



Psicoterapia de grupo como apoyo a la inserción laboral: una experiencia en Israel

R. Zafran

RESUMEN: se describe y analiza el desarrollo de un taller de psicoterapia grupal formado por dos grupos de adultos con deficiencia visual adquirida, y orientado a potenciar su inserción laboral. El programa, con una duración total de nueve meses, fue conducido por una psicóloga clínica de rehabilitación y una trabajadora social de rehabilitación. Los dos grupos alcanzaron ampliamente sus objetivos. Los participantes reforzaron sus habilidades relacionadas con la búsqueda de empleo. El 80% de los integrantes del primer grupo, y el 100% del segundo, se incorporaron a diversas ocupaciones.

PALABRAS CLAVE: Rehabilitación. Empleo. Inserción laboral. Psicoterapia de grupo.

ABSTRACT: *Group psychotherapy in support of occupational mainstreaming: an experience in Israel.* The author describes and analyses the development of a group psychotherapy workshop geared to enhance the occupational mainstreaming of two groups of adults with acquired visual impairments. The programme, which lasted a total of nine months, was conducted by a clinical psychologist specialising in rehabilitation, and a rehabilitation instructor. Both groups achieved their objectives. Participants strengthened their job-seeking skills. A total of 80% of the members of the first group and 100% of the second found employment.

KEY WORDS: Rehabilitation. Employment. Occupational mainstreaming. Group psychotherapy.

INTRODUCCIÓN

La idea de este taller grupal nació como un intento de aportar soluciones al grave problema que existe con las personas deficientes visuales que esperan poder trabajar, ya se trate de aquéllos retirados del ámbito laboral, o los que esperan acceder a una nueva ocupación.

Entre estas personas se pueden escuchar quejas respecto de la ineficiencia de las autoridades y la falta de legislación apropiada que ayude a encontrar soluciones al problema ocupacional.

Partimos de la hipótesis de que el proceso grupal les ayudaría a:

- dar expresión a su frustración y a su enojo (resultantes directos de la inactividad);
- permitirles hablar con amplitud de sus problemas;

— intentar encontrar -entre todos- soluciones efectivas para mejorar la situación de todos o la mayoría del grupo.

Sabíamos que estas personas se caracterizaban por ser dependientes y pasivas en todo lo referente al tema ocupacional.

Existen experiencias y referencias bibliográficas sobre el tema en las que se señala la necesidad de convertir al usuario en un factor activo del proceso ocupacional, condición fundamental para obtener éxito en este ámbito.

Eramos conscientes de que este grupo debía proporcionar a los participantes los elementos necesarios para pasar de una actitud pasiva, a otra más activa. Uno de nuestros objetivos principales era convertir a la persona ciega en parte integral del proceso de búsqueda, como resultado de la influencia del proceso grupal.

Además, deseábamos estudiar la interacción entre los participantes y qué dificultades podían aparecer. Ello debería proporcionarnos información e indicaciones significativas sobre la interacción de los participantes con el medio externo, fuera del grupo.

DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

Participantes

El grupo estaba destinado a personas ciegas o con limitaciones visuales, en edad laboral, parte de las cuales había pasado por un proceso de orientación profesional sin que se lograra su inserción en el mundo laboral.

El grupo estaba constituido por hombres y mujeres, fundamentalmente con ceguera parcial adquirida. Esta población tiene problemas graves de visión, y como consecuencia se ven afectadas la generalidad de las funciones de la vida diaria. Las actividades cotidianas las realizan valiéndose del resto de visión que poseen.

Pensábamos que la formación de grupos con esas características sería una oportunidad de aprendizaje y experiencia conjunta, donde cada integrante tendría la oportunidad de comunicar abiertamente sus sentimientos y tensiones con respecto a la discapacidad visual y aprender y compartir con los otros cómo vivir con esta dificultad.

El grupo les permite confrontar sentimientos de depresión, tensión, soledad, miedo, registrar una buena elaboración del duelo y, como consecuencia, aceptar y utilizar instrumentos ópticos adecuados con los cuales se acelera el proceso de rehabilitación.

Las personas que presentan una limitación visual sería se caracterizan, en las primeras etapas, por centrar todas las energías en la misma; ésta es el centro del individuo y abarca todas sus actividades ya que sienten que toda su persona está limitada. Toda su identidad "yoica" está atacada, toda su energía está centrada en el dolor físico y psicológico originado por la deficiencia.

Las personas cuya visión se deteriora lentamente deben adaptarse constantemente a la pérdida, y no encuentran claro su futuro. Su situación no está definida y les resulta difícil adoptar una identidad "yoica" real. Se caracterizan por querer mostrarse ante los demás como si vieran e incluso como si no sufrieran ninguna distorsión. Esto acarrea graves problemas en las relaciones inter-

personales y alteraciones en la comunicación y en las expectativas mutuas: el "otro" espera que esta persona reaccione como si viera (cosa que no ocurre en la realidad).

A veces se dan conductas de negación, o una postergación en la aceptación de la deficiencia, que traerán aparejados problemas serios en la rehabilitación psicológica y ocupacional.

Fases del programa

El programa se dividió en tres etapas principales, con una duración total de nueve meses.

- Primera etapa: se llevaron a cabo 12 encuentros con una periodicidad semanal.
- Segunda etapa: se realizaron seis encuentros, con una frecuencia quincenal.
- Tercera etapa: se hicieron tres encuentros, una vez por mes.

El tiempo de duración del programa (nueve meses) no fue fijado arbitrariamente, sino con la intención original y declarada de permitir a los participantes experimentar un proceso similar al del embarazo y parto.

El grupo fue conducido por dos profesionales: una psicóloga clínica de rehabilitación, responsable de la parte dinámica del grupo, y una trabajadora social de rehabilitación, responsable por la ubicación de dicha población en el campo laboral.

Considerábamos que la presencia de una trabajadora social de rehabilitación, permitiría tratar en forma concreta los problemas que surgieran, abrir canales de comunicación más fluidos con la persona deficiente visual, y permitiría, además, establecer una base para una relación más positiva en el proceso futuro.

Objetivos y desarrollo de las fases

En la primera etapa se perseguían los siguientes objetivos:

- Consolidar un grupo de trabajo para conseguir objetivos comunes.
- Construir, en conjunto, dichos objetivos.
- Estimular las fuerzas del ego y mejorar la imagen personal.
- Adquirir herramientas efectivas para enfrentarse al mundo normativo.
- Trabajar individualmente en las dificultades comunes y personales del grupo.
- Cristalizar aspiraciones profesionales y permitir puntualmente a cada uno hallar una ocupación o profesión.

En las dos etapas siguientes, segunda y tercera, los objetivos principales eran:

- Seguimiento y apoyo de los miembros del grupo para ayudarlos a enfrentar su realidad y alentarlos a concretar sus objetivos.
- Facilitar la existencia de un marco de apoyo que permita la expresión de las aspiraciones, frustraciones, comunicación de experiencias, éxitos y dificultades de cada uno de los integrantes del grupo.
- Retroalimentación grupal en los casos en los cuales se lograron éxitos en la inserción laboral.

Consolidación del grupo y construcción de objetivos comunes

¿Qué buscaba cada uno viniendo al grupo? Las respuestas a esta cuestión inicial fueron diversas: “me mandaron”, “me dijeron que venga”, “no sé”, “tal vez aquí puedan ayudarme a encontrar trabajo”, “vine a escuchar qué les pasa a los demás”, “es difícil estar solo, sentir de pronto que uno no sirve para la familia, para la sociedad”. “De pronto me enfermé de la vista, trabajé toda la vida, y descubro que no me molesta tanto no trabajar, entonces me resulta difícil definir que vine a buscar trabajo, pero vine”.

Muy lentamente se consolidan y aclaran en el grupo las motivaciones de cada uno y a dónde quiere llegar. En un principio la idea de “buscar trabajo” es muy clara e igual para todos, pero, para cada uno tiene una significación diferente, por ejemplo: “yo quiero trabajar medio día para poder conservar la subvención”, “prefiero trabajar en un lugar protegido, no siento que pueda hoy, tomar responsabilidades y trabajar en el mercado libre”, “quiero un trabajo simple, lo importante es salir de casa, no tengo dominio del idioma para trabajar en algo de nivel académico, como lo que hice en mi país de origen” (se refiere a inmigrantes).

He aquí una pequeña recopilación de frases de personas pertenecientes al grupo, que lentamente nos fueron dando las herramientas para entender qué era lo que cada uno quería, qué era lo que cada uno estaba dispuesto a hacer, qué era lo que cada uno de ellos sentía que valía. Otras experiencias y estudios similares recogidos en la literatura científica hacen referencia a elementos de este tipo (¿Qué es lo que cada uno necesita? y ¿Cuánto es lo que cada uno vale? ¿Es el trabajo una respuesta directa a mi necesidad y valor personal?) como aspectos importantes para la realización personal en el ámbito laboral.

Estimulación de las fuerzas del ego y mejora de la imagen personal

Rápidamente en el proceso del grupo tratamos el tema de los miedos y angustias que eran comunes a las personas que estuvieron durante mucho tiempo en sus casas, y los asustaba la idea de salir al mundo exterior. Decidieron cambiar de ocupación en la vida, y aquí la pregunta es ¿Cómo me siento con esto? ¿Cómo me veo?

Utilizamos muchas veces técnicas de cambios de roles y simulaciones (role playing), las personas recibieron un feedback constructivo del grupo.

“Cómo dirigirse a la trabajadora social, y persistir e insistir en el hecho de recibir lo que se pide” Los miembros del grupo reaccionaron diciendo “No te escuchan, tu pedido no es lo suficientemente claro, y por eso nunca recibes”

Utilizamos la técnica del role playing para tratar temas referidos a expresión corporal, posición corporal y actitudes de presentación ante una entrevista laboral.

Estos temas eran una proyección directa de la problemática existente en el mundo exterior. ¿Qué significa que usted no mira al otro a los ojos? ¿Qué es lo que el otro interpreta de esto? ¿Cuáles son las proyecciones de este punto sobre la ceguera?

Alguna de las dificultades observadas tenían que ver directamente con la ceguera y otras eran parte integral de la personalidad. Era importante tratar de diferenciar entre ambas dificultades.

Uno de los miembros del grupo, proveniente del campo de las artes (escultura), que por problemas de salud permaneció muchos años en su casa, pensaba volver a la profesión. Dudaba y no sabía cómo pararse frente a un curso y a un grupo, y principalmente cómo conducir y controlar el grupo y enfrentarse a sus limitaciones visuales.

Tomamos al grupo en sí como supuesto taller. Él decidió dar una clase de cerámica como experiencia para los componentes del mismo (también ellos ciegos y deficientes visuales). Este ejercicio lo fortaleció profesionalmente y le permitió recibir un feedback constructivo.

El grupo de hecho lo ayudó a devolverle su seguridad personal y a enfrentarse nuevamente con su identidad profesional.

Los trabajos realizados por cada uno de los miembros del grupo fueron utilizados para anali-

zar y entender cómo los aspectos individuales de la personalidad de cada uno estaban reflejados en los objetos creados.

Escuchamos frases como: "Esta máscara es rara, está desprovista de emociones, la zona que resalta en la escultura es la de los ojos", "Es la primera vez que veo algo así".

Adquisición de herramientas efectivas para enfrentarse con el mundo normativo

En este punto les fue solicitado a los miembros que escribiesen su curriculum vitae y que lo trajeran al grupo.

Aprendimos, en conjunto, cuáles son los puntos importantes en la confección de un curriculum vitae. Aprendimos cómo cada uno debe "venderse". Si uno está convencido de que la ceguera no es un impedimento para el trabajo que se eligió, es más fácil convencer al otro de lo que uno cree. El curriculum vitae debe funcionar como un elemento de presentación, de venta personal.

Aprendimos y entendimos, por la manera en que cada uno escribió el curriculum vitae, dónde cada uno está ubicado, qué cosas valora más de sí mismo, qué cosas puntualiza y está dispuesto a transmitir al empleador, qué datos significativos introduce en el curriculum que hablan de su persona en forma positiva.

Los miembros del grupo recibieron información además sobre temas relevantes a sus limitaciones. Trabajamos sobre supuestas entrevistas de trabajo a través del juego de roles, y los miembros del grupo aportaron muchas alternativas a situaciones que podían ocurrir en el exterior.

¿Cómo tener una entrevista exitosa? Una vez simulando ser el empleador y otra buscando empleo. La entrevista es un diálogo y no un monólogo.

Se analizaron dificultades de comunicación y de relaciones interpersonales que aparecían a raíz de dicho ejercicio. Se habló de diversas técnicas en la búsqueda de trabajo. Se organizó una visita conjunta para el conocimiento de instrumentos de ayuda eficaces para personas ciegas y deficientes visuales. Se trajeron nuevas ideas, en diferentes áreas en las cuales podrían trabajar.

La sensación de unidad les permitió plantear ideas concretas, los alentó a pensar en forma conjunta y hasta fundar un centro de almacenamiento de ideas.

Algunas de las ideas que aportaron los miembros fueron las siguientes:

- Trabajo en despachos de venta de lotería.
- Tareas de comercialización mediante el uso del teléfono (telemarketing).
- Compra de derechos exclusivos para la operación de máquinas expendedoras de bebidas.
- Inicio de ocupaciones como autónomos.
- Enseñanza de ajedrez para ciegos.

En realidad no se le dio importancia al hecho de que parte de las ideas eran impracticables. Lo fundamental era, de hecho, el proceso y el diálogo cuyo objetivo radicaba en devolverles la confianza en sí mismos.

A través del trabajo grupal quedó claro, para los miembros del grupo, que la dificultad para encontrar una ocupación no era responsabilidad exclusiva de los profesionales o del asistente de rehabilitación, sino del grupo en su totalidad.

Trabajo individual sobre las dificultades comunes y particulares del grupo

Cada encuentro abordaba la problemática individual de un miembro del grupo y su relación directa con la limitación visual.

Se sobreentiende que los temas estaban relacionados con el objetivo de todo el grupo y no con el de alguien en particular, de modo que este debate era útil para que los miembros se sintieran identificados por cercanía (en vista del trabajo realizado con el miembro del grupo, se vio cuál es el significado profundo que, para él, reviste la deficiencia).

La deficiencia muestra algo, a veces alguna dificultad para desconectarse, para abandonar la dependencia. Este tema era también significativo para el resto del grupo.

A veces tener una limitación responde a algún mensaje recibido sobre lo bueno que es tenerla, porque desde ese lugar también es posible ganar algo. Para este miembro en especial, el trabajo fue el comienzo de un camino hacia la independencia, hacia la iniciativa y la actividad.

Los miembros del grupo hablaron de sentimientos de soledad y de no reconocimiento por parte de los demás, como si sólo ellos, por separado, se enfrentasen con problemas.

El trabajo grupal hizo posible un proceso de apertura y descubrimiento recíproco y un conoci-

miento colateral de los demás. El grupo les permitió una experiencia reparadora del sentimiento de unidad y pertenencia.

Cristalización de aspiraciones profesionales, elección de una ocupación o profesión

“Estar con el otro”, compartir experiencias y analizar pautas de comportamiento frente a los distintos fenómenos que experimentaron las personas del grupo. En síntesis: se creó la vivencia de un proceso común en la búsqueda de trabajo.

- Visita a lugares de trabajo.
- Interés por lugares de trabajo.
- Conversaciones telefónicas de ayuda.
- Asesoramiento y apoyo recíproco.

Intercambio de información sobre lugares de trabajo de unos a otros (“no es para mí, ¿quieres este trabajo?”)

Este punto habla en favor de los miembros del grupo, que pudieron gratificarse y fortalecerse ayudando y apoyándose unos a otros.

Estos sentimientos se manifestaron más tarde unidos a otras expresiones de enojo, envidia y competencia, que afloraron desde el inicio. Hubo personas que se quejaron por el orden de prioridades que dictaba el coordinador del tema. Hubo quienes se quejaron por que “justo a ellos no se les encontraba trabajo” y a los demás sí. No les quedaba muy claro cuáles eran las directivas que recibía el asistente de colocaciones para fijar el orden de prioridades.

El tema se aclaró dentro del entorno del grupo y no sólo dentro del mismo, sino que se habló de las proyecciones de estas sensaciones con relación al mundo normativo laboral. La intención era referirse a la competitividad en el mundo exterior y cómo yo, ciego, me enfrento con esa competencia. O si me está permitido a mí, que no veo, competir con personas que ven. O qué me pasa a mí con la competencia.

Durante las etapas segunda y tercera el proceso grupal produjo en los miembros un cambio de posición en todo lo relacionado al trabajo voluntario. Hasta aquí estaban imbuidos por la creencia de que querían trabajar únicamente en relación de dependencia.

Parte de los miembros pasaron a trabajos voluntarios, o con bajos salarios, con el objeto de realizar la vivencia ocupacional, adquirir experiencia para abrirse una puerta para el trabajo futuro.

Resultados

Los objetivos del grupo fueron logrados en su mayoría. Los miembros salieron fortalecidos tras el proceso grupal.

- El 80% del primer grupo y el 100% del segundo se incorporaron a distintas ocupaciones: en relación de dependencia o voluntaria, estudios superiores y diversos cursos.
- En su relación con los representantes institucionales se produjo un cambio. Pasaron a ser más asertivos y concretos y menos hostiles.
- Aprendieron, durante el proceso, la importancia del trabajo conjunto y la colaboración (el componente más importante en su salida al mundo laboral, para evitar o superar dificultades).
- Cambios en la imagen pasiva y dependiente en todo lo relacionado con la búsqueda de trabajo. Uno de los integrantes dijo: “se me abrió un mundo, no sabía que era posible buscar trabajo solo y por eso esperaba en casa”. El trabajo grupal hizo que uno de sus miembros no sólo se incorporara al mercado laboral, sino que creciera y tomara funciones adicionales en el entorno laboral. “Aprendí a animarme más”, -perdí el miedo al- “yo no puedo”, “recibí seguridad”, el grupo me apoyó”).
- Empezaron a ver en el coordinador responsable de la inserción laboral, un colaborador en la cristalización de sus objetivos y no una imagen extraña y a veces hostil.

CONCLUSIONES

La valoración de la experiencia en su conjunto es satisfactoria y positiva. Estos grupos pueden servir de medio de evaluación de la persona. Esta evaluación permite tratar con mayor eficiencia los pasos concretos que hay que dar al respecto.

Un grupo como el de esta experiencia puede servir como base para crear otros de ayuda recíproca (autoayuda) destinada a la asistencia, apoyo y orientación de ciegos y deficientes visuales en la búsqueda de trabajo.

La necesidad de continuar con los encuentros nació de los miembros del grupo: hoy en día se realiza una reunión mensual combinada en la que interviene parte de los antiguos miembros y a la que se incorporaron otros nuevos.

Desde una perspectiva profesional, deseo subrayar que:

- Estos grupos son un medio muy útil que nos permite conocer, aprender y entender los caminos, aspiraciones y deseos de la población que nos ocupa. Su desarrollo, además, nos ayuda a reflexionar y concretar programas nuevos, mejorar y hacer más eficiente el servicio prestado. En síntesis: “aprender del usuario”.
- Este trabajo grupal abre y permite a sus integrantes un marco en el cual pueden expresar de manera digna y respetada, sus propias dificultades y frustraciones, y buscar nuevos caminos.
- Es un proceso que permite una experiencia reparadora y que desarrolla los elementos conocidos como “disposición para el trabajo”.

El objetivo de este taller fue inducir a los participantes a conectarse con su propia responsabilidad en la vida y, consecuentemente, en la búsqueda de trabajo. Nosotros, como profesionales, les facilitamos un camino adecuado en el reencuentro con los mecanismos del autorespeto.

Todo este proceso constituyó un fortalecimiento funcional del ego, y lo considero de mucha utilidad para aliviar estados conflictivos que pueden darse en esta población.

BIBLIOGRAFÍA

- Azrin, N. and Job, S. *Finding Club: A Group Assisted Program for Obtaining Employment*.
 Baby, R. And Corft, D. (1989). *Take Charge*. Boston: National Braille.
- Balther, H. A. (1973). *Acting in Practical Application of Psychodramatic Methods*. Springer Publishing Company.
- Bion, W. R. *Experiencias in groups*.
- Chirs, L. (1993). *Training the Visión Thing*.
 Collected papers, through pediatrics to psychoanalysis Basic Books, (1958).
- Ganzarain, R. (1992). Introduction to Object Relations Group Psychotherapy. *International journal of group psychotherapy* 42.
- Kesselman H. (1972). *Psycoterapia Breve*. Buenos Aires: Ediciones Karkiemán.
- Kohot, H. (1971). *The Analysis of de Self*. New York: International Universities.
- Malan, A. (1963). *A Study of Brief Psychotherapy*. Cambridge-Harvard: University Press.
- Mann, Y. (1973). *The Limited Psychotherapy*. Cambridge-Harvard: University Press.
- Rusaleam and Malkin (1976). *Contemporary Vocational Rehabilitation*. New York: University Press.
- Winnicott, D. W. (1951). *Transitional Object and Transitional Phenomen*.
- Winnicott, D. W. (1971). *Plying and Reality*. London: Tavistoc.
- Witt, M. A. (1992). *Dop Strategies for People with Disabilities*. New York: Prinstone's Guides.
- Wolffe, K. E., Rossler, R. T. AND Shiner, K. R. (1992). Employment Concerns of People with Disabilities. *Journal of Visual Impairment and Blindness* 86.

Ruth Zafran, psicóloga clínica y de rehabilitación. Ministerio de Trabajo y Asistencia Social. División de Rehabilitación. Servicio de Asistencia a Ciegos. Brener 42. Jerusalem (Israel)
 E-mail: ruthsafran@hotmail.com