



---

# **Universidad de Valladolid**

MÁSTER OFICIAL EN PSICOPEDAGOGÍA

CURSO 2017 – 2018

TRABAJO FIN DE MÁSTER

## **Programa de inserción socio-laboral para personas drogodependientes**

**DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

**Prof. D. Vicente Matía Portilla**

**ALUMNA**

**Alba Mancho Hierro**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER**

Yo, Alba Mancho Hierro con documento de identificación 74961824-E, y estudiante del Máster Oficial Universitario en Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid, en relación con el Trabajo Fin de Máster presentado para su defensa y evaluación en el curso 2017-2018, declara que asume la originalidad de dicho trabajo, entendida en el sentido de que no ha utilizado fuentes sin citarlas debidamente.

Valladolid, a 11 de junio de 2018. Fdo.:

# INDICE

<b>RESUMEN/ABSTRACT .....</b>	<b>4</b>
<b>1. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
2.1 Aspectos generales .....	7
2.2 Breve historia de las drogas .....	13
2.3 Las comunidades terapéuticas .....	14
2.4. Concepto de inserción sociolaboral.....	15
<b>3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>17</b>
3.1 Contexto .....	17
3.2. Intervención grupal. ....	20
3.2.1 Objetivos Generales .....	20
3.2.2 Destinatarios.....	21
3.2.3 Temporalización.....	21
3.2.4 Metodología .....	22
3.2.5 Evaluación de los resultados .....	44
3.2.6. Evaluación del programa.....	47
3.3 Itinerario individualizado .....	47
<b>4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>63</b>
<b>5 BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>65</b>
<b>6. ANEXOS .....</b>	<b>68</b>

## RESUMEN

Las personas drogodependientes están inmersas en un proceso de exclusión social y también laboral. Las comunidades terapéuticas son centro de rehabilitación basados en la educación, es por ello la importancia que este tipo de centro tiene para el proceso de deshabitación de consumo y rehabilitación social de la persona.

La pérdida de habilidades sociales y laborales por el consumo de drogas, hace que esta sea la principal necesidad observable para la creación de un programa de inserción-socio laboral que se centrará en trabajar aspectos técnicos necesarios para que la persona pueda llevar una vida normal tanto social como laboralmente.

**Palabras clave:** Drogas, exclusión social, inclusión socio-laboral, comunidades terapéuticas.

## ABSTRACT

Drug addict people are Deep into a proccess both of social a labour exclusion. Therapeutic communities are the center of rehabilitation base don education. This is he person why these kind of centres are so important in the process of rehabilitation in the and rehabilitation a person.

The lost of social and labour skills because of the consumption of drugs, makes this the main observable need to créate a programé of socio-labor inserción which will be centred in working the technical features necesary so that the person can get a normal life at work as well as in society.

**Keywords:** Drugs, social exclusion, socio-labor, inclusión, terapeutic communities.

# 1. JUSTIFICACIÓN

El tema que he decidido tratar en este trabajo de fin de master es la inserción socio-laboral de las personas drogodependientes, su elección fue debido a la necesidad que existe respecto a la ocupación laboral de personas consumidoras después de un tratamiento de desintoxicación, ya que debido a varios factores no tienen las habilidades suficientes para desempeñar un empleo. El siguiente motivo de elección fueron dos de las asignaturas del Master de Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid, las cuales son Diseño, gestión y evaluación de proyectos socio laborales y La inserción social y laboral de personas con necesidades específicas. En las dos asignaturas hemos aprendido a realizar programas de inserción socio laboral para personas en riesgo de exclusión social.

En este trabajo se llevará a cabo un programa de reinserción socio laboral en un centro de desintoxicación, llamado comunidad terapéutica, ya que como he referido antes una de las decisiones para hacer este trabajo es la necesidad de ocupación laboral después de un proceso de tratamiento de reinserción. El programa tendrá dos partes diferente, la primera parte estará destinada a la incorporación de conceptos, habilidades y capacidades básicas para el empleo y la segunda parte será un proceso individualizado para la consecución de un empleo.

Según las estadísticas de alcohol, tabaco y drogas (2017), El 48.7 % de la población consumidora de cannabis está trabajando, el 51,3 % de la población consumidora de cocaína trabaja y el 31,3 % de la población consumidora de hipnosedantes también tiene un puesto de trabajo. Así mismo, solo el 26,1 % de las personas con tratamiento de desintoxicación previo está trabajando, y solo el 29, 8 % de los que no tienen tratamiento previo están empleados. Es decir, el porcentaje de personas desempleadas pertenecientes a este colectivo es muy elevado.

Estas cifras son otra motivación para realizar este trabajo de fin de máster. Partiendo de estos datos, dos son los conceptos más importantes en este trabajo: drogodependencia e inserción socio laboral.

Por un lado, la drogodependencia la entendemos, según la Asociación Americana de Psiquiatría (DMS-IV), como “la característica esencial de la dependencia de sustancias; consiste en un grupo de síntomas cognoscitivos, conductuales y fisiológicos que indican que el individuo continúa consumiendo la sustancia, a pesar de la aparición de problemas significativos relacionados con ella”; y añade que “existe un patrón de repetida auto administración que a menudo lleva a la tolerancia, a la abstinencia y a una ingestión compulsiva de la sustancia”

Por otro lado, la inserción socio-laboral podemos definirla como “el proceso a través del cual una persona que se encuentra en desempleo, bien de manera permanente, bien de manera coyuntural, accede a un puesto de trabajo, desarrollando una serie de competencias cuya meta es el mantenimiento del mismo” (Sanz y Monsalve, 2007).

Las competencias del master que se manifiestan en este trabajo son las siguientes:

#### Competencias Generales:

- G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta
- G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.
- G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

#### Competencias específicas:

- E 1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.

- E 3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.
- E 4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.
- E 5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.
- E 7. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.
- E 8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Aspectos generales**

El estigma de las personas con problemas de drogodependencia actúa negativamente en la vida social de la persona. La construcción de este estigma es arbitraria y cultural, ya que cuando un sujeto se percibe como consumidor la sociedad le somete a una especie de marginación/exclusión, haciendo así que no participe en ninguna de las actividades sociales, considerándoles inferiores a los demás y quitándoles el poder de palabra (Rubio, 2017).

Este autor considera que la persona consumidora tendrá generalmente atributos negativos por parte de la sociedad, tratar con ella puede transmitir agresividad, riesgo y desconfianza, creyendo que cuando un individuo consume no sabe lo que hace.

Generalmente hacia el individuo consumidor existe una visión negativa que lleva a la exclusión social. La sociedad discrimina entre individuos que puedan pertenecer a la vida social e individuos que no puedan, es decir individuos que sean capaces de participar con la sociedad y personas que no puedan participar. Aquí es donde entra la persona consumidora, ya que el haber consumido alguna sustancia se crea rechazo en la sociedad.

Las personas consumidoras en el ámbito de las ideologías excluyentes entran dentro de la definición que la Organización mundial de la salud (OMS) hace de minusvalía, incapacidad y deficiencia “*es la inferioridad de un individuo, ocasionada por algún tipo de incapacidad social que afecta a las personas que han consumido drogas durante un largo periodo de tiempo.*” Por lo tanto el individuo drogodependiente es víctima de una deficiencia social que desemboca directamente en un rechazo social, generándose así un proceso de exclusión.

El consumo reiterado de sustancias estupefacientes reduce la capacidad de desarrollar habilidades de la persona, que le incapacita para poder enfrentarse a situaciones de la vida, llevándole así a situaciones de alto riesgo, como es el contacto con otras personas. En resumen, lo que supone el consumo para una persona es una pérdida de su calidad de vida.

El consumidor deteriora inconscientemente el ámbito social, laboral y familiar, pierde en la mayoría de las ocasiones la relación con las personas más cercanas debido a que lo que mayoritariamente le importa es el acopio de sustancia. El deterioro del ámbito social también se hace notar, ya que, como se ha dicho anteriormente, la visión de estas personas ante la sociedad es negativa, separándoles así de toda interacción social, que también desemboca a una pérdida de vida laboral, creándose un estilo de vida totalmente diferente, con un rol que es el de drogodependiente (Rubio, 2017). Así, el acceso a la vida laboral de estas personas es un proceso, en ocasiones largo e influenciado por múltiples variables, que resultan perjudiciales para este tipo de problemáticas

La inserción socio-laboral podemos definirla como “el proceso a través del cual una persona que se encuentra en desempleo, bien de manera permanente, bien de manera coyuntural, accede a un puesto de trabajo, desarrollando una serie de competencias cuya meta es el mantenimiento del mismo” (Sanz y Monsalve, 2007).

En esta inserción socio-laboral, es importante tener en cuenta el momento del proceso en el cual las personas realizan una búsqueda activa de empleo y formación. También se debe tener en cuenta que esta inserción socio-laboral implica un proceso más amplio, en el que confluyen procesos de socialización y capacitación, encaminados a la consecución de su autonomía personal y a la participación activa en la comunidad. La persona vuelve a vincularse con el entorno después de un periodo de crisis o de exclusión. En esta vinculación con el entorno, la gestión del ocio en el tiempo libre y la socialización adecuada, son objetivos prioritarios.

Como explica la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales de Castilla y León, los programas de inserción sociolaboral deben orientarse a favorecer el desarrollo integral, la autonomía, la igualdad de oportunidades y la integración plena de las personas mediante la detección de sus necesidades personales básicas y sus necesidades sociales, la prevención de las situaciones de riesgo, la eliminación o tratamiento de las situaciones de vulnerabilidad, desprotección, desamparo, dependencia o exclusión, y la compensación de los déficit de apoyo social (Art. 14).

De acuerdo a ésta Ley, la inserción socio-laboral debe construirse de forma que se adapte a las necesidades individuales de las personas.

Algunos estudios coinciden en señalar que la autosuficiencia económica favorece el proceso de reinserción (López, 2005; Van Demark, 2007) y en ese sentido destaca la importancia de desarrollar intervenciones dirigidas al desarrollo de habilidades y recursos que favorezcan la participación social de la persona que ha tenido adicciones o dependencias (Kuri y Méndez, 2013)

Algunos autores señalan la necesidad de apoyar la reinserción de las personas y su incorporación al trabajo, desde propuestas relacionadas con la orientación vocacional

y ocupacional, para que el usuario sea quien defina lo que es un empleo para sí mismo, hasta otras que se centran en fortalecer las competencias básicas necesarias en un trabajo, como la tolerancia a la frustración, trabajo en equipo, sentido de responsabilidad, etc. (Kuri y Méndez, 2013).

La reinserción socio-laboral no debemos entenderla solo como la parte final del tratamiento, sino un etapa que debe de ser trabajada desde el momento en que la persona desea cambiar su comportamiento, y su objetivo sea la integración, no sólo laboral sino también en los ámbitos social, de ocio, cultura, etc.

Para la atención integral de las personas con problemas de drogodependencia existe el Plan nacional sobre Drogas. En el que actualmente está en vigor para el periodo 2017-2024, se definen propuestas participativas y consensuadas entre las diferentes Administraciones Públicas, las organizaciones no gubernamentales del sector, las sociedades científicas, los centros de investigación, etc.

En este plan se definen ocho los principios básicos de actuación:

1. Equidad : Facilitar en igualdad de condiciones y sin discriminación, el acceso de toda la población a las prestaciones preventivas, asistenciales y de integración social, con carácter público y gratuito, en el marco establecido por el Real Decreto de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y demás normativa estatal y autonómica relacionada con la atención a las adicciones, según su necesidad, prestando una especial atención a aquellos grupos sociales más vulnerables o con mayores dificultades para el acceso y aprovechamiento de los servicios y recursos.

2. **Perspectiva de Género :** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 20) obliga a incorporar la perspectiva de género como marco analítico y a desarrollar las herramientas necesarias que permitan visibilizar, analizar y hacer frente a la diferente presentación y afectación de las adicciones en las mujeres y así poder hacer un mejor diagnóstico de la realidad, así como incorporar las necesidades y realidad de las mujeres en todas las acciones e intervenciones estratégicas.
  
3. **Transparencia:** La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, establece que la transparencia, el acceso a la información pública y las normas de buen gobierno deben ser los ejes fundamentales de toda acción política. En este sentido, la Estrategia nacional sobre drogas (ENA 2017-2024) contribuirá a una mejor publicidad y difusión de los datos, de los resultados de su análisis, de la investigación y evaluación de los resultados y del impacto de las intervenciones con el fin de alcanzar una mejor comprensión de todos los aspectos del fenómeno de las adicciones; promoviendo el uso de datos empíricamente contrastados, sólidos y generales que fundamenten las medidas y acciones.
  
4. **Evidencia científica:** Las acciones dirigidas a prevenir y a disminuir la presencia y los daños asociados a las adicciones deben estar empíricamente contrastadas, científicamente fundadas y ser eficientes, persiguiendo resultados realistas y cuantificables que puedan ser evaluados, fomentando así las buenas prácticas. Además, hay que tener en cuenta que la evidencia está evolucionando constantemente, por lo que en base a esta evolución se establecerán prioridades y respuestas eficaces durante el periodo de vigencia de la ENA 2017-2024. Cuando la evidencia no esté disponible, sea limitada o no sea suficiente, se deberán aplicar políticas eficaces que amplíen la base de conocimientos.

5. Participación: Mediante la sensibilización y concienciación de la sociedad en su conjunto, a fin de que se involucre de forma directa en este tema. Se prestará una especial atención a la identificación, motivación e implicación activa de los grupos poblacionales que se hallan en situaciones de mayor vulnerabilidad. Hay que implicar activamente a toda la ciudadanía en el abordaje del fenómeno de uso de drogas y el juego, concretando los objetivos, acciones y agentes implicados en las redes y estructuras participativas de trabajo en cada ámbito y nivel territorial, para que la sociedad en su conjunto sea parte activa en su solución.
6. Intersectorialidad e interdisciplinariedad: Ofrecer un enfoque y un abordaje multifactorial, intersectorial y multidisciplinar, y aspirar a una optimización de esfuerzos y recursos mediante la coordinación y cooperación de los distintos agentes.
7. Calidad: Garantizar una acción preventiva, asistencial, y de reducción de riesgos y daños adaptada a las necesidades de la sociedad y de todas aquellas personas directa o indirectamente afectadas por las adicciones. La calidad está respaldada, asimismo, por otro principio rector, ya mencionado anteriormente, la “evidencia científica”, la cual fundamentará todas y cada una de las acciones que se deriven de esta ENA.
8. Eficiencia y sostenibilidad: Apostando por una gestión eficiente de los recursos que garanticen la eficacia y la sostenibilidad del sistema y su evaluación; y que permita asegurar la ejecución de las políticas acordadas, mediante la consignación presupuestaria correspondiente.

## 2.2 Breve historia de las drogas

El uso de drogas para obtener efectos euforizantes y psicodélicos se conoce desde siempre. En los años 80' y principios de los 90' en España el boom del consumidor de heroína estalló, el número de personas consumidores se duplicó, llegando a considerarse uno de los tres problemas principales del país junto al paro y al terrorismo. La inyección fue la principal forma de consumo de la heroína y con ella venía el VHI, que estaba asociado al consumo de esta sustancia. A principios de los noventa la heroína se convirtió en la principal causa de muerte entre los jóvenes de las grandes ciudades, con más de 1,700 muertos anuales.

En los años 80, las redes gallegas del tráfico de drogas dan el salto al Atlántico y entran en contacto con los cárteles de la cocaína de Colombia y México, para introducirla en España vía Europa. Esto hace que muchos de las personas consumidoras consumieran cocaína, ya fuese fumada o esnifada principalmente.

En la actualidad, el consumo de sustancias ilegales en España es un fenómeno asociado al ocio, que afecta especialmente a jóvenes que toman por diversión sustancias psicoactivas, cuyos riesgos no perciben. (E. Zuzena, 2004-2018).

Según la encuesta sobre alcohol y drogas en España, en 2015, las drogas con mayor prevalencia de consumo, en los últimos 12 meses, son el alcohol (77.6%), el tabaco 4 de cada 10 y los hipnosedantes (12%) manteniendo el mismo porcentaje que en 2013, seguidos del cannabis (9,5%) y la cocaína (2%). El alcohol sigue siendo la sustancia psicoactiva más consumida. El 72,5% de la población de 15 a 64 años ha consumido tabaco alguna vez.

Estos son los porcentajes de las principales sustancias según el Plan estadístico sobre drogas, del informe de EDADES 2017. Los jóvenes son los más afectados por estas sustancias, no están concienciados de lo que supone el consumo de drogas, ni del riesgo que conlleva.

### **2.3 Las comunidades terapéuticas**

La Ley 3/1994, de 29 de marzo, de prevención, asistencia e integración social de drogodependientes de Castilla y León instaura las características fundamentales del Sistema de Asistencia e integración social del drogodependiente (SAISDE). En el capítulo VI de la citada ley se indica cómo se desarrolla el sistema, con indicación del circuito terapéutico de las llamadas Comunidades terapéuticas para drogodependientes.

Los Servicios de asistencia residencial en comunidades terapéuticas para personas con drogodependencia proporcionan una asistencia integral, continuada, intensiva y adaptada a las necesidades de las personas drogodependientes, con el fin de potenciar sus capacidades para favorecer un proyecto de vida sin drogas y su integración familiar y social. Su función principal es la rehabilitación de la persona a través de una educación destinada a disminuir los riesgos.

Las primeras Comunidades Terapéuticas en España aparecieron en Asturias y Andalucía en la primera mitad de los años 70. Estas surgieron como consecuencia de la reforma psiquiátrica que se había expandido en la década de los años 60.

En general se trataba de dispositivos que atendían a personas con problemas de psicosis y quizá otros tipos de enfermedades mentales. Algunas sobreviven desde entonces y siguen desarrollando su actividad a pesar de que el entorno profesional tiende a rechazarlas.

A partir del año 1979 se crearon las primeras Comunidades Terapéuticas para adictos a drogas ilegales, que vivieron una espectacular expansión durante los años siguientes. Una parte de los centros adoptaron una Orientación anti-profesional y un modelo basado en exclusiva en la autoayuda (Comas, 2010).

A partir de 1986, el Plan Nacional sobre Drogas puso en marcha un proyecto de regularización de estos dispositivos, que incluyó medidas relacionadas con la formación de los profesionales, con el desarrollo de programas complementarios (en especial los educativos), con la mejora de infraestructuras y con el apoyo a la investigación y la

evaluación. Al mismo tiempo se pusieron en marcha diferentes convenios, conciertos y contratos de plazas con las Comunidades Autónomas, lo cual facilitó la emergencia de un potente sector de intervención que actuaba a través de entidades del tercer sector ofreciendo atención gratuita gracias a sus conciertos con las administraciones públicas. (Comas, 2010, p.23).

Sin embargo entre los años 1993 y 2002 dicho sector vivió una cierta crisis que se puede atribuir a dos razones: la primera, el posicionamiento de muchas entidades en el modelo más estricto de los Programas Libres de Drogas y el rechazo a aceptar casos en Mantenimiento con Metadona; la segunda razón fue el traspaso de competencias hacia el área sanitaria, un contexto profesional en el que, la metodología de la Comunidad Terapéutica, no era demasiado bien comprendida (Comas, 2000).

Esta crisis se superó, debido a la fuerte demanda y la integración de las estrategias de reducción de daño y riesgo con la metodología de las Comunidades Terapéuticas (Tinoco, 2006; Llorente, 1999).

Poco a poco comenzó la expansión de las comunidades terapéuticas (Comas, 2006), entendidas como un instrumento meramente educativo destinado a la rehabilitación e inclusión social de las personas con problemas de adicción.

#### **2.4 Concepto de inserción sociolaboral.**

Según el informe de la Universidad nacional abierta a distancia de *la Incorporación sociolaboral de las personas con problemas de drogas la integración socio laboral* se trata de “un proceso flexible y personalizado, un proyecto de cambio que implica articular una serie de pasos sucesivos a dar, un itinerario claro a seguir, una secuencia de objetivos concretos a alcanzar”

Para que una persona pueda insertarse en la sociedad primero tiene que pasar por un proceso de exclusión social, la personas consumidora no solo afecta su área personal, sino también la laboral, social y familiar. Según el informe *La integración socio laboral*

en los centros de día de población drogodependiente, elaborado por la Fundación Atenea (2007) las dimensiones afectados son los siguientes:

- Dimensión económica: relativa a la exclusión del mercado de trabajo que conlleva desequilibrio de la renta y desprotección social (estás fuera de la estructura social normalizada).
- Dimensión social: disociación de vínculos sociales y debilitamiento de las redes sociales.
- Dimensión personal: ruptura de la comunicación, debilidad de la significación y erosión de la autoconfianza y de la propia identidad.

Esta fundación nombra tres dimensiones, pero en mi opinión existe otra más que es la dimensión familiar:

- Dimensión familiar: Ruptura de relación y comunicación. Ruptura en muchas ocasiones de lazos familiares. A pesar de esto, esta dimensión es muy importante para ayudar a la reinserción del usuario.

Tras un consumo reiterado de sustancias el deterioro de estas dimensiones es notable, también pierden habilidades necesarias para la vida, tanto habilidades sociales, cómo habilidades para desenvolverse en el mercado laboral.

Por lo tanto para reforzar estos deterioros según el Informe de *Orientación Sociolaboral basada en itinerarios* de la Fundación Tomillo en 2003, existen tres ámbitos de actuación:

- Primer ámbito de intervención: son intervenciones puntuales de carácter informativo y motivador, que suponen un ajuste de la persona a las exigencias laborales. Va dirigida a personas con un óptimo nivel de empleabilidad.

- Segundo ámbito de intervención: se trata de una intervención más amplia dedicada al fomento de competencias y habilidades laborales en la persona. Orientado a personas con un nivel medio de empleabilidad.
- Tercer ámbito de intervención, centrado en la adquisición de destrezas prelaborales. Está destinado a personas con un muy bajo grado de empleabilidad.

### **3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

#### **3.1 Contexto**

La propuesta que se pretende desarrollar tiene como objetivo principal el de incrementar el número de personas con empleo después de un tratamiento de desintoxicación. Por eso hemos decidido trabajar esta cuestión durante el tratamiento de desintoxicación y rehabilitación, en el marco de la comunidad terapéutica que la Fundación de Proyecto Hombre tiene en Burgos.

La comunidad terapéutica integrada es un servicio de P.H. Burgos, que se dirige a todas las personas con adicciones y a sus familias. Este centro es residencial con una estructura organizada, flexible, libre y dinámica. La terapia se realiza tanto de forma grupal como individual. El equipo terapéutico que la compone está formado por terapeutas, psicólogos, pedagogos y educadores sociales, y su labor consiste en favorecer y acompañar los cambios en los procesos personales de los usuarios y de la familia.

Esta comunidad terapéutica proporciona una serie de servicios facilitadores del cambio personal. Los tratamientos son individualizados, dando el protagonismo del cambio al usuario, mediante el uso de la terapia individual grupal y familiar. El abordaje del tratamiento de las adicciones es biopsicosocial, donde el usuario aprende a

desarrollar sus capacidades personales. Se fomenta las potencialidades cognitivas, conductuales y emocionales.

La comunidad terapéutica está integrada por un grupo de treinta personas, de las cuales veintitrés son hombres y siete son mujeres. Todos los usuarios se encuentran en la comunidad para poder rehabilitarse de su adicción a las drogas. El perfil de usuario en su mayoría es una persona con estudios primarios que sí ha trabajado al menos una vez en su trayectoria de vida; por el contrario también existe el perfil de persona que tiene estudios superiores y también han ocupado alguna vez un puesto de trabajo.

El funcionamiento de la comunidad terapéutica, para favorecer el cambio en las personas, la actividad de la comunidad está dividida en cuatro fases:

FASE I: El objetivo principal de esta fase es entender e integrar el sistema terapéutico del centro como método para el cambio personal. En esta primera fase la adaptación del individuo al entorno es indispensable, además los usuarios de esta fase podrá elegir el sector en el que quieren trabajar, ya que la comunidad terapéutica funciona gracias a los usuarios. Para poder pasar a la siguiente fase un usuario tendría que haber conseguido los diferentes objetivos específicos:

- 1- Realizar un proceso de desintoxicación.
- 2- Adquirir hábitos en aseo, higiene, alimentación, vestimenta etc.
- 3- Re actualizar su situación jurídica, médica y social.
- 4- Aceptar las normas, los límites, las reglas de convivencia, los criterios de actuación y las responsabilidades personales.
- 5- Conocer los instrumentos terapéuticos de toda la comunidad.
- 6- Aceptar el sistema terapéutico.
- 7- Decidir cambiar.

FASE II: El objetivo de esta fase será comenzar el proceso de conocimiento y cambio en las tres áreas de la persona. El usuario comenzará a identificar los problemas que debemos de trabajar e iniciar sus trabajos en relación a sus conflictos, duelos.

Además, el usuario deberá de mostrar coherencia con el cumplimiento de las normas y límites de la CT, así como verse completamente adaptado a los sectores de trabajo de la comunidad.

FASE III: El objetivo principal de esta fase es profundizar en el autoconocimiento que posibilite el crecimiento personal. Para conseguir este objetivo deberá de potenciar sus propios recursos y habilidades para aprender a hacer un buen uso del tiempo libre e integrarlo en su nuevo estilo de vida. En esta fase el usuario deberá de buscar fuera de la comunidad actividades, pudiendo ser relacionadas con el desempeño de un empleo, como, por ejemplo, voluntario. En esta fase también se profundiza en la comunicación intergeneracional.

FASE IV: El objetivo principal será mantener el cambio personal e iniciar su puesta en práctica en el exterior, es decir, poniendo en práctica la búsqueda de empleo.

Antes de abordar el diseño del programa se ha de reflexionar sobre el proceso que se va a llevar a cabo, definiendo los rasgos característicos del mismo. La metodología que se va a llevar a cabo será activa y participativa.

El programa general se divide en dos partes:

- Intervención grupal: Tendrá el objetivo de reforzar las habilidades sociales de los usuarios para poder enfrentarse a la vida laboral. Éstas deben trabajarse grupalmente, ya que existe una necesidad conjunta en todos los usuarios que pertenecen a este colectivo.
- Intervención individual: Se centra en la elaboración de un itinerario socio-laboral, en el que realizará un análisis de las necesidades del usuario, lo que nos permitirá trabajar de manera más individualizada. En esta segunda parte

daremos opciones formativas y de empleo a los usuarios, asesoraremos y apoyaremos la opción elegida finalmente, además de trabajar con cada uno de ellos las técnicas y herramientas relacionadas con el empleo (Curriculum, entrevista, herramientas de búsqueda de empleo...).

### **3.2. Intervención grupal.**

La intervención grupal será la propuesta que dará comienzo a un proceso de inserción socio-laboral. La razón de incorporar un componente grupal a la elaboración de un itinerario de inserción se justifica en las carencias respecto a habilidades sociales y laborales.

Dada esta necesidad grupal de este colectivo, se propone un taller en el que se trabajarán dos tipos de aspectos. Por un lado se llevarán a cabo sesiones centradas en el desarrollo de habilidades personales, como pueden ser el autoconcepto, autocontrol, expresión de sentimientos, etc., ya que este tipo de cuestiones resultan necesarias para la vida social y laboral. Por otro, nos centraremos en temáticas relacionadas con la comunicación, la escucha activa, el trabajo en equipo o los hábitos de higiene, que son elementos más técnicos, igualmente necesarios a la hora de buscar, tener y mantener un empleo.

#### **3.2.1 Objetivos Generales**

- Promover los recursos personales para la mejora de las relaciones interpersonales.
- Potenciar las habilidades sociales en los usuarios.
- Fomentar hábitos pre-laborales que faciliten el desarrollo de proyectos futuros.
- Mejorar la empleabilidad de los usuarios.
- Integrar a los usuarios en el mercado laboral.

### 3.2.2 Destinatarios.

La propuesta va dirigida a los usuarios pertenecientes a la FASE III de la Comunidad Terapéutica. Son un grupo de seis personas, cuatro de ellos chicos y dos chicas, con edades comprendidas de 25-45 años. A rasgos generales, todos los usuarios pertenecen a la ciudad de Burgos, han tenido un consumo de entre 3 y 8 años, y todos han tenido un trabajo anterior, pero llevan de 1 a 3 años sin trabajar por su adicción a las drogas.

### 3.2.3 Temporalización.

La duración del taller será de aproximadamente de dos meses, siempre pudiendo variar la duración en función de circunstancias imprevistas, como la salida del usuario o una situación de urgencia. Comenzaremos con el programa en el mes de septiembre, ya que sería cuando todos los usuarios participantes coincidirían en la fase III del programa terapéutico. La distribución de las sesiones sería la siguiente:

#### SEPTIEMBRE

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
3	4 Presentación. Reunión inicial, donde se explicará a los usuarios el programa.  11:00 a 11:30	5	6  Sesión I: Comunicación verbal y no verbal escucha activa  11:00 a 13:00	7	8	9
10	11 Sesión II: Autoestima y autoconocimiento  11:00 a 13:00	12	13	14	15	16
17	18	19	20 Sesión III: 1ª Parte: Expresión de sentimientos y autocontrol.  11:00 a 12:30	21	22	23
24	25 Sesión III: 2ª Parte: Expresión de sentimientos y autocontrol.  11:00 a 12:30	26	27	28	29	30

## OCTUBRE

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4 Sesión IV: 1ª parte. Resolución de conflicto y toma de decisiones  11:00 a 12:30	5	6	7
8	9 Sesión IV: 2ª Parte resolución de conflictos y toma de decisiones  11:00 a 12:30	10	11 Sesión V: 1º parte hábitos pre-laborales.  11:00 a 12:30	12	13	14
15	16 Sesión V: 2ª parte hábitos pre-laborales  11:00 a 12:30	17	18 Sesión V: 3ª parte hábitos pre-laborales  11:00 a 12:00	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

### 3.2.4 Metodología

Esta propuesta de trabajo tiene una metodología activa y dinámica, se divide en cinco sesiones; en cada una de ellas se desarrolla una parte teórica para explicar los contenidos y una parte práctica, en la que se promueven diferentes dinámicas para trabajar el contenido de la teoría.

## **SESIÓN 0: Presentación**

<b>Temporalización</b>	<b>Recursos material</b>	<b>Contextualización</b>
30 minutos aproximadamente	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mesas y sillas</li><li>- Pizarra</li><li>- Tizas</li><li>- Proyector</li></ul>	Espacio en la comunidad terapéutica en la que se realizan seminarios

### a) Objetivos:

- Conocer el programa
- Explicar a los usuarios los horarios establecidos
- Explicar el contenido del programa

### b) Desarrollo de la sesión:

Explicar los contenidos que se van a desarrollar a lo largo del programa.  
Trataremos de conocer la opinión de cada usuario respecto al programa a desarrollar.

## **SESIÓN I: Comunicación verbal y no verbal. Escucha activa.**

<b>Temporalización</b>	<b>Recursos material</b>	<b>Contextualización</b>
120 minutos aproximadamente	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mesas y sillas</li><li>- Pizarra</li><li>- Tizas</li><li>- Proyector</li></ul>	Espacio en la comunidad terapéutica en la que se realizan seminarios

### a) Objetivos:

- Adquirir habilidades mínimas de comunicación para facilitar las relaciones interpersonales en diferentes situaciones
- Utilizar los diferentes tipos de comunicación, que conozcan la utilidad y necesidad de una buena comunicación.

b) Desarrollo de la sesión:

Antes de comenzar con una explicación teórica de la comunicación, es interesante introducirlo con una dinámica que nos permita detectar qué es para ellos la comunicación y la importancia que le dan.

- Dinámica I: lluvia de ideas

Les preguntaremos qué es para ellos/as la comunicación y qué componentes la conforman. El/la técnico va anotando en la pizarra a través del método inductivo, reformulando y completando aquellos componentes que intervienen en la comunicación.

- Dinámica II: Expresión y comunicación no verbal.

Realizamos una dinámica práctica con el objetivo de practicar la expresión y comunicación no verbal. Esta dinámica se realiza de diferentes formas.

Se piden dos voluntarios/as, uno de ellos se pone frente a una pizarra y de espaldas al grupo, este será quién realice un dibujo. El otro/a se pone de espaldas tanto del que dibuja como del grupo. Este será el que describa el dibujo y da las instrucciones al dibujante.

El dibujo será geométrico, con líneas rectas y círculos. El grupo observa la situación.

En este primer caso solo puede hablar el que describe el dibujo. En el segundo caso, todo se mantiene igual, pero el que dibuja puede preguntar al que le da instrucciones cuando tenga dudas. El grupo observa.

En el tercer caso, el que da las instrucciones acerca del dibujo puede ver lo que hace el dibujante y darle instrucciones para cambiarlo. Normalmente, en las dos primeras situaciones el dibujo no consigue realizarse.

Al finalizar se comenta en grupo qué es lo que han sentido los dos voluntarios/as y el grupo en cada una de las situaciones y se termina reflexionando sobre la importancia de la comunicación adecuada y sobre los elementos que pueden distorsionar la comunicación.

Para finalizar se les muestra los dibujos y que observen las diferencias haciendo énfasis en la importancia de la comunicación correcta para que sea eficaz:

- Explicación teórica de la importancia de la comunicación (qué es la comunicación, elementos, factores que intervienen facilitando o dificultando, etc.) según los contenidos recogidos en el punto de contenidos.
- Explicación teórica de la escucha activa ( qué es, por que es importante y por qué se lleva a cabo)
- Dinámica III: Role-playing

Hacemos un role-playing de una llamada telefónica, juntamos a los usuarios de dos en dos y cada miembro de la pareja interpretará un rol diferente.

Las situaciones pueden ser:

- Llamar a una ETT para que nos informe de qué hacer para que nos tengan en cuenta en alguna de sus ofertas.
- Llamar al INEM porque queremos que nos informen de algún curso de formación.
- Llamar a un ayuntamiento para que nos den información de sus bolsas de empleo.
- Qué hacer para inscribirnos a una bolsa de empleo.
- Llamamos a una empresa para confirmar si tienen abierto algún proceso de selección.
- Llamar a un sindicato para saber que tenemos que hacer y qué ventajas si nos afiliamos.
- Llamar a un amigo/a para que nos cuente que tal en su nuevo trabajo.

Para terminar, se reflexiona acerca de la simulación: se ha "escuchado activamente", etc. Y el monitor expone los errores más comunes en la escucha, los componentes verbales y no verbales a tener en cuenta.

- Feed-back

c) Contenido teórico:

○ ¿Qué es la comunicación?

“La *comunicación* es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.” (Thomson, 2008).

En la comunicación interviene un lenguaje verbal, de gestos, de tonos de voz, la mirada, etc. Todos estos elementos son aquellos que el receptor tiene en cuenta para la construcción del significado del mensaje.

Los distintos niveles de comunicación son: intrapersonal, interpersonal, grupal, colectiva, masiva.

Los componentes de la comunicación son:

- Emisor: Persona que emite un mensaje.
- Receptor: Persona que recibe el mensaje.
- Canal: Medio por el que se dirige el mensaje.
- Mensaje: Lo que se trasmite.
- Contexto: Lo que rodea.
- Código: Cada persona tiene un código, hay códigos de hombre, de mujer, de adolescentes. Hay que hacer saber el código para que haya comunicación.
- Ruido: Lo que impide que haya comunicación (prejuicios, juicios, sentimientos...).
- Empatía: Capacidad de ponerme en el papel del otro sin perderme en él.

En lo que se refiere a formas de comunicación, siempre se debe tener en cuenta dos aspectos: mensaje verbal y no verbal. Estos mensajes son llamados conductas, que corresponde con lo que se dice y como se dice. La conducta no verbal se corresponde con el contacto visual.

- Pasiva: La persona adopta una postura pasiva ante lo que dice o recibe, normalmente para que esto exista hay una gran agresiva cerca o la ha habido y sigue manteniendo esta presencia como existente.
- Agresiva: La persona utiliza o usa posturas agresivas, amenazantes. Normalmente para que esto exista hay alguien que escucha o por lo menos se mantiene al lado en esta postura.
- Asertiva: La comunicación es clara se dicen cosas a la cara. La persona ejerce su derecho a exponer sus deseos, preocupaciones, apetencias dentro de los límites de los demás y derechos del resto
  - o ¿Qué es la escucha activa?

Según Michael Rost, la escucha activa, es un “término genérico que se refiere a una serie de comportamientos y actitudes que preparan al receptor a escuchar, a concentrarse en la persona que habla y a proporcionar respuestas”. (Rost, 2002)

La escucha activa es importante por varios motivos:

- La forma activa de escuchar intenta captar y comprender el mensaje. Produce aceptación, por tanto se realiza sin interpretar o descalificar el mensaje del otro.
- Para realizar una escucha activa se necesita una actitud abierta, aceptación del otro y empatía
- La escucha activa es tratar de captar y entender lo que siente el otro, lo que significa el mensaje del otro y luego expresar con palabras lo entendido.

## **SESIÓN II: Autoestima y Autoconocimiento**

<b>Temporalización</b>	<b>Recursos material</b>	<b>Contextualización</b>
120 minutos aproximadamente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesas y sillas</li> <li>- Pizarra</li> <li>- Tizas</li> <li>- Proyector</li> </ul>	Espacio en la comunidad terapéutica en la que se realizan seminarios

a) Objetivos:

- Mejorar la autoestima
- Identificar cómo influye nuestra autoestima en las experiencias cotidianas.
- Identificar cuáles son las limitaciones y fortalezas de uno mismo

b) Desarrollo de la sesión:

Comenzamos con una explicación teórica por parte del técnico se explica el tema de autoestima y el autoconcepto: definiciones, características de la autoestima negativa y positiva, factores que influyen en la autoestima.

- Dinámica I: Mis debilidades y fortalezas

A continuación se realizara una dinámica práctica con el objetivo de que conozcan sus debilidades y fortalezas. El/la técnico empieza con una introducción sobre debilidades y fortalezas. A continuación los participantes recogen en una hoja sus debilidades y fortalezas (para facilitarlos, pueden poner ejemplos de las dinámicas de presentación). Al finalizar se recoge algún ejemplo de varias fichas de forma anónima y se reflexiona sobre la importancia de darse cuenta que tenemos limitaciones y habilidades, que muchas de ellas son comunes en el grupo y que podemos hacer modificaciones. También se comparte cómo se sintieron y qué descubrieron con la experiencia.

Esta dinámica se relacionará con la importancia de conocerse para realizar entrevistas de selección, ya que es una pregunta que pueden hacerse. También se relacionará con un objetivo profesional y cómo esas fortalezas y debilidades afectan a las competencias que podamos llegar a desarrollar en un puesto (por ejemplo, si una persona no se considera "manitas" difícilmente podrá ser, por ejemplo, fontanero).

Se puede hacer una simulación de una entrevista de selección en la que se pregunte por los puntos fuertes y débiles.

Se pide un voluntario y se realiza la simulación, reflexionando sobre sus puntos débiles y fuertes.

- Feedback

c) Contenido teórico:

- o ¿Qué es la autoestima?

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción que tenemos de nosotros mismos. (M.Rizaldos, 2016).

La autoestima es:

- El concepto que tenemos de nosotros mismos no es algo heredado, sino aprendido de nuestro alrededor, mediante la valoración que hacemos de nuestro.
- Es la percepción evolutiva de uno mismo
- Aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal.

La autoestima podría mejorarse conociendo cuáles son nuestras fortalezas y nuestras limitaciones; decidiendo qué aspectos se deben mejorar y cuales reforzar; y partiendo de que los aspectos determinados que se van a cambiar deben ser realistas y alcanzables en el tiempo. Tenemos que características que aceptar y con las que vivir.

Se pueden diferenciar dos tipos de autoestima, la positiva y la negativa. En primer lugar, la autoestima positiva aporta un conjunto de efectos beneficiosos para nuestra salud y calidad de vida, que se manifiestan en el desarrollo de la personalidad y en la percepción satisfactoria de la vida. La importancia radica en que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y a perseguir nuestros objetivos.

La autoestima positiva es aquella que hace que nos esforcemos ante las dificultades. Vidal Díaz (2000) nos refiere que: "Con una autoestima sana usted podrá: tener confianza en sí mismo, ser el tipo de persona que quiere ser, aceptar retos personales y profesionales, entender el fracaso como parte de su proceso de crecimiento, ser tolerante, en el buen sentido de la palabra, disfrutar más de los demás y de sí mismo, establecer relaciones familiares satisfactorias, ser asertivo en su comunicación y en su comportamiento, obtener adecuado rendimiento académico y laboral, tener metas claras y un plan de acción para lograrlas, asumir riesgos y disfrutarlos"

Por otro lado, hablamos de autoestima negativa cuando nuestra salud se resiente porque nos falta confianza en nosotros mismos para afrontar los continuos retos que nos presenta la vida desde una perspectiva positiva y esto hace que nuestra calidad de vida no sea todo lo buena y optima que debería de serlo.

A continuación, se exponen las situaciones de por qué desarrollamos una autoestima negativa:

- Al faltarnos confianza personal disminuye nuestra capacidad para enfrentarnos a los problemas y conflictos que se nos presentan en la vida.
- La falta de confianza hace que evitemos los compromisos y por lo tanto abordemos nuevas responsabilidades, privándonos así de una mayor riqueza en nuestras experiencias vitales, o bien cuando afrontamos nuevos compromisos nos abruma las responsabilidades, siendo nuestro umbral de resistencia al conflicto más limitado.
- No contribuye a fomentar nuestra creatividad puesto que no confiamos en nuestras capacidades personales.
- Al faltarnos esta confianza difícilmente nos fijamos metas y aspiraciones propias por lo que somos más vulnerables a actuar de acuerdo con lo que se espera de nosotros y no de acuerdo a nuestras decisiones.

- Las relaciones que establecemos con otra persona no son de igualdad dado que nuestra falta de confianza nos impide abordar conflictos personales desde una perspectiva igualitaria, adoptando muchas veces actitudes sumisas o bien agresivas.
  
- o ¿Qué es el autoconcepto?

Se ha definido como las percepciones del individuo sobre sí mismo, las cuales se basan en sus experiencias con los demás y en las atribuciones que él mismo hace de su propia conducta (Shavelson, Hubner y Stanton, 1976), así como el concepto que el individuo tiene de sí mismo como un ser físico, social y espiritual (García y Musitu, 1999). El autoconcepto no es heredado, sino que es el resultado de la acumulación de autopercepciones obtenidas a partir de las experiencias vividas por el individuo en su interacción con el ambiente (Núñez y González, 1994).

### **SESIÓN III: Expresión de sentimientos y autocontrol**

<b>Temporalización</b>	<b>Recursos material</b>	<b>Contextualización</b>
1ª Parte: 90 minutos 2ª Parte 90 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesas y sillas</li> <li>- Pizarra</li> <li>- Tizas</li> <li>- Proyector</li> </ul>	Espacio en la comunidad terapéutica en la que se realizan seminarios

#### a) Objetivos:

- Desarrollar estrategias cognitivas específicas que puedan utilizar en diversas situaciones
- Identificar y expresar adecuadamente los sentimientos.

b) Desarrollo de la sesión:

En la primera parte, el/la técnico expone el tema de expresión de sentimientos mediante un power point, para una mejor asimilación de conceptos.

- Dinámica I: Sentimientos

El objetivo es darse cuenta de que cada uno expresa los sentimientos de una manera y percibir que, para entender lo que siente otra persona, hay que estar atentos y descifrar correctamente los mensajes no verbales y verbales.

La dinámica consiste en adivinar sentimientos de los demás ante los diferentes tipos de emociones. Para eso, cada participante intentara comunicar a los compañeros empleando únicamente el código no verbal, el sentimiento que le produce esa situación y que acaba de escribir en el papel. Cada participante dirá qué es lo que ha sentido en las diferentes situaciones y los demás dirán si lo adivinaron o no.

El técnico recalca que:

- Lo importante no es si está bien o si se puede mejorar, si hay fallos o no hay fallos.
- Lo importante es que se den cuenta de que no es tan sencillo expresar sentimientos de una manera y percibir que, para entender lo que siente la otra persona, hay que estar atentos y descifrar correctamente los mensajes no verbales y verbales.

En la segunda parte: el/la técnico continuará con la teoría de los mitos.

- Dinámica II: Algo secreto

El objetivo de esta dinámica es experimentar cómo es influido el concepto que tenemos nosotros mismos por la idea que los demás tienen de nosotros.

Se elige a tres voluntarios del grupo. Se le coloca a cada uno de ellos una etiqueta o letrero en la frente, sin que ellos lo puedan leer, con algunos mensajes tales

cómo ignórame, elógiame, apóyame, etc. Tendrán que sentarse después las seis personas juntas y conversar durante 10 o 15 minutos. Los usuarios que no tengan etiqueta tienen que responder a la conversación de acuerdo al letrero que este tiene en la frente.

Pasados los 15 minutos se acaba el dialogo y los voluntarios tendrán que compartir lo sucedido: ¿Cómo sintieron?, ¿Que etiqueta creen ellos que tenían en la frente?, ¿Les agradó o molestó la forma en que los otros los trataban?

- Feedback

c) Contenido teórico:

o ¿Qué es la emoción?

La emoción es el estado de alteración afectiva originado por una situación de amenaza o frustra al sujeto y que se manifiesta por cambios glandulares, musculares, alteraciones conductuales, etc. Asimismo, las emociones predisponen a la acción y pueden ser controladas, son innatas. Se pueden reconocer y reprimir, aunque focalizan la atención del individuo, son intensas y puntuales.

<b>EMOCIÓN</b>	<b>SIGNIFICADO</b>	<b>LUGAR DONDE SE CENTRA</b>
MIEDO	Preanuncio de peligro. Estoy a la defensiva.	Garganta
IRA	Reacción de autodefensa	Pecho y espalda
DOLOR	Reacción a las situaciones desagradables	Estómago
PLACER	Nos relaja y regenera	Vientre
AMOR	Satisface la necesidad de relación humana	Vientre y corazón

- ¿Qué son los mitos?

Los mitos son creencias que fomentando lo racional, nos defienden de sentir como si de algo malo se tratase. Se puede identificar, cambiar, disminuir en la medida que lo hagamos consciente y evitemos su actuación o influencia, pero nunca les podremos eliminar.

#### **SESIÓN IV: Resolución de conflictos y toma de decisiones**

<b>Temporalización</b>	<b>Recursos material</b>	<b>Contextualización</b>
1ª Parte: 90 minutos 2ª Parte 90 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesas y sillas</li> <li>- Pizarra</li> <li>- Tizas</li> <li>- Proyector</li> </ul>	Espacio en la comunidad terapéutica en la que se realizan seminarios

##### a) Objetivos:

- Mejorar su toma de decisiones en la vida diaria
- Identificar problemas y mejorar la capacidad para identificar y resolver los problemas a los que se enfrentan en su vida diaria.

##### b) Desarrollo de la sesión

En la primera parte: el/la técnico comenzarán la sesión con teoría sobre el proceso de toma de decisiones y resolución de problemas, la cual será expuesta en Power point.

- Dinámica I: Caso

Caso: Cuatro amigos de toda la vida proponen montar una empresa. Después de todas las tareas de formación y administrativas empiezan a trabajar como una cooperativa. La empresa va viento en popa y lo que al principio empezó como una

empresa familiar creció tanto que incluso empiezan a plantearse la posibilidad de expansión al mercado europeo ya que uno de ellos, Javier, habla perfectamente inglés y sería el encargado de viajar y abrir negociaciones con otros países europeos.

Cuando ya queda pactada la expansión de la empresa a nuevos países, a Javier le surge un problema: ha recibido una oferta excelente para trabajar en otra empresa con unas condiciones económicas de promoción mucho mejor que las que recibe actualmente con la cooperativa de amigos. Cuando se plantea dejar la cooperativa los compañeros se enfadan con él, ya que le consideraban totalmente necesario para continuar las relaciones con países extranjeros. Piensan que Javier es un egoísta y que les va a dejar tirados cuando más lo necesitan. Contratar a una persona que ocupe su puesto no lo ven viable, ya que es un puesto de mucha responsabilidad y compromiso y no lo quieren dejar en manos de cualquiera; por otro lado ninguno de ellos se puede encargar ya que ninguno habla inglés. Después de mucho discutir e incluso plantearse la posibilidad de disolver la cooperativa (La continuación se les dirá más adelante, ahora tendrán que dar soluciones al caso).

Desenlace del caso: Después de pensar mucho en la mejor solución para todos, estos cuatro amigos llegan al acuerdo de que Javier combinará los dos trabajos: Su nuevo trabajo y seguirá en la cooperativa un 25% de su tiempo encargándose de los tramites que sólo puede hacer él, mientras el resto del trabajo será dividido entre tres y mientras otro de ellos aprende inglés para que en un futuro medio pueda ocupar el cargo de Javier. De esta manera Javier puede acceder a su nuevo trabajo sin dejar colgados a sus amigos de toda la vida ante este nuevo reto europeo.

En la segunda parte:

- Continuaremos la parte teórica con la resolución de conflictos
- Dinámica II: Preguntas resolución de conflictos

Contesta a las siguientes preguntas relacionadas con el caso de la dinámica anterior.

1. Buscar una palabra que defina a estos cuatro amigos

2. ¿Crees que es importante saber cuándo uno tiene un problema o un conflicto?
3. ¿Qué pasa si uno no se da cuenta de que tiene un problema?
4. ¿Sueles tener malos entendidos?
5. ¿...Contigo mismo?
6. ¿....Con otras personas?
7. ¿....Con grupos de personas?

- Dinámica III: Resolución de problemas

El/la técnico habrá elaborado previamente unas fichas resumen de los pasos sin numerar que hay que seguir para la resolución del problema.

Cada ficha tendrá uno de los siguientes mensajes, que entre todos tendrá que ordenar:

- Puntuar según esas consecuencias cada posible decisión
- Elegir la mejor solución.
- Decir cuál es la meta.
- Decir todas las soluciones que se nos ocurran para resolver el problema.
- Decir cuál es la meta (El objetivo) que queremos conseguir
- Pasos que hay que seguir para solucionar el problema
- Si no funciona la solución, ver que falla.
- Buscar las ventajas y los inconvenientes de cada solución
- Poner en practica la solución
- Ordenar de mejor a peor las soluciones

Las repartirá y pedirá a los participantes que las coloquen siguiendo el orden que consideren correcto desde el punto de vista cronológico. Los pasos ordenados son:

1. Definir el problema con claridad: plantear a los participante preguntas: qué pasa, donde, cuándo, por qué., hay que aclarar que no siempre se podrá responder a todas pero hay que definir el problema como si fuera una película. No utilizar todo, siempre, nada o nunca.

2. Concretar el objetivo: en este caso, buscar la solución mejor para todos.
3. Imaginar soluciones: en esta ocasión, todas las soluciones posibles. Para pensar vale todo y no se debe descartar ninguna solución al principio. Cuantas más posibilidades mejor, puede ser útil excluir el planteamiento de críticas.
4. Buscar las consecuencias positivas y negativas de cada solución: los participantes pueden repartirse las posibles soluciones para escribir en un papel las ventajas e inconvenientes de esa solución y aportar con rapidez sus ideas.
5. Valorar o puntuar según esas consecuencias cada posible decisión: se pegan en la pared las soluciones con celo y cada uno se levantara a dar una puntuación de 1 a 10 a cada una de las soluciones. Es importante que el/la técnico recuerde que la puntuación se da teniendo en cuenta las ventajas e inconvenientes, pero subjetivamente: es decir, si la solución tiene 5 consecuencias positivas y solo una negativa, pero ésta es muy importante para quien hace la valoración, se podría puntuar con un 3. La puntuación (del 1 al 10) no debe darse según el número de ventajas e inconvenientes, sino según lo importantes que son para uno mismo las ventajas y los inconvenientes encontrados.
6. Ordenar de mejor a peor las soluciones: despegarlas de la pared, sumar todas las puntuaciones y dividir las por el número de personas que puntúan. Ver la puntuación total y colocar por orden de puntuación las soluciones.
7. Elegir la mejor solución: hay que recordar que lo mejor es combinar varias soluciones.
8. Poner en práctica la solución: en este caso hay que indicar lo que tendríamos que hacer. Si se estuviera siguiendo ejemplo de un caso real, habría que explicar cómo poner en práctica la solución.

9. Si la solución no resuelve el problema, habrá que ver que ha fallado: ¿no hemos definido bien el problema? ¿no hemos tenido en cuenta lagunas consecuencias negativas? Esto será útil para no cometer los mismos errores hasta superar el problema.

Puesta en común: el/la técnico pedirá a cada grupo que explique el orden que ha decidido dar a los pasos para solucionar el problema.

Explicación de el/la técnico: se dará solución correcta relacionando los pasos con el ejemplo del grupo de amigos que crea una empresa y que se ha leído al inicio de la sesión y deteniéndose en cada paso y analizándolo para ver que pueden hacer.

- Feedback

c) Contenido teórico:

- o ¿Qué es el proceso de toma de decisiones?

El proceso de toma de decisiones sería encontrar una conducta adecuada para una situación en la que hay una serie de sucesos inciertos. La elección de la situación ya es un elemento que puede entrar en el proceso. Hay que elegir los elementos que son relevantes y obviar los que no lo son y analizar las relaciones entre ellos. Una vez determinada cual es la situación, para tomar decisiones es necesario elaborar acciones alternativas, extrapolarlas para imaginar la situación final y evaluar los resultados teniendo en cuenta las la incertidumbre de cada resultado y su valor. Así se obtiene una imagen de las consecuencias que tendría cada una de las acciones alternativas que se han definido. De acuerdo con las consecuencias se asocia a la situación la conducta más idónea eligiéndola como curso de acción. (A. García Higueira, 2014).

- Elementos del proceso de toma de decisiones.
- Capacidad de ver objetivamente la realidad capacidad critica
- Capacidad creativa. Pensar de forma rígida y limitada hace que no veamos más que una o dos alternativas posibles ante una situación. Un pensamiento más creativo da lugar a manejar un abanico mayor de alternativas.

- Capacidad para anticipar consecuencias. Hay que diferenciar entre alternativas que tenemos ante una situación de elección y las consecuencias o desenlaces.
- Saber tomar decisiones aporta a la persona una mayor capacidad de planificar su futuro. Conduce a la autonomía haciendo a la persona más independiente.

- Tipos de conflictos:

- Los conflictos entre sucesos deseables. Son los llamados conflictos de atracción-atracción.
- Conflictos entre eventos desagradables. Son llamados de evitación-evitación
- Conflictos entre un evento deseable y otro desagradable. Llamados conflictos de evitación- atracción.
- Conflictos primarios y secundarios. Los primeros se resuelven cara a casa; los segundos a través de terceras personas.
- Conflictos vividos en directo y conflictos inducidos.

- Resolución de conflictos:

1. Definir el problema o la decisión.

¿Existe realmente un problema? ¿He de darle yo solución?

¿Es de mayor o menor importancia).

2. Recogida de información

Datos, experiencias, si es necesario consultar libros o expertos).

En casos controvertidos escuchar a todas las partes.

¿Qué influencias externas pueden condicionarme o interesarme?

3. Identificar soluciones alternativas

- Pensar y nombrar las alternativas que se pueden tomar.
- Pensar si necesitare ayuda de ellas a quién me la puede dar.

4. Predecir las consecuencias

Anticipar lo que puede ocurrir en casa alternativa.

5. Evaluar el resultado:

- ¿Tomaría ahora la misma decisión? S
- ¿Fue correcta la información usada?
- ¿Consideré bien las consecuencias? ¿Hay algo positivo en lo que ahora me parece una decisión insatisfactoria?

6. Acepta la responsabilidad y las consecuencias

¿Hay pérdidas? ¿Se pueden recuperar? ¿Qué debo hacer?

Plan de acción para recuperar efectos negativos.

Ventajas para la habilidad para afrontar conflictos

- Solucionar problemas.
- Mantener las amistades y buenas relaciones.
- Comprender mejor a los demás y ser mejor comprendido.
- Mejorar el concepto que los otros tienen de uno.
- Vivir con mayor sensación de paz y de armonía, creando un ambiente más feliz y más adecuado.

## SESIÓN V: Hábitos pre-laborales

Temporalización	Recursos material	Contextualización
1ª Parte: 90 minutos	- Mesas y sillas	Espacio en la comunidad
2ª Parte 90 minutos	- Pizarra	terapéutica en la que se
3ª Parte: 60 minutos	- Tizas	realizan seminarios
	- Proyector	

a) Objetivos:

- Actuar de manera autónoma e independiente en la formulación y ejecución de su propio proyecto de vida.
- Desarrollar estrategias de cooperación y de trabajo en equipo

- Desarrollar hábitos de higiene para un futuro laboral

b) Desarrollo de la sesión:

En la primera parte: el/la técnico comenzará con un Power point de la teoría de la autonomía e independencia.

- Dinámica I

Tiene el objetivo de potenciar la autonomía e independencia de los usuarios para que en un futuro pueda llevar a cabo un proyecto. La dinámica se realizará con una situación concreta para cada uno de los usuarios. En cada situación ellos tendrán que decidir la manera en la que se van a enfrentar sin ayuda de nadie, fortaleciendo la autonomía de la persona.

- Dinámica II

Cada usuario cogerá un papel y un bolígrafo, en el cual escribirán cuándo creen ellos que demuestran autonomía e independencia durante un día normal. Tras realizarlo comentaremos con tranquilidad lo escrito por cada uno de ellos.

Continuaremos con teoría expuesta en un Power point del trabajo en equipo.

En la segunda parte:

- Dinámica III: practica del trabajo en equipo

Se escoge a las 6 personas del grupo y se les entrega un caso impreso. Deben sentarse alrededor de una mesa y cada uno de ellos dispone del caso.

El caso es el siguiente: “Estáis en un avión y os dirigís a unas vacaciones. Sin embargo, ha habido un accidente en el avión y vosotros sois los únicos supervivientes a bordo del bote, que está a punto de hundirse por el peso. A pocos kilómetros divisáis una isla desierta, a la que podéis llegar si aligeráis el peso del bote.

Aquí hay 12 objetos, que debéis clasificar por prioridad. Haced la clasificación, primero, individualmente, y después discutís el orden de prioridad de los objetos hasta que lleguéis a un consenso”.

El listado es:

- 5 paquetes de pañales
- 1 revólver sin munición
- 20 litros de agua potable
- 1 paquete de cigarros
- 1 caja registradora con dinero en diferentes monedas
- 5 kilos de carbón
- Hilo y anzuelos
- Preservativo
- 2 botellas de Whisky
- 1 paracaídas que no lleva las instrucciones
- 1 mechero de oro
- 1 espejo

Lo más relevante: conservar aquello que permita señalar a los aviones, como un espejo o el paracaídas; lo que permite hacer fuego (mechero, carbón), lo que les ayuda a sobrevivir (pesca, agua), y aquello con lo que pueden curarse (el alcohol).

En la tercera parte: el/la técnico continúa con la teoría de hábitos de higiene

- Feedback

c) Contenido teórico:

- o ¿Qué es la autonomía?

La palabra autonomía se compone de la suma de dos conceptos “auto”-“nomía”- empezando por el final “nomía” deriva del griego “nómos”, que quiere decir ley, norma costumbre y de su extensión “nomia”; sistematización de las leyes, normas o

conocimientos de una materia específica. El conocimiento de la palabra es nuestro ya conocido “auto “que significa; por uno mismo, de si mismo.

Autónomo, etimológicamente, es aquel capaz de administrar, sistematizar y decidir sus propias normas, reglas y costumbres y a vivir de acuerdo con ellas.

Independencia es hacer las cosas por ti mismo sin depender de los demás . En cambio, autonomía es la capacidad de actuar libremente y de elegir nuestras opciones”.

- Trabajo en equipo

El trabajo en equipo puede considerarse al "número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida" (J.Katzenbach 2008-2010).

Ventajas del trabajo en equipo

- Metas individuales en una sola meta común
- Diversidad de ideas
- Resolución de problemas
- Mayor Compromiso
- Aumento de tolerancia
- Mayor claridad en las metas y objetivos
- Mejores resultados.

- Hábitos de higiene:

Explicar a los usuarios cuales son los hábitos de higiene del trabajo que sea de su interés y por supuesto los hábitos básicos de higiene.

### 3.2.5 Evaluación de los resultados

La evaluación es un punto clave en el desarrollo de nuestro programa. Para realizar una evaluación del taller debemos de conocer si aquellos objetivos fijados en cada sesión se han cumplido para ello marcaremos unos indicadores que nos permitirán conocer si el objetivo está o no alcanzado.

#### **SESIÓN I: COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL. ESCUCHA ACTIVA**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Utilizar los diferentes tipos de comunicación, que conozcan la utilidad y necesidad de una buena comunicación.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se utilizan diferentes tipos de comunicación.</li><li>- Se expresa correctamente en las situaciones de comunicación</li><li>- Utiliza la escucha activa.</li></ul>
<b>Adquirir habilidades mínimas de comunicación para facilitar las relaciones interpersonales en diferentes situaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplican habilidades para una buena comunicación.</li></ul>

## SESIÓN II: AUTOESTIMA Y AUTOCONCEPTO

OBJETIVOS	INDICADORES
<b>Mejorar la autoestima</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Confía en sus propias posibilidades</li><li>- Es capaz de reconocer sus debilidades.</li></ul>
<b>Identificar cómo influye nuestra autoestima en las experiencias cotidianas.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dice cosas buenas sobre sí mismo.</li><li>- Expresa cualidades</li><li>- Explica su modo en una situación cotidiana.</li></ul>
<b>Identificar cuáles son las limitaciones y fortalezas de uno mismo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Expresa sus limitaciones.</li><li>- Expresa sus fortalezas</li></ul>

## SESIÓN III:

OBJETIVOS	INDICADORES
<b>Identificar y expresar adecuadamente los sentimientos.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Expresa su malestar</li><li>- Expresa lo que siente.</li></ul>
<b>Desarrollar estrategias cognitivas específicas que puedan utilizar en diversas situaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se controla cuando hay una situación compleja.</li></ul>

## SESIÓN IV: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y TOMA DE DECISIONES

OBJETIVOS	INDICADORES
<b>Identificar problemas y mejorar la capacidad para identificar y resolver los problemas a los que se enfrentan en su vida diaria.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identifica el problema en una situación concreta</li><li>- Resuelve el conflicto en una situación dada.</li></ul>
<b>Mejorar su toma de decisiones en la vida diaria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Toma sus propias decisiones</li></ul>

## SESIÓN V: HÁBITOS PRE-LABORALES

OBJETIVOS	INDICADORES
<b>Actuar de manera autónoma e independiente en la formulación y ejecución de su propio proyecto de vida.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Realiza las actividades de forma independiente</li><li>- Realiza gestiones sin ayuda de los profesionales</li></ul>
<b>Desarrollar estrategias de cooperación y de trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Trabaja en equipo</li><li>- Toman decisiones de grupo</li><li>- Consigue un resultado a través del trabajo en grupo realizado</li></ul>
<b>Desarrollar hábitos de higiene para un futuro laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se asea todos los días</li><li>- Utiliza una vestimenta adecuada</li></ul>

La evaluación será continua, es decir, se desarrollará a lo largo del programa, mediante la observación como base de la misma.

Además otro elemento de evaluación es el feedback con el cual comprobaremos como salen los usuarios de la sesión, si los contenidos les han sido útiles, si se han sentido a gusto, etc.

Por otro lado sería conveniente conocer la opinión de los usuarios, para ello se pasará un cuestionario como forma de evaluación. (Anexo I)

### **3.2.6. Evaluación del programa**

Para la evaluación de programa pasaremos un cuestionario de evaluación (Anexo II) a los usuarios, en el que se evaluará aspectos relacionados con:

- El contenido.
- La organización.
- Temporalización.
- Material.

### **3.3 Itinerario individualizado**

Una vez acabada la fase grupal, comenzaremos los itinerarios individualizados con cada uno de los usuarios que decidan continuar con el programa. Los itinerarios no tienen una duración exacta, pero si puede pensarse en una duración aproximada de unos seis meses, 4 de ellos dentro de la comunidad terapéutica y los 2 restantes fuera, incluyendo el seguimiento del programa.

Cuando hablamos de itinerarios individualizados partimos del concepto propuesto por Kenia Montes: *“Un itinerario personalizado de inserción se conforma de un conjunto coherente de acciones que mejoran el nivel de empleabilidad de una persona, incrementa sus posibilidades de acceso al mercado laboral, y facilita su inclusión social”* (Montes, 2017)

Los objetivos de del itinerario socio laboral son:

- Motivar al sujeto para su futuro laboral.
- Crear un buen clima en las sesiones.
- Prestar herramientas útiles para la búsqueda de empleo del sujeto.
- Analizar sus competencias para aproximarnos al empleo más ideal.

A continuación, se exponen los pasos a seguir para la realización de un itinerario socio-laboral, ya que esta propuesta no se dirige a ningún usuario en concreto.

## **1. Fase de captación y acogida**

Esta fase consta de dos entrevistas individuales, en la primera se tratará de dar a conocer el proyecto al usuario, es decir, explicar paso por paso el itinerario. Es importante que el usuario se comprometa a participar demostrando seriedad e implicación. Esta información verbal deberá de darse por escrito a la persona usuaria. En esta entrevista se comenzará a crear vínculo entre el/la profesional, y el usuario, que se basará en la confidencialidad y confianza mutua. Además el objetivo de esta entrevista individual es tratar de motivar al usuario.

Por otro lado en esta misma entrevista también trataremos de recoger información que, con ayuda de la entrevista inicial al entrar a la comunidad terapéutica, nos permitirá conocer datos sobre el nivel educativo, experiencia laboral, historia familiar, intereses, estado de salud, situación jurídica, etc.

Por último, en la segunda entrevista trataremos de fijar con el usuario unos objetivos para el itinerario sociolaboral, de acuerdo a sus expectativas y a las metas que

pretenda alcanzar. Después de marcar los objetivos con el usuario pasaremos a una sesión de motivación hacia el trabajo; para ello realizaremos un cuestionario de motivación para el trabajo. La motivación es esencial para comenzar un programa de inserción socio laboral, el nivel de motivación del sujeto nos ayudará a detectar las necesidades y nos facilitara el desarrollo del proceso.

## **2. Fase de diagnostico**

En esta fase y para poder realizar un trabajo con éxito, debemos de definir el perfil profesional del usuario, para lo que recabaremos la siguiente información:

### a. Formación

- Formación reglada: Títulos académicos
- Formación no reglada: Certificados de profesionalidad. Otras cualificaciones. Otros cursos
- Formación complementaria (Nuevas Tecnologías, Idiomas, permisos de conducción, etc...)

### b. Experiencia laboral

- Puestos de trabajo desempeñados y duración de los mismos
- Funciones profesionales desempeñadas

### c. Experiencia vital

- Actividades no laborales realizadas y periodos de realización

### d. Intereses profesionales y laborales.

- Información acerca del sector o sectores productivos en los que se desea trabajar

- Información sobre el tipo de trabajo que al que se aspira: por cuenta propia o por cuenta ajena.
  
- e. Finalmente, realizaremos un análisis DAFO con el usuario, para valorar sus puntos fuertes y sus puntos más débiles. Este análisis es necesario para conocer las técnicas, y habilidades que la persona utiliza actualmente y las que podría necesitar en el proceso de inserción y en la incorporación al puesto de trabajo.

Tras haber marcado unos objetivos en la fase anterior, pasaremos a analizar las competencias que tiene el usuario, de acuerdo con lo establecido en la Recomendación del parlamento europeo y del consejo del 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave del aprendizaje permanente. Esta norma define las competencias clave como “una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias clave son aquéllas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”

En esta Recomendación se establecen ocho competencias clave, que son las siguientes:

1. comunicación en la lengua materna;
2. comunicación en lenguas extranjeras;
3. competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología;
4. competencia digital;
5. aprender a aprender;
6. competencias sociales y cívicas;
7. sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, y
8. conciencia y expresión culturales.

Además también deberíamos de contrastar las competencias profesionales, ya sean adquiridas por procesos formativos o por experiencia laboral. Para ello podemos utilizar el catálogo nacional de cualificaciones profesionales que nos servirá de herramienta para poder reconocer y acreditar dichas competencias.

### **3. Fase de diseño del itinerario socio-laboral**

En las fases anteriores hemos analizado las características y necesidades de la persona, su experiencia laboral y vital, sus aspiraciones profesionales y laborales y sus competencias básicas y profesionales. Tras este análisis pasamos a estudiar las diferentes alternativas, tanto formativas como laborales.

#### a. Descripción de las posibles alternativas formativas:

- Alternativas posibles en cuanto a perfil profesional.
- Posibilidades en el marco de acreditación de competencias.
- Posibilidades en el marco de la formación profesional para el Empleo.
- Posibilidades en el marco de la formación profesional Reglada.
- Alternativas en cuanto a la oferta formativa.
- Análisis de la oferta formativa existente en cada uno de los marcos de la formación profesional Reglada.

#### b. Descripción de las posibles alternativas de empleo:

- Alternativas de empleo por cuenta ajena.
- Análisis del mercado de trabajo y puestos dentro de su interés.
- Alternativa de empleo por cuenta propia.
- Emprendimiento de la persona para poder montar su propio negocio.

A partir de esta información se elaborará un plan de trabajo, en el que se describirán los posibles itinerarios a seguir, ordenándolos en función de su adecuación a las características, necesidades e intereses del usuario.

En esta fase se hará la elección del camino que el usuario quiera tomar, tanto a corto, como a medio o a largo plazo, según sus intereses.

Una vez elegida la vía por la que el usuario quiere ir, comenzaremos la puesta en práctica de la elección.

#### **4. Fase de evaluación**

La evaluación es una herramienta muy útil para poder comprobar si el trabajo realizado ha dado sus resultados o por el contrario no ha logrado los objetivos propuestos. Evaluar el Programa nos ayudará a verificar si las expectativas se han cumplido, si el programa ha dado buenos resultados y si esta ayuda ha facilitado su relaciones con el entorno social y laboral. Para ello realizaremos una evaluación (Anexo III) que permitirá valorar el servicio ofrecido y el grado de cumplimiento de los objetivos que fijamos al principio del programa.

Además, contaremos con un cuestionario de Autoevaluación (Anexo IV) para ver el cambio experimentado por los usuarios desde que comenzaron el proceso, valorando aspectos como la motivación, el aprendizaje realizado para la búsqueda de empleo, la actitud frente al empleo, las futuras expectativas que tiene para su vida, etc.

#### **5. Fase de inserción socio laboral**

Esta fase consiste en trabajar con el usuario diferentes herramientas basándonos en dos alternativas:

1. Preparación del usuario para poder enfrentarse a un puesto de trabajo. Para ello se utilizará la guía Incorpora de la Caixa.
2. Preparación del usuario para enfrentarse a la creación de un negocio, empresa, etc.

## 1. Herramientas para enfrentarse a un puesto de trabajo

### EL CURRICULUM

El currículum es nuestra carta de presentación ante la empresa a la que se opte en la búsqueda de empleo. La redacción de este debe estar bien formulada, además de ser clara. Un curriculum debe de estar presentando de modo sistemático, cronológico y flexible destacando las capacidades, titulaciones, formación y experiencia laboral.

El objetivo de un curriculum será: Presentar las capacidades y cualificaciones personales de manera sencilla y fácilmente comprensible.

Por ello, hemos decidido trabajar las pautas para el usuario aprenda a realizar un curriculum, identificando sus competencias, habilidades, actitudes y cualificaciones. Lo que queremos lograr con este aprendizaje es que el usuario, según vaya formándose y adquiriendo experiencia, pueda modificar y rellenar el curriculum sin necesidad de ayuda.

Basándonos en la guía Incorpora la información de un curriculum debe recogerse en los diferentes apartados:

#### Datos personales:

- Nombre y Apellidos
- Dirección (calle, número, piso, localidad y código postal)
- Teléfonos de contacto
- Correo electrónico

Formación académica: Titulación (o titulaciones) más alta alcanzada en la enseñanza reglada: se reseñarán los siguientes datos:

1. Título obtenido.
2. Lugar (centro docente, ciudad y, si es necesario, país) y año de obtención de la Titulación. En dicha titulación deberemos de incluir las competencias correspondientes

Formación complementaria: Se mencionarán aquellos cursos que se hayan realizado recientemente y tengan relación directa con el puesto de trabajo al que se aspira y/o aquellos de reconocido prestigio o que tengan larga duración.

Experiencia profesional: Relación de los puestos de trabajo que se han desempeñado, incluyendo los siguientes datos:

- Nombre de la empresa
- Fechas de permanencia
- Denominación del puesto
- Funciones desarrolladas relacionadas con el nuevo puesto al que se aspira.

Idiomas: En este apartado se mencionarán los idiomas que se conocen y el nivel: básico, medio o alto. Hay que ser realista con el grado de conocimiento: la entrevista posterior puede realizarse en este idioma.

Conocimientos de Informática: Manejo de aplicaciones y programas informáticos.

Datos de interés: Se deberán incluir en este apartado aquellos datos que puedan ser relevantes para el desempeño del puesto de trabajo al que se aspira (alta disponibilidad, posibilidades de movilidad geográfica, permiso de conducir, etc.)

## LA ENTREVISTA

La entrevista de trabajo se considera el paso más importante para encontrar trabajo. Todos los pasos anteriores (búsqueda de empleo. Curriculum vitae...) nos llevan al paso final y decisivo para poder tener un trabajo.

Las características de nuestro colectivo requieren reforzar una serie de aspectos que de cara al éxito. Estos aspectos han sido tratados anteriormente, por ello se hace especial hincapié en los siguientes:

- Imagen: Se resalta la importancia de adecuar la imagen en la situación de evaluación: aseo, ropa discreta, colores neutros...
- Conducta no verbal: Es fundamental trabajar la conducta no verbal de cara a una entrevista individual o grupal, sobre todo en aquellas personas que por su aislamiento social y su larga permanencia en prisión han perdido las habilidades para afrontar situaciones sociales. Este aspecto ya ha sido tratado en el taller grupal
- Reformulación Positiva: Imprescindible sobre todo a la hora de afrontar preguntas sobre lagunas profesionales, falta de trabajos sin contrato, poca permanencia en un mismo trabajo, fracaso en los estudios, etc.

\* Objetivos de una entrevista de selección

Para el entrevistador/a: buscar el mejor candidato/a para el puesto requerido.

Para el candidato/a: mostrar al seleccionador el mejor perfil, comunicar y saber transmitir sus ventajas competitivas frente a otros candidatos/a.

### **Desarrollo de la entrevista**

A. Autoconocimiento

En primer lugar, para afrontar una entrevista de trabajo debemos mentalizarnos de las siguientes cuestiones:

- La entrevista de selección no es una conversación: somos nosotros los que vamos a hablar durante la mayor parte del tiempo.
- El objeto de la entrevista, y por lo tanto de las preguntas, seremos nosotros. Fundamentalmente, nuestra vida profesional pero también se puede tratar nuestra vida personal.
- El tiempo disponible para darnos a conocer es escaso.

#### B. Conocimiento del puesto de trabajo y la empresa

Como ya hemos visto, es importante conocer nuestros puntos fuertes y débiles antes de enfrentarnos a una entrevista de selección. Sin embargo, esto no siempre es suficiente. Son muchos los candidatos/as interesados en un puesto pero no todos son capaces de demostrar este interés al entrevistador/a.

Para que nuestro interlocutor perciba nuestro interés, "real", por el puesto que nos oferta debemos previamente documentarnos y actualizar nuestros conocimientos acerca del sector de actividad al que pertenece la empresa, el perfil del puesto de trabajo vacante y la política de la empresa.

Esta información hará que juguemos con ventaja durante la entrevista al permitirnos ajustar y resaltar aquellos aspectos personales de nuestra candidatura que más nos favorezcan.

Esta información podremos obtenerla de revistas profesionales, Internet, contactos personales, acudiendo a la empresa previamente a la entrevista, para recabar etc. Es importante ir preparado a una entrevista, conocer los tipos que hay, y lo que no hay que hacer y lo que si hay que hacer. Para ello preparamos un material para poder comprenderlo mejor.

### C. Comunicación no verbal

Los primeros minutos de una entrevista son importantes para establecer una buena comunicación, pues así se forma nuestro interlocutor la primera impresión acerca de nuestra persona, y de ellos la impresión inicial antes de hablar. Por este motivo, lo primero a tener en cuenta antes de la entrevista es nuestro aspecto externo.

### D. Aspecto externo.

Es importante acomodarse a las circunstancias, y en este caso normalmente se desconoce al entrevistador/a por lo que lo más prudente es vestirse de modo discreto sin colores estridentes ni adornos exagerados como demasiadas joyas y en los hombres no es recomendable el uso de pendientes. Es importante que el candidato se vista de la forma que crea que más le favorece. Y es aconsejable disponer de más de un modelo por si se acude a una segunda entrevista con la misma persona.

Es fundamental dar sensación de limpieza.

### E. El saludo.

Así mismo forman parte de la primera impresión el saludo inicial en el que se da un apretón de manos que debe ser con decisión y firmeza, no con flacidez y evitar el temblor de manos, tener los dedos contraídos o dar la mano sudorosa.

### F. Modo de sentarse.

Hay que cuidar la manera de entrar en la sala de la entrevista y de sentarse, esperando que den las indicaciones para hacerlo.

En cuanto a la manera de sentarse, lo ideal es no estar excesivamente relajado ni tenso. Y si se está muy nervioso no adoptar posturas que lo puedan denotar (movimiento de la pierna cruzada, agarrar la cartera o el bolso en las rodillas con fuerza...).

Lo ideal es elegir una postura cómoda desde el principio, no ir buscando la postura adecuada constantemente y procurar no hundirse en el asiento ni quedarse en el extremo.

#### G. Distancia.

Colocarse a una distancia prudente, ni excesivamente alejado, ni pegado a la mesa.

#### H. Evitar tics.

Evitar ademanes exagerados que denotan nerviosismo como pueden ser los tics (frotarse las manos, rascarse el pelo, movimientos de nariz, morderse las uñas, ajustarse la corbata, arrugar la frente...).

Los gestos discretos sirven de apoyo a nuestras afirmaciones, avivan el interés por la conversación y fijan más la atención.

#### I. Manejo de la mirada.

Es importante denotar atención y no parecer ausente. Es decir, no debemos rehuir la mirada sino por el contrario mantenerla con nuestro interlocutor.

J. La sonrisa.

Una sonrisa moderada es muy apropiada en una entrevista pero nunca forzada y exagerada.

K. Comunicación verbal.

El éxito en una entrevista de trabajo está determinado no tanto por el conocimiento y experiencia reales como por la habilidad para promocionarse y de venderse uno mismo.

Lo que hay que hacer	Lo que no hay que hacer
3. Saludar al entrevistador de forma convencional	4. Llegar tarde
5. No interrumpir	6. Provocar interrupciones
7. Sentarse de una manera adecuada	8. Estar pendiente del tiempo
9. Responder clara y brevemente	10. Ser descortés
11. No negarse a responder preguntas	12. Centrarse en el tema económico
13. Haz preguntas	14. Ir mal vestido
15. Expresa siempre tu agradecimiento	16. Mentir

## REDES SOCIALES EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO

Conocer un amplio abanico de herramientas facilita la búsqueda de empleo, por lo que decidí darla a conocer la siguiente guía, Guía Incorpora, en ella encontraremos las diferentes formas para llevar una vida activa en la búsqueda de empleo.

El entorno personal es muy importante ya que una empresa a la hora de contratar busca primero en los entornos cercanos. Los contactos pueden ser familiares, amistades, compañeros y compañeras de estudios, antiguos profesores y profesoras, etc. Estos contactos pueden ayudarles de muchas formas: avisándoles cuando se produzca una vacante, aportándoles detalles sobre la empresa (estos datos le serán de gran ayuda en la entrevista), presentándoles a alguien en la empresa que les reciba personalmente, etc.

Los anuncios en prensa es una herramienta bastante útil ya que muchas empresas optan por ese recurso tradicional. La selección de anuncios tiene que realizarse en función de los objetivos profesionales de la persona y siempre que se cumplan un amplio número de los requisitos que se exijan. Una de las ventajas de utilizar este medio es que se trata de uno de los canales más utilizados por las empresas para reclutar personal cuando se requiere una incorporación inmediata. Pero hay que mencionar también algunas desventajas como es el hecho de que en ocasiones se publiquen ofertas fraudulentas que no ofrecen posibilidades reales de empleo e incluso que solicitan dinero para acceder al puesto de trabajo.

**Auto-presentación en empresas (autocandidaturas):** Esta estrategia consiste en la presentación individual, personal y directa en un centro de trabajo para interesarse por posibles vacantes.

**Webs especializadas en empleo:** Estas webs permiten insertar el curriculum y para que las empresas busquen trabajadores y trabajadoras en estos portales. Cada día son más utilizadas por su eficacia y reducción de costes. Estas son algunas de ellas: [www.infoempleo.com](http://www.infoempleo.com), [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net) .

Bolsas de empleo: Son muchas las organizaciones y entidades sociales que cuentan con “bolsas de empleo” donde pueden inscribirse las personas que desean incorporarse al mercado de trabajo.

Empresas de trabajo temporal: Son aquellas empresas cuya actividad principal consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, trabajadores y trabajadoras con carácter

## 2. Herramientas para el empleo por cuenta propia- autoempleo

Siempre nos basamos en las herramientas de búsqueda de empleo, herramientas para afrontar la selección para un puesto de trabajo, pero nos olvidamos de la importancia que tiene el autoempleo.

Podemos también poner en prácticas nuestras habilidades de emprendimiento, aunque nunca nos lo hayamos planteado, también existen.

Durante esta sesión lo que haremos será poner en conocimiento del usuario los conceptos básicos para el auto-empleo, trabajaremos aspectos como, qué es una empresa y por qué se crea, cómo se diseña y planifica la creación de una empresa, cómo esbozar una idea principal de negocio, cómo ha de ser una persona emprendedora y análisis de mercado en cuanto a entorno, competitividad y estrategia.

## **6. Fase de seguimiento**

En esta fase comenzamos nuestro seguimiento del itinerario, una vez el usuario esté fuera de la comunidad terapéutica. El objetivo de esta fase consiste en que a través de varios métodos podamos seguir los pasos que el usuario está dando en su vida laboral.

El seguimiento de itinerario se realiza de forma permanente, comienza cuando, una vez desarrolladas las acciones de orientación y la construcción del perfil

profesional, se ponen en juego las habilidades de búsqueda necesarias para poder llevarlo a cabo. Una vez fuera de la comunidad terapéutica, las herramientas de seguimiento del usuario serán las siguientes:

- Llamadas telefónicas para compartir información.
- Correo electrónico.
- A través de las llamadas telefónicas concertaremos reuniones.
- Mediante fichas de seguimiento.

## 4. CONCLUSIONES

El consumo de drogas desde hace años está inmerso en nuestra sociedad, siendo los adolescentes los más vulnerables a su adicción. Las personas que caen en el juego de las drogas están cayendo en un proceso de marginación/exclusión social ante la sociedad.

Debido al consumo de drogas estas personas pierden muchas de las habilidades sociales y laborales necesarias y también las relaciones sociales y familiares.

Las comunidades terapéuticas, son elementos fundamentales para que el sujeto pueda rehabilitarse plenamente. La comunidad terapéutica de Burgos, es muy potente, ya que durante todo el proceso el usuario refuerza y reconstruye tanto sus capacidades más psicológicas (Sentimientos, autoconcepto, limitaciones, autoestima, etc.) como sus capacidades más prácticas: cómo desempeñar un puesto de trabajo, autonomía en su gestión del tiempo y del ocio, etc.

Por eso creo importante la existencia de programas de inserción socio laboral, para personas drogodependientes, que les ayudará a la reconstrucción de muchas de las habilidades sociales que han perdido durante su consumo y que son importantes para la realización de planes futuros.

En mi opinión ayudar a este colectivo con la reinserción tanto social como laboralmente es necesario, ya que es verdad que cuando una persona ha sido/ es consumidora, puede considerarse como excluida, teniendo problemas tanto es su vida personal, social, familiar y laboral.

Es importante trabajar cuestiones como son la comunicación, la autoestima, la toma de decisiones, la resolución de conflictos, ya que resultan habilidades imprescindibles para poder afrontar un puesto de trabajo de manera positiva.

Además también es necesario trabajar técnicas más prácticas para desarrollar tanto la búsqueda de empleo como el trabajo en sí.

Por último, realizar este trabajo de fin de máster ha supuesto documentarme más sobre este tema, lo que me ha permitido observar los prejuicios que existen hacia este colectivo y la poca confianza que gente externa tiene sobre estas personas. Como conclusión debo decir que toda persona en situación de exclusión social necesita una oportunidad para poder tener un futuro digno que garantice su calidad de vida.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Anónimo (2004). Breve historia del consumo de drogas en el estado español. Revista Ekinza Zuzena, 29, 1-4.

Comas Arnau, D. (2008). La metodología de la comunidad terapéutica: una apuesta de futuro. Revista Española de drogodependencias. Volumen 33 (3), 238-254.

Comas Arnau, D. (2010). *La metodología de la comunidad terapéutica*, Madrid, Fundación Atenea Grupo Gid.

Enciclopedia de Clasificaciones (2017). "Tipos de comunicación". Recuperado de: <http://www.tiposde.org/cotidianos/77-tipos-de-comunicacion/>

Estrategia Nacional sobre Drogas (2017-2024). Madrid: Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.

Formichella, M (2004). El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. En Massigoge (ed). *Gestión del emprendimiento y la innovación*. Buenos Aires: Instituto Nacional de tecnología y agripecuaría.

Francesc Oliveras, E (2018). Práctica de escucha activa: definición y técnicas. Recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/practica-la-escucha-activa-definicion-tecnicas/>

Fundación Atenea. (2012). La integración socio laboral en los centros de día de población drogodependiente. Departamento de investigación, innovación y desarrollo. Madrid: Grupo GID.

García Higuera, J (2014). La Toma de decisiones. Recuperado en <http://www.cop.es/colegiados/m-00451/tomadedeciones.htm>

Hilarión, P; González, S y Herrera, E (2016). Guía de la metodología del Programa Incorpora. Elementos de calidad para promover la Integración Sociolaboral. Guía Incorpora de la Caixa.

Informe de estadísticas EDADES. (2017) Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.

Ley 3/1994, de 29 de marzo, de prevención, asistencia e integración social de drogodependientes de Castilla y León. Boletín oficial del Estado, núm. 99, de 30 de Marzo de 1994.

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Boletín oficial del Estado, núm.295, de 10 de diciembre de 2013.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín oficial del Estado, núm. 71, de 23 de Marzo de 2007.

Recomendación del parlamento europeo y del consejo de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. Recomendación del Parlamento Europeo de consejo, Núm. 394, de 18 de Diciembre de 2006

Rizaldos, M. (2015). Autoestima, ¿Qué es? Recuperado de <https://www.rizaldos.com/2015/05/16/autoestima-que-es/>.

Rubio Arribas, Fco. Javier (2008). Proceso de la construcción de un enigma; La exclusión social del drogodependiente. Madrid: Universidad Complutense.

Santos, D (2012). *Fundamentos de comunicación*. Red Tercer Milenio, pp. 10-18.

Sanz, F (2007). Nuevas adicciones, diferente reinserción. Intervención para la readaptación a un mercado de trabajo en constante cambio. Salud y drogas. Vol.7 (1). Recuperado de <http://ojs.haaj.org/index.php/haaj/article/view/79/78>

Universidad nacional abierta y a distancia (2005).Incorporación sociolaboral de las personas con problemas de drogas. Redefiniendo nuestros planteamientos. Madrid : Autor.

## 6. ANEXOS

### Anexo I: Evaluación personal para los usuarios

<b>EVALUACIÓN PERSONAL</b>	<b>PUNTUACIÓN (DE 1 A 10)</b>
¿Crees que has aprendido algo al finalizar este programa?	
¿Te han parecido interesantes los contenidos?	
¿Has podido participar en las dinámicas de forma activa?	
¿Crees que los contenidos te servirán para el futuro?	
¿Las dinámicas se han adaptado a las expectativas?	
<b>¿Qué es lo que más te ha servido del contenido del programa?</b>	
<b>Explica la relación que tienen para ti los contenidos de programa con tu futuro laboral</b>	
<b>Creer que antes del programa veías los conceptos explicados relacionados a tu futuro laboral/social</b>	
<b>Resume en tres líneas las cuestiones abordadas en el programa que eran más necesarias para ti y de las que carecías.</b>	

## Anexo II: Autoevaluación del programa

<b>AUTOEVALUACIÓN</b>		
<b>PROGRAMACIÓN</b>	<b>Puntuación del 1 al 10</b>	<b>Observaciones</b>
1. La programación del programa se ha realizado acorde con las posibilidades de los usuarios		
2. La selección y temporalización de los contenidos y actividades ha sido ajustada		
3. La programación del programa ha facilitado la flexibilidad de las sesiones		
<b>DESARROLLO</b>		
1. Antes de iniciar una sesión se ha explicado a los usuarios los contenidos de la misma		
2. Los contenidos y actividades se han relacionado con los intereses de los usuarios		
3. Las dinámicas han sido útiles		
4. Las dinámicas están adaptadas a los usuarios		
5. La combinación de teoría y práctica ha sido la correcta		
6. Se han facilitado a los usuarios herramientas necesarias para su futuro laboral		
7. Se han facilitado conocimientos necesarios para que el usuarios se enfrente a su futuro laboral		
8. Las actividades grupales han sido suficientes y significativas		

9. Se han utilizado materiales necesarios para el desarrollo de las sesiones		
10. Durante la sesión el ambiente ha sido el adecuado		
11. Las sesiones se han desarrollado de forma tranquila y dinámica		

### Anexo III. Evaluación del itinerario de inserción sociolaboral

El siguiente cuestionario de evaluación contendrá una serie de ítems los cuales tienes que calificar del 1 al 5, por ejemplo, si con el segundo ítem no estás de acuerdo se pondrá una cifra baja para dicho ítem.

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA SE HAN CONSEGUIDO					
2. LA ACTITUD FRENTE AL EMPLEO HA CAMBIADO					
3. EL PROGRAMA HA CUMPLIDO TUS EXPECTATIVAS					
4. EL PROGRAMA SE HA ADAPTADO A MIS INTERESES					
5. ESTE PROYECTO ME HA AYUDADO ORGANIZAR MIS IDEAS					
6. EL PROGRAMA SE HA ADAPTADO A TUS NECESIDADES					
7. EL PROGRAMA HA SIDO INDIVIDUALIZADO					
8. EL MATERIAL DE ESTE PROGRAMA HA SIDO ÚTIL					
<b>OBSERVACIONES</b>					

### Anexo IV: Autoevaluación del itinerario de inserción socio laboral

El siguiente cuestionario de evaluación contendrá una serie de ítems los cuales tienes que calificar del 1 al 5, por ejemplo, si con el segundo ítem no estás de acuerdo se pondrá una cifra baja para dicho ítem.

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. HE PARTICIPADO ACTIVAMENTE					
2. EL PROGRAMA ME HA AYUDADO A CAMBIAR MI FORMA DE PENSAR ANTE EL EMPLEO					
3. HE APRENDIDO NUEVAS FORMAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO					
4. HE PUESTO ACTITUD PARA LLEVAR A CABO EL PROGRAMA					
5. MI MOTIVACIÓN HA IDO AUMENTANDO					
6. LAS HERRAMIENTAS DADAS EN EL PROGRAMAS HAN SIDO DE UTILIDAD					
7. EL PROGRAMA HA SIDO COMPLETO E INDIVIDUALIZADO					
<b>OBSERVACIONES:</b>					