



Autores:

M^a Teresa Fernández del Olmo. Jefa de taller CRL Torrejón.

Ricardo de Arce Borda. Jefe de taller CRL Torrejón.

Ángel Moya Carralero. Jefe de taller CRL Torrejón.

Carlos Mestre Boñar. Psicólogo CRL Torrejón.

Andrés Brunelli. Director CRL Torrejón.

Entidad:

Fundación Manantial

“Un proyecto surge de una insatisfacción con un determinado aspecto de la realidad que se quiere transformar.” (Sergio Tobón)

TIPO DE LA BUENA PRÁCTICA.

Metodología de participación, motivación, impacto y calidad de vida. Proyecto global dirigido a usuarios, familias, vecinos y profesionales.

CENTRO EN EL QUE SE DESARROLLA.

Fundación Manantial. Centro de Rehabilitación Laboral Torrejón de Ardoz.

Desde los Centros de Rehabilitación Laboral, es característico el trabajo e intervenciones grupales, teniendo finalidades diferentes y objetivos enfocados a las necesidades de los usuarios que atendemos. Pero cuando reflexionamos acerca del trabajo en grupo que se hace dentro de los talleres pre-laborales, nos surgen ciertos cuestionamientos, tales como: ¿qué es un grupo?, ¿cada taller es un grupo?, ¿qué tarea es

la que unifica este grupo?, ¿quién coordina los grupos?...

La manera de trabajar en los talleres ha ido evolucionando a lo largo de los años y hemos podido detectar necesidades a las que no podíamos dar respuesta desde el modelo estrictamente laboral que conforma el espacio del taller. La cuestión grupal ha sido el eje principal para poder generar nuevas herramientas y metodologías diferentes de trabajo que nos facilitarían cubrir esa necesidad.

Partimos del modelo definido a partir de ciertas bases forma que nos definen como Centro: Eje prioritario 2, Objetivo temático 9 del Programa operativo Fondo Social Europeo de la Comunidad De Madrid 2014-2020, Objetivo específico 9.1.1.: “Mejorar la inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, a través de la activación y de itinerarios integrados y personalizados de inserción”. Y en relación con el párrafo segundo, apartado primero, página 5 de los pliegos de la Consejería: “Posibilitar la rehabilitación laboral, dotando a los usuarios de los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para acceder y manejarse adecuadamente en el mundo laboral.” (BOE- B -2017 -49008)

La interpretación de lo anterior y del recorrido histórico de este modelo de recurso, nos ha llevado a documentarnos en el método de trabajo por proyectos y, desde el espíritu del párrafo tercero, página 16, del citado texto de los Pliegos: “El usuario requiere que

la utilidad de la tarea o tareas se establezca en dos direcciones: una interior hacia sí mismo como protagonista de su propio proceso, como un paso necesario para avanzar en su rehabilitación laboral; y otra exterior, en la que la tarea concreta se realiza con un fin verosímil y práctico relevante para el usuario...”, intentamos adaptar la metodología a lo que nosotros hemos denominado trabajo por Proyectos de Gran Envergadura, que iremos explicando a lo largo del texto. (BOE- B -2017 -49008)

DESCRIPCIÓN DE LOS CLIENTES O POBLACIÓN A LA QUE VA DIRIGIDA.

El arranque y formalización de los Proyectos de Gran Envergadura (en adelante PGE) viene de la necesidad de crear sensación y cultura de grupo que, por la constante movilidad de los asistentes a los talleres (movilidad positiva y que se fomenta cuando se trata de formación y empleo), necesita de factores aglutinantes como lo es un proyecto común, con fecha y forma definidos, que invite a la participación de todo el Centro, trascendiendo la especialidad de los distintos talleres, el momento coyuntural de cada usuario (taller, Búsqueda activa de empleo, formación...) o el puesto dentro del equipo profesional. Un PGE va a tener unas fases de ejecución claras, lo que permite que haya gente que participe en determinados momentos y, aunque se retire antes de la finalización (por ejemplo, por una salida empleo), a todos los efectos queda dentro del grupo de trabajo del PGE, por su contribución material al proyecto y su contribución personal a la narración de la historia del grupo.

Al mismo tiempo, se centra en las competencias de los participantes, entendiéndolas como la combinación de las habilidades y las capacidades de los sujetos, por lo que el abordaje incluye diferentes miradas, tanto las relativas a la tarea propiamente dicha como a lo que sucede en el grupo y con cada persona en particular.

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

Entendemos como un Proyecto de Gran Envergadura aquel que implica los saberes y conocimientos de diferentes disciplinas y de todos los sujetos participantes de los talleres; aquel que tiene una organización y planificación acotada en el tiempo, con unos plazos, un inicio y un final, donde cada persona que participe pueda aportar sus ideas y saberes.

Que tenga una repercusión en el centro en el que trabajamos y que pueda abrirse, en la medida de lo posible, al espacio comunitario.

Hemos querido destacar la idea del Proyecto de Gran Envergadura porque este tipo de proyectos se debe diferenciar de las tareas diarias que se tienen en los talleres pre-laborales, suponiendo una mayor complejidad, ya que, todo el nuevo grupo debe inventar soluciones para, finalmente, ver un resultado concreto de los esfuerzos realizados. De este modo, adquieren el estatus de una metodología de trabajo, yendo más allá de un proyecto concreto.

En definitiva, los proyectos de gran envergadura se caracterizan por:

- Reto de coordinación.
- Crear espacios grupales para el abordaje de obstáculos.
- Enfoque único en la consecución de una meta; significación hacia la tarea.
- Establecimiento de un comienzo y un final.
- Descripción de actividades enlazadas entre sí; construcción de saberes propios y comunes.
- Participación e implicación de todos los usuarios de los talleres pre laborales.
- Generación de un nuevo gran grupo.
- Mayor visibilidad en el espacio comunitario, suponiendo un reconocimiento social a partir de un producto que muestre las competencias de los participantes.

FASES DEL PROYECTO

El trabajo por Proyectos de Gran Envergadura en el espacio del CRL está compuesto por varias fases:

- Fase 0.: Idea
- Fase 1: La parte frente al todo
- Fase 2.: Ejecución
- Fase 3.: Evaluación

Fase 0: Idea

Son los Jefes de taller los que generan la idea del proyecto antes de llevarla al equipo. Esto implica poner en juego la creatividad junto al conocimiento de las personas que acuden a los talleres y los medios de los que se disponen. La idea no está cerrada y solo supone un primer motor que sirva de arranque del proyecto. Es un facilitador para empezar a generar y definir la obra que se irá consolidando y modificando a lo largo del proceso.

Permite un acercamiento a la creatividad pero en un espacio seguro, donde los participantes no se vean abocados a tener que responder a una situación que los pudiera exceder simbólicamente. Se ve, claramente, que se trata de un auténtico entrenamiento para la vida laboral, pero incidiendo en el anudamiento de las diferentes dimensiones de la subjetividad (desarrollo de habilidades técnicas, modos de comportarse con compañeros y superiores, manejo de la angustia propia inherente a todo vínculo humano, etc.).

Fase 1: La parte frente al todo.

En esta fase se busca la organización de las tareas que son necesarias desarrollar para llegar a la meta del proyecto. Se buscan determinar objetivos y acciones marcadas en el tiempo. Es importante realizar proyectos donde se permitan cambios dentro del marco de trabajo para favorecer la toma de decisiones y el trabajo en equipo. En definitiva, en esta fase

se crea una estrategia de acción, constituyendo el momento en que se definen los siguientes asuntos:

- Nombre del proyecto
- Tipo de proyecto
- Justificación y objetivos
- Materiales que vamos a usar
- Presupuesto
- Equipos de trabajo
- Temporalidad y cronograma

Fase 2: Ejecución

Es la fase en que el equipo de trabajo, acompañado por un coordinador, empieza a realizar las actividades fijadas en la fase anterior. En esta fase el coordinador debe animar, asesorar y facilitar que se integren los saberes de todas las personas del equipo de trabajo y que adquieran la autonomía para tomar decisiones en equipo que resuelvan las dificultades que surjan en la realización del proyecto. En esta fase lo que aporta cada uno de los miembros del equipo de trabajo es fundamental para llegar a la meta final. Asimismo, el coordinador estará atento a la dinámica del nuevo grupo, leyendo los emergentes para que la tarea pueda continuar. Recordamos que, tanto ésta como el grupo en sí, son nuevos; en este último caso, si bien las personas se conocen del día a día del Centro, no habían participado todos juntos de un equipo de trabajo, lo que supone nuevas relaciones, posibilidades y, también, conflictos y ansiedades.

Partiendo del último PGE, denominado "Circuito para coches teledirigidos", la Fase 2 implica la preparación del terreno donde se va a instalar la pista; el trabajo conjunto de todo participante que está disponible en pos de obtener el espacio que necesitamos para presentar un diseño, hace que esta fase constituya en sí misma una "subrutina" del proyecto final que, desde la primera tarea de despeje de la zona hasta la obtención de la superficie necesaria, ha sostenido al grupo en la necesidad de coordinarse, distribuyendo cometidos e implementando sinergias que, de forma individual, se intuye que no iban a producirse.

La propiedad del proceso pasa a las personas de los talleres, implicando la necesidad de satisfacer la demanda que se les hace (al modo de un trabajo), que es lo que, en suma, da sentido a su permanencia en el dispositivo. En el taller se pone a prueba la capacidad de respuesta y lo que se recibe a cambio es la confirmación de que se puede responder, lo que supone el ejercicio de la responsabilidad subjetiva, elemento central en todo puesto de trabajo y base de la dignidad como ciudadano.

Llamamos la atención sobre ciertos aspectos que se producen en el grupo y sirven como un verdadero entrenamiento para el ejercicio de un rol laboral. Uno se refiere a la puesta en juego del cuerpo, elemento particularmente conflictivo en las enfermedades mentales graves. La experiencia de que el cuerpo no se fragmente como efecto de un exceso en la exigencia simbólica de una tarea laboral constituye un pilar

fundamental a la hora de promover la esperanza de la que hablamos en el campo de la rehabilitación. Para ello, la fuerza del grupo y el apoyo de los profesionales resulta clave. En la misma línea pensamos la cuestión relativa a la tensión interpersonal, inevitable en cualquier vínculo y motivo de muchos fracasos laborales. La idea es vivir la experiencia de estar con otros en el intento de conseguir una meta concreta y sobrellevar las tensiones y conflictos que puedan surgir; para ello, se desarrollan espacios de diálogo grupales e individuales. El otro como posibilidad de habitar un mundo humano a través del vínculo, de generar sinergias de trabajo y, al mismo tiempo, como límite a la expansión desmesurada y mortífera y al intento de satisfacción inmediata, condición necesaria para la asunción de un rol laboral.

Fase 3: Evaluación

La evaluación durante todas las fases del proyecto debe ser continua, teniendo como objetivo recoger información sobre lo que se está trabajando en el proyecto y las fases por las que pasa el grupo.

La evaluación final se realizará entre todos los participantes del proyecto. Centrándonos en las dificultades y logros alcanzados en el mismo y evaluando si el resultado final corresponde a la meta que se había marcado previamente.

En la evaluación se recogerán las aportaciones de todo el mundo con el fin de mejorar aspectos como la organización, temporalidad, calidad del trabajo, relaciones interpersonales, etc.

Destacamos la continua valoración de lo que sucede a nivel grupal, incluyendo las singularidades de cada usuario, con el fin de llevar a cabo la tarea de un modo satisfactorio, lo que conlleva una ganancia para la autoestima, motivación para el empoderamiento en diferentes aspectos y disminución de ideas persecutorias.

Al mismo tiempo, se evalúa el proyecto en sí mismo, cuestionando fundamentos, metodologías y resultados.

ASPECTOS MÁS RELEVANTES Y/O DE LA BUENA PRÁCTICA

Los momentos de fatiga en el proceso. La recuperación del pulso. Control de calidad.

Indudablemente, al ser un PGE una pretensión 100% real, surgen, hasta su conclusión, momentos de entusiasmo y gran actividad y, otros, de parón. Las causas son múltiples, desde la dificultad de encontrar soluciones técnicas para continuar, hasta los días en que el personal escasea o el tiempo de trabajo debe destinarse a cometidos ajenos al PGE. Este tipo de situaciones negativas pueden estresar la evolución del plan pero no dejan de ser excelentes escenarios de los que aprender a salir, porque van a ser fiel reflejo de lo que pasa en cualquier situación laboral. Al margen del PGE, en los proyectos de cualquier empresa prima la producción y el personal que no responde es sustituido. En nuestro caso, el personal y la producción se llevan de forma paralela, porque la calidad de nuestra producción es la que nos da legitimidad para involucrar al personal en el proyecto. Sin duda,

el objeto de nuestro trabajo es apoyar el crecimiento de las personas para encarar sus proyectos vitales en las mejores condiciones pero, también, es muy cierto que no podemos acompañar esta idea proponiendo la ejecución de un PGE en el que no creamos (por infantil, burdo, inestable...) o en el que perdamos unos parámetros de exigencia acorde a nuestras posibilidades y al segmento en el que nos movemos; por ej., nuestro circuito de coches no puede ser un producto sin capacidad de atracción hacia un público de base, cosa que, además, pueda entenderse como una apelación a la condescendencia.

En los inevitables momentos de flaqueza que van a surgir a lo largo del proceso, la labor de apoyo y revulsivo que va a inyectar moral en el grupo para desbloquear la situación, va a flotar entre coordinadores y participantes. Uno de los efectos que se producen es la sorpresa en quien asume esa labor y por vivir la experiencia real de ser capaz de sacarla adelante con excelentes resultados. Nada mejor que una crisis para que surjan líderes puntuales -apoyados por el resto del grupo-, llamados a esa vocación, gracias a que el trabajo previo de involucración en el PGE ha calado bien.

Así, esta metodología de trabajo permite tener la experiencia de asumir determinados roles que, de otro modo, posiblemente hubiesen sido solo anhelos imposibles o fracasos concretos, con el consiguiente coste psíquico para el sujeto participante.

Efectos terapéuticos.

Aunque en el proyecto aparece perfectamente definida la tarea como eje central de la dinámica grupal, ha sido inevitable la aparición transversal de la dimensión terapéutica. El grupo, en sí mismo, actúa durante todo el proceso como un agente terapéutico con enorme potencial de influencia en todos los participantes del proyecto.

La estructura del grupo ha estado configurada por una jerarquía en que la figura de Jefe de taller asume el liderazgo y la responsabilidad de la ejecución de la tarea pero, simultáneamente, la de la dirección de un equipo humano. Por otro lado, los usuarios afrontan la tarea no como individuos que aceptan de forma pasiva una serie de instrucciones, sino que empiezan a compartir un discurso propio en el que hay cabida para las ideas de todos.

A partir de este momento es cuando aparece uno de los puntos relevantes de inflexión, ya que, cuando se favorece la participación, se está generando un cambio terapéutico porque aparece el potencial de creación del grupo, es el tiempo en el que empieza a emerger un discurso grupal.

En el momento inicial, los coordinadores de grupo asumen una labor de dirección y liderazgo que, de forma progresiva, permite la aparición de un protagonismo compartido con los miembros que conforman el equipo.

La apertura a la aportación singular de ideas legítima, desde el inicio, la creación conjunta del proyecto y genera un marcado sentimiento de pertenencia, ya que todos los participantes pueden tomar la palabra. El acto de tomar la palabra conlleva la aparición de

un nuevo rol dentro del grupo, se produce un cambio de posición interna en cada uno de los participantes y, paralelamente, se producen variaciones en la estructura grupal.

Los espacios de reflexión se convierten en espacios de intercambio y de creación conjunta y la dinámica interna del equipo empieza a cambiar. Aunque los Jefes de taller siguen asumiendo la función de velar por el cumplimiento de la tarea, los participantes empiezan a aumentar su nivel de implicación personal, produciéndose una modificación sustancial en la motivación y responsabilidad de los participantes.

Este movimiento, desarrollado en un contexto de rehabilitación laboral, permite establecer las condiciones de posibilidad para la adquisición, mantenimiento y mejora de las capacidades y habilidades necesarias para enfrentar y sostener una situación laboral propiamente dicha.

Fenómenos grupales.

Mediante la participación en el proyecto se hace visible cómo el equipo empieza a convertirse en un espacio vincular donde la toma de decisiones ocupa un espacio central y se trabaja de forma permanente. Este aspecto es de especial relevancia, puesto que el foco de intervención se intenta poner en la capacidad y la creatividad de los participantes, apuntando a la puesta en marcha de una transición del rol de enfermo hacia el de trabajador como posiciones antagónicas.

La participación en el proyecto proporciona, a todos los miembros, la oportunidad de generar respuestas orientadas hacia al desarrollo y la creación de recursos psíquicos que permitan tolerar diferentes estados emocionales complejos, como la tensión ante una tarea exigente, la hostilidad que puede suscitar el comportamiento de un compañero, el terror con que se puede percibir una orden de un superior, etc.

El grupo de trabajo constituye una experiencia social en la que las habilidades sociales se fortalecen de forma constante, la comunicación se normaliza y aparecen respuestas espontáneas que ayudan a consolidar los vínculos que se construyen a través de la participación en el proyecto. Pero esta evolución requiere que se ponga en juego la agresividad immanente a todo vínculo y las consiguientes estrategias para afrontarla, cuestión capital en las psicosis y otros trastornos mentales graves. Para la construcción de estos modos de afrontamiento, resulta esencial, además de un abordaje individual, lo que se pueda construir con los semejantes en un entorno seguro. Esto constituye un verdadero entrenamiento para el acceso y sostenimiento de una futura situación laboral.

CITAS LITERALES

Tobón, S. Método de trabajo por proyectos. Madrid: Uninet (2006)

BIBLIOGRAFÍA

Tobón, S. método de trabajo por proyectos. Madrid: Uninet (2006)

Amaya, L. (2008) GRUPOS DESAGRUPADOS. Buenos Aires

Knohl M. (1997) EL MÉTODO DE PROYECTOS: SU ORIGEN, EDUCACIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO INTERNACIONAL

Tarí, A. NOTAS SOBRE EL TRABAJO GRUPAL EN LOS DISPOSITIVOS DE REHABILITACIÓN.

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS QUE HAN DE REGIR EN EL ACUERDO MARCO PARA LA CONTRATACIÓN EN LA MODALIDAD DE CONCIERTO, DE "CENTROS DE REHABILITACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA EN LAS DISTINTAS ZONAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID" (julio 2017) BOE NÚM. 37. De 10 de febrero de 2018

LACAN J., Seminario 23 El Síntoma, Versión crítica de Ricardo Rodríguez Ponte, Ed. Biblioteca de la EFBA. 1975 - 1976

Lacan J., Homenaje a Marguerite Duras, del rapto de Lol V. Stein, Ed. Manantial. (1965)

Paola D., Psicosis o cuerpo, Ed. Letra Viva. (2008).

