jornada Anual Fundación Manantial "El Reto De La Salud Mental En Personas Jóvenes"
<p>Gloria Mª Hernanz Racionero</p>	<p>Cursos de Formación Interna de Fundación Manantial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimizando el puesto de front office. • Cultura digital.
	<p>Asistencia a Jornadas y Congresos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • XX Jornada Anual Fundación Manantial: "El Reto de La Salud Mental en personas jóvenes".

9.2. Comisiones de trabajo.

A. Psicólogos de CRL de la Red de Atención Social.

Reuniones mensuales en el Colegio Oficial de Psicólogos como grupo de trabajo de "Intervención en rehabilitación en salud mental". Estas reuniones tienen como objetivo generar y construir conocimiento a partir de la reflexión conjunta. Sentimos la responsabilidad ética y la motivación por generar un conocimiento sobre nuestra práctica de trabajo a través de espacios reflexivos y de investigación para poder ir mejorando la atención ofrecida.

En el grupo se promueve lo siguiente:

- Reflexionar sobre la realidad y la práctica de rehabilitación psicosocial y la rehabilitación laboral.
- Generar conocimiento a través de la experiencia y desarrollar investigación al respecto.
- Establecer mecanismos de lucha contra el estigma.



- Establecer sinergias entre los diferentes profesionales de la psicología en la intervención psicosocial.

B. Preparadores laborales de la Red de Atención Social.

Reuniones mensuales que sirven como espacio de comunicación de actividades relacionadas con el empleo con apoyo. Desarrollo de casos.

C. Grupo de TAIL de la Red de Atención Social.

Un año más hay que destacar el trabajo que realiza el grupo de TAIL de la Red de la Comunidad de Madrid. A través de su grupo de wasap, correo compartido y archivos en la nube, se favorece una comunicación constante para aclarar dudas de carácter burocrático, comunicar oportunidades formativas o laborales y establecer un marco de acción común.

Con carácter mensual se realizan reuniones a las que son invitadas entidades o empresas que comparten su conocimiento y con las que se establecen sinergias.

La elaboración de contenidos dentro de este grupo se organiza a través de comisiones, como la de Acogida, Buenas Prácticas, Gestión de Clientes y Formación, siendo esta última a la que pertenece el TAIL del recurso de Fuenlabrada.

Este año la comisión de Formación ha organizado la 1ª Jornada “Jóvenes y Salud Mental”, en la que diferentes entidades de referencia en el trabajo con jóvenes, y técnicos y técnicas de los centros de rehabilitación, han aprovechado el espacio para exponer y escuchar sobre buenas prácticas. Desde el CRL de Fuenlabrada se ha compartido la experiencia del Programa de Empleo Joven, dado el gran interés que provoca en el resto de la red.



D. Mesa Técnica de Inclusión Social

Participamos en la Mesa Técnica de Trabajo por la Inclusión Social de colectivos vulnerables junto con otras entidades del municipio. Esta mesa se creó en septiembre de 2016. Es un foro municipal orientado a colectivos en exclusión, que tiene el objetivo de: prestar la máxima cobertura en itinerarios de inserción social a personas en especial dificultad, rentabilizar al máximo los recursos de la zona, coordinar la creación de acciones entre entidades y servir de foro permanente de seguimiento y evaluación de las actividades llevadas a cabo.

Reuniones periódicas presenciales en las que participan asociaciones o entidades que desarrollan proyectos de inclusión social en el Municipio.

E. Grupo comunitario

Se trata del grupo motor del proyecto de perspectiva comunitaria que tenemos con todos los recursos de Fuenlabrada. Nos reunimos una vez al mes para construir el proyecto comunitario, diagramando las acciones comunitarias que vamos a llevar a cabo y sus lógicas, al tiempo que determinamos las entidades, organismos y grupos vecinales con los que queremos vincularnos. En él están representadas 6 comisiones de trabajo en relación a distintas áreas: Jóvenes, instituciones, Género, sensibilización, Vecinos, centro educativos y deporte. Participan las directoras de los recursos y miembros de cada una de estas comisiones de trabajo y en ellas se también se comparten las evaluaciones que realizamos y nos fijamos nuevas metas.

F. Comisión de Igualdad

El Director del CRL, CD y EASC de Fuenlabrada participó, como miembro permanente, de la Comisión de Igualdad de Fundación Manantial.

G. Grupo Focal Santa María La Real. Salud Mental y Empleabilidad Juvenil: Investigación y Estrategias de Intervención

Se participa en el Grupo focal organizado por el Área de Empleo e Inclusión Social de la Fundación Santa María la Real con respecto al proyecto “Plataforma por la Salud Mental y la Empleabilidad Juvenil”.

Organizado para con el fin de potenciar el trabajo en red coordinado entre entidades públicas y privadas para establecer criterios de intervención que transversalicen la perspectiva de la salud mental y el bienestar emocional en la atención a jóvenes en desempleo o en situación de precariedad laboral.

9.3. Actividades de divulgación y sensibilización

Desde el recurso desarrollamos una estrategia de sensibilización y lucha contra el estigma hacia las personas a las que atendemos para mejorar su integración social y, por lo tanto, laboral.

Estas acciones se realizan de manera directa o transversal en ámbitos comunitarios, pero también profesionales. En ellos se realiza un esfuerzo para favorecer una mayor comprensión de la salud mental, el sufrimiento psíquico desde una mirada social y comunitaria, y se promueve la posibilidad de transformar estos entornos.

La mayoría de las acciones se realizan en conjunción con los demás recursos de Fuenlabrada, incluyéndose en el proyecto comunitario que venimos desarrollando desde hace dos años.

En este sentido, se han realizado diferentes acciones relacionadas con la divulgación y la sensibilización, siguiendo la guía especificada en los pliegos de condiciones. Para poder realizar la tarea en el conjunto de los Centros de Atención Social de Fuenlabrada se ha organizado por

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN

comisiones de trabajo en relación a las 4 áreas. Dentro de las comisiones trabajo del Grupo Comunitario hemos llevado a cabo 28 acciones, 8 más que el año anterior, en las diferentes áreas:

- Sensibilización (instituciones y vecinos y centros educativos): 10 acciones.
- Jóvenes: 5 acciones
- Deporte: 8 acciones
- Género: 5 acciones

Hacemos referencia aquí abajo a aquellas en cuya organización o comisión participan miembros del equipo técnico.

Perspectiva de género:

- Marcha por la igualdad del Ayuntamiento de Fuenlabrada.



- Grupo de iniciación al ballet con participantes de los diferentes recursos de Fuenlabrada.
- Taller de biodanza
- Collage contra la violencia de género “Ni una menos”



Continuamos con los acuerdos de colaboración con la **Casa de la Mujer** y la **Asociación 8 de marzo**, ambas de Fuenlabrada. Seguimos compartiendo recursos físicos y humanos, desarrollando actividades conjuntas y programando formación específica sobre género para 2024.

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Sensibilización:

Desde hace unos años, se está realizando una serie de acciones para acercar la salud mental a las aulas y apoyar un mejor conocimiento y gestión emocional de los chavales de Fuenlabrada, durante el 2023 ofrecimos una charla a alumnos del Colegio Virgen de la Vega.

- “Acción de sensibilización y antiestigma con alumnos de 3º y 4º ESO del Colegio Virgen de la Vega de Fuenlabrada”.



Jóvenes:

- “Visita Centro joven La Plaza”.
- “Asesoría permiso de residencia y trabajo por reunificación familiar”.
- “Asistencia festival Primavera Sound”.



- “Jornadas literarias asociación La buena letra”
- “Participación en el Cubo Gym”

Actividad deportiva y promoción de la actividad física:

- Ruta en bicicleta con el CRL de Leganés por el día de la Salud Mental.



- “Grupo de encuentro social a través del paseo”.
- “Deporte accesible”
- “Torneo de Fútbolín”
- “II Torneo de Fútbolín”
- “Encuentro de Baloncesto”
- “II Torneo de Baloncesto”

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



9.4. Actividades de formación a otros profesionales.

“I Jornada de la Red Española de IPS: Constitución de una comunidad para el empleo de las personas con trastornos mentales graves: Compartir retos y experiencias.”

Fundación Manantial ha participado en la “I Jornada de la Red Española de IPS: Constitución de una comunidad para el empleo de las personas con trastornos mentales graves: Compartir retos y experiencias.” A través de la ponencia “La experiencia de inserción laboral de Madrid. Modelo empleo Joven Fuenlabrada” a cargo de;

José Pablo Calderón Sánchez: Jefe de Taller y Diana Torres Ruiz, Psicóloga, del Centro de Rehabilitación Laboral de Fuenlabrada.

Organizada por Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales de Canarias (ESSSCAN) ha tenido como objetivo crear un espacio de encuentro y crear lazos entre entidades de diferentes comunidades autónomas (Canarias, Cataluña, Andalucía, Valencia y la Comunidad de Madrid), que implementan proyectos con orientación IPS y facilitar el conocimiento sobre esta metodología de intervención a estudiantes y otros profesionales del sector de la intervención social. La jornada ha culminado en la creación formal de la red española de «IPS comunidad de aprendizaje» y su fortalecimiento, creando debates comunes, propuestas y un programa de acción de trabajo futuro.



9.5. Servicio de comidas y ayuda al transporte.

Este año se han dado a 31 personas un total de 511 becas de comida.

En cuanto a las ayudas al transporte, 17 personas pudieron hacer uso de un total de 103 ayudas, mayormente para abonos transporte y en menor medida para transportes puntuales.

9.6. Acerca Cultura Madrid

En los últimos meses de este año hemos participado en los diferentes encuentros que ha organizado Acerca Cultura Madrid cuyo principal objetivo es el de tender puentes entre el sector social y el sector cultural.

Su finalidad es utilizar la cultura como medio de transformación social para mejorar la vida de las personas ya que el acceso a la cultura proporciona una inclusión plena en la sociedad.

En septiembre, participamos en “Educa con el arte”, una formación dirigida a profesionales de la acción social y educativa que proporciona recursos a profesionales de diferentes campos. Tanto el marco teórico para facilitar la comprensión, el diálogo y generar conocimiento de manera colectiva como la experimentación individual y grupal y la observación de diferentes propuestas, daban lugar a generar herramientas fácilmente trasladables a nuestro trabajo en el centro.

A principios de noviembre, asistimos a un encuentro entre programadores culturales y entidades sociales y educativas. En esta ocasión tuvimos la oportunidad de establecer contacto directo con aquellas entidades que ofrecían en sus programas acciones que consideramos interesantes para los procesos de las personas que atendemos en el CRL.

A finales de ese mismo mes, acudimos a la primera jornada de buenas prácticas culturales en inclusión y accesibilidad de Madrid donde se presentaron programas y proyectos artísticos liderados por entidades y centros sociales.

Entendemos que una cultura inclusiva y participativa es un importante motor de cambio social e individual y por eso queremos estar presentes y formar parte de este tipo de iniciativas.

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN





10. VALORACIÓN DE OBJETIVOS.

10.1. El objetivo del CRL Fuenlabrada para el 2023 era el siguiente.

OBJETIVO	METODOLOGÍA	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Mantener una ocupación plena del recurso.	<ul style="list-style-type: none"> Promover derivaciones por parte del PCC a través de reuniones específicas y de comunicaciones informales. 	<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar el 100% de ocupación. VP: 100% VR: 100%	<ul style="list-style-type: none"> Listado de ocupación.

Consideramos el objetivo propuesto como alcanzado. La ocupación del centro ha estado siempre por encima del 100% siendo la media anual del 108%.

ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
109%	113%	109%	107%	105%	104%	105%	107%	109%	109%	111%	111%

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



10.2. Objetivos del Centro Fuenlabrada (incluye CD, CRL, CRPS, EASC, MR y Pisos)

Incrementar la participación de las personas atendidas en los recursos de Atención Social de Fuenlabrada en la comunidad.

METODOLOGÍA	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener reuniones del Grupo de Trabajo Comunitario Intercentros mensualmente. • Participar en espacios grupales de cada recurso. • Participar en encuentros con entidades y asociaciones del barrio y la ciudad de Fuenlabrada. • Desarrollar actividades junto a los vecinos/as de Fuenlabrada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personas que participan en actividades comunitarias (VP; no hay, VR: 15%). 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de reuniones del Grupo Comunitario del Centro Fuenlabrada. • Fichas antiestigma. • Registro de actividad comunitarias.

Incrementar la participación de las personas atendidas en los recursos de Atención Social de Fuenlabrada en la comunidad.

Consideramos que el objetivo de este año se ha alcanzado. Nos basamos en los siguientes datos:

- Dentro de las comisiones trabajo del Grupo Comunitario hemos llevado a cabo 28 acciones, 8 más que el año anterior, en las diferentes áreas:
 - Sensibilización (instituciones y vecinos y centros educativos): 10 acciones.
 - Jóvenes: 5 acciones
 - Deporte: 8 acciones
 - Género: 5 acciones
- En ellas y dependiendo de las características de las mismas se ha hecho difusión e invitado las personas de los recursos, profesionales y familiares.
- Ha habido una participación de al menos un 15% personas atendidas en los recursos de los centros de atención social, siendo este porcentaje distinto dependiendo de la actividad.

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN



Pág. 97

11. OBJETIVOS PARA EL AÑO 2024

11.1. El objetivo del CRL Fuenlabrada

OBJETIVO	METODOLOGÍA	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Mantener una ocupación plena del recurso.	<ul style="list-style-type: none">Promover derivaciones por parte del PCC a través de reuniones específicas y de comunicaciones informales.	<ul style="list-style-type: none">Alcanzar el 100% de ocupación. VP: 100% VR: 100%	<ul style="list-style-type: none">Listado de ocupación.
Ampliar el conocimiento acerca de la intervención con personas con otras problemáticas (discapacidad intelectual, TDHA, EA, Consumo de sustancias...)	<ul style="list-style-type: none">Promover algún encuentro con otros equipos de trabajo, formaciones, reuniones temáticas o sesiones en relación a otras problemáticas.	<ul style="list-style-type: none">Al menos 2 acciones VP: 0 VR: 2	<ul style="list-style-type: none">MemoriaActa de reuniones

11.2. Objetivo del Centro Fuenlabrada (incluye CD, CRL, CRPS, EASC, MR y Pisos)

Promover espacios que favorezcan el encuentro entre las personas atendidas en los Centros de Atención Social de Fuenlabrada, (CASF)

METODOLOGÍA	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Habilitar espacios de zonas comunes, agradables, cómodos y seguros como la pérgola, el templete, la zona de barbacoa, etc. Pensar y diseñar actividades conjuntas profesional y usuarias/os, (ej.: aniversario del centro, día mundial de la salud mental, etc.), que favorezcan la interacción y la construcción de relaciones entre usuarias/os. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº acciones dirigidas a habilitar espacios. VP:0 VR:5 Nº actividades conjuntas realizadas. VP:5 VR:10 	<ul style="list-style-type: none"> Actas de Grupo Comunitario. Registro de actividades conjuntas. Fichas antiestigma.

GESTIONA: MANANTIAL GESTIÓN