

“De una subjetividad laboral devaluada, al deseo”

Talleres de Orientación laboral

Comisión de Salud Mental de la APDH¹

Fruto de 19 años de trabajo en los “Talleres de orientación laboral, para quienes desean trabajo o un mejor trabajo, o para quienes quieren iniciar o mejorar su propio emprendimiento”.

Escuchamos que los participantes buscan:“ ... Llevarme una palabra que me ponga en movimiento...”, “...Buscar salir de la parálisis...” “me siento con mucho tiempo vacío, y quiero cambiar” (vaciado de sentido, lleno de angustia, vaciado también de lugares que ocuparon como trabajadores) . En el taller nos detenemos sobre los obstáculos, fortalezas y recursos de cada participante abordándolo desde el psicoanálisis grupal y el psicodrama psicoanalítico. El taller trabaja en cuestiones técnicas, de oportunidades, información sobre posibilidades laborales y haciendo hincapié en la resonancia afectiva consciente e inconsciente ante la búsqueda laboral.

Las vivencias afectivas que afectan al sujeto pueden hacer obstáculo para la búsqueda laboral: “Tengo 45 años, mala edad para conseguir algo mejor; tengo que conformarme con lo que hay” “no voy a tener nada que valga la pena para mostrarle al entrevistador, se va a dar cuenta que no tengo suficientes capacidades”, “ en las entrevistas no voy a poder contestar bien las preguntas”, “mi curriculum es precario”. Desaliento , baja autoestima, “estado de incertidumbre desestabilizante , fatalismo , que no es otra cosa que la interiorización de la dominación social del mercado . El entrevistador es vivido como omnipotente y difícilmente el entrevistado podrá darse cuenta que el entrevistador también se juega su trabajo en la selección de personal y que ambos tienen sus temores. A menudo no se anima a pedir las condiciones de trabajo o el sueldo que necesita por temor a no ser seleccionado, a ser rechazado por tener pretensiones; temor que deviene en inhibición. Sometido, por miedo no pide, no busca hace rato que no trabaja y hace cualquier cosa por terminar con ese sufrimiento. El ‘¿cuánto vale mi trabajo?’ se convierte en ‘¿cuánto valgo?’.

¹ Integrada por Elina Aguiar, Ana María Di Martino, Carola Diamondstein, Ana Freiberg, Rosa Gremes y Gabriela Vera.

¿Qué le pasa a la subjetividad de una persona que está sin trabajo o en un trabajo insatisfactorio?. Los participantes que asisten a nuestros talleres laborales pueden presentar algunas de las siguientes características que los describen como: resignados a su suerte, resentidos, paralizados, desilusionados, con desasosiego... lo que se ha dado en llamar “resignación aprendida”. “ el mercado es así, yo tengo 50 años, ya sé que no voy a conseguir trabajo” “no puedo pretender que me paguen más, por lo menos ahora trabajo” “la situación general no está como para elegir trabajo, agarro esto que es lo primero que apareció y con la que se viene... no estamos para rechazar ningún trabajo”. La desilusión y el resentimiento acumulado van cegando las nuevas oportunidades propias y externas. En consecuencia se desencadena el sentirse vacíos, enajenados de sus propias herramientas ya utilizadas en el pasado. La desestimación se debe a una percepción de cierta pobreza interna: si el Otro Social lo desestima, el sujeto repite sobre sí mismo esa dicha desestimación, conformando “subjetividades devaluadas.”. Muchos se encuentran en una situación de retracción psíquica por temor a enfrentar otra negativa,” prefiriendo no muy conscientemente, no verse expuestos a una nueva desilusión. Situación más imaginaria que real, esa fantasía catastrófica organiza la forma en que percibe la realidad generando una profecía auto cumplida: “no vale la pena intentar nada porque no hay posibilidades”. El fracaso continuo se hace predictivo, antecede, obstaculiza y frena toda búsqueda laboral”. “Tiré un montón de curriculums y no sirvió para nada”, con esta acción siente que está activo, sin saber que así se boicotea. En el grupo van aprendiendo a no “tirar” su curriculums ni sus energías en la búsqueda laboral sino a focalizarse según el objetivo. Aprenden a ajustar su CV y/o presentación de proyecto para cada situación específica: elaborar curriculums flexibles. “El pasaje del empleo vitalicio al empleo temporario produce una diversidad de efectos.

¿Qué estrategia de búsqueda de empleo exige una lógica de empleo temporario? El currículum vitae en estabilidad laboral arrojaba una historización del empleo; pensado así en condiciones actuales (velocidad del mercado) ése currículum solo puede resultar un obstáculo para la búsqueda de empleo. El CV actual debe operar como un procedimiento selector de recursos que hagan viable la empleabilidad en cada situación”.(Del fragmento a la situación- Grupo Doce-2003) . El tiempo invertido en buscar trabajo sin resultados positivos produce efectos desgastantes. Una frustración tras otra genera bronca, resentimiento y puede desencadenar un dolor paralizante, configurando un “traumatismo acumulativo” que los va desvitalizando.

Ofrecemos, entonces una propuesta grupal. Un taller vincular y al mismo tiempo vinculante, basado en el mutuo reconocimiento. Este circuito reconecedor- reconocido desencadena el ponerse en acción. El encuentro con otros produce una transformación desde el apuntalamiento entre el grupo que permite reconocerse, conocerse de otra forma, vislumbrar nuevas posibilidades, flexibilizarse, liberar los recursos creativos y liberarse de obstáculos que

impidan el movimiento. Muchas veces la persona que está en esta búsqueda laboral se encuentra cristalizada en un rol y es por esto que el objetivo es desarticular esas cristalizaciones que nublan los recursos existentes. Buscamos conocer cuáles son esas cristalizaciones y hacerlas conscientes por medio del cuestionamiento que se produce en el grupo sobre ciertas ideas, prejuicios que traban y paralizan el encuentro con el trabajo. En el taller se trata de forjar un cambio de posición subjetiva, pensando con otros y entre otros, armando saberes nuevos. “La escucha de los diversos relatos, en este medio grupal abre nuevos sentidos. La estimulación, que imprime el equipo al favorecer la interacción de los participantes, la integración de posiciones favorece que surja lo nuevo. Se crea un clima de confianza que promueve el interés de salir momentáneamente de sí para ocuparse del otro.” (“valor de trabajar en grupo” R. Gremes-2009)

En síntesis: a través de la elaboración dentro del grupo, se promueven cambios de la posición subjetiva de pasiva a activa; para que ellos puedan elegir un trabajo acorde a su deseo. El objetivo es que los participantes puedan reconectarse con su deseo y volver a sentirse parte de un espacio laboral enriquecedor y creativo y... desear trabajar.