



Departamento  
de Reinserción

# Manual de Buenas Prácticas en Integración Laboral en Drogodependencia



**Ciudad Joven**  
Un proyecto de colaboración de marcos

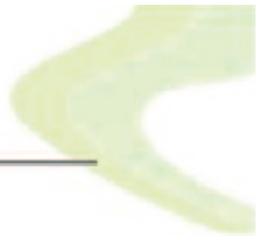


Fundación Atenea



**madrid salud**

INSTITUTO DE ADICCIONES



# sumario

<b>1. Presentación</b>	<b>5</b>
<b>2. Introducción</b>	<b>9</b>
<b>3. Conceptos Generales</b>	<b>13</b>
3.1. Integración laboral en drogodependencias	15
3.2. Buenas prácticas	17
3.2.1. Definiciones	17
3.2.2. Definición y criterios de buenas prácticas en integración sociolaboral en drogodependencias	19
<b>4. Análisis del contexto</b>	<b>21</b>
4.1. Modelo de Atención Integral en drogodependencias del Instituto de Adicciones.	23
4.1.1. Ordenación de recursos para la atención a las drogodependencias	23
4.1.2. Características del Modelo de Atención del Instituto de Adicciones	24
4.2. Descripción del perfil de la población drogodependiente	26
4.2.1. Perfil de la población atendida en los centros de tratamiento la red del Instituto de Adicciones de Madrid Salud	27
4.3. Descripción del mercado laboral en la Ciudad de Madrid	30
<b>5. Programa de Integración Sociolaboral</b>	<b>33</b>
5.1. Población destinataria	35
5.2. Objetivos del programa y actuaciones	37
5.3. Recursos del Programa	40
5.4. Metodología del Programa	41
5.5. Coordinación	42
5.6. Evaluación del programa	43
5.7. Compromiso de calidad del programa	47
<b>6. Recursos del Programa de Integración Sociolaboral: Servicio de Orientación Sociolaboral (SOL)</b>	<b>49</b>
6.1. Perfil de usuarios del SOL	54
6.2. Fases del proceso de orientación sociolaboral	54
6.3. Actuaciones específicas del SOL	62
6.3.1. Intervenciones para mejorar la empleabilidad	62
6.3.2. Intervenciones para sensibilizar al tejido empresarial: REDPONSABLES	71
6.4. Coordinaciones	72
6.5. Evaluación	72
6.6. Elementos innovadores y/o diferenciadores del SOL	73
<b>7. Recursos del Programa de Integración Sociolaboral: Talleres de capacitación laboral</b>	<b>75</b>
7.1. Recursos formativo/ laborales	79
7.1.1. Talleres de capacitación contratados por el programa	79
7.1.2. Talleres de la Agencia para el Empleo	97
7.1.3. Otros talleres de capacitación	103
<b>8. Resultados del programa y conclusiones</b>	<b>105</b>
8.1. Resultados del programa	107
8.2. Buenas prácticas en el Programa de Integración Sociolaboral del Instituto de Adicciones.	112
8.3. Conclusiones	118
<b>9. ANEXOS</b>	<b>121</b>
<b>10. SIGLAS Y BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>149</b>

El Manual de Buenas Prácticas en Integración Laboral en Drogodependencias ha sido desarrollado en un marco de colaboración entre el Instituto de Adicciones de Madrid Salud – IAMS (Ayuntamiento de Madrid), la Fundación Atenea, La Asociación Lakoma Madrid y la Asociación Ciudad Joven.

### Grupo de Trabajo:

**Mariano Barba Vázquez**

Orientador Laboral del Servicio de Orientación Laboral (SOL) .Fundación Atenea

**Sol de Ena de la Cuesta**

Psicóloga Clínica. Adjunta a la Jefatura del Dpto. de Reinserción y Jefa de Sección de Programas de Reinserción. IAMS

**Pedro Juárez Martín**

Coordinador de los talleres de Formación Ocupacional para Jóvenes en Situación de Riesgo. Asociación Ciudad Joven

**Carlos López Fernández**

Director de Gestión del Conocimiento Investigación y Calidad. Fundación Atenea

**María Jesús Losada Gil.**

Trabajadora Social Asesora Técnica del Departamento de Reinserción. IAMS

**Esther Montero Duque**

Coordinadora de los Talleres de Formación. Asociación Lakoma Madrid

**Antonio Rivera Isidoro**

Coordinador del SOL. Fundación Atenea

### Apoyo Técnico:

**María Teresa Pérez Álvarez**

Asesora Técnica del Instituto de Adicciones

### Coordinación:

**Sol de Ena de la Cuesta**

Jefa de Sección de Programas de Reinserción. IAMS

**Antonio Rivera Isidoro**

Coordinador del SOL. Fundación Atenea.

### Supervisión:

**M<sup>a</sup> Nieves Herrero Yuste**

Subdirectora General de Coordinación de Programas IAMS

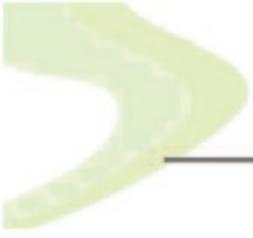
**Laura Racciatti Isola**

Jefe del Departamento de Reinserción IAMS

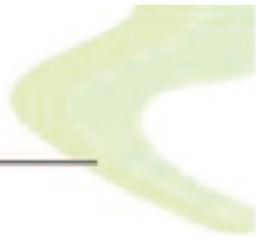
### Maquetación:

**José Tomás Migallón Migallón**

Auxiliar Administrativo del Departamento de Reinserción IAMS



# 1. Presentación





# 1. Presentación

Hablar de inserción y reinserción laboral en 2013 forma parte del discurso social y ciudadano debido en parte a los temores que, relacionados con la profunda crisis económica que sufrimos, nos afectan a todos, en especial a los colectivos marginados o con mayor dificultad de integración ya sea por factores personales, familiares o sociales. Este trabajo resulta, por lo tanto, pertinente en el momento que vivimos y cobra especial relevancia en una sociedad en la que los más débiles y vulnerables, corren el riesgo de quedar irremisiblemente rezagados en la carrera hacia lo que, como eufemismo, denominamos “vida normal”.

La integración implica un proceso de crecimiento personal durante el cual cada persona debe trabajar para conseguir su autonomía y lograr posicionarse como un miembro activo de una sociedad. Este logro, sin embargo, exige esfuerzos por parte de todos y no solo por parte de cada individuo. El concepto de “integración” trasciende en este sentido el concepto de “inserción” o “reinserción” para incluir en ese esfuerzo necesario a toda la sociedad, como único modo de conseguir que sociedad e individuos alcancen la meta común de la integración social.

La inserción laboral a través de la búsqueda del primer empleo así como la reinserción de quienes han quedado fuera del mercado laboral, supone una parte fundamental de este proceso y es esencial para combatir la marginación social y los efectos negativos asociados a la misma, tales como la pérdida de la autoestima y el respeto hacia uno mismo.

Una de las consecuencias de la actual crisis económica, al igual que ha ocurrido en otras crisis que se han sufrido a lo largo de la historia, es la especial vulnerabilidad de algunos colectivos, entre los que se encuentra el de las personas afectadas por un problema de drogodependencias. Una de las razones de esta mayor vulnerabilidad es su mayor dificultad en el acceso y/o el mantenimiento de un empleo, factor clave para la normalización de su vida y la integración de pleno derecho en la sociedad.

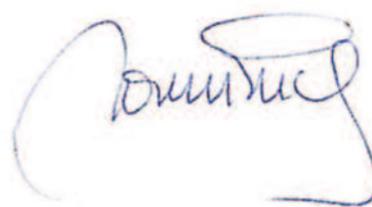
Una parte importante de las personas atendidas en los Centros de Atención a las Drogodependencias (CAD) del Instituto de Adicciones presenta especiales dificultades en su proceso de integración social. La permanencia durante largos años en situación de consumo activo y la consiguiente pérdida de los vínculos familiares y sociales y de una vida más o menos normativa suponen, en estos casos, una barrera para el acceso a un empleo o el mantenimiento del mismo.

Por todo ello y con el objetivo de contrarrestar en lo posible estas especiales dificultades y favorecer la incorporación laboral de las personas en tratamiento por adicciones en los CAD, se ha desarrollado un programa de intervenciones específicas dirigidas a la integración social y laboral que, además de mejorar la calidad de vida de estas personas a través del empleo, les proporciona la posibilidad de asumir un papel protagonista de su propia historia y de participar de forma activa en su entorno social.

Este manual quiere dar a conocer las buenas prácticas que, en materia de integración laboral en el ámbito de las drogodependencias, se desarrollan en el marco del proceso de intervención de los CAD. Recoge la experiencia en este campo de quienes han contribuido a su elaboración, y surge gracias a la estrecha colaboración entre la Fundación Atenea, la Asociación Lakoma Madrid, la Asociación Ciudad Joven y el Instituto de Adicciones de Madrid Salud, como un ejemplo de complementariedad, de colaboración y de trabajo en red.



Antonio Prieto Fernández  
Gerente de Madrid Salud



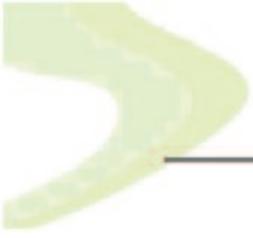
Domingo Comas Arnau  
Presidente Fundación Atenea Grupo GID



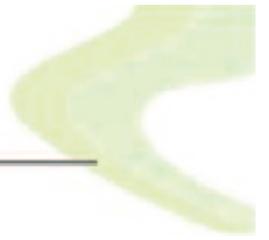
Teófilo Buendía Girón  
Presidente Asociación Lakoma Madrid



Maria Soledad Romero Yagüe  
Presidenta Asociación Ciudad Joven



## **2. Introducción**





## 2. Introducción

Desde su creación, el Departamento de Reinserción del Instituto de Adicciones, a través del Programa de Integración Sociolaboral, ha venido impulsando y planificando un conjunto de acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas atendidas en la red de atención del Instituto de Adicciones, conscientes de que con ello se procuraba una mejor integración social de las mismas.

Las acciones que se realizan desde el programa se caracterizan por su abordaje integral y personalizado, la especial atención que se brinda a los colectivos más vulnerables o con mayor riesgo de exclusión y el trabajo en red con otras áreas y servicios municipales y con la iniciativa social (3er. sector).

El trabajo realizado a lo largo de estos años desde el Programa de Integración Sociolaboral ha resultado extremadamente útil y beneficioso en el logro de una mejor empleabilidad e inserción laboral de las personas atendidas. Así lo muestran los datos de inserción laboral y de otras acciones realizadas y recogidas en las Memorias Anuales del IAMS.

Es por ello por lo que, desde el Instituto de Adicciones y las entidades que gestionan los recursos del programa, se contempló la conveniencia de elaborar un Manual de Buenas Prácticas en Integración Laboral como instrumento útil, tanto desde el punto de vista conceptual como práctico, para aquellas personas, grupos o entidades que desarrollan su trabajo en el campo de la integración laboral y las drogodependencias.

Con este Manual pretendemos aunar criterios así como compartir estrategias, formas de intervenir y logros, todos ellos contrastados, de tal forma que puedan hacerse extensibles y generalizables.

En los primeros capítulos de este documento se abordan conceptos generales relacionados con las buenas prácticas y la integración laboral en drogodependencias y se analiza el contexto en el que se inserta el trabajo que realizamos.

A continuación, se hace una somera descripción del Programa de Integración Sociolaboral, desde el que se encuadran las acciones dirigidas al logro de la integración social y laboral de las personas atendidas en la Red del Instituto de Adicciones que presenten algún tipo de necesidad o carencia en lo referente a su empleo, formación y capacitación laboral. Se hace una breve descripción de los recursos del programa, tanto los propios como los contratados y los conveniados con otras áreas municipales. Con especial detenimiento se expone la metodología del programa, los sistemas de coordinación establecidos y la evaluación del mismo, sus objetivos y los indicadores de evaluación que se manejan.

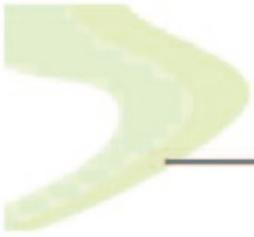
Todo un capítulo del manual se dedica a la descripción del Servicio de Orientación Laboral (SOL), servicio integral de orientación, formación, intermediación y asesoramiento en materia de integración sociolaboral, que se puso en marcha en 2004, para optimizar las acciones dirigidas a la integración laboral de los pacientes que se realizan desde los centros de atención del Instituto de Adicciones y facilitar así el trabajo en red de los distintos recursos del programa. En este capítulo se presenta tanto su metodología de trabajo, como las acciones dirigidas a la mejora de la empleabilidad, el empleo protegido y la sensibilización del tejido empresarial.

De igual modo a continuación se describen pormenorizadamente los distintos Talleres de Capacitación Laboral con los que cuenta el Programa de Integración Sociolaboral: Taller de Carpintería, Restauración y Arteterapia, Taller de Arreglos, Adaptaciones y Confección de artículos textiles, Talleres de Mecánica de Motos y Electricidad y Talleres de la Agencia para el Empleo de Madrid. Se expone en este capítulo la metodología de trabajo de cada uno de ellos, los requisitos para acceder a los mismos, las acciones que realizan y el modo con el que se coordinan tanto con los centro de tratamiento como con el SOL.

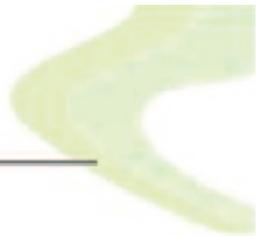
En el Cap. 8 se presentan los resultados del programa, se fundamenta que el mismo, además, cumple con los criterios de buenas prácticas en el ámbito de la integración sociolaboral en drogodependencias y se presentan las conclusiones del grupo que elaboró el manual.

El Cap. 9 cuenta con dos anexos. El anexo I corresponde a casos reales que se utilizan para ejemplificar las intervenciones que se realizan desde los distintos recursos del programa. En el anexo II se presentan la experiencia de otras entidades que trabajan en el ámbito de la integración sociolaboral en drogodependencias: Asociación Progestión y Asociación Cultural Norte Joven.

Finalmente en el capítulo 10 se presenta una relación de siglas y la bibliografía utilizada.



### **3. Conceptos Generales**





## 3. Conceptos Generales

Para facilitar la comprensión y el sentido en el que se utilizan determinados términos y conceptos en el marco de este manual, se definen en este capítulo algunos de los conceptos relacionados con el tema que desarrolla.

El capítulo se centra, en primer lugar, en el concepto de integración laboral en drogodependencias, realizando una breve descripción del papel que juegan los diferentes recursos en el logro de este objetivo y de los principales temas que se trabajan a través de los itinerarios de inserción, temas que van más allá de los directamente relacionados con la búsqueda de empleo y la incorporación laboral.

A continuación se ofrece una aproximación al concepto de “Buenas Prácticas” y se definen las “Buenas Prácticas en Integración Sociolaboral en Drogodependencias” así como los criterios en los que se sustentan.

### 3.1. Integración laboral en drogodependencias

**La estrategia nacional sobre drogas 2009-2016**, en cuanto a asistencia e integración social, señala que “Es fundamental reforzar los mecanismos que promueven la «no desvinculación» de las personas en tratamiento de su medio laboral y, en todo caso, que faciliten la reinserción en el mismo. Se hace necesaria una atención integral y coordinada dirigida a la incorporación social de la persona, al acceso y disfrute de los derechos sociales básicos (vivienda, empleo, educación, salud, protección social, etc.), que, además, tenga en cuenta los distintos perfiles de las personas, no sólo desde las carencias, sino, sobre todo, desde sus potencialidades y capacidades, lo que exige la diversidad y personalización en la atención, acompañamiento y tratamiento”.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que, entre las personas con problemas de adicción, es frecuente encontrar otras problemáticas añadidas que pueden propiciar la exclusión social. Resulta, por lo tanto necesario tomar en consideración las características personales y sociales de estas personas y facilitar los medios que les permitan desarrollar una vida saludable, autónoma y socialmente normalizada, logrando así mejorar la integración en su entorno social.

Hay múltiples evidencias que relacionan la situación laboral con la evolución que experimentan las personas tras finalizar su tratamiento. Así, se ha visto que aquellas personas que tenían peor autoeficacia, más tiempo libre empleado en actividades relacionadas con la sustancia, eran solteras y con ingresos más bajos, tenían más probabilidades de recaer en el alcohol. Algo similar ocurría con otras drogas (Walton, Blow, Bingham, & Chermack, 2003).

Asimismo, en un estudio de seguimiento a seis meses, se observó que los pacientes que tenían empleo experimentaban más cambios positivos en su vida que aquellos otros pacientes que se encontraban en su misma situación psiquiátrica, legal y de consumo, pero que estaban desempleados (Sterling et al., 2001).

En este marco la formación y la capacitación laboral cobran un especial protagonismo.

Desde el comienzo de la intervención con una persona con problemas de adicción resulta necesario conocer su situación sociolaboral y las necesidades que en esta materia presenta de forma que su programa personalizado de intervención incluya las alternativas más adecuadas para superar las carencias detectadas. Entendemos que todo aquello que se relaciona con el empleo de las personas, adquiere un interés relevante a lo largo de su proceso de tratamiento, siendo fundamental para la evolución positiva el logro de una inserción laboral adecuada. Por ello, la capacitación laboral y la mejora de la empleabilidad resultan esenciales en un proceso de atención integral.

El camino hacia la integración laboral no es siempre sencillo. Se precisa, en muchos casos de un proceso planificado, que tiene como objetivo apoyar y acompañar a las personas que afrontan una situación de desventaja social en su recorrido hacia la meta del empleo, de una manera efectiva y sostenible en el tiempo, a través de actuaciones de formación, orientación e intermediación laboral. Estas acciones de apoyo a los itinerarios individualizados deben complementarse con otras acciones dirigidas al contexto del mercado laboral y a la propia sociedad. Obviamente, la mayor facilidad o dificultad para obtener un empleo para el que se tiene la formación necesaria, está muy relacionado con la situación del mercado laboral del momento. Los recursos de apoyo a la integración laboral tienen entre sus atribuciones y especificidades dentro del proceso de tratamiento, el conocimiento de la situación real del mercado de trabajo y las actuaciones sobre ese contexto.

A continuación se desarrollan brevemente algunos de los conceptos más importantes relacionados con el contexto del mercado laboral.

- *Curva de probabilidad*: Se refiere a la oferta de puestos de trabajo y al volumen total de los puestos ofertados. Todo ello depende de la coyuntura económica y los puestos ofrecidos se concretan en los requerimientos de experiencia, estudios, cualificación y ofrecimientos de salario, tipo de contrato, jornada laboral, posibilidades de promoción.

- *Demanda de puestos de trabajo*: Esta formada por el conjunto de personas que buscan empleo y se desdobra en el volumen de demandas y las características de los demandantes en cuanto tanto las actitudes y expectativas de las personas ante el trabajo, así como la aptitud que se refiere a la competencia o cualificación profesional y la experiencia laboral.



## 3.2. Buenas prácticas

### 3.2.1. Definiciones

La elaboración de manuales de buenas prácticas por parte de una organización indica su interés y compromiso con una gestión de calidad en el desarrollo de sus funciones y tareas. Así pues, viene siendo práctica habitual en las organizaciones y entidades que tienen entre sus objetivos desarrollar un trabajo acorde a estándares de calidad reconocidos, la elaboración de “*manuales de buenas prácticas*” referidos a los ámbitos de actuación en que desarrollan sus cometidos.

A la hora de establecer qué entendemos por buenas prácticas revisaremos las últimas definiciones que se aportan en distintos documentos de consulta relacionados con el ámbito de la integración social:

- “Una acción que introduce una nueva manera de hacer las cosas, rompiendo con los hábitos y referencias del pasado, y que destaca por los buenos resultados obtenidos. Sus características son: innovación, adecuación al momento, obtención de buenos resultados y capacidad de transferir la experiencia a otras realidades similares”. (Guía para la selección, recogida y evaluación de Buenas Prácticas en el proyecto ACTE. Acción territorial por el empleo. Ed. ACTE. 2003).
- “Buenas Prácticas son aquellas formas de hacer con relación a valores, principios, resultados y procesos que guían la introducción de mejoras en el funcionamiento de nuestros centros y que aseguran que las personas reciben un servicio de calidad”. (Manual de Buenas Prácticas en los Centros de Incorporación Social. Elaborado por 10 entidades de Euskadi: Coordinador: Naxto Martínez. Bilbao 2003).
- “Se entiende como Buena Práctica aquella forma de hacer que introduce mejoras en los procesos y actividades que tienen lugar en los Centros de Emergencia y que están orientadas a producir resultados positivos sobre la calidad de vida de los usuarios drogodependientes”. (Manual de Buena Práctica para la Atención a Drogodependientes en los Centros de Emergencia Consejo General Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales. Ed. Plan Nacional Sobre Drogas Madrid 2005.)
- “Cualquier actuación o experiencia implantada, impulsada por la administración local, basada en un proyecto y una planificación previos, que responde a una forma innovadora y satisfactoria a una problemática de contexto.” (Fundación Carles Pi y Sunyer para la Guía Práctica para la Detección de Buenas Prácticas en Procesos Participativos. OIDP 2006).

- “Aquellas actuaciones, metodologías y herramientas puestas en marcha en el ámbito del empleo, que han demostrado su capacidad para introducir transformaciones con resultados positivos en la eliminación de los factores de desigualdad de género y que son susceptibles de ser transferidas a otros contextos”. (2ª convocatoria Iniciativa Comunitaria EQUAL. Eje4 Igualdad de oportunidades. Ed. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. 2007).
- “Experiencia práctica probada que, por comparación con otras, refleja mejores resultados que implican una transformación positiva a través de la introducción de elementos innovadores y cuya metodología es susceptible de ser reproducida, siempre que se adapte a cada ámbito y contexto.” Manual de Buenas Prácticas en Mediación Comunitaria en el Ámbito de las Drogodependencias. (Madrid Salud: Instituto de Adicciones / UNAD/ Proyecto Hogar. Madrid octubre 2008).

En todas estas definiciones, destacan tres elementos interrelacionados que siempre están presentes al hablar de buenas prácticas:



*Impacto/transformación:* Incluye los conceptos de: mejoras tangibles, impacto positivo, mejora y resultados positivos, eficacia y eficiencia, transformación conseguida.

*Innovación:* Abarca todo lo relativo al carácter pionero de la práctica, ya sea por su metodología, por la intervención desarrollada, por cómo ha sido de diferente otra forma de hacer.

*Transferencia:* La práctica de ser modelo para otras, tiene que tener la capacidad de generalizarse, de sistematizarse.



### 3.2.2. Definición y criterios de Buenas prácticas en integración sociolaboral en drogodependencias

Basándonos en todo lo anteriormente visto, entendemos como buena práctica en el ámbito de la integración sociolaboral en drogodependencias:

*La experiencia práctica probada que procura, en función de las necesidades y características de la persona afectada por un problema de drogas, una formación laboral, la obtención de un empleo y/o su mantenimiento , logrando así sus objetivos en su integración laboral. Por comparación con otras, refleja mejores resultados que implican una transformación positiva a través de la introducción de elementos innovadores y cuya metodología es susceptible de ser reproducida, siempre que se adapte a cada ámbito y contexto.*

A la hora de evaluar una buena práctica en el ámbito de la integración sociolaboral en drogodependencias, coincidimos con los criterios señalados en la Guía de Buenas Prácticas en los Programas de Incorporación Sociolaboral de las 25 Entidades de UNAD, 2005.

*Metodología:* que todo el proceso se ajuste a los parámetros metodológicos reconocibles.

*Integralidad:* que las intervenciones se desarrollen desde una visión integral de la persona, teniendo en cuenta tanto el ámbito personal de los beneficiarios, como el ámbito social y el empresarial.

*Coherencia:* que exista adecuación de las acciones al objetivo, medido en “resultados”, teniendo siempre presente que la realidad social e individual es dinámica.

*Sostenibilidad:* que el proceso de incorporación sociolaboral cumpla con el criterio de coherencia y sostenibilidad referidos a los lineamientos orientadores, a los resultados, a la participación de los beneficiarios y a la labor de los profesionales.

*Discriminación positiva:* que el proceso de incorporación sociolaboral se concentre sobre aquellas personas a las que afectan de forma más intensa las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral, a fin de debilitar las situaciones de exclusión y mejorar las oportunidades.

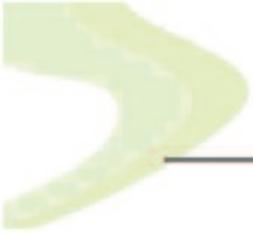
*Participación:* que se considere a los usuarios como protagonistas informados y responsables de las decisiones que se contraigan a lo largo de todo el proceso de intervención.

*Perspectiva de género:* que en todo el proceso esté presente, de forma transversal, un enfoque integrado de género que no solo facilite el acceso de mujeres a los programas, sino que busque activamente su participación.

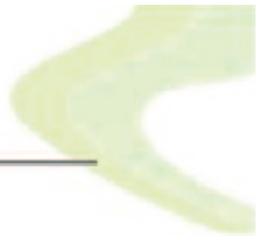
*Complementariedad:* que se garantice la optimización de los recursos, evitando duplicar esfuerzos y costes.

*Transferencia:* que se recojan y sistematicen las experiencias de las intervenciones realizadas facilitando así, la transmisión de los conocimientos adquiridos.

*Innovación:* Que se introduzcan aquellas propuestas novedosas que permitan avanzar en la búsqueda de soluciones para mejorar la integración sociolaboral de las personas atendidas.



## **4. Análisis del contexto**



---



## 4. Análisis del contexto

Una experiencia no podría ser comprendida, sin tener el conocimiento previo de ciertos elementos significativos del contexto en el que dicha experiencia se desarrolla.

Por esto, antes de presentar al Programa de Integración Sociolaboral del Instituto de Adicciones de Madrid Salud, es oportuno exponer el modelo de atención integral que rige todas las intervenciones del Instituto de Adicciones y que constituye el marco de referencia del programa.

Seguidamente, se describirá la evolución de los perfiles de pacientes atendidos en esta red, tomando como referencia la población atendida en el año 2012. Finalmente, se ofrecen datos relativos a la situación actual del mercado de trabajo en la Ciudad de Madrid.

### 4.1. Modelo de Atención Integral en drogodependencias del Instituto de Adicciones.

#### 4.1.1. Ordenación de recursos para la atención a las drogodependencias

Desde el Instituto de Adicciones se plantea la ordenación de los recursos para la atención a las drogodependencias en los siguientes niveles:

**Primer nivel o nivel de acceso:** En este nivel se incluyen programas de atención básica y servicios de orientación, información, detección precoz y captación. Representan la “puerta de entrada” a la red y motivan para el tratamiento, favorecen la adherencia al mismo y facilitan la derivación a los recursos de 2º nivel.

**Segundo nivel:** En este nivel están los centros ambulatorios, que son los CAD. La red municipal en el año 2012 cuenta con diez centros ambulatorios distribuidos en los diversos distritos de la ciudad de Madrid, a los que se puede acceder directamente o a través de derivación desde atención primaria de salud, servicios sociales, o desde otras instituciones o entidades.

**Tercer nivel:** En este nivel se ubican los servicios y recursos de apoyo al tratamiento y a la reinserción para dar una respuesta asistencial adecuada y ajustada a los múltiples perfiles que atiende. El Instituto de Adicciones cuenta con una amplia Red de centros, servicios y recursos de apoyo al tratamiento y a la reinserción en drogodependencias.

Los CAD, centros de referencia del tratamiento de la red, son dispositivos ambulatorios que están dotados de un amplio equipo de profesionales pertenecientes a diferentes disciplinas: médicos, psicólogos, trabajadores sociales, terapeutas ocupacionales, enfermeros, técnicos de laboratorio, auxiliares de enfermería, personal administrativo y de servicios:

- Actúan como el eje de la intervención integral con los pacientes, coordinando las actuaciones de los diferentes servicios, que intervienen en el proceso rehabilitador.
- En ellos se diseña y se desarrolla el proceso individualizado de intervención con cada paciente, tal y como se describe más adelante.
- Desde estos centros se deriva a los pacientes a recursos o dispositivos de tercer nivel, cuando éstos precisan de una atención con un mayor grado de especificidad, que no puede ser prestada en los centros ambulatorios.
- Paralelamente, mantienen también una estrecha coordinación con los recursos de primer nivel para favorecer los objetivos de normalización e integración social de los perfiles más desestructurados.

El tratamiento integral que brindan, además de abordar el propio consumo, contempla aspectos sanitarios, psicológicos, sociales y ocupaciones, haciendo especial hincapié en apoyar la integración social y laboral del paciente.

### 4.1.2. Características del Modelo de Atención del Instituto de Adicciones

El Instituto de Adicciones sustenta sus actuaciones en un modelo de atención integral que se distingue por una serie de características: abordaje interdisciplinar y multidimensional, trabajo en red, individualización, confidencialidad y flexibilidad, considerando la integración social como el objetivo último a lograr a través de todo el proceso de intervención.

En este **proceso de intervención integral** se distinguen las siguientes fases:

**1- Atención a la demanda inicial:** Tras una escucha activa de la demanda, se recaban unos datos iniciales comprobando si existe algún motivo de prioridad en la atención al tiempo que se proporciona al paciente la información necesaria y se le motiva para iniciar tratamiento.

**2- Valoración interdisciplinar y evaluación multidimensional:** El equipo interdisciplinar realiza una evaluación del paciente en función de los siguientes ejes o áreas: salud y autocuidados, psicopatología, consumo de sustancias, área familiar, socio-relacional, formativo-laboral y de ocio-tiempo libre.

**3- Diseño del programa personalizado de intervención:** A partir de los resultados de la evaluación multidimensional, el equipo interdisciplinar diseña un programa personalizado de intervención (PPI). Este programa personalizado, consensuado con el paciente, organiza las diferentes actuaciones específicas y los recursos necesarios para la consecución de los objetivos en cada una de las áreas. Es esencial la figura del profesional de referencia, designado entre el equipo técnico, que tiene por función la de orientar y tutorizar el proceso. Actúa como portavoz del equipo y desarrolla una estrategia facilitadora en la integración de las diferentes acciones en las que participa el paciente a lo largo de su proceso rehabilitador.

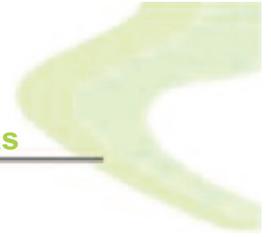
**4- Desarrollo del PPI:** Una vez definido y consensuado el programa de intervención para cada paciente se procede al desarrollo del mismo, que consiste básicamente, en poner en juego la metodología, las estrategias, las actuaciones específicas y los recursos necesarios. Salvando las diferencias individuales y los ritmos de cambio de cada paciente, podemos definir fases o subprocesos en el desarrollo del programa personalizado de intervención.: Por lo general se aborda en primer lugar la desintoxicación y/o estabilización del paciente, y en un segundo momento, la deshabitación y rehabilitación.

**5. Evaluación de resultados:** El programa personalizado de intervención constituye también una herramienta facilitadora de la evaluación de los cambios que se van produciendo en el paciente durante el proceso de intervención. Estos cambios se hacen visibles en cada uno de los ejes y en comparación con los objetivos planteados. Para hacer posible el seguimiento integral del drogodependiente y la evaluación continua de su proceso, contamos con un sistema multiaxial de evaluación de resultados de tratamiento, uno de cuyos ejes es el formativo laboral, que se plantea como objetivo general “apoyar al paciente para que consiga y mantenga una formación y/o trabajo adecuado, satisfactorio y estable”; siendo sus objetivos específicos:

- Fomentar la motivación e implicación del paciente en su proceso de formación y empleo
- Ajustar sus expectativas formativo – laborales en función del perfil profesional y de la situación del mercado laboral
- Dotar al paciente de herramientas que le sirvan para incrementar su empleabilidad.
- Conseguir la adecuación entre su situación laboral y su situación vital.

**6- Seguimiento post-alta:** Una vez finalizada la intervención, ya sea por deseo del paciente o por recomendación del equipo terapéutico tras haber logrado los cambios previstos en las diferentes áreas de intervención, resulta interesante conocer hasta qué punto determinados cambios se mantienen en el tiempo.

A lo largo de todo este proceso, se tiene en cuenta si el paciente pertenece o no a alguno de los colectivos o grupos de población con necesidades especiales, que será tenido en cuenta a la hora de planificar la intervención, como forma de responder en la mejor medida posible a sus necesidades: adolescentes y jóvenes, mujeres en especial situación de vulnerabilidad, pacientes crónicos, pacientes de patología dual, drogodependientes sin hogar, personas con necesidades especiales debido a diferencias de origen, cultura, idioma o etnia y personas con complicaciones legales o judiciales.



## 4.2. Descripción del perfil de la población drogodependiente

Los perfiles de la población drogodependiente han experimentado en las últimas décadas importantes cambios.

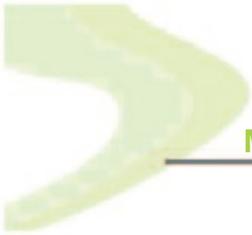
**Década 1980-1990:** Población joven, consumidora fundamentalmente de heroína por vía parenteral, alta incidencia de HIV y otras patologías asociadas, frecuente comisión de delitos y grave situación de marginalidad en un importante sector de afectados.

### Década 1990-2000

- Comienza a conformarse el “consumo recreativo” y su asociación a espacios de ocio.
- Incorporación de sectores de población más generales y en un marco de “normalización” muy diferente a la década anterior: compatibilización del consumo con el mantenimiento de estilos de vida integrados (familiar, educativo, incluso laboral)
- Descenso del consumo de heroína y aumento del consumo de cannabis, cocaína y alcohol

### Período 2000-2012

- Patrón de policonsumo cada vez más generalizado.
- Disminución progresiva del consumo de drogas por vía parenteral.
- Por primera vez, a partir de 2005, la heroína deja de ser la sustancia que está más presente en la motivación para iniciar tratamiento y cede el puesto a la cocaína, seguida del cannabis y el alcohol.
- Envejecimiento de consumidores con problemáticas asociadas.
- Relación estrecha consumo/espacios y tiempos de ocio.
- Incremento de trastornos mentales asociados.
- Aumento del consumo activo de sustancias en la población inmigrante.
- Clara influencia del consumo de sustancias en delitos relacionados con violencia, tanto doméstica como pública.



### 4.2.1. Perfil de la población atendida en los centros de tratamiento la red del Instituto de Adicciones de Madrid Salud

El perfil de las 8.782 personas atendidas por la red durante el 2012 - similar al de años anteriores- es el siguiente:

• Sexo

Hombres	Mujeres
81%	19%

• Edad

- Edad media: 46,2 años en hombres y 45,2 años en mujeres

- Franja de edades:

16 –18 años	19 – 24 años	25 – 40 años	41–55 años	Más de 55 años
1%	5%	35%	50%	9%

El 59% de la población atendida tiene una edad superior a los 40 años

• País de origen

España	Otros países
85%	15%

- Personas atendidas según Droga Principal

Opiáceos	Cocaína	Alcohol	Cánnabis	Otros/
37%	20%	32%	8%	3%

La droga principal es aquella que da origen a la demanda de tratamiento

- Unidad convivencial

Familia Propia	Familia de origen	Amigos/otros	Solo	/Desconocido
35%	34%	14%	11%	6%

Un 69 % convive con familiares

- Drogodependientes sin hogar atendidos en los centros

Nº de personas	% sobre el total
646	7,4%

Un total del 7,4 % de personas atendidas en la red, se encuentran en situación de “sin hogar”, sumando a la situación de drogodependencia el estigma social y la precariedad social y económica en la que se encuentran, así como la dificultad de acceso a recursos normalizados. El Instituto de Adicciones durante el 2012 ha atendido al 24,10% (646 pacientes) de las personas sin hogar en la ciudad de MADRID. (Censo personas Sin Hogar 2012 realizado por SAMUR SOCIAL)

- Pacientes con diagnóstico de patología dual

Nº de personas	% sobre el total
2.379	27%

El concepto de Patología dual hace referencia a la coexistencia de trastornos psiquiátricos y trastornos adictivos.

• Situación laboral.

- Situación laboral de la población atendida

Población en edad económicamente activa (PEEA)		Otras situaciones *
Parada	Empleada	
49 %	28,5%	22,5%

\* Categoría residual que incluye a personas que no tienen edad laboral, pensionistas e incapacitados permanentes

Utilizamos la categoría PEEA/ Parada para estimar las necesidades que en el ámbito de la integración sociolaboral presentarán en algún momento de su proceso nuestros pacientes.

- Situación laboral de la población atendida, por sexos

	PEEA Parada	PEEA Empleada	Otras situaciones *
HOMBRES	49 %	29%	22 %
MUJERES	49%	25%	26 %

Se aprecia que el porcentaje de parados es igual entre hombres y mujeres, siendo algo mayor el porcentaje de hombres empleados.

• Nivel educativo

No sabe leer ni escribir	Enseñanza primaria incompleta	Enseñanza primaria completa	Enseñanza secundaria	Estudios universitarios	Desconocida
1 %	9%	26%	51%	11%	2%

El mayor porcentaje de personas atendidas tiene un nivel de Enseñanza Secundaria Finalizada, incluyendo Bachillerato y Formación Profesional. Asimismo, un 36 % de personas tienen un nivel de formación básico o inferior, habiendo finalizado Enseñanza Primaria como máximo.

- Situación legal

Problemas judiciales actuales	Porcentaje
Con problemas judiciales	16 %

Un 16% de la población atendida refiere tener en la actualidad problemas judiciales (juicios pendientes, libertad preventiva, etc.), siendo éste un elemento que dificulta la estabilidad tanto en el tratamiento, como en el proceso de reinserción, ya que incide negativamente en una posible inserción laboral.

### 4.3. Descripción del mercado laboral en la Ciudad de Madrid

En la actualidad, el contexto de crisis económica está teniendo una enorme repercusión en el funcionamiento general del mercado laboral a nivel estatal. La ciudad de Madrid no escapa de los efectos en el empleo que la actual situación económica genera. Sin embargo, su condición de capitalidad y motor económico y financiero del conjunto del estado, reduce ligeramente las consecuencias de la crisis.

Así, según la Encuesta de Población Activa, en el cuarto trimestre de 2012 la tasa de desempleo de la Comunidad de Madrid, un 19.88% de la población activa, se situaba algunos puntos por debajo de la tasa nacional: 26.02% <sup>(1)</sup>.

A pesar de ello, la destrucción del empleo es igualmente significativa para una ciudad acostumbrada a disponer de altas tasas de empleo y oportunidades laborales en tiempos de bonanza. Según datos del Observatorio Regional de Empleo y Formación de la Consejería de Educación y Empleo, el número de desempleados/as en la ciudad de Madrid a diciembre de 2012 se sitúa en 300.100 personas, un incremento de más de 75.000 personas en el año. En enero de 2007 la cifra era de 106.717 desempleados/as, lo que supone un aumento de casi el triple de personas en situación de desempleo. Por sexo el número de desempleados aproximadamente, en hombres es de 155.000, el de las mujeres de 144.836<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> Ayuntamiento de Madrid (2013): **Observatorio de empleo. Barómetro de empleo de la ciudad de Madrid.**

<sup>2</sup> Comunidad de Madrid (2012): **Estadísticas Mercado de trabajo. Observatorio Regional de Empleo y de la Formación.** Consejería de Educación y Empleo. Dirección General de Ordenación y Acreditación Profesional Comunidad de Madrid. <http://gestiona.madrid.org/tdpcweb/html/web/Inicio.icm>



Por sectores, la construcción se lleva la peor parte aumentando en los últimos cinco años el número de desempleados en más del 200%, seguido por los servicios (100%) y las industrias que suponen también un 100% más de parados aproximadamente.

En relación a la edad, los jóvenes es el grupo más castigado por la crisis. La tasa de desempleo en las personas activas de 16 a 19 años se sitúa en el 69.4% y en la franja de 20 a 24 años 37.19%. (Fuente: EPA), reduciendo la tasa a medida que avanza la edad. Sin embargo, en una observación más pormenorizada, recogiendo los datos publicados por el Observatorio Regional, el número de contratos registrados en el mes de diciembre de 2012 fue de 119.218, una variación interanual de -10.25%.

En la ciudad de Madrid, la mayor proporción de contratos registrados a diciembre de 2012 se sitúan en la franja de edad entre los 25 y los 29 años (16.212) seguido por la franja entre los 20 y 24 años (14.394) y después entre los 30 y los 34 años (13.624). Las siguientes franjas de edad siguen en orden descendente hasta computar 2.179 contratos en la franja de 55 a 59 años y sólo 1.683 personas contratadas con más de 60 años. Es decir, se generan menos contratos a medida que avanza la edad de las personas, por lo que a partir de los 40 años resulta más difícil la contratación.

En cuanto al nivel formativo la tasa de paro más alta se sitúa en las personas sin estudios bajando paulatinamente la tasa hasta las personas con estudios superiores. En diciembre de 2012 el grupo de analfabetos y sin estudios es del 39.2%, seguido de estudios primarios con un 37.4%. Disminuye de manera muy significativa a partir de estudios medios con un 22.9%, formación profesional con un 20.7% y por último estudios superiores con un 11.4%.

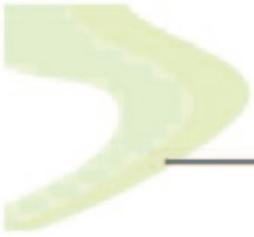
En el informe Observatorio de Empleo<sup>(3)</sup> de la Fundación Atenea observa que el objetivo laboral de la mayoría de las personas en proceso de reinserción no se correspondía del todo con los sectores de mayor contratación de la ciudad de Madrid. Entre los puestos más demandados por los hombres destacaban profesiones asociadas a la construcción y al aumento del parque inmobiliario de la ciudad.: jardinería, transportes, almacén, conserjería y limpieza (todos oficios de poca cualificación y especialización técnica). En el caso de las mujeres los puestos más demandados fueron: limpieza, actividades administrativas, dependientes de tienda, cocina y auxiliar de ayuda a domicilio.

Destaca asimismo, la mayor temporalidad y precariedad en los contratos conseguidos, ya que sólo el 8% de los contratos firmados durante el 2012 fueron de más de 1 año.

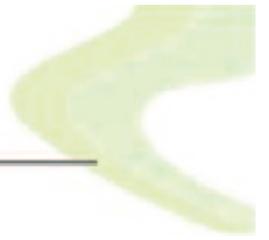
---

<sup>3</sup> SOL (2013): **Observatorio de empleo año 2012**. Madrid Salud Instituto de Adicciones. Fundación Atenea. Madrid.

Por todo lo expuesto se puede concluir que las personas atendidas en el Programa de Integración Sociolaboral del Instituto de Adicciones se enfrentan a una doble dificultad: por un lado, la superación de la propia adicción y de las consecuencias que ésta produjo en el área sociolaboral y, por otro, la adecuación a un mercado laboral en crisis que excluye especialmente a los sectores poblacionales con menor preparación y mayor edad.



## **5. Programa de Integración Sociolaboral**





## 5. Programa de Integración Sociolaboral

La misión del Departamento de Reinserción es facilitar la plena integración familiar, laboral y social de las personas afectadas por un problema de adicción favoreciendo que normalicen su vida en todos los ámbitos y que sean aceptadas por la sociedad.

El **Programa de Integración Sociolaboral** es el marco que encuadra las diversas acciones que, desde el Departamento de Reinserción, se dirigen al logro de la integración sociolaboral de los pacientes drogodependientes atendidos, integrando y coordinando además, las distintas acciones que desde los centros de atención de la red municipal se vienen desarrollando con los pacientes en orden a promover y facilitar su integración laboral y social.

### 5.1. Población destinataria

El programa va dirigido a todas las personas drogodependientes que se encuentran en proceso de rehabilitación y reinserción social en los centros de la red municipal y que presentan algún tipo de necesidad, carencia o déficit en lo referente a su formación, capacitación laboral o preparación para el empleo, ya sean estas necesidades a nivel de conocimientos, habilidades o recursos personales.

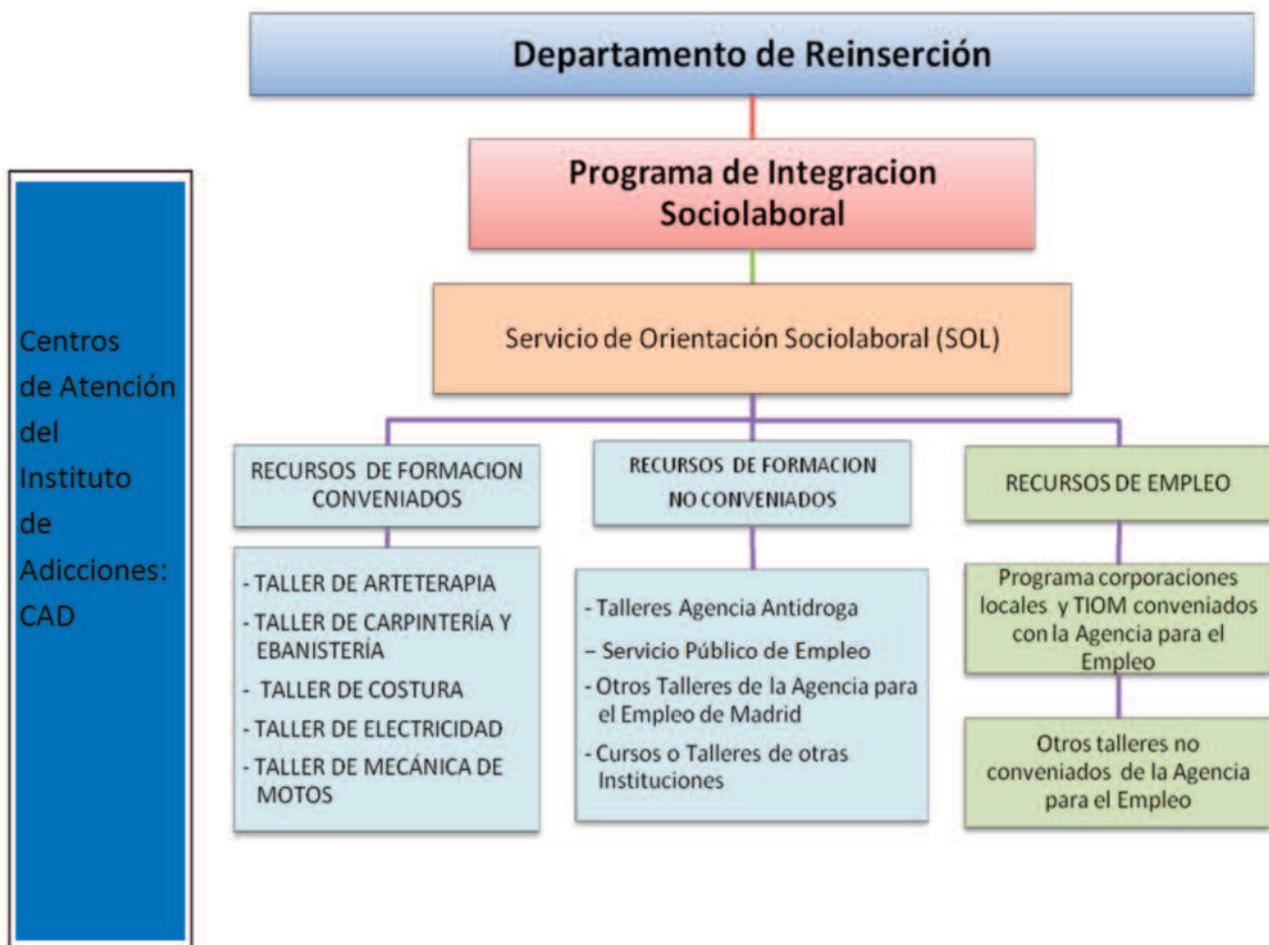
Además, el programa quiere dar también una respuesta especial y adaptada a aquellos drogodependientes que presentan importantes carencias y dificultades para acceder a un empleo normalizado, con los cuales se habrán de plantear objetivos más ajustados a su problemática, sin renunciar a la necesidad de mejorar su nivel de integración en la sociedad.

Se trata pues de un programa dotado de la suficiente flexibilidad para dar cobertura a estos tres grupos de población atendida:

- *Adolescentes y jóvenes de riesgo* o iniciados en el consumo de drogas que están siendo atendidos desde el Programa de Prevención del Instituto de Adicciones.
- *Drogodependientes atendidos en los centros de la red*, que presentan algún tipo de necesidad, déficit o carencia en lo referente a su formación, capacitación laboral o preparación para el empleo.

- *Drogodependientes con deterioro crónico*, que presentan grandes carencias y dificultades para acceder a un empleo normalizado. normalizado y que necesitan estrategias de actuación orientadas hacia acciones de orientación formativa ocupacional o de empleo protegido.

La estructura interna del programa queda reflejada en el siguiente gráfico apreciándose el servicio que operativiza el programa y los recursos laborales que lo potencian.



## 5.2. Objetivos del programa y actuaciones

El objetivo general de este programa es favorecer la plena integración sociolaboral de los drogodependientes que se encuentran en tratamiento en los CAD y de los adolescentes y jóvenes de riesgo o iniciados en el consumo de drogas a través de estrategias que permitan alcanzar el desarrollo de sus habilidades personales, sociales, culturales y formativas y mediante la promoción de la colaboración del mundo empresarial.

Los elementos que conforman el programa en su dimensión práctica, en lo referente a objetivos operativos, actuaciones que se derivan, e indicadores de evaluación, quedan reflejados en el siguiente cuadro descriptivo.

OBJETIVOS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
1.- Realizar una valoración de las necesidades de formación, capacitación y nivel de empleabilidad de la población atendida	- Realización de una evaluación interdisciplinar mediante entrevistas individuales por parte de los técnicos de los CAD, aportando datos útiles para el diseño de los programas individualizados de integración socio-laboral.	- Equipo de tratamiento /Trabajador Social del CAD.
2.- Incentivar la motivación de la población atendida para lograr su participación activa en los procesos de capacitación e inserción laboral.	- Trabajo individual y grupal, sobre aspectos relacionados con la motivación y el desarrollo de una actitud proactiva de la población atendida, respecto a su reinserción.  - Intervenciones individuales y grupales, dirigidas a alcanzar los niveles básicos de hábitos pre-laborales.  - Realización de entrevistas individuales con los drogodependientes atendidos con el fin de incentivar sus intereses y hacer operativas sus preocupaciones de cara a la inserción laboral.  - Visitas con grupos de drogodependientes a talleres, recursos de capacitación laboral y empresas.	- Psicólogo/ Terapeuta ocupacional/ Trabajador social del CAD  - Psicólogo/ Terapeuta ocupacional/ Trabajador social del CAD  - Psicólogo/ Terapeuta ocupacional/ Trabajador social del CAD  - Trabajador social del CAD Terapeuta ocupacional / Orientador Laboral del SOL
3.- Poner a disposición de la población drogodependiente los recursos terapéuticos, ocupacionales y de formación y capacitación laboral adecuados a sus necesidades y a su nivel de empleabilidad	- Trabajo individual y grupal orientado a la mejorar la autoestima del drogodependiente mediante la autoevaluación de logros, con la finalidad de afianzar la confianza en sí mismo y disminuir el temor al rechazo social y laboral.  - Información sobre todos los recursos de formación y capacitación laboral disponibles, tanto públicos como de la iniciativa social.  - Orientación para clarificar su situación laboral, trámites de documentación, altas en oficinas de empleo, etc.  - Generación de recursos que complementen los ya existentes para dar una respuesta lo más completa posible en materia de reinserción laboral	- Psicólogo/ Terapeuta ocupacional/ Trabajador social del CAD  - Trabajador Social del CAD/ Orientador laboral del SOL  - Trabajador Social del CAD/ Orientador laboral del SOL  - Dpto. de Reinserción

OBJETIVOS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
<p>4.- Ofrecer una orientación y un seguimiento personalizado en todo el proceso de capacitación e inserción laboral de la población atendida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mediación entre los drogodependientes atendidos en el Instituto de Adicciones y los recursos de formación y empleo para facilitar el acceso a los mismos.</li> <li>- Información a los centros de tratamiento y a sus usuarios en materia de inserción laboral y dispositivos de mediación adecuados.</li> <li>- Realización de tutorías personalizadas para el diseño de itinerarios individualizados de integración sociolaboral.</li> <li>- Realización de actividades orientadas al desarrollo de habilidades y técnicas de búsqueda de empleo</li> <li>- Seguimiento de las personas que han iniciado un proceso de integración laboral, para valorar la adecuación de su situación laboral a su situación vital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOL</li> <li>- SOL</li> <li>- SOL</li> <li>- SOL</li> <li>- Trabajador social CAD</li> </ul>
<p>5.- Incrementar la accesibilidad al empleo por cuenta propia, por cuenta ajena y empleo protegido para las personas con bajo nivel de empleabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detección de personas con perfiles de baja empleabilidad dentro de la población atendida en el servicio, mediante herramientas de diagnóstico y seguimiento adecuadas.</li> <li>- Diseño y seguimiento de itinerarios de inserción adaptados a cada uno de los perfiles.</li> <li>- Desarrollo de talleres que, desde una perspectiva integral, promuevan la capacitación laboral necesaria para la integración en distintos sectores de empleo</li> <li>- Desarrollo de estrategias de formación, entrenamiento en habilidades sociolaborales, etc., encaminadas a paliar las dificultades identificadas.</li> <li>- Seguimiento de las personas que han iniciado un proceso de integración laboral, para valorar la adecuación de su situación laboral a su situación vital</li> <li>- Estudio de los yacimientos de empleo, huecos de mercado y sectores de trabajo más apropiados al empleo protegido, para una prospección e intermediación empresarial.</li> <li>- Sensibilización del tejido empresarial para su implicación en la contratación de personas con bajo nivel de empleabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOL</li> <li>- SOL</li> <li>- Talleres</li> <li>- SOL/Talleres</li> <li>- Trabajador social CAD</li> <li>- SOL</li> <li>- SOL</li> </ul>

OBJETIVOS	ACTUACIONES	RESPONSABLES
6.- Desarrollar acciones para favorecer el mantenimiento y mejora en el empleo para conseguir un trabajo estable y de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguimiento personalizado y continuo de aquellos pacientes que se incorporan al mundo laboral</li> <li>- Puesta en marcha de talleres específicos que potencien las habilidades necesarias para el mantenimiento en el empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOL/ Trabajador Social del CAD</li> <li>- SOL</li> </ul>
7.- Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la situación de las mujeres en proceso de integración laboral valorando las dificultades añadidas y relacionadas con la variable género y desarrollar medidas operativas para paliar estas dificultades</li> <li>- Colaboración con entidades que potencian la igualdad de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dpto. de Reinserción/ SOL</li> <li>- Dpto. de Reinserción/ SOL</li> </ul>
8.- Desarrollar acciones para favorecer la integración sociolaboral de los adolescentes y jóvenes de riesgo o iniciados en el consumo de drogas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de talleres prelaborales adecuados a las motivaciones y necesidades de los jóvenes</li> <li>- Realización de entrevistas individuales con los adolescentes y jóvenes por parte de los técnicos de prevención y los coordinadores de los talleres con el fin de incentivar sus intereses y hacer operativas sus preocupaciones de cara a la inserción laboral</li> <li>- Oferta de tutorías personalizadas para el diseño de itinerarios de integración sociolaboral individualizados.</li> <li>- Realización de actividades complementarias para el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades que favorezcan la inserción laboral</li> <li>- Seguimiento y apoyo individualizado de los jóvenes que se incorporan a un puesto de trabajo, para facilitar la permanencia en el mismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dpto. de Reinserción</li> <li>- Talleres de jóvenes/ técnico Dpto. Prevención / SOL</li> <li>- Talleres para jóvenes</li> <li>- Talleres para jóvenes</li> <li>- Talleres para jóvenes/ SOL</li> </ul>
9.- Sensibilizar y mediar con las empresas para lograr un aumento del acceso al mundo laboral de la población drogodependiente en fase de reinserción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información y sensibilización a empresas en orden a promover la contratación de personas en riesgo de exclusión social.</li> <li>- Creación y mantenimiento de una red de empresas colaboradoras con las políticas de inserción laboral de la población en riesgo de exclusión social, a través de las cuales poder fomentar el empleo e impulsar la formación en prácticas y la contratación laboral o de servicios de la población atendida en la red.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOL / Talleres</li> <li>- SOL</li> </ul>
10.- Desarrollar un sistema de evaluación continua que facilite un mejor conocimiento de los procesos y los resultados, así como la incorporación de medidas ajustadas a las nuevas necesidades detectadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de un observatorio de empleo, que facilite la evaluación continua de necesidades y procesos y los cambios producidos en el mundo laboral y nuevos yacimientos de empleo.</li> <li>- Evaluación e investigación sobre la influencia de variables importantes (edad, sexo, tipo de sustancia consumida, etc.), sobre los procesos individualizados de integración socio-laboral.</li> <li>- Identificación de criterios facilitadores de la evaluación, que permitan comparar la situación de partida y la situación final en cuanto a consecución de los objetivos de reinserción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOL</li> <li>- Dpto. Reinserción/ SOL</li> <li>- Dpto. Reinserción/ SOL</li> </ul>
11.- Impulsar la creación de Convenios con otras Áreas Municipales y con otras Instituciones, en orden a facilitar los procesos en integración socio-laboral de los drogodependientes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de convenios de colaboración con organismos que tengan relación con organismos relevantes: Agencia para el Empleo de Madrid, Agencia Antidroga, Colegios Oficiales, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dpto. de Reinserción</li> </ul>

### 5.3. Recursos del Programa

El Programa de Integración Sociolaboral, cuenta con distintos tipos de recursos para desarrollar sus actuaciones:

#### a) Recursos Propios:

- Equipos técnicos de los CAD para apoyar de modo individualizado y en función de las estrategias propias de cada área, el proceso de integración laboral de los pacientes atendidos.
- Técnicos del Dpto. de Reinserción y apoyo administrativo, para realizar la gestión, el seguimiento y la evaluación del programa. Entre las actuaciones que realizan se encuentra la de tramitar la contratación de recursos.

b) **Recursos contratados:** Se contratan servicios complementarios para realizar aquellas intervenciones para las cuales el Instituto de Adicciones carece de medios propios. Estos recursos, que se presentarán pormenorizadamente en el capítulo 6, son:

- El Servicio de Orientación Sociolaboral (SOL).
- El taller de Carpintería, Restauración y Arteterapia, dirigido a personas con necesidades especiales.
- El taller de Arreglos, Adaptaciones y Confección de artículos textiles, dirigido a personas con necesidades especiales.
- Los talleres de Electricidad y Mecánica de Motos, dirigido a jóvenes con consumos de riesgo.

c) **Recursos conveniados con otras áreas municipales:** La colaboración con la Agencia para el Empleo de Madrid, se remonta a los inicios del programa, cuando no disponía de ningún otro recurso específico de empleo, y se plasmó en 2006 con la firma de un acuerdo de colaboración entre la citada agencia y el Instituto de Adicciones. Su fin es la puesta en marcha y desarrollo de programas de formación y empleo destinados a nuestra población. Esto se concreta en la edición anual de los siguientes talleres.

- Taller de Inserción Ocupacional Municipal (TIOM) Jardinería y Restauración del Paisaje
- Programa Corporaciones Locales “Limpieza y acondicionamiento de zonas verdes” en el Parque Juan Carlos I



## 5.4. Metodología del Programa

De conformidad con la estrategia nacional sobre drogas 2009-2016 y con el modelo de atención del Instituto de Adicciones, los profesionales del Dpto. de Reinserción son los encargados de trasladar los criterios de intervención integral, flexible y coordinada, que propicien la participación activa y la implicación de los individuos en su proceso de integración sociolaboral, priorizando la atención a los perfiles más desfavorecidos y teniendo en cuenta la perspectiva de género

Por otra parte es será necesario prestar un especial interés a la necesaria coordinación y trabajo en red, facilitando la cooperación entre redes públicas y organizaciones sociales para el cumplimiento de los objetivos comunes en esta materia.

Asimismo, los profesionales del Departamento de Reinserción evalúan el programa mediante el seguimiento del sistema de indicadores e informes y manteniendo reuniones periódicas con los recursos y los responsables de los equipos de los CAD. A partir de esta evaluación, impulsan las medidas necesarias para garantizar el buen funcionamiento del programa.

Partiendo del hecho de que la integración sociolaboral de la población atendida es un subproceso dentro del proceso de atención integral de los pacientes del Instituto de Adicciones, podemos distinguir, dentro de un continuo, las siguientes fases:

- *Valoración inicial* que realiza el equipo del CAD, partiendo del modelo de evaluación multidimensional diseñado ad hoc, con el objetivo de establecer un diagnóstico la situación general del paciente, en la que además de identificar factores pueden incidir en el proceso de tratamiento de la drogodependencia se identifican factores relevantes de cara a la integración social. Dentro de estos últimos factores destacamos aquellos que se exploran dentro del eje formativo laboral: motivación e intereses formativo/laborales, historia laboral, expectativas laborales, necesidad de capacitación y adquisición de herramientas que mejoren la empleabilidad y situación laboral actual, valorando la repercusión que todo ello tiene en su tratamiento y situación vital.
- *Diseño de intervenciones*, que se plasman en el Programa individualizado de intervención (PPI) consensuado con el paciente, y en el desarrollo de las estrategias dirigidas tanto a motivar, informar y orientar en el ámbito formativo laboral, como al la rehabilitación de hábitos, destrezas y habilidades.
- *Derivación al SOL de los pacientes que así lo precisen*, que se realizará mediante un informe elaborado por un técnico del CAD (prioritariamente un trabajador social) en el que, además de una reseña general de la situación del paciente, se establecen los objetivos específicos que se quieren conseguir en el ámbito formativo y laboral. El orientador laboral del SOL, receptor del informe, se desplaza semanalmente a los centros de tratamiento para realizar la primera entrevista con el paciente derivado. Las intervenciones posteriores podrán ya realizarse en la sede del SOL.

- *Derivación de usuarios del SOL a otros recursos de formación y empleo específicos.* Los talleres propios del programa que están dirigidos a perfiles con necesidades especiales y a jóvenes con consumos de riesgo, contemplan un tipo de formación que no se reduce a impartir la materia específica de capacitación laboral (carpintería, costura, mecánica de motos o electricidad), sino que incluye el aprendizaje de estrategias necesarias para facilitar la integración social de la persona. Asimismo, el SOL orienta y deriva a hacia otras posibles ofertas formativas y de empleo. Entre las funciones del SOL está también la de realizar la preselección de candidatos para los talleres gestionados por la Agencia para el Empleo de Madrid, que compaginan la formación con la experiencia de empleo, de modo que los participantes tienen la oportunidad de adquirir al tiempo conocimientos y experiencias útiles para su vida laboral recibiendo además un salario y el alta en la Seguridad Social. También desde el SOL se derivan pacientes a talleres de formación de la Agencia Antidroga y de otras administraciones públicas o entidades colaboradoras (ver anexo). Finalmente cabe mencionar que tanto desde el SOL como desde los distintos talleres, se realiza una importante tarea de sensibilización del tejido empresarial con la finalidad de obtener su colaboración para la formación, la realización de prácticas o las ofertas de empleo por parte de las empresas.
- *Evaluación final del proceso.* Además de la evaluación del grado de cumplimiento de objetivos que realizan los distintos recursos a los que se deriva a los pacientes, el equipo del CAD objetiva las mejoras en la empleabilidad y/o integración laboral del de los mismos utilizando el sistema de evaluación multidimensional.

### 5.5. Coordinación

Desde el Departamento de Reinserción se fijan los criterios tanto de funcionamiento como de coordinación de los distintos recursos colaboradores.

El Programa de Integración Sociolaboral se configura en base a una red de recursos complementarios en la que el SOL desempeña un destacado papel en la coordinación entre dispositivos. Mantiene coordinaciones presenciales periódicas con los equipos de tratamiento de los CAD y con los distintos talleres del programa. A través de estas reuniones, el SOL difunde información relevante sobre la evolución de los casos atendidos. Esta dinámica hace que sea posible adoptar con celeridad estrategias comunes que posibiliten los cambios que se estimen necesarios. Asimismo, puntualmente, y cuando las circunstancias así lo aconsejan, se realizan coordinaciones vía teléfono o e-mail entre el SOL, los talleres y los equipos de tratamiento.

Paralelamente, los recursos del programa establecen coordinaciones con los profesionales del Departamento de Reinserción y elaboran informes periódicos, con la finalidad de evaluar las actuaciones realizadas y las necesidades que van surgiendo.



Los profesionales del Departamento de Reinserción son también los encargados de mantener las reuniones de coordinación necesarias con la Agencia para el Empleo, tal y como se contempla en el acuerdo de colaboración conjunto.

### 5.6. Evaluación del programa

La evaluación del Programa de Integración Sociolaboral se lleva a cabo de manera continua, a lo largo de todo el período ejecución del mismo, a través de la cual se visualizan fortalezas y debilidades, lo que permite mejorar la intervención y facilitar un ajuste entre lo planificado, lo realizado y lo obtenido.

Partiendo de criterios y requisitos metodológicos, y considerando las características propias del Programa de Integración Sociolaboral, se realiza una *evaluación operativa* que permite monitorizar las diversas acciones desarrolladas, y conocer en qué medida se están logrando los objetivos propuestos.

El Departamento de Reinserción, realiza el seguimiento mensual del programa en función de 2 indicadores, que forman parte del Cuadro de Mandos Integral del Instituto de Adicciones:

- *Nº de inserciones laborales en el Instituto de Adicciones*, cuya fórmula de cálculo es: “sumatorio de inserciones laborales durante un periodo determinado” (mensual). Las fuentes de estos datos son el Sistema informatizado de registro de las intervenciones que se realizan en los centros de tratamiento del Instituto de Adicciones (SUPRA) y los informes mensuales del SOL
- *Nº de usuarios del SOL*, cuya fórmula de cálculo es: “valor absoluto de usuarios con los que interviene el SOL, durante un período determinado” (mensual). La fuente de datos la constituyen los informes mensuales del SOL

En los informes mensuales, trimestrales y anuales que el SOL remite al Departamento de Reinserción, en los que se conjugan elementos cuantitativos y cualitativos, se incluyen además otros indicadores:

- *Nº de inserciones laborales de usuarios del SOL*, cuya fórmula de cálculo es: “sumatorio de inserciones laborales, durante un periodo determinado” (mensual). La fuente de estos datos son los informes mensuales del SOL
- *Porcentaje de inserciones laborales de usuarios del SOL sobre el total de inserciones laborales en el Instituto de Adicciones*, cuya fórmula de cálculo es  $\frac{\text{Nº de inserciones laborales de usuarios del SOL}}{\text{Nº de inserciones laborales en el Instituto de Adicciones}} \times 100$

- Porcentaje de usuarios del SOL que se insertan laboralmente, cuya fórmula de cálculo es:  
$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de inserciones laborales de usuarios del SOL}}{\text{N}^\circ \text{ total de usuarios el SOL}} \times 100$$
- N° de usuarios de SOL que inician talleres específicos de capacitación y empleo, cuya fórmula de cálculo es “valor absoluto de usuarios del SOL que inician talleres específicos de capacitación y empleo, durante un período determinado” (mensual). La fuente de estos datos son los informes mensuales del SOL
- N° de usuarios del SOL que participan en intervenciones específicas del servicio., cuya fórmula de cálculo es el “valor absoluto de usuarios del SOL que participan en intervenciones específicas del servicio, durante un período determinado, desglosados por tipo de intervenciones” (mensual). La fuente de estos datos son los informes mensuales del SOL
- N° de empresas prospectada por el SOL, cuya fórmula de cálculo es “sumatorio de empresas con las que el SOL contacta, durante un período determinado (trimestral) La fuente de estos datos son los informes del SOL

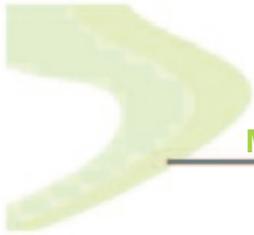
Tanto el Servicio de Orientación Laboral como las entidades que gestionan los recursos de capacitación propios del programa, cuentan con sus modelos de evaluación, que se atienen a los criterios establecidos en el Programa de Integración Sociolaboral y que se exponen y analizan más adelante.

En la siguiente tabla, se reflejan las características y requisitos metodológicos de la evaluación:

EVALUACIÓN PROGRAMA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL	
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Determinar la efectividad de las diversas acciones.</p> <p>Comprobar el cumplimiento de los fines y objetivos.</p> <p>Proporcionar información sobre la operativización de las acciones.</p> <p>Permitir ajustes de mejora</p>
<b>CRITERIOS</b>	<p><b>Pertinencia o relevancia:</b> Congruencia entre los objetivos y las necesidades, intereses y características de las personas destinatarias</p> <p><b>Eficacia:</b> grado en que se han cumplido los objetivos, el alcance que han tenido sobre la población beneficiaria en un periodo determinado.</p> <p><b>Eficiencia:</b> modo en que se han organizado y empleado los recursos disponibles en la implementación del programa. Busca la combinación óptima de recursos financieros, materiales, técnicos, naturales y humanos para maximizar los resultados</p> <p><b>Coherencia metodológica:</b> Adecuación entre principios, objetivos, métodos y técnicas utilizados.</p> <p><b>Sostenibilidad:</b> Establece la medida en que la población y/o las instituciones mantienen vigentes los cambios logrados por la aplicación de la intervención una vez que esta ha finalizado.</p> <p><b>Suficiencia:</b> Indica la medida en que las acciones establecidas pueden ser suficientes y adecuadas para conseguir los propósitos que se persiguen.</p> <p><b>Impacto:</b> Mide los efectos que la operativización del programa va teniendo tanto en los usuarios como en la comunidad en general.</p>

<p><b>FASES</b></p>	<p><b>Evaluación de necesidades:</b> es el proceso de análisis y recogida de información que se realiza en un primer momento, analiza la situación y el perfil de cada participante.</p> <p><b>Planificación de actividades:</b> momento en el que se diseña el proyecto individualizado de intervención para cada participante.</p> <p><b>Implementación:</b> se inicia en el momento de la puesta en marcha a lo largo de la ejecución. Permite tomar decisiones sobre los cambios necesarios para mejorar y perfeccionar el desarrollo, analizar las diferencias entre cómo se está funcionando y cómo estaba previsto que se funcionase a fin de readaptar la planificación.</p> <p><b>Evaluación de proceso y resultados:</b> Permite determinar si éste ha sido eficaz y efectivo, e indica si las acciones desarrolladas han servido para conseguir los objetivos inicialmente planteados.</p>
<p><b>TIPOS</b></p>	<p><b>Cuantitativa:</b> Permite proporcionar una valoración objetiva de las actuaciones y de los resultados obtenidos en un período de ejecución determinado. Se utilizarán registros de participantes y de competencias participativas y personales.</p> <p><b>Cualitativa:</b> Amplía la información sobre el desarrollo de los programas contemplando aspectos más subjetivos, difícilmente cuantificables. Se apoya en técnicas, herramientas y metodologías de trabajo tales como análisis documental (fichas de seguimiento, memorias...), grado de satisfacción de los usuarios y autoevaluaciones de los equipos técnicos intervinientes.</p>

Asimismo, cabe destacar que desde 2009 se está realizando una evaluación longitudinal del impacto de la atención recibida, mediante el seguimiento post-alta, de los usuarios del SOL, una vez que finalizan su tratamiento en los CAD.



## 5.7. *Compromiso de calidad del programa*

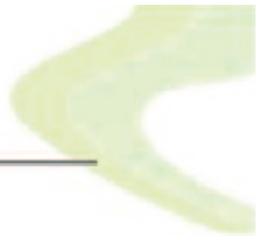
El organismo autónomo Madrid Salud, al que pertenece el Instituto de Adicciones, está acreditado con el Sello de Excelencia 400+EFQM por su modelo de gestión. Ello evidencia el claro compromiso que el Instituto tiene con la promoción de la calidad para todas sus actuaciones, orientándolas hacia la mejora continua, la búsqueda de la satisfacción de los usuarios, la eficiencia y la efectividad del sistema, mediante procesos de formación, investigación y evaluación continua.

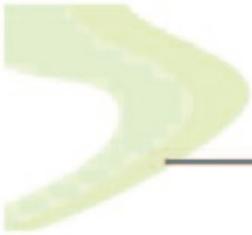
En consonancia con lo señalado, las entidades que gestionan los recursos del programa también cumplen compromisos de calidad:

La Fundación Atenea, entidad que gestiona el SOL, cuenta con la implantación del sistema de calidad EFQM +200, por lo cual todos sus proyectos cumplen con estos estándares. Además cuenta con el sello CEG de excelencia.

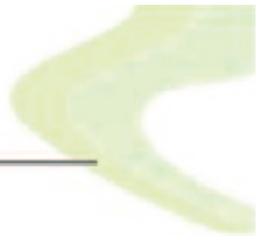
La Asociación Lakoma Madrid, que gestiona los talleres de capacitación laboral de Carpintería, Ebanistería y Arteterapia y el taller de arreglos, adaptaciones y confección de artículos textiles, está implantando desde el año 2008 el Modelo Europeo de Excelencia Empresarial EFQM, patrocinado por la EFQM y la Comisión de la UE, base del Premio Europeo a la Calidad

Ciudad Joven cuenta con el sistema de Calidad de acuerdo al método de ONGCONCALIDAD. Este sistema diseñado para entidades sociales, está impulsado por el Instituto para la Calidad de las ONG. Recoge las ideas ya probadas en otros modelos, como ISO o EFQM y las adapta al sector social.





## 6. Recursos del Programa de Integración Sociolaboral: Servicio de Orientación Sociolaboral (SOL)



## 6. Recursos del Programa de Integración Sociolaboral: Servicio de Orientación Sociolaboral (SOL)

<b>NOMBRE DEL SERVICIO</b>	SERVICIO DE ORIENTACION SOCIOLABORAL
<b>ENTIDAD GESTORA</b>	<b>FUNDACIÓN ATENEA</b>
<b>INSTITUCIÓN DE LA QUE DEPENDE</b>	Instituto de Adicciones de Madrid Salud
<b>SEDE DEL SERVICIO</b>	C/ Antonia Lancha 50 - 28019 Madrid
<b>CONTACTO</b>	Teléfono : 91.506.17.49
<b>ÁMBITO</b>	Ciudad de Madrid
<b>BENEFICIARIOS DE LA ACTUACIÓN</b>	Personas en tratamiento derivadas de la red del Instituto de Adicciones

El Departamento de Reinserción puso en marcha en 2004 el Servicio de Orientación Sociolaboral (SOL), en el marco del Programa de Integración Sociolaboral, con la finalidad de disponer de un recurso específico que apoyase las acciones de orientación sociolaboral que se realizan desde los centros de atención del Instituto de Adicciones y facilitar así el trabajo en red de los distintos recursos del programa, generando las sinergias necesarias para optimizar el proceso rehabilitador de las personas atendidas.

De esta forma el SOL se concibe como servicio integral de orientación, formación, intermediación y asesoramiento en materia de integración sociolaboral.

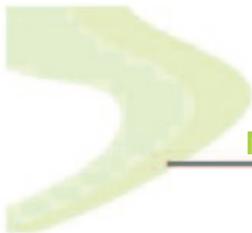
Desde sus inicios está gestionado, mediante contrato de servicios, por la Fundación Atenea, entidad que tiene más de 25 años de experiencia en el campo de la investigación y gestión de proyectos sociales en el ámbito de las drogodependencias.

El servicio lo conforma un equipo de orientadores laborales integrado por un coordinador y once profesionales de diferentes disciplinas: trabajo social, educación social, pedagogía, psicología y sociología, siendo el horario de de atención del servicio de lunes a viernes de 8 a 15 y de 16 a 20 hrs.

En consonancia con los objetivos y contenidos del Programa de Integración Sociolaboral, el SOL estructura sus objetivos generales y específicos de la siguiente manera

GENERALES	ESPECÍFICOS
<p>1. Ofrecer a la población atendida en la red del Instituto de Adicciones un conjunto de medidas y recursos de formación, capacitación profesional y empleo que favorezcan una integración sociolaboral estable, adecuada y de calidad.</p> <p>2. <b>Potenciar la integración social y laboral</b> de las personas atendidas con menor nivel de empleabilidad y <b>mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo</b>, para que puedan desarrollar una actividad laboral adaptada a su situación mediante el diseño y puesta en marcha de itinerarios de empleo protegido.</p> <p>3. Incorporar de manera transversal la <b>perspectiva de género</b> en todas las actuaciones.</p> <p>4. Promover la <b>colaboración del sector empresarial</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivar en las personas atendidas <b>la motivación para lograr su participación activa</b> en los procesos de capacitación e inserción laboral, y fomentar <b>hábitos laborales básicos</b>.</li> <li>- Ofrecer los recursos de formación y capacitación laboral adecuados a sus necesidades y facilitarles su acceso</li> <li>- Realizar una orientación y un seguimiento <b>individualizado</b> de su proceso de capacitación e inserción laboral y de mantenimiento y mejora del empleo.</li> <li>- <b>Mejorar el nivel de empleabilidad</b> de las personas con graves dificultades de acceso al mercado de trabajo.</li> <li>- <b>Sensibilizar a las empresas</b> para la contratación de personas en proceso de integración social, especialmente de aquellas con bajos niveles de empleabilidad.</li> <li>- Promocionar la generación de puestos de trabajo en el marco del empleo protegido, en empresas normalizadas.</li> <li>- Fomentar el autoempleo.</li> </ul>

Cabe destacar que durante todo el proceso de orientación laboral se fomenta la adherencia al tratamiento, y que para ser atendido en el SOL es requisito indispensable estar de alta en la red de atención del IAMS.



La metodología de trabajo del SOL se caracteriza por estar basada en:

- una atención personalizada y planificada, adaptada a las necesidades, características y expectativas de cada persona.
- el desarrollo de un trabajo coordinado y conjunto con los profesionales que tutorizan y orientan el proceso terapéutico en los CAD.
- la mediación entre los usuarios, los CAD y los recursos de formación y empleo.

Para ello es fundamental la vinculación del SOL con los equipos técnicos de los CAD. Así, cada centro de atención tiene asignado un orientador laboral, que se desplaza al centro dos días en semana. En estos espacios es donde el orientador realiza las primeras citas de acogida con los pacientes y donde tienen lugar las coordinaciones periódicas con los técnicos de los CAD, preferentemente con los trabajadores sociales.

De esta manera se establece un continuo transvase de información bidireccional sobre:

- Adherencia al tratamiento, posibles consumos esporádicos o recaídas y cualquier otra incidencia significativa en la evolución de las personas atendidas.
- Inserciones laborales e incorporaciones a acciones formativas u otras actuaciones dirigidas a la capacitación laboral y /o mantenimiento o mejora de empleo, y las posibles incidencias que pudieran producirse en este ámbito.
- Nuevas necesidades que los usuarios vayan presentando en el ámbito formativo-laboral que requieran adaptaciones de la intervención que se está llevando a cabo.

Paralelamente el SOL mantiene una coordinación estable con los talleres y otros recursos externos del programa, lo cual facilita la derivación y el seguimiento de los usuarios del servicio.

## 6.1. Perfil de usuarios del SOL

El perfil de los 901 usuarios del SOL durante el 2012 -similar al de años anteriores- es el siguiente:

- Sexo

Hombres	Mujeres
<b>85%</b>	<b>15%</b>

- Franja de edad

16-18 años	19- 24 años	25- 44 años	45-54 años	Más de 55 años
<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>51 %</b>	<b>35%</b>	<b>5 %</b>

- Nivel de estudios:

No sabe leer ni escribir	Enseñanza primaria incompleta	Enseñanza primaria completa	Enseñanza secundaria	Estudios universitarios	Otros
<b>4.5%</b>	<b>18%</b>	<b>50.5%</b>	<b>14%</b>	<b>3%</b>	<b>10 %</b>

## 6.2. Fases del proceso de orientación sociolaboral

El proceso de orientación sociolaboral que realiza el SOL está recogido en el siguiente mapa conceptual. En la parte central del mismo están representadas gráficamente las distintas fases de atención y las acciones que se ponen en marcha en cada una de ellas. A la derecha se señala la coordinación entre el SOL y los CAD, acción ésta que impregna la totalidad del proceso desde su inicio.

La primera acción que se realiza con los pacientes derivados al servicio consiste en comprobar si cumple con una serie de criterios de inclusión:

### CRITERIOS DE INCLUSIÓN PARA EL ALTA EN EL SOL

- Tener una edad comprendida **entre 16 y 64 años**.
- Encontrarse en **proceso de rehabilitación y reinserción social** en los CAD o ser derivado por técnicos del Instituto de Adicciones.
- En los pacientes de CAD tener **una abstinencia consolidada de 4 a 6 meses** contrastada con controles toxicológicos periódicos.
- En los pacientes de CAD, mantener una **adherencia al tratamiento**, entendida ésta como acudir a citas de modo regular y mostrar estabilidad en el tratamiento.
- Ser derivados a este programa tras **valoración de los** técnicos del Instituto de Adicciones. En el caso de menores la inclusión en el servicio dependerá de la valoración de los técnicos de los equipos de adolescentes y jóvenes de los CAD y/o del Departamento de Prevención.
- Presentar algún tipo de **necesidad o carencia** en su **formación, capacitación laboral** o preparación para el empleo, ya sea a nivel de conocimientos, habilidades o recursos personales.
- Estar **desempleado** o en situación de **economía sumergida**, independientemente del sector profesional u ocupación de la que provenga o a la que quiera incorporarse.
- **Necesitar apoyo** y estrategias para la **mejora y mantenimiento en el empleo**, en el caso de personas insertadas en el mercado laboral.

Una vez confirmada la idoneidad de la derivación al servicio, se valora el caso para establecer el *diagnóstico de empleabilidad*. El diagnóstico de empleabilidad puede ir cambiando durante el proceso, ajustándose a los logros que va obteniendo el paciente y a las oportunidades que van surgiendo en el mercado laboral.

Una vez que el orientador realiza el diagnóstico de empleabilidad, se procede a diseñar el *itinerario personalizado de inserción* (IPI), herramienta clave para facilitar el proceso de orientación laboral, ya que recoge por escrito los *acuerdos* que definen los compromisos adquiridos por ambas partes, usuario - orientador laboral, en cuanto a la intensidad de la búsqueda, compromiso de asistencia e información de los progresos que se van alcanzando, etc.

Existen distintos tipos de itinerarios o IPI para favorecer la mejora de la empleabilidad y minimizar las dificultades de acceso al empleo: *IPI Formación*, *IPI Empleo Protegido*, *IPI Cuenta Ajena* e *IPI Autoempleo*. Estos itinerarios están pensados como complementarios entre sí y por tanto, no son mutuamente excluyentes, partiendo de la premisa de flexibilidad y adaptabilidad en referencia a la situación de cada persona y su proceso.

La implementación del IPI está basada en los siguientes criterios metodológicos:

### CRITERIOS METODOLÓGICOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL IPI

- La intervención se aborda como *proceso*, diseñando un recorrido cronológico en el que las acciones interconectadas y próximas en el tiempo se determinan siempre en función de una meta de inserción sociolaboral.
- Se establece un criterio permanente de *adaptabilidad* para poder actuar de forma ajustada a los cambios y circunstancias de cada persona, prestando especial atención a las variaciones del proceso terapéutico.
- Esta flexibilidad se basa en *una evaluación continua y conjunta* desde las diversas instancias implicadas en el proceso de orientación sociolaboral (la propia persona, el SOL, el centro asistencial, otras entidades). Todo ello facilita una evolución dinámica del itinerario.
- Es un itinerario *personalizado*, lo que implica partir de la propia realidad de la persona teniendo en cuenta sus características, experiencia, demandas y necesidades.
- Se fomenta en todo momento la *participación activa* y se potencia la *autonomía* de la persona, lo que hace posible un vínculo estable que facilita la comunicación y el trabajo conjunto.
- Es necesario que la persona desarrolle *un conocimiento realista de si mismo* y del mercado laboral para su adecuado ajuste en cuanto a expectativas formativas y laborales.
- Se basa conceptualmente en los modelos constructivistas del *Aprendizaje Significativo* (Ausubel, Novak) y en el modelo transteórico del cambio de Prochaska y DiClemente.

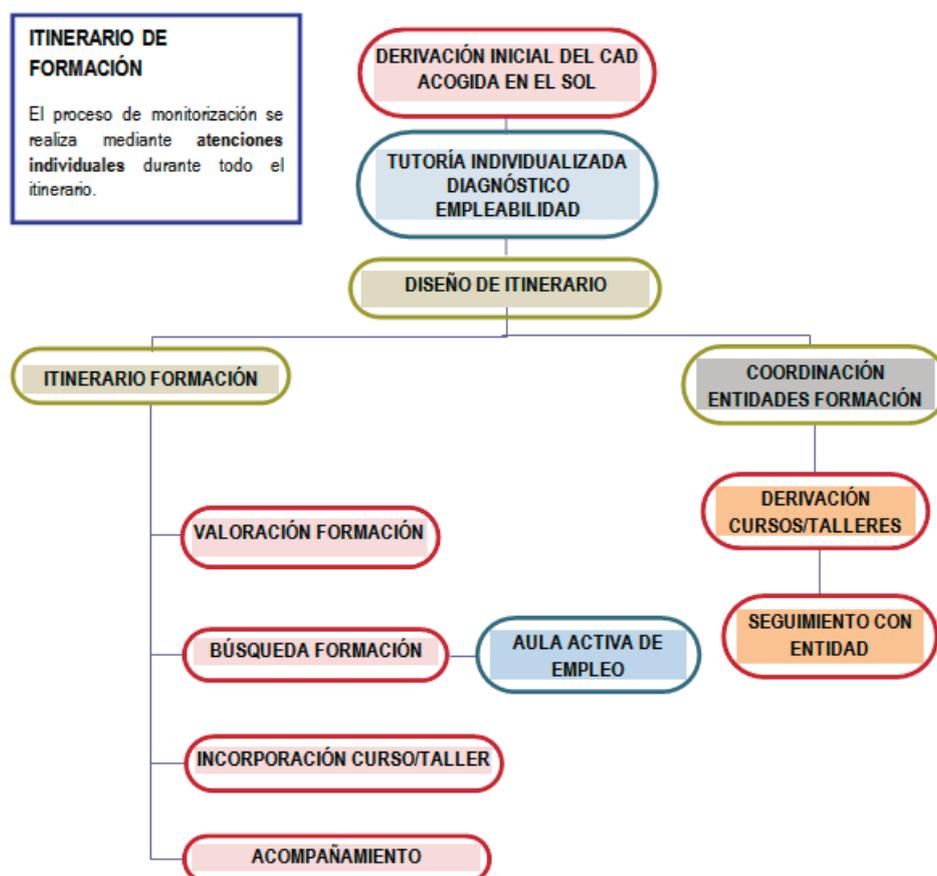
La última fase del proceso, a la que acceden aquellos usuarios del SOL que logran insertarse laboralmente, es la de **mantenimiento de empleo**.

La incorporación a un puesto de trabajo es un factor estresante en si mismo, que genera dudas e incertidumbres ya que es tanta la expectativa que la persona pone en el trabajo que la ansiedad se puede multiplicar. Por esto es de vital importancia esta fase el seguimiento, que se concreta en:

- Realización de entrevistas mensuales, presenciales o telefónicas.
- Sesiones grupales orientadas al mantenimiento en el empleo que versarán sobre el ámbito de las relaciones laborales (previa detección de necesidades y/o demanda de los/as usuarios/as) y motivación para la formación continua.
- Mediación y seguimiento con las empresas captadas por el servicio, que hayan incorporado algún trabajador en su plantilla.
- Asesoramiento empresarial para la consolidación de iniciativas de autoempleo.

*Tipos de Itinerarios de integración*

**Itinerario de formación**



El Itinerario de Formación está orientado a aquellos usuarios del servicio cuyas dificultades de inserción vienen determinadas por la falta de formación y capacitación laboral.

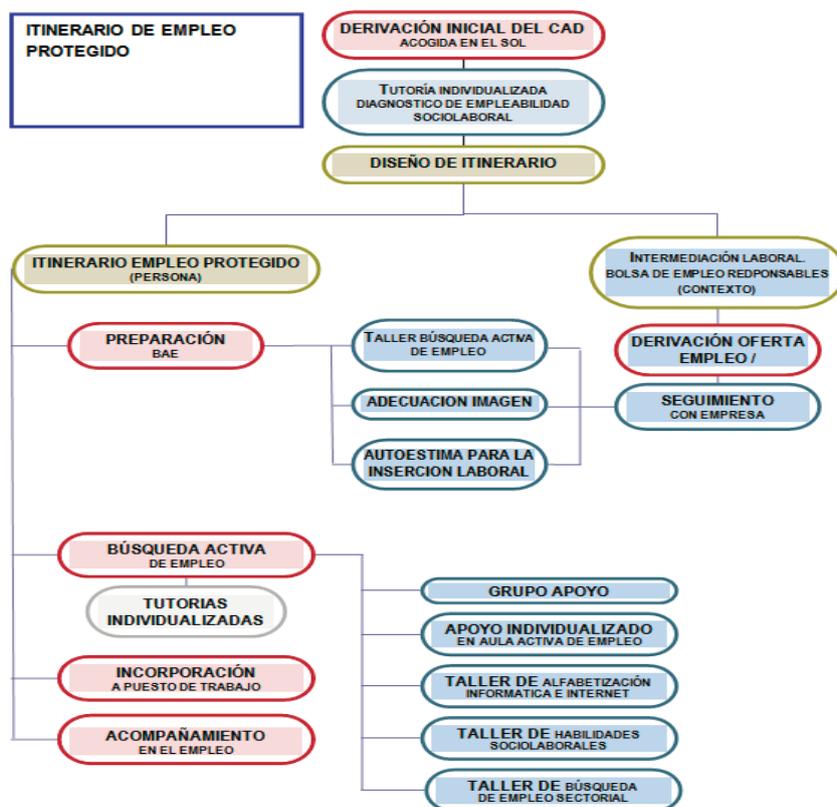
Se aplica este itinerario cuando:

- Se requiere la adquisición de una formación mínima para insertarse en un mercado laboral determinado.
- La persona necesita incrementar su formación para mantener su puesto de trabajo o ser competitivo en el mercado laboral.
- La persona tiene la intención de realizar un cambio de sector laboral o una mejora de empleo.

En este itinerario se desarrollan de modo secuencial las siguientes actuaciones:

- Evaluación de las diferentes opciones formativas según: las necesidades de la persona, la oferta existente en el momento concreto de la demanda y el ajuste a las posibilidades de inserción posterior.
- Elección conjunta entre el usuario y el orientador, del recurso formativo (taller, curso, seminario...) más adecuado.
- Búsqueda de la acción formativa elegida y derivación a la entidad / organismo que imparte la acción.
- Seguimiento y evaluación del proceso formativo.
- Coordinación con la entidad / organismo para conocer la evolución del proceso formativo, si procede.

### Itinerario de empleo protegido

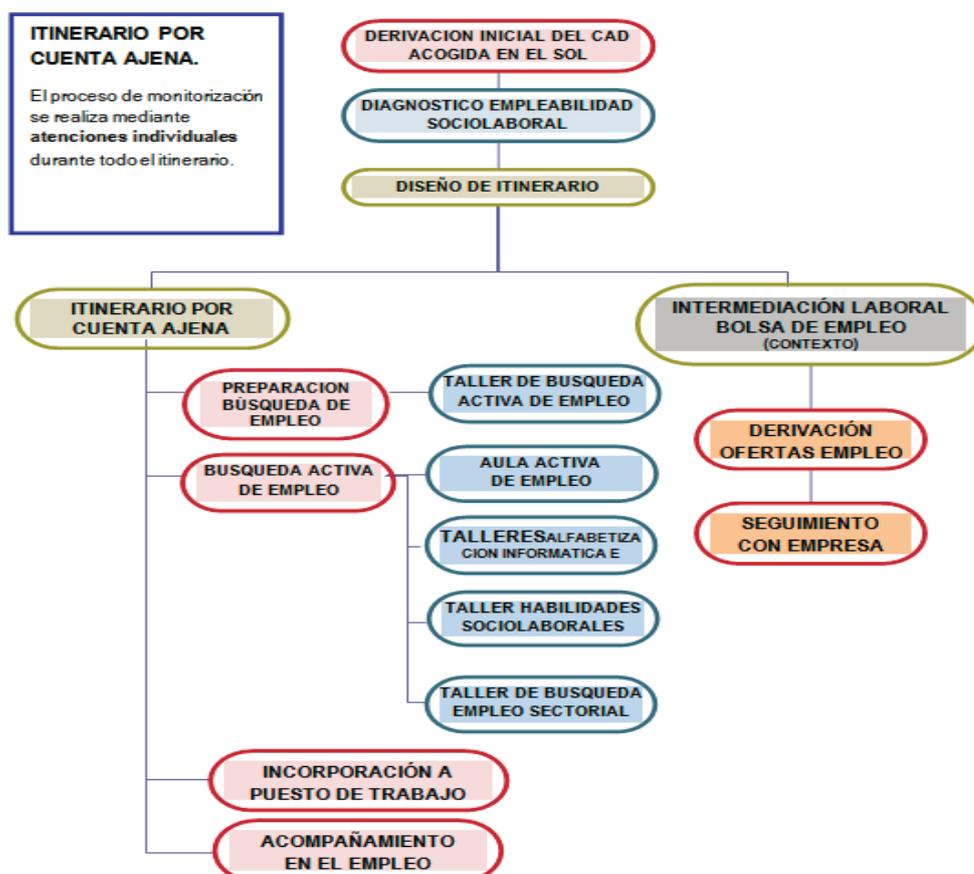


El Itinerario de Empleo Protegido está orientado a aquellas personas que por distintas causas relacionadas con su historia de consumo (deterioro salud, imagen, muy baja cualificación, corta o inexistente historia laboral, etc.) presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

El SOL realiza una importante labor de detección de personas con perfiles de baja empleabilidad, aplicando herramientas adaptadas de diagnóstico y seguimiento a todas las personas atendidas. Una vez identificados, estos perfiles se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Apoyo y tutorización intensiva en la búsqueda de empleo/formación, para incrementar la motivación y la tolerancia a la frustración en la búsqueda de empleo.
- Incorporación a acciones grupales especialmente destinadas a este perfil: grupo de apoyo al empleo y talleres de incremento de la empleabilidad.
- Derivación a recursos de empleo protegido: talleres de empleo, empresas de inserción, centros especiales de empleo, etc.

### Itinerario por cuenta ajena



El Itinerario por Cuenta Ajena está orientado hacia la inserción en el mercado de trabajo a través de una contratación por cuenta ajena.

En este proceso el usuario desarrolla un compromiso personal con la búsqueda de empleo, adquiriendo las habilidades y conocimientos necesarios para gestionar con autonomía su proceso de inserción dentro del mercado normalizado.

El itinerario por cuenta ajena es el que se emprende con más frecuencia, generando el **80% de las inserciones** de los últimos cuatro años.

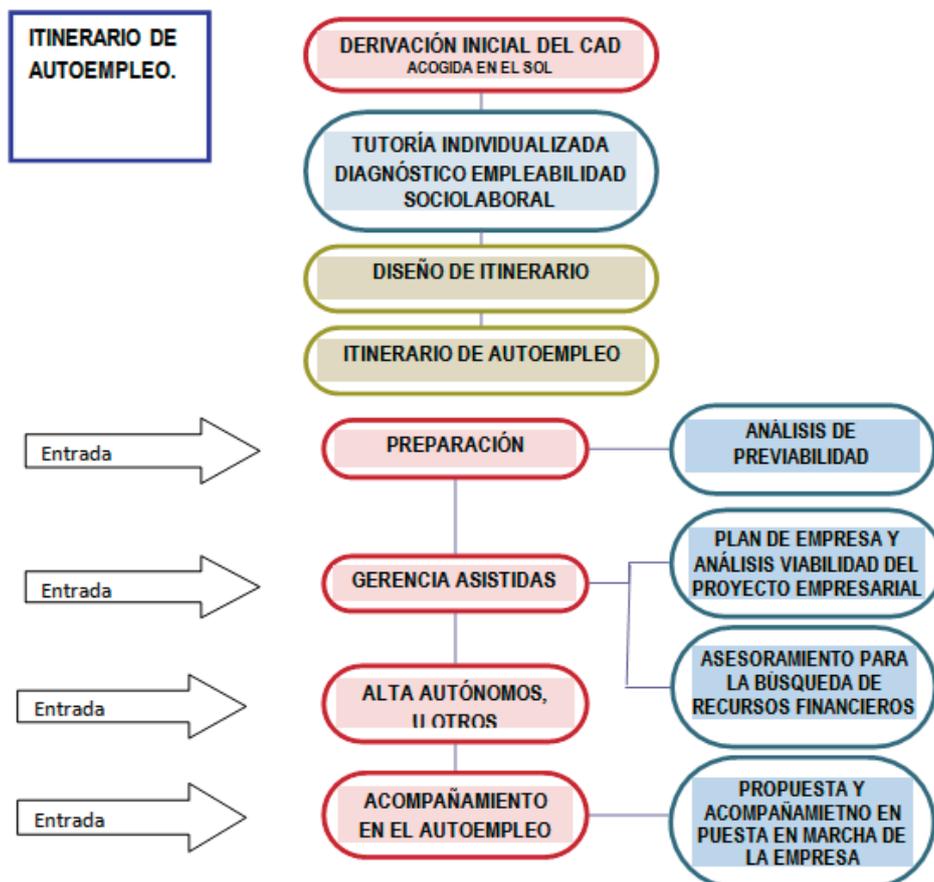
A menudo se desarrolla este itinerario de modo paralelo al de empleo protegido, como estrategia que permite alcanzar mayores competencias para moverse en un entorno laboral.

También puede constituir la primera fase del itinerario de autoempleo, como entrenamiento en el sector en el que la persona se empleará más tarde por cuenta propia. Así mismo, este itinerario suele ser continuación del itinerario de formación.

Las personas que siguen este itinerario deben realizar:

- Formación relacionada con el conocimiento y manejo de herramientas y técnicas para la búsqueda activa de empleo: Curriculum, carta de presentación, entrevista de trabajo, autocandidatura y red social, etc.
- Entrenamiento en el proceso de búsqueda de empleo: organización y planificación.
- Entrenamiento y adquisición de habilidades sociolaborales tales como capacidad de resolución de problemas, negociación, trabajo en equipo, etc.
- Participación en los recursos que para este fin dispone el SOL: Aula Activa, Talleres de formación, Bolsa de Empleo, etc.
- Seguimiento y evaluación continua con el orientador laboral.

## Itinerario de autoempleo



El itinerario de Autoempleo está orientado a :

- Personas emprendedoras que quieren poner en marcha su propio negocio.
- Personas que, por las características del mercado laboral, se ven obligadas a trabajar bajo la fórmula jurídica de profesional autónomo.
- Personas que, sin haberse planteado nunca esta opción, reúnen las condiciones para que el autoempleo sea una posibilidad real de inserción.
- Empresarios y profesionales que, teniendo ya en marcha su negocio, necesiten asesoramiento en algún área específica.

La principal herramienta metodológica de trabajo en este itinerario es la *gerencia asistida*: a través de la cual se valora la idea de negocio teniendo en cuenta su viabilidad, y se inician los primeros pasos para la búsqueda de financiación, recursos, trámites administrativos, etc. Se les asiste en la puesta en marcha del negocio y, cuando es necesaria la continuidad en el acompañamiento empresarial, se les orienta hacia recursos especializados.

Con estos usuarios se realizan las siguientes actuaciones:

- Análisis de previabilidad o posibilidades de éxito de la idea de negocio y ver si es una oportunidad de negocio real.
- Diseño del Plan de empresa y análisis de viabilidad del proyecto coherente, claro y conciso.
- Asesoramiento para la búsqueda de recursos financieros a través de un mapa adaptado a las características personales y al proyecto empresarial.
- Elaboración de un Plan de puesta en marcha de la empresa mediante la planificación de las gestiones o trámites habituales.
- Asistencia técnica a la persona emprendedora mediante herramientas prácticas para resolución de problemas y toma de decisiones que le faciliten un funcionamiento autónomo en condiciones de competencia en el mercado.

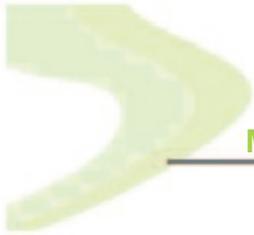
### 6.3. Actuaciones específicas del SOL

#### 6.3.1. Intervenciones para mejorar la empleabilidad

El SOL pone a disposición de sus usuarios una serie de recursos de apoyo a la realización de los itinerarios, siempre bajo la tutorización del orientador laboral que garantiza el apoyo, la asesoría, el seguimiento y la evaluación del proceso.

De manera gráfica estos recursos son:





### A- Aula Activa:

Este espacio es el núcleo central de las actividades de búsqueda de empleo en el SOL.

Se caracteriza por:

- Ser un espacio multifuncional y flexible, que se utiliza tanto para realizar el currículum vitae (CV), como para contactar con empresas o inscribirse en actividades formativas, etc.
- Promover la autonomía de los usuarios, que aprenden a buscar empleo por sí mismos y en función de sus posibilidades.

El Aula Activa está supervisada permanentemente por un orientador del SOL que aclara dudas, apoya en el proceso de búsqueda y resuelve problemas relacionados con el uso de los diferentes instrumentos y recursos.

El aula dispone de:

**Aula informática.** En este lugar los usuarios del SOL utilizan equipos informáticos, que les permiten realizar diferentes tareas: elaborar y almacenar su CV, cartas de presentación, listados de empresas, información sobre mercado laboral, etc. Los ordenadores disponen de diferentes modelos de documentos, enlaces con las bolsas de empleo más importantes de Internet, programas de aprendizaje mecanográfico, ejemplos de test psicotécnicos para procesos de selección, listados de oferta formativa, convenios laborales, etc.

**Espacio de prensa y documentación.** Ofrece la posibilidad de consultar en papel la información sobre ofertas de empleo y recursos formativos. Posibilita la consulta de la prensa laboral actualizada a diario, listados de ofertas de empleo (centros de intermediación laboral, Sistema Nacional de Empleo, bolsas de Internet...), material de apoyo para la organización de la información, listados de ETT, guías, callejeros, información sobre convenios y prestaciones, modelos de solicitudes de empleo, etc.

**Tablón informativo.** Existen distintos paneles informativos de fácil acceso, que se actualizan periódicamente, en los que invita a consultar ofertas de empleo, formativas, recursos de empleo (empresas de trabajo temporal, agencias de zona para el empleo del Ayuntamiento de Madrid, centros especiales de empleo, bolsas de empleo público, etc.) así como otra información de interés.

**Espacio de teléfono y fax.** Los participantes tienen a su disposición dos líneas de teléfono y una línea de fax que posibilitan contactar con empresas y bolsas de empleo, así como realizar las consultas necesarias para adquirir mayor información sobre el mercado laboral.

**Espacio para forum y debates.** Es el espacio de realización de actividades grupales donde se imparten los talleres de búsqueda activa de empleo y otras comunicaciones informativas sobre empleo y mercado laboral.

**Agenda de búsqueda de empleo.** Esta es una publicación que se proporciona a las personas que se encuentran en proceso de búsqueda activa de empleo. Se edita anualmente y en ella se incluye un apartado con ideas básicas y recursos que facilitan la planificación de la búsqueda de empleo.

### B-Talleres que se imparten por el SOL:

Estos talleres facilitan la adquisición de habilidades, capacidades y estrategias que mejoran la empleabilidad y potencian la autonomía. Los contenidos de todos los talleres del SOL se revisan de manera continua para adaptarlos a las necesidades cambiantes, tanto de las personas como del contexto sociolaboral de cada momento.

Los principales talleres que se realizan son:

NOMBRE	POBLACIÓN	OBJETIVO
<b>Taller de Motivación al empleo y autoempleo</b>	Pacientes de los centros de tratamiento que todavía no han sido derivados al SOL	Motivar para que inicien procesos de búsqueda de formación y empleo.
<b>Taller de Búsqueda Activa de Empleo</b>	Usuarios que acceden al SOL	Informar acerca de las posibilidades que ofrece el servicio, y analizar diferentes estrategias de búsqueda de empleo, herramientas que se utilizan, coherencia entre el objetivo laboral y la consecución de un empleo, así como la situación general del mercado de trabajo.
<b>Habilidades sociolaborales</b>	Usuarios del SOL	Fomentar habilidades para afrontar y preparar una entrevista de trabajo, controlar el estrés, y mejorar la comunicación (escucha activa, asertividad, importancia de trabajar en equipo, ser flexibles, resolución de conflictos, etc.)
<b>Talleres de informática e Internet</b>	Usuarios del SOL que carecen de conocimientos básicos de informática	Dotar de conocimientos básicos para comenzar a utilizar el ordenador e Internet como herramienta para la búsqueda de empleo.

NOMBRE	POBLACIÓN	OBJETIVO
<b>Taller del Conocimiento del mercado de trabajo</b>	Usuarios del SOL	Informar acerca de Derechos Laborales. (Derechos y deberes de los trabajadores)
<b>Taller de Mantenimiento en el empleo</b>	Usuarios del servicio que van a incorporarse a espacios de empleo protegido	Informar acerca de condiciones de contratación, funciones a desarrollar, habilidades sociolaborales básicas, bajas terapéuticas y analíticas de control (estos dos últimos puntos en los grupos de personas que van a ser contratadas en los talleres de la Agencia para el Empleo de la Ciudad de Madrid).
<b>Espacio de orientación e información. Talleres sectoriales</b>	Usuarios del SOL	Analizar exhaustivamente a un sector profesional, y los sistemas de búsqueda de empleo más útiles para acceder al mercado de trabajo en general y al sector en particular.

### C- Bolsa de empleo:

Este es un servicio adicional cuyo objetivo es el acercamiento de las personas demandantes de empleo a las empresas que ofrecen puestos de trabajo, facilitando así su incorporación en el mercado laboral, sin que ello sustituya a la búsqueda activa y autónoma de empleo.

La **captación de las ofertas de empleo** de la Bolsa se realiza a través de:

- Contacto directo con las empresas: principalmente a través de acciones de marketing planificadas periódicamente.
- Coordinación con otras bolsas de empleo: CAIL, CIES, SIAC, entidades de la mesa de empleo centro, otras entidades.

Esta captación se realiza en base a los perfiles y demandas de las personas inscritas en el servicio.

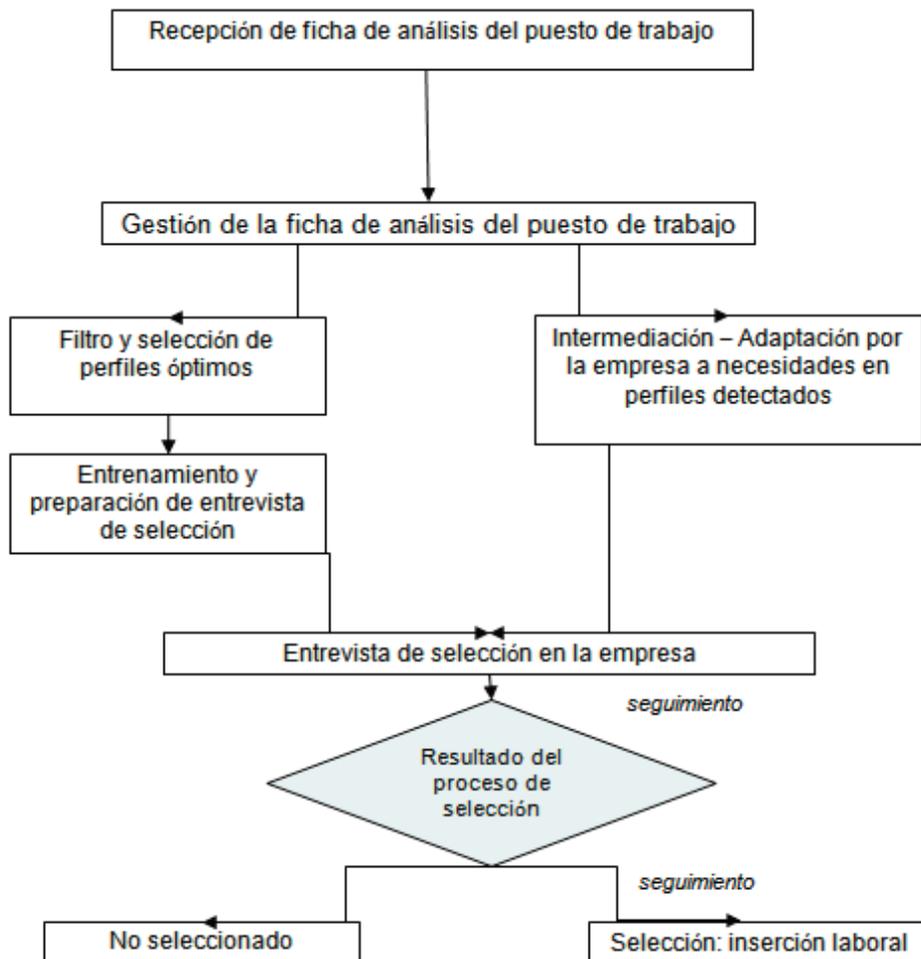
En cuanto a la **Gestión de ofertas de empleo**, las actuaciones se realizan como sigue: Cuando se recibe una oferta de empleo, se realiza una preselección de candidatos con el doble objetivo de facilitar el acceso a un proceso de selección a los usuarios del SOL y ofrecer una respuesta rápida

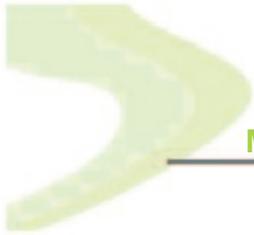
y eficaz a la empresa. Tras identificar a aquellas personas que cumplen el perfil de la oferta, se realizan entrevistas individuales y/o grupales que determinan si se envía o no al candidato a la selección que realizará la empresa. Sólo se envían aquellas candidaturas que se adaptan a los requisitos exigidos, teniendo bien contrastada la motivación y el momento del proceso de tratamiento en el que se encuentra cada persona, con el objetivo de fidelizar a la empresa.

En esta preselección se recoge una importante información en cuanto a motivación, habilidades para realizar entrevistas y adecuación del perfil a los objetivos laborales, que se hace llegar a la orientadora de referencia del usuario.

Si se lleva a efecto la contratación, se realiza un **seguimiento puntual con la empresa**, para conocer el grado de satisfacción con el servicio, y un **seguimiento con la persona** con el objetivo de poner en marcha aquellas acciones que favorezcan su mantenimiento en el empleo.

El protocolo o el proceso de intermediación laboral es el siguiente:





En el caso de que el usuario del SOL fuera seleccionado e iniciara una relación laboral con la empresa, el orientador laboral realizará un seguimiento con ambas partes. Con la empresa analizará:

- Como se ha incorporado la persona en el puesto de trabajo.
- Hábitos laborales: puntualidad, absentismo, higiene.
- Relaciones en el ámbito laboral.
- Grado de desempeño de funciones y tareas.
- Conflictividad laboral.
- Grado de satisfacción de la empresa.

A partir del resultado del seguimiento, tanto con la empresa, como con la persona contratada, se realizan las acciones oportunas para mejorar el grado de satisfacción de ambos y se promueven los ajustes para minimizar aquellos aspectos que puedan percibirse como conflictivos o problemáticos, *mediando* entre ambas partes con el fin último de garantizar la permanencia del usuario del SOL en el puesto de trabajo.

Esto es de vital importancia, ya que hay que garantizar a la empresa que se están realizando todos los esfuerzos por parte del SOL para mejorar la integración de la persona en la empresa y para que no existan problemas extraordinarios. Sólo estas garantías y la confianza que se va generando con la empresa harán posible que cuente con este servicio en futuras ocasiones, consolidándose así la sensibilización conseguida y fidelizando la relación laboral

### **D - Servicio de apoyo al empleo protegido (SAEP):**

Con la puesta en marcha del SAEP , en consonancia con la línea estratégica del Instituto de Adicciones de Madrid Salud de facilitar el acceso al mercado laboral de los perfiles que presentan mayores dificultades, se quiso dar una respuesta ajustada a las necesidades que presentaba los perfiles con baja o muy baja empleabilidad:

- Importante deterioro personal físico, psicológico (discapacidades, limitaciones funcionales, efectos secundarios de medicaciones) y social que le dificulta tanto en la búsqueda activa de empleo como en el seguimiento de unos ritmos y responsabilidades laborales adecuados a la alta exigencia del actual mercado laboral.

- Muy escasa o nula experiencia laboral y/o edad avanzada.
- Importante carencia de hábitos formales de trabajo y habilidades sociales básicas (comunicación, baja tolerancia a la frustración, control emocional ante la resolución de conflictos).
- Imagen asociada al consumo de drogas.
- Desvinculación prolongada del mercado de trabajo.
- Baja cualificación laboral.
- Ser mujer y/o tener más de 45 años son factores que determinan negativamente el acceso a un puesto de trabajo.
- Cargas familiares, sobre todo en el caso de las mujeres, que les limita en el acceso a trabajos con determinados horarios.

El SAEP es una herramienta con potencial para generar un marco de empleo protegido a través de la adaptación de puestos de trabajo en empresas normalizadas. La estrategia pone en marcha una doble línea de trabajo que es complementaria: por un lado sensibiliza al tejido empresarial sobre la importante labor social de la contratación de personas en situación de exclusión social y por otro trabaja de forma más intensiva con las personas con perfiles de empleabilidad más baja, para disminuir en lo posible sus desventajas iniciales y así facilitar su incorporación laboral.

Es importante la detección precoz de usuarios de este perfil para poder adaptar sus IPI, incluirlos en talleres específicos e intervenir con ellos de modo intensivo a lo largo de un mayor período de tiempo. Esta intervención se desarrolla tanto a nivel individual como grupal.

### **Atención Individual.**

El orientador laboral del SAEP trabaja complementando la intervención del orientador/a de referencia.

Un elemento clave en el diseño y desarrollo de este tipo de itinerarios, es la coordinación a tres bandas entre el orientador laboral, el orientador del SAEP y el profesional de referencia del equipo de tratamiento de los CAD. De esta manera se trabaja la coherencia y pertinencia de la intervención.

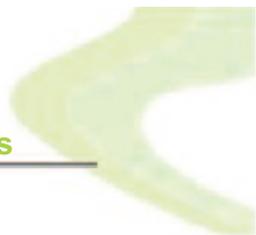
La **atención individual** se articula en:

- Apoyo en Aula Activa.
- Refuerzo de la motivación para la búsqueda de empleo.
- Refuerzo de la tolerancia a la frustración.

En cuanto a las **acciones grupales** del SAEP destacamos:

### 1- Grupo de Apoyo al Empleo Protegido

NOMBRE	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<b>Grupo de Apoyo al Empleo Protegido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar un espacio para adquirir o consolidar nuevas habilidades en lo relacionado con la empleabilidad.</li> <li>- Aumentar la empleabilidad.</li> <li>- Aumentar la motivación hacia los procesos de búsqueda de empleo</li> <li>- Reflexionar sobre objetivos profesionales.</li> <li>- Hacer buen uso de las herramientas de la Búsqueda activa de empleo (BAE).</li> <li>- Desarrollar habilidades sociales.</li> <li>- Favorecer una percepción de autoeficacia ajustada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación del aprendizaje cooperativo. Se basa en las experiencias propias de los usuarios.</li> <li>- Periodicidad semanal.</li> <li>- Coordinado por un orientador, lo que posibilita una tutorización intensiva y la planificación de acciones de búsqueda de empleo.</li> <li>- Dos observadores que rotan encargados de registrar el desarrollo de la sesión, para analizar posteriormente la información recogida, permitiendo la identificación de demandas y la planificación de respuestas.</li> <li>- Supervisión en el propio grupo.</li> </ul>



2- **Talleres para incrementar la empleabilidad:** Conjunto de talleres que se realizan para aumentar la probabilidad de que este colectivo consiga y mantenga un empleo.

TALLERES PARA INCREMENTAR LA EMPLEABILIDAD	OBJETIVO	METODOLOGÍA
<b>Taller de autoestima para la inserción laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar las capacidades personales.</li> <li>- Fomentar la percepción positiva de la propia persona.</li> <li>- Generar un ajuste real entre la situación de cada persona y su capacidad para el desarrollo de diferentes tareas.</li> <li>- Eliminar barreras e ideas preconcebidas o limitadoras de las propias habilidades.</li> <li>- Mejorar la confianza y seguridad como base para fomentar la participación en diversos ámbitos: laboral, social, cultural, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participativa</li> <li>- Coordinados por orientador.</li> <li>- Periodicidad mensual</li> </ul>
<b>Taller de adecuación de la imagen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar diferentes requisitos laborales y ser capaces de adecuar la imagen personal a cada contexto.</li> <li>- Proporcionar estrategias y enfoques útiles de factores sobre los que las personas tienen poco control.</li> <li>- Trabajar sobre prejuicios, estereotipos y expectativas, diferenciando los laboral y promover la sensibilización hacia la diversidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los distintos talleres de incremento de la empleabilidad son independientes y complementarios entre si.</li> <li>- Se pueden realizar tanto en el SOL como en el CAD</li> </ul>
<b>Taller de comunicación no verbal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer la importancia de la coherencia entre la comunicación verbal y la comunicación no verbal.</li> <li>- Identificar diferentes contextos y adaptar el estilo de comunicación a cada uno de ellos.</li> <li>- Identificar y modificar situaciones de comunicación verbal y no verbal, excluyente o inadecuada.</li> </ul>	



### 6.3.2. Intervenciones para sensibilizar al tejido empresarial: REDPONSABLES

La sensibilización en el ámbito empresarial es una de las estrategias básicas del SOL, por esto, en el año 2009 se puso en marcha la red de empresas **REDponsables**.

Con *REDponsables* se pretende sensibilizar al tejido empresarial y potenciar su implicación en la contratación de personas con bajo nivel de empleabilidad facilitándose así, a través de convenios con sus empresas, la formación, la adaptación de los procesos de selección, y en su caso, si es pertinente, el ajuste de los puestos de trabajo para posibilitar el acceso y mantenimiento de la contratación.

Asimismo, gracias a la instauración de esta red, se han conocido las necesidades y demandas de las empresas y se han identificado prejuicios y estereotipos que existen en el ideario colectivo respecto a las personas en tratamiento de adicciones.

Mediante *REDponsables*, se pretende generar y promover una cultura de *Responsabilidad Social Empresarial* (RSE), y la contribución activa y voluntaria de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental.

Asimismo, la participación en la RED, trae aparejados una serie de **beneficios para la empresa**:

- La significación social que conlleva para la empresa, y para sus propias campañas, el desarrollo de la RSE.
- Información sobre novedades en este ámbito.
- Certificado de Colaboración expedido por Madrid Salud.
- Gestión de ofertas de empleo a través de la bolsa de empleo del SOL, con un seguimiento y apoyo en el mantenimiento en el empleo en las personas contratadas.
- Difusión de su colaboración en la Web de Fundación Atenea así como en otros medios de comunicación.

Desde la creación de REDponsables, el trabajo desarrollado por el SOL y la Fundación Atenea, tanto en prospección empresarial como en colaboración con empresas, se ha materializado en:

- Adaptación de los procesos de selección: reducción y adaptación de funciones/tareas, flexibilidad horaria, obviar aspectos de la iconografía drogodependiente, no considerar la edad, el género o la falta de formación específica como aspecto excluyente.

- Reserva de plazas para acceder a cursos de formación en diferentes empresas.
- Intermediación laboral con las empresas que forman parte de la RED mediante un protocolo de gestión de ofertas de empleo.
- Reclutamiento para futuros procesos de selección o bolsas de empleo, tanto de entidades como de empresas

### 6.4. Coordinaciones

En éste ámbito el SOL mantiene tres claras líneas de coordinación:

1. Con los responsables del Programa de Integración Sociolaboral, que son los que establecen las directrices del programa.
2. Con todos los CAD, con los que mantiene una coordinación permanente, realizando “in situ” tareas de información, orientación y seguimiento de pacientes en proceso de integración sociolaboral.
3. Con recursos de formación y empleo, tanto del programa, como externos, con la finalidad de facilitar la integración laboral de los usuarios del SOL.

### 6.5. Evaluación

En informes mensuales, trimestrales y anuales, el SOL remite a los responsables del Programa de Integración Sociolaboral del Instituto de Adicciones de Madrid Salud, los valores de los siguientes indicadores:

- N° de inserciones laborales en el SOL
- N° de usuarios del SOL
- Porcentaje de usuarios del SOL que se insertaron laboralmente.
- N° de usuarios que inician talleres específicos de capacitación y empleo.
- N° de usuarios que participan en talleres del SOL.
- N° de usos del Aula Activa.
- N° de empresas prospectadas.



La fuente de la que procede esta información es la base de datos del SOL, en la que se registra la evolución de los IPI de todos los usuarios del Servicio. Además de estos datos cuantitativos, y para valorar el grado de satisfacción, el SOL pasa a usuarios del servicio, cuestionarios que evalúan esta variable.

Asimismo, cabe destacar que desde el año 2009, y siguiendo las directrices del Instituto de Adicciones de Madrid Salud, el SOL realiza el **seguimiento post-alta** de los usuarios, una vez que finalizan su tratamiento en los CAD. Con este estudio se evalúa, mediante un cuestionario ad-hoc, la situación de estos usuarios en el momento de su salida de los centros de tratamiento, en relación a una serie de variables (empleo, consumo, núcleo convivencial, relaciones familiares, red social de apoyo y ocio) y, pasados 6 meses, se vuelve a evaluar la situación. La finalidad de este seguimiento es la de conocer el grado de integración de los usuarios del servicio cuando ha transcurrido un tiempo sin tratamiento y hasta qué punto se mantienen los cambios positivos logrados durante el mismo en relación a su integración social.

Finalmente, debe reseñarse que el SOL también cuenta con un **Observatorio de empleo y formación** en el que se sistematiza e integra información relativa al mercado laboral y a las características y evolución de los usuarios del servicio, prestando especial atención a las personas con más baja empleabilidad y dentro de este grupo, a las mujeres.

Las fuentes de las que se nutre este observatorio son las diferentes publicaciones estadísticas de organismos públicos sobre el empleo (Encuesta de Población Activa, Observatorio Regional de Empleo, Barómetro de Empleo de la ciudad de Madrid), informes y datos publicados por entidades, asociaciones, o sindicatos (Observatorio de la Exclusión y los Procesos de Inclusión, CCOO, etc.) y la propia base de datos del SOL, que incluye el registro detallado de la evolución de los usuarios e información recabada a través del seguimiento post-alta.

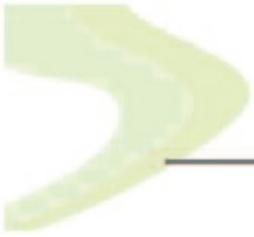
Toda esta información se plasma en un **informe anual** que ayuda a valorar más certeramente los resultados obtenidos, y a encontrar estrategias que ayuden a minimizar las dificultades reales a las que se enfrentan los usuarios del SOL en su proceso de inserción laboral.

## 6.6. Elementos innovadores y/o diferenciadores del SOL

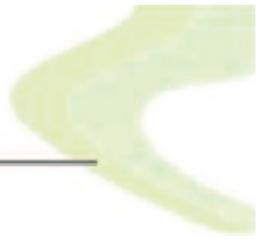
Se señalan a continuación los elementos diferenciadores y/o innovadores que caracterizan el funcionamiento de este servicio:

- La estrecha coordinación del SOL con los CAD, que proporciona coherencia a las intervenciones que se abordan de una forma integral, posibilitándose el transvase rápido de información relevante y la toma de decisiones ágiles en casos de consumos o situaciones críticas en la integración sociolaboral.

- La característica de ser un servicio específico para personas en tratamiento de adicciones que inicia su intervención en los propios centros de la red, pero que a la vez dispone de un centro propio que se ubica fuera del ámbito sanitario y “normaliza” la búsqueda de empleo, complementando las actuaciones realizadas en los CAD.
- En cuanto a la metodología de trabajo del SOL, vemos que fomenta la autonomía de la persona, ya que basa la búsqueda de formación y empleo en la capacidad de la persona para tomar decisiones y desarrollar sus propias herramientas en la consecución de sus objetivos laborales y profesionales. En este proceso siempre está apoyado por un orientador de referencia.
- El SOL dispone de su propia bolsa de empleo para gestionar ofertas laborales que sirve de complemento a la atención individualizada.
- El amplio horario de atención del SOL, de lunes a viernes en horario de mañana y tarde, permite a los usuarios del servicio ponerse en contacto con el equipo en cualquier momento y resolver de modo inmediato posibles necesidades que le surgen (ensayo de entrevistas de trabajo, impresión de CV, etc.)
- La realización de talleres específicos para perfiles de baja empleabilidad en los que se trabajan aspectos previos y necesarios a la búsqueda de empleo (autoestima, adecuación de la imagen y comunicación no verbal).
- La incorporación de forma transversal de la perspectiva de género en todas las actuaciones del SOL.
- La flexibilidad y adaptación rápida a las nuevas necesidades incorporando cambios en la metodología de trabajo para adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo y al volumen de atención demandado desde los CAD (cambios en aula activa, cambios en técnicas de búsqueda de empleo, etc.). En este apartado cabe destacar como herramientas de evaluación utilizadas al Observatorio de Empleo del SOL y al Seguimiento Post-alta.
- La estrecha coordinación del SOL con los demás recursos formativos laborales del programa permite a los perfiles de baja empleabilidad acceder y mantenerse en recursos de empleo y formación.
- La sensibilización a empresas mediante la red REDponsables para favorecer la contratación de las personas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.



## 7. Recursos del Programa de Integración Sociolaboral: Talleres de capacitación laboral





## 7. Recursos del Programa de Integración Sociolaboral: Talleres de capacitación laboral

El Plan de Adicciones de la Ciudad de Madrid 2011-2016, partiendo de una concepción integral en sus intervenciones, recoge la necesidad de disponer de talleres prelaborales de capacitación para facilitar la integración de los pacientes atendidos, especificando que estos talleres tienen como objetivo general facilitar a los usuarios de la red que lo precisen, una formación y capacitación profesional que mejore sus niveles de empleabilidad y propicie una adecuada inserción laboral.

Sus objetivos específicos son:

- Proporcionar a los usuarios una formación útil en su proceso de inserción laboral
- Incrementar su nivel de empleabilidad
- Favorecer la adherencia al tratamiento y la evolución positiva en el mismo, a través del logro de una imagen más positiva y activa y una mayor implicación en su proceso rehabilitado

Los talleres contratados por el Programa de Integración Sociolaboral son:

- Taller de Arteterapia
- Taller de Carpintería y Restauración
- Taller de Arreglos, Adaptaciones y Confección de artículos textiles
- Taller de Electricidad
- Taller de Mecánica de Motos

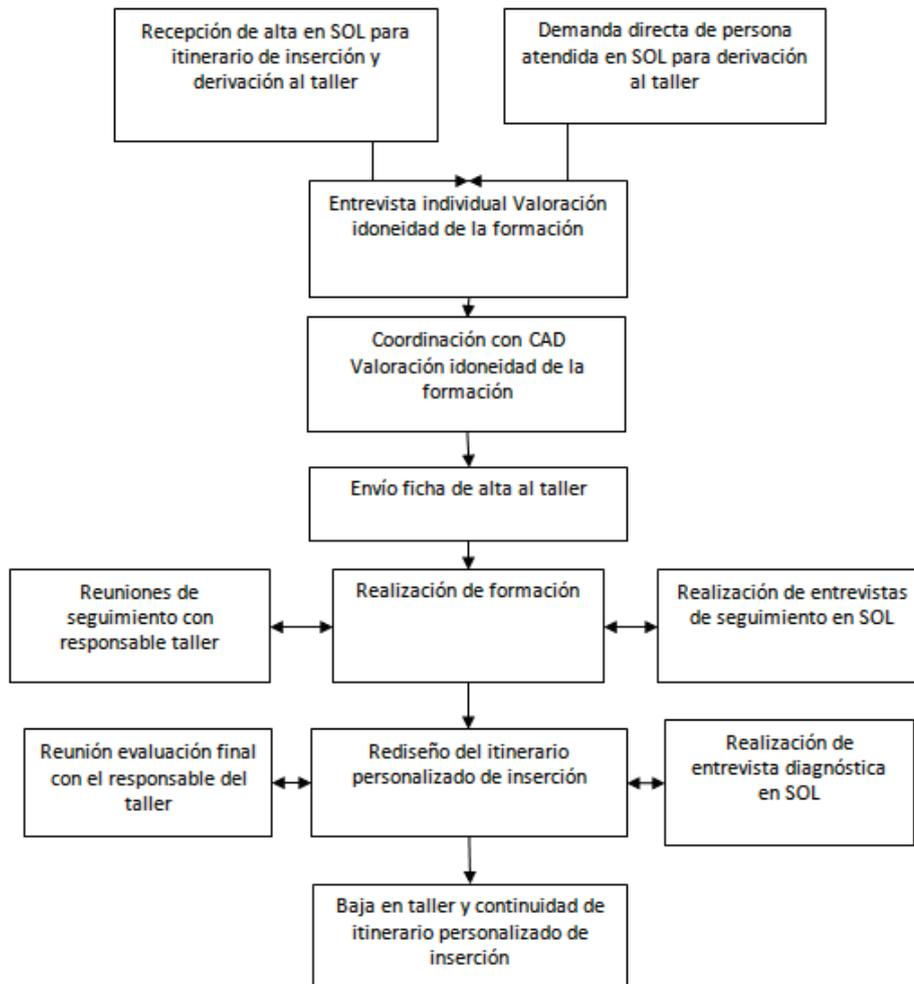
A estos talleres hay que agregar los conveniados con la Agencia para el Empleo y los talleres de capacitación dirigidos a la población general que imparten otras administraciones y /o entidades.

El acceso a estos talleres se realiza siempre a través del SOL en coordinación con los profesionales de los CAD, para garantizar un adecuado seguimiento y optimizar así el aprovechamiento de estos recursos.

El procedimiento seguido por el SOL para la utilización de plazas de los talleres de capacitación del programa, es el siguiente:

- Se realiza una entrevista individual con el candidato en la que se valora la idoneidad de formación demandada respecto a su IPI
- Si se constata la idoneidad, se le deriva al taller
- Se efectúa un seguimiento con el participante del taller, al tiempo que se coordina tanto con los profesionales de los centros de tratamiento, como con el responsable del taller
- Un vez que la persona sale del recurso formativo, se evalúa la formación recibida y se revisa y da continuidad a su IPI

El flujograma de la intervención del SOL respecto a los talleres es el siguiente:



## 7.1. Recursos formativo/ laborales

A continuación se presentan las características específicas de distintos talleres de capacitación laboral y de las entidades u organismos que los gestionan

### 7.1.1. Talleres de capacitación contratados por el programa

#### A- Talleres de Carpintería, Restauración y Arteterapia

<b>NOMBRE DEL TALLER</b>	TALLERES DE CARPINTERÍA, RESTAURACIÓN Y ARTETERAPIA
<b>ENTIDAD GESTORA</b>	<b>ASOCIACIÓN LAKOMA MADRID</b>
<b>ORGANISMO O INSTITUCIÓN DE LA QUE DEPENDE</b>	Instituto de Adicciones de Madrid Salud
<b>SEDE DEL PROGRAMA</b>	C/ Nenúfar, 34 28039 - Madrid
<b>CONTACTO</b>	Teléfonos: 91.311.36.29 / 663.934.887
<b>ÁMBITO</b>	Ciudad de Madrid
<b>BENEFICIARIOS DE LA ACTUACIÓN</b>	Personas en tratamiento en la red del Instituto de Adicciones de Madrid Salud.

Este taller tiene una capacidad para la atención simultánea de 28 personas para desarrollar cuatro ciclos anuales de formación, de 480 horas cada uno, distribuidos en dos niveles distintos:

- Un *primer nivel ocupacional de arteterapia*, con una capacidad para la atención simultánea de 16 personas, dirigido a drogodependientes con importantes déficits en autoestima, habilidades de relación y prelaborales, necesarias para su adecuada integración social. Esta formación está impartida por dos monitores, uno de escultura en madera y otro de pintura y cerámica, con un horario de lunes a viernes de 16 a 20 hrs.

- Un *segundo nivel de capacitación laboral en carpintería y restauración*, con una capacidad para la atención simultánea de 12 personas, dirigido a drogodependientes en proceso de rehabilitación que precisen de la formación y capacitación laboral en las materias propias del taller, con objeto de facilitarles su incorporación al mundo laboral. Esta formación está impartida por un monitor carpintero, con un horario de lunes a viernes de 9 a 13 hrs.

Cabe destacar la existencia de un tutor de taller con funciones de coordinador, para ambos talleres.

Los dos niveles son complementarios y forman una unidad en el proceso de adquisición, tanto de hábitos y habilidades prelaborales básicas, como de contenidos formativos necesarios para la inserción laboral. Este sistema, en dos niveles, permite también el paso en sentido inverso si, por circunstancias sobrevenidas, un paciente de segundo nivel precisa de nuevo un mayor apoyo del equipo técnico para superar situaciones críticas (consumo puntual, etc.).

Tanto la adscripción de los participantes a ambos niveles del taller como el paso de un participante de un nivel a otro, será consensuada entre el responsable del taller, el equipo del centro de referencia, y el SOL.

En consonancia con los objetivos estratégicos fijados desde el Programa de Integración Sociolaboral, este taller tiene estructurados sus objetivos de la siguiente manera:

Los objetivos generales en el primer nivel ocupacional de Arteterapia son:

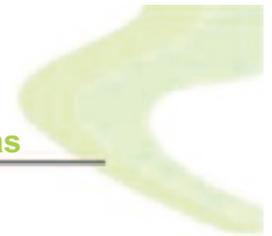
- Impulsar en los participantes el desarrollo personal mediante el fomento de la capacidad de observación, reflexión y comunicación, a través de las expresiones artísticas y las posibilidades del arte.
- Garantizar un espacio físico que facilite la expresión de sentimientos, las habilidades de relación, la asertividad y una imagen positiva de sí mismos, mediante la experimentación artística y la capacidad de creación a partir de los distintos materiales (madera, barro, pintura, etc.).
- Fomentar la adquisición de aficiones e intereses personales alejados del estilo de vida de la persona drogodependiente, para estimular una ocupación creativa y gratificante del tiempo de ocio.
- Afianzar y consolidar, mediante un conjunto de actuaciones artísticas, la responsabilidad, la autonomía personal y el autocontrol, la interiorización de los valores adecuados y la resolución de problemas.
- Lograr que los participantes adquieran hábitos básicos para desenvolverse de modo eficaz en el medio social normalizado (asistencia, puntualidad, aseo y cuidado personales).
- Favorecer el mantenimiento de la abstinencia y el control de la conducta adictiva.

Los objetivos generales del **segundo nivel de capacitación laboral de carpintería y restauración**, son:

- Lograr que los participantes adquieran una formación laboral especializada en carpintería y restauración.
- Lograr que los participantes sean capaces de realizar de forma autónoma y responsable los diferentes procesos que intervienen en la elaboración e instalación de elementos de carpintería y de fabricación de muebles.
- Afianzar y consolidar los hábitos básicos adquiridos en el primer nivel incidiendo en las habilidades que facilitan la incorporación al mundo laboral (responsabilidad de los materiales e instalaciones, capacidad para la organización y realización de tareas, etc.).
- Favorecer el mantenimiento de la abstinencia y el control de la conducta adictiva.

Los contenidos que se imparten en el taller se recogen en los siguientes cuadros, según nivel:

<b>PRIMER NIVEL OCUPACIONAL DE ARTETERAPIA: 16 plazas</b>			
<b>MÓDULOS</b>	<b>APRENDIZAJE DE LA MADERA</b>	<b>APRENDIZAJE DEL BARRO Y ARCILLA</b>	<b>APRENDIZAJE DE LA PINTURA</b>
<b>Mód I.</b>	Conocimiento maderas, desbastado y acabados, barnizados y lacados.	Conocimiento barros/arcillas, pulido y reparación, secado y cocción. Inicio en técnicas de decoración de piezas.	Inicio al dibujo. Carboncillo básico. Encaje, mediciones y proporciones. Valoración del claroscuro.
<b>Mód II.</b>	Formas creativas	Formas creativas.	Acercamiento a diferentes materiales y técnicas: carboncillo, grafito y acrílico.
<b>Mód III</b>	De la ebanistería a la talla.	Iniciación al torno.	Inicio a la técnica pictórica. Perspectiva básica. Puntos de fuga, proporciones y sombra.
<b>Mód IV</b>	Talacea y marquetería.	Técnicas decoración. Esmaltes colores.	Interpretación y creación de obras. Bocetos y composición.
<b>Mód V.</b>	Técnicas de tallado.	Piezas a mano. Técnicas de modelado.	Investigación texturas. Técnicas mixtas.
<b>Mód VI.</b>	Mural policromado grupal.	Mural cerámico grupal.	Mural pictórico grupal.



SEGUNDO NIVEL DE CARPINTERÍA Y RESTAURACIÓN: 12 plazas	
<b>Mód I.</b>	Elaboración de croquis y planos de carpintería y muebles.
<b>Mód II.</b>	Marcado y trazado de carpintería y mueble.
<b>Mód III</b>	Mecanizado de elementos de madera y tableros.
<b>Mód IV</b>	Armado y montaje en taller de puertas y ventanas.
<b>Mód V.</b>	Premontaje en taller de elementos de carpintería, excepto puertas y ventanas.
<b>Mód VI:</b>	Instalación en obra de elementos de carpintería.
<b>Mód VII:</b>	Ensamblado y montaje de muebles conformados en base a tableros.
<b>Mód VIII</b>	Ensamblado y montaje de muebles de madera maciza.
<b>Mód IX</b>	Composiciones de chapa y marquetería
<b>Mód X</b>	Barnizado, lacado y acabado de madera.
<b>Mód XI</b>	Elaboración de presupuestos y gestión económica.
<b>Mód XII</b>	Educación medioambiental.
<b>Mód XIII</b>	Normativa laboral y salud laboral.

PERFIL DE LA POBLACIÓN ATENDIDA EN AÑO 2012:

El perfil de los 98 participantes de los talleres de Carpintería, Restauración y Arteterapia, durante el 2012 -similar al de años anteriores- es el siguiente.

- Sexo

Hombres	Mujeres
90	8

- Franja de edad

16-18 años	19- 24 años	25- 44 años	45-54 años	Más de 55 años
0	1	52	43	2

- Nivel de estudios

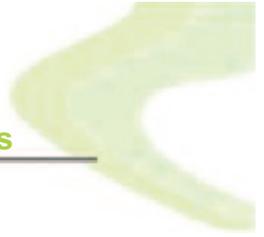
No sabe leer ni escribir	Enseñanza primaria incompleta	Enseñanza primaria completa	Enseñanza secundaria	Estudios universitarios
0	23	71	1	3

B- Taller de arreglos, adaptaciones y confección de artículos textiles “Kósete un Futuro”

<b>NOMBRE DEL TALLER</b>	TALLER DE ARREGLOS, ADAPTACIONES Y CONFECCIÓN DE ARTÍCULOS TEXTILES “KÓSETE UN FUTURO”
<b>ENTIDAD GESTORA</b>	<b>ASOCIACIÓN LAKOMA MADRID</b>
<b>ORGANISMO O INSTITUCIÓN DE LA QUE DEPENDE</b>	Instituto de Adicciones de Madrid Salud
<b>SEDE DEL PROGRAMA</b>	C/ Villamil, 78 - 28039 - Madrid
<b>CONTACTO</b>	Teléfonos: 91.450.70.09 / 678.481.442
<b>ÁMBITO</b>	Ciudad de Madrid
<b>BENEFICIARIOS DE LA ACTUACIÓN</b>	Personas en tratamiento en la red del Instituto de Adicciones de Madrid Salud.

Desde el año 2009, desde el Programa de Integración Sociolaboral, se contratan 6 plazas en el taller de arreglos, adaptaciones y confección de artículos textiles “Kósete un futuro”, que imparte la asociación LaKoma Madrid.

El taller lo imparten un maestro de costura y un educador de apoyo, en un horario de lunes a viernes de 10 a 14 hrs. Media jornada se destina a la realización de actividades teóricas y la otra mitad a la realización de actividades prácticas

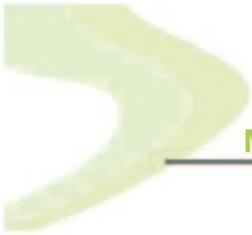


1.-Los objetivos generales de este taller son:

- Incrementar la empleabilidad de las personas con especiales dificultades de acceso al empleo (desempleados de larga duración, mayores de 45 años, jóvenes de 18 a 21 años provenientes del fracaso escolar, víctimas de violencia de género y personas con discapacidad física).
- Orientar su acción formativa hacia un oficio que la sociedad demanda.
- Diversificar la oferta de capacitación laboral de las personas en tratamiento en el Instituto de Adicciones de Madrid Salud.
- Favorecer el mantenimiento de la abstinencia y el control de la conducta adictiva

2. Los contenidos que se imparten en el taller se recogen en el siguiente cuadro

<b>TALLER DE ARREGLOS, ADAPTACIONES Y CONFECCIÓN DE ARTICULOS TEXTILES "KÓSETE UN FUTURO":</b>	
<b>Mód I.</b>	Información y atención al cliente en servicios de arreglos y adaptaciones de artículos.
<b>Mód II.</b>	Materiales, herramientas, máquinas y equipos de confección
<b>Mód III</b>	Arreglos en prendas de vestir y ropa de hogar
<b>Mód IV</b>	Adaptaciones y personalizaciones en prendas de vestir
<b>Mód V.</b>	Técnicas de corte y ensamblado a mano en confección a medida.
<b>Mód. VI:</b>	Técnicas de ensamblado a máquina en confección a medida.
<b>Mód VII:</b>	Técnicas de acabado para confección a medida.
<b>Mód VIII</b>	Módulo de medio ambiente
<b>Mód IX</b>	Módulo de prevención de riesgos laborales
<b>Mód X</b>	Módulo básico de igualdad de oportunidades I
<b>Mód XI</b>	Módulo básico de igualdad de oportunidades II



### PERFIL DE LA POBLACIÓN ATENDIDA EN AÑO 2012:

El perfil de los 12 participantes del Taller de Arreglos, Adaptaciones y Confección de artículos textiles “Kósete un Futuro”, durante el 2012 - similar al de años anteriores- es el siguiente.

#### • Sexo

Hombres	Mujeres
3	9

#### • Franja de edad

16-18 años	19- 24 años	25- 44 años	45-54 años	Más de 55 años
0	0	9	2	1

#### • Nivel de estudios

No sabe leer ni escribir	Enseñanza primaria incompleta	Enseñanza primaria completa	Enseñanza secundaria	Estudios universitarios
0	0	7	4	1

### 3- REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS TALLERES A Y B

CRITERIOS DE INCLUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>- Estar en edad laboral.</li><li>- Recibir tratamiento en los centros del Instituto Adicciones de Madrid Salud.</li><li>- Mantener una línea comprobada de abstinencia de al menos 3 meses.</li><li>- Estar dado de alta en el SOL.</li></ul>
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>- Alteraciones psicopatológicas o de conducta que impidan mantener una relación adecuada con el resto de alumnos o realizar la tarea con garantía de seguridad para sí mismo o para otros</li><li>- Patología orgánica o limitaciones físicas que impidan desarrollar la tarea con garantías de seguridad para su integridad física</li></ul>

### 4.-METODOLOGIA DE INTERVENCIÓN, DE LOS TALLERES A Y B

En estos talleres se desarrolla una metodología que promueve la cooperación, la participación y sobre todo, la creatividad de los participantes.

Es necesario comunicarse, comprenderse y comprender al otro, encontrando soluciones justas y equilibradas de modo autónomo. Esta formación potencia una actitud de reflexión y autoevaluación continua que permite alcanzar el reconocimiento de la propia problemática, al tiempo que se aprenden contenidos específicos, conductas y habilidades que facilitan la integración laboral.

La participación activa favorece el intercambio de ideas y estrategias de actuación. Los participantes del taller descubren y construyen el conocimiento sobre sí mismos, los compañeros y el entorno, a través de las distintas actividades individuales o grupales. Esto incrementa su interés por el aprendizaje en las áreas de intervención, así como el trabajo cooperativo, y favorece la práctica de comportamientos socialmente hábiles de relación con los demás.

De este modo, el aprendizaje significativo y el ajuste de motivación, actitudes, valores y expectativas permiten una mejor integración personal y social, reduciendo las condiciones de riesgo psicosocial, previniendo conductas violentas e intolerantes y favoreciendo un estilo de vida saludable.

Otro aspecto a destacar, que es un elemento diferenciador con otros talleres, es la *individualización de la formación* pues el proceso formativo se adapta a las destrezas, habilidades y necesidades de cada participante, potenciando las destrezas y trabajando las carencias. Asimismo, se ajusta el itinerario formativo al proceso terapéutico de cada paciente, ya que un importante objetivo de estos talleres es la consolidación de la abstinencia, permitiendo a los participantes que acudan a las citas programadas con los profesionales de los centros de tratamiento.

Esta programación es *flexible* y permite que los participantes puedan incluirse en los talleres en cualquier momento.

En los dos niveles del Taller de Carpintería, Restauración y Arteterapia se proporciona un incentivo a la participación que incluye abono transporte mensual o bonometro, merienda o desayuno diario.

Durante la formación los participantes reciben una formación complementaria de informática, ya que esta herramienta es fundamental para la búsqueda de trabajo y la futura incorporación a los puestos de trabajo.

Asimismo, hay que destacar que en todos los talleres se utilizan herramientas y maquinarias actualizadas para adaptarse a los cambios que se generan en lo nuevos puestos de trabajo.

Finalmente, cabe destacar que durante el desarrollo de los programas formativos se trabaja de forma transversal el *entrenamiento en hábitos básicos de trabajo y habilidades sociales en ambiente*



laboral con el objetivo principal de dotar a la persona drogodependiente de los hábitos y habilidades de relación necesarias para desenvolverse de modo eficaz en el medio social y laboral normalizado.

Los principales hábitos que se desarrollan son: asistencia, puntualidad., aseo y cuidado personal, cuidado del material, ritmo de ejecución, organización y realización de tareas, comprensión de instrucciones, memoria, capacidad de atención y concentración; reacción al trabajo repetitivo o a los cambios de trabajo, iniciativa y tolerancia a críticas.

Las habilidades sociolaborales que se desarrollan son: aspectos básicos de la comunicación, capacidad para iniciar, mantener y finalizar una conversación con compañeros y monitores, comportamiento asertivo en el entorno laboral (pedir ayuda/información, decir no, defender la opinión propia, hacer/recibir críticas, afrontar la hostilidad, negociar en ausencia de acuerdo, hacer y recibir valoraciones sobre el trabajo y la propia persona, estrategias de afrontamiento para manejar la ansiedad que se produce en situaciones sociolaborales, administrar adecuadamente los periodos de descanso e incrementar el sentido de eficacia/competencia en el ámbito de las relaciones interpersonales).

### 5- COORDINACION DE LOS TALLERES A Y B

Los técnicos de los talleres, se coordinan tanto con el SOL, que es quién les deriva a los participantes, como con los profesionales de los centros asistenciales, que son los responsables del tratamiento de los mismos. Con el SOL se reúnen mensualmente informando sobre la evolución de los casos y con los equipos de tratamiento, siempre que las circunstancias así lo requieran.

Asimismo, con informes trimestrales, se informa al Dpto. de Reinserción sobre la evolución de los casos y mantienen con dicho departamento las reuniones que sean necesarias para resolver incidencias y mejorar la intervención.

### 6- EVALUACION DE LOS TALLERES A Y B

El seguimiento y la evaluación del proceso formativo de los participantes, se realiza de forma continua, mediante:

- Registros individuales diarios: De cumplimiento de actividades, incidencias y de planificación de actividades (éste último registro cumplimentado por el participante con la supervisión del monitor del taller)
- Registros individuales semanales: De desarrollo personal, acta de reunión evaluación semanal realizada por el equipo y de planificación de actividades (éste último registro cumplimentado por el participante con la supervisión del monitor del taller)
- Registros individuales mensuales: Recogen la evolución de cada usuario en el último mes, basándose en los registros diarios y semanales.

- Registros semestrales: Se cumplimentan cuestionarios de satisfacción que tienen como objetivo determinar el grado de satisfacción de los participantes, de los voluntarios y del equipo técnico.

Cuando el participante finaliza el taller, se realiza una evaluación final de su proceso. Los criterios de esta evaluación tendrán como parámetros principales:

1. Logro de la abstinencia en el consumo de drogas
2. Estabilidad y equilibrio en el comportamiento
3. Adquisición de conocimientos y hábitos sociales y laborales
4. Capacitación laboral adecuada
5. Grado de reinserción en el entorno social y laboral.

### 7- ELEMENTOS INNOVADORES Y DIFERENCIADORES DE LOS TALLERES A y B

Una vez finalizada la presentación y a modo de resumen, se señalan a continuación los elementos diferenciadores y/o innovadores que caracterizan el funcionamiento de estos talleres:

- La metodología de trabajo promueve la participación, la cooperación y la creatividad.
- La formación es personalizada y permite adaptar el proceso formativo al nivel del participante, ajustándose a sus destrezas, habilidades y necesidades.
- La formación que se imparte en estos talleres es integral, incorporando contenidos que complementan la capacitación laboral, como informática y nuevas tecnologías y habilidades sociolaborales.
- Se pone a disposición de los participantes materiales y maquinaria actualizados, similares a los que se utilizan en el mercado laboral.
- Los talleres se adaptan al programa terapéutico del participante, permitiéndole acudir a las citas que tiene programadas con los profesionales de los centros de tratamiento.
- La oferta formativa de estos talleres va dirigida a los perfiles que presentan mayor riesgo de exclusión (bajo nivel de formación, escasa o nula historia laboral y/o ser mujer con cargas familiares), con el objetivo de mejorar sus oportunidades de integración laboral.

C- Taller de Mecánica de Motos y Electricidad

<b>NOMBRE DE LOS TALLERES</b>	TALLER DE MECÁNICA DE MOTOS Y ELECTRICIDAD : 15 plazas cada taller
<b>ENTIDAD GESTORA</b>	<b>ASOCIACIÓN CIUDAD JOVEN</b>
<b>ORGANISMO O INSTITUCIÓN DE LA QUE DEPENDE</b>	Instituto de Adicciones de Madrid Salud
<b>SEDE DEL PROGRAMA</b>	C/ Avelino Fernández de la Poza, 55 - 28053 - Madrid
<b>CONTACTO</b>	Teléfonos: 91.507.62.81 / 91.507.17.94
<b>ÁMBITO</b>	Ciudad de Madrid
<b>BENEFICIARIOS DE LA ACTUACIÓN</b>	Jóvenes en situación de riesgo por consumo de drogas de 16 a 21 años.

El Taller de Mecánica de Motos y el Taller de Electricidad, que tienen capacidad para trabajar simultáneamente con 15 participantes por cada taller, se desarrollan durante 4 horas diarias de lunes a viernes, en horario de 16.00 a 20.00 hrs., durante todo el año (excepto las fiestas oficiales establecidas en el municipio).

El equipo docente de estos talleres está formado por un coordinador, un maestro/tutor de Taller de Mecánica de Motos, un maestro/tutor de Taller de Electricidad y un educador responsable de actividades complementarias.

Se incluye como incentivo a la participación, el abono de transporte mensual o bonometro y una merienda diaria.

El objetivo general de estos dos talleres prelaborales es facilitar la integración sociolaboral de los adolescentes y jóvenes en situación de riesgo por consumos de drogas, atendidos en la red pública del Instituto de Adicciones del Organismo Autónomo Madrid Salud, mediante la formación y capacitación laboral en materias propias de los talleres y la incorporación de hábitos y habilidades sociolaborales básicas.

Los objetivos específicos son:

- Lograr que los participantes adquieran una formación laboral especializada en las materias propias del taller de electricidad y del taller de mecánica de motos.
- Lograr que los participantes sean capaces de realizar de forma autónoma y responsable los diferentes procesos que intervienen en la práctica de los oficios correspondientes.

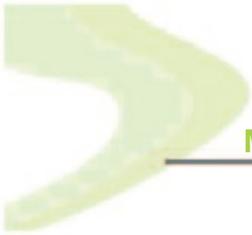
- Lograr que los participantes adquieran hábitos básicos de trabajo e incorporen las habilidades sociales y de relación necesarias para desenvolverse de modo eficaz en el medio laboral y social normalizado (asistencia, puntualidad, aseo y cuidado personales, responsabilidad de los materiales e instalaciones, capacidad para la organización y realización de tareas, etc.).
- Aportar los instrumentos básicos (lingüísticos, matemáticos y socio-culturales), orientados a lograr que los y las participantes adquieran los conocimientos que les permitan recuperar las áreas del currículo educativo, que hayan quedado deficitarias.
- Prevenir situaciones de riesgo de exclusión social.
- Favorecer a través de una experiencia de prácticas en empresas que los jóvenes adquieran las habilidades y actitudes necesarias para una incorporación real al mercado laboral.
- Facilitar el conocimiento y uso de la informática a los jóvenes que acuden al centro.
- Facilitar un espacio en el que se favorezca el establecimiento de vínculos con el grupo de iguales que contribuya a la emisión de comportamientos que preserven su salud.
- Promover entre los adolescentes y jóvenes alternativas de ocio y tiempo libre, apoyando y favoreciendo procesos de maduración personal e integración social.

Los contenidos del Taller de Electricidad son los siguientes:

- Introducción al taller: La energía y sus clases. La energía eléctrica. Empalmes y terminales. Cableado de circuitos eléctricos. Conocimientos básicos de seguridad e higiene.
- Circuitos de iluminación y tomas de corriente.
- Señalización acústica y visual.
- Contenidos: Instalaciones totales.
- Instalaciones singulares.
- Motores trifásicos.

Los contenidos del Taller de Mecánica de Motos son los siguientes:

- Introducción al taller: Equipo y material utilizado por el mecánico de motos.



- Motores de cuatro tiempos.
- El motor de dos tiempos.
- El motor. Componentes.
- Sistemas de engrase y refrigeración.
- Sistemas de alimentación.
- Iniciación a la electricidad. Batería.
- Sistema de encendido.
- La electricidad en las motos.
- El embrague y la caja de velocidades.
- Sistema de suspensión y dirección en las motos.
- Sistema de frenos.
- El chasis. Comprobación de sus elementos.
- Sistema de inyección para motos.
- El kart.

La intervención se completa, para los dos talleres, con:

**Formación básica y apoyo educativo:** Orientada a facilitar al alumno la adquisición y afianzamiento de las técnicas y destrezas instrumentales básicas que le capaciten para un mejor entendimiento, realización y aprendizaje de las actividades del taller que esté desarrollando. Estas son formación en matemáticas, lenguaje y ciencias sociales y naturales.

Se consideran como contenidos prioritarios aquellas que estén más relacionados directamente con el taller así como los que sean necesarios para la comprensión, explicación y manejo de lo que rodea al joven en los ámbitos personal, social, cultural y laboral.

Los niveles de los alumnos son variados, por lo que esta actividad está organizada para realizar programas individualizados en función del nivel de cada alumno.

**Formación en habilidades sociales:** Facilita la integración de los alumnos de forma positiva en su entorno social obteniendo herramientas personales útiles que les ayuden a relacionarse adecuadamente con los compañeros y con el entorno, preparándoles para las futuras relaciones profesionales. Se trata de desarrollar actitudes y habilidades que posibiliten la comunicación y la convivencia. En definitiva que ayude a la persona a crecer y madurar.

Esto implica:

- La incorporación de un repertorio de habilidades encaminadas a la mejora de la comunicación interpersonal.
- La incorporación de actitudes, comportamientos y valores que favorezcan una adecuada integración social.
- Aprendizaje de destrezas para participar de forma constructiva en su entorno familiar, social, educativo y laboral.

**Informática básica:** Se desarrolla una actividad dedicada a la introducción en Informática, consiguiendo así un nivel más alto de cualificación.

**Deporte y Ocio:** Se fomenta entre los participantes un tiempo libre creativo y educativo, donde se viva el ocio como momento de encuentro y participación.

La intervención se completa con **prácticas en centros de trabajo** una vez finalizado el periodo formativo. A través de una experiencia de prácticas en empresas los jóvenes adquieren las habilidades y actitudes necesarias para una incorporación real al mercado laboral. Tiene una duración de 200 horas, siendo la distribución de horarios flexible, ajustándose a las necesidades tanto de la empresa como del alumno.

Las prácticas en empresas se desarrollan a través de las siguientes fases:

**Prospección de empresas:** Ciudad Joven, a través del profesional correspondiente y de forma personalizada, contacta con empresas con el fin de ofrecerles la posibilidad de tener a jóvenes formados realizando prácticas.

Actualmente existe una cartera de empresas, las cuales demandan los alumnos en prácticas. Son empresas con las cuales ya existe una colaboración previa, conocen el proyecto y realizan una labor educativa con los jóvenes participantes. Además de enseñar a los jóvenes el oficio, les enseñan la forma de comportarse con clientes y compañeros, les inculcan responsabilidad, puntualidad y unos mínimos hábitos necesarios para una relación laboral.



**Selección de alumnos:** Los maestros de taller derivan a los alumnos que han adquirido las habilidades y el conocimiento necesario para comenzar prácticas en empresas de su sector. El profesional realizará una entrevista individualizada al alumno para analizar sus necesidades, capacidades, dificultades, intereses, etc. para posteriormente enviarle a la empresa que más se ajuste a sus características.

**Inicio de las prácticas:** Una vez que el joven y la empresa están de acuerdo en la realización de prácticas se firma un convenio de colaboración en el que se establecen las condiciones a cumplir. Este convenio se firma por la empresa, el alumno y el representante de Ciudad Joven. La empresa designa a un tutor para realizar el seguimiento.

**Seguimiento de las prácticas:** mediante entrevistas telefónicas y personales periódicas tanto con el joven como con su tutor en la empresa.

**Fin de las prácticas:** Tras finalizar el periodo de prácticas, el joven puede establecer una relación laboral con la empresa o bien se trabaja con él la búsqueda de empleo en otras empresas del sector.

El perfil de los 64 participantes de los talleres de Mecánica de Motos y de Electricidad, durante el 2012 - similar al de años anteriores- es el siguiente:

• Sexo

Hombres	Mujeres
64	0

• Franja de edad

16-18 años	19- 24 años	25- 44 años
44	20	0

• Nivel de estudios:

No sabe leer ni escribir	Enseñanza primaria incompleta	Enseñanza primaria completa	Enseñanza secundaria completa
0	3	58	3

## 2- REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS TALLERES

### CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Tener entre 16 y 21 años, residir en la ciudad de Madrid y manifestar interés o motivación para realizar los aprendizajes propios de cada taller.
- Presentar un perfil psicosocial considerado de riesgo o alto riesgo, por la presencia, entre otras, de situaciones o conductas problemáticas asociadas al consumo de drogas y que necesiten mejorar su formación y capacitación profesional de cara a la consecución de un empleo, bien porque su rendimiento en el sistema educativo formal no sea el adecuado, o porque hayan abandonado el itinerario educativo formal que les corresponda
- Tener contacto y mantener un seguimiento con técnicos del Instituto de Adicciones de Madrid Salud.
- Estar adscritos al SOL del Instituto de Adicciones de Madrid Salud

### CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Patología orgánica o limitaciones físicas que les impidan desarrollar la tarea con garantías de seguridad para su integridad física.
- Enfermedad infectocontagiosa en fase activa, que pueda suponer un riesgo para terceros.
- Psicopatología asociada o problemas de conducta que perturben la convivencia entre los/as participantes o le impidan realizar la tarea con garantías de seguridad para si mismo o para los otros.

## 3. METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN

Los principios metodológicos sobre los que está basada la intervención socio-educativa en estos talleres son los siguientes:

**Perspectiva socioeducativa:** En todas las áreas hay una pieza clave que es la **relación educativa** que se establece entre los jóvenes y el equipo de educadores y profesionales que trabajan en el Centro. Sin duda, la relación educativa, relación donde intervienen el afecto, la comunicación y el límite, será el instrumento básico de intervención.

**Personalización:** La persona es la referencia, convirtiéndose en **sujeto y protagonista de su propia historia** desde unas claves que posibiliten la vivencia de experiencias positivas, procesos adecuados de maduración, afirmación de la dignidad personal y construcción de un futuro querido.



**El grupo como medio y meta para la integración social:** el grupo es *medio* porque es un espacio social donde los jóvenes aprenden su dimensión relacional y también su propia realidad personal. Es un ámbito donde la persona se siente valorada, las relaciones interpersonales adquieren gran importancia y es un lugar de aprendizaje de la vida en sociedad. El grupo es *meta*, pues el objetivo de gran parte de los aprendizajes y experiencias que en él se dan es lograr la socialización de la persona, su *integración social*.

**La integralidad:** Porque atiende a las diferentes dimensiones de la vida de los jóvenes e interviene, aunque a distintos niveles e intensidad, en los diferentes ámbitos de su vida (su persona, el grupo, el mundo laboral, etc.).

**Delegar e implicar a los jóvenes** en el mantenimiento cotidiano de los talleres, respetando las normas de convivencia así como el cuidado del material e inmobiliario, la limpieza, etc. para lo que será necesario a su vez, fomentar y promover la participación de todos.

Tener presente siempre **el respeto a la confidencialidad** de la información de los jóvenes, así como el respeto de aquellas parcelas que cada individuo entienda como personales.

#### 4-COORDINACIÓN

El equipo educativo mantiene una estrecha coordinación con las empresas que acogen a los alumnos en prácticas.

También, se coordina periódicamente con el SOL para informarle sobre la evolución de los casos derivados, y sobre las plazas vacantes que van quedando en los talleres.

Asimismo, con informes trimestrales, informa al Dpto. de Reinserción sobre la evolución de los talleres y mantienen con dicho departamento reuniones puntuales cuando las circunstancias así lo aconsejan.

#### 5- EVALUACION DE LOS TALLERES

El seguimiento y la evaluación del proceso formativo de los participantes, se realiza de forma continua, mediante una serie de instrumento:

##### - Proyecto Socioeducativo Individualizado

Mide la consecución de objetivos marcados para cada participante en las diferentes actividades en las que participa, las incidencias, las actividades realizadas, etc. Se diseña en el momento del inicio y se revisa cada tres meses de forma general o de forma más frecuente en función de los objetivos planteados.

- **Reuniones evaluativas.** Reuniones trimestrales de evaluación del equipo de educadores. Miden la consecución de objetivos, el grado de eficacia de las actividades realizadas, la metodología, los recursos utilizados, etc.
- **Fichas de asistencia y puntualidad** Miden la asistencia y puntualidad diaria de cada participante. Se cumplimentan de forma diaria por el educador correspondiente.
- **Ficha de seguimiento diario de cada área o actividad** En función de cada área, a través de esta ficha se mide diariamente para cada uno de los asistentes, la práctica realizada, la seguridad e higiene, la relación y el respeto, el interés, la participación etc.
- **Ficha de evaluación trimestral de cada área o actividad** Mide, de forma trimestral, los objetivos alcanzados en cada área por cada participante.
- **Informe de evaluación final de resultados** Mide los efectos que el programa formativo ha producido en cada alumno al finalizar la formación
- **Cuestionario de satisfacción del usuario** Mide el grado de satisfacción de los participantes con el proyecto en general, con las clases, con el equipo de educadores, etc. Es cumplimentado cada trimestre.
- **Cuestionarios de autoevaluación** Miden la percepción que tiene cada participante sobre su propio aprendizaje, su nivel de implicación y participación, los cambios producidos, etc. Es cumplimentado por el alumno de forma trimestral.

## 6- ELEMENTOS INNOVADORES Y DIFERENCIADORES

**Proyecto socioeducativo individualizado:** Uno de los elementos diferenciadores con otros proyectos es que los jóvenes participantes pueden iniciar la formación en cualquier momento del curso. Desde el inicio, con cada joven, se planifica una programación individualizada adaptada a sus necesidades.

**Actividades complementarias:** Siendo la actividad de taller el eje de la formación, se desarrollan actividades que complementan y dan calidad a la intervención

**Prácticas en empresas:** Esenciales para adquirir las habilidades y actitudes necesarias para una incorporación real al mercado laboral.

**Apoyo personalizado para la inserción laboral:** Ciudad Joven ofrece a los jóvenes que finalizan su formación en los talleres como recurso complementario el proyecto “Centro Joven de Inserción Sociolaboral”. Se favorece el desarrollo personal y la integración social y laboral de los jóvenes,



mediante itinerarios integrados de inserción con el fin de desarrollar y mejorar su empleabilidad y su acceso y permanencia en el mercado de trabajo

**Intercambio Europeo de Jóvenes:** El proyecto de intercambio permite trabajar y potenciar los objetivos de convivencia y relación, fundamentales en el desarrollo del curso, a través del encuentro intercultural de jóvenes de diferentes países, que se desarrolla en distintas fases cada una de ellas organizada por uno de los países participantes.

**Incentivo a la participación:** que incluye abono transporte mensual o bonometro, y merienda diaria.

### 7.1.2. Talleres de la Agencia para el Empleo de Madrid

El Instituto de Adicciones de Madrid Salud mantiene con la Agencia para el Empleo de Madrid un acuerdo marco de colaboración para desarrollar dos programas de formación y empleo anuales, con el fin de favorecer la inserción laboral de los pacientes de los centros del IAMS. Estos programas tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad de aquellos pacientes que se encuentran en una fase avanzada en su proceso de rehabilitación.

Con ambos programas, que son de empleo protegido, se intenta dar respuesta a las dificultades específicas de inserción que presenta un porcentaje importante de las personas atendidas en la red. Están pensados como puente hacia el empleo normalizado y por ello inciden en cuatro variables que se pueden presentarse de manera única o combinada en estos casos:

- Ausencia prolongada del mercado de trabajo.
- Falta de experiencia laboral.
- Falta de formación.
- Necesidad de cambio de sector.

Incrementando el nivel de empleabilidad global de la persona, se pretende compensar la influencia negativa de otras variables de exclusión del mercado laboral como pueden ser el sexo o la edad.

Los talleres que desarrollan son:

- Programa Corporaciones Locales: “Limpieza y acondicionamiento de zonas verdes” en el Recinto Ferial Casa de Campo.
- Taller de Inserción Ocupacional Municipal (TIOM) de “Jardinería y restauración del paisaje” de Vallecas Villa.

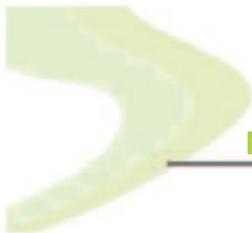
Si bien ambos programas comparten la finalidad última de lograr la inserción sociolaboral de los participantes, los objetivos específicos de cada programa marcan diferencias fundamentales entre ambos.

Los objetivos específicos del Programa de Corporaciones Locales, que cuenta con 15 plazas, son:

- Aprender la realización de tareas específicas de limpieza y acondicionamiento de zonas verdes.
- Lograr la inserción e integración socio laboral de las personas participantes.
- Potenciar la motivación a los procesos de formación y cualificación profesional.
- Adquirir habilidades y hábitos necesarios para la inserción laboral.
- Incentivar la responsabilidad con respecto a las obligaciones laborales.

Los objetivos específicos del TIOM, que cuenta con 16 plazas son:

- Aprender la realización de tareas específicas de jardinería; aprendizaje de utilización de maquinaria; mantenimiento de jardines; y técnicas de vivero.
- Lograr la inserción e integración socio laboral de las personas participantes.
- Potenciar la motivación a los procesos de formación y cualificación profesional.
- Adquirir habilidades y hábitos necesarios para la inserción laboral.
- Incentivar la responsabilidad con respecto a las obligaciones laborales.
- Ampliar conocimientos educativos de Primaria y ESO.
- Orientar sobre formación profesional.



### 2- REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS TALLERES DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID:

Las derivaciones al proceso de selección las realizan los orientadores del SOL y las personas derivadas deben contemplar los siguientes requisitos:

CRITERIOS DE INCLUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>- Ser mayores de 25 años</li><li>- Estar dados de alta en SOL</li><li>- Estar en fase avanzada de tratamiento en los CAD</li><li>- Mantener abstinencia a cualquier sustancia (incluido el alcohol) por un período de 6 meses (se valorará la estabilización en la línea de abstinencia aunque no lleve 6 meses)</li><li>- Tener buena adherencia al tratamiento</li><li>- Durante la duración del contrato las personas deberán permanecer bajo la tutela, control y seguimiento en el centro de tratamiento</li><li>- Estar desempleado y dado de alta como demandante de empleo en la oficina de empleo (no pueden participar en estos talleres personas que acuden a SOL para la mejora de empleo)</li><li>- Manifestar motivación para acceder al programa</li><li>- Es recomendable que la persona seleccionada este vacunada correctamente de tétanos-difteria y hepatitis A y B</li></ul>
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
<ul style="list-style-type: none"><li>- Enfermedad infecto-contagiosa en fase activa, que suponga riesgos para terceros u otra enfermedad que limite notablemente la capacidad de ejercicio físico, (patología cardíaca, respiratoria o de otro tipo que sea incompatible con el desarrollo de esfuerzos físicos)</li><li>- Estado de salud, en el momento previsto para iniciar la formación, que haga prever bajas laborales de larga duración</li><li>- Patologías alérgicas causadas por plantas, que supongan una limitación para el desempeño de las actividades propias del programa</li><li>- Patología mental grave asociada a la drogodependencia y/o trastornos de conducta graves (sociopatía, conductas agresivas, etc.)</li></ul>

La derivación a uno u otro taller de la Agencia para el Empleo de Madrid dependerá del grado de motivación que muestre la persona para trabajar en un determinado sector. Para las derivaciones al TIOM se valora que el objetivo profesional de la persona esté claramente enfocado al sector de jardinería, por ello es un valor añadido que la persona haya realizado previamente formación en jardinería y/o tenga experiencia en esta materia, ya sea remunerada.

La duración del taller de Corporación Local es de 6 meses y el TIOM es variable entre los 6 y 12 meses de contrato. En ambos programas formativos, los participantes son contratados por el Régimen General de la Seguridad Social, con contrato por obra y servicio.

El TIOM plantea objetivos más amplios, con una intensidad formativa de 1200 horas y la posibilidad de obtener el Carnet de Manipulación de Productos Fitosanitarios- Nivel Básico. Además, incorpora módulos de compensatoria de educación primaria y ESO; habilidades de Búsqueda Activa de Empleo y orientación profesional; y un mayor volumen de contenidos teóricos sobre jardinería.

El proceso de preselección para acceder a los programas de Formación y Empleo de la Agencia lo lleva a cabo el SOL, realizando entre sus usuarios entrevistas individuales, con la finalidad de seleccionar aquellos perfiles más idóneos en función de los objetivos y requisitos del programa.

De un total de unos 30-35 entrevistados, el SOL selecciona a los candidatos preferentes y suplentes. La validación de los preseleccionados se efectúa desde la Agencia para el Empleo con segundas entrevistas. En el caso del TIOM la Agencia para el Empleo cuenta con el apoyo de técnicos del Instituto de Adicciones de Madrid Salud para la realización de la selección definitiva.

Todas las personas que optan a estos programas son informadas previamente por el SOL, tanto de las condiciones del programa de formación y empleo elegido, como de los requisitos de acceso y de los compromisos que adquieren en caso de acceder a estos programas.

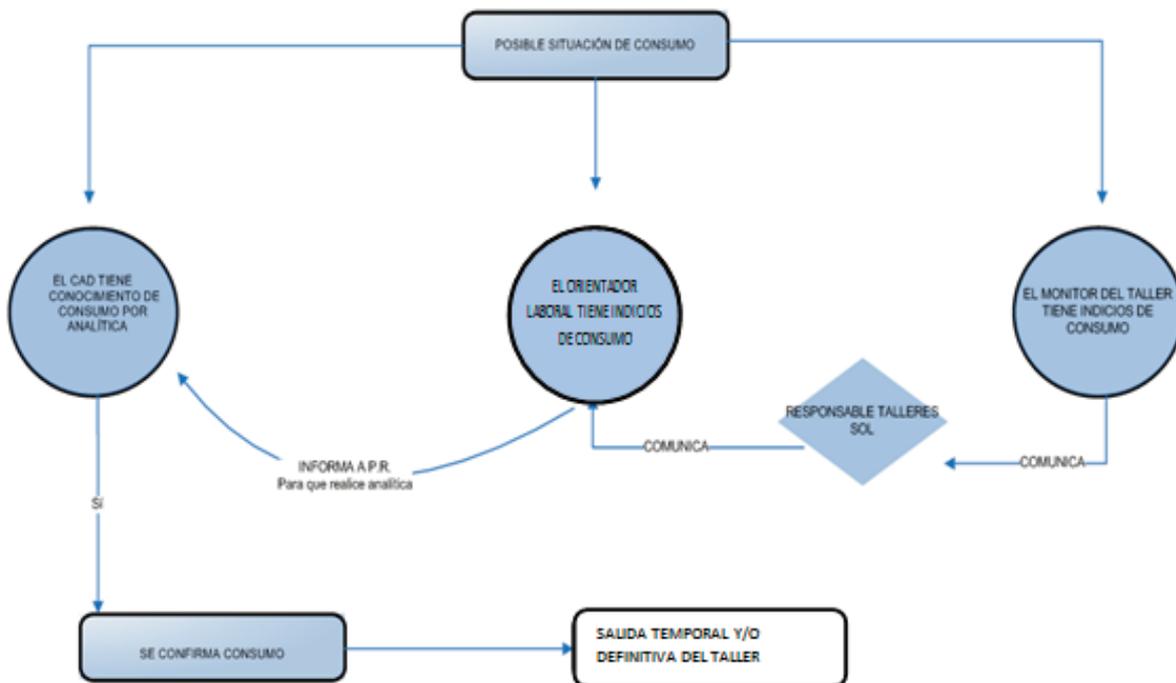
La característica que diferencia estos programas del resto de Corporaciones Locales y TIOM es que están específicamente dirigidos a personas que se encuentran en tratamiento por consumo de sustancias. Por este motivo y para contribuir al aprovechamiento óptimo del programa, paralelamente al contrato de trabajo se activa un compromiso terapéutico que implica la firma de un contrato con el CAD mediante el cual se asumen las siguientes obligaciones:

- Los participantes se comprometen a mantener la abstinencia y a someterse a los controles toxicológicos que le sean indicados para su comprobación. Esto implica que los responsables de estos talleres pueden derivar a los participantes de forma inmediata al CAD para un control analítico, cuando existan sospechas de consumo o como herramienta aleatoria de control.
- Las citas y otras actividades terapéuticas realizadas en los centros de tratamiento deberán acomodarse en lo posible a los horarios del programa, de forma que no se produzcan ausencias laborales. Se incluye entre estas actividades terapéuticas la recogida de medicación y/o metadona.
- La asistencia a consultas médicas en otros Servicios o Centros externos a la Red Municipal, que sean conocidas desde el CAD deberán ser comunicadas a la coordinación del programa.

- Ante situaciones críticas (episodios de violencia, incumplimiento de normas, amenazas, consumos etc.), que pongan en riesgo el buen funcionamiento del programa, se actuará de la forma más inmediata posible, poniendo el hecho en conocimiento del centro de tratamiento de referencia. A partir de ese momento, se establecerá una estrategia conjunta de intervención entre el CAD, el SOL y los responsables de la Agencia para el Empleo de Madrid, y se tomarán las medidas que se consideren adecuadas de la forma más ágil posible.

- En caso de recaída, consumos puntuales continuados o claros trastornos de conducta, se procederá a la retirada cautelar del participante del programa articulando una Incapacidad Laboral Transitoria y la puesta bajo tutela y control del su centro de tratamiento desde el cual se valorará si se trata de hechos fortuitos y controlables a través de un refuerzo del tratamiento o debe ser definitivamente retirado del programa. La retirada cautelar tiene un plazo máximo de 30 días durante los cuales se articularán las medidas necesarias para tratar que el participante recupere de sus consumos y logre la estabilidad.

- Si no logra controlar en ese plazo los consumos, el participante será definitivamente retirado del programa causando, en su caso, baja laboral en el mismo.



### 3- COORDINACIÓN

Un técnico del SOL se encarga de facilitar la coordinación entre el CAD, el SOL y los talleres de la Agencia para el Empleo de Madrid, haciéndose cargo de:

- El seguimiento de participantes
- Contribuir a la búsqueda de soluciones en las incidencias que pudiesen aparecer durante el desarrollo del programa, trasladando información relevante entre los responsables de los programas de la Agencia, las orientadoras de referencia y los profesionales de los centros de tratamiento, para la valoración y diagnóstico conjunto de la incidencia y la adopción de medidas correctoras consensuadas.
- Hacer llegar a los responsables de los talleres de Agencia diversa documentación en caso de despidos o bajas terapéuticas
- La elaboración de un informe final realizado a partir de las entrevistas de evaluación final que realizan las orientadoras a los participantes del programa.
- La realización de un taller sectorial en el SOL con los participantes de estos programas, tras finalizar las acciones formativas, para orientarlos en la búsqueda de empleo en el sector.
- Comunicar al Departamento de Reinserción toda la información relevante sobre el funcionamiento de los estos talleres.

Asimismo, los técnicos del Departamento de Reinserción se coordinan con los responsables de la Agencia para el Empleo de Madrid, ante cualquier incidencia.

### 4- EVALUACIÓN DE ESTOS TALLERES

Se realiza una sesión de evaluación y propuesta de mejoras, entre los responsables de los talleres de la Agencia para el Empleo de Madrid y el técnico del SOL, al finalizar cada uno de los distintos talleres.

Cabe destacar que suelen observarse en los participantes una serie de cambios positivos que van más allá del logro de los objetivos formativos (mejoras en cuanto a situación de alojamiento, hábitos alimentarios, ocupación del tiempo libre, estado físico, ánimo, autoestima, relaciones sociales, relaciones familiares y personales y perspectivas de futuro).

Las conclusiones de esta sesión son trasladadas a los responsables del Programa de Integración Sociolaboral.



A partir de esta información, los técnicos del Departamento de Reinserción se reúnen con los responsables de la Agencia para el Empleo de Madrid, a fin de realizar una evaluación final de las distintas ediciones.

### 7.1.3. Otros talleres de capacitación

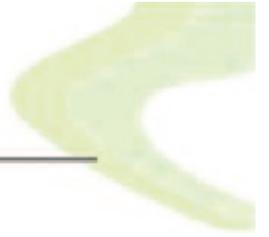
Los orientadores del SOL y los técnicos de los equipos de tratamiento informan y motivan a los pacientes para que utilicen recursos no gestionados por el IAMS y que forman parte del amplio abanico de recursos formativos, ocupacionales o de empleo protegido puestos a disposición de los ciudadanos de la ciudad de Madrid, siempre que cumplan con los requisitos exigidos y que estos recursos se adecuen su proceso.

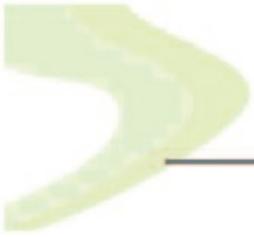
La integración social de las personas en tratamiento por drogodependencias pasa por el acceso progresivo a los dispositivos y recursos utilizados por la población general. De esta manera, se trabaja la integración no solo como fin sino como proceso, a través de la utilización de recursos específicos y normalizados como instrumentos de inserción social y laboral.

Por esto desde el Programa de Integración Sociolaboral se promueve la utilización tanto de sus talleres propios, como de los recursos comunitarios y sociales del territorio, fomentando que circule información actualizada sobre recursos formativos, ocupacionales o de empleo protegido que gestionan otras administraciones y/o entidades, en la red formada por los técnicos de los centros de tratamiento y los recursos del programa.

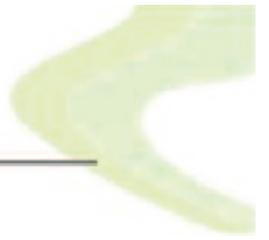
Los recursos “externos” más utilizados son:

- Talleres de la Agencia Antidroga.
- Talleres del Servicio Público de Empleo.
- Otros Talleres de la Agencia para el Empleo de Madrid.
- Cursos o talleres de otras instituciones.





## 8. Resultados del programa y conclusiones



## 8. Resultados del programa y conclusiones

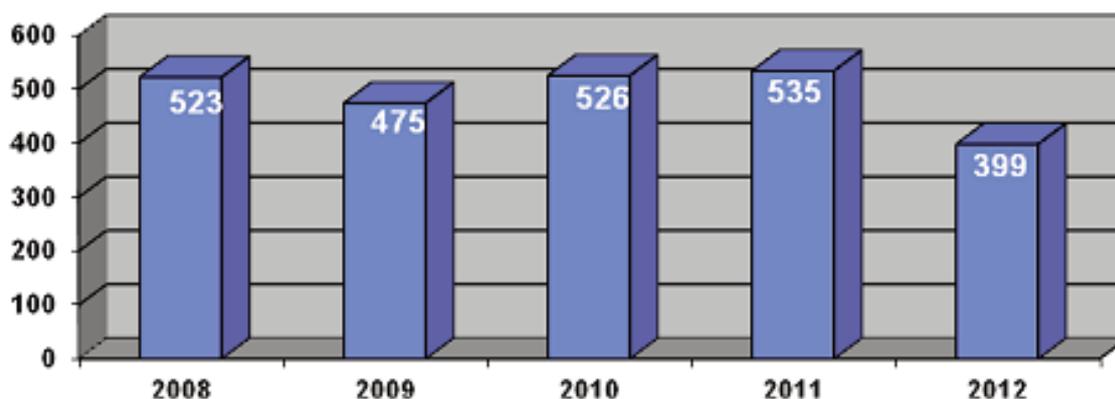
### 8.1. Resultados del programa

A continuación se presentan los valores de los indicadores, definidos en el Cap. 5, de procesos y de resultado con los que evalúa el **Programa de Integración Sociolaboral**

1. Nº de inserciones laborales en el Instituto de Adicciones de Madrid Salud.
2. Nº de inserciones laborales de usuarios del SOL. Porcentaje de inserciones laborales de usuarios del SOL sobre el total de inserciones laborales en el Instituto de Adicciones de Madrid Salud.
3. Nº de usuarios del SOL. Porcentaje de usuarios del SOL que se insertan laboralmente.
4. Nº de usuarios SOL que inician talleres específicos de capacitación y empleo.
5. Nº de usuarios del SOL que participan en intervenciones específicas del servicio.
6. Nº de empresas prospectada por el SOL.

Estos valores se refieren a los últimos 5 años, es decir al período 2008- 2012.

1- Nº de inserciones laborales en el Instituto de Adicciones de Madrid Salud



Este indicador, al igual que el nº 3, forma parte del Cuadro de Mandos del Instituto de Adicciones de Madrid Salud.

### 2- Nº de inserciones laborales de usuarios del SOL

2.1 Porcentaje de inserciones laborales de usuarios del SOL sobre el total de inserciones laborales en el Instituto de Adicciones de Madrid Salud

AÑO	Nº INSERCIONES USUARIOS SOL	% INSERCIONES SOL / TOTAL INSERCIONES (2.1)
2008	261	50%
2009	258	54%
2010	245	47%
2011	277	52%
2012	215	54%

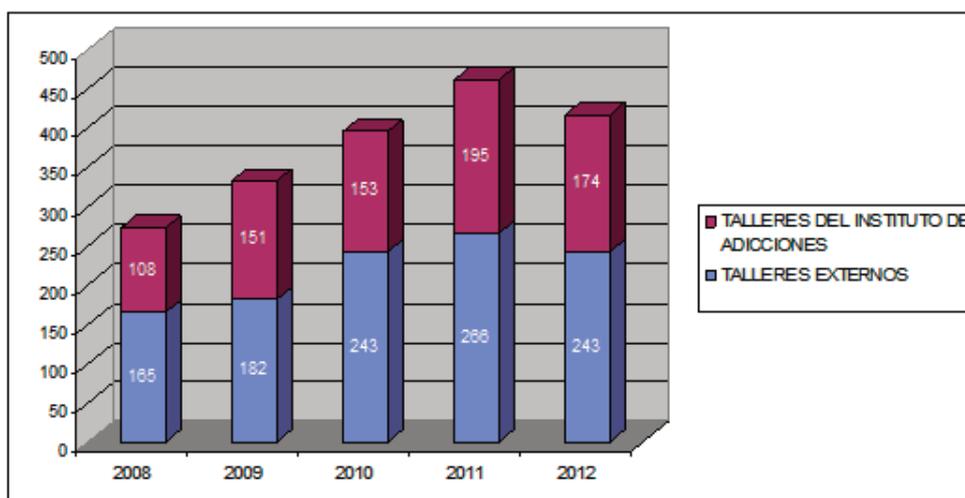
Si observamos el peso que tienen las inserciones laborales de los usuarios del SOL en la totalidad de inserciones del IAMS, vemos que estas personas que presentan mayores carencias y riesgo de exclusión social tras su paso por el servicio, se insertan en igual medida que las que tienen un mayor nivel de empleabilidad.

### 3- Nº de usuarios del SOL

3.1. Porcentaje de usuarios del SOL que se insertan laboralmente

AÑO	Nº USUARIOS DEL SOL	% USUARIOS SOL QUE SE INSERTAN (3.1.)
2008	895	30%
2009	1.016	25%
2010	996	25%
2011	946	30%
2012	901	24%

4- N° de usuarios SOL que inician talleres específicos de capacitación y empleo



Si desglosamos estas cifras por la tipología del taller:

N° USUARIOS DEL SOL EN ACCIONES FORMATIVAS DE CAPACITACIÓN LABORAL AJENAS AL IAMS					
TALLERES AGENCIA ANTIDROGA	58	95	106	93	88
SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO	62	58	49	15	33
OTROS TALLERES DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID	3	4	6	54	11
TALLERES IMPARTIDOS POR OTRAS ENTIDADES	42	25	82	104	111
	<b>165</b>	<b>182</b>	<b>243</b>	<b>266</b>	<b>243</b>

N° USUARIOS DEL SOL EN ACCIONES FORMATIVAS DE CAPACITACIÓN LABORAL DEL IAMS					
	2008	2009	2010	2011	2012
TALLERES MECÁNICA DE MOTOS Y ELECTRICIDAD	53	49	60	56	64
TALLER DE CARPINTERIA, ARTETERAPIA	55	93	85	123	98
TALLER DE COSTURA		9	8	16	12
	<b>108</b>	<b>151</b>	<b>153</b>	<b>195</b>	<b>174</b>

En los últimos años se ha incrementado la utilización de talleres impartidos por “otras entidades” (Asoc. Tomillo, CEIM, Cash Training, CCOO, UGT, Pueblo Unidos, Fundación Cauces, Fundación Valia, entre otras)

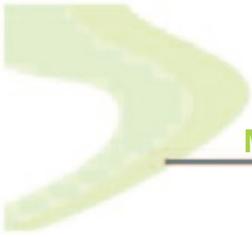
### 4.1: N° de Usuarios del SOL en talleres de la Agencia para el Empleo de Madrid

<b>USUARIOS DEL SOL EN TALLERES DE EMPLEO DE LA AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID</b>					
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
TALLER DE CORPORACIONES LOCALES	27	30	31	35	18
TIOM DE JARDINERIA	26	39	6	20	21
	<b>53</b>	<b>69</b>	<b>37</b>	<b>55</b>	<b>39</b>

Con este indicador se contabiliza a los participantes de los talleres de la Agencia para el empleo, por separado de los participantes de los restantes talleres de capacitación, debido a la peculiaridad de estos talleres, que compatibilizan formación y un contrato de trabajo.

### 5- N° de usuarios que participan de acciones formativas del SOL

<b>N° USUARIOS DEL SOL QUE PARTICIPAN INTERVENCIONES ESPECÍFICAS DEL SERVICIO</b>					
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
ESPACIOS DE ORIENTACION E INFORMACION	53	20	7	55	76
TALLER DE BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	196	221	226	220	201
TALLERES DE ALFABETIZACION INFORMÁTICA	86	96	185	85	160
TALLER DE HABILIDADES SOCIOLABORALES	43	23	38	44	38
TALLER DE INCREMENTO DE LA EMPLEABILIDAD (A PARTIR DEL AÑO 2011)	-	-	-	18	23
AULA ACTIVA	895	1.016	996	946	901
GERENCIAS ASISTIDAS DE AUTOEMPLO	41	34	10	9	6



5.1. N° de usos de Aula Activa

AÑO	Nº USOS AULA ACTIVA
2008	<b>2.523</b>
2009	<b>3.636</b>
2010	<b>3.459</b>
2011	<b>3.227</b>
2012	<b>3.073</b>

El N° de usos del Aula Activa sirve para estimar la frecuencia con la que se utiliza esta herramienta del SOL

6- N° de empresas prospectadas por el SOL

AÑO	Nº DE EMPRESAS PROSPECTADAS POR EL SOL
2008	<b>217</b>
2009	<b>415</b>
2010	<b>691</b>
2011	<b>445</b>
2012	<b>681</b>



## 8.2. Buenas prácticas en el Programa de Integración Sociolaboral del IAMS

Para que una determinada intervención sea calificada de buena práctica, se debe ajustar a determinados criterios de calidad.

Por esto, a continuación se procederá a comprobar si el Programa de Integración Sociolaboral del IAMS presentado, cumple con los criterios señalados en Guía de Buenas Prácticas en los Programas de Incorporación Sociolaboral de las 25 entidades de UNAD (2005):

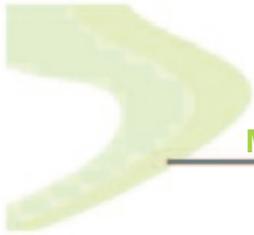
**Metodología:** Se considera una buena práctica el hecho de que todo el proceso de incorporación sociolaboral se ajuste a los parámetros metodológicos reconocibles.

- En el Programa de Integración Sociolaboral se definen objetivos, criterios, procedimientos y protocolos de actuación para todas sus intervenciones: se fijan los objetivos a conseguir, los criterios de inclusión-exclusión, los procedimientos de coordinación, de seguimiento y evaluación de las intervenciones de los recursos con los que cuenta.
- En todos los recursos del programa se definen objetivos, procedimientos y protocolos en consonancia con los fijados en el programa: procedimientos de registro, derivación, seguimiento y comunicación a terceros de la evolución de cada persona que participa.
- En el SOL se realiza un seguimiento exhaustivo y personalizado de los usuarios realizando una evaluación cuantitativa a través de una base de datos, donde se registra la participación en las diferentes acciones, cursos, contratos y coordinaciones con los centros de tratamiento, así como una evaluación cualitativa, lo que permite conocer la evolución de cada persona.

**Integralidad:** Se considera una buena práctica dentro del proceso de incorporación sociolaboral, que las intervenciones se desarrollen desde una visión integral de la persona, teniendo en cuenta tanto el ámbito personal de los beneficiarios, como el ámbito social y el empresarial.

Desde el Programa de Integración Sociolaboral destacamos que:

- La *integralidad del programa* se contempla desde la misma concepción en la que se basa, al estar integrado el orientador laboral en los CAD y trabajar directamente con el equipo técnico que se encarga del tratamiento de la drogodependencia, garantizándose así la coherencia en la intervención y el abordaje orientado a la totalidad de la persona. También esta visión se enriquece mediante las reuniones de coordinación periódicas, entre los recursos del programa (SOL y talleres).



- La *intermediación laboral* que se realiza a través de la bolsa de empleo, ya que se ajusta la oferta de empleo de la empresa a las características de las personas dadas de alta en la bolsa como demandantes de empleo, adaptando los perfiles a las necesidades de las empresas colaboradoras.
- La *puesta en marcha de REDponsables*, ya que desde esta red además de facilitarse la adaptación del puesto de trabajo a las características del usuario del SOL, se realiza una labor de sensibilización, de desmitificación y eliminación de prejuicios que posibilita la inserción laboral de personas en exclusión social.

**Coherencia:** Se considera una buena práctica dentro del proceso de incorporación sociolaboral que exista adecuación de las acciones al objetivo, medido en “resultados”, teniendo siempre presente que la realidad social e individual es dinámica.

Desde el Programa de Integración Sociolaboral destacamos que:

- Se establecen desde el programa los objetivos, la metodología de intervención y el modo de coordinación y de evaluación de todas las intervenciones. También en los contratos con los distintos recursos del programa, se recogen estos extremos.
- Una de las características del programa es la adaptabilidad de la metodología, adecuándose las acciones, formato y estructura a los contextos socioeconómicos cambiantes, a la mejora de la empleabilidad y a la inserción final.
- El seguimiento mensual de los indicadores de participación en acciones de búsqueda activa de empleo, inserción y acceso a recursos formativos posibilita la adaptación de las intervenciones para ajustarlas a los cambios que van surgiendo en la población y en el mercado laboral.

**Sostenibilidad:** Se considera buena práctica, que el proceso de incorporación sociolaboral cumpla con el criterio de coherencia y sostenibilidad referidos a los lineamientos orientadores, a los resultados, a la participación de los beneficiarios y a la labor de los profesionales.

Desde el Programa de Integración Sociolaboral destacamos que:

- Es un programa sostenible, porque cuenta con la estructura económica, organizativa y técnica que hace posible su práctica de forma sistemática y flexible, porque se adapta a las necesidades de sus clientes y/o los cambios en el contexto.

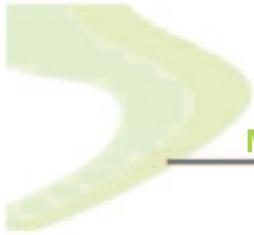
- Se negocian los objetivos y acciones entre la persona y el orientador. El desarrollo del itinerario personalizado y sus diferentes fases, en cuanto a objetivos y acciones mediante acuerdos parciales, posibilitando la toma de conciencia y el mantenimiento de los cambios conseguidos.
- La existencia de un protocolo para el seguimiento de las personas que se insertan laboralmente, tiene como objetivo no sólo que la persona mantenga el puesto de trabajo, consolidando habilidades sociolaborales y haciendo frente a posibles situaciones que provoquen inestabilidad, sino también el refuerzo de su adherencia al tratamiento para garantizar el mantenimiento de la abstinencia.
- El seguimiento post alta de los usuarios del SOL, facilita el conocer la situación sociolaboral de la persona una vez que termina su tratamiento en el centro y pasados los seis meses, pudiendo evaluarse la consolidación de objetivos cumplidos en diferentes áreas, y obteniéndose información relevante para posteriores adecuaciones metodológicas y de diseño de futuros programas

**Discriminación positiva:** Se considera una buena práctica, que el proceso de incorporación sociolaboral cumpla con el criterio de discriminación positiva, que se visualiza a través de intervenciones dirigidas a debilitar las situaciones de exclusión y mejorar las oportunidades laborales.

Desde el Programa de Integración Sociolaboral destacamos que:

- Se realiza una intervención específica con personas que se encuentran en una situación de muy baja empleabilidad, identificándolas a través de diversos indicadores y adecuando la metodología de intervención tanto a nivel individual (procesos de tutorización intensiva) como grupal (puesta en marcha de grupos de apoyo para la búsqueda de empleo y talleres de incremento de la empleabilidad).
- En los procesos de preselección del TIOM y Corporaciones locales se realiza una discriminación positiva para facilitar el acceso al mercado de trabajo de aquellas personas que presentan mayores dificultades de empleabilidad.
- Desde REDponsables y la bolsa de empleo, se sensibiliza a la empresa para facilitar el acceso a procesos de selección a personas que de otra manera tendrían dificultades para acceder a los mismos.

**Participación:** Se considera una buena práctica, cuando los usuarios son protagonistas informados y responsables de las decisiones que se toman a lo largo del proceso de integración sociolaboral.



Desde el programa de integración sociolaboral destacamos que:

- El itinerario es consensuado entre las partes, existiendo una evaluación continua del proceso. El ritmo de intervención, objetivos y acciones se acuerdan.
- Existe un procedimiento de evaluación por parte de los participantes, sobre las diferentes acciones formativas que se imparten desde el SOL y los talleres del programa, que sirven para poder adaptar contenidos y metodología en función de estas evaluaciones periódicas.
- Existe un procedimiento de calidad por el cual están a disposición de los usuarios de los distintos recursos, hojas para quejas y reclamaciones.

**Perspectiva de género:** Se considera una buena práctica, dentro del proceso de incorporación sociolaboral, el trabajar desde una perspectiva de género adaptada a un enfoque integrado que, no solo facilite el acceso de mujeres a los programas sino que busque activamente la participación de ellas.

Desde el programa de integración sociolaboral destacamos que:

- Ante la doble discriminación de la mujer, por ser mujer y drogodependiente, se realiza una adaptación metodológica para evitar el estigma social y la culpabilización
- Se realiza una discriminación positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los talleres conveniados (TIOM y Corporación Local) reservándose un cupo de plazas para mujeres en los sectores que son tradicionalmente masculinos.
- En el SOL se realiza una búsqueda activa de recursos específicos para mujeres que pone a disposición de las usuarias.
- Se realiza anualmente un informe sobre las características y participación de las mujeres que se encuentran de alta en el servicio, con el objetivo de facilitar la accesibilidad de las mujeres al mismo.
- El SOL participa en espacios específicos de género, espacios de trabajo con otras entidades, etc. Actualmente, colabora en un estudio sobre acoso con entidades del Distrito Centro.

**Complementariedad:** Se considera una buena práctica, dentro del proceso de incorporación sociolaboral, el trabajar bajo el criterio de complementariedad, garantizando la optimización de los recursos, evitando duplicar esfuerzos y costes.

Desde el programa de integración sociolaboral destacamos que:

- Tal como se concibe en este programa, sus recursos configuran una red con funciones diferenciadas. El SOL, encargado de implementar los distintos itinerarios de integración de sus usuarios, articula además la utilización de los recursos formativo/laborales generados desde el programa.
- Los servicios de empleo especializados como el SOL, complementan las políticas públicas de empleo, al garantizar un seguimiento exhaustivo y adaptado a las necesidades de las personas con una situación de riesgo de exclusión social.
- Asimismo, el SOL participa en diferentes redes, mesas de empleo, coordinadoras, etc., lo que facilita el traspaso de información y las sinergias entre entidades, que permiten que algunos usuarios de SOL participen de actividades formativo/laborales en ámbitos normalizados.
- El SOL, al ser un servicio del Departamento de Reinserción del Instituto de Adicciones de Madrid Salud, mantiene una coordinación estable con el Centro de Orientación Sociolaboral (COS) de la Agencia Antidroga de Madrid, que permite que los usuarios de los dos servicios puedan, si se considera pertinente, utilizar los recursos dependientes tanto de la red municipal, como de la autonómica.

**Transferencia:** Se considera una buena práctica, dentro del proceso de incorporación sociolaboral, recoger y sistematizar las experiencias de las intervenciones realizadas para facilitar la transmisión de los conocimientos adquiridos.

Desde el Programa de Integración Sociolaboral destacamos que se ha presentado la experiencia en:

- Encuentro sobre Integración Social y Drogas en América Latina. Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD). Washington 2012.
- Informe del Plan Nacional contra las Drogas: “Políticas de drogas en grandes ciudades europeas” para el Observatorio Europeo de las drogas y las toxicomanías-2012.
- Presentación del póster “Estudio de seguimiento post–alta de pacientes de la red del Instituto de Adicciones de Madrid Salud” en XXXVIII Jornadas Nacionales Socidrogalcohol. Madrid 2011.
- Ponencia “Exclusión social y estrategias de reinserción”, en el curso de Experto en Teoría y clínica de las Adicciones. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid 2009, 2010 y 2011.



- La publicación de diferentes documentos: observatorio de empleo del SOL, agenda de búsqueda de empleo, etc., con el objeto de generar conocimiento e instrumentos operativos para facilitar el proceso de orientación.
- La participación en las mesas de empleo (Mesa Empleo distrito Centro y Mesa Empleo distrito Villaverde), donde se comparten experiencias y metodologías de intervención.
- La campaña “Integrados”, para la sensibilización empresarial, organizada en el año 2011 por el Instituto de Adicciones de Madrid Salud y Fundación Atenea.

**Innovación:** Aportando nuevas soluciones o soluciones diferentes a las ya existentes. Pueden referirse a los objetivos, a las poblaciones destinatarias, al modelo de organización, a sus mecanismos de gestión y prestación de los servicios y a los métodos e instrumentos utilizados en la ejecución de sus actuaciones.

Se considera una buena práctica, dentro del proceso de incorporación sociolaboral introducir propuestas innovadoras que permitan avanzar en la búsqueda de soluciones para mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de droga o de exclusión social.

Desde el Programa de Integración Sociolaboral destacamos:

- El mantenimiento de una red especializada en contextos de crisis, aprovechando las sinergias entre administración local y entidades sociales, para apoyar la integración sociolaboral de personas con importantes carencias y riesgo de exclusión social.
  - La adaptación metodológica para personas de más baja empleabilidad, y la puesta en marcha de acciones de atención individual, grupal y de sensibilización empresarial.
  - La integralidad de la intervención, desde la coherencia y la coordinación con los centros de tratamiento, los recursos formativos laborales, y el trabajo con empresas.
  - La puesta en marcha de REDpnsables, donde encauzar el trabajo con empresas dentro de un marco de responsabilidad social, para facilitar el acceso a procesos formativos y/o de selección a personas que se encuentran en tratamiento por una adicción.



### 8.3. Conclusiones

En el **Programa de Integración Sociolaboral** que se presenta en este manual, se conjugan unos objetivos y una metodología compartidos y unas intervenciones complementarias y coordinadas que se evalúan y ajustan de forma continua, para obtener unos resultados que equiparan las oportunidades de inserción laboral de los perfiles más desfavorecidos atendidos por IAMS con los más normalizados.

Este programa cumple con los criterios señalados en Guía de Buenas Prácticas en los Programas de Incorporación Sociolaboral de las 25 entidades de UNAD (2005) y cabe destacar, que es fruto de la colaboración, como el presente documento conjunto, entre una Administración Pública, en este caso el Ayuntamiento de Madrid, y organizaciones no Gubernamentales. Esto demuestra que este tipo de cooperación no sólo facilita la gestión y ejecución de programas, sino que también es capaz de generar un conocimiento operativo que ponemos a disposición de otras instituciones y/o entidades.

Consideramos que para que un programa de integración sociolaboral dirigido a personas con problemas de adicción y jóvenes en situación de riesgo de exclusión social, sea eficaz y eficiente, y que conlleve mejorar la vida de las personas, debería cumplir las siguientes premisas:

A- Teniendo en cuenta la intervención con la persona:

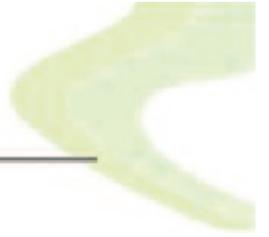
1. Contar con un **servicio especializado y flexible** que a través de los itinerarios personalizados de inserción laboral, tengan en cuenta las necesidades específicas de formación y empleo de las personas atendidas.
2. Dar una **respuesta innovadora, inmediata y adaptada al entorno** y a las necesidades detectadas en las personas en tratamiento.
3. Ofrecer una **atención integral** que tenga en cuenta la interrelación de las distintas áreas de tratamiento: sanitaria, social, psicológica, ocupacional, etc., con el desarrollo de los objetivos sociolaborales.
4. Mantener una intensa y continua **coordinación entre todos los recursos** y profesionales implicados tanto a nivel interno como externo desde el inicio de la intervención/tratamiento en los Centros de Atención a las Drogodependencias hasta su finalización.
5. Tener presente la **perspectiva de género** durante el desarrollo de la intervención, adecuando las acciones a la mayor dificultad que tienen las mujeres en la inserción laboral.

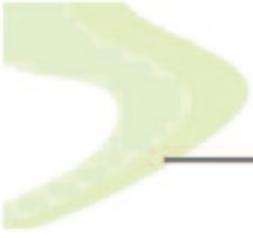
6. Apoyar con **acciones concretas a usuarios con especiales dificultades** de acceso al empleo, especialmente en aquellos colectivos donde concurren varios factores de riesgo de exclusión: personas mayores de 45 años, situaciones de cronicidad, inmigrantes, personas sin hogar, personas con patología dual, etc.
7. Crear **acciones o iniciativas dirigidas específicamente a la población juvenil** (talleres prelaborales, prevención inespecífica, educación de calle, etc.) en situación de riesgo de exclusión social, que sirvan de puente entre la prevención y la reinserción.
8. Ofrecer **apoyo y seguimiento individualizado** para el mantenimiento o la mejora del empleo, una vez la persona ha logrado la inserción laboral.
9. Contar con un **sistema de calidad** con procedimientos bien estructurados, que incluya sistemas de evaluación y encuestas de satisfacción de las personas, de forma que se garantice la evaluación de las acciones realizadas.
10. Llevar a cabo un **seguimiento post alta**, una vez finalizado tratamiento, para verificar la consolidación de los logros conseguidos.

B-Teniendo en cuenta la intervención con el entorno:

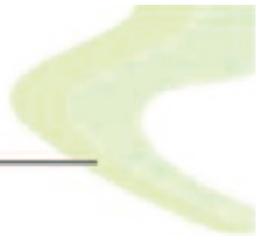
11. Disponer de un **conocimiento profundo y actualizado de las características socioeconómicas del entorno**, el funcionamiento del mercado laboral, las oportunidades de empleo, los sistemas de acceso, o los yacimientos de empleo futuros.
12. Favorecer el establecimiento de relaciones y contactos con el contexto sociolaboral inmediato, mediante la **generación de acuerdos con empresas, entidades u organizaciones**, tanto para formación, como para la realización de prácticas o el empleo.
13. Potenciar las sinergias de todos los agentes implicados en el territorio y la implicación del tercer sector y las empresas a través del **trabajo en red**.
14. **Continuidad en el tiempo de las acciones emprendidas**, con el fin de consolidar los logros obtenidos y la estabilidad del programa.

Mediante el presente documento, hemos tratado de compartir una experiencia que, estamos seguros, puede ser útil y transferible en otros municipios, ciudades y comunidades autónomas que presenten problemáticas similares. Este manual es una prueba de que los programas sociales permiten gestionar y socializar el conocimiento con la intención de mejorar experiencias similares y/o contribuir a poner en marcha otras allí donde las dificultades han impedido por el momento, convertirlas en realidad.





## 9. Anexos





## 9. Anexos

### ANEXO 1. CASOS REALES Y RESULTADOS

En este anexo, y para ilustrar el quehacer cotidiano del SOL y la utilización de los talleres propios del Programa de Integración Sociolaboral, se presentan una serie de casos prácticos.

En cada uno de ellos confluyen una serie de características que los hacen únicos, pero al mismo tiempo, poseen ciertos elementos que sirven para ejemplificar situaciones específicas que condicionan, en principio, las intervenciones con estos pacientes:

- Perfiles de baja empleabilidad
- Emprendedores
- Necesidad de cambio profesional
- Perfiles con necesidades especiales (existencia de problemas de salud mental, sinhogarismo, etc.)
- Jóvenes con consumos de riesgo

#### 1. Itinerarios personalizados de integración sociolaboral.

##### 1.1. ITINERARIOS CON PERFILES DE BAJA EMPLEABILIDAD

###### 1.1.1. DAVID

36 años, vivía en una casa cedida por su expareja y fue derivado por el equipo técnico del CAD en mayo de 2011. David se encontraba incluido en el Programa Sustitutivo de Opiáceos (metadona).

En la entrevista de *acogida* David manifestó interés por sacarse los estudios básicos y por recibir alguna formación específica en el sector de la sanidad. Llevaba tres años desempleado y los últimos años los había dedicado a cuidar de su madre enferma.

En la fase *diagnóstica* se valora que su experiencia laboral es corta e insuficiente: había trabajado de mozo de almacén y tenía alguna experiencia como peón de limpieza. Su formación no alcanzaba los mínimos obligatorios establecidos y, a pesar de disponer de cierta motivación por el empleo, su diagnóstico correspondió al de perfil de baja empleabilidad, ya que no tenía recorrido profesional

en ningún sector y prácticamente no había dedicado, en su vida, el tiempo suficiente para definir sus objetivos laborales o profesionales. Vivía solo aunque disponía de una buena red social, y tenía habilidades de relación y comunicación.

David manifestaba una buena predisposición para iniciar un itinerario personalizado y tenía localizado un CEPA (Centro de Educación de Personas Adultas) que impartía la ESO, pero no conocía ni el funcionamiento general de la formación ocupacional, ni el del mercado laboral. En ese momento, además, estaba pasando por una reducción en la pauta de administración de metadona que le generaba un cierto estado de ansiedad.

El itinerario establecido constaba de dos fases: una primera fase de formación, que se concretaba por un lado, en la consecución de los estudios mínimos, y por otro, en una formación ocupacional en el sector de la atención a personas mayores, actividad ésta que le satisfacía y para la que se sentía capacitado por haber sido el responsable de los cuidados de su madre discapacitada.

La segunda parte, que se establecería a medio o largo plazo, pasaba por un itinerario por cuenta ajena en el sector en el que se hubiese formado. No obstante, la preparación para la búsqueda de empleo se inició desde el principio, con la elaboración del CV.

En los meses siguientes, la orientadora le trasladó información sobre los cursos para atención y cuidados a mayores impartidos en ese momento (Servicio Regional de Empleo, Confederación Empresarial de Madrid, Agencia Antidroga, entidades...) y tutorizó las acciones y tramitación de documentos necesarios (Seguridad Social, vida laboral, etc.) para la inscripción en cada uno de ellos y en el centro de adultos. En septiembre, David accedió a un curso de formación ocupacional de atención a enfermos de Alzheimer, impartido por una entidad social, y se inscribió en el CEPA para obtener el certificado de educación secundaria.

En enero, una vez finalizado el curso de formación ocupacional, inició el itinerario por cuenta ajena. En ese momento, David mostró a la orientadora su satisfacción por el curso y refirió que se encontraba motivado y preparado para el empleo. Pasó por el taller de Búsqueda Activa de Empleo (BAE) y decidió realizar una búsqueda intensiva mediante autocandidatura, utilizando los recursos que le prestaba el Aula Activa del SOL: actualización CV, disponibilidad de teléfono, fax, Internet, listados de empresas...

Gracias al trabajo de búsqueda de formación realizado, en marzo de 2012 consiguió un curso de cuidador de discapacitados físicos y psíquicos del Servicio Regional de Empleo. Esta formación incluía la realización de prácticas en un centro. David produjo una buena impresión en los responsables del centro, por lo que finalmente en septiembre del mismo año fue contratado como auxiliar los fines de semana y festivos.



En la cita posterior de **mantenimiento de empleo**, David manifestó su satisfacción con su puesto de trabajo A pesar de que eran pocas horas semanales, consideraba apropiada la incorporación gradual al empleo. David se planteaba además nuevos objetivos formativos: prepararse para las pruebas de acceso a Ciclo de Grado Medio de auxiliar de enfermería.

Durante todo el proceso, se mantuvieron citas periódicas de coordinación entre la orientadora del SOL y el equipo terapéutico del CAD con la finalidad de ajustar las intervenciones al momento que estaba viviendo el paciente y generar sinergias que permitieran que David cumpliera con los objetivos que se había propuesto.

En apenas un año, David consiguió vincularse a un sector profesional concreto aprovechando la experiencia adquirida como fruto de sus obligaciones familiares. La formación recibida no solo le ha capacitado profesionalmente sino que le ha permitido adquirir responsabilidades, rutinas, orden y rumbo en su vida (los tres años en los que estuvo desempleado los dedicó casi exclusivamente a su tratamiento y al cuidado de su madre). Su motivación y voluntad antes y durante el proceso propició la generación de oportunidades que resultaron determinantes. La labor de la orientadora se basó en la clarificación y planificación de sus objetivos, la supervisión y tutorización de las acciones realizadas, y la puesta a su disposición de la información, recursos y herramientas necesarias para la incorporación laboral. En la actualidad sigue trabajando y encaminado en la misma dirección.

### 1.1.2. PABLO

Fue derivado por el equipo técnico del CAD, en abril del 2010, con 34 años para su formación e inserción laboral. Era un paciente del programa de alcohol. En esos momentos se encontraba desempleado y vivía en un piso de apoyo a la reinserción (PAR) del Instituto de Adicciones de Madrid Salud.

En la primera cita de **acogida**, Pablo manifestó interés por la formación en el área de instalaciones eléctricas. Posteriormente, mediante la entrevista **diagnóstica** se clarificaron ciertos aspectos: Pablo no tenía los estudios mínimos, había abandonado los estudios prematuramente para ponerse a trabajar. Sus empleos se habían desarrollado principalmente en el sector de la mudanza y montaje de muebles, llegando incluso a desempeñar el cargo de responsable en alguna ocasión. A pesar de que su trayectoria laboral era larga, ésta había estado influida negativamente por sus problemas con el alcohol. Su última etapa de vida laboral era particularmente crítica, la adicción se agudizó y encadenaba despidos y bajas en varias empresas.

En la entrevista manifestó que había tenido siempre problemas de relación con los compañeros y superiores, motivados probablemente por su continuo estado de embriaguez. Por ello, descartaba ingresar de nuevo en el sector de las mudanzas, sector que considera precario y en el que las jornadas pueden llegar a ser de más de 12 horas. Por otra parte, al haber trabajado en muchas empresas, tenía la sensación de que era conocido en el sector.

Pablo, a pesar de tener una abstinencia consolidada de varios meses, todavía se encontraba bajo los efectos de una medicación psiquiátrica. Sus movimientos eran lentos, tenía la mirada fija, cuando hablaba no verbalizaba adecuadamente arrastrando las palabras, además, su velocidad de comprensión y respuesta estaba muy reducida dificultándose a veces la comunicación. Producía la impresión de estar ante una persona con algún tipo de patología mental.

Durante todo el proceso, se mantuvieron citas periódicas de coordinación entre la orientadora del SOL y el equipo terapéutico del CAD con la finalidad de ajustar las intervenciones al momento que estaba viviendo el paciente y generar sinergias que permitieran que David cumpliera con los objetivos que se había propuesto.

En ese momento su situación económica era precaria ya que recibía la Renta Mínima de Inserción como únicos ingresos. Tenía que hacer frente, además, a una multa de 1.000 euros por conducción temeraria y a una retirada del carnet de conducir de varios meses.

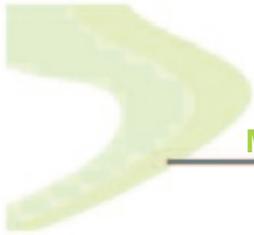
Todo ello le situaba en un bajo nivel de empleabilidad que recomendaba a priori un itinerario de empleo protegido. No obstante, inició un itinerario formativo a la espera de observar su evolución. Los objetivos consensuados con su orientador pasaron por el cambio de sector profesional, en principio a electricidad, consolidando alguna formación previamente.

Los dos meses siguientes se basaron en la búsqueda de esa formación. Pasó por el taller de Búsqueda Activa de Empleo y comenzó con una búsqueda intensiva en Aula Activa. En julio tuvo una recaída puntual que motivó su expulsión del piso. Su situación se complicó cuando la formación buscada no salió, y se vio obligado a volver con su madre, produciéndose un retroceso en su evolución. Entonces, consiguió un curso de formación ocupacional para sacarse el carnet de conducir C, lo que influyó para que incluyera, entre sus objetivos a medio plazo, el buscar empleos en el sector del transporte y la conducción.

Su precaria situación económica le obligó a iniciar una búsqueda de empleo por cuenta ajena intensificando su participación en el Aula Activa. Así, consiguió un empleo de montador de muebles del que a los cuatro días fue despedido por falta de productividad. Asimismo, suspendió el examen del carnet de conducir C. Su situación en ese momento aconsejó su derivación a SAEP (Servicio de Apoyo al Empleo Protegido) con el fin de iniciar un itinerario de empleo protegido.

En diciembre tuvo su primera entrevista y a finales de ese mes fue derivado a una oferta de empleo de conductor en una empresa de transportes conveniada con el SAEP. Firma un contrato de seis meses y prácticamente, desde el inicio, el contacto del servicio con la empresa es estrecho y continuo.

La adaptación de Pablo fue lenta: en los meses siguientes tuvo que negociar las asistencias a citas en el CAD y pasó por momentos de inquietud debido a su bajo rendimiento en comparación con los otros trabajadores.



La empresa se mostró comprensiva y colaboradora en todo momento, respetando su proceso de adaptación, defendiendo a Pablo de rumores de antiguos compañeros, que casualmente, se encontraban trabajando en la misma empresa, negoció con flexibilidad las ausencias por las citas médicas, y se mostró accesible a todos los requerimientos de seguimiento establecidos por el SAEP.

Meses después y a punto de serle renovado el contrato a Pablo sufrió otro contratiempo que le sumió en un nuevo estado de ansiedad. Se enfrentaba a un juicio por una causa antigua y fue sentenciado a 17 meses de retirada de carnet de conducir. No sabía cómo plantearlo en la empresa y expresó su desasosiego a las orientadoras del SAEP. Sin embargo, la empresa tenía clara su renovación y solucionó el problema ubicando a Pablo en almacén mientras durara la retirada de carnet. Finalizado este período, volvió a su puesto inicial y continuó trabajando con óptima satisfacción tanto por parte de la empresa como de sí mismo.

Varias claves hacen de este caso un modelo ejemplar:

1. Por supuesto, la voluntad del usuario en su recuperación e inserción laboral es fundamental desde el inicio. Es consciente de sus dificultades, pero a pesar de ello participa activamente en las acciones de su itinerario y en el uso de las herramientas adecuadas.
2. La empresa abre desinteresadamente sus puertas al servicio, invierte parte de su tiempo en la coordinación con las orientadoras y flexibiliza en la medida de sus posibilidades las condiciones del puesto de trabajo ofertado. Todo ello en un ejercicio de responsabilidad corporativa envidiable. Por supuesto, que este modelo también reporta beneficios a la empresa en forma de imagen corporativa. La empresa forma parte de las empresas colaboradoras de REDponsables y ha sido invitada a participar en congresos, entrevistas televisivas, radiofónicas, etc.
3. La intermediación del SOL se constituyó en un referente importante para el usuario. El SAEP se creó con esta finalidad y metodología.

Experiencias como ésta demuestran que la participación de todos los estamentos sociales, en este caso de la empresa privada, es imprescindible para la recuperación laboral de personas con riesgo de exclusión social. A largo plazo, además, resulta más rentable para la administración asumir esta política que generar políticas pasivas de remuneración económica. Asimismo, las empresas resultan beneficiadas con la política de RSE, en su imagen corporativa y en el apoyo técnico que reciben para mejorar la estabilidad de la plantilla. Realizar una apuesta decidida en este tipo de proyectos mejoraría la cohesión y bienestar social, incluso en estos tiempos de incertidumbre económica.

## 1.2. ITINERARIOS CON EMPRENDEDORES

### 1.2.1. RAQUEL

41 años, en tratamiento por benzodiacepinas, y convivía con su familia de origen. Cuando accedió al Sol en marzo de 2012 tenía graves problemas económicos debido a que en ese momento estaba asumiendo la responsabilidad civil por estafa a una empresa en la que había trabajado anteriormente.

También se encontraba pendiente del juicio y sobrevivía con actividades de economía sumergida en un negocio familiar. Anteriormente, no obstante, Raquel había tenido cargos de responsabilidad en el área de finanzas de grandes corporaciones e incluso había montado una empresa con su expareja.

En la entrevista de **acogida** demandó orientación para normalizar su situación con el empleo y asesoramiento para la puesta en marcha de un nuevo negocio que ya tenía pensado: un negocio de venta de productos y complementos para mascotas, con servicio de peluquería para perros.

Raquel junto con el orientador, decidieron entonces iniciar un itinerario por cuenta propia, cuyos objetivos principales eran la elaboración de un plan de empresa adecuado con el que conseguir financiación pública.

La primera acción pasó por la valoración de la idea de negocio inicial que Raquel ya tiene algo desarrollada. En este primer boceto, Raquel y el orientador concluyen en la necesidad de profundizar: aportar más documentación y fundamentación, plan previsional, características del local necesario, facturas proforma de la inversión inicial, etc. y darle un formato de plan de empresa sólido que pueda servir, sobretodo, para la concesión de una financiación:

Asimismo, se valoraron las posibilidades de apoyo financiero más adecuadas, en concreto líneas de microcrédito para mujeres, gestionadas por algunas organizaciones como el Banco Mundial de la Mujer, Federación de Mujeres Progresistas, etc.

En las citas posteriores se fueron trabajando los puntos débiles del proyecto con la finalidad de construir el plan de empresa, y se revisó la documentación necesaria para la presentación de este plan al Banco Mundial de la Mujer, entidad autorizada por la Secretaría de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para la gestión de microcréditos a mujeres emprendedoras.

En octubre de 2011, Raquel consiguió la financiación y se dispuso a poner marcha el negocio. A partir de ese momento el servicio puso a su disposición todo el apoyo necesario y la posibilidad de incluirse en acompañamientos gerenciales más especializados.



El SOL respondió a las necesidades de Raquel como un servicio de gerencia asistida, que no actuó como una consultoría sin más, sino que tuvo en cuenta el proceso de normalización social y laboral que acarrea la consecución de un proyecto de autoempleo. Raquel pasó por dificultades importantes debido a que sus problemas adictivos la llevaron a una situación social y económica grave. La posibilidad de desarrollar un proyecto empresarial propio incidió de manera significativa en su autoestima, lo que ha redundado beneficiosamente en su tratamiento.

Durante todo el proceso, se mantuvieron citas periódicas de coordinación entre la orientadora del SOL y el equipo terapéutico del CAD, con la finalidad de ajustar las intervenciones al momento que estaba viviendo la paciente y generar sinergias que permitieran que Raquel cumpliera con los objetivos que se había propuesto.

Es evidente que nos encontramos ante un perfil alto. Raquel está diplomada en empresariales y tiene una experiencia consolidada en contabilidad de empresas. Es una persona que ya ha emprendido otros negocios y muestra mucha seguridad en sus acciones. Posiblemente estas son condiciones casi imprescindibles para el éxito.

El SOL la sigue acompañando en ese nuevo reto que supone la puesta en marcha de un nuevo proyecto, procurando que su inserción laboral sea, por un lado, económicamente viable y, por otro, coherente con las necesidades y los objetivos del tratamiento.

### 1.3. ITINERARIOS ORIENTADOS AL CAMBIO PROFESIONAL

#### 1.3.1 MATEO

43 años, en tratamiento por alcohol y residía en vivienda en propiedad, con su familia de origen.

Es derivado al SOL en noviembre de 2011 con el objetivo, pautado por su CAD de referencia, de un cambio profesional. Hasta la fecha había desarrollado su actividad laboral en el sector comercio, trabajando en puestos de encargado. Tanto él como los técnicos del CAD consideraban que el estrés generado en su profesión habitual suponía un riesgo para su tratamiento.

En la entrevista de acogida manifestó interés por el sector sanitario, para trabajar como celador o auxiliar de enfermería, aprovechando ciertos contactos con asociaciones donde había desarrollado actividades de voluntariado. Por otra parte, consideraba que era una actividad que le gustaba y le resultaba satisfactoria. Ante la falta de experiencia formal en el nuevo sector decidió, junto a su orientadora, iniciar un itinerario formativo que lo capacitase y le facilitara el acceso a un empleo en el nuevo sector profesional. Mateo disponía de un año de paro para intentarlo.

Con la información proporcionada por su orientadora realizó una búsqueda de formación que de por sí no genera demasiados resultados a corto plazo, por lo que propuso simultanear esta actividad, con la búsqueda de empleo haciendo uso del Aula Activa del SOL.

Pasadas unas semanas, Mateo recibió una propuesta de empleo como encargado de supermercado y, preocupado, consultó con su orientadora si debía aceptarla o no. En un proceso de revisión de pros y contras, se pusieron sobre la mesa las razones por las que valía la pena seguir con el itinerario previsto:

1. A pesar de la situación de crisis laboral que se está viviendo todavía tenía once meses de prestación por desempleo. Tiempo suficiente para completar un itinerario formativo e intentar la inserción en un nuevo sector, habida cuenta que si fracasaba siempre podría tener entrada en un sector donde había demostrado una experiencia suficiente y consolidada.
2. La demanda inicial estaba motivada para el cambio de sector. Retornar al sector que se considera de riesgo podría conducir a nuevas recaídas y volver a las fases iniciales de tratamiento.
3. Mateo, además, en ese momento estaba cumpliendo una condena con trabajos para la comunidad en un comedor social, todos los días durante tres horas, por lo que si aceptaba el empleo, esto le obligaría a cumplir la condena los fines de semana, alargándose así el tiempo de la condena, y teniendo mucha dificultad para encontrar tiempo para sí mismo, o para realizar actividades de ocio, familiares o formativas.

Mateo, a pesar de no estar del todo seguro y tras un periodo de reflexión, decidió seguir con el itinerario inicial. Consiguió una formación de celador y pasó buena parte del año siguiente estudiando la nueva profesión. Finalmente, en junio del 2011 consiguió una plaza temporal de celador en un centro público, lo que supuso su primera experiencia real en el sector y, sobretodo, una inyección de autoestima gracias al objetivo cumplido.

Durante todo el proceso, se mantuvieron citas periódicas de coordinación entre la orientadora del SOL y el equipo terapéutico del CAD con la finalidad de ajustar las intervenciones al momento que estaba viviendo el paciente y generar sinergias que permitieran que David cumpliera con los objetivos que se había propuesto.

A fecha de agosto de 2011 continuaba trabajando aunque su plaza era temporal. Estaba contento con el trabajo, se sentía bien y aprendía mucho. Su turno era el de noche pero podía descansar adecuadamente gracias a que las libranzas estaban bien distribuidas. Además, consciente de la temporalidad de su puesto de trabajo, seguía buscando empleo y había presentado solicitudes en más bolsas de empleo de hospitales.

El paso por el SOL fue un potente revulsivo para este paciente, que pretendía realizar un cambio en su profesión habitual. El cambio de profesión, cuando se ha ejercido otra durante varios años, no es nada fácil. La persona tiene que empezar de nuevo en su carrera profesional. Con un futuro



incierto y, generalmente, con una edad algo avanzada (más de 40 años) se enfrenta a una formación nueva para él. Luego, necesitará buscar empleo en un sector en el que, a priori, no tiene ni experiencia ni contactos. La intervención del SOL con estas personas se basa fundamentalmente en apoyarlos, para que sean lo más conscientes posible de las ventajas e inconvenientes que conlleva la toma de decisiones en una dirección determinada.

En este caso, era importante, cuando menos, intentarlo. El cambio de sector era el principal objetivo del itinerario, pero no podemos obviar que el contexto actual, de crisis del mercado laboral, era un fuerte condicionante como para considerar el cambio de profesión un objetivo de cierto riesgo. La orientadora y Mateo, lograron evaluar con éxito las consecuencias de la decisión y llevar a buen puerto las necesidades e intereses del usuario.

## 2. Utilización de los talleres del Programa de Integración Sociolaboral

### 2.1. PERFILES CON NECESIDADES ESPECIALES

#### 2.1.1 FERNANDO

34 años. Lugar de residencia: habitación alquilada en una pensión. Familiares: hermano discapacitado físico, diabético y con problemas de corazón con el que mantiene una relación agresiva. Madre, diabética víctima de violencia de género por parte de su padre y hermano. Fernando la visita y le hecha una mano con las compras siempre que el hermano no se encuentre en el domicilio familiar.

En el año 2010 Fernando llegó al Taller de Carpintería y Restauración derivado por el SOL. Se encontraba en tratamiento en un CAD por problemas de alcohol. Anteriormente había sido consumidor de heroína y hachís. También estaba siendo tratado en Salud Mental por descontrol de impulsos y agresividad. Tiene certificado de minusvalía sensorial y psíquica.

En el informe de derivación nos explicaban que tenía unas necesidades especiales que había que trabajar, ya que manifestaba una excesiva impulsividad y falta de autocontrol ante situaciones tensas, lo que desembocaba en una actitud agresiva ante situaciones que no sabía controlar.

El motivo de su derivación tenía una doble vertiente: por un lado, aprender el oficio de carpintería, ya que había trabajado en varias ocasiones como personal de mantenimiento, y por otro lado, aprender a controlar sus impulsos (enfados desproporcionados, impulsividad y agresividad). Asimismo, se indicaba que el problema de integración laboral que presentaba Fernando no estaba relacionado con encontrar empleo, ya que su larga experiencia le hacía acceder a los puestos de trabajo a los que se presentaba, sino que se centraba en el mantenimiento de los mismos ya que terminaba perdiéndolos por su falta de control de impulsos.

Antes de comenzar el taller, invariablemente se realiza una entrevista con las nuevas incorporaciones, en donde se explica el funcionamiento y normativa del mismo, así como los objetivos a trabajar. En dicha entrevista, se acuerda con Fernando que ante cualquier problema o dificultad que se encuentre (ya sea con los compañeros o con el profesor), debe acudir al despacho a hablarlo directamente con el responsable del taller.

Desde su inicio Fernando cumple el acuerdo acudiendo al despacho para comentar los distintos problemas que se le planteaban a la hora de trabajar en grupo (respuestas descontroladas y fuera de tono, enfados, irritabilidad, etc.) por lo que se empezó rápidamente a trabajar con él de manera individualizada.

Estas intervenciones individualizadas estuvieron coordinadas tanto con las realizadas por el SOL, como por su equipo del CAD, con la finalidad de generar sinergias que permitieran solucionar de manera coordinada aquellas dificultades que iban apareciendo. De manera paralela, se consiguió que Fernando regularizara algunos trámites administrativos en pos de mejorar su calidad de vida como renta mínima, búsqueda de otros recursos normalizados, minusvalía, etc.

Durante su estancia en el taller, comenzó con la búsqueda de empleo y acudió a varias entrevistas de trabajo.

**DESARROLLO DEL PROCESO FORMATIVO:** Fernando se adaptó de manera positiva al funcionamiento del taller. Era puntual, aceptaba la normativa y funcionamiento del mismo, se comunicaba de manera amistosa con sus compañeros y en un principio no aparentaba problemas a la hora de trabajar.

Su trabajo empezó con el manejo de herramientas de mano, a ensamblar, a trasladar datos a croquis y planos, así como a utilizar distintos tipos de acabado en madera. A su vez, se trabajó con él en el aula de informática, donde aprendió a utilizar el ordenador y sus herramientas, a elaborar presupuestos, albaranes, hojas de entrega, etc.

Pasado un tiempo, se le asignó un trabajo junto con un compañero con el que terminó teniendo problemas. Expresaba y se quejaba de que su compañero entorpecía su propio trabajo, no trabajaba y por tanto prefería hacer el trabajo solo. Tras hablar con él en varias ocasiones y establecer una normativa de trabajo común para los dos, solucionamos el problema y su formación prosiguió de forma normalizada.

Mensualmente se mantuvo una reunión de coordinación con el orientador del SOL, en la que se le informaba sobre la evolución de Fernando. Asimismo se realizó un seguimiento vía telefónica y vía e-mail tanto con SOL como con su CAD de referencia, para mantener una intervención coordinada desde todas sus áreas.



Finalmente Fernando no llegó a ultimar el curso en Carpintería y Restauración. Durante su formación se incorporó en el mundo laboral como técnico de mantenimiento. Durante sus primeras semanas de incorporación en el trabajo, acudió al taller para informarnos de cómo le iba en su nuevo puesto de trabajo. Desde el taller se le aconsejó acudir al SOL, con el fin de que su orientadora realizase un seguimiento más individualizado de su incorporación laboral.

La **valoración del equipo del taller** respecto a Fernando es muy positiva. Aunque inicialmente presentaba un déficit en el control de impulsos, era consciente de los problemas que acarreaba, siendo su actitud muy positiva hacia el cambio. Sabía cuáles eran sus limitaciones y reflexionaba abiertamente sobre sus puntos débiles para poder solucionarlos. Aprendió a recurrir a los profesionales como herramienta y demandó ayuda cuando el conflicto se escapaba de sus manos.

Actualmente Fernando lleva una vida normalizada. Sigue abstinente a drogas y se mantiene activo en diferentes puestos de trabajo. A su vez, soluciona distintos problemas familiares estrechando las relaciones con su madre y hermano. A día de hoy, mantiene buena relación con ambos y esto es vital para su estabilidad emocional.

### 2.1.2. ANTONIO

43 años. Lugar de residencia, habitación alquilada en una pensión. Familiares de referencia: una hija y una hermana que viven fuera de Madrid. No tienen relación entre ellas.

En octubre del 2010 Antonio llegó por primera vez al el Taller de formación en Carpintería y Restauración derivado por el SOL. Se encontraba en tratamiento en un CAD por su adicción a la cocaína, que arrastraba desde hacía muchos años. Su situación era complicada ya que cuando consumía tenía respuestas agresivas. No tenía ninguna experiencia laboral y no había realizado cursos complementarios de formación. Desde hacía años, vivía en situación de calle, pudiendo contar con su hermana solo en casos excepcionales. El año anterior a su ingreso en nuestro taller, estuvo en un Piso de Apoyo al Tratamiento (PAT) del Instituto de Adicciones de Madrid Salud, el cual abandonó.

En la entrevista previa al ingreso que realizamos. Antonio nos comentó que estaba viviendo en una pensión, que la relación que mantenía con su hija era por vía telefónica y postal y que estaba esperando ingresar nuevamente en un PAT.

En las primeras semanas del taller trabajamos con Antonio objetivos simples y básicos como la puntualidad, el aseo, la higiene o el cambio de ropa (debía venir debidamente duchado y afeitado). A su vez, se tuvo que trabajar la autoimagen y la confianza, aumentar la autoestima y fomentar las habilidades de relación social y cohesión grupal hacia sus compañeros. Su falta de confianza y baja autoestima le hacían pensar que sus compañeros hablaban constantemente de él, por lo que tenía respuestas incoherentes y desproporcionadas hacia ellos.

Los trabajos que se le encomendaron en un primer momento a Antonio eran de baja exigencia y requerían paciencia y concentración. La coordinación y psicomotricidad de Antonio se encontraban bastante dañadas, por lo que se adaptaron los ejercicios a sus posibilidades de movilidad. Cada dos o tres semanas, se introducían nuevos ejercicios aumentando el grado de complejidad.

En enero del 2011 Antonio deja el taller para ingresar en el PAT y en mayo de ese mismo año, nos lo vuelven a derivar desde el SOL para que finalice la formación. En esta nueva etapa se partió de un mayor nivel de exigencia, ya que tenía consolidadas la puntualidad, los hábitos de higiene y otras pautas de conducta.

Debido a las necesidades específicas que tenía Antonio, desde un primer momento se estableció una estrecha coordinación con el PAT, con el SOL y con el equipo de su CAD, con la finalidad de que terminara todos sus procesos de forma positiva.

**DESARROLLO DEL PROCESO FORMATIVO:** En esta segunda etapa, Antonio se adaptó adecuadamente al centro. Ya conocía la normativa y al profesor lo que facilitó su integración en el taller. Se comenzó con un recordatorio de los trabajos realizados en la etapa anterior, comprobándose que su psicomotricidad y movilidad habían mejorado considerablemente ya que en el PAT realizaba ejercicios físicos (gimnasia) todas las semanas.

Trabajó con herramientas de mano, realizó lazos, ensamblajes, croquis-planos, vaciado y talla en madera. Paralelamente, a nivel informático se le enseñó a trabajar con Word, a utilizar Internet y el correo electrónico.

Mensualmente se mantuvo una reunión con el SOL para informar sobre su evolución y de manera periódica, se realizó un seguimiento vía telefónica y vía e-mail tanto con SOL y el PAT como con su CAD de referencia. Antonio finalizó el taller, cumpliendo con los objetivos que se habían propuesto para él.

La **valoración del equipo del taller** respecto a Antonio es muy positiva. Nos sentimos orgullosos de los objetivos cumplidos ya que se observaron mejoras en su actitud y conducta, mejoró su aspecto físico, su coordinación y la psicomotricidad. Así mismo, se observaron mejoras en su comunicación verbal (contar de manera hilada y seguida una acción sin saltos atrás), todo al tiempo que finalizó su formación.

### 2.1.3. MANOLO

55 años. Vivía solo en la casa que perteneció a su madre. Tiene dos hermanas que le supervisan semanalmente. Ingresó en el Taller de Arteterapia en abril del 2010, derivado por el SOL. Manolo había perdido su puesto de trabajo hacía meses. Esta situación le llevó a despreocuparse de sus obligaciones e higiene personal llegando a deteriorar su aspecto físico. Consumía alcohol en



momentos puntuales, situación que se trasladó tanto al SOL como a su CAD para tomar medidas conjuntas que regularizaran su situación. De esta forma, se empezó a trabajar con los profesionales del CAD y desde el taller se motivó a Manolo para que acudiera a todas sus citas. Por otra parte con la orientadora del SOL comenzó a trabajar nuevos itinerarios de búsqueda de empleo.

En el taller, se comenzaron a trabajar hábitos rutinarios: asistencia, higiene personal y se planificó un horario de tareas de mantenimiento del hogar, ya que Manolo nos comunicó el conflicto que tenía con sus hermanas por el abandono que presentaba la casa desde hacía semanas. Asimismo, se realizó un acompañamiento para que tramitara la Renta Mínima ya que había perdido la ayuda para mayores de 45 años que estaba cobrando a través del INEM (no selló el paro). A su vez, se le acompañó en la tramitación del certificado de minusvalía.

**DESARROLLO DEL PROCESO FORMATIVO:** Manolo se adaptó bien al funcionamiento del taller y realizó varias obras en pintura y barro, llegando a desarrollar una gran destreza con el dibujo. Destacar la transformación que, a lo largo del taller, se observó en su trabajo. En relación al uso del color, pasó de los tonos fuertes y oscuros iniciales a utilizar tonos cálidos y alegres, lo que reflejaba los cambios que se estaban produciendo en su estado. En cuanto al dibujo pasó de formas abstractas y rígidas de sus obras iniciales, a dibujos concretos y con personalidad, llegando incluso hacerse un autorretrato, lo que valoramos muy positivamente ya que suponía la aceptación de su autoimagen y su autoconcepto.

Los conceptos que se trabajaron en el Taller de Arteterapia fueron:

- Polaridad: a través de ejercicios con dibujos muy concretos mediante los que se trabajaron alternativamente los hemisferios cerebrales, se apoyó su recuperación anímica.
- Equilibrio personal: a través de la cerámica y de otros trabajos en grupo (murales, ojos tapados, etc.) se le estimuló para que se relacionase con su entorno y con los compañeros buscando un estímulo social positivo.
- Autoestima: a través del trabajo diario y del refuerzo positivo de sus logros, se consiguió que tuviera confianza en sí mismo y desarrollara nuevas actividades con confianza, sin miedo al fracaso.

En sus comienzos a Manolo le costó cumplir con las pautas que habíamos acordado en relación a su higiene, por lo que durante varias semanas se realizó un seguimiento tanto de su higiene personal, como del mantenimiento de su vivienda. En alguna ocasión, nos pusimos en contacto con una de sus hermanas, que nos confirmó que estaba cumpliendo con el planing de limpieza que se había establecido. Paralelamente, desde el SOL, se estaba apoyando y reforzando un cambio en su imagen personal. Se le aconsejó que se quitase el bigote y que se afeitase todos los días para mejorar su aspecto de cara a futuras entrevistas de trabajo.



Asimismo, Manolo fue capaz de identificar y experimentar sus sentimientos, logrando mejorar en múltiples aspectos (equilibrio personal, madurez, control de impulsos, confianza en sí mismo, fluidez en la comunicación, etc.). La relación con sus compañeros mejoró positivamente, haciéndose mucho más relajada, alegre y distendida. Progresivamente fue asumiendo responsabilidades dentro del taller. Algunas de estas responsabilidades fueron las de ayudar al profesor a preparar el material de la actividad o de hacer que las personas que se incorporaban nuevas al taller, se sienten a gusto y atendidas.

Seguidamente comenzó a buscar empleo desde el SOL y a realizar entrevistas simuladas. También ha acudido a varias entrevistas de trabajo.

Mensualmente se mantuvo una reunión con el SOL para informar sobre su evolución y de manera periódica, se realizó un seguimiento vía telefónica y vía e-mail tanto con SOL como con su CAD de referencia.

Manolo finalizó el taller en diciembre del 2012. Desde el taller se reforzó que buscara nuevos recursos, normalizados, ya que mantenía una abstinencia consolidada al alcohol. Desde entonces asiste a diversas actividades de ocio, como conciertos y obras de teatro. No obstante, sigue acudiendo de manera puntual al taller, que le sirve como recurso abierto en aquellos días en los que no tiene actividad por la tarde. Desde el SOL se continúa trabajando con él tanto su posible derivación a un taller de formación ocupacional como la búsqueda de empleo.

**La valoración del equipo del taller** respecto a Manolo es muy positiva. Aunque se ha necesitado un largo periodo de tiempo para llegar a los resultados esperados, este ha conseguido mejorar su calidad de vida, mejorar la autoestima, el autoconcepto y la confianza en si mismo, disminuir la sensación de soledad y desarraigo, y mejorar la comunicación y expresión de emociones. Sus cambios de actitud y de imagen han sido muy significativos. Ha conseguido establecer nuevas relaciones y ha aumentado su tolerancia a la frustración.

### 2.1.4. LINDA

38 años. Residía en un centro de acogida del Ayuntamiento de Madrid. Se incorporó en el Taller de Costura en el mes de enero de 2011, derivada por el SOL. En esos momentos se encontraba en tratamiento en un CAD por sus problemas con el alcohol y estaba motivada para iniciar una formación relacionada con el sector textil. Es extranjera, tenía dificultad con la comprensión del español y carecía de ingresos. Asimismo, presentaba un problema de obesidad que la condicionaba e incidía negativamente en su autoestima.

En la entrevista previa a la incorporación al taller, donde se explica el funcionamiento, la normativa y los objetivos a trabajar, se acordó con ella que sólo asistiría al taller tres días en semana, para

poder adecuarse así a los turnos de comida del centro de acogida y que, paralelamente a su asistencia al taller, comenzaría con la búsqueda activa de empleo. Las condiciones de este acuerdo estaban previamente consensuadas con el CAD y con el SOL.

Su adaptación al taller fue adecuada y pasadas las primeras semanas comienza a establecer relaciones positivas con los compañeros. Era puntual y colaboraba de forma activa y apropiada.

Desde el primer día se le asignó una máquina con la que comenzó a coser a renglón seguido y progresivamente se le enseñó el manejo de la máquina de coser, la remalladora, la plancha, así como de las máquinas industriales. Sus primeros trabajos fueron sencillos (bolsos, delantales, manoplas de cocina o cojines) y una vez transcurrido el primer mes, comenzó a realizar patrones de vestidos y faldas a su medida.

La motivación de Linda era muy alta, porque se les propuso participar en un desfile con sus creaciones, siendo ellos mismos los protagonistas de sus obras. Es decir, ser modelos y presentar sus creaciones. Dicho desfile se celebró en el patio de la Casa Encendida en Junio del 2011.

Mensualmente se mantuvieron reuniones con el SOL para hacer seguimiento de este caso, y sobre el mes de mayo se evaluó que ya se encontraba en condiciones óptimas de trabajar. Mantenía una abstinencia consolidada a pesar de estar viviendo en el centro de acogida, y de su precaria situación económica y social.

Poco a poco fue venciendo su timidez hasta el punto que, de manera voluntaria, se propuso como modelo para el desfile, actitud e iniciativa que valoramos muy positiva tanto nosotros como la orientadora del SOL y el equipo del CAD.

Linda no llegó a terminar su formación en el taller de costura, sin embargo logró cumplir con los objetivos que se habían pactado con ella, y gracias a los conocimientos adquiridos en el taller, empezó a trabajar en el sector de la moda en el año 2011.

La valoración del equipo del taller respecto a Linda no puede ser más positiva. Su incorporación al taller supuso para ella un estímulo para romper con su timidez y para incorporarse al mundo laboral, lo que facilitó su salida del centro de acogida y a alquilar un piso compartido. Mejoró como persona y sobre todo ha logrado integrarse social y laboralmente, mejorando sustancialmente su calidad de vida.

### 2.1.5. SUSANA

50 años. Lugar de convivencia, centro de acogida del Ayuntamiento de Madrid. Se incorporó en el Taller de Costura en el mes de julio de 2012, derivada por el SOL. En esos momentos se encontraba en tratamiento en un CAD por adicción al alcohol. Recibía atención psiquiátrica por un trastorno de la personalidad y no contaba con ningún tipo de ingreso económico.

Estaba motivada por iniciar una formación relacionada con el sector de la moda para adquirir habilidades específicas de costura y así poder emprender una idea de negocio que llevaba meses gestando.



En la entrevista previa a la incorporación al taller, donde se explica el funcionamiento, la normativa y los objetivos a trabajar, se acordó con ella que sólo asistiría al taller tres días en semana, para poder adecuarse así a los turnos de comida del centro de acogida y que, paralelamente a su asistencia al taller, comenzaría con la búsqueda activa de empleo. Las condiciones de este acuerdo estaban previamente consensuadas con el CAD y con el SOL.

Susana se adaptó adecuadamente al taller y estableció relaciones muy positivas con algunos compañeros que nunca habían consumido droga. Era puntual, colaboraba de forma activa en las actividades del taller y estaba muy motivada por su participación. Asimismo, y debido a que a corto plazo iba a ser abuela, confeccionó varias prendas de bebés.

En las reuniones mensuales de seguimiento con el SOL se valoró positivamente su continuidad en el taller, ya que esto le permitía seguir aprendiendo y establecer relaciones sociales adecuadas. También se verificó periódicamente que Susana asistía a sus citas con el Centro de Salud Mental donde llevaban el tratamiento de su patología psiquiátrica.

La valoración del equipo del taller respecto a Susana es positiva, ya que si bien no terminó el taller por motivos de salud, cumplió con muchos de los objetivos que se habían pactado con ella. Recibió el alta terapéutica de su CAD por haber superado su adicción al alcohol y actualmente se encuentra trabajando.

## 2.2. JOVENES DE RIESGO.

A diferencia de los talleres anteriores, que están dirigidos a adultos que se encuentran en tratamiento en el IAMS por su drogodependencia consolidada, los talleres que veremos a continuación están dirigidos exclusivamente a jóvenes con consumos de riesgo que provienen de diferentes actuaciones llevadas a cabo por el Departamento de Prevención del IAMS. Estos adolescentes y jóvenes, que consumen de forma problemática algunas sustancias psicoactivas, llegan a los talleres por medio de una derivación del SOL.

### 2.2.1. ÓSCAR

Se incorporó al **Taller de Mecánica de Motos** en el mes de octubre de 2009 derivado por el SOL. Joven de 16 años con fracaso escolar que había abandonado los estudios en 2º de la ESO y que presentaba conductas de riesgo con el consumo de alcohol y hachís. Residía en el distrito de Puente de Vallecas con su madre y una hermana, padre fallecido.

Durante los primeros 15 días, y con el objetivo de intervenir en las carencias tan importantes que presentaba, los profesionales del taller diseñaron el programa socio educativo individualizado de Oscar, que se basó en:

- Tutorías individualizadas con el objetivo de trabajar la asistencia, la motivación y el respeto.
- Entrevistas familiares con el propósito de implicar a la familia en el proceso formativo del alumno.
- Planificación de objetivos en cada una de las áreas de trabajo, que se revisarían a muy corto plazo.

Estas actuaciones planificadas dieron resultado a medio plazo y Óscar comenzó a asistir de forma regular al taller, mejorando su motivación, realizando las diferentes actividades con normalidad y cumpliendo sin dificultad con los objetivos marcados en cada una de las áreas que se trabajaron con él: mecánica de motos, apoyo escolar, habilidades sociales, nuevas tecnologías, deporte y actividades de ocio y tiempo libre. Con el paso del tiempo fue adquiriendo habilidades que facilitaron que rápidamente pudiera abordar un aprendizaje avanzando

Al finalizar la formación teórica del taller realizó sus prácticas en una empresa de mecánica de motos de forma muy satisfactoria. Los resultados del esfuerzo realizado no tardaron en llegar, Óscar en la actualidad, trabaja como mecánico en un taller oficial de Harley Davidson.

La valoración del equipo del taller respecto a Óscar es muy positiva ya que completó todo el itinerario de la formación alcanzando los objetivos propuestos. La formación recibida le permitió adquirir los hábitos de trabajo, las habilidades y los conocimientos necesarios para insertarse laboralmente en una empresa referente del sector profesional.

### 2.2.2. JOSÉ

Comenzó el Taller de Mecánica de Motos en septiembre de 2010, derivado por el SOL Joven de 20 años que en esos momentos se encontraba en tratamiento en un CAD por sus problemas con el alcohol y con el consumo de cocaína. Residía con su hermana en un piso de propiedad familiar en el distrito de Hortaleza.

Durante los primeros 15 días, los profesionales del taller diseñaron el programa socio educativo individualizado de José, que se basó en:

- Tutorías individualizadas con el objetivo de recoger información personal, familiar y expectativas del alumno.
- Realización de una prueba de nivelación académica.



- Cuestionario de actitudes ante el consumo de drogas.

El alumno se adaptó rápidamente al funcionamiento del taller y no tuvo dificultad en cumplir los objetivos marcados en cada una de las áreas que se trabajaron con él: mecánica de motos, apoyo escolar, habilidades sociales, nuevas tecnologías, deporte y actividades de ocio y tiempo libre, y siempre estuvo especialmente motivado por el aprendizaje de mecánica de motos.

El alumno terminó su formación, de forma muy satisfactoria, en Junio de 2011. En los dos últimos meses de formación, hizo prácticas en una empresa de mecánica de motos, que lo contrató al finalizar estas prácticas.

La **valoración del equipo del taller** respecto a José es muy positiva, ya que fue contratado por la empresa donde realizó sus prácticas. Además, al cabo de unos meses, él se convirtió en el coordinador de prácticas de los alumnos de Ciudad Joven que son derivados a esta empresa para realizar prácticas.

### 2.2.3. MOHAMED

Se incorporó al Taller de Electricidad, derivado por el SOL en septiembre de 2011. Presentaba graves problemas de atención ligados al consumo de alcohol y hachís. Joven de 17 años que residía en un piso gestionado por una entidad religiosa en el distrito de Ciudad Lineal.

Durante los primeros 15 días, los profesionales del taller diseñaron el programa socio educativo individualizado de Mohamed, que se basó en:

- Tutoría individualizada con el objetivo de recoger información personal, familiar y expectativas del alumno.
- Realización de una prueba de nivelación académica.
- Cuestionario de actitudes ante el consumo de drogas.

Mohamed inició la formación muy interesado pero, por su dificultad con el manejo del español, tenía grandes dificultades para comprender la materia impartida. Mostraba habilidades para el desarrollo del oficio pero le costaba mucho entender las explicaciones.

Con el objetivo de intervenir en la problemática que presentaba el alumno, el equipo de educadores realizó las siguientes actuaciones:

- Se aumentó el horario de apoyo escolar que se basó en una adaptación individualizada centrada en el aprendizaje de castellano.
- Se realizó una valoración trimestral de los resultados obtenidos con la adaptación realizada.

Estas actuaciones facilitaron que Mohamed aumentara su nivel de comprensión y avanzara notablemente en todas las áreas que se trabajaron con él: electricidad, apoyo escolar, habilidades sociales, nuevas tecnologías, deporte y actividades de ocio y tiempo libre del proyecto.

Al finalizar su formación en el taller de electricidad, se reincorporó al sistema educativo reglado, iniciando un módulo de grado medio de electricidad.

La **valoración del equipo del taller** respecto a Mohamed es muy positiva porque consiguió superar las dificultades del idioma, progresando notablemente en el aprendizaje del oficio. Esta evolución tan positiva resultó fundamental en su decisión de aumentar su formación dentro del sistema educativo reglado.

## ANEXO 2- OTRAS EXPERIENCIAS DE INTEGRACION LABORAL EN DROGODEPENDENCIAS

<b>NOMBRE DE LA EXPERIENCIA</b>	SERVICIO DE ESTABILIZACIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL "MACADAM"
<b>ENTIDAD GESTORA</b>	ASOCIACIÓN PROGESTIÓN
<b>SEDE DEL SERVICIO</b>	C/ Manuel Fernández Caballero, 4 Local 28019 Madrid
<b>CONTACTO</b>	Tlf: 91 471 97 19 / Fax: 91 428 00 90 <a href="http://www.progestion.org">www.progestion.org</a>

### BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Se trata de un servicio público y gratuito, destinado al desarrollo de itinerarios de estabilización personalizados para personas en tratamiento por drogodependencia en fase de rehabilitación, mayores de 16 años, residentes en la Comunidad de Madrid.

El objetivo general del servicio es promover el desarrollo integral de las personas en tratamiento por drogodependencias, favoreciendo su autonomía, personal y sociolaboral, con el empleo como piedra angular del proceso y a través de una intervención interdisciplinar que favorezca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los objetivos específicos son:

- Proporcionar un espacio para facilitar el desarrollo de programas de estabilización personalizados para drogodependientes en tratamiento.
- Proporcionar seguimiento y apoyo individualizado en cada una de las áreas de intervención.
- Promocionar la búsqueda de empleo y/o estabilización laboral.
- Formar en habilidades prelaborales y sociales.
- Formar en la utilización de tecnologías de la comunicación e información (TIC) como herramienta de inserción y desarrollo personal, laboral y social.

- Facilitar el acceso en igualdad de condiciones a las TIC, la vivienda y el resto de los recursos sociales.
- Promover el acceso a la formación ocupacional como mecanismo de desarrollo laboral y personal.
- Potenciar el desarrollo personal y el adecuado uso del ocio y del tiempo libre.
- Apoyar y asesorar en la búsqueda de vivienda.

**METODOLOGIA:** La finalidad del servicio “MACADAM” se articula en itinerarios personalizados: un plan de trabajo individualizado encaminado a la consecución de la estabilización personal, social y laboral, y por tanto conducente a la autonomía del beneficiario.

En este contexto el empleo se convierte en un elemento esencial como una fuente de desarrollo personal relacionado con factores como la autoestima, y de desarrollo socioeconómico, relacionado con el acceso a los recursos y bienes sociales y con el estatus social.

Esta propuesta metodológica se basa en una intervención progresiva con fases diferenciadas: acogida, diagnóstico y valoración de la situación sociolaboral y personal, diseño y desarrollo del itinerario, seguimiento y coordinación.

Para el diseño y desarrollo del itinerario se ponen a la disposición de los participantes una serie de actuaciones individuales y grupales que van a permitir la consecución de los objetivos fijados entre el participante y el orientador sociolaboral.

Las actividades que se desarrollan son las siguientes:

- Entrevistas individuales: Se emplea para la acogida, diagnóstico y valoración de la situación personal y sociolaboral, así como para el diseño del itinerario y el seguimiento del proceso.
- Tutorías individuales: Encaminadas a abordar aspectos personales que dificulten la inclusión
- Grupo de búsqueda activa de empleo: Espacio destinado a la práctica de competencias prelaborales, instrumentales y sociales necesarias para la consecución de la inserción laboral

- Grupos de búsqueda activa de empleo a través de las tecnologías de la información y comunicación: Destinado a la práctica de herramientas de búsqueda activa de empleo a través de las nuevas tecnologías.
- Formación en tecnologías de la información y comunicación: Espacio de aprendizaje grupal enfocado al uso de las nuevas tecnologías como herramienta de búsqueda activa de empleo.
- Taller de habilidades sociales: Su objetivo es el aprendizaje y adquisición de habilidades necesarias para desenvolverse adecuadamente en las relaciones interpersonales.
- Taller de búsqueda de vivienda: facilita información y orientación sobre recursos, estrategias y herramientas para la consecución de una vivienda adecuada a las circunstancias y necesidades personales y sociales de los y las participantes.

### VALORACION DE LA EXPERIENCIA:

El Servicio de Estabilización de la Autonomía Personal “MACADAM”, lleva desarrollándose desde el año 2000. Son muchos los aprendizajes realizados en estos once años, pero los que priorizan son los siguientes:

- La detección de los cambios de las necesidades y circunstancias de las personas que acuden y la necesidad de adaptar nuestras actuaciones a dichas necesidades, es primordial para prestar un servicio de calidad.
- El contacto y coordinación con otros recursos, tanto públicos como privados, para unificar y dar coherencia a la intervención integral a la población atendida.
- La relevancia de trabajar de manera transversal en todo el Itinerario aspectos personales como autoestima, motivación, comunicación, etc. que tienen repercusiones positivas en todos los ámbitos de la vida de los y las participantes.
- La importancia de un buen equilibrio entre la realización de actividades individuales y grupales ya que las primeras permiten centrarse en las necesidades específicas de la persona y las segundas potencian la integración con personas diferentes a ellos/as mismos/as, aprender de y con los demás y poner en práctica las habilidades que tiene y las que están adquiriendo.

<b>NOMBRE DE LA EXPERIENCIA</b>	HACIA LA INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL. UNA EXPERIENCIA EN MADRID
<b>ENTIDAD GESTORA</b>	<b>ASOCIACIÓN CULTURAL NORTE JOVEN</b>
<b>SEDE DEL SERVICIO</b>	Avda Cardenal Herrera Oria, 78 bis 28034 Madrid
<b>CONTACTO</b>	Tlf: 91 3720512 – Fax: 91 7350393 <a href="http://www.nortejuven.org">www.nortejuven.org</a> Mail: <a href="mailto:nortejuven@nortejuven.org">nortejuven@nortejuven.org</a>

### BREVE DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA

Norte Joven se ha dirigido siempre a jóvenes de entre 16 y 25 años, buscando ser una alternativa a la enseñanza formal y atender a los jóvenes que no era posible recuperar dentro del marco educativo reglado, para darles una oportunidad de acceder al mercado laboral.

El problema de la drogodependencia se convirtió en parte del mapa sociológico en que estaba consolidado el proyecto Norte Joven, y en 1992 se abrió el perfil de destinatarios incorporando adultos en proceso de reinserción social. Se trataba de personas en proceso de rehabilitación tras una desintoxicación o privación de libertad y que luchaban por abandonar las situaciones de marginación y estigmatización generadas por estos problemas.

El objetivo general es la integración social y laboral de personas en situación de desventaja social, a través de su formación integral y la sensibilización de la sociedad.

Los objetivos específicos son:

- Dotar de una cualificación profesional que posibilite la incorporación al mercado laboral.
- Proporcionar una cualificación cultural básica que contemple los distintos niveles académicos de partida de los alumnos, potencie la adquisición de la titulación en Educación Secundaria y posibilite el acceso a otra formación superior.
- Preparar y promocionar al título de Graduado en Secundaria a personas sin cualificación académica.

- Generar y desarrollar habilidades sociales y laborales necesarias para el adecuado desenvolvimiento en el mercado laboral y la sociedad en general.
- Promocionar hábitos de higiene y cuidado de la salud.
- Prevenir conductas de riesgo, racismo, adicciones, violencia de género y las enfermedades infectocontagiosas.
- Sensibilizar a la sociedad.

Con el propósito de reducir actitudes y comportamientos de riesgo y aumentar los factores de protección con relación a las conductas desadaptativas, se contemplan las siguientes claves metodológicas:

- Incorporar en la planificación de las actuaciones, los intereses y las experiencias laborales previas de los alumnos.
- Favorecer la heterogeneidad de perfiles de alumnos evitando crear grupos por especificidades de características o problemáticas.
- Utilizar el modelaje entre alumnos veteranos y recién llegados, ya que en los grupos formativos se da la incorporación continua de los nuevos alumnos a lo largo del año.
- Fomentar la responsabilidad en los alumnos.
- El beneficio del alumno como criterio.
- El protagonismo de los alumnos en su proceso educativo y de integración social.
- La evaluación continua.
- La gratuidad a cambio de la exigencia
- Equipos cohesionados como unidad de criterio.
- La coordinación entre las distintas áreas.

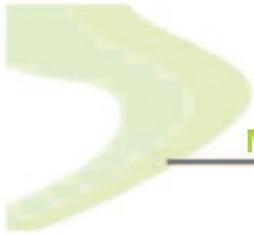
Para conseguir los objetivos detallados en el apartado, se lleva a cabo un enfoque integral que se concreta en diferentes **actividades** que se desarrollan en tres fases: Acogida y evaluación inicial, formación e inserción laboral.

- La **calificación en talleres profesionales**, homologados por el Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid.
- La **formación cultural**, mejorando el nivel cultural y/o la obtención de la titulación en Graduado en Educación Secundaria. Los centros están autorizados por la Consejería de Educación como Centros de Educación de Personas Adultas.
- **El desarrollo personal y social** integra las enseñanzas. La adquisición de hábitos y actitudes necesarios para la vida autónoma adulta, constituyen la base para ejercer la ciudadanía y el trabajo de forma responsable.
- **Apoyo en el proceso de incorporación al mercado laboral** con prácticas reales, taller de empleo y bolsa de trabajo y seguimiento del exalumno.

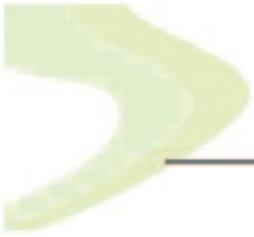
### VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Las principales lecciones que Norte Joven ha aprendido a lo largo de estos 26 años han sido las siguientes:

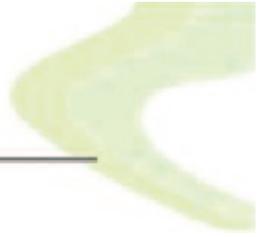
- Se prioriza la actividad pedagógica y la atención a cada alumno. El posicionamiento estratégico entre el ámbito educativo y el empresarial le reporta mejoras en sus procesos. La implantación de un sistema de calidad ha permitido a la organización ser más eficiente, objetivar sus procesos de evaluación interna y definir de modo más preciso sus planes de mejora.
- Un compromiso de actuación con el alumnado: Los Itinerarios de Inserción comprenden actuaciones que combinan la formación cultural, la capacitación profesional y el desarrollo personal, teniendo unos objetivos educativos integrales y que afectan a todos los ámbitos de la persona. Las actividades se articulan formando un puzzle diseñado concretamente para cada participante de acuerdo a sus características personales, conocimientos de partida, motivación y actitudes, de tal modo que vaya avanzando como alumno en las distintas fases que contempla el proyecto.
- Una conjunción de afecto y exigencia en la relación con cada alumno que potencie su mejora y propicie su percepción de que su profesor se interesa por él.
- Un seguimiento y evaluación continua del proceso formativo, haciendo partícipe al alumno de dicha evaluación, con el fin de reforzar los avances y establecer objetivos consensuados con él/ ella para mejorar la intervención concreta y la tecnología educativa aplicada.



- Una constante actualización de los programas curriculares para adaptar el proyecto educativo a las variaciones asociadas al perfil de las personas en exclusión o riesgo social.
- Aunar las fuerzas del sector público y el privado a favor de la sociedad: La Asociación Norte Joven promueve el desarrollo de proyectos de voluntariado de empresa, que permiten sensibilizar tanto a la organización como a las profesionales que directamente se implican en la ejecución del mismo. También se fomenta la implicación del sector privado en la formación del alumnado, a través de la financiación, del patrocinio o de la realización de prácticas en empresas.
- Aunar los esfuerzos de las personas voluntarias y las contratadas: La Asociación cuenta con un equipo multidisciplinar de profesionales que llevan a cabo sus funciones gracias al apoyo de un extenso grupo de personas voluntarias. Esta organización permite llevar a cabo una atención más personalizada a cada participante, ya que pueden formarse grupos de 8 alumnos/as por cada voluntario/a, y a la vez permite sensibilizar a personas procedentes de otros ámbitos (escolar, empresarial, etc.) a través del contacto directo con los colectivos.
- Aplicar visiones de ámbitos diferentes: Norte Joven integra perspectivas del ámbito educativo, empresarial, sanitario, etc. La formación recibida está pensada para el éxito en el plano laboral teniendo en cuenta criterios empresariales, las actividades desarrolladas tienen en cuenta la perspectiva sanitaria (prevención de consumos, embarazos no deseados, etc.) y el contacto con instituciones y personal de dichos sectores es constante.
- Aplicar sistemas de gestión empresarial al ámbito socioeducativo. Se han llevado a cabo diversas medidas que consiguen sistematizar el trabajo que realiza la entidad aumentando las posibilidades de éxito. En 2005, la empresa Calidad y Dirección validó la auto-evaluación de calidad con 300 puntos en el modelo EFQM. Así como, la implantación del Sistema de Gestión de la Calidad UNE-EN ISO 9001:2008; el establecimiento del Plan Estratégico de la entidad y la evaluación de los profesionales por objetivos.



## 10. Siglas y Bibliografía



### SIGLAS

A continuación se refleja el significado de las siglas tal y como se han utilizado en el presente manual:

**BAE:** Búsqueda activa de empleo.

**CAD:** Centros de Atención a las Drogodependencias de la Red del Instituto de Adicciones de Madrid Salud. Ayuntamiento de Madrid. Incluye tanto los siete CAD de titularidad municipal como los tres

**CCAD:** concertados con Cruz Roja y Caritas Madrid.

**CAIL:** Centro de Apoyo a la Intermediación Laboral.

**CEPA:** Centro de Educación para Adultos.

**CIES:** Centros Integrados de Empleo.

**COS:** Centro de Orientación Sociolaboral de la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid.

**CV:** Curriculum Vitae.

**ETT's:** Empresas de trabajo temporal.

**IAMS:** Instituto de Adicciones de Madrid Salud.

**IPI:** Itinerario personalizado de inserción laboral.

**PAT:** Piso de apoyo al tratamiento.

**PEEA:** Población en edad económicamente activa.

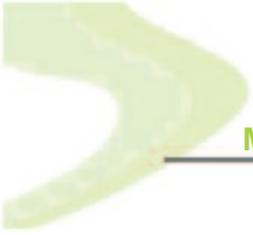
**RSE:** Responsabilidad Social Empresarial.

**SAEP:** Servicio de Apoyo al Empleo Protegido.

**SEPE:** Servicio Público de Empleo Estatal.

**SOL:** Servicio de Orientación Sociolaboral.

**TIOM:** Taller de Inserción Ocupacional Municipal.



### BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid. *Guía de procedimientos de intervención en orientación sociolaboral con personas en tratamiento por drogodependencias* Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid. Madrid. 2003.
- Agencia para el empleo. *Barómetro de empleo de la ciudad de Madrid nº11. Segundo trimestre 2011*. Observatorio económico. Ayuntamiento de Madrid. Madrid. 2011.
- Agulló, E; Ovejero, A. (Coords.) *Trabajo, Individuo y Sociedad. Perspectivas psicológicas sobre el futuro del trabajo*. Pirámide. Madrid. 2001.
- Bastida, A. *Estudio de Buenas Prácticas en procesos de Inserción Sociolaboral con población drogodependiente*. Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid. Madrid 2003
- Castillo Manzano, AJ. *La reinserción del drogodependiente desde los municipios*. Ponencia II Encuentro Nacional y su enfoque comunitario. Servicio provincial de drogodependencias de Cádiz. Diputación de Cádiz. Chiclana 1995.
- Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. *Intervención en drogodependencias: Áreas y Técnicas*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid. 1996.
- Consejo Económico y Social. *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2011*. Capítulo II Mercado de trabajo y políticas de empleo. Madrid 2011.
- Ema Rodríguez-Castillón, L. *Hacia la reinserción de los jóvenes drogodependientes*. Instituto de la Juventud. Madrid. 2000.
- Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción. *Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España*. Editorial Popular. Madrid. 2004
- Fina Sanglas, LI. *La exclusión social y el empleo en la Comunidad de Madrid*. Asociación Madrileña de Entidades y Empresas de Inserción AMEI. Editorial Popular. Madrid 2005
- Instituto de Adicciones de la Ciudad de Madrid. *Diseño y pilotaje de un Sistema de evaluación objetiva de resultados de tratamiento en pacientes drogodependientes*. Madrid Salud. Ayuntamiento de Madrid. Madrid. 2010.
- Instituto de Adicciones de la Ciudad de Madrid. *Plan de Adicciones de la Ciudad de Madrid 2011-2016*. 2011. Disponible en: [[http://www.madridsalud.es/UnidadesDescentralizadas/Salud/Adicciones/Plan%20de%20Adicciones/ficheros/PlanAdicciones 2011-2016.pdf](http://www.madridsalud.es/UnidadesDescentralizadas/Salud/Adicciones/Plan%20de%20Adicciones/ficheros/PlanAdicciones%202011-2016.pdf)].



- Instituto de Adicciones de la Ciudad de Madrid. *Salud Mujer y Adicción*. Documento Técnico nº1. Madrid Salud. Ayuntamiento de Madrid. Madrid. 2005. Disponible en: [<http://www.madridsalud.es/publicaciones/adicciones/doctecnicos/MujeryAdiccion.pdf>]
- Instituto de Adicciones de la Ciudad de Madrid. Servicio de Orientación Laboral. *Observatorio de empleo* 2010. Madrid Salud. Ayuntamiento de Madrid. Madrid. 2010
- Instituto Nacional de Estadística Encuesta de Población Activa. Ministerio de Economía y Hacienda a través de la Secretaría de Estado de Economía, 2011. Disponible en: [[http://www.ine.es/inebmenu/mnu\\_mercalab.htm](http://www.ine.es/inebmenu/mnu_mercalab.htm).]
- Madrid Salud. Ayuntamiento de Madrid. *Documento técnico del Instituto de Adicciones de la ciudad de Madrid*. I Jornada del Instituto de Adicciones de Madrid. Madrid Salud. Ayuntamiento de Madrid. Madrid. 2005.
- Navarro Molina, M et al. *La Inserción sociolaboral reflexiones sobre la práctica*. Editorial Popular. Madrid 2001.
- Observatorio de Empleo, Mujer e Inmigración. *Estadísticas Mercado de Trabajo*. Comunidad de Madrid. Madrid 2011. Disponible en: [<http://gestionamadrid.org/tdpcweb/html/web/Inicio.icm>]
- Perea Escalante, O. *Posibilidades de inserción del colectivo de personas en tratamiento por drogodependencias en los sectores de la construcción, logística y seguridad y servicios a fincas urbanas*. Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid. Madrid. 2007.
- Ramírez de Mingo, I. *Hacia la reinserción de los jóvenes drogodependientes*. Instituto de la Juventud. Madrid 2000.
- Red Araña. *Buenas Prácticas en Incorporación Sociolaboral*. Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas del Ministerio del Interior. Madrid. 2003.
- Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD). *Guía de Buenas Prácticas en los Programas de Incorporación Sociolaboral de las Entidades de UNAD*. Libro de Ponencias de las Jornadas de UNAD: La integración sociolaboral en drogodependencias. UNAD. Madrid. 2005.
- UNAD. *Incorporación Sociolaboral de las personas con problemas de drogas. Documento marco de UNAD*. UNAD, Madrid. 2005.
- VVAA *Mercado de trabajo y políticas de empleo*. Trabajo, individuo y sociedad. Editorial CES. Madrid. 2001.

