

# MEMORIA 2024

Centro  
de Rehabilitación  
Laboral de Usera



## Contenido

<b>1</b>	<b>Introducción</b>	<b>4</b>
	1.1. <i>Organización</i>	4
	1.2. <i>Funcionamiento interno</i>	4
<b>2</b>	<b>Datos globales de atención</b>	<b>6</b>
	2.1. <i>Tabla de movimiento anual</i>	6
	2.2. <i>Derivaciones en el año</i>	6
	2.3. <i>Entradas en el año</i>	7
	2.4. <i>Salidas en el año</i>	7
<b>3</b>	<b>Ingresos psiquiátricos</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Perfil socio-demográficos y clínico-psiquiátrico</b>	<b>10</b>
	4.1. <i>Datos sociodemográficos</i>	10
	4.2. <i>Datos clínicos - psiquiátricos</i>	16
<b>5</b>	<b>Datos del proceso de rehabilitación laboral</b>	<b>20</b>
	5.1. <i>Acogida</i>	20
	5.2. <i>Evaluación</i>	21
	5.3. <i>Intervención</i>	21
	5.4. <i>Fase de seguimiento y alta</i>	27
<b>6</b>	<b>Resultados del proceso de rehabilitación laboral</b>	<b>28</b>
	6.1. <i>Coordinación con recursos formativo-laborales</i>	28
	6.2. <i>Integración laboral</i>	30
	6.3. <i>Acceso a prácticas</i>	33
	6.4. <i>Formación ocupacional / laboral y académica</i>	33
	6.5. <i>Satisfacción de los usuarios</i>	35
<b>7</b>	<b>Utilización de otros recursos de la Red</b>	<b>37</b>
<b>8</b>	<b>Datos de la coordinación realizada</b>	<b>38</b>
<b>9</b>	<b>Descripción de las actividades desarrolladas</b>	<b>39</b>
	9.1. <i>Actuaciones del equipo profesional</i>	39
	9.2. <i>Actividades de fomento de formación y empleo</i>	44
	9.3. <i>Actividades de sensibilización e integración comunitaria</i>	44
	9.4. <i>Otros servicios</i>	54
<b>10</b>	<b>Valoración de resultados</b>	<b>55</b>
<b>11</b>	<b>Objetivos para 2025</b>	<b>59</b>

## Índice de tablas

TABLA 1. Datos de atención durante el año	6
TABLA 2. Derivaciones por meses y distritos	6
TABLA 3. Derivaciones por sexo y edad	6
TABLA 4. Personas no aceptadas durante el año	7
TABLA 5. Personas retiradas de la lista de espera	7
TABLA 6. Entradas nuevas por meses y distritos	7
TABLA 7. Reentradas nuevas por meses y distritos	7
TABLA 8. Entradas por sexo y edad	7
TABLA 9. Salidas por distritos	7
TABLA 10. Distribución de las salidas por sexo y edad	7
TABLA 11. Altas y bajas producidas durante el año	8
TABLA 12. Lista de espera a final de año por distrito	8
TABLA 13. Personas en lista de espera a final de año por sexo y edad	8
TABLA 14. Tiempo desde la derivación y primera cita	8
TABLA 15. Ingresos psiquiátricos de las personas atendidas durante el año	9

### *De las personas que se han incorporado al Centro:*

TABLA 16. Sexo de los usuarios	10
TABLA 17. Edad de los usuarios	10
TABLA 18. Estado civil de los usuarios	10
TABLA 19. Usuarios con hijos	11
TABLA 20. Situación laboral de los usuarios	11
TABLA 21. Experiencia laboral de los usuarios	11
TABLA 22. Ingresos económicos de los usuarios	12
TABLA 23. Tipo de convivencia de los usuarios	12
TABLA 24. Declaración del grado de discapacidad de los usuarios	12
TABLA 25. Nivel educativo de los usuarios	13

### *Del total de personas atendidas durante el año:*

TABLA 26. Sexo de los usuarios	13
TABLA 27. Edad de los usuarios	13
TABLA 28. Estado civil de los usuarios	14
TABLA 29. Usuarios con hijos	14
TABLA 30. Situación laboral de los usuarios	14
TABLA 31. Experiencia laboral de los usuarios	14
TABLA 32. Ingresos económicos de los usuarios	15
TABLA 33. Tipo de convivencia de los usuarios	15
TABLA 34. Declaración del grado de discapacidad de los usuarios	16
TABLA 35. Nivel educativo de los usuarios	16

### *De las personas que se han incorporado al Centro:*

TABLA 36. Diagnóstico principal de los usuarios	16
TABLA 37. Existencia de diagnóstico de trastorno asociado en los usuarios	17
TABLA 38. Tiempo de evolución desde el primer contacto con los SSM (o primer ingreso psiquiátrico) hasta la incorporación al CRL	17
TABLA 39. Otras enfermedades de los usuarios	17
TABLA 40. Otros problemas asociados de los usuarios	17

### *Del total de personas atendidas durante el año:*

TABLA 41. Diagnóstico principal de los usuarios	18
TABLA 42. Existencia de diagnóstico de trastorno asociado en los usuarios	18
TABLA 43. Tiempo de evolución desde el primer contacto con los SSM (o primer ingreso psiquiátrico) hasta la incorporación al CRL	18
TABLA 44. Otras enfermedades de los usuarios	19
TABLA 45. Otros problemas asociados de los usuarios	19
TABLA 46. Personas en atención a final de año por fases	20
TABLA 47. Integración laboral de las personas atendidas en el último año	30
TABLA 48. Empleos finalizados durante el año	33
TABLA 49. Personas que continúan trabajando a 31/12	33
TABLA 50. Datos del acceso a prácticas de las personas atendidas durante el año	33
TABLA 51. Formación	33
TABLA 52. Aplicación del cuestionario de satisfacción a las personas atendidas en el último año	35
TABLA 53. Datos sobre los ítems del cuestionario de satisfacción	36
TABLA 54. Datos sobre las subescalas del cuestionario de satisfacción	36
TABLA 55. Utilización de otros recursos de la Red por parte de las personas atendidas durante el último año	37

## 1

# Introducción

El Centro de Rehabilitación Laboral de Usera (en adelante, CRL) es un centro de la entidad Walk Rehabilitación y Desarrollo Integral, S.L. (en adelante, Walk), concertado con la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, mediante contrato derivado del Acuerdo Marco (AM-003/2021) para el concierto de plazas de Centros de Rehabilitación Laboral a personas con enfermedad mental grave y duradera de distintas zonas de la Comunidad.

El gasto en 2024 de los CRLs concertados en el citado Acuerdo Marco ha sido cofinanciado al 40% por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa FSE plus (FSE+) 2021 - 2027.

## 1.1. Organización

El CRL de Usera cuenta con 60 plazas de atención diurna y tiene un horario ininterrumpido de 8:30 h. a 18:00 h. de lunes a jueves, y de 8:30 h. a 15:30 h. los viernes. Está situado en un local de planta baja en la Calle Beasain, al que se accede por la Calle Ordicia, en el distrito de Usera. El teléfono de contacto es el 91.341.89.67, y el correo electrónico [crlusera@walkredi.org](mailto:crlusera@walkredi.org).

Este recurso trabaja en estrecha colaboración y coordinación con los Servicios de Salud Mental (en adelante SSM) de los distritos de Usera, Arganzuela, Carabanchel y Villaverde.

El equipo profesional está compuesto por:

- Psicóloga/Directora
- Terapeuta Ocupacional
- Técnica de Apoyo a la Inserción Laboral
- Preparadora Laboral
- 4 Maestros/as de Taller:
  - Taller de Diseño
  - Taller de Nuevas Tecnologías (herramientas informáticas y programación)
  - Taller de Ropero Solidario
  - Taller de Limpieza
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar de Limpieza.

## 1.2. Funcionamiento interno

La misión principal de un CRL es acompañar a personas que han sido diagnosticadas de una enfermedad mental en su proceso de rehabilitación e integración laboral, de manera que adquieran o recuperen los hábitos y las capacidades laborales necesarias para acceder, integrarse y mantenerse en el mundo laboral de forma autónoma, a través de fórmulas de empleo protegido, autoempleo o dentro de la empresa ordinaria.

Para conseguir este objetivo, el equipo profesional es responsable de:

- Definir procesos e itinerarios individualizados de rehabilitación laboral.
- Posibilitar la adquisición o recuperación de habilidades y competencias laborales, personales y sociales.
- Potenciar el mayor grado de ajuste e integración laboral y social.
- Ofrecer el seguimiento, apoyo comunitario y soporte social necesarios.

- Apoyar, colaborar y coordinarse con aquellos dispositivos que puedan estar implicados en el proceso.
- Coordinarse con recursos del tejido laboral y centros de formación profesional.
- Posibilitar la formación, el acceso, la integración y el mantenimiento laboral.
- Concienciar a empresarios, asociaciones e instituciones para ampliar y fomentar las oportunidades de inserción laboral de las personas con un diagnóstico de enfermedad mental.

El CRL es un dispositivo gratuito y voluntario. Todos los participantes han sido diagnosticados de una enfermedad mental y presentan dificultades para su integración en el mercado laboral. Para posibilitar la incorporación al recurso, el SSM presenta un protocolo de continuidad de cuidados donde recoge la necesidad de apoyo y propone su derivación a CRL. Para asegurar una adecuada atención integral, en todo momento se mantiene una constante coordinación con los profesionales de salud mental a través de sus programas de rehabilitación y continuidad de cuidados, así como con distintas entidades y agentes sociales que puedan estar implicados en el proceso de inserción social y laboral de las personas atendidas.



Celebración de la Semana de la Salud Mental. En 2024 el CRL de Usera ha desarrollado el Proyecto «10-O y tú, ¿eres de fiar?: Violencias en los procesos de selección».



## 2 Datos globales de atención

En 2024 el CRL de Usera ha recibido 21 derivaciones procedentes de los Servicios de Salud Mental de Usera y ha atendido a 80 personas, 20 de las cuales han iniciado el proceso de rehabilitación en el dispositivo durante el año.

Las 8 altas que se han producido han permanecido una media de 6 años en el recurso; y las bajas registradas se han producido en 6 casos por abandono voluntario del proceso, 2 por derivación a Centros de Rehabilitación Psicosocial, 2 por obtención de una incapacidad laboral permanente y decisión de no incorporarse al mundo laboral por este motivo y, por último, 2 casos en los que sus objetivos han cambiado y el recurso no puede atender sus necesidades actuales.

Como el año anterior, el CRL ha atendido en 2024 a más mujeres que hombres (37 hombres y 43 mujeres).

### 2.1. Tabla de movimiento anual

TABLA 1. Datos de atención durante el año

Lista de Espera a 1/1/2024	8
En atención a 1/1/2024	60
Total de Derivaciones 2024	21
<b>Total de Entradas en 2024</b>	<b>Total Entradas: 20</b>
Inician	Inician: 19
Reinician	Reinician: 1
<b>Total de Salidas en 2024</b>	<b>Total Salidas: 20</b>
Altas	Altas: 8
Bajas	Bajas: 6
Abandonos	Abandonos: 6
<b>Total de personas atendidas en 2024</b>	<b>Total personas atendidas: 80</b>
	Hombres: 37
	Mujeres: 43
En atención a 31/12/2023	60
Lista de Espera a 31/12/2023	4

### 2.2. Derivaciones en el año

TABLA 2. Derivaciones por meses y distritos

Distrito	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total
Usera	0	3	1	7	1	1	4	0	1	1	1	1	21

TABLA 3. Derivaciones por sexo y edad

Edad	n	Mujeres	Hombres
18 – 30 años	8	3	5
31 – 50 años	11	7	4
51 – 65 años	2	1	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

TABLA 4. Personas no aceptadas durante el año

	n
N.º de derivaciones no aceptadas	0

TABLA 5. Personas retiradas de la lista de espera

	n
N.º de personas retiradas de la lista de espera	5

## 2.3. Entradas en el año

TABLA 6. Entradas nuevas por meses y distritos

Distrito	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total
Usera	2	1	0	1	7	2	2	0	1	0	2	1	19

TABLA 7. Reentradas nuevas por meses y distritos

Distrito	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total
Usera	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

TABLA 8. Entradas por sexo y edad

Edad	n	Mujeres	Hombres
18 – 30 años	8	3	5
31 – 50 años	10	6	4
51 – 65 años	2	2	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>9</b>

## 2.4. Salidas en el año

TABLA 9. Salidas por distritos

Usera	Arganzuela	Carabanchel	Total
16	3	1	20

TABLA 10. Distribución de las salidas por sexo y edad

Edad	n	Mujeres	Hombres
18 – 30 años	3	1	2
31 – 50 años	11	6	5
51 – 65 años	6	4	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>9</b>

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

Número de personas que han finalizado su atención en el año	20
<b>Altas</b>	
<b>N.º total de altas</b>	<b>8</b>
N.º de altas por:	
Integración laboral <sup>(1)</sup>	7
Formación prolongada <sup>(2)</sup>	0
Derivación a otro recurso	0
Actividad ocupacional – laboral no remunerada	1
Tiempo medio desde el inicio de la evaluación al momento del alta	6 años
<b>Bajas</b>	
<b>N.º total de bajas</b>	<b>6</b>
N.º de bajas por:	
Cambio de domicilio	0
Incapacidad permanente	2
Descompensación	0
Derivación a otro recurso	2
Expulsión	0
Inadecuación al recurso	0
Fallecimiento	0
Cambios en los objetivos de rehabilitación	2
<b>Abandonos</b>	
<b>N.º total de abandonos</b>	<b>6</b>
Abandono voluntario en evaluación	0
Abandono voluntario en intervención	6
Abandono por decisión familiar	0

(1) Se considera alta por integración laboral a aquellas personas que disponen de las herramientas y autonomía suficiente para la búsqueda y mantenimiento de un empleo, estén trabajando en el momento del alta o no.

(2) Incluida la preparación de oposiciones.

**TABLA 12. Lista de espera a final de año por distrito**

<b>Distrito</b>	<b>n</b>
Usera	4
<b>Total</b>	<b>4</b>

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

Edad	n	Mujeres	Hombres
18 – 30 años	0	0	0
31 – 50 años	3	1	2
51 – 65 años	1	0	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**TABLA 14. Tiempo desde la derivación y primera cita**

Tiempo medio (en días)	70
------------------------	----

### 3 Ingresos psiquiátricos

Durante el año 2024, 2 personas atendidas en el Centro han precisado de un ingreso hospitalario en el servicio de psiquiatría, siendo 2 los ingresos registrados en su totalidad.

TABLA 15. Ingresos psiquiátricos de las personas atendidas durante el año

	n
N.º de personas con al menos un ingreso	2
N.º de ingresos	2

## 4

## Perfil socio-demográficos y clínico- psiquiátrico

### 4.1. Datos sociodemográficos

a) De las personas que se han incorporado al Centro

TABLA 16. Sexo de los usuarios

Sexo	n	%*
Hombres	9	45
Mujeres	11	55
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 17. Edad de los usuarios

Edad	n	%*
Menor de 20	0	0
Entre 20 – 24	5	25
Entre 25 – 29	2	10
Entre 30 – 34	5	25
Entre 35 – 39	4	20
Entre 40 – 44	0	0
Entre 45 – 49	2	10
Entre 50 – 54	0	0
Entre 55 – 59	2	10
Entre 60 – 65	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Edad media de los usuarios</b>	<b>34 años</b>	

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

TABLA 18. Estado civil de los usuarios

Estado civil	n	%*
Solteros/as	15	75
Casados/as o parejas de hecho	3	15
Separados/as o divorciados/as	2	10
Viudos/as	0	0
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 19. Usuarios con hijos

Usuarios con hijos	n	%*
Sí	7	35
1	3	15
2	3	15
3	1	5
Más de 3	0	0
No	13	65
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 20. Situación laboral de los usuarios

Situación laboral	n	%*
Trabajando	4	20
Buscando su primer empleo	0	0
Parado/a	8	40
Estudiante	2	10
Jubilado/a, pensionista	0	0
No activo	6	30
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 21. Experiencia laboral de los usuarios

Experiencia laboral	n	%*
Sí	15	75
Más de 1 año	13	65
Menos de 1 año	2	10
No	5	25
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 22. Ingresos económicos de los usuarios

Ingresos económicos	n	%*
Usuarios con ingresos propios		
Sí	11	55
No	9	45
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Procedencia de los ingresos		
Trabajo	5	25
Pensión no contributiva	1	5
Pensión contributiva	3	15
Renta Mínima de Inserción	0	0
Renta Activa de Inserción	1	5
Ingreso Mínimo Vital	0	0
Orfandad	0	0
Hijo a cargo	0	0
Prestación por Dependencia	0	0
Otros	0	0
No se conoce	1	5

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

TABLA 23. Tipo de convivencia de los usuarios

Tipo de convivencia	n	%*
Solo/a	0	0
Con el cónyuge / pareja	4	20
Con padres	3	15
Con padre o madre	9	45
Con otros familiares	1	5
Con los hijos	2	10
Miniresidencia, piso o pensión supervisada	1	5
Otros	0	0
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 24. Declaración del grado de discapacidad de los usuarios

Declaración del grado de discapacidad	n	%*
Sí	13	65
Entre 33 – 64%	11	55
Más del 64%	2	10
No	5	25
En trámite	2	10
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 25. Nivel educativo de los usuarios

Nivel educativo	n	%*
Analfabeto	0	0
Sin estudio (lee y escribe)	0	0
Educación especial	0	0
Enseñanza primaria, E.G.B. (1.ª etapa): 6.º de EGB	3	15
Bachiller elemental, E.G.B. (2.ª etapa): 8.º de EGB, ESO	7	35
Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato	5	25
F.P. 1.º grado	1	5
F.P. 2.º Ciclo de grado medio	1	5
3.º grado. Ciclo de grado superior	0	0
Título de graduado medio universitario	1	5
Título de graduado superior universitario	2	10
Otros	0	0
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

#### b) Del total de personas atendidas durante el año

TABLA 26. Sexo de los usuarios

Sexo	n	%*
Hombres	37	46,25
Mujeres	43	53,75
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

TABLA 27. Edad de los usuarios

Edad	n	%*
Menor de 20	1	1,25
Entre 20 – 24	11	13,75
Entre 25 – 29	8	10
Entre 30 – 34	12	15
Entre 35 – 39	11	13,75
Entre 40 – 44	8	10
Entre 45 – 49	12	15
Entre 50 – 54	10	12,5
Entre 55 – 59	6	7,5
Entre 60 – 65	1	1,25
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Edad media de los usuarios</b>	<b>40 años</b>	

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

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

Estado civil	n	%*
Solteros/as	65	81,25
Casados/as o parejas de hecho	9	11,25
Separados/as o divorciados/as	6	7,5
Viudos/as	0	0
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

**TABLA 29. Usuarios con hijos**

Usuarios con hijos	n	%*
Sí	18	22,5
1	9	11,25
2	6	7,5
3	3	3,75
Más de 3	0	0
No	62	77,5
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

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

Situación laboral	n	%*
Trabajando	40	50
Buscando su primer empleo	1	1,25
Parado/a	26	32,50
Estudiante	3	3,75
Jubilado/a, pensionista	0	0
No activo	10	12,50
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

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

Experiencia laboral	n	%*
Sí	73	91,25
Más de 1 año	64	80
Menos de 1 año	9	11,25
No	7	8,75
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

TABLA 32. Ingresos económicos de los usuarios

Ingresos económicos	n	%*
Usuarios con ingresos propios		
Sí	61	76,25
No	19	23,75
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
Procedencia de los ingresos (1)		
Trabajo	40	50
Pensión no contributiva	10	12,50
Pensión contributiva	13	16,25
Renta Mínima de Inserción	0	0
Renta Activa de Inserción	2	2,5
Ingreso Mínimo Vital	1	1,25
Orfandad	1	1,25
Hijo a cargo	1	1,25
Prestación por Dependencia	1	1,25
Otros	0	0
No se conoce	2	2,50

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

(1) Algunas personas perciben ingresos económicos de más de una procedencia, por este motivo, en este caso el sumatorio no coincide con el total de personas que tienen ingresos económicos.

TABLA 33. Tipo de convivencia de los usuarios

Tipo de convivencia	n	%*
Solo/a	8	10
Con el cónyuge / pareja	11	13,75
Con padres	14	17,5
Con padre o madre	30	38
Con otros familiares	3	3,75
Con los hijos	2	2,5
Miniresidencia, piso o pensión supervisada	9	11,25
Otros (1)	3	3,75
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

(1) El tipo de convivencia «Otros» hace referencia a personas que viven en pisos o habitaciones compartidas.

**TABLA 34. Declaración del grado de discapacidad de los usuarios**

Declaración del grado de discapacidad	n	%*
Sí	64	80
Entre 33 – 64%	51	63,75
Más del 64%	13	16,25
No	11	13,75
En trámite	5	6,25
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

**TABLA 35. Nivel educativo de los usuarios**

Nivel educativo	n	%*
Analfabeto	0	0
Sin estudio (lee y escribe)	1	1,25
Educación especial	0	0
Enseñanza primaria, E.G.B. (1.ª etapa): 6.º de EGB	15	18,75
Bachiller elemental, E.G.B. (2.ª etapa): 8.º de EGB, ESO	19	23,75
Bachiller superior, BUP, COU, Bachillerato	15	18,75
F.P. 1.º grado	5	6,25
F.P. 2.º Ciclo de grado medio	7	8,75
3.º grado. Ciclo de grado superior	1	1,25
Título de graduado medio universitario	5	6,25
Título de graduado superior universitario	12	15
Otros	0	0
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

## 4.2. Datos clínicos - psiquiátricos

### a) De las personas que se han incorporado al Centro

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

Diagnóstico principal	n	%*
Esquizofrenia	5	25
Otro trastorno psicótico	4	20
Trastorno de personalidad	1	5
Trastorno del estado de ánimo	4	20
Trastorno bipolares	4	20
Trastorno de ansiedad	2	10
No disponible	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 37. Existencia de diagnóstico de trastorno asociado en los usuarios

Diagnóstico asociado	n	%*
Sí	9	45
Dependencia o abuso de sustancia	3	15
Retraso mental	1	5
Trastorno de ansiedad	1	5
Trastorno de alimentación	2	10
Trastorno por déficit de atención e hiperactividad	2	10
No	11	55
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 38. Tiempo de evolución desde el primer contacto con los SSM (o primer ingreso psiquiátrico) hasta la incorporación al CRL

Tiempo de evolución	n	%*
Menos de 2 años	0	0
De 2 a 5 años	8	40
De 6 a 10 años	7	35
Más de 10 años	5	25
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

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

TABLA 39. Otras enfermedades de los usuarios

Otras enfermedades	n	%*
Enfermedades respiratorias	1	5
Enfermedades endocrinas	2	10
Dolores o molestias físicas prolongadas	1	5
Enfermedades óseas	1	5

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

TABLA 40. Otros problemas asociados de los usuarios

Otros problemas asociados	n	%*
Consumo de tóxicos	4	20

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

## b) Del total de personas atendidas durante el año

TABLA 41. Diagnóstico principal de los usuarios

Diagnóstico principal	n	%*
Esquizofrenia	22	27,5
Otro trastorno psicótico	22	27,5
Trastorno de personalidad	7	8,75
Trastorno del estado de ánimo	13	16,25
Trastorno bipolar	8	10
Trastorno de ansiedad	5	6,25
Trastorno obsesivo-compulsivo	3	3,75
No disponible	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

TABLA 42. Existencia de diagnóstico de trastorno asociado en los usuarios

Diagnóstico asociado	n	%*
Sí	36	45
Dependencia o abuso de sustancias	11	13,75
Trastorno de personalidad	8	10
Trastorno psicótico	2	2,50
Trastorno de ansiedad	3	3,75
Retraso mental	2	2,50
Estado/trastorno depresivo	2	2,50
Trastorno del espectro autista	2	2,50
Síndrome Gilles de la Tourette	1	1,25
Trastorno de la conducta alimentaria	2	2,50
Trastorno por déficit de atención e hiperactividad	3	3,75
No	44	55
No se conoce	0	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

TABLA 43. Tiempo de evolución desde el primer contacto con los SSM (o primer ingreso psiquiátrico) hasta la incorporación al CRL

Tiempo de evolución	n	%*
Menos de 2 años	11	13,75
De 2 a 5 años	23	28,75
De 6 a 10 años	28	35
Más de 10 años	18	22,50
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

TABLA 44. Otras enfermedades de los usuarios

Otras enfermedades	n	%*
Enfermedades respiratorias	3	3,75
Enfermedades endocrinas	9	11,25
Enfermedades cardiovasculares	2	2,50
Dolores o molestias físicas prolongadas	2	2,50
Enfermedades dermatológicas	2	2,50
Enfermedades óseas	3	3,75
Enfermedades neurológicas	1	1,25
Enfermedades oftalmológicas	1	1,25

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

TABLA 45. Otros problemas asociados de los usuarios

Otros problemas asociados	n	%*
Consumo de tóxicos	12	15

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

## 5

## Datos del proceso de rehabilitación laboral

Con cada persona atendida en el CRL se desarrolla un proceso individualizado que está encaminado a favorecer su autonomía en el proceso de integración en el mercado laboral y que se organiza de un modo flexible, continuado y progresivo adaptándose a las características y necesidades específicas de cada una y de su entorno sociocomunitario. Este proceso se desarrolla a través de 4 fases estrechamente relacionadas: acogida, evaluación, intervención y seguimiento, las cuales se articulan como diferentes momentos en el proceso global de atención.

**TABLA 46. Personas en atención a final de año por fases**

Usuarios en atención a 31/12 en:	n	%*
Fase de acogida	0	0
Fase de evaluación (inicial)	1	1,67
Fase de intervención	54	90
Fase de seguimiento	5	8,33
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

\* Sobre el total de personas en atención a 31/12.

### 5.1. Acogida

Esta primera fase del proceso de rehabilitación laboral inicia con el primer contacto que se establece desde el CRL con la persona derivada, generalmente telefónico, y finaliza cuando ésta toma la decisión de incorporarse al recurso e iniciar la evaluación. En estas primeras citas se comienza a recoger información acerca de sus objetivos laborales y su motivación hacia el empleo, de modo que se puede configurar un primer esquema de trabajo.

Las acciones que se desarrollan en esta primera fase de acogida son las siguientes:

- Presentar el recurso y los objetivos generales del mismo.
- Recoger información personal de carácter global que permita un primer acercamiento a las capacidades laborales de la persona y a su situación actual.
- Identificar su proyecto laboral.
- Ofrecer información sobre los distintos programas que se desarrollan.
- Presentación del equipo profesional y sus funciones.
- Visita a las instalaciones.
- Entrega de documentación en materia de protección de datos e información sobre el Fondo Social Europeo
- Establecer las siguientes citas.

El número de sesiones que se llevan a cabo en esta fase de acogida vienen determinadas por la situación de partida de cada persona. Generalmente estas sesiones son individuales, pero también se favorece su participación en otras actividades grupales, lo que permite que conozca todas las posibilidades que ofrece el recurso para su rehabilitación laboral.

En el año 2024 se han realizado 20 entrevistas de acogida.

Distrito	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total
Usera	2	2	0	3	5	3	1	0	2	0	2	0	20

## 5.2. Evaluación

La evaluación es una pieza clave en el proceso de rehabilitación laboral, no sólo en el momento inicial sino también a lo largo de toda la intervención. Durante las primeras citas, se recoge información con la persona acerca de su formación y experiencia laboral, de las herramientas y recursos con los que cuenta para la búsqueda y el mantenimiento del empleo, así como de sus habilidades laborales y hábitos básicos de trabajo. Seguidamente, para que se puedan definir con la persona objetivos específicos y un plan de trabajo operativo, se recogen datos concretos y objetivos sobre aquellas áreas y/o elementos que están suponiendo un obstáculo para el logro de sus objetivos laborales y que interfieren en que alcance autonomía. Estos datos se recogen en entrevistas individuales y a través de registros, autorregistros, evaluaciones de desempeño para una tarea concreta, e incluso a través de actividades propuestas en el contexto de trabajo de los talleres prelaborales, por este motivo en la evaluación participan distintos profesionales del equipo de acuerdo a su cualificación.

En la fase de evaluación inicial se recaba información sobre:

- Historia laboral previa (trabajos realizados, duración, nivel de competencia y cualificación logrados, problemas, etc.).
- Intereses vocacionales y objetivos laborales actuales.
- Hábitos de trabajo (asistencia, puntualidad, concentración en el trabajo, organización y realización de tareas, uso y cuidado de herramientas y equipamiento, seguimiento de instrucciones, etc.).
- Habilidades sociales en ambientes laborales (interacción con compañeros y supervisores, inicio y mantenimiento de conversaciones, aceptación de críticas, expresión de críticas y sentimientos negativos, peticiones, ofrecimiento de ayuda, etc.).
- Habilidades de búsqueda de empleo.
- Otros problemas psicológicos que afecten al desempleo laboral (baja autoestima, problemas de atención, baja tolerancia al estrés, etc.).
- Opciones laborales existentes en las que podría integrarse el sujeto (características, perfil y exigencias del puesto, nivel de apoyo y supervisión necesarios o que ofrecen, etc.).
- Recursos económicos de que dispone.
- Apoyo socio-familiar con el que cuenta (características, expectativas, demandas, etc.).

La evaluación se mantiene después durante todo el proceso de intervención para medir el progreso de la persona, los logros obtenidos y reajustar el plan de trabajo cuando se necesite.

El número de sesiones de evaluación realizadas en 2024 han sido de 32.

## 5.3. Intervención

El proceso de intervención que se desarrolla se basa en los datos recogidos en la evaluación y se estructura a través del diseño de un Plan Individualizado de Rehabilitación Laboral (PIRL) en el que se definen de forma concreta y operativa los objetivos específicos de la persona en el CRL. Este plan se elabora por escrito, es firmado por la persona y enviado a su profesional de referencia en el SSM. Una vez establecido el plan e iniciada la intervención, se

desarrolla una evaluación continuada, en función de la cual el plan se reajusta y revisa como mínimo cada 6 meses.

Las áreas de intervención que pueden desarrollarse en el CRL de Usera son las siguientes, a modo general:

- Orientación vocacional.
- Entrenamiento en hábitos básicos de trabajo y habilidades de ajuste laboral.
- Entrenamiento en habilidades sociales.
- Establecimiento de rutinas, gestión del tiempo y equilibrio saludable en actividades de la vida diaria.
- Apoyo a la formación laboral.
- Entrenamiento en habilidades y adquisición de herramientas para la búsqueda de empleo.
- Apoyo en la búsqueda activa de empleo
- Seguimiento laboral (incluye contacto con usuario y empresa).

Las intervenciones se llevan a cabo tanto de forma individual como grupal a través de talleres prelaborales u otros programas que se presentan a continuación:

En 2.024 se han realizado 2.149 sesiones de intervención, de las cuales 1.515 han sido individuales y 634 grupales, así como 188 sesiones de revisión de objetivos. Por otro lado, este año se han realizado 506 sesiones de intervención telefónica u online.

### 5.3.1. Programas de atención individual

Son espacios individuales destinados a trabajar los objetivos del plan individualizado de la persona y que, junto a los programas y talleres de metodología grupal, favorecen la adquisición o recuperación de los hábitos y las capacidades laborales, así como el acceso y mantenimiento en un puesto de trabajo dentro del mercado laboral.

En ellos se trabajan distintas áreas:

#### *Orientación vocacional*

Pretende que la persona defina con claridad sus intereses y objetivos laborales, determinando sus preferencias y delimitando el tipo de trabajos disponibles y posibles que se ajustan a su nivel de formación, competencia y funcionamiento.

Los espacios de orientación vocacional acompañan a la persona en la valoración de alternativas formativo - laborales que están a su alcance, analizarlas y tomar una decisión de acuerdo a sus competencias. En las sesiones de orientación vocacional se abordan conceptos relacionados con la identidad ocupacional y se exploran las actividades significativas de la persona.

#### *Entrenamiento individual en habilidades de búsqueda de empleo*

Buscar empleo implica poseer un amplio conjunto de habilidades y conocimientos que permitan identificar las fuentes de información existentes, discriminar y seleccionar ofertas que se ajusten a sus intereses, elaborar un curriculum laboral y carta de presentación de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral actual, identificar qué trámites son necesarios y enfrentarse de forma exitosa a un proceso de selección. De ahí que en el CRL se ofrezcan apoyos específicos e individualizados en el entrenamiento de búsqueda de empleo.

En las sesiones se trabajan los siguientes contenidos:

- Conocimiento de fuentes de información y recursos para iniciar y mantener el proceso de búsqueda de empleo
- Entrenamiento en el uso y consulta de fuentes de información y recursos para iniciar y mantener una búsqueda de empleo eficiente y ajustada
- Orientación hacia la adecuación y ajuste de candidatura del participante a los puestos en los que está interesado/a
- Realización de herramientas de búsqueda de empleo ajustadas cada perfil y objetivo laboral
- Entrenamiento en afrontamiento de entrevista laboral
- Entrenamiento redes sociales para la búsqueda de empleo

Para el abordaje de los temas y la adquisición de conocimientos y práctica, se han utilizado herramientas, guías escritas e internet como fuente de información, vídeos sobre las temáticas propuestas, y rol playing para la práctica en el afrontamiento de entrevistas de selección.

Por otro lado, se ofrece apoyo en la *Búsqueda Activa de Empleo* para aquellos usuarios que se encuentran inmersos en este proceso. Se acompaña en la realización de acciones de búsqueda de empleo, formación y prácticas acordes a los objetivos individuales y a cada plan individualizado.

Entre las acciones principales que los usuarios llevan a cabo durante estas sesiones de Búsqueda de empleo se encuentran:

- Creación de una cuenta de correo electrónico personal.
- Consultas de páginas web/portales de empleo de internet.
- Alta páginas/portales de empleo por internet.
- Alta en bolsas de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal.
- Envío de candidaturas en empresas ordinarias y Centros Especiales de Empleo.
- Revisión y modificación de Currículum Vitae.
- Envío de candidaturas por correo electrónico.
- Realización de llamadas telefónicas de autocandidatura.
- Realización de llamadas telefónicas de seguimiento a una oferta de trabajo enviada.
- Planificación de itinerarios de desplazamiento a empresas donde dejar candidatura.

### *Apoyo a la formación laboral y profesional*

Debido a que las actividades y talleres que se desarrollan en el CRL no tienen una función específicamente formativa, el apoyo a la formación se lleva a cabo utilizando la oferta existente en recursos normalizados o específicos, y mediante los Servicios Públicos de Empleo y Formación. A través de estas sesiones individuales, se apoya al usuario para que elija la oferta formativa más idónea a sus posibilidades y preferencias, y a la realidad del mercado laboral.

Así mismo se le ofrece la posibilidad de entrenar aquellos hábitos y técnicas de estudio, habilidades sociales y destrezas cognitivas que permitan un adecuado aprovechamiento de la formación. En definitiva, con el entrenamiento se pretende que la persona adquiera las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para acceder y superar adecuadamente dicha formación.

### *Apoyo a la inserción laboral y seguimiento*

Basándose en una metodología de Empleo con Apoyo, el CRL ofrece un acompañamiento personalizado a las personas que han accedido a un empleo con el fin de facilitar su adapta-

ción al puesto e integración en el entorno laboral, siendo el preparador laboral el profesional que generalmente en los CRLs desarrolla esta intervención. En este sentido, las funciones del preparador laboral son evaluar las habilidades y necesidades del trabajador, ofrecer capacitaciones específicas que ayuden a los trabajadores a desarrollar las competencias necesarias para el puesto y facilitar la comunicación entre el trabajador y el empleador.

Ejemplos de este tipo de intervenciones son el apoyo que se ofrece en la firma del contrato laboral para que la persona contrariada entienda los términos del mismo y esté informado de sus derechos y responsabilidades, la cumplimentación de los cuestionarios de riesgos laborales o la formación previa que los nuevos trabajadores han de superar para comenzar a trabajar.

Este enfoque no sólo beneficia a los trabajadores, sino que también enriquece a las empresas y a la sociedad en general, promoviendo un entorno laboral inclusivo y diverso.

### 5.3.2. Talleres prelaborales

Los talleres prelaborales son espacios que proporcionan a los asistentes un entorno adecuado para el entrenamiento y la recuperación de sus habilidades y competencias laborales. No tienen una función ocupacional, y tampoco formativa, sino rehabilitadora como contexto de entrenamiento de aquellas competencias que la persona necesita para avanzar en su proceso de preparación para la inserción laboral. En los talleres que ofrece el CRL de Usera se favorece la realización de proyectos reales de empresas y entidades externas al Centro cuya colaboración es fundamental para que estos espacios simulen un contexto lo más cercano posible a un entorno laboral.

Se llevan a cabo diariamente en sesiones de mañana y tarde, en función de la participación.

#### *Taller de administración*

Programa diseñado para capacitar a los participantes en habilidades y conocimientos específicos relacionados con el ámbito administrativo. Su objetivo es preparar a los asistentes para el mundo laboral, proporcionándoles herramientas prácticas y teóricas que les permitan desempeñarse eficazmente en roles administrativos.

En 2024 han participado 4 personas en el taller de administración y se han desarrollado un total de 165 sesiones. Algunos de los trabajos de mayor relevancia que se han realizado en este taller han sido los siguientes:

- Gestión de correo electrónico para el control de derivaciones y donaciones del Ropero Solidario
- Registro de actas, resultados y clasificación de las competiciones de Sportsame
- Elaboración de presupuestos.
- Elaboración y mantenimiento de bases de datos.
- Publicación de ofertas en la pizarra electrónica del CRL.
- Digitalización de documentos
- Registro de facturas y transcripción de textos (memorándums, cartas, reclamaciones).
- Elaboración de hojas de firmas para el registro de horarios de participantes en los talleres.

Durante este año se ha venido realizando un exhaustivo análisis de la participación en el taller de administración observándose que el contenido del mismo había dejado de adaptarse a los recientes y continuos avances en la tecnología empleada en el ámbito administrativo. Por este motivo en el mes de octubre se toma la decisión de cerrar este taller y desarrollar un nuevo taller orientado a nuevas tecnologías.

### *Taller de nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo*

Programa diseñado para capacitar a los participantes en el uso de herramientas y plataformas digitales que facilitan la búsqueda de empleo y mejoran sus oportunidades laborales en la era 4.0.

Este taller comienza a desarrollarse en el mes de noviembre y hasta el momento han participado 5 usuarios en un total de 15 sesiones.

La estructura del taller es modular y la metodología se basa en una combinación de teoría y práctica para reforzar conocimientos, promoviendo el aprendizaje activo a través de la creación y modificación de documentos en línea, el trabajo colaborativo en actividades grupales, simulaciones prácticas de entrevistas virtuales y roleplaying, así como orientación individual en el desarrollo de CVs y cartas de presentación.

MÓDULO 1: Introducción a la Búsqueda de Empleo 4.0. Inteligencia Artificial y herramientas digitales clave.

MÓDULO 2: Creación y optimización de herramientas de búsqueda de empleo con Chat GPT.

MÓDULO 3: Estrategias de búsqueda de empleo y autocandidaturas con Chat GPT.

MÓDULO 4: Creación y optimización de plataformas de empleo y redes sociales con Chat GPT.

MÓDULO 5: Entrenamiento en procesos de selección con Inteligencia Artificial

MÓDULO 6: Marca personal digital y Networking

### *Taller de diseño gráfico*

Programa diseñado para capacitar a los participantes en habilidades y conocimientos específicos relacionados con el diseño gráfico. Los asistentes aprenden a desarrollar habilidades en áreas como la tipografía, el color, la composición y la ilustración, con el objetivo de comunicar ideas de manera efectiva y estética en diversos medios, impresos y digitales. Este taller fomenta la creatividad y la innovación, permitiendo a la persona descubrir nuevas habilidades, poner en juego su ingenio e imaginación, y explorar nuevas oportunidades laborales en el campo del diseño gráfico.

En 2024 han participado 10 personas en el taller de diseño y se han desarrollado un total de 229 sesiones.

Algunos de los trabajos de mayor relevancia que se han realizado en este taller han sido:

- Diseño, impresión y manipulado de calendarios de bolsillo, tarjetas conmemorativas y carteles informativos de distintas actividades de Walk.
- Impresión y manipulado de etiquetas de las prendas del ropero solidario.
- Diseño y maquetación de documentos sobre trabajos de investigación de los recursos de Walk.
- Diseño y realización de documentos para el mantenimiento de las redes sociales.
- Mantenimiento de la página web del Ropero Solidario: realización y retoque posterior de fotografías de las prendas donadas e incorporación de las prendas a la página web.
- Diseño y maquetación de carteles informativos de las actividades de Sportsame y de las tablas de clasificación de la liga de fútbol y baloncesto para su publicación en redes sociales.

### *Taller de ropero solidario*

Programa diseñado para capacitar en la gestión y organización de un ropero solidario donde se recoge, recicla, clasifica y distribuye prendas de vestir y otros artículos esenciales a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Los participantes adquieren habilidades específicas para el reciclado de ropa llevando a cabo tareas de recepción, clasificación, lavado, filtrado, separación e inventariado de prendas, y para la atención al cliente al recibir donaciones, registrarlas y ofrecer asistencia en la entrega. Al mismo tiempo que se fomentan valores de solidaridad y compromiso social.

En 2024 han participado 8 personas en el taller de ropero solidario y se han desarrollado un total de 77 sesiones.

#### *Taller de limpieza*

Programa diseñado para capacitar a los participantes en técnicas y prácticas efectivas de limpieza y mantenimiento en distintos entornos laborales. Los asistentes aprenden sobre el uso adecuado de productos de limpieza, herramientas y la importancia de la higiene y organización, así como la revisión de los resultados con indicadores objetivos. Este taller no solo busca desarrollar habilidades, también fomentar la responsabilidad y el cuidado del entorno, preparando a los participantes para oportunidades laborales en el sector de limpieza y mantenimiento.

En 2024 han participado 2 personas en el taller de limpieza y se han desarrollado un total de 22 sesiones.

### **5.3.3. Programas de digitalización para la búsqueda de empleo**

La digitalización tiene cada vez más impacto en el proceso de búsqueda de empleo. Ya no solo importa la apariencia y la actitud que muestra el candidato durante la entrevista de trabajo; antes de llegar a ese paso, es necesario causar una buena impresión a través del currículum, un vídeo CV, una página web o el perfil en redes sociales como LinkedIn. Por este motivo, el CRL de Usera ha continuado este año con el programa de digitalización para aquellas personas que poseen menos conocimientos y destrezas en la utilización de aquellas herramientas informáticas que ayudan actualmente en la búsqueda de empleo y en los procesos de selección. El programa se compone de distintos módulos diferenciados y abiertos a la participación de los usuarios de modo independiente, además de ofrecer un entrenamiento individual en nuevas tecnologías a los usuarios que lo necesiten y de acuerdo a los objetivos de su plan individualizado.

En 2024 se ha desarrollado el *taller de Google* en 14 sesiones de 2 horas con una participación de 5 usuarios.

- Introducción a internet: navegadores, motores de búsqueda.
- Crear una cuenta en Google Chrome, contraseñas y seguridad.
- Redactar y adjuntar: campos a rellenar.
- Recibir y archivar.
- Responder y reenviar.
- Herramientas de Gmail: etiquetas, barra de búsqueda.
- Otras aplicaciones de Google: contactos y google drive.
- Práctica orientada a la búsqueda de empleo.

### **5.3.4. Programas de entrenamiento en comunicación y estrategias de selección de personal**

En 2024 se han llevado a cabo 3 actividades diferentes para desarrollar y mejorar las habilidades de comunicación de los participantes enfocados en su aplicación durante los procesos de selección.

### *Taller de experimentación, comunicación y empleo*

Enfocado en el entrenamiento de habilidades sociales con técnicas de improvisación, se han desarrollado 5 sesiones de 1 hora de duración con la participación de 4 personas.

### *Taller de comunicación*

Enfocado en la mejora de la capacidad de hablar en público y en el desarrollo de un discurso argumentativo, se han desarrollado 8 sesiones de 1 hora de duración con la participación de 4 personas.

### *Taller de entrevistas*

Enfocado en la práctica de los tres formatos de entrevistas más utilizados en el mercado laboral actual para que se enfrenten a los procesos de selección con mayor soltura y autonomía (entrevistas individuales, Speed Job Dating y entrevistas grupales), se han desarrollado 5 sesiones de 1 hora de duración con la participación de 7 personas.

#### **5.3.5. Programa de preparación y asistencia a ferias y eventos de empleo. Caferias**

Este programa tiene por objetivo optimizar la participación de usuarios en eventos, ferias y actividades para tener más oportunidades en la búsqueda de empleo y/o formación. Se trata de una actividad grupal que se realiza las semanas previas al evento para compartir experiencias anteriores, revisar aspectos a tener en cuenta, conocer la información relevante del evento, realizar simulaciones prácticas y llevar a cabo una orientación profesional en función de los objetivos de participación de cada persona.

En 2024 se han llevado a cabo una media de 3 sesiones de preparación, de 1,5 horas, para cada una de los eventos de empleo en los que se ha participado: Feria de Empleo de Carabanchel y Latina, Feria de Empleo y Discapacidad y Feria de Empleo de Villaverde.

#### **5.3.6. Taller de técnicas teatrales para el desarrollo personal y profesional**

A través de un enfoque dinámico que incluye ejercicios de respiración, técnicas corporales de expresión y movimiento, y juegos de improvisación y concentración, los participantes desarrollan y refuerzan la conciencia sobre su propio cuerpo, voz y emociones. Estos ejercicios mejoran la postura, la coordinación y la capacidad para gestionar el estrés, al tiempo que aumentan la autoconfianza y mejoran la comunicación verbal y no verbal. Al trabajar tanto de manera individual como en grupo, se fomenta un ambiente de apoyo mutuo que facilita el aprendizaje de herramientas prácticas para enfrentar con mayor seguridad y claridad los desafíos personales y profesionales.

En 2024 se han llevado a cabo 4 sesiones, de 1,5 horas de duración, y se ha contado con la participación de 7 personas.

## **5.4. Fase de seguimiento y alta**

Una vez que la persona alcanza los objetivos que se ha planteado en el recurso, se propone realizar un seguimiento periódico, con sesiones telefónicas y/o presenciales, a fin de evaluar el mantenimiento en el tiempo de los logros obtenidos. Tras el seguimiento se procede al alta del recurso de la persona atendida.

A 31 de diciembre hay 5 personas que se encuentran en fase de seguimiento en el recurso.

## 6

## Resultados del proceso de rehabilitación laboral

### 6.1. *Coordinación con recursos formativo-laborales*

Con el objetivo de sensibilizar a las empresas sobre las capacidades y competencias de las personas con enfermedad mental, se ha mantenido una estrecha y constante coordinación con recursos y entidades del ámbito formativo-laboral. Esta colaboración busca acompañar a las personas atendidas en su itinerario laboral.

Objetivos de la Coordinación:

- **Recopilar Información:** Identificar las necesidades de los empresarios y conocer los puestos de trabajo disponibles, así como las posibilidades de empleo, formación y prácticas.
- **Proporcionar Información a Empresas:** Informar sobre ayudas, subvenciones y exenciones disponibles al contratar personas con diagnóstico de enfermedad mental.
- **Enviar candidatos:** Facilitar el envío de candidatos que cumplan con el perfil requerido y fomentar que las personas interesadas contacten directamente con las empresas para promover su autonomía.
- **Informar sobre funciones de apoyo:** Dar a conocer las funciones del Técnico de Apoyo a la Inserción Laboral y de la Preparadora Laboral para mantener el empleo de los trabajadores contratados.
- **Apoyo para iniciativas empresariales:** Asesorar en la creación de iniciativas que faciliten la contratación e integración laboral del colectivo con enfermedad mental.
- **Acuerdos de colaboración:** Establecer acuerdos para realizar prácticas no laborales y fomentar oportunidades laborales para quienes buscan empleo.

Durante el año 2024, se ha continuado trabajando para:

- Favorecer nuevas colaboraciones.
- Mantener las iniciadas en años anteriores.

Esto se ha logrado a través de visitas presenciales, contacto telefónico y correos electrónicos, obteniendo resultados positivos en la sensibilización y la inserción laboral de personas con enfermedad mental.

Colaboraciones que se han mantenido o que han iniciado a lo largo del 2024		
Laboral	HH Emplea. Grupo Sifu. FSC Inserta. CEE Manantial Integra. CEE Intress. Fundación Adecco. Fundación Nortempo. Agencia de Empleo de Usera. Mesa de Empleo de Usera. Grupo GSS. Triangle Servicios Auxiliares. Eulen. Vivva. Samsic Social. Eurofirms. CEE Aldaba. ILUNION. Grupo Osga.	Recepción de ofertas de trabajo. Seguimiento de candidaturas en procesos de selección abiertos. Apoyo para el mantenimiento en el puesto. Intermediación. Coordinación con recursos.
Formativo	Fundación Adecco. Portalento. Fundación Iniciativas Sur. Agencia de Empleo de Usera. CEPA Orcasitas. Human Age Institute. Asociación YMCA. Mesa de Empleo de Usera. Fundación Randstad. Triangle Servicios Auxiliares.	Recepción de oferta formativa. Formación para el empleo específica para los usuarios. Charlas y seminarios.

Respecto a las colaboraciones más destacadas con entidades de empleo y empresas, cabe enumerar las siguientes:

**Fundación Adecco.** La colaboración con la Fundación Adecco ha ido más allá del ámbito laboral, resultando en varias contrataciones. A continuación, se detallan las principales acciones formativas realizadas:

- Escuelas de Empleo: Se han llevado a cabo diversas formaciones donde los participantes han podido practicar sus habilidades en entrevistas de trabajo.
- Programa Ítaca: Actualmente, dos personas del recurso están participando en este programa, que busca potenciar la empleabilidad.

Esta colaboración demuestra un compromiso integral con el desarrollo profesional y la inserción laboral de los participantes.

**CEE Intress:** Se ha logrado establecer una coordinación y colaboración directa entre CEE Intress, una entidad enfocada en el sector de la limpieza, y el CRL de Usera. El objetivo principal de esta colaboración es apoyar a una persona del recurso en su inserción laboral dentro de la entidad.

**Grupo Osga:** El CRL y CEE Intress han trabajado en conjunto para apoyar la inserción socio-laboral de una persona del recurso. Este apoyo no se ha limitado únicamente a los aspectos relacionados con el empleo, sino que también se ha extendido a:

- Documentación relacionada: Incluyendo la gestión de nóminas.
- Prestaciones económicas: Asesoramiento y apoyo en la obtención de beneficios.

En los siguientes apartados, se detallarán los resultados obtenidos durante el año en materia de empleo, prácticas y formación.

## 6.2. Integración laboral

TABLA 47. Integración laboral de las personas atendidas en el último año

<b>N.º de personas con actividad laboral en el último año</b>	<b>54</b>
% personas integradas sobre el n.º de atendidas menos las que están en acogida, evaluación y abandonos (n=73)	73,97%
% sobre el n.º total de personas atendidas (n=80)	67,50%
N.º de personas que inician actividad laboral durante el año	21
<b>N.º de integraciones laborales</b>	<b>87</b>
<b>Por tipo de empresa</b>	
En empresa ordinaria	45
En empresa protegida (CEE y empresas de inserción)	37
Enclaves laborales	2
Actividad no regulada	5
<b>Por sector</b>	
Público	2
Privado	85
Empleos dentro de la Red de Recursos	1
<b>Por tipo de contratación</b>	
Indefinido	37
Temporal	41
Sin contrato	9
<b>Por tipo de jornada</b>	
Completa (35 – 40 horas)	37
Parcial (20 – 35 horas)	35
Por horas (< 20 horas)	15
<b>N.º de usuarios trabajando a 31 de diciembre (1)</b>	<b>30</b>

(1) Se incluyen aquí personas que están trabajando y atendidas en el CRL a 31/12.

## Detalle de los empleos

N	Empresa	Puesto	Tipo de empresa	Intermediación
1	FUERTE SERVICIOS	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	NO
2	SAMSIK	Auxiliar de limpieza	ORDINARIA	NO
3	FUERTE SERVICIOS	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	NO
4	FUNDACIÓN CARES	Mozo de almacén	PROTEGIDA	NO
5	FSC INSERTA	Mozo de almacén	PROTEGIDA	SI
6	ACCIONA EMPLEO	Auxiliar de sala	ORDINARIA	SI
7	FUNDACIÓN ADECCO	Auxiliar de información	PROTEGIDA	NO
8	FUNDACIÓN ADECCO	Acomodadora	PROTEGIDA	NO
9	GRUPO OSGA	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	NO
10	RAMAMIJU	Camarera	ORDINARIA	NO
11	PUPUSERÍA	Camarera	ORDINARIA	NO
12	LA TIA CEBOLLA	Cocinera	ORDINARIA	NO
13	CUBASTUR	Camarera	ORDINARIA	NO
14	QUEEN BURGER SAN MODESTO SL	Camarera	ORDINARIA	NO
15	AYUNTAMIENTO MADRID	Técnico deportivo	ORDINARIA	NO
16	ILUNION	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	NO
17	CEE INTRESS	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	SI
18	SBC OUTSOURCING	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	NO
19	TERSUM	Auxiliar de limpieza	ORDINARIA	NO
20	GESTLING	Auxiliar de limpieza	ORDINARIA	NO
21	COMUNIDAD DE VECINOS	Auxiliar de limpieza	NO REGULADA	NO
22	FUNDACIÓN INTEGRA	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	NO
23	MANANTIAL INTEGRA S.L.U	Encargada	PROTEGIDA	NO
24	TECNYLAVOR	Camarera	ORDINARIA	NO
25	ASISPA	Auxiliar administrativo	ORDINARIA	NO
26	TIENDA DE ALIMENTACIÓN	Dependiente de tienda	ORDINARIA	NO
27	UBER	Conductor	ORDINARIA	NO
28	EDUCO OCIO Y TIEMPO LIBRE	Profesora de inglés	ORDINARIA	NO
29	CEE INTEGRA	Auxiliar de sala	PROTEGIDA	NO
30	CEE INTEGRA	Auxiliar de sala	PROTEGIDA	NO
31	MERCALATINO Y FRUTERÍA	Vendedora	ORDINARIA	NO
32	CAVOSA OBRAS Y PROYECTOS S.A	Administrativo	ORDINARIA	NO
33	ANZOS	Oficial de 3.ª rotativas	ORDINARIA	NO
34	SAICA FLEX	Ayudante de maquinista	ORDINARIA	NO
35	MONTERREINA ETT	Auxiliar de artes gráficas	ORDINARIA	NO
36	SBC SERVICIOS CEE	Auxiliar de información	PROTEGIDA	NO
37	CEE INTEGRA	Auxiliar de información	PROTEGIDA	NO
38	GRUPO KONECTA	Teleoperadora	PROTEGIDA	No
39	CEE INTEGRA	Auxiliar de información	PROTEGIDA	No
40	INTEGRA	Auxiliar de información	PROTEGIDA	NO
41	CEE INTEGRA	Auxiliar de sala	PROTEGIDA	NO
42	ASOCIACIÓN ÁREA 3	Auxiliar administrativo	ORDINARIA	NO
43	DIGI	Programador junior	ORDINARIA	SI
44	FOTOGRAFÍA MORACOLOR	Dependiente	ORDINARIA	NO
45	EULEN	Auxiliar de limpieza viaria	PROTEGIDA	SI

N	Empresa	Puesto	Tipo de empresa	Intermediación
46	ILUNION	Operario de limpieza	PROTEGIDA	NO
47	ILUNION	Operario de limpieza	PROTEGIDA	NO
48	MITIE CEE	Operario de limpieza	PROTEGIDA	NO
49	ILUNION	Carrista	PROTEGIDA	NO
50	INSERADECCO	Operario	PROTEGIDA	SI
51	INMARK	Teleoperador	ORDINARIA	NO
52	ACCIONA	Auxiliar de información	PROTEGIDA	NO
53	SOLOPTICAL	Dependiente de tienda	ORDINARIA	NO
54	SOLOPTICAL	Dependiente de tienda	ORDINARIA	NO
55	OPTIMA FACILITIES	Auxiliar de limpieza	ORDINARIA	NO
56	YALPERFIL	Figurante	ORDINARIA	NO
57	CEE CEOLI	Operaria	PROTEGIDA	NO
58	PARTICULAR	Vendedor de segunda mano	NO REGULADA	NO
59	FUNDACIÓN ADECCO	Auxiliar de información	PROTEGIDA	NO
60	INDITEX	Dependiente de tienda	ORDINARIA	NO
61	GRUPO AURO	Conductor	ORDINARIA	NO
62	AMAZON	Repartidor	ORDINARIA	NO
63	CARREFOUR	Cajero/reponedor	ORDINARIA	NO
64	ECI	Mozo de almacén	ORDINARIA	NO
65	AGIO GLOBAL OUTOSOURCING	Auxiliar de información	ORDINARIA	NO
66	AGIO GLOBAL OUTOSOURCING	Recepcionista	ORDINARIA	NO
67	GRUPO OSGA	Auxiliar administrativo	PROTEGIDA	NO
68	AUXTEGRA	Controlador de accesos	PROTEGIDA	NO
69	PARTICULAR	Carpintero	NO REGULADA	NO
70	PARTICULAR	Mozo de mudanzas	NO REGULADA	NO
71	DIVERINTEGRA	Operario de mantenimiento	ORDINARIA	NO
72	ILUNIÓN	Camarera de pisos	PROTEGIDA	NO
73	ARTEVIDA CENTROS RESIDENCIALES	Técnico sociosanitario	ORDINARIA	NO
74	NO SE CONOCE	Técnico sociosanitario	ORDINARIA	NO
75	BURGER KING	Empleado de tienda	ORDINARIA	NO
76	GELIM	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	NO
77	IMPULSA	Auxiliar administrativo	PROTEGIDA	NO
78	INTEGRA	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	NO
79	DIA RETAIL	Dependiente de tienda	ORDINARIA	NO
80	MALVON STAR SL	Ayudante de comercio	ORDINARIA	NO
81	DISWORK SL	Auxiliar de limpieza	PROTEGIDA	NO
82	INSTITUTO ALCARRIA BAJA	Profesor	ORDINARIA	NO
83	VALIA	Auxiliar de limpieza	ORDINARIA	NO
84	PARTICULAR	Cuidadora de menores	NO REGULADA	NO
85	CLICARS	Auxiliar de limpieza	ORDINARIA	NO
86	ILUNION	Auxiliar de servicios	PROTEGIDA	No
87	PARTICULAR	Camarera	ORDINARIA	NO

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

<b>N.º de personas que han finalizado contrato de trabajo</b>	<b>26</b>
Empleos finalizados en el año	46
Motivos de finalización:	
Abandono	6
Despido	3
Finalización del contrato	21
Mejora de empleo	6
No supera el período de prueba	7
Abandono por descompensación psicopatológica	2
Otros (1)	1
Duración de los empleos finalizados:	
< 1 mes	16
1 – 3 meses	17
3 – 6 meses	2
6 – 12 meses	4
> 12 meses	5

(1) El otro motivo de finalización es el cierre de la empresa en la que la persona estaba trabajando (negocio familiar).

**TABLA 49. Personas que continúan trabajando a 31/12**

<b>N.º de personas trabajando a 31/12 (1)</b>	<b>31</b>
Duración de los empleos que continúan a 31/12:	
< 1 mes	2
1 – 3 meses	6
3 – 6 meses	8
6 – 12 meses	3
> 12 meses	12

(1) Se incluyen aquí personas que están trabajando y atendidas en el CRL a 31/12.

### 6.3. Acceso a prácticas

Durante este año una persona del CRL ha desarrollado prácticas no laborales en una empresa y tras las mismas se ha integrado laboralmente.

**TABLA 50. Datos del acceso a prácticas de las personas atendidas durante el año**

Puesto	Empresa	Sector	Duración (días)
Auxiliar administrativa	BAUSCH AND LOMB	Privado	90 días

### 6.4. Formación ocupacional / laboral y académica

**TABLA 51. Formación**

<b>N.º de personas que acceden a formación ocupacional / laboral</b>	<b>16</b>
% sobre el n.º de personas atendidas exceptuando aquellas que están en acogida, evaluación y los abandonos (n=73)	21,92
% sobre el n.º total de personas atendidas (n=80)	20
<b>N.º de personas que acceden a formación reglada (académica)</b>	<b>4</b>

## Detalle de los cursos de formación ocupacional / laboral

N	Formación	Entidad	Duración (horas)	Observaciones
1	OPEN BOOTCAMP	UDEMY	1000	En curso
2	MASTER TÉCNICO EN REACT	UDEMY	200	En curso
3	COMPETENCIAS DIGITALES	FEDERACIÓN REGIONAL DE ASOCIACIONES VECINALES DE MADRID(FRAVM)	12	Finalizado
4	CURSO DE CIBERSEGURIDAD Y HACKING ÉTICO	FUNDACIÓN ADECCO	360	Finalizado
5	PINTURA DE VEHÍCULOS	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)	480	En curso
6	CURSO DE MARKETING DIGITAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED)	500	En curso
7	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS	VIRENSIS	360	Finalizado
8	CURSO TRATAMIENTO Y GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES	ACADEMIA GRUPO COLÓN	30	Finalizado
9	CURSO DE CONFIANZA Y SEGURIDAD EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE RESTAURACIÓN: RECEPCIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE	ACADEMIA GRUPO COLÓN	30	Finalizado
10	CURSO DE ORGANIZACIÓN DE CATERINGS Y EVENTOS	ACADEMIA GRUPO COLÓN	85	Finalizado
11	CURSO DE PROGRAMACIÓN	ESPACIO FUNDACIÓN TELEFÓNICA	40	Finalizado
12	CURSO DE CORRECCIÓN DE TEXTOS	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)	79	Finalizado
13	CURSO DE TECNOLOGÍAS APLICADAS AL PATRIMONIO CULTURAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED)	125	En curso
14	CAPACITACION AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNDACIÓN ADECCO	10,5 h. semanales	En curso
15	CAPACITACION AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FUNDACIÓN ADECCO	10,5 h. semanales	En curso
16	IMPULSA DIGITAL: HERRAMIENTAS DIGITALES PARA EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO	FUNDACIÓN ORANGE	40 horas	Finalizado
17	CURSO DE ESPAÑOL	CENTRO DE EDUCACION DE PERSONAS ADULTAS (CEPA) ORCASITAS	–	En curso
18	CURSO DE AUXILIAR DE INFORMACIÓN	FUNDACIÓN ALARES	48 horas	Finalizado
19	CURSO DE AUXILIAR DE INFORMACIÓN	FUNDACIÓN ALARES	48 horas	Finalizado
20	CURSO DE AUXILIAR DE INFORMACIÓN	FUNDACIÓN ALARES	48 horas	Finalizado
21	CURSO DE AUXILIAR DE INFORMACIÓN	FUNDACIÓN ALARES	48 horas	Finalizado
22	CURSO DE WORD Y EXCEL INTERMEDIO	FUNDACIÓN UNIVERSIA	–	Finalizado
23	CURSO DE EXCEL AVANZADO	FUNDACIÓN UNIVERSIA	–	Finalizado

## Detalle de los cursos de formación reglada

N	Formación	Entidad	Duración (en horas)	Observaciones
1	PERFECCIONAMIENTO INGLÉS ORAL	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS DE ARANJUEZ	No se conoce	En curso
2	MÁSTER EN ALTA DIRECCIÓN	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS	Formación Continua	En curso
3	FP GRADO TÉCNICO PROGRAMACIÓN MULTIMEDIA	IES PÍO BAROJA	2000	En curso
4	FP TÉCNICO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	IES CALDERÓN DE LA BARCA	2000	En curso

### 6.5. Satisfacción de los usuarios

El cuestionario a utilizar para la evaluación de la satisfacción de las personas que se encuentran en atención en el CRL es el *Cuestionario de Satisfacción Global*. Es cumplimentado por todas una vez al año y por aquellas que finalizan su proceso en el recurso. La forma de aplicación garantiza en todo momento la confidencialidad de los datos, ya que la persona de forma anónima deposita el cuestionario cumplimentado en el buzón situado en la recepción del Centro o lo remite por correo postal.

**TABLA 52. Aplicación del cuestionario de satisfacción a las personas atendidas en el último año**

	n	%
N.º de personas a las que se aplica el cuestionario	60	75*
N.º total de personas a las que no se les ha aplicado	20	25*
Motivos:		
No contestan	19	95**
Las personas no están en condiciones de contestar	0	0
No saben leer	0	0
No aceptan	1	5**
Otros	0	0

\* Sobre el total de personas atendidas durante el año.

\*\* Sobre el total de personas a las que no se ha aplicado el cuestionario.

TABLA 53. Datos sobre los ítems del cuestionario de satisfacción

¿Está usted satisfecho...	Media (sobre 6)
En general, con el servicio que presta este Centro?	5,52
Con el profesional con el que tiene más trato en este Centro?	5,72
En general, con las actividades en las que participa cuando acude a este Centro?	5,38
Con la frecuencia con la que debe acudir a este Centro para realizar actividades?	5,51
Con la limpieza e higiene de este Centro?	5,81
Con el nivel de información que recibe por parte de los profesionales?	5,60
Con la temperatura habitual que hace en el Centro?	5,50
Con los objetivos y metas que se persiguen con las actividades que lleva a cabo este Centro?	5,56
Con el interés que muestran y el apoyo que recibe por parte de los profesionales que le atienden en este Centro?	5,72
En general, con las instalaciones de este Centro?	5,58
Con el horario en que es citado para acudir a este Centro a realizar las distintas actividades?	5,60
Con los profesionales que le atienden en este Centro?	5,78
Con el entorno físico, el espacio y la luminosidad de este Centro?	5,58
Con el nivel de participación que le permiten en este Centro?	5,60
<b>Satisfacción total</b>	<b>5,60</b>

TABLA 54. Datos sobre las subescalas del cuestionario de satisfacción

	Media (sobre 6)
Satisfacción con la intervención	5,53
Satisfacción con los profesionales	5,70
Satisfacción con las instalaciones	5,62

Los resultados muestran la existencia de una alta satisfacción de los usuarios con el Centro en todos los ítems evaluados. En ningún ítem la media obtenida es inferior a un 5 (en una escala de 1 a 6).

## 7

## Utilización de otros recursos de la Red

La Red Pública de Atención Social a personas con Enfermedad Mental Grave y Duradera incluye diferentes tipos de recursos y en ocasiones las personas realizan su proceso de rehabilitación apoyándose en más de uno.

**TABLA 55. Utilización de otros recursos de la Red por parte de las personas atendidas durante el último año**

Personas atendidas que a la vez eran usuarios de:	n	%*
Centros de Día	1	1,25
Centros de Rehabilitación Psicosocial	0	0
Equipos de Apoyo Social Comunitario	7	8,75
Miniresidencias	3	3,75
Pensiones Supervisadas	1	1,25
Pisos Supervisados	7	8,75

\* Sobre el total de personas atendidas.

## 8 Datos de la coordinación realizada

El CRL se coordina con todos aquellos servicios implicados en la atención de los usuarios y que resultan relevantes para promover su integración social y laboral, a fin de favorecer la adecuada continuidad de cuidados y un proceso integral de recuperación.

En relación a la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, se establecen los contactos periódicos de coordinación para tratar aquellos aspectos relacionados con la gestión del recurso u otros derivados de situaciones concretas en la intervención con usuarios, así como todas las reuniones extraordinarias que se estimen necesarias para poner en común con otros CRLs aspectos relevantes del servicio. Durante el 2024 no se ha mantenido ninguna reunión de Directores de CRLs con los responsables en la Consejería de la Coordinación Técnica de la Red, pero se ha establecido contacto telefónico cuando ha sido necesario.

Con los Servicios de Salud Mental, se mantienen 2 tipos de coordinaciones:

por un lado para la presentación de casos (derivación). Son espacios de coordinación que no tienen una frecuencia concreta, ya que tienen lugar cuando desde el SSM valoran que hay un caso susceptible de derivación para el CRL, y en ellos se presenta la situación del usuario/a y los objetivos de la derivación.

por otro lado, para el seguimiento de los planes individualizados. En este caso, se mantienen reuniones bimensuales en las que se lleva a cabo la coordinación necesaria para el establecimiento de acuerdos en las estrategias de intervención de las personas atendidas en el recurso, en línea al plan individualizado de rehabilitación laboral trazado con cada una de ellas. Además, se realizan reuniones a demanda del CRL, del SSM o de la persona atendida, cuando surge la necesidad, lo que permite una atención más personalizada y adaptada a las circunstancias específicas de cada caso.

Del mismo modo, el CRL se coordina con otros recursos de rehabilitación de la Red con el fin de optimizar las acciones llevadas a cabo en beneficio de las personas atendidas en el recurso, y con los Servicios Sociales de los distritos de referencia pues favorece no sólo el acceso de los usuarios a las prestaciones básicas, sino que en general promueve el trabajo de integración comunitaria y el uso de recursos sociales.

Por último, para facilitar y potenciar la integración comunitaria de los usuarios, se establecen mecanismos de coordinación con todos aquellos recursos sociales comunitarios de ocio, deportivos, socioculturales, formativos, etc. del área de referencia.

En la siguiente tabla, se muestra el número de coordinaciones mantenidas, ya sean presenciales, telefónicas o por correo electrónico, para el seguimiento de los casos atendidos con los Servicios de Salud Mental, dispositivos hospitalarios y otros recursos de la Red:

Servicios de Salud Mental	Usera	72
	Carabanchel	2
	Villaverde	1
	Arganzuela	6
Equipos de Apoyo Social Comunitario	Usera	12
	Arganzuela	1
Pisos Supervisados	Usera	7
Miniresidencia	Carabanchel	6
<u>Comisiones de Área Recursos Residenciales</u>		<u>13</u>

## 9

## Descripción de las actividades desarrolladas

### 9.1. Actuaciones del equipo profesional

#### 9.1.1. Formación del equipo profesional

En el CRL de Usera se elabora un programa anual de formación continuada dirigido a todo el equipo profesional. Este programa abarca contenidos relacionados con la rehabilitación psicosocial y laboral, y se fundamenta en los principios del modelo de atención de Walk, incorporando también los avances técnicos y metodológicos más relevantes en el campo de la salud mental.

El plan formativo está diseñado en conformidad con las obligaciones establecidas en los pliegos de prescripciones técnicas, así como con las mejoras ofrecidas por la entidad Walk. Esto garantiza que se aborden áreas fundamentales como:

- Perspectiva de género y atención a las necesidades y problemáticas de las mujeres con problemas graves de salud mental.
- Atención psicosocial e intervención precoz con jóvenes.
- Prevención del suicidio en personas con problemas graves de salud mental.
- Intervención psicosocial y rehabilitación con personas con trastornos graves de personalidad.

Como resultado, los profesionales del recurso han tenido la oportunidad de participar en sesiones de formación específicas, así como asistir a diversos cursos, seminarios y jornadas. Estas experiencias han enriquecido su labor diaria y les han permitido mantener actualizados sus conocimientos. Después de participar en la formación externa, los profesionales comparten el material del curso con el equipo, lo que facilita la difusión del conocimiento, y elaboran una memoria formativa que sirve como recurso para que el resto del equipo pueda trabajar y formarse, asegurando así que todos se beneficien de las nuevas herramientas y enfoques aprendidos.

En la siguiente tabla, se resumen todas las acciones formativas realizadas durante el año por los profesionales:

Nombre	Fecha	Organizado por
JORNADA ASESORAMIENTO DE IMAGEN PERSONAL PARA MUJERES EN PROCESOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO	12 de enero	Taller Conectadas con la Fundación Quiero Trabajo
CURSO «AGENTE CREATIVO PARA LA INTERVENCIÓN SOCIAL»	Del 6 al 29 de febrero	Fundación Santa María la Real
JORNADA IMAGEN PERSONAL	9 de febrero	Taller Conectadas con San Blas Digital
JORNADA FORMATIVA NOCIONES TEÓRICAS BÁSICAS SOBRE LOS REQUISITOS DE ACCESO Y RESIDENCIA EN ESPAÑA PARA PERSONAS EXTRANJERAS COMUNITARIAS	22 de febrero	CEPAIM
CURSO NOCIONES DE EXTRANJERÍA PARA LA INTERVENCIÓN EN PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL	Del 4 de marzo al 20 de mayo	Asociación Eslabón
JORNADA TÉCNICA SOBRE ARRAIGO POR FORMACIÓN	22 de marzo	Mesa de Empleo de Usera
JORNADA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO EN LA COMUNIDAD DE MADRID	6 de abril	Confederación Salud Mental España
MESA REDONDA DE MUJERES EN ÁMBITOS TRADICIONALMENTE MASCULINOS	8 de marzo	Taller Conectadas con San Blas Digital
JORNADA FORMATIVA SOBRE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PERMISOS	12 de abril	Espacio de Igualdad
JORNADA SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL PARA ADULTOS	18 de abril	Mesa de Empleo de Usera
JORNADA DE BUENAS PRÁCTICAS: ORIENTACIÓN VOCACIONAL	18 de abril	Fundación Tomillo
CURSO OPTIMIZACIÓN DEL PERFIL EN LINKEDIN	16, 23 y 30 de mayo	San Blas Digital
TALLER SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO	14 de junio	EMMA, Espacio Mujer Madrid
JORNADA CAMBIOS EXPERIMENTADOS CON LA NUEVA LEY 8/2021	21 de junio	AMAPAD
FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DEL SUICIDIO	Del 9 al 19 de septiembre	Confederación Salud Mental España
CURSO DE EVALUACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD, BALANCE DE COMPETENCIAS Y PERFILADO	Del 21 de octubre al 5 de diciembre	Asociación Eslabón
JORNADA LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL EMPLEO	22 de octubre	San Blas Digital
IV JORNADA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y MUJER CON TMG	21 de noviembre	Comisión Mujer y Género Hermanas Hospitalarias

### 9.1.2. Formación a alumnos en prácticas, profesionales residentes y voluntarios

La entidad Walk tiene firmados acuerdos de colaboración con algunas entidades formativas (institutos y Universidades) para completar la formación de alumnos en distintas disciplinas y colabora con el programa de formación de residentes del Hospital 12 de Octubre. La Comisión de Docencia del Hospital 12 de Octubre es el órgano de máxima responsabilidad en la organización y supervisión de los programas de formación de residentes. Los residentes de Medicina (Psiquiatría), Psicología y Enfermería (Salud Mental) que obtuvieron plaza de Formación Sanitaria Especializada en el Hospital Universitario 12 de Octubre, rotan por los Recursos de Rehabilitación Psicosocial del AGCPSM como parte de su programa formativo. En 2024 ha rotado por el CRL la enfermera residente Aurora García Lorenzo.

Por último, el CRL cuenta con la presencia de personal voluntario que desarrolla tareas de apoyo en las actividades que se desarrollan en el recurso, ofreciendo para ello la posibilidad de incorporarse como personal voluntario a usuarios que han sido atendidos con anteriori-

dad en el recurso y causaron alta en el mismo. En este sentido, en 2024 han participado 5 voluntarios que trabajaban principalmente en los Talleres de Diseño y de Ropero Solidario

### 9.1.3. Reuniones de equipo internas

El CRL de Usera cuenta con un equipo multidisciplinar que aporta sus conocimientos técnicos y lleva a cabo sus funciones con calidad, cada uno desde su competencia; equipo que se mantiene en estrecha coordinación para garantizar una línea común de atención en cada caso, siempre respetando y cumpliendo el plan trazado por cada usuario y los acuerdos establecidos en el mismo. Para todo ello, se dispone de aquellos espacios necesarios que permitan organizar internamente y de forma eficaz las herramientas que van a ofrecerse al usuario para acompañarle en el proceso.

Siguiendo estos principios básicos, en el CRL se llevan a cabo reuniones de equipo semanales en las que se establecen acuerdos sobre aspectos que afectan al funcionamiento global del equipo y del servicio que se ofrece en el recurso, así como pautas y estrategias a implementar para apoyar al usuario en su plan individualizado.

### 9.1.4. Reuniones con otros profesionales externos

#### *Comisiones de trabajo con otros CRLs*

**Preparadores laborales:** Se ha continuado manteniendo reuniones mensuales que han funcionado como un espacio de encuentro e intercambio de experiencias sobre el rol del preparador laboral. En estos encuentros se han abordado temas clave como formaciones, herramientas útiles para el trabajo diario y diferentes enfoques de intervención. Además, se ha trabajado activamente en la preparación de la participación de los CRLs en el 15.º Congreso Europeo de Empleo con Apoyo y el 14.º Congreso Estatal de Empleo con Apoyo, aunque finalmente no se pudo participar desde la Red. En 2025 se dará continuidad a este trabajo buscando nuevos foros y formas de poder visibilizar el trabajo llevado a cabo por los preparadores laborales de la Red de CRLs.

**Técnicos de Apoyo a la Inserción Laboral:** La TAIL del CRL de Usera ha participado activamente a través de distintas comisiones de trabajo, las cuales han desarrollado sus funciones a través de los siguientes puntos:

- a) **Comisión de Formación:** en la que además del CRL de Usera han participado los CRL de los distritos de San Blas, Villaverde, Carabanchel, Torrejón, Alcorcón, Fuenlabrada y Vallecas Villa. Las acciones realizadas a lo largo del año se han centrado en:
  - I. **Formación para técnicos y técnicas:** priorizando los siguientes temas:
    - Formación para jóvenes de 18 a 30 años.
    - Formación para mujeres
    - Temas relacionados con empleo o gestión de prestaciones (SEPE, Seguridad Social, IMV...)
    - Nuevas tecnologías, inteligencia artificial, competencias digitales...
  - II. **Formación mixta (profesionales y usuarios).**
    - Simulación de procesos de selección
  - III. **Formación para usuarios de los CRLs:** apostando por formaciones alineadas con la demanda del mercado: idiomas, alfabetización digital, competencias en procesos de selección, entrevistas, cultura financiera, habilidades sociolaborales, ejemplos de buenas prácticas y visitas a empresas. A destacar:

- Escuela Competencias Fundación Randstad.
- Auxiliar de información Vivo Fácil
- Atención al Cliente Presencial Vivo Fácil.
- Dinamización cultural en museos Vivo Fácil

La comisión de Formación plantea trabajar en 2025 en varios objetivos clave, incluyendo la formación de técnicos en áreas como nuevas tecnologías de la información, actualización sobre prestaciones y gestiones digitales con la administración pública. Para los usuarios, se ofrecerán formaciones alineadas con la demanda del mercado, priorizando las competencias digitales necesarias tanto para el empleo como para la vida diaria. Además, se creará una base de datos con las entidades colaboradoras a nivel formativo.

- b) Comisión de Gestión de Clientes: en la que además del CRL de Usera han participado los CRL de los distritos de Móstoles, Arganzuela, Collado Villalba, Latina, Alcorcón y Tetuán. Las acciones realizadas a lo largo del año se han centrado en:
- Creación, gestión y actualización base de datos para garantizar que la información de contacto sea precisa y actual e identificación de empresas prioritarias para fortalecer la relación laboral.
  - Gestión de correos electrónicos, mejorar los tiempos de respuesta a las empresas que contactan solicitando candidatos
  - Reparto de actuaciones de intermediación de las empresas participantes en las ferias de empleo de modo que cada técnico ha sido el responsable de la intermediación y fidelización de las empresas asignadas, estableciendo un contacto continuo y personalizado en los casos en los que ha habido respuesta de las mismas.

De cara a 2025, se busca continuar con las mismas líneas de trabajo y, en respuesta a la demanda de las empresas con las que se ha mantenido contacto, se definirán y desarrollarán acciones de sensibilización. Estas acciones estarán dirigidas a los equipos de trabajo de las entidades, con el objetivo de promover la inclusión y aumentar el conocimiento sobre la integración de perfiles diversos en sus plantillas.

### *Terapeutas Ocupacionales*

Durante 2024, se ha continuado llevando a cabo reuniones mensuales de la Comisión de Terapeutas Ocupacionales.

Los aspectos principales que se han trabajado han sido el diseño de una web y creación de redes sociales, el diseño de la investigación de equilibrio ocupacional y trabajo en una de las primeras fases que ha sido pasar los diferentes cuestionarios para la recogida de datos y la realización de diferentes talleres en el espacio de San Blas Digital relacionados con la Búsqueda activa de empleo.

Desde el CRL de Usera se ha participado en una de las sesiones y como entidad colaboradora en la investigación de equilibrio ocupacional apoyando en la recogida de datos para la misma.

En 2025 los objetivos planteados son continuar con la gestión de la web y redes como labor de visibilización, dar continuidad a la investigación de equilibrio ocupacional y realizar formación y talleres útiles en relación a la búsqueda de empleo para aumentar las oportunidades de empleo de los usuarios y usuarias de los CRL's de la red.

### *Mesa de Empleo de Usera*

En 2024 la Mesa de Empleo de Usera ha continuado su labor para aumentar la visibilidad de sus iniciativas y herramientas, como el Mapa y la Guía de Empleo, mediante el uso de redes sociales como LinkedIn e Instagram, así como a través de diversas jornadas técnicas y la I Jornada Vecinal de Empleo. Estas actividades buscan implicar a la comunidad, facilitando el acceso a recursos y oportunidades laborales, y fomentando la participación activa de los vecinos en su búsqueda de empleo.

A través de las diferentes entidades que participan en la Mesa de Empleo se han llevado a cabo tres jornadas técnicas dirigidas a profesionales:

- Jornada Técnica de la Mesa de Empleo de Usera para profesionales sobre Arraigo por Formación, realizada en la Biblioteca Pública José de Hierro. Se contó con la asistencia de 73 personas a la Jornada.
- Jornada Técnica de la Mesa de Empleo de Usera para profesionales sobre el sistema educativo para personas adultas, en la Biblioteca Pública José de Hierro, con la participación de 18 personas (14 mujeres y 4 hombres).
- Jornada de formación de Inteligencia Artificial en materia de empleo, dinamizada y ejecutada por las compañeras técnicas de empleo de Fundación tomillo, en la Biblioteca Pública José Hierro y destinada a las profesionales del tercer sector, con la asistencia de 42 personas.

En el mes de junio tuvo lugar la I Jornada Vecinal de Empleo de Usera, en la Biblioteca Pública de San Fermín, con la participación de 303 participantes: 239 mujeres y 64 hombres. A dicha jornada acudieron distintas empresas para recepcionar los Curriculum Vitae de las participantes, como Foret, Aliados por la integración; Centro Especial de Empleo Triangle; Amavir; Empresas Inserción Caritas: Fundación Adecco, Fundación Randstad, Fundación Quiero Trabajo y la empresa de inserción Aldaba Inserción. Además se realizaron diferentes talleres en materia de empleo para mejorar la búsqueda de trabajo de las personas participantes.

En el mes de octubre la Mesa de Empleo de Usera tuvo la ocasión de acoger y dinamizar la reunión de las diferentes Mesas de Empleo del Ayuntamiento de Madrid, denominada MetaMesa, y con la que se espera continuar facilitando el trabajo en Red en materia de empleo desde los diferentes distritos.

Para 2025 la Mesa de Empleo se encuentra trabajando en la organización de una Feria de Empleo y diferentes jornadas técnicas que puedan ser de utilidad en la elaboración e intervención en los planes individualizados de las personas atendidas en el CRL.

#### **9.1.5. Proyecto de Investigación**

Este año el CRL de Usera ha dado continuidad al Estudio de Empleo Decente que busca conocer si la oferta de empleo existente para los usuarios de la Red cumple con lo que la Organización Internacional del Trabajo define como empleo decente o no. Se trata de un estudio comparativo entre las ofertas de empleo ordinario y empleo protegido (CEE), de modo que permita entender la calidad y las condiciones laborales que se ofrecen a los usuarios así como para identificar áreas de mejora en el acceso a oportunidades laborales adecuadas.

Sin embargo, la muestra recogida de los datos recopilados de los CRLs de la Red no ha alcanzado un nivel de representatividad suficiente. Esta limitación en la representatividad de la muestra ha llevado a la decisión de diseñar una nueva línea de investigación para el año 2025 que buscará abordar las deficiencias identificadas y proporcionar una evaluación más precisa y exhaustiva del empleo.

## 9.2. Actividades de fomento de formación y empleo

El CRL de Usera facilita los espacios del Centro de un modo flexible para que los usuarios puedan hacer uso de ellos y de todos los equipos informáticos y medios tecnológicos de los que se dispone. De acuerdo a su plan individualizado, los usuarios asisten al Centro para participar en taller prelaborales, mantener atenciones individuales con el equipo técnico, buscar empleo de un modo autónomo o con apoyo, hacer formación online, conectarse a sesiones de trabajo virtuales, buscar información de recursos que les sean útiles, o para asistir a todas aquellas sesiones y programas grupales que se desarrollen.

Por otro lado, el recurso se mantiene en constante búsqueda de todas las herramientas y recursos que pueden ser de utilidad para la consecución de los objetivos de las personas atendidas. Se promueven, por tanto, todo tipo de actuaciones de acercamiento al mercado laboral con la finalidad de que las personas se mantengan actualizadas en materia de empleo, formación, prácticas y/o voluntariado, tanto en los recursos normalizados de la Comunidad a los que pudiesen acudir como parte de su proceso individualizado de rehabilitación laboral como en empresas colaboradoras y con las que se mantiene una estrecha coordinación.

Algunas de las actuaciones que se han preparado son las siguientes:

Fecha	Seminario / Taller / Actividad	Organizador	Participantes
Marzo	Presentación Programa Ítaca	Fundación Adecco	1
Mayo	Escuela de Empleo	Fundación Adecco	2
Mayo	Feria Formación Profesional	San Blas Digital	0
Mayo	Puertas abiertas	Fundación Quiero Trabajo	3
Mayo	I Jornada Vecinal de Empleo	Mesa de Empleo Usera	2
Junio	Feria de Empleo Retiro	Las Alamadillas	8
Octubre	Feria de Empleo San Blas - Canillejas	Mesa de Empleo San Blas y Agencia para el Empleo	0
Octubre	Feria de Empleo Latina - Carabanchel	Mesa de Empleo Carabanchel	4
Noviembre	Presentación Programa Ítaca	Fundación Adecco	2
Noviembre	Feria de Empleo y Discapacidad	Comunidad de Madrid	6
Noviembre	Feria de Empleo Villaverde	Mesa de Empleo Villaverde	2

En abril de 2024, se organizó en el CRL un taller de nóminas y contratos, diseñado para que los participantes aprendan conceptos básicos para interpretar estos documentos. Este taller contó con la participación de 4 usuarios y se desarrolló en 3 sesiones, proporcionando a los asistentes las herramientas necesarias para comprender mejor sus derechos y obligaciones laborales. Un objetivo fundamental del taller es fomentar la autonomía de los trabajadores, capacitándolos para que puedan detectar posibles errores o inconsistencias en sus nóminas y contratos. Además, se busca que sepan cómo actuar en caso de dudas o disputas, permitiéndoles tomar decisiones informadas y defender mejor sus derechos en el entorno profesional.

## 9.3. Actividades de sensibilización e integración comunitaria

Durante el 2024 se han desarrollado desde Walk distintas actividades de sensibilización e integración comunitaria que han contado con la participación activa y el protagonismo de las personas atendidas en los recursos, y buscando la cooperación y el trabajo en Red con otros centros, entidades y agentes sociales para fomentar la plena integración de las personas con enfermedad mental.

Del mismo modo se continúan desarrollando programas que, además de tener un fin solidario, fomentan un rol significativo y de pertenencia a la comunidad en las personas atendidas

en cuanto a que se sienten útiles además de afianzar, en el caso de usuarios de CRL, el rol de trabajador al realizar una actividad real con responsabilidad social.

Por último se han desarrollado diferentes actividades complementarias dirigidas a mujeres usuarias, a jóvenes y actividades que fomentan la actividad física, en conformidad con las obligaciones establecidas en los pliegos de prescripciones técnicas, así como con las mejoras ofrecidas por la entidad Walk.

### Celebración de la Semana de la Salud Mental

En 2024 el CRL de Usera ha desarrollado el Proyecto «10-O y tú, ¿eres de fiar?: Violencias en los procesos de selección». Su objetivo ha sido generar conciencia y acción en torno a diferentes «violencias» que se producen y repercuten en la salud mental de las personas, y de forma específica reconocer la discriminación y/o las «violencias» que sufren las personas con un diagnóstico de enfermedad mental en un proceso de selección para conocer cómo manejar estas situaciones.

Se han mantenido espacios de trabajo para la elaboración del proyecto y planificación de los pasos a llevar a cabo, difusión de cada una de las actividades y evaluación de la satisfacción de cada una de las actividades y de los resultados de participación.

Las actividades realizadas durante todo el año han sido las siguientes:

- Creación de un mural con las violencias identificadas en el acceso al empleo, expuesto en la entrada del Centro.
- Dos dinámicas de trabajo para identificar y tomar conciencia de las violencias que se dan, en ocasiones, en las entrevistas de los procesos de selección y cómo actuar ante ellas.
- Visionado de la película El Método y posterior debate sobre los procesos de selección.
- Desarrollo de la actividad «Quién quiere ser contratado» en la que se presentaron distintas situaciones de violencia que se pueden dar en los procesos de selección y los participantes interactuaron a través de una aplicación móvil para expresar su opinión y reflexionar sobre cómo las afrontarían.
- Elaboración y difusión de una infografía que recopila la información generada para que la conozca y conciencie a otros usuarios y profesionales.

En el desarrollo de las actividades realizadas han participado 10 usuarios del CRL. La evaluación de la satisfacción con el proyecto ha sido de 4,5 sobre 5.

### Ropero Solidario de Usera

Programa solidario que tiene como objetivo involucrar a la comunidad en la sensibilización y lucha contra el estigma hacia las personas con enfermedad mental así como favorecer su integración social. Se desarrolla mediante un sistema de recogida y donación de ropa que cubre la necesidad de personas y familias que no disponen de recursos económicos y que son derivadas de los Servicios Sociales y distintas entidades colaboradoras. Para ello, se mantienen espacios de trabajo diarios en el CRL donde se llevan a cabo las siguientes tareas:

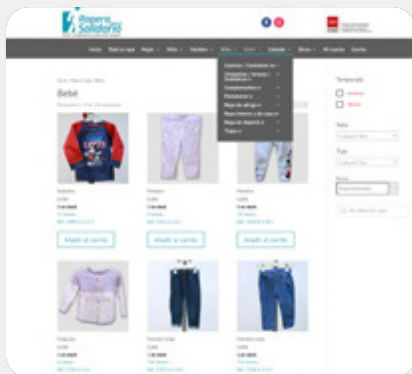
- Recepción y reciclado de ropa y productos de segunda mano que llegan al Ropero mediante donaciones.
- Preparación de la ropa y productos donados (recogida de prendas, selección, reciclaje, clasificación, almacenaje, control de existencias y atención al cliente).
- Recepción de las derivaciones que vienen dadas desde diferentes Servicios Sociales o por otras entidades del distrito con las que Walk tiene contacto.
- Citación telefónica de las personas beneficiarias del servicio de donación.
- Atención a los beneficiarios de la donación por parte de los/as usuarios/as del recurso.

La participación de personas usuarias del CRL en este programa no sólo les proporciona una oportunidad para contribuir y ayudar a otros, sino que también actúa como un facilitador para su propia integración y participación en la comunidad, obteniendo los siguientes beneficios:

- Al involucrarse en actividades comunitarias, las personas experimentan un sentido de propósito y logro. Este empoderamiento contribuye a mejorar su autoestima y confianza en sí mismas.
- Participar en la organización y gestión de la recogida y donación de ropa les permite adquirir y desarrollar habilidades prácticas y sociales. Esto incluye habilidades de comunicación, trabajo en equipo y gestión del tiempo, que son valiosas tanto en contextos laborales como en la vida cotidiana.
- La visibilidad de las personas con enfermedad mental en un rol activo y positivo en la comunidad ayuda a desafiar y romper con los estigmas asociados a este diagnóstico. Al ser parte de una iniciativa que beneficia a otros, se promueve una percepción más positiva hacia ellos.
- La interacción con otros miembros de la comunidad, tanto con aquellos que participan en el programa como con los beneficiarios, facilita la creación de redes de apoyo social. Estas relaciones son cruciales para combatir el aislamiento que a menudo enfrentan las personas con enfermedades mentales.
- A través de su participación, las personas pueden compartir sus experiencias y perspectivas, contribuyendo a una mayor sensibilización y comprensión en la comunidad, empatía y apoyo por parte de la sociedad.
- Al ser parte activa de un proyecto comunitario, los participantes sienten que pertenecen a algo más grande. Esta sensación de pertenencia es fundamental para su integración social, ayudándoles a sentirse valorados y aceptados en su entorno.

Durante el año 2024 el Ropero Solidario de Usera ha atendido a 120 personas y ha donado 1.397 prendas. Han participado 7 personas del taller de Ropero Solidario y 6 voluntarios.

**Ropero Solidario de Usera.** Elección de prendas a través de la página web del Ropero Solidario y trabajo de reciclado de ropa en el taller.



## Iniciativa de recogida y entrega de juguetes



Iniciativa que tiene por objetivo promover la integración comunitaria de todos los participantes y romper estereotipos en torno a las personas con problemas de salud mental así como mostrar sus capacidades y competencias en favor de la comunidad. Se desarrolla durante el mes de diciembre en el Centro Cultural Meseta de Orcasitas y consiste en la recogida solidaria de juguetes, que serán donados a familias del barrio que se encuentran en situación de necesidad, derivadas por Servicios Sociales y otras entidades sociales.

Para llevar a cabo esta actividad, se organizan diferentes espacios de trabajo donde se distribuyen tareas entre profesionales, usuarios/as y voluntarios. La difusión de la iniciativa es fundamental para asegurar la obtención de suficientes juguetes. Además, se establece colaboración con entidades locales, institutos y recursos del barrio que facilitan la recolección y el transporte de los juguetes al centro cultural. Una vez finalizada la recogida, los participantes se encargan de limpiar y clasificar los juguetes donados, para finalmente realizar las donaciones a las familias que previamente han sido citadas.

Este año, ha sido posible recoger un total de 905 juguetes. Los juguetes sobrantes han sido donados al Centro Educativo Ponce de León, Colegio Gloria Fuertes, ANADAHATA y Cáritas Móstoles, de esta manera se facilita llegar a más personas en el distrito y en la comunidad.

Las derivaciones han procedido de las siguientes entidades: Centros de Servicios Sociales de San Filiberto, Loyola de Palacio, Pablo Neruda, María de Echarri y Martínez, Huerta de Villaverde, Zaida, Puerta de Toledo, Vistalegre y Centro; así como del CEPI (Centros de Participación e Integración de Inmigrantes) Usera-Villaverde, CAI (Centro de Atención a la Infancia) n.º 3 y CAI n.º 10 del Ayuntamiento de Madrid así como de una psicóloga que trabaja en el Centro Cultural Meseta de Orcasitas. Este año han sido derivadas 90 familias, 83 de las cuales se han beneficiado de la iniciativa pudiendo acudir al Centro Cultural entre los días 13 y 18 de diciembre a recoger los juguetes.

Han participado 5 personas atendidas del CRL.



## Huerto Ponce de León

El taller de Huerto en el Ponce de León se desarrolla en un espacio comunitario, abierto, y dinámico que facilita adquirir, recuperar y mantener las habilidades y competencias necesarias para lograr la autonomía de las personas en el marco de sus procesos de rehabilitación, siendo también un espacio donde entrenar y evaluar competencias profesionales. A lo largo de este año se han llevado a cabo un total de 72 sesiones con una media de 14 participantes en todo el año.

En el mes de julio se definen dos espacios fijos de trabajo en el huerto, los martes y viernes de 9:30 a 11h. En cada espacio de trabajo, y atendiendo a los acuerdos recogidos en el convenio de colaboración entre entidades, pueden participar hasta un máximo de 6 personas. Desde entonces, el programa cuenta con la participación activa de 8 usuarios y 4 profesionales. Con el fin de garantizar que se cumplen con las normas de participación, se están utilizando dos herramientas de organización y comunicación. Por un lado, se hace una planificación a mes vista de asistentes a cada espacios fijos de trabajo que se hace llegar a todos a través de la segunda herramienta, esto es, un grupo de whatsapp que los participantes utilizan para informar de las ausencias. Esto da lugar a que haya personas que puedan, puntualmente, participar de los dos espacios en la misma semana al haber quedado plazas disponibles.

Además, cada cierto tiempo y según las necesidades del huerto, se llevan a cabo reuniones entre todos los participantes en las que se decide qué acciones, tareas y propuestas guiarán el trabajo en cada temporada. De forma paralela, se continúa realizando un archivo fotográfico y con material de interés que sirva para continuar trabajando en la actividad y de lugar a un archivo de consulta formativa.

El taller cuenta con un bancal en el espacio comunitario, dividido a su vez en otros tres bancales más pequeños de baja, media y alta exigencia, donde el grupo continúa realizando tareas de siembra, mantenimiento y cultivo. A lo largo del año se han plantado y cosechado diferentes productos según temporada y condiciones de cada bancal: acelgas, rabanitos, espinacas, tomates... entre otros. Además, se ha creado un espacio para el cultivo en espiral de plantas aromáticas. Actualmente cuenta con salvia, romero, tomillo y hierbabuena.

Todas las tareas que se desarrollan en el huerto promueven que el grupo afiance los conocimientos de cuidado y mantenimiento del mismo así como, conocer y adquirir nuevas técnicas y conocimientos que aplicar en el espacio de cultivo.

Paralelamente a las tareas intrínsecas de la actividad, a través de este programa, los participantes trabajan en los objetivos recogidos en su plan individualizado.

Como novedad, durante los meses de verano, la cosecha que se realizaba, además de ser aprovechada por el grupo, se facilitaba a usuarios de otros recursos de la entidad en situación de especial necesidad.



De otro lado, en el mes de noviembre, se ha realizado un Taller de Introducción a la Lengua de Signos, con el objetivo de adquirir los conocimientos más básicos en la materia que permitan mantener una comunicación efectiva con el personal del centro. El taller se ha desarrollado en tres sesiones, con una media de participación de 16 personas por sesión, mostrando su satisfacción con el contenido y la forma en que se ha desarrollado el taller, que ha permitido una participación activa de todos los integrantes del grupo.

De cara al próximo año, se mantendrán los dos espacios fijos de trabajo donde el grupo se propone continuar desarrollando las labores de cultivo y mantenimiento del huerto y del espacio cultivando diferentes productos y cosechas así como, aumentar los conocimientos y cuidados y necesidades del huerto, así como desarrollando nuevas tareas propuestas: creación de espacios de almacenaje y descanso, hotel de insectos, decoración del espacio y protección frente a heladas y plagas.

### Proyecto de Arte

Es un programa de la entidad Walk abierto a la participación de las personas atendidas en cualquier de los recursos. El objetivo del proyecto de arte es contribuir, a través del arte, al derribo de los mitos y las falsas creencias que envuelven al mundo de la enfermedad mental así como el tratamiento social hacia el colectivo. Durante este año se ha dado continuidad a la creación de una exposición de fotografía en torno a las violencias ejercidas hacia las personas con enfermedad mental.

En 2024 se han mantenido espacios semanales de trabajo en el Centro de Día de Usera para trabajar en la creación de material, visitar los posibles espacios para exponer las fotografías y diseñar propuestas de colaboración con otras entidades y recursos del barrio. Finalmente el 3 de octubre se inaugura la exposición Mentagrama en el espacio Marcablanca, quedando expuesta durante todo el mes de octubre.

En total, se han realizado 95 sesiones con 9 participantes de los diferentes recursos de Walk. Mentagrama busca visibilizar las microviolencias lingüísticas que están presentes en el día a día de todos, con la intención de que como sociedad haya un cambio de conciencia y se haga un uso responsable y respetuoso del lenguaje, concretamente de los términos que guardan relación con la enfermedad mental.

El equipo de proyecto se apoya en la idea de que cuando algún acto, como utilizar el diagnóstico para definir a una persona o una situación, se hace cotidiano y se transforma en una especie de norma social no escrita que se da por buena sin, por un instante al menos, cues-



tionarse su valor o su impacto en el entorno. El proyecto invita a reflexionar sobre qué puede hacer cada uno como parte de la sociedad para transformarla. Y para ello, la obra se compone de dos piezas: un crucigrama tamaño real donde cada persona que visita la obra puede (y debe) manipularlo de manera que vaya creando las palabras que aparecen en el listado de definiciones. Y una segunda pieza con experiencias personales narradas en primera persona. A comienzo del mes de Junio, se inicia la colaboración con la entidad Marca Blanca, recurso comunitario que se define como un espacio de resistencia, reflexión y producción editorial en el centro de Madrid que aloja una biblioteca comunitaria y un taller de experimentación dedicado a la investigación artística abriendo las puertas a una primera exposición de la obra en ese espacio. Desde entonces, se ha trabajado estrechamente en realizar un trabajo conjunto para que la pieza alcanzase a ver la luz en el entorno comunitario.

En el mes de Octubre, la obra ha estado expuesta en el espacio de Marca Blanca, haciéndolo coincidir con el mes en que se celebra el Día Mundial de la Salud Mental. La obra se estrenó el día 4 de octubre y se realizó una segunda activación el 17 de octubre.

Otro de los recursos con los que la entidad colabora estrechamente es el Espacio de Igualdad Berta Cáceres. En esta ocasión, colabora con el recurso alojando la obra durante el mes de diciembre.

De cara al próximo año, el equipo de proyecto se propone mejorar la pieza y llegar a más espacios comunitarios con relación directa con el arte, como galerías de exposiciones y museos.

### Taller creativo

El taller creativo es un taller que se lleva a cabo en Centro de Día de Usera y que está abierto a la participación de todas las personas atendidas en cualquiera de los recursos de Walk. Su objetivo es favorecer la expresión artística a través de diferentes materiales y mediante la técnica creativa con la que más cómodos se sientan cada uno de los participantes. Ofrece varias posibilidades de participación: un grupo que trabaja en la creación libre (para aquellos que les gusta crear lo que surja y apetezca en cada momento) y otro grupo que trabaja por bloques temáticos (con tareas planificadas y diversas, para los que necesitan y prefieren una guía en el taller).

A lo largo del año 2024 se han llevado a cabo un total de 103 sesiones en las que han participado 19 personas de los distintos recursos de Walk, siendo un taller abierto y dinámico donde cualquier persona interesada en el mismo puede participar, favoreciendo que pueda incluirse como una herramienta más de su plan individualizado. Se han tenido en cuenta los intereses y motivaciones del grupo de participantes en el mismo: ocupar el tiempo, expresarse a través del arte, desconectar de pensamientos, entretenerse, crear, aprender, colaborar los unos con los otros transmitiendo lo que saben, ayudándose y obteniendo una satisfacción personal con lo que hacen. Lo que ha dado lugar a desarrollar un taller que comprende la parte de creación libre, para todas aquellas personas a las que les gusta dar alas a la imaginación aprovechando el espacio sin limitar el impulso de creación que cada uno considerara en cada momento y según sus necesidades, teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos a través de la participación grupal, los saberes compartidos y el aprendizaje adquirido de la experiencia de cada uno.

De manera paralela, se ha mantenido la planificación prevista al inicio del 2024, por la cual se ha seguido una estructura temporalizada por bloques temáticos: pintar/dibujar al aire libre, creación de cómics, retratos a partir de fotografías del grupo realizadas en el taller, dibujo colectivo, creación de un puzzle, dibujos rápidos, dibujos en rondas, marquetaría, ma-

cramé, dibujos en negativo, zentagle, creación de un poema dadá ilustrado, construcción de un móvil y pintura musical.

Dicha planificación ha sido expuesta durante todo el año en el Centro de Día a modo de calendario, favoreciendo la inclusión de aquellas personas que en un inicio no se sentían atraídas por todo lo que implica su participación en la idea general de un taller de creación artística, pudiendo hacer uso del espacio solo en determinados momentos por el atractivo de alguno de los bloques temáticos. De esta manera alguna de esas personas han dado continuidad a su participación en el taller de manera esporádica o continuada, teniendo en cuenta sus intereses y las fechas planificadas para desarrollar cada bloque.

El desarrollo de los diferentes bloques temáticos se ha guiado por una serie de herramientas descriptivas de cada tarea y plantillas, para favorecer la autonomía de los participantes, permitiéndoles dar continuidad al trabajo realizado en otros espacios del Centro de Día y domicilios.

Al inicio del año 2024 el grupo mantuvo la propuesta de crear esculturas y bajorrelieves con el concepto de la «naturaleza» como base de inspiración para exponerlo en bibliotecas y centros culturales del distrito de Usera. Finalmente en el mes de septiembre, las personas interesadas en realizar la exposición decidieron estar satisfechas con las investigación, bocetaje y estudio de la obra a través de maquetas realizadas hasta ese momento, no valorando dar continuidad al desarrollo del trabajo final de las obras para su exposición, para aprovechar el espacio para el trabajo propuesto por bloques temáticos.

Durante el próximo 2025 el grupo ha decidido mantener el desarrollo del mismo a través de la creación libre y la planificación de tareas por bloques temáticos, por los que se ha iniciado un proceso en el que recoger propuestas para adaptarlas a los intereses de los participantes durante el próximo año.

### Monumental



Monumental, película de género documental, narra la historia de siete personas diagnosticadas con enfermedad mental grave y duradera, que a través del taller de teatro en el que participan y el transcurrir de su día a día, muestran sus sueños, deseos, inquietudes, preocupaciones.

Pero sobre todo que a través de Monumental asistimos a la particular catarsis que supone para cada uno de ellos la propia filmación del documental. Para algunos, una manera de hacer las paces con su pasado o el descubrimiento de nuevos amigos. Para otros, una manera de afrontar los fantasmas de su niñez. En definitiva, una experiencia que marcará un punto de inflexión en sus vidas para siempre.

Este proyecto artístico fue desarrollado a lo largo de tres años, por personas de los distintos recursos de Walk, de la mano del equipo técnico y el apoyo incondicional de [Producciones Así es la Vida](#), hasta culminar en 2020 con su proyección en los cines.

[Monumental](#) pretende seguir siendo una herramienta que permita ofrecer una imagen positiva y realista de la enfermedad mental a la sociedad en general a través de diferentes pro-

yectos. Por ello, durante el mes de Noviembre del año 2024 varios de los actores y parte del equipo técnico junto con otras personas interesadas, han visto la necesidad de volver a sacar a la luz el proyecto realizando varios visionarios en el espacio comunitario de Marca Blanca, recurso con el que ya se colabora desde otros proyectos como la exposición de Mentagrama del Proyecto de Arte.

El grupo de trabajo ha mantenido encuentros en los últimos dos meses del año para desarrollar y crear una presentación para la charlas coloquio post visionado en las que se aborde como llevar a cabo la producción de un documental siendo totalmente amateurs en la materia, y que ayude a entender a los espectadores los motivos que llevaron a un grupo de personas a producir una película fuera del circuito profesional del cine. Y que además, sirva a su vez de motivación para que personas sin conocimiento teórico de cine creen su propia película.

Estas proyecciones se llevarán a cabo en el mes de enero del próximo año, con la posibilidad de agendar más fechas a lo largo del 2025.

### Actividades de celebración del Día Internacional de la Mujer



El 8 de marzo, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, en el CRL de desarrollaron distintas actividades que tuvieron como objetivo proporcionar información sobre la situación de las mujeres en diferentes contextos y destacar la desigualdad de género, participar en la promoción de la igualdad de género y participar en actividades con recursos comunitarios. La programación de estas actividades incluyó:

- Coordinación con los recursos comunitarios enfocados a la mujer, mesa de género y espacio de igualdad.
- Colaboración en el diseño de las actividades y su difusión.
- Realización de actividades organizadas por el Día Internacional de la Mujer: «gafas moradas que transforman».

### Programa Conectadas

Conectadas nace de la necesidad de establecer un espacio conjunto de escucha y apoyo para mujeres. Este espacio se centra en abordar, de manera grupal, las situaciones y procesos emocionales que surgen en diversas circunstancias, siendo especialmente relevante trabajar el rol de las mujeres como trabajadoras y las implicaciones que esto tiene en su identidad.

El grupo se lleva a cabo tanto de forma virtual como presencial, siendo un espacio abierto exclusivamente para mujeres. Las sesiones se realizan de manera quincenal, alternando entre encuentros online y presenciales.

Durante el año 2024, se han llevado a cabo un total de 19 sesiones en las que han participado 9 personas del CRL de Usera. Los temas principales abordados incluyen:

- Derechos laborales
- Conciliación familiar
- Imagen personal en entrevistas de trabajo
- Dificultades en la búsqueda de empleo relacionadas con el género
- Identificación de puntos fuertes
- Empoderamiento
- Gestión del ocio

En algunas sesiones, se ha contado con la colaboración de recursos gratuitos de la Comunidad de Madrid, como el espacio EMMA o San Blas Digital.

Actualmente, las acciones planificadas están orientadas a aumentar la presencialidad y la autonomía del grupo, promoviendo un ambiente de empoderamiento y crecimiento personal.

### Actividades de promoción del deporte y la actividad física

Con el objetivo de incentivar la práctica del deporte entre las personas atendidas de los recursos de Walk, se han continuado desarrollando actividades semanales abiertas a la participación promoviendo así un estilo de vida saludable:

- Paseos por el barrio de Usera: actividad grupal semanal en la que los participantes realizan ejercicio físico caminando por el barrio para sentirse bien, moverse mejor y relacionarse con su entorno más próximo.
- Deporte en grupo: espacios semanales en los que los participantes se reúnen en el lugar elegido y llevan a cabo la actividad consensuada previamente, entre otras, caminar, al menos una hora, por el barrio con el propósito de aumentar la intensidad de los paseos de forma progresiva y añadir el ejercicio de subir y bajar cuestras, subir o bajar escaleras; realizar rutas de senderismo; y realizar una actividad deportiva (baloncesto).
- Participación en la fiesta del deporte (Sportsame), donde se desarrollaron distintas actividades deportivas como fútbol y baloncesto, ajedrez, mus y zumba.

Además, la actividad de Huerto (Ponde de Leon) explicada anteriormente no sólo se centra en tareas de siembra y cultivo, sino que también promueve la actividad física de diversas maneras.

- Ejercicio físico: Al participar en el cuidado del huerto, las personas realizan diversas tareas físicas como cavar, plantar, desherbar y regar. Estas actividades requieren movimiento y esfuerzo, contribuyendo a mejorar la condición física general.
- Desarrollo de habilidades motoras: Trabajar en el huerto implica el uso de diferentes habilidades motoras, tanto gruesas (al levantar objetos pesados o realizar movimientos amplios, se mejora la coordinación y la fuerza) como finas (al sembrar semillas, trasplantar o realizar tareas de precisión, se desarrollan destrezas manuales que son esenciales para muchas actividades cotidianas).

### Redes Sociales de Walk

Durante el año 2024, el equipo de redes sociales, conformado por profesionales de diversas disciplinas y con formación en múltiples áreas del conocimiento, ha continuado el trabajo iniciado en años anteriores. En primer lugar, ha desempeñado un papel esencial documentando el día a día de los Centros, las actividades realizadas y la participación de profesionales y usuarios en eventos comunitarios, cursos y acciones reivindicativas, como el Día de la Salud Mental y el 8-M, entre otros. Esto ha permitido visibilizar la actividad cotidiana de los distintos recursos ante otros profesionales del sector, además de servir como herramienta para acercar las nuevas tecnologías y los procesos de creación digital a los participantes de los recursos de Walk.

Este objetivo se ha logrado, en parte, integrando en nuestro proceso de publicación (que abarca la programación, investigación y diseño necesarios para generar material de manera profesional) la colaboración con los talleres de Diseño y Administración del CRL de Usera. Esto ha permitido el desarrollo de bases de datos, programaciones mensuales, y la creación de carteles conmemorativos, publicaciones con recomendaciones culturales y talleres de edición de vídeo. Otra forma de participación, más lúdica y flexible, ha consistido en la grabación de vídeos y la captura de imágenes, así como en la recomendación de lecturas, películas y otras manifestaciones culturales a través de diversos canales de comunicación habilitados, tanto físicos como digitales.



Paralelamente, el equipo de redes sociales ha realizado una investigación sobre la oferta de contenidos en el sector de la Salud Mental, concluyendo que la propuesta existente era poco diferenciadora respecto a otras empresas y recursos. Por ello, durante el último cuatrimestre del año, se decidió trabajar en nuevos formatos y contenidos con dos objetivos distintos.

Por un lado, al observar que muchos de los seguidores son profesionales del sector o usuarios de servicios de salud mental, se profundizará en los materiales generados en los diferentes recursos para ponerlos a disposición de la audiencia. Por otro lado, con el fin de dar a conocer los perfiles de Walk a un nuevo público, se ha decidido crear contenido más dinámico que, en la medida de lo posible, siga las pautas que favorecen la visibilidad de las publicaciones según los algoritmos de las redes sociales en las que se está presente. Para ello, se producirán vídeos cortos (reels) en lugar de fotografías fijas, y se establecerá un flujo de trabajo en colaboración con diferentes profesionales y usuarios de los recursos, permitiendo generar contenido de manera dinámica y eficaz. Este nuevo contenido se implementará en las redes durante 2025, ya que es necesario contar, basándonos en experiencias previas, con un periodo de adaptación y, en ocasiones, formación para las personas involucradas en el proceso.

Los resultados indican que la comunidad ha crecido, alcanzando actualmente un total de 240 personas. El objetivo del equipo de redes es llegar a 400 seguidores activos en 2025. En cuanto a la media de interacciones con el contenido, éstas han aumentado, en parte, gracias a las colaboraciones desarrolladas con otras entidades, como Marca Blanca, que cuentan con una comunidad muy activa en redes.

#### 9.4. Otros servicios

En el CRL de Usera se ofrecen los siguientes servicios complementarios de comidas y de apoyo al transporte:

- Ayuda económica para la compra de alimentos de primera necesidad a aquellas personas con pocos recursos económicos y con dificultades para disponer de una alimentación completa y equilibrada. Se benefician de esta ayuda una media de 12 personas al mes.
- Ayuda económica para el pago del transporte que facilite el acceso de la persona a los servicios médicos, asistencia al Centro o hasta el lugar de realización de una entrevista laboral o el propio trabajo. Se benefician de esta ayuda una media de 6 personas al mes.

## 10 Valoración de resultados

La valoración que hace el equipo profesional de los resultados alcanzados el presente año en el CRL de Usera ha sido muy positiva, destacando especialmente el trabajo continuo y comprometido que se ha mantenido en torno al concepto de autonomía. Este enfoque ha sido fundamental, ya que ha permitido realizar ajustes y mejoras significativas en las herramientas y recursos que se ofrecen a las personas atendidas, facilitando así el logro de sus objetivos laborales. Desde el año anterior el equipo ha llevado a cabo una profunda reflexión y un análisis detallado de los diversos elementos que pueden favorecer o interferir en la autonomía de cada individuo. Este proceso no solo ha sido enriquecedor, sino que ha llevado a la definición de un marco de referencia claro y estructurado sobre el cual se puede trabajar de manera efectiva. Este marco incluye la identificación de los pilares que sostienen la autonomía de un individuo: capacidades, motivación, confianza en sí mismo y entorno facilitador. A medida que avanzaba el presente año, este marco se ha ido consolidando, permitiendo al equipo no solo ofrecer un apoyo más efectivo, sino también adaptarse a las necesidades cambiantes de las personas atendidas, asegurando que cada uno de ellos pueda desarrollar su potencial y alcanzar una mayor independencia en el ámbito laboral.

### Ocupación y Perfil

Durante todo el año, se han mantenido ocupadas el 100% de las plazas concertadas (60). Se han recibido 21 derivaciones procedentes del SSM de Usera y se han incorporado 20 personas. En el perfil de las personas incorporadas este año se ha observado una tendencia notable hacia la incorporación de personas cada vez más jóvenes y con un menor tiempo de evolución de la enfermedad. De hecho, la media de edad de las personas que se han incorporado al programa ha disminuido, pasando a 34 años en 2024, lo que indica una llegada de nuevos participantes que, en general, se encuentran en etapas más tempranas de su trayectoria personal. En cuanto al género, este año se ha registrado un aumento en la incorporación de mujeres en comparación con hombres, la mayoría con un grado de discapacidad reconocido que oscila entre el 33% y el 64% y con un nivel educativo intermedio. Esta combinación de edad, experiencia laboral y nivel educativo sugiere un perfil de personas con un potencial significativo para integrarse en el mercado laboral, lo que a su vez plantea oportunidades y desafíos para el equipo del CRL al diseñar intervenciones que se adapten a sus características y necesidades específicas.

### Proceso de atención

Los programas de orientación profesional y de apoyo a la búsqueda de empleo y formación se han ajustado al mercado laboral actual, a los recursos disponibles y al perfil de los usuarios del Centro mediante un plan de actuación muy concreto en el que el equipo profesional ha adaptado las herramientas a las nuevas exigencias y requerimientos por parte de las empresas y ha analizado los nuevos perfiles y competencias profesionales solicitadas. Del mismo modo, se han conocido nuevas fórmulas de acceso a las candidaturas y ofertas de trabajo ante la evolución y aumento significativo del uso de las nuevas tecnologías como vía principal para el acceso a la búsqueda de empleo y contacto con las empresas.

Como consecuencia, y para dar respuesta a los objetivos de los planes individualizados de las personas atendidas en el CRL de Usera:

- Se han mantenido las sesiones de trabajo individual de orientación vocacional y búsqueda de empleo adaptadas al perfil, competencias, intereses, motivaciones y objetivos de cada persona.

- Se ha fomentado la autonomía de cada persona en la búsqueda de empleo mediante la elaboración de un itinerario de búsqueda personalizado y ajustado al perfil profesional, competencias y experiencia.
- Se han mantenido apoyos individuales para la búsqueda de empleo y para el entrenamiento en nuevas tecnologías cuando la persona lo ha necesitado.
- Se han presentado a los usuarios nuevas fórmulas y herramientas de búsqueda de empleo mediante el programa de digitalización y nuevas tecnologías dirigido a la adquisición y mejora del manejo y uso de programas específicos.
- Ha aumentado la intermediación y el trabajo de prospección con las empresas, tanto por la vía ordinaria como por la vía de la discapacidad, para conocer y estar al día de los requerimientos y perfiles más valorados y solicitados.
- Han aumentado el número de herramientas que se ofrecen a los usuarios para la adquisición o recuperación de habilidades y competencias laborales, personales y sociales o para el fomento de la formación y el empleo. Un ejemplo de ello son los programas de comunicación llevados a cabo dirigidos al entrenamiento en procesos de selección, o el taller de técnicas teatrales para el desarrollo personal y profesional en el que se trabaja la autoconfianza y la mejora de la comunicación verbal y no verbal.

Los talleres prelaborales han continuado proporcionando a sus participantes una visión realista y ajustada al mercado laboral, simulando lo más posible entornos laborales reales. Se pretende con ello proporcionar un espacio útil para la adquisición de habilidades y hábitos básicos de trabajo ajustados al mercado laboral actual. Para esto, el equipo ha actualizado los perfiles laborales de cada área de trabajo, las exigencias del mercado de trabajo actual en cada una de ellas, y han revisado cómo ajustar todo esto a los contenidos de sus programas. Lo han hecho a través de la búsqueda de ofertas laborales, lectura de artículos e información de interés, indagación sobre principales yacimientos de empleo y posible formación interesante en cada área.

Sin embargo, es importante mencionar que, a pesar de estos esfuerzos, se ha decidido cerrar el taller de administración debido a una baja participación y a su falta de actualización en relación con las nuevas tecnologías, por lo que se ha sustituido por un taller de nuevas tecnologías, el cual busca responder a las necesidades actuales del mercado. Esta decisión refleja la necesidad de adaptarse continuamente a un entorno laboral en constante evolución, donde las habilidades tecnológicas son cada vez más demandadas. De esta manera, el equipo está comprometido a redirigir sus esfuerzos hacia la creación de nuevas oportunidades formativas que incorporen las competencias digitales necesarias para que los participantes puedan competir eficazmente en el mercado laboral contemporáneo. Así, se garantiza que los talleres prelaborales sigan siendo relevantes y útiles para los usuarios, preparándose adecuadamente para los desafíos que enfrentarán en su búsqueda de empleo.

Además, los talleres prelaborales están dotados de todo el material necesario para trabajar en los proyectos que se proponen, y el Centro cuenta con diferentes salas previstas de pizarras, ordenadores, impresoras, escáneres, lavadora y secadora, centro de planchado, así como todo lo necesario para llevar a cabo las actividades planificadas.

Por otro lado, se ha mantenido el trabajo de análisis de puestos de trabajo que tiene por objetivo final el aumentar las posibilidades de inserción por parte de los usuarios que asisten al Centro. Este análisis consiste en identificar las características de los puestos de trabajo ofertados actualmente en el mercado laboral español, con el fin de obtener datos sobre los requerimientos del puesto, tanto de aptitudes como de habilidades técnicas que el trabajador va a poner en juego durante el desarrollo de las funciones de los mismos. Esta descripción detallada de cada puesto ayuda a ajustar los trabajos que se pueden llevar a cabo en los talleres prelaborales al mercado laboral de un modo más exacto.

## Resultados de la integración laboral y formativa

En relación a los resultados obtenidos en materia de inserción formativo-laboral, es importante destacar que un total de 54 personas han conseguido al menos un empleo este año, lo que representa un aumento de 7 personas en comparación con 2023. Este logro se traduce en un 67,50% de inserción sobre el total de usuarios atendidos, que asciende a 80 personas. En total, se han logrado 87 empleos por parte de los usuarios, lo que implica un incremento de 22 empleos respecto al año anterior. Esto indica que algunas de estas personas insertadas han tenido la oportunidad de acceder a varios empleos a lo largo del año, lo que refleja un mayor dinamismo en el mercado laboral.

A este respecto, es relevante señalar que ha habido un cambio significativo en el perfil de empleo que se ha alcanzado mayoritariamente. En particular, han destacado los empleos de carácter temporal, que se encuentran a poca distancia de los contratos indefinidos. Este cambio indica una tendencia hacia la contratación en condiciones que, aunque son menos estables, permiten a los usuarios adquirir experiencia y habilidades valiosas en el entorno laboral. Además, se ha observado un aumento en la inserción en empresas ordinarias, que también se sitúa cerca de los empleos en empresas protegidas. Este movimiento hacia el empleo en empresas ordinarias sugiere una mayor integración de los participantes en el mercado laboral general, lo que es un indicativo positivo de la evolución de la inserción laboral de personas con discapacidad por enfermedad mental.

A 31 de diciembre se mantienen trabajando 32 personas.

Por otro lado, el 25% de los usuarios atendidos ha accedido a formación académica o laboral, lo que representa un aumento con respecto a 2023. Además, el porcentaje de usuarios que se han incorporado a prácticas no laborales es del 1,25%. Este dato resalta la necesidad de continuar trabajando en el próximo año para facilitar el acceso a la cualificación profesional y la formación, así como para promover la realización de prácticas no laborales como una vía de acercamiento al mercado laboral. Estas experiencias permiten a las personas adquirir mayor experiencia y confianza, lo que a su vez favorece tanto el acceso al empleo como su permanencia en el mismo, a través de la adquisición de competencias y conocimientos actualizados. Un dato significativo es que uno de los participantes que se incorporó a prácticas no laborales logró posteriormente acceder a un empleo.

## Nivel de satisfacción de los usuarios

Se mantiene una alta satisfacción por parte de los usuarios atendidos en cuanto al trabajo en el CRL, tal y como muestran los datos obtenidos en la evaluación realizada en el mes de noviembre y diciembre. Los resultados muestran que existe una alta satisfacción de los usuarios con el Centro en todos los ítems evaluados, siendo los relacionados con los profesionales los que mayor puntuación han obtenido a poca distancia de los relacionados con las instalaciones y con la intervención (media de 5,60 sobre 6).

## Equipo profesional

El CRL de Usera ha implementado un programa anual de formación continuada destinado a todo su equipo profesional, centrado en la rehabilitación psicosocial y laboral, basado en el modelo de atención de Walk. Este plan formativo no solo cumple con las obligaciones técnicas, sino que también aborda áreas importantes como la perspectiva de género, la atención a jóvenes, la prevención del suicidio y la rehabilitación de personas con trastornos de personalidad. La formación ha enriquecido las competencias del equipo, permitiendo que compartan conocimientos y recursos a través de espacios de formación interna y casos prácticos.

El equipo profesional se reúne semanalmente para coordinar establecer estrategias que apoyen a los usuarios en sus planes individualizados. Asimismo, se han mantenido reuniones con otros profesionales y CRLs para intercambiar experiencias y trabajar en comisiones que abordan la formación de técnicos y la gestión de clientes, enfocándose en la inclusión laboral y la sensibilización. También ha participado activamente en la Mesa de Empleo de Usera, organizando jornadas técnicas y eventos para aumentar la visibilidad de las iniciativas de empleo, facilitando el acceso a oportunidades laborales. En 2024, se realizó la primera jornada vecinal de empleo, que atrajo a un gran número de participantes y empresas.

Por último, se ha continuado el Proyecto de Investigación sobre el empleo decente, aunque se ha identificado la necesidad de mejorar la representatividad de la muestra. Para 2025, el planteamiento es desarrollar una nueva línea de investigación que aborde estas limitaciones y proporcione una evaluación más precisa del acceso a oportunidades laborales adecuadas.

### Actividades de sensibilización e integración comunitaria

Las acciones de sensibilización e integración social promovidas por la entidad Walk fomentan el trabajo conjunto de los distintos equipos profesionales, de manera que todas las personas atendidas tienen posibilidad de participar en estas iniciativas, independientemente del recurso al que estén vinculadas. En 2024, se han continuado desarrollando programas cuyo objetivo principal es impulsar la integración de los participantes en su entorno comunitario y favorecer una visión más positiva y realista de las personas con enfermedad mental dentro de la sociedad.

Entre las iniciativas destacadas se encuentran el Ropero Solidario, que no solo beneficia a los participantes, sino que también tiene un impacto positivo en la ciudadanía al contribuir a cubrir necesidades básicas en personas con pocos recursos. Asimismo, se han llevado a cabo el taller de arte y el taller creativo, que ofrecen espacios de expresión y desarrollo personal y se han realizado diversas actividades como la iniciativa de recogida y donación de juguetes, la celebración del Día de la Salud Mental, el Día Internacional de la Mujer, y la actividad de Huerto en el Centro Educativo Ponce de León.

Los participantes de los Talleres Prelaborales trabajan activamente en todas estas iniciativas como parte de su entrenamiento prelaboral. Esto incluye la realización de tareas como el reciclado de ropa, la atención al público, la gestión de citas y la atención telefónica. Estas actividades permiten que el programa se convierta en una herramienta de trabajo valiosa para el logro de los objetivos del plan de rehabilitación laboral de los participantes.

Este enfoque integral no solo contribuye al desarrollo de habilidades prácticas y sociales, sino que también promueve la inclusión y el empoderamiento de las personas con enfermedad mental, ayudándolas a construir una vida más autónoma y satisfactoria. La participación activa en estas iniciativas refuerza su sentido de pertenencia y les brinda la oportunidad de interactuar con la comunidad, lo que a su vez contribuye a desestigmatizar su situación y a fomentar una cultura de aceptación y apoyo.

## 11 Objetivos para 2025

En 2025, el equipo profesional va a continuar trabajando para favorecer que las personas atendidas en el CRL sean autónomas en el proceso de inserción laboral y el mantenimiento de un empleo, por lo que todos los programas que se desarrollan, sean individuales o grupales, tienen como marco de referencia la autonomía del usuario. Esto implica una profunda y constante revisión interna de cuáles son aquellos elementos de nuestro trabajo que apoyan la autonomía y cuáles la podrían limitar, por lo que se continuará trabajando en equipo en esta línea.

En 2025, el equipo profesional se compromete a seguir trabajando para fomentar la autonomía de las personas atendidas en el Centro de Rehabilitación Laboral (CRL), con el objetivo de facilitar su inserción laboral. Para lograr esto, todos los programas que se desarrollen, ya sean de carácter individual o grupal, estarán diseñados con la autonomía del usuario como marco de referencia fundamental.

Este enfoque implica llevar a cabo una revisión interna profunda y constante de los elementos de nuestro trabajo. Es esencial identificar cuáles de nuestras prácticas y recursos apoyan efectivamente la autonomía de los usuarios, así como aquellos que, de manera inadvertida, podrían limitar su desarrollo personal y profesional. Para ello, se promoverá un trabajo colaborativo y multidisciplinario entre todos los miembros del equipo, asegurando que se compartan experiencias y buenas prácticas.

Además, se implementarán estrategias de evaluación continua que permitan ajustar los programas según las necesidades cambiantes de los participantes y del mercado laboral. Esto no solo optimiza la eficacia de las intervenciones, sino que también refuerza la confianza y el empoderamiento de las personas atendidas, brindándoles las herramientas necesarias para gestionar su propio proceso de inserción laboral. En definitiva, el compromiso del equipo es crear un entorno que no solo facilite la inserción laboral, sino que también promueva una cultura de autonomía y autoeficacia, permitiendo que cada persona se convierta en protagonista de su propio desarrollo.

Los objetivos propuestos para alcanzar en 2025 son:

1. Mantener por encima del 60% el porcentaje de personas con actividad laboral.
2. Incrementar a un 30% las personas que realizan formación para el empleo.
3. Aumentar los acuerdos de colaboración con empresas que posibiliten prácticas no laborales para los usuarios.
4. Participar y fomentar distintas actividades complementarias en relación a la sensibilización y lucha contra el estigma hacia las personas con enfermedad mental, perspectiva de género (actividades dirigidas a mujeres), intervención con jóvenes y promoción de la actividad física y el deporte.
5. Aumentar las horas de formación de los profesionales en las siguientes áreas: intervención psicosocial y rehabilitación con personas con trastornos graves de personalidad, intervención con jóvenes, intervención desde una perspectiva de género y prevención del suicidio.
6. Darle continuidad al proyecto de investigación que estudia la calidad de la oferta laboral para personas con discapacidad.
7. Desarrollar herramientas para evaluar el nivel de empleabilidad de la persona y de orientación laboral para acompañar en la toma de decisiones sobre sus objetivos profesionales
8. Consolidar el taller de nuevas tecnologías para que los usuarios sepan manejar las herramientas digitales y las redes sociales en favor de su empleabilidad.

9. Desarrollar y ofrecer píldoras laborales que proporcionen información a los usuarios sobre aspectos fundamentales del empleo.
10. Implementar una (o varias) actividad (es) de teatro que permita a los usuarios mejorar sus habilidades de comunicación verbal y no verbal para superar procesos de selección.
11. Crear un taller de «Google para la búsqueda de empleo» para que los usuarios sepan utilizar estas herramientas en favor de su empleabilidad
12. Participar en la organización y en los talleres de la II Feria de Empleo que se desarrollará en Usera en 2025.



**Informe elaborado por:**  
**EVA PIZARRO BERNAL**  
**Directora del Centro de Rehabilitación Laboral**  
Walk Rehabilitación y Desarrollo Integral, S.L.

**Centro de Rehabilitación Laboral de Usera**  
Beasáin, 25 - 33, posterior, local 3 - 28041 Madrid  
91 341 89 67 - [crlusera@walkredi.org](mailto:crlusera@walkredi.org) - [www.walkredi.org](http://www.walkredi.org)