

Talleres de Capacitación para la Búsqueda de Empleo

por Lic. Elina Aguiar
Lic. Nora Araujo
Ps. Soc. Silvia Caminos
Lic. Ángela Cardella
Lic. Rosa Gremes
Lic. Otilia Guerdile

Nosotras, el equipo de Salud Mental de la APDH estamos abocadas e inmersas en la defensa del derecho al trabajo.

¿Por qué trabajar desde la APDH?

La desocupación hoy en día no es reconocida como una violencia que se ejerce explícitamente desde el Estado.

La desocupación es una política de Estado, es un método de control social para obtener personas cada vez más sometidas, “flexibilizadas” al amo laboral.

Desde la A.P.D.H., como institución reconocida en el contexto social, tipificamos la des-ocupación como una violación a un derecho humano. El hecho que desde una institución de derechos humanos se denuncie esta violación y que desde su **Comisión de Salud Mental** se reconozca a los desocupados como víctimas (y no como culpables), tiene un impacto subjetivante: devuelve la dignidad, la persona que es víctima en lo social es reconocida como persona violada en sus derechos desde otro estamento social: un organismo de derechos humanos donde se denuncian las violaciones y se promueve al accionar organizado en la defensa de los derechos. Por ello no tendría el mismo efecto de confirmación social el hacerlo en una institución privada o en un consultorio.

Nuestro objeto de estudio es la comprensión de los efectos desubjetivantes, desocializantes de la desocupación en las personas que llegan a nuestros grupos como desocupados o semioocupados, comprensión que intenta abarcar dichos efectos en lo particular, en lo social y en lo familiar. A partir de esta comprensión vamos reactualizando nuestro trabajo en los talleres de manera de hacerlos cada vez mas adecuados y operativos.

En el inicio favorecemos, desde la coordinación, el intercambio grupal de esta dramática creando desde la puesta en común un clima propenso a salir de la soledad, de la parálisis y del aislamiento proponiendo un clima de confianza, de respeto, de valoración de cada persona que viene jaqueada en su autoestima.

Desde los estamentos de poder se provoca la desocupación como un método de control social. La llamada “flexibilización” laboral y los dañinos cambios socioeconómicos que produce, causan perjuicios en la subjetividad colectiva tanto de los que trabajan como en la de los sin trabajo. Trabajamos en los grupos discriminando esta situación social como causante de sentimientos de desamparo, de baja autoestima, de aislamiento y también de violencias contra sí mismo y contra los demás.

Tomamos a la persona desocupada como diferente de la persona amenazada por la des-ocupación, expuesta a la incidencia permanente de quedarse sin trabajo. Nosotras también estamos incluidas e implicadas en esta angustia.

El sujeto de desocupación es la persona que ha pasado largo tiempo sin tener trabajo, permaneciendo estigmatizado por esta situación, no valorada, desconocida, “desaparecido social”, sin pertenencia, desafiliadas (R. Castel, 91).

Dicen: “no tener trabajo es una herida que uno no se puede curar solo” o “estás desorientado y no sabés qué trolley tomar para seguir” (parafraseando a Discépolo).

“Me duele mucho que no se valore mi capacidad, es como si te pidieran una sobrecapacidad”.
“Para que no me vean me visto de transparente.”

“Somos un ejército invisible que sin estar estamos”, “Ejército que está pesando”

Al individualismo que se nos impone desde el sistema lo procesamos, en nuestros grupos, intentando transformarlo en solidaridad con el otro. Favorecemos el ser mirado, el ser escuchado el ser tenido en cuenta, el ser valorado, el ser comprendido, cada uno en su peculiaridad.

Estimulamos desde el inicio, el armado de una red solidaria, utilizando herramientas sencillas como el intercambio de teléfonos para que se llamen, si alguno faltó al curso, si se encontró algún aviso o alguna información de importancia para el compañero, durante la semana.

Desde el inicio, pedimos a los participantes a modo de “pago” por estos talleres, traer cada semana un aviso de trabajo, encontrado de manera informal, escuchado por la radio o en revistas barriales que pueda ser de interés para alguien en particular, ya que entregamos en el primer taller una lista con los nombres de los participantes, teléfono y objetivo de búsqueda.

De este modo el mirar y ser mirado, el hablar y ser escuchado, el tener al otro en cuenta con sus aspiraciones, cualidades y particularidades favorece el armado de dicha red solidaria.

También se solidarizan con el objetivo de estos talleres y nos acercan material informativo de actividades y cursos de capacitación gratuitos, direcciones en la web para ofrecerse en sitios laborales y direcciones electrónicas de consultoras. Todo ello contribuye por un lado a aumentar nuestras posibilidades de información actualizada, que organizamos y a su vez devolvemos a los grupos y por otro, a que se reconozcan como capaces de darle algo de sí a otro. Al tener algo de valor para dar a otro se reconocen y son reconocidos como personas útiles.

Trabajamos así los vectores de pertenencia, de cooperación y de valoración para salir de la desconfirmación social en la cual las personas se van sumergiendo.

Confección del Currículum Vitae

Enseñamos a confeccionar el C.V. de acuerdo a normas y usos actualizados, para ello poseemos el asesoramiento profesional de una cátedra de la Facultad de Psicología de la UBA.

Hemos aprendido y desarrollado, nosotras también, algunas habilidades inherentes en el armado del C.V. que resultan muy operativas.

Partimos de su contenido, adecuado a la respuesta del aviso, en su redacción y en su diseño para que no resulte pesado visualmente y que sea atractivo. En esta producción está presente nuestra mirada y también la del grupo para hacer aportes que lo enriquezcan. Cómo mostrarse con lo más valorado y valorable, cómo resaltar lo más conveniente, cómo disimular según las circunstancias. En la confección del CV, las personas se enfrentan con su vida laboral pasada e inevitablemente con su pasado afectivo. ¿Cómo una tiñe al otro?

Al recordar, sin proponérselo, hacen un balance de su vida, con las angustias y reflexiones que esto les despierta. El currículum es entendido así en su vertiente dinámica; cuando aparecen los obstáculos y las lagunas se explicitan y se revisan en grupo.

Enviar el CV es comenzar a exponerse ante un otro social por el rechazo sufrido y por la culpabilización inducida desde el contexto. Las personas depositan en ese otro su propia valoración. “Si me rechazaron o no me contestan quiere decir que yo no sirvo que lo mío no les interesa”.

El grado de afectación del corte, del trauma producido por la desocupación hace que vean a aquél que supuestamente tiene el poder de incluirlos o excluirlos del mercado laboral como alguien omnisapiente, omnipotente. Su subjetividad vulnerada los hace disminuirse en su valía y sobrevalorar el poder de quien los selecciona, en semejanza con los procesos de “demolición” subjetiva que describe M. Viñar en los torturados que están en proceso de desubjetivización.

Un objetivo es que al enviar el CV puedan contextualizar que el que los recibe es también una persona amenazada, como todas, por la desocupación.

El no obtener ninguna respuesta luego de la presentación de un CV o de una entrevista de trabajo produce efectos que apuntan a la desconfirmación en la búsqueda.

Una persona decía “me enoja mucho que el silencio sea tan eficaz”, y otra “a mí me des-anima, bajo los brazos, ya no salgo”.

Son personas donde el estupor inicial al perder el trabajo y no conseguir nada luego, las convierte en paralizadas en su búsqueda. Temen ser rechazadas, lo han sido y no se exponen a un nuevo rechazo.

La desocupación aparece como un fenómeno policlasista que aunque no alcanza a los sectores minoritarios de mayor poder adquisitivo, afecta a los sectores tradicionalmente más seguros, lo que R. Castel denomina la “desestabilización de los estables” (1993), produciendo cada vez más excluidos del sistema y con desesperanza de ser incluidos nuevamente. Una nueva forma de desigualdad apareció y es la desigualdad frente a la precariedad. Hay quienes tienen poco y otros que ni siquiera tienen para pagar el transporte, esa semana, para concurrir a nuestros grupos.

“Les pido disculpas, falté porque no tenía para el pasaje”.

“Yo no creo poder conseguir un trabajo nuevamente”.

“No soy nada”.

Esta última frase podríamos desglosarla en su significación, en cuanto encierra al menos tres sentidos: el deseo de conseguir nuevamente un empleo formal, tradicional, otro que alude a la autoculpabilización por haber sido despedido del último empleo y otro a la realidad que indican las estadísticas: que en el nuevo trabajo la remuneración es menor por la recesión que se ha manifestado con disminución de salarios, de honorarios profesionales, etc.. Sin poder acceder al registro de la nueva realidad laboral de desocupación y atándose a concepciones tradicionales. Entendemos que despojarse de ideas tradicionales sobre el trabajo no es fácil, allí está nuestra intervención: crear las condiciones simbólicas que permitan desculpabilizarse, entendiendo la desocupación como el resultado de políticas socioeconómicas de exclusión social.

En este punto aparece, muchas veces, la insistencia de su condición de desocupado como resistencia al cambio por la angustia subyacente a exponerse a nuevas exclusiones. Allí es donde necesitamos nuevamente operar .

Ser desocupado no es lo mismo que estar desocupado, en todo caso somos superfluos para el sistema neoliberal.

“Somos descartables.”

“Ya no soy nada, sobrevivo”, dicen.

El proceso de desafiliación social (Castel, 91), que sufre como persona el desocupado hace que utilice mecanismos desactualizados para su reinserción laboral, por ej. confeccionar un solo currículum y “empapelar” Buenos Aires con él; por supuesto sin ningún resultado positivo. Se trata de una repetición traumática que por efectos del desamparo y desligadura que produce el trauma, se desencadena una compulsión a la repetición.

Nuestra intervención en los grupos es trabajar con la angustia emergente del concurrente por tener que adecuar su currículum al aviso elegido y a las presentaciones espontáneas a diferentes consultoras transmitiendo sus habilidades y competencias en cada caso.

La búsqueda

Muchos buscan únicamente trabajo por medio del círculo cercano de conocidos y no apelan a la propia agenda vieja. Esto lo vemos en los más jóvenes y también en los mayores. Este recurrir sólo a los conocidos empobrece la búsqueda, cierra el círculo de posibilidades y además incrementa el malestar. Se trata de detectar si el recurrir a los conocidos no obedece a una ilusoria manera de protegerse del rechazo y del maltrato de los desconocidos. Otros comentan que también se sienten rechazados por sus conocidos.

“Llamé a una amiga, cuando le cuento que estoy desocupada cambió el tono y cortó rápidamente la comunicación”.

“Cuando digo que estoy desocupado, cambian de tema y hablamos de fútbol”.

La autoculpabilización avergüenza, aísla y produce parálisis en la búsqueda. Por consiguiente, la persona queda tan empobrecida en su autoestima y tan desconfiada que no puede recurrir a intentos creativos de conectarse con otros de otra manera.

En el segundo y tercer encuentro el grupo está inmerso en adecuar el C.V. al aviso.

Esta adecuación supone recortes de su historia laboral, que se vive dolorosamente, como también la recuperación de alguna competencia no tenida en cuenta en el currículum armado. Es un momento del proceso donde operamos tratando de producir insight en la diferenciación entre “perfil laboral requerido” y “persona”. No es igual no contar con el perfil laboral requerido que no “servir como persona”.

En este momento del proceso, el grupo recurre al humor, surgen chistes, se ríen, proponen chanzas como por ejemplo, alguien dijo: “ah, claro, ser paralítico y vender pollos por la calle”; lo que motiva en la coordinación un desafío para entender las angustias subyacentes y contribuir a afirmarse en las ideas creativas.

Utilizamos el psicodrama en su potencia analítica y espontánea del “aquí y ahora” para salir de lo que quedaría como mero chiste y pasar a la comprensión y utilización de ideas creativas en una realidad tan compleja.

Entrevista laboral

En el cuarto y quinto encuentro, con los asistentes a nuestros talleres, trabajamos la entrevista laboral. En ese momento tenemos bastante conocimiento de la dinámica grupal y de los conflictos personales de los miembros del grupo, esto nos permite trabajar apuntando a esclarecer las fantasías y realidades que van apareciendo como emergentes.

Utilizamos técnicas de role playing y escenas psicodramáticas para visualizar la conflictiva predominante, señalarla y corregirla. Los miembros del grupo taller con mayor o menor soltura van asumiendo los diferentes roles acompañados por la coordinación, hasta comprender cuál es la dimensión personal en juego y a la vez a colocarse en situación de dar respuestas adecuadas a las variables imprevistas en una entrevista.

La entrevista es el momento de contacto entre lo que necesita el empleador y lo que el candidato demuestra tener. Son dos subjetividades perfilándose en relación en una situación determinada. En este punto aparecen todo tipo de fantasías, una de ellas, muy común, es que el entrevistador es joven, rápido y astuto, sobre todo para darse cuenta de lo que “no tienen”. Es importante señalar en este punto que el entrevistador está cumpliendo con su trabajo de selección, que es también una persona amenazada, desmitificando la figura de poder.

Es importante trabajar con el grupo, psicodramáticamente, cómo se desenvuelven en el rol de entrevistador y también en el de entrevistado. Cuando dramatizan en el rol de entrevistador se conectan con el poder pero también con las limitaciones que le presenta el entrevistado cuando se desempeña hábilmente. En el rol de entrevistado los obstáculos más frecuentes son: la falta de un diálogo coloquial, silencios que no saben cómo manejar, datos que se olvidan de preguntar como por ejemplo condiciones laborales, tareas específicas, horario y días laborables, delimitación de las funciones etc. Trabajamos sobre el sometimiento, el autosometimiento y la recuperación de la capacidad de decidir.

El modo de ir llevando la entrevista no está “privatizado” solo por el entrevistador, sino que es también la oportunidad, para que el entrevistado aporte su sesgo personal, en cuanto a ir desplegando las habilidades que posee, que pueden ir interesando al entrevistador y que no figuran en el C V. Ejemplos de ello es saber escuchar y contestar pertinentemente lo que se le pregunta, responder con tranquilidad y brindar toda la información posible acerca de los recursos propios y competencias, completar datos, tratar de convertir una entrevista “dura” en otra de textura más coloquial, tener una observación del comportamiento del entrevistador para obrar en consecuencia, mostrar, si es posible, habilidad en la capacidad de aprendizaje, liderazgo en otras actividades y disposición a trabajar en grupo, es decir, lo que las empresas llaman ser “pro-activo”.

Insistimos en el concepto de la ventaja que da tener entrevistas de trabajo, no desaprovechar ninguna oportunidad, ya que entrenarse en esa habilidad los coloca en mejores condiciones de mostrarse como persona laboralmente útil.

Luego de hacer los diferentes role playing van comprendiendo mejor la dinámica puesta en juego en la entrevista.

Nuestro punto de apoyo en nuestra argumentación teórica es saber que el no conseguir trabajo genera un traumatismo acumulativo producido en lo social que debe ser resuelto en lo social, en lo vincular. Por eso pensamos en el armado de grupos cuya dinámica permita una interacción permanente entre lo emocional personal y la realidad social actual, determinando cada quién, cuál va a ser la fisura que presenta el sistema y cómo deslizarse por ella para conseguir trabajo. Esto nos obliga como equipo a reinventar permanentemente nuestra herramienta de abordaje a tan difícil problemática para adecuarla a las necesidades que se presentan y también a nuestras posibilidades como personas implicadas.

Por ejemplo, muchas personas piensan su inserción laboral en un trabajo informal, hacer y vender luego su producción, como una estrategia para sobrellevar el estado actual de cosas y no como una decisión que toman las personas de desarrollar un tipo particular de ocupación.

Esta no decisión hace que el proyecto no sea cuidadosamente pensado en todas sus partes y corra mayores riesgos de fracaso.

“Intenté hacer desayunos de cumpleaños y me fue mal. No perdí en la inversión pero sí en las horas de trabajo, ya no lo hago más”.

Al reflexionar sobre el sufrimiento, que es parte de nuestra cotidianeidad, causado por la desocupación instalada desde hace años y que continúa agravándose, corremos el riesgo de naturalizarla en su causa y esencia, provocando el vaciamiento de su contenido. Este vacío atraviesa el imaginario social y actúa como el emergente del tiempo vacío del desocupado.

Cómo trabajamos

Al comenzar nuestros talleres aclaramos que no funcionamos como una “bolsa de trabajo”, sino que capacitamos a las personas para rehabilitarlas en su búsqueda.

Nuestros talleres de capacitación se desarrollan durante siete semanas, su asistencia es semanal.

Durante este último año estamos trabajando en módulos de cuatro talleres simultáneos por semana y cada siete semanas comenzamos un nuevo módulo.

Todas las semanas supervisamos los grupos y el equipo. También contamos con una supervisión externa para comprender en profundidad lo que va aconteciendo en la Comisión de Salud Mental en sus múltiples atravesamientos.

Trabajo grupal

Se desarrolla durante cinco semanas, donde funcionan delimitados dos momentos diferenciados: uno que llamamos Taller, de dos horas de duración y otro que llamamos Taller de Seguimiento de una hora y media.

Taller

Intentamos armar desde el primer contacto una red grupal, una trama donde cada punto que se anuda tenga al menos tres objetivos:

- a) el sostén para la revalorización de cada persona (recuperación de la autoestima),
- b) el aprendizaje y corrección de habilidades nuevas y utilización de recursos propios,
- c) conectar la persona con su deseo para esclarecer su objetivo en la búsqueda de trabajo.

Enseñamos cómo y dónde se presenta el curriculum vitae actualizado, adecuado al aviso o consultora, qué debe tener una carta de presentación y cómo redactarla de acuerdo a los usos actuales.

Trabajamos la primera entrevista de trabajo. Ansiedades y temores. Personajes persecutorios, tanto del entrevistado como del entrevistador. Prejuicios y observación de la realidad.

Cómo se utiliza Internet para la búsqueda de consultoras, o sitios de bolsas de trabajo.

Taller de seguimiento

En este momento trabajamos para estimular que las personas pasen a la acción.

Leemos los avisos de trabajo traídos por los participantes.

Mostramos el material informativo actualizado permanentemente.

Exponemos modelos de carta de presentación, modelos de C V.

Mostramos folletería de cursos gratuitos y micro-emprendimientos.

Se hace lectura de la agenda semanal: "qué hice y cómo me sentí esta semana"

Se recogen los avisos y se leen en voz alta, al igual que cualquier otra información de utilidad que traen al taller los participantes, haciendo hincapié en cada oportunidad de la cualidad simbólica que tiene el ocuparse de los otros.

Estimulamos la asistencia continuada a este espacio, aún luego de haber terminado el taller de capacitación, con el objetivo de seguir informándose, consultar las dudas que aparezcan y seguir contando con el apoyo grupal en sus búsquedas.

Devolución del proceso

Al concluir con los talleres grupales brindamos una devolución a cada asistente, donde dialogamos acerca de aquellos puntos flojos y también sus recursos más importantes en relación a su forma de enfrentar la desocupación.

Este es un momento de intimidad que es muy esperado y valorado, es una oportunidad más en el proceso de confirmación y valoración social.

Presentación en la Sociedad Argentina de Psicodrama.

Octubre 26, de 2001. Buenos Aires.