

Álvarez, Valentina

**La Oficina Móvil como dispositivo de
abordaje del malestar asociado al
desempleo y la insatisfacción
laboral. Una experiencia en un
organismo público de la Provincia de
Córdoba**

**Tesis para la obtención del título de grado de
Licenciada en Psicología**

Directora: Rodríguez, Agustina Pilar

Documento disponible para su consulta y descarga en Biblioteca Digital - Producción Académica, repositorio institucional de la Universidad Católica de Córdoba, gestionado por el Sistema de Bibliotecas de la UCC.



[Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

**Universidad Católica de Córdoba
Facultad de Ciencias de la Salud.
Licenciatura en Psicología.**



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CÓRDOBA**

Universidad Jesuita

Trabajo Integrador Final.

“La Oficina Móvil como dispositivo de abordaje del malestar asociado al desempleo y la insatisfacción laboral. Una experiencia en un organismo público de la Provincia de Córdoba.”

Alumna: Valentina Alvarez

D.N.I: 41.711.217

Directora: Lic. Agustina Pilar Rodríguez

Codirectora: Esp. Schroeder, Ivana

Año 2023

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Daniel y Alejandra, por su apoyo y amor incondicional que me ha guiado en mi trayectoria y lo continuarán haciendo. A mi hermano Rodrigo, que me ayuda a sortear las dificultades con sus palabras de aliento.

A mi novio Santiago, por tantos años de alegría y compañía en este y tantos otros procesos, quien hoy también ya forma parte de mi familia.

A mis amigas y amigos, con quienes comparto el crecimiento, las alegrías y tristezas. Ustedes hacen de la vida siempre algo divertido.

A mis tutoras, Ivana y Agustina, por su empatía, escucha, afecto y profesionalidad, que no solo me han ayudado en este proceso, sino que son ejemplos a seguir como colegas.

A la UCC por brindarme un espacio de formación y acompañamiento. Al igual que a la Oficina de Intermediación Laboral, que me ha brindado una maravillosa primera experiencia profesional, gracias a quienes conforman este equipo de trabajo.

Gracias a ustedes, que han hecho de todo este proceso único e inigualable y también me han inspirado y apoyado para ser siempre una mejor persona y profesional.

I. ÍNDICE

I. ÍNDICE	2
II. ÍNDICE DE SIGLAS.....	5
III. INTRODUCCIÓN.....	7
IV. CONTEXTO DE LA PRÁCTICA.....	9
IV. 1. ALGUNOS ASPECTOS ÉTICOS.....	13
V. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	16
VI. EJE DE SISTEMATIZACIÓN.....	21
VII. OBJETIVOS.....	23
VII. 1. OBJETIVO GENERAL.....	24
VII. 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	24
VIII. PERSPECTIVA TEÓRICA.....	25
VIII. 1. EXPLORANDO EL MALESTAR PSICOLÓGICO Y LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL.....	26
VIII. 2. LOS EFECTOS DEL DESEMPLEO.....	27
VIII. 3. INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO: CAUSAS Y RAMIFICACIONES.....	32
IX. MODALIDAD DE TRABAJO.....	34
X. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA.....	38
X. 1. RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO.....	39
X.1.1. LLEGADA Y PRIMERAS IMPRESIONES.....	39
X.1.2. INMERSIÓN EN LA OFICINA MÓVIL: DESAFÍOS EN LA PRÁCTICA.....	41
X.1.3. INDAGANDO EXPERIENCIAS EN DISTINTOS ESCENARIOS.....	44
X.1.4. REFLEXIONES SOBRE LAS DIVERSAS FACETAS DE LA PSICOLOGÍA LABORAL.....	48
X.1.5. NUEVOS RUMBOS.....	51
X. 2. ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LA EXPERIENCIA.....	53
X. 2. 1. MALESTARES Y PREOCUPACIONES DE LAS PERSONAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	54
X. 2. 2. ABORDANDO EL MALESTAR LABORAL Y PROMOVRIENDO LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	60

X. 2. 3. ADAPTACIÓN Y CRECIMIENTO PROFESIONAL EN EL TRABAJO DEL PSICÓLOGO LABORAL EN CONTEXTOS DINÁMICOS	66
X. 2. 3. A. Obstáculos y dificultades personales	68
X. 2. 3. B. Explorando los desafíos del psicólogo laboral en el ámbito público	70
X. 2. 3. C. Desarrollo de habilidades y competencias para adaptarse a entornos desafiantes	74
XI. CONSIDERACIONES FINALES	80
XII. ANEXO.....	85
XII. BIBLIOGRAFÍA	87

II. ÍNDICE DE SIGLAS

PPS..... Práctica Profesional Supervisada.

OIL..... Oficina de Intermediación Laboral.

PILA.....Programa de Inserción Laboral para Adultos

Varones.

PIP..... Programa de Inserción Profesional.

PPP..... Programa Primer Paso.

C.V..... Currículum Vitae.

III. INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo surge en el marco de la materia Práctica Profesional Supervisada (PPS) durante el año 2022. La realización del Trabajo Integrador Final es condición necesaria para la obtención del título de grado de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Córdoba. La práctica se enmarca dentro del contexto Laboral-Organizacional y fue realizada en la Oficina de Intermediación Laboral (OIL) ubicada dentro del Ministerio de Empleo y Formación Profesional de la Ciudad de Córdoba.

En cuanto a la modalidad, se llevó a cabo de manera presencial en el Ministerio pero con la particularidad de que luego de la pandemia se implementó otro tipo de actividad, la Oficina Móvil, con el fin de acercar sus servicios a los ciudadanos de diversos barrios de la ciudad. Justamente, se ha tomado la experiencia de éste nuevo dispositivo como punto de partida para realizar el eje de sistematización del presente trabajo.

El mismo, está estructurado en varios apartados. En primer lugar, se aborda el "Contexto de Práctica", donde se describen los aspectos relevantes del entorno laboral y organizacional. A continuación, se presenta el "Contexto Institucional", que se centra en la institución donde se llevó a cabo la experiencia. En tercer lugar, se expone el "Eje de Sistematización", seguido del objetivo general y los objetivos específicos de la investigación. Luego se desarrolla la "Perspectiva Teórica", que profundiza en varios aspectos relacionados con el eje temático y la metodología de trabajo aplicada a lo largo del proceso. Seguidamente, se incluye el "Análisis de la experiencia", el cual consta de dos partes: la "Recuperación del proceso vivido", donde se narra la experiencia en la institución; y el "Análisis y síntesis de la experiencia", en el cual se abordan los objetivos específicos planteados. Finalmente, se presentan las "Consideraciones Finales", que exponen las conclusiones que han surgido como resultado del proceso de sistematización.

IV. CONTEXTO DE LA PRÁCTICA

El contexto de la práctica pre-profesional supervisada está situada en el ámbito organizacional- laboral. En relación a éste, Santana Cárdenas (2007) señala que en América Latina éste campo de la psicología posee ciertas particularidades al ser por un lado, un campo científico y al mismo tiempo, una profesión. A su vez, se combina con otras disciplinas afines que, debido al desarrollo de las organizaciones en el contexto actual, cuenta cada vez con mayor aplicación.

Dicho ámbito, ha ido transformándose con el pasar del tiempo, en una primera instancia solía centrarse en la perspectiva de las organizaciones, pero se ha ido ampliando para incluir el punto de vista de los trabajadores que las integran (Vázquez, 2002). Vemos así que la labor del psicólogo laboral-organizacional, se relaciona con el abordaje de la subjetividad, ya que como señala Santana Cárdenas, son los sujetos que atraviesan los diversos procesos del trabajo y sus elementos, los determinantes en la consecución de objetivos y logros de la misma organización.

La misma autora remarca que el campo de la psicología organizacional-laboral en América Latina se impulsa a partir del siglo XXI como disciplina importante para el mundo del trabajo y fuertemente asociada con la administración contemporánea. Asimismo, Rentería Pérez (2018) señala que a la hora de desarrollar líneas de trabajo o intervención, es importante considerar cómo se dan las relaciones de trabajo en ese contexto histórico particular en las que se desarrollan. Se trata así de llevar a cabo una lectura de los fenómenos, su comprensión o su manejo, que no se reduce a lo individual en un contexto organizacional estable y único, sino en un plano relacional más amplio “de fuera para dentro”, “de lo macro a lo micro a lo nano” (p.141) y viceversa.

Con estas consideraciones, éste autor plantea que se pueden facilitar la reconfiguración del campo Psicología organizacional-laboral en un verdadero multcampo en donde “la validez situacional [...] e histórica de los repertorios de interpretación, explicación y actuación ayuden

al desarrollo y manejo de los fenómenos y problemas, y no solo a su apreciación indirecta con referentes no necesariamente actualizados o vigentes.” (Pérez & Malvezzi, 2018, p. 143).

A partir de esto, cabe destacar lo que Santana Cárdenas (2007) señala sobre que al psicólogo organizacional le interesa el ajuste entre el medio, los otros y el individuo mismo; poniendo énfasis a los procesos organizacionales que intervienen en esta relación como la: comunicación, liderazgo, clima y cultura organizacional, ya que son una manifestación del todo en la organización. Y es por ello que, el quehacer del psicólogo del trabajo, gira en torno a la imperfección misma de las organizaciones.

En la misma línea se puede ver que los cambios históricos y sociales han impactado tanto en el campo de la psicología, el rol del psicólogo y en la forma en la que se entiende el trabajo. Para dar cuenta de estas transformaciones de este último se retoman los aportes de Da Rosa Tolfo (2010), quien plantea que en términos generales, el trabajo remite a la relación del hombre con la naturaleza en donde ocurren intercambios y transformaciones entre ambos; y está asociado la consecución de objetivos. Además se puede sumar a esta definición, la relación con otros y ser entendido como un esfuerzo colectivo en el cual todos participan.

En lo que respecta a las concepciones en relación con el trabajo, se identifican tres posibilidades. La primera, el polo negativo se refiere a la idea de castigo, coerción o esfuerzo; en el polo central se encuentran las representaciones de una perspectiva instrumental, como una forma de supervivencia. Finalmente, el polo positivo del trabajo se asocia a satisfacción y autorrealización.

Este último, suele relacionarse más con la sociedad capitalista en donde el trabajo está asociado a la valorización de la ética del trabajo. A partir de este momento es que el trabajo se asocia al sustento material o la transformación de la naturaleza, mientras que al empleo se lo comienza a asociar con mayor frecuencia a relaciones contractuales, al vínculo formal con la

organización, obligaciones y al salario. Sin embargo, es desde dicho momento en donde se percibe un aumento en la precarización de las relaciones, condiciones de trabajo y un significativo crecimiento de los índices de desempleo (Da Rosa Tolfo, 2010).

Continuando con lo anterior, en éste contexto, comienzan a aparecer formas flexibles de empleo que toman mayor fuerza en las últimas décadas del siglo XX. Da Rosa Tolfo (2010) señala que estas formas de empleo pueden “llevar al individuo a no identificarse con las actividades que realiza y a cuestionarse sobre sus significados y sentidos” (p.177). Esto se produce como consecuencia de la pluralidad, incertidumbre y cuestionamientos sobre la centralidad de la categoría trabajo, pero también es a partir de donde se pueden empezar a pensar en nuevas formas de trabajo y repensar las anteriores.

Se observa así que el concepto de trabajo mismo ha ido mutando a lo largo del tiempo en relación a los cambios históricos y sociales que impactan en nuestro contexto. Para definir el trabajo, se toma su concepto ampliado al cual De La Garza Toledo (2009), refiere como una forma de interacción entre hombres y de estos con objetos materiales y simbólicos, es en esta interacción que se da lugar a la construcción e intercambio de significados. Se observa, que el trabajo extiende sólo el aspecto económico del mismo, al tener efectos sobre la identidad de los individuos, sus metas, sus representaciones sobre sí y sobre otros, sus relaciones y experiencias personales, entre otros. A su vez, estas cuestiones se verán influidas e irán cambiando respecto a la etapa de vida o edad en la que la persona se encuentre transitando (Romero Carballo, 2017).

En relación a ello, Buendía (1990) sostiene que el obtener empleo es una expectativa social y cultural, por lo que cuando una persona se inserta en el mundo laboral, logra acceder a una nueva identidad social. Sin embargo, ello puede verse irrumpido por el desempleo, que conlleva una experiencia de derrota y fracaso en la persona. Este autor señala:

La característica psicológica más importante que proporciona el trabajo es que sitúa al individuo en una red de relaciones sociales con un lugar definido y una determinada función dentro de una estructura social [...] El desempleo representa, por el contrario, la ruptura de ese sistema de relaciones, y la desintegración de expectativas y modelos de comportamiento asociados a dichas relaciones (Buendía, 1990, p.25).

Es así, que el desempleo proporciona al individuo nueva información sobre cómo se percibe a sí mismo, sobre cómo responde a su situación y cómo es visto por los demás, es decir, que se genera un cambio en su propio autoconcepto ahora relacionado con sentimientos de desvalorización, y vergüenza que impacta en sus relaciones más cercanas.

Frente a esta situación, Pablo Urban (2012) nos plantea que el rol del psicólogo es secundario, es decir, no le corresponde ser dadores de empleo, sino más bien ocupar un rol de acompañamiento de la persona en su malestar dando lugar a su expresión y también proveerla de instrumentos, información y herramientas para incorporarse al mercado laboral.

IV. 1. ALGUNOS ASPECTOS ÉTICOS

En cuanto al quehacer profesional del psicólogo, se encuentra regulado por una serie de leyes, normas y aspectos éticos, los cuales debemos contemplar en la práctica. La Ley Provincial N.º 7106, refiere como uno de los ámbitos de aplicación de la psicología, la

psicología laboral, entendiéndose como “La esfera de acción que se realiza en las Instituciones donde están implicadas actividades vinculadas al trabajo, en gabinetes e instituciones creadas a tal fin y en la práctica privada de la profesión (Ley 7106, 1984, Art. 2). A su vez, considera el ejercicio de la profesión de Psicólogos dentro ámbito laboral:

La selección, organización, distribución, y desarrollo del personal; evaluación de puestos y tareas, estudio de motivaciones de investigación y propuesta de sistema de producción a través de los cuales el hombre encuentra un medio de realización creando el clima más favorable para la adecuación del trabajo al hombre; investigación de las causas psicológicas de accidentes en el ámbito laboral, y asesoramiento sobre la prevención de los mismos; la actuación sobre las tensiones de grupos propendiendo a prevenir, conservar y promover la salud psíquica de los integrantes de la institución laboral (Ley 7106, 1984, Art. 3).

En cuanto a la Ley nacional de Salud Mental (N.º 26.657) puede pensarse que nuestro rol apuntaría dentro del ámbito laboral, a la integración de las personas con padecimiento mental en materia de promoción de la salud y, al mismo tiempo, el desarrollo planes de prevención en salud mental (Art. 36).

Teniendo en cuenta los aspectos éticos, se contempla el Código de Ética del Colegio de Psicólogos de la provincia de Córdoba. Entre los principios que reconoce y adopta, es importante destacar dos cuestiones que interpelan nuestra práctica y el manejo de la información y datos. Por un lado, a lo que refiere al secreto profesional:

Lxs psicólogxs garantizarán una apropiada confidencialidad al crear, almacenar, acceder, transferir y eliminar registros bajo su control, con los recaudos apropiados si son impresos, digitalizados y/o videograbados. Mantendrán y eliminarán los registros de acuerdo con las reglamentaciones vigentes en un modo que permita cumplir con los

requisitos de este Código de Ética (Código de ética del Colegio de Psicólogos, 2016, p. 12).

Sumado a ello, se toma respecto a la integridad, la honestidad “En investigación, lxs psicólogxs deberán ser veraces con los resultados de sus investigaciones, no tergiversarán ni omitirán datos, aunque pudieran contrariar sus expectativas.” (Código de ética del Colegio de Psicólogos, 2016).

**V. CONTEXTO
INSTITUCIONAL**

El contexto institucional en el que se han realizado las prácticas pre-profesionales supervisadas se sitúa en el Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar perteneciente al Gobierno de Córdoba. Este Ministerio, a través de sus acciones busca generar vínculos entre el ámbito privado y el ámbito público.

Sin embargo en sus orígenes, en el año 2012, surge como “Agencia de Empleo y Formación Laboral” con el objetivo de transformar la situación de desempleo. En el año 2014, desde la Agencia se impulsaron los primeros programas de empleo como “Confiamos en vos” con el objetivo de “promover la inclusión social de jóvenes entre 14 y 24 años, en situación de vulnerabilidad laboral, Educativa y Social de la Provincia de Córdoba.” (Prensa Córdoba, 2014) y “Programa primer paso”, con el fin de “acompañar a los jóvenes cordobeses en sus primeros pasos en el mundo del trabajo, mediante procesos de capacitación y entrenamiento en empresas” (Prensa Córdoba, 2018). No obstante, se hizo foco en la inclusión de personas con discapacidad poniendo énfasis en la mirada de lo diverso y sus potenciales.

Continuando con su desarrollo, durante el 2016, la agencia se convierte en “Secretaría de Equidad y Promoción de Empleo”, a partir de dicho cambio se empezó a pensar en programas que apunten a la inclusión de las mujeres desocupadas al ámbito laboral dando lugar a programas como “Por mí” que busca mujeres desempleadas que tengan 25 años en adelante o menores de 25 años con hijos, “puedan acceder a prácticas laborales que les permitan capacitarse y lograr experiencia para enfrentar al mercado laboral formal en el futuro” (Empleo Y Familia., s.f.). También bajo el título de Secretaría es que se lanza el programa “PIP – Programa de Inserción Profesional” que busca apoyar a profesionales recién graduados mediante la realización de prácticas laborales que les permita ganar experiencia y aplicar sus conocimientos.

Posteriormente, esta secretaría con sus diversas acciones, logró consolidarse como “Ministerio de Promoción del Empleo y Economía Familiar”. Desde aquí, cómo se ha señalado, se busca identificar las necesidades del mercado laboral para incentivar que los agentes de este mercado cooperen. En el 2017 se lanzó el programa “PILA” con los mismos requisitos y objetivos que el programa “Por Mí” pero dirigido a varones.

Hasta este momento, el Ministerio estaba dividido principalmente en dos áreas, por un lado, aquella que se dedica a la economía familiar mediante programas como “Banco de la Gente” a partir del cual se entregan microcréditos sin interés, “Más Vida Digna” que mediante un aporte económico, se brinda la posibilidad de realizar refacciones en el hogar o “Tu Casa, Tu Escritura” que busca impulsar la regularización de loteos y la adquisición de la escritura. Por otro lado, en la otra área, se apunta promocionar el empleo, aquí podemos encontrar a la Oficina de Intermediación Laboral (OIL), lugar en donde se vivenció la experiencia de sistematización para el trabajo.

No obstante, durante el mes de septiembre del año 2022, debido a cambios en la estructura del gobierno, el Ministerio se vio afectado por estos de manera que, por un lado, quedó formado el Ministerio de Empleo y Formación Profesional y por el otro, el Ministerio de Hábitat y Economía Familiar. Con ello también vinieron cambios de ministro, ya que la persona vigente fue con su equipo al nuevo Ministerio, y al de Empleo y Formación Profesional ingresó un nuevo ministro. Así, se comenzó a darle más énfasis al aspecto del trabajo debido a que el sector de Formación Profesional pasa a conformar una parte central del Ministerio. A través de esta área se dictan cursos y capacitaciones gratuitas a quienes lo soliciten, lo cual es un plus en cuanto la formación para la persona y potencialmente en lo que respecta a la búsqueda laboral.

En lo que respecta las actividades realizadas dentro de OIL, se apunta a la intermediación e incorporación laboral de personas desocupadas o subocupadas, con o sin

discapacidad, en el ámbito privado. Un gran desafío es intentar que la persona demandante, se interrogue sobre lo que anhela realizar, y pueda dar cuenta cuáles son los recursos y herramientas con los que cuenta para insertarse en el ámbito laboral y poder realizar una actividad deseada.

Además, se cuenta con una plataforma digital, el “Portal de Empleo”, en donde las personas pueden cargar sus CV, postularse en las ofertas laborales disponibles, y a su vez ser notificados cuando se genere una vacante que se adapte al perfil de la persona. Es por medio de esta plataforma que los empleadores del sector privado contactan con OIL para que les ayuden a cubrir vacantes disponibles.

Estas son las formas principales en las que la oficina se encarga de la intermediación laboral, lo que no implica que sean las únicas, ya que suelen realizar ferias de empleo, capacitaciones o encuentros para generar vínculos entre la población y las empresas.

En cuanto a su labor en el asesoramiento y asistencia a personas con discapacidad, la oficina cuenta con profesionales especialmente dedicados a esta área y buscan naturalizar la empleabilidad de estas personas, y que sea un proceso independiente por medio de los programas. El contacto con la población suele ser de manera presencial, ya que se suelen acercar a la oficina, o también de manera telefónica en lo que respecta a información o dudas que puedan surgir.

Ahora bien, a partir de la pandemia las actividades del Ministerio se fueron transformando, en un principio como en todos los ámbitos, se generó una pausa por el confinamiento acompañado por una gran incertidumbre. Las tareas de OIL estaban muy relacionadas al contacto con la población, debido a esto los programas de empleo se suspendieron y en consecuencia las tareas se centraron principalmente en Portal de Empleo. Recién a mediados del 2021 se volvió a trabajar de manera presencial. En primer lugar, se

reactivaron los programas de empleo, el primero de ellos fue el “Plan Primer Paso”. Sin embargo, se encontraron con una dificultad, la población no se acercaba a la oficina, así surge la idea de implementar el dispositivo de la Oficina Móvil con el fin de recorrer los barrios de la ciudad y acercar las tareas de ésta a la gente. Este dispositivo sigue estando vigente hasta el día de hoy, el cual se suele realizar dos veces por semana.

Al final de este apartado se adjuntará el organigrama de la OIL para poder ubicarla en la estructura dentro del Ministerio de Promoción del Empleo y la Economía Familiar. Durante el 2022, la oficina ha logrado reanudar todas las actividades luego de los cambios que implicó la pandemia para incluir la Oficina Móvil como un dispositivo, todavía nuevo, pero constante para promover sus acciones de promoción e intermediación laboral. En cuanto a la nueva organización del Ministerio, como todos estos cambios han sido novedosos, formalmente, durante la experiencia vivida, no se presentaron cambios en cuanto a la estructura institucional.

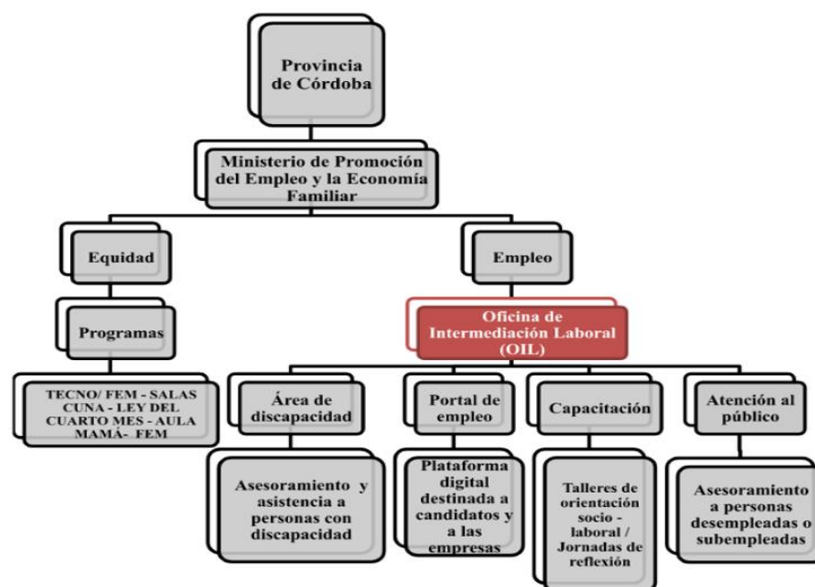


Imagen 1. Organigrama institucional de la Oficina de Intermediación Laboral (OIL)

**VI. EJE DE
SISTEMATIZACIÓN**

La Oficina Móvil como dispositivo de abordaje del malestar asociado al desempleo y la insatisfacción laboral. Una experiencia en un organismo público de la Provincia de Córdoba.

VII. OBJETIVOS

VII. 1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la Oficina Móvil -implementada por un organismo provincial- como dispositivo de abordaje del malestar asociado al desempleo y la insatisfacción laboral.

VII. 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar las manifestaciones de malestar en las personas que asistieron a la Oficina Móvil en su búsqueda o cambio de empleo entre los meses de mayo a noviembre del año 2022.

- Identificar y describir las intervenciones y herramientas provistas por los psicólogos laborales a través de la Oficina Móvil en el mencionado período.

- Identificar las dificultades y desafíos emergentes en el quehacer del psicólogo laboral a través del dispositivo de Oficina Móvil durante el 2022.

**VIII. PERSPECTIVA
TEÓRICA**

VIII. 1. EXPLORANDO EL MALESTAR PSICOLÓGICO Y LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL

Se tomará como definición de malestar en este trabajo a una experiencia subjetiva de tensión, insatisfacción y displacer inespecífico, difuso en el sujeto, puede derivar en sufrimiento o en felicidad según sea el caso y condiciones que permitan lo uno o lo otro, de acuerdo con la historia personal de cada sujeto (Orejuela y Murcia, 2016, p.50). Por lo tanto, el malestar es particular y único de cada sujeto, ya que está marcado por sus propias vivencias, pero también estará determinado por un conjunto de factores que inciden en dicha experiencia.

Ahora bien, en cuanto al malestar psicológico, responde a manifestaciones como alteraciones psicológicas, significativas y que son consecuencia de un evento disruptivo específico, por lo que tiene características adaptativas y funcionales. Sin embargo, se destaca que dichas manifestaciones no llegan a ser significativas para cumplir los criterios necesarios para considerarlo como un trastorno mental (Espíndola et al., 2006).

En lo que respecta al malestar ligado al desempleo, se incluyen sensaciones de inseguridad en cuanto a lo económico, al desarrollo personal y a la autoestima. Pero también irrumpe el sentimiento de incertidumbre en cuanto al futuro, al entrar en crisis la idea de proyecto que organiza la trayectoria en el tiempo del sujeto (Buriyovich J, 1998).

Además, ciertas condiciones de trabajo impactan sobre la percepción de bienestar subjetivo y el reconocimiento. Por ello, para comprender cómo las condiciones de trabajo actual determinan un estado de malestar subjetivo es necesaria la intervención del psicólogo en este campo (Porrás Velásquez, s.f., p 137).

Continuando con este último punto, Ferrari y Cebey (2012), plantean al respecto del rol del psicólogo laboral que:

La práctica intenta promover un espacio específico de aplicación y aprendizaje del rol del Psicólogo en el ámbito de las intervenciones laborales y sobre los efectos de bienestar/malestar de las mismas.[...] Efectivamente, el psicólogo quedaba asociado en forma habitual a actividades como la selección, el entrenamiento, la formación y el desarrollo requerido desde las necesidades de la organización (p.96).

Se observa entonces, es que el psicólogo laboral no está exento de contemplar el malestar que el sujeto acarrea en/por su situación laboral. El eje estará puesto en saberlo alojar, al mismo tiempo que orientarlo y brindarle las herramientas adecuadas para poder enfrentarse al mismo, -siempre y cuando no corresponda al ámbito de lo clínico, en donde ya debería pensarse en una derivación-.

VIII. 2. LOS EFECTOS DEL DESEMPLEO

Al pensar el trabajo vinculado con el bienestar de la persona, Dejours (1990) plantea que este se conecta con el deseo y es estructurante para la vida, por lo que la ausencia del mismo puede volverse desestructurante para el psiquismo del sujeto. En relación a ello, Aparicio

Cabrera (2006), plantea que el desempleo es un fenómeno económico complejo, que más allá de su origen, ejerce efectos disruptivos en el plano individual y el ámbito social.

Sumado a lo anterior, el mismo autor agrega que no solo afecta a quien no cuenta con una fuente “formal” de ingresos, sino que va a impactar directamente en varios ámbitos de su vida privada y social, ya que:

La pérdida de empleo provocará modificaciones en la forma en que una persona concibe su vida, el grado de su felicidad o de su bienestar subjetivo, por la repercusión económica inmediata que tiene la pérdida de ingresos, pasando por aspectos como sentirse útil, ocupado, necesitado, perteneciente a un grupo y la inseguridad para enfrentar los acontecimientos inciertos del futuro (p.71).

En cuanto al plano social, Pohlen (2019) plantea que la exclusión por parte de éste constituye un proceso dinámico que afecta las posibilidades del sujeto de formar parte del conjunto social en diversas áreas tales como educación, condiciones de vivienda y su bienestar; lo cual a su vez también reduce las posibilidades de mantener un estándar de vida y de participación social.

Sin embargo, al igual que diversos autores resalta que ello no está determinado exclusivamente por la situación financiera de la persona, sino también por la percepción del individuo sobre su pertenencia a la sociedad. Ello puede verse influenciado por diversos factores: psicosociales, la autoeficacia y bienestar y salud mental.

En primer lugar, se consideran las necesidades psicosociales. Pohlen (2019) retoma a Marie Jahoda quien plantea la existencia de cinco necesidades sociales latentes que suelen adquirirse al poseer trabajo: estatus e identidad personal, ser parte de un fin colectivo, contacto social fuera de la familia, rutina y realizar actividades con regularidad. Al no tener acceso a

estas se puede dar cuenta porque la percepción de la persona en relación a su integración y bienestar subjetivo pueden cambiar al estar desempleado.

Otra de las áreas que se ve afectada frente al desempleo es la autoeficacia, ya que el individuo puede percibirse como “un fracasado” ante su situación. La autoeficacia desde la teoría social cognitiva refiere a la habilidad de un individuo para resolver situaciones que requieran adaptación. Se plantea que “los trabajadores tienden a ser más confiados respecto a su capacidad de resolución de problemas debido a las devoluciones que tienden a recibir de sus colegas y superiores.” (Pohlan, 2019, p.276).

En última instancia, se destaca el bienestar y la salud mental, ya que el desempleo puede empeorar la depresión, ansiedad o la estabilidad emocional de una persona. Diversos estudios demuestran que, a lo largo del tiempo, la persona en dicha situación encarga mayores riesgos de morir tempranamente y es más propensa a cometer suicidio, lo cual la autora interpreta como una de las peores formas de exclusión social.

En cuanto a la actitud del psicólogo ante el desempleo, se considera importante tomar a Pablo Urban (2012):

Nuestra labor está claramente justificada. El aumento de los trastornos individuales y de las tasas de malestar social, así como las consecuencias en el marco familiar (ej. los hijos) y relacional, nos llaman a decidir las estrategias y tácticas más adecuadas (p.24).

Plantea así, que hemos de tomar en consideración que el papel es de orden secundario, que permite acompañar al sujeto en su trayectoria, brindándole las herramientas necesarias para volver a incorporarse al mercado laboral e ir orientándolo para conocer las nuevas tecnologías, innovaciones y retos de dicho mercado.

Ahora bien, no se puede dejar de lado cuáles son los números que encontramos de desempleo en Córdoba, ya que refiere en su mayoría a la población con la que se trabaja. Para ello se toma una nota de Radio Mitre que se basa en los datos del Instituto Nacional De Estadísticas y Censos (INDEC) del segundo cuatrimestre del mismo año sobre el Mercado de trabajo y se corroboran los datos sobre la misma publicación del INDEC.

Se observa que el Gran Córdoba marca 8.7% de desocupación, que si bien es menor al porcentaje del mismo periodo del año anterior, sigue siendo la mayor a nivel nacional. Además, posee la mayor tasa de subocupados 17,2%, que refiere a personas ocupadas que trabajan menos de 35 horas semanales, dispuestos a trabajar más horas; y subocupados demandando trabajar más, es decir, quienes buscan activamente otra ocupación que corresponde al 15,6% (Mitre, 2022).

A pesar de ello, no debemos olvidar que estos porcentajes representan a sujetos que están siendo afectados por dicha situación, por lo que se considera importante transformarlos. De esta manera, la desocupación impacta actualmente a 68 mil personas y 134 mil se encuentran en estado de subocupación (INDEC, 2022).

En relación a lo anteriormente indicado, se retoma una cita de Aparicio Cabrera (2006) que sintetiza cuál es la actitud que debemos tomar ante esta problemática:

El desempleo constituye un asunto público que demanda tanto el diseño como la aplicación de políticas que atemperen sus efectos sobre la comunidad y el individuo. Queda claro que el desempleo no debe ser tratado como un problema público menor, ya que sus consecuencias sobre las personas y la sociedad toda, son realmente graves (p.79).

Siguiendo esta línea Scofienza (2020) hablando de la estructura productiva de nuestro país y sus características, entiende que los dispositivos de intervención “como programas que acompañan la (re) inserción laboral de las personas, [...] orientan la oferta de formación que se requiere en función de la planificación productiva y de inversión económica a la que se aspira.” (87). En otras palabras, se entiende al dispositivo en este trabajo en la medida que se utiliza como programa de intervención, como un conjunto estructurado de elementos y estrategias diseñado para abordar y solucionar problemáticas específicas en un contexto determinado.

Sumando a ello, según la Real Academia Española, podemos encontrar diversas descripciones de la palabra dispositivo, sin embargo se retoman aquellas que se consideran las más pertinentes al tema: “mecanismo o artificio para producir una acción prevista” y “organización para acometer una acción” (Real Academia Española, s.f.). Pueden observarse así tres elementos claves: artificio, organización y acción, los cuales son retomados en el libro *Psicología Institucional* de Edith Pérez (2014) al plantearse el dispositivo como un artificio que implica un conjunto de elementos heterogéneos - personas, hábitat, discursos, instituciones, cultura, lo discursivo y lo no discursivo, entre otros.- que interactúan entre sí y desde donde se generan modificaciones y cambios. Además, dicho mecanismo es creado con un determinado fin, único y peculiar, que se sostiene desde una demanda y a su vez dará lugar para el surgimiento de lo nuevo. Estas definiciones se convierten en herramientas valiosas para más adelante comprender mejor el papel que desempeña la OM como dispositivo en este contexto.

VIII. 3. INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO: CAUSAS Y RAMIFICACIONES

Se entiende por insatisfacción laboral a sentimientos negativos del trabajador hacia su trabajo. Allí suelen contribuir factores de la organización o psicosociales como el ambiente laboral, las relaciones laborales, condiciones laborales, trabajos rutinarios, baja remuneración, inestabilidad, entre otros; sin embargo tendrán una gran influencia las características individuales ya que no todos los trabajadores reaccionan de igual manera a las mismas situaciones (Granda Carazas, 2006, p.119).

En cuanto a las consecuencias de ésta, Granda Carazas (2006) advierte que:

Diferente referencias teóricas señalan que el estudio de la insatisfacción laboral es de suma importancia porque esta repercute de forma negativa sobre una serie de aspectos del comportamiento laboral, tales como: la salud de los trabajadores, asociada a ciertos síntomas psíquicos: desmotivación, actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad, stress, etc. y sobre la organización porque se relaciona con el ausentismo, con los cambios de trabajo solicitados por el trabajador, renuncias y con una actitud negativa hacia la seguridad en el trabajo (p.116).

Retomando a Aparicio Cabrera (2006) plantea que en cuanto a que el desempleo va más allá del simple hecho de no poseer trabajo, ya que situaciones como el subempleo, el empleo temporal o el trabajo informal, muchas veces son percibidas por el sujeto como desempleo.

Así puede observarse, que muchas veces las percepciones negativas que las personas tienen sobre sí mismos, van a depender de una situación laboral con la que no están conformes más allá de que tengan algún tipo de trabajo informal o al no obtener el rédito que estos desean.

Al respecto, Blanch (2011) expone que:

La reorganización flexible del trabajo y la consiguiente nueva gestión del mismo ha comportado cambios radicales en las condiciones de trabajo. Entre los psicológicamente más relevantes, destacan la inestabilidad, la intensificación y la precarización del mismo trabajo, que afectan el núcleo duro de la calidad de vida laboral (p.9).

Por último, resalta que la Psicología del Trabajo, se enfrentará a un importante reto, ante lo cual puede dar cuenta de estas problemáticas, ponerlas en manifiesto, intentando contribuir a minimizarlas y prevenirlas.

**IX. MODALIDAD DE
TRABAJO**

Esta experiencia de prácticas utiliza como metodología de trabajo la sistematización. Para comprender mejor en qué consiste podemos retomar a Jara (2011) quien nos explica que es a partir de la experiencia vivida, en donde intervienen factores objetivos y subjetivos, que podemos reflexionar sobre estos, reconstruirlos, ordenarlos e interpretarlos críticamente de manera que se puedan extraer aprendizajes y compartirlos. Además, se considera que los fenómenos sociales son históricos, cambiantes y que están determinados por múltiples causas. Sumado a lo anterior, se incorporan elementos de la teoría de la complejidad que entiende las relaciones humanas y el mundo que lo rodea, desde una perspectiva global e integradora.

Este autor, también sostiene que la sistematización posee un factor transformador al no buscar representar o reproducir pasivamente la realidad, sino que permite un análisis e interpretación conceptual desde la misma, al tomar cierta distancia crítica de la experiencia (Jara, 2011).

En resumen, según Jara (2011) sistematizar implicará:

Interrogar la experiencia y dejarse interrogar por ella, por sus características, por los hallazgos que el proceso que llevamos a cabo nos presenta, por las tensiones o momentos significativos que vamos encontrando. Tal vez no tengamos categorías o respuestas teóricas para explicárnoslas de buenas a primeras, y entonces tengamos que enfrentar el desafío de ir construyendo un camino de teorización (p.72).

En relación con lo anterior, es importante tener en cuenta que la teoría seguirá estando presente, ya que es lo que le da sustento, pero a través de la práctica se irán enriqueciendo estos conocimientos. De esta manera, se irán influyendo mutuamente teoría y práctica, al igual que el sujeto y el objeto de estudio.

Continuando con esta línea de pensamiento, el objetivo que se busca a través de la sistematización en este trabajo, será precisamente contribuir a la reflexión teórica con conocimientos que emergen directamente de la experiencia, lo cual permite aportar un primer nivel de teorización que ayude a vincular práctica con teoría (Jara Holliday, s.f.).

Por otra parte, se considera importante destacar que este tipo de modalidad de trabajo posee límites, que estarán dados por las condiciones de la propia experiencia y de la persona que sistematiza. Ésta no resuelve todas las necesidades de conocimiento, ni sustituye ningún otro proceso; “debemos esperar de ella contribuciones que los alimenten, así como ella se alimentará de los procesos y productos evaluativos e investigativos.” (Jara, 2011).

Luego de esta exposición sobre la modalidad de trabajo, se prosigue a señalar las fuentes de información que fueron utilizadas como material a ser sistematizado. En primer lugar se considera la observación participante, ya que es la principal fuente de información empleada para la recolección de datos. Desde el primer momento que se ingresa a la práctica comenzamos a servirnos de ella para percibir e interactuar con los sujetos que forman parte de la institución y el entorno en el cual nos estamos insertando. La que al mismo tiempo, será acompañada por emociones, sentimientos e ideas que sirven de guía para identificar qué experiencia sistematizar.

Asimismo, la observación se complementa con registros de campo para plasmar el proceso vivido en el día a día completo y detallado. En éste se expresa tanto la información como cuestiones transferenciales, pensamientos, ideas que surjan, acontecimientos significativos y conversaciones. En estos además se contemplan registros narrativos, que se conforman tanto del intercambio - formal e informal - con el equipo que trabaja allí, como también de las conversaciones que se tienen con el público que asiste a la Oficina Móvil.

Sumado a lo anterior, también se consideran los talleres que son dados por parte de OIL. Estos son desarrollados para el público en general cuando se realizan las oficinas móviles, pero de igual manera suele ir parte del equipo a distintas instituciones, públicas y privadas, con el fin de realizar talleres y llevar a diversos públicos herramientas para enfrentar la búsqueda de empleo. Muchas veces, en ellos emergen relatos o testimonios por parte de los participantes que aportan información valiosa.

Por otra parte, se hace uso de la participación directa que asumí en diversas actividades que se llevaban a cabo OIL. Durante la práctica, surgió la posibilidad de sumergirme directamente en estas dinámicas, por lo que pude no solo observar y analizar, sino también experimentar los desafíos que caracterizan la interacción cotidiana en este contexto. Esto además contribuyó a la comprensión de la complejidad de situaciones a las que se enfrentan las personas en búsqueda de empleo.

Adicionalmente, se realizaron entrevistas a los psicólogos que forman parte del equipo, puesto que son informantes clave al tener más experiencias en actividades y contar con más trato con la población a lo largo del tiempo. Para ello, se han redactado una serie de preguntas abiertas con el objetivo de que cada uno pueda dar respuestas detalladas y descriptivas, y así obtener información adecuada para la sistematización.

Así mismo, se contempla el Código de ética del Colegio de Psicólogos (2016) tanto como orientador de la práctica, como guía para recabar y transmitir esta información tras la conclusión de la experiencia. Para ello, se considera central atender a la confidencialidad en los registros y entrevistas, evitando nombres o características distintivas que puedan llevar a un mal manejo. De esta manera, se busca cuidar y respetar a todas las personas involucradas.

**X. ANÁLISIS DE LA
EXPERIENCIA**

X. 1. RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO

X.1.1. LLEGADA Y PRIMERAS IMPRESIONES

Durante los primeros encuentros de las clases de la Práctica Profesional Supervisada se llevó a cabo el proceso de presentación y posterior selección de los contextos e instituciones en donde llevar a cabo la práctica. En un primer momento, estaba entre el ámbito jurídico y el organizacional-laboral, sin embargo, al escuchar lo que conlleva emocionalmente el primero de estos, comencé a dudar si iba a ser capaz de afrontar las situaciones que allí se me presentarían. A partir de ello, comencé a releer textos de ambas y decidí que mi primer contexto a elección en la carta de presentación, sería el organizacional-laboral, del cual esperaba que igualmente fuera un desafío, pero que consideraba que mi personalidad se adaptaría mejor a éste.

Llegado el día, nos informaron la institución y el contexto en donde habíamos quedado seleccionados. Estaba muy ansiosa y feliz al ver que había logrado entrar en la Oficina de Intermediación Laboral dentro del ámbito organizacional-laboral. A partir de allí, las clases empezaron a estar separadas por los contextos. Pudimos reflexionar sobre aspectos éticos, situaciones que se pueden presentar en la práctica, prejuicios y nuestro rol.

Dos semanas después, me informan que a la siguiente semana iba a tener la primera reunión virtual con la referente institucional para hablar sobre mi ingreso a la institución. Por

consiguiente, comencé a preguntarme sobre cómo sería la práctica, que podría hacer además de observar, si iba a ser capaz de registrar la información de manera que me sea útil para hacer el Trabajo Integrador Final (TIF), cuál es el rol del psicólogo laboral en la institución, si iba a poder adaptarme a la nueva situación y cómo iban a ser las personas con las que me encontraría.

El día del encuentro, la profesora nos presenta, seguidamente la referente me pregunta sobre mí, porque elegí el contexto y específicamente la institución. Me siento tranquila y bien recibida al percibir el mutuo interés que hay en dar inicio a las prácticas. Luego de terminar de hablar, me empieza a contar cómo está conformada la institución, el lugar que tiene OIL dentro del Ministerio de Promoción del Empleo y Economía Familiar, qué tareas llevan a cabo, los cambios que hubo por la pandemia, mientras que voy tomando nota tratando de comprender bien los aspectos que me va nombrando. Al finalizar la reunión, nos despedimos.

Durante el primer día de prácticas, me encontraba ansiosa, tenía que ver con lo novedoso. Es allí, que empiezo a pensar en cómo va a ser llegar hasta el Ministerio, como ir en colectivo, encontrar un lugar en el que no había estado antes. Comienzo a imaginar cómo será ese edificio, si será nuevo, grande, si estará en buen estado. Pienso sobre mi impresión sobre los demás, de cómo serán las personas que allí trabajan y los roles que cumplen.

Al llegar, me impresionó lo grande del edificio y comencé a relacionar lo que me contó la referente del lugar y las diversas áreas que hay además de OIL. Allí saludé a algunos del equipo de trabajo e ingreso a la oficina de la referente en donde profundiza sobre lo que me había contado en la reunión, como el funcionamiento de la oficina móvil, el área de discapacidad y el rol que cumplen. Luego, me envió unos videos que me ayudarían a entender la información que se brinda en la oficina móvil junto con el material que se suele dar. Estuve aproximadamente dos horas, al salir me siento contenta por el recibimiento y ganas de seguir

aprendiendo. Al llegar a mi casa empiezo a revisar los videos y tomo nota de la información que creo puede ser útil.

Durante esta instancia, no tenía claro sobre qué temáticas podría llegar a abordar para el eje de sistematización, ya que aún no comprendía en su totalidad las acciones que se realizaban desde OIL. Sin embargo, había algunas temáticas que me interesaban como el ingreso al mercado laboral tanto para gente joven, como para las personas trans o con algún tipo de discapacidad. Pensaba que podría abordar contenidos que se relacionara a grupos que quedan marginados o que les es más difícil la inserción al mundo laboral, pero no sabía si éstas temáticas se visibilizaban en las tareas que se realizaba desde esta institución.

X.1.2. INMERSIÓN EN LA OFICINA MÓVIL: DESAFÍOS EN LA PRÁCTICA

Al día siguiente de la introducción, llegué al Buen Pastor en donde ese día y el miércoles se organizó el armado de la OM. Mientras tanto comienza a llegar la gente, al ser mi primer día tomo asiento al lado de la referente para ver cómo es la dinámica de revisión del Curriculum Vitae, qué información se da a cerca de las consultoras en Recursos Humanos que hay en Córdoba y las dudas que surgen por parte de la persona que consulta. Voy tomando nota, pasan

tres personas y la referente me pregunta si me animo a empezar a revisar con ella a mi lado porque no dejaba de llegar gente. A medida que voy hablando con las personas me siento más relajada y con más soltura para responder, siempre con la referente a mi lado, al igual que el resto de quienes estaban presentes y no dudaron en apoyarme o responder dudas. Una vez finalizado, comenzamos a desarmar la OM, entonces la referente en tono de broma me dijo “¿Cómo te fue Valentina? Viste que es bastante rápido la inserción en el ámbito público” lo cual me dejó reflexionando como muchas veces por más cantidad de personas que haya para responder ante la demanda, si esta es muy alta se deben implementar la mayor cantidad de recursos a disposición.

En cuanto al día miércoles, la experiencia fue similar, en ambos días noté que la población, por lo menos en la zona de Nueva Córdoba, es muy diversa, puede deberse a que está en una zona céntrica de Córdoba lo que lleva a que gente de distintos barrios se acerque. Continuando con la población, estaban quienes quieren cambiar el trabajo, quienes estaban buscando su primer trabajo, quienes habían pasado por un periodo de inactividad y querían volver a trabajar, quienes estaban en situación de desempleo, personas que desean dejar de trabajar informalmente, personas de 18 - 55 años, hombres, mujeres con hijos, sin hijos, entre otros. A partir de ello, comencé a pensar que tal vez la población en la que yo estaba interesada no podría ser parte de mi eje de sistematización, ya que cuando aparecían personas con discapacidad a consultar, se lo derivaba al área de discapacidad y las chicas que allí trabajaban continuaban abordando el caso desde OIL y con otro abordaje. En el caso de las personas jóvenes se les brindaba el mismo asesoramiento junto con la posibilidad de formar parte del programa PPP, del cual también se encargaba otra área del Ministerio.

Este mismo día, una persona en particular me llamó la atención, llegó y mientras revisaba su CV no paraba de hablar de su necesidad de trabajar, que había hecho ya un montón

de currículums y que ninguno le funcionaba. Al abrirlo veo que tenía tres hojas de extensión lo cual me impactó bastante, la información estaba bastante desorganizada al tratar de poner todo lo que hizo en términos académicos y laborales a lo largo de su vida. Ahí decidí preguntarle qué quería hacer, para intentar orientarla sobre qué información le era útil y cuál no, allí me empieza a contar problemas personales con su pareja y que necesitaba trabajar, trato de no profundizar sobre lo que no puedo abordar, y es entonces que intento redirigirla al tema del trabajo, validando sus sentimientos en relación a dicha necesidad de trabajar y la importancia que tiene fuera de lo monetario. A partir de ahí noté que se comenzó a calmar y pude comenzar a hacer señalamientos en su currículum, sobre la organización, la importancia de condensar información y empezar a pensar en conjunto que le puede ser útil y que otras cosas no tanto. Cuando se va noto cierta tranquilidad en la persona, me agradece y se va. Este intercambio me marco mucho, ya que luego fue el que me ayudó a dar cuenta del eje de sistematización, el sentir que el malestar y su ansiedad bajaba a medida que le daba herramientas a la persona, me llevo a pensar que no solo era un dispositivo que servía para afrontar el crecimiento del desempleo, sino también, que se estaba ayudando a la gente desde otro lugar. Luego de estos dos días, terminé bastante cansada pero satisfecha por poder comenzar a involucrarme en la institución.

La semana siguiente fue algo diferente, el lunes acompañé a la referente a un instituto donde había chicos que estudiaban Recursos Humanos y estaban interesados en hacer pasantías en OM. Ella habló sobre el Ministerio y la Oficina, y yo conté un poco la experiencia que tuve la semana anterior, lo cual me gustó porque me sentí partícipe y que estaba teniendo un rol activo.

La posterior semana, fui el lunes por la tarde para ver cómo funcionaba el portal de empleo. Una de las chicas que trabaja allí por la tarde me mostró cómo se hacían los filtros en

relación con los diversos pedidos que había. Me pareció interesante, tenía ganas de empezar a hacerlo yo también. Ese martes volvimos al Buen Pastor y llegaron nuevos practicantes, la asistencia había bajado considerablemente, probablemente porque muchas personas ya habían podido ir en otra oportunidad. Ese día se dio una charla por parte de una consultora de RRHH y muchas personas iban allí en lugar de la oficina móvil. Ese día me comenta la referente que íbamos a asistir a la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de Argentina, lo cual me emociono ya que podía trabajar con una población, que me interesaba para utilizar como temática para el eje de sistematización. Sin embargo al ir, no fue tanta gente como esperaba, se hizo oficina móvil y yo esperaba que se diera más un estilo de taller. Muchas de las personas que asistieron comentaban que no habían finalizado el secundario, muchas estaban en proceso de hacerlo y la mayoría estaba realizando cursos para poder encontrar otra salida laboral al no estar conformes con lo que hacían en la actualidad. Di cuenta que era muy acotado el trabajo que se hacía desde la institución con esta población, por lo que me costaría ahondar en el tema para realizar todo un trabajo final. Ello me desilusionó un poco porque no sabía para donde podría ir con el eje, no obstante, recién comenzaba a hacer mis prácticas y supuse que con el tiempo irían surgiendo nuevos temas.

X.1.3. INDAGANDO EXPERIENCIAS EN DISTINTOS ESCENARIOS

El lunes posterior, fui a OIL en donde empecé a utilizar el Portal de Empleo, me parecía todo bastante novedoso por lo que me puse a explorar la herramienta con ayuda de quienes allí trabajan. Por otro lado, esa semana fuimos con la Oficina Móvil al barrio Villa Libertador, en donde había una población completamente diferente. Muchas personas no habían terminado el secundario, otra parte si pese a ello, no podían conseguir empleo, en muchos casos tiene que ver en donde lo salían a buscar. Allí me encontré con dos cosas que me llamaron la atención, por un lado, una persona que me comenta que al ser madre había dejado de trabajar pero que en su último trabajo le dijeron que tenía las puertas abiertas para cuando quisiera volver, le consultó si había preguntado y me comenta que como no estaban más en el lugar de antes no sabía dónde llamar, allí le pregunto el nombre, lo busco por internet y se lo anoto para que lo tome como posibilidad una vez que haya hecho su CV. Me llamó la atención que no hubiera buscado el lugar como lo hice yo cuando me comentó la situación. Entonces, se lo comento a una compañera que había estudiado sociología, a lo que me dijo “muchas veces las personas con menos recursos buscan menos alternativas o soluciones que el resto de las personas ante un problema”, lo cual me dejó reflexionando. Por otro lado, otra persona con la que hablé me comentó que era analfabeta, ante esta situación se la introdujo a un programa de empleo; me quedé pensando en cómo ese porcentaje de la población que uno escucha que es analfabeta de alguna manera se personificó. Allí comencé a considerar más la idea de que sin la OM estas personas tal vez no podrían haber abordado sus problemáticas, ya que las oficinas del Ministerio quedan en la otra punta de Córdoba.

Las siguientes semanas continué yendo a la oficina a realizar las búsquedas en el portal de empleo en donde compañeros me fueron explicando cómo llevar a cabo con mejor precisión las búsquedas o mostrándome alternativas. También fui a la oficina móvil pero no sentí que

tuviera interacciones distintas a las que ya había tenido con anterioridad, probablemente porque había ido a lugares en donde asistimos previamente como el Buen Pastor y la Plaza San Martín.

El 21 de junio fui a la oficina a hacer lo del Portal, la referente me comenta que estaba organizando una jornada pensada para programadores o interesados en la materia en conjunto con el Ministerio de Ciencia y Tecnología. Nos propone a una compañera y a mí, formar parte de la organización a lo cual accedimos. Me interesó bastante, ya que, como dijo la referente “Pueden ver de qué otras formas se pueden intermediar desde la oficina entre la población y las empresas”.

Al día siguiente, fuimos con la Oficina Móvil a Barrio General Paz, allí me sentía un poco desmotivada porque no podía lograr pensar que temáticas de lo que estaba haciendo se relacionaban con la Psicología organizacional-laboral. Una de las personas que fue, me comentaba que era de otro país y que quería buscar trabajo, era una persona mayor, cuenta que estaba trabajando como profesor particular, doy cuenta que quería más ser escuchado que lo que le preocupaba el tema laboral. Sin embargo, estuvo atento a la información que le brindé y me agradeció.

Esta situación se la comenté a la profesora en clases cuando estaban todos hablando de temáticas para el TIF. Allí, me comenta que sobre lo que escuchaba en los diversos encuentros podía llevar la temática más para el rol del psicólogo laboral en este ámbito, ello me ayudó a sentirme más tranquila y a reacomodar algunas ideas y repensar la experiencia de lo vivido hasta el momento.

Las semanas consecutivas, al estar organizando desde OIL lo de la jornada estuvimos asistiendo solo a la oficina en el Ministerio. Estuve revisando las búsquedas del portal y enviando mails a consultoras para promocionar esta plataforma para que se carguen nuevas ofertas laborales. Mientras tanto, estábamos a la espera de la confirmación de las empresas que

iban a participar de las jornadas y los proveedores con los cuales en estos días estuvimos poniéndonos en contacto con mi compañera.

Durante los días previos a la jornada me dediqué a contactarme con las empresas para que terminaran de pasarnos los logos y los datos de los expositores por temas del seguro. A su vez también revisé las búsquedas del portal de empleo pero durante esa semana no estuvieron muy activas. Estaba bastante emocionada porque llegaré el día del evento al ser una actividad diferente.

Ese día llegué a la una de la tarde por si hacía falta ayuda antes de que comenzara. Fue muy bueno ver los stands y como cada empresa se apropiaba de ese espacio dándole a este su propia impronta. Una vez que comenzó, la gente ya estaba esperando afuera para que abrieran las puertas. Pensamos con mi compañera que íbamos a estar en el stand del Ministerio, sin embargo, enviaron a dos chicas que suelen estar en la parte de programas y manejaban mejor la información de lo que consistía el PIL. A partir de allí nuestra tarea consistió principalmente en asesorar e invitar a ingresar a la gente que estaba en la puerta. En algunas ocasiones ingresaban personas que no sabían nada de la jornada, otras quienes habían sido notificadas y algunos turistas que querían entrar a ver la capilla del Buen Pastor.

El evento me gustó, sentí que se generó un lindo ambiente, mucha gente que ingresaba se iba contenta y la referente a pesar de ir de un lado para el otro se notaba que estaba contenta con el resultado que se obtuvo, de hecho luego nos comunicó esto. Me resultó novedoso ver gente del Ministerio que anteriormente no había visto y que se encargaban más de la parte de prensa y difusión. Una hora antes de que finalice el evento ya no teníamos mucho que hacer y la referente me dijo que podía irme; horas más tarde me envió un audio agradeciendo la predisposición y la ayuda que le brindamos, lo cual me pareció un buen gesto, ya que me sentí

que lo que pude hacer al final resultó útil para que todo pudiera funcionar y desembocar en buenos resultados.

X.1.4. REFLEXIONES SOBRE LAS DIVERSAS FACETAS DE LA PSICOLOGÍA LABORAL

Hasta este momento, al pensar en ejes de sistematización algunas cosas me empezaron a resonar de la teoría. En primer lugar, me ayudó mucho sobre todo a la hora de enfrentar la interacción con las personas, comprender mejor el sentido del trabajo y el desempleo, como estos impactan en la vida de la persona, su identidad y también en lo emocional. Considero que por aquí podría profundizar pero puede haber dificultades a la hora de compilar información, ya que la población suele acercarse una sola vez, por lo que sería difícil hacer seguimientos. Además, los encuentros suelen ser cortos, de quince a veinte minutos y no todo el mundo está dispuesto a ampliar sobre cuestiones que consideren personales.

Ahora bien, en otra línea reflexiono sobre esto de que no es muy fácil trasladar lo teórico a este ámbito específico, lo cual no necesariamente tiene que ser algo negativo. La sugerencia sobre pensar el rol del psicólogo me lleva a considerar que en este ámbito el rol del psicólogo

laboral posee sus propias características y creo que puede ser un tema a abordar y profundizar. A partir de ello, en las clases de supervisión y las charlas con la referente empieza a plantearse el tema de prevención y promoción de la salud.

Durante este periodo, comencé a ir al Ministerio y a trabajar bastante con el portal de empleo, ya que la Oficina Móvil no se estaba llevando a cabo. Un día que llegué a la institución, la referente me comenta que se estaba por realizar un *Open House* en la Coca-Cola Andina, lo cual me emocionó bastante cuando me explicaron bien en qué consistía. En paralelo, en las clases comenzamos a pensar sobre posibles ejes de sistematización, yo continué con el hilo sobre prevención y promoción de la salud y desemboqué en “Desafíos del psicólogo laboral en la implementación de acciones de prevención y promoción de la salud dentro de una institución pública.”. Luego comencé a pensar en posibles objetivos específicos.

Un par de semanas después nos informan que la Oficina Móvil iba a volver dos veces por semana, lo que consideré que podría ser algo bueno, ya que sentía que no estaba siendo muy proactiva. A la semana siguiente, la referente confirmó que si se haría el *Open House*. En cuanto a las clases, a medida que avanzaba y repensábamos los ejes con el grupo, me di cuenta de que probablemente no tendría información y experiencias en relación al eje que estaba planteando, lo que me frustró bastante pero sabía que iba a poder pensar en otro. De hecho, en el encuentro empezó a surgir la idea de ir más por el lado de Oficina Móvil y malestar, ya que tenía más experiencia con ello. Ello fue gracias a que empecé a releer mis registros y a dar cuenta que las interacciones que más me habían resonado tenía que ver con estas cuestiones.

La segunda semana de septiembre, fue bastante particular, puesto que el miércoles fue el *Open House* y además la referente me propuso asistir a un taller en una institución con hombres en situación de violencia. En cuanto a la primera de estas, me encanto, me pareció interesante ver cómo se lograba intermediación laboral desde otros lados y además conocer una

organización desde una perspectiva más bien laboral me resultó novedoso. Hubo bastante convocatoria y en las diversas charlas se generaron preguntas e interacciones llamativas. Pensé que podría ser un tema que tal vez me serviría para el eje, sin embargo, sentía que no se relacionaba tanto con la psicología y los temas que me interesaban abordar.

Por otro lado, en cuanto al taller la verdad que estaba un poco nerviosa porque no sabía cómo iba a ser el lugar o las personas. Apenas llegué, me sentí bien recibida. Antes de comenzar el taller la directora nos comentó que en su mayoría asistían hombres que ejercieron violencia, lo que me incomodó bastante, pero quienes trabajan allí me hicieron sentir tranquila, ya que ellos estarían presentes. Sentí que no hubo mucha participación, no obstante, algunos estaban interesados en lo que se decía y explicaba la referente. Me resultó extraño que algunos hicieran chistes en torno a la violencia pero a medida que se desarrollaba el taller fui empezando a disociar la situación que estaba transcurriendo con las personas presentes porque creo que de no ser así no podría haber estado mucho tiempo presente. Muchos opinaban y querían imponer su palabra o saber pero se lo tomaban a los aportes para seguir avanzando. Fue una dinámica diferente.

Por otra parte, el miércoles de esa semana asistí a la Oficina Móvil. De este día destacó una interacción que me generó emociones positivas con un hombre de 50 años aproximadamente que al darle información sobre el armado del CV, sentía que me escuchaba con atención y comentaba sobre la información que le daba que muchas veces él no había hecho de esta manera las cosas aunque entendía y tenía sentido lo que le estaba diciendo. Yo le comenté que estos errores son comunes y que la forma en que le explicaba yo en realidad le facilita la información más bien a los selectores y que puede sumarle en su búsqueda. También me comenta que él siempre había tenido empleo mediante consultoras pero que hasta el momento le estaba costando volver a conseguir. Debido a ello, le comento que nosotros tenemos

un listado en consultoras en Recursos Humanos y que podía ir navegando sus páginas, haciendo el señalamiento que mucha de las búsquedas laborales hoy en día se hacía de forma digital. Al retirarse me agradeció la información y me dijo “Apenas llegue voy a hacer todo esto que me explicaste recién”, ello me hizo sentir muy bien porque note que se fue mucho más motivado de lo que estaba antes de sentarse. Nuevamente, aquí tuve una interacción que me había quedado resonando y que sentía que podría servirme para marcar un norte en el trabajo.

Luego de esta experiencia, me tuve que sentar a hacer el segundo trabajo práctico y debía definir un eje, de allí tomó más fuerza mi decisión de realizarlo sobre la Oficina Móvil y el malestar que muchas veces expresaban las personas que asistían. Comencé a leer varias tesis de otros años para ir guiándome, y encontré algunas con temáticas que se podían relacionar. Sin embargo, la OM con dispositivo proponía algo nuevo, y hasta el momento no había ningún trabajo que abordara este dispositivo.

X.1.5. NUEVOS RUMBOS

Posteriormente, durante el mes de octubre ocurrió un hecho algo inesperado, el Ministerio se dividió. Por un lado, queda el sector de Hábitat y Economía familiar conformando

un nuevo ministerio, y por otro, el Ministerio de Empleo y Formación Profesional. Al enterarme de esta noticia, surge en mí un gran sentimiento de incertidumbre, que di cuenta que era compartido con muchas personas que allí trabajan. Estos cambios suelen generar que parte del personal se vaya a trabajar hacia otro lado. Así, compañeros que trabajan hace años juntos se encuentran con que ya no va a ser así. Se sentía bastante malestar frente a esta situación por la dinámica que se establecerá, la nueva modalidad de trabajo o si continúan o no trabajando allí. Estas cuestiones, según conversaciones que tuve, suelen ocurrir durante los cambios de gestión, pero en este caso, el cambio ocurrió en un momento en donde no se esperaba, irrumpió en la cotidianeidad, en el trabajo y en la vida de los individuos.

Frente a ello, se sintió como que hubo cierto detenimiento de las actividades, se comenta que no se sabe bien qué hacer hasta que se acomoden las cosas, si el nuevo ministro deseará que las cosas se continúen haciendo de la manera en que venían o si querrá hacer cambios. Además, las páginas y redes de difusión que poseía el Ministerio quedaron en manos del sector de hábitat. De esta manera, no se podía continuar realizando la Oficina Móvil porque no había por donde difundir a qué barrio y lugar se iba a instalar, ni estaba disponible el portal de empleo para que la gente suba o actualicen sus CV. Solo se continuó realizando las búsquedas que estaban activas y manejándose con la base de datos que había hasta el momento. Esto me llevo a reflexionar los desafíos que presenta este ámbito en cuanto a los cambios, la flexibilidad y capacidad de adaptación que deben desarrollar los profesionales al estar en un contexto cambiante, al mismo tiempo que se intenta mantener una línea de trabajo consistente para ayudar a las personas. Esto a su vez me ayudaría a la hora de pensar los objetivos, cuestionar además de este que otros desafíos se encuentra el psicólogo.

Sin embargo, una vez ingresó el nuevo ministro, hubo cierto alivio, ya que plantea que las cosas continúen como se estaban realizando, debido a que debía comprender mejor las

actividades y de haber cambios se realizarían en el año entrante. Con el tiempo también se crearon nuevas redes y páginas, lo que llevó a que se pueda reactivar la Oficina Móvil.

Para cerrar el ciclo, realicé las entrevistas a los integrantes de OIL, que en su mayoría asistían a la Oficina Móvil, para luego poder integrar dicha información a la sistematización de la experiencia. Este mismo día, me hicieron una despedida en la institución al haber finalizado las horas de práctica.

X. 2. ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LA EXPERIENCIA

En el siguiente apartado se realizará una reflexión sobre los objetivos planteados, retomando e interpretando la experiencia transitada en la práctica para comprender mejor el dispositivo señalado anteriormente.

X. 2. 1. MALESTARES Y PREOCUPACIONES DE LAS PERSONAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Para empezar el desarrollo de este análisis, se considera importante retomar y profundizar brevemente las circunstancias en la que surge el dispositivo de OM. De acuerdo a las entrevistas con los psicólogos, este dispositivo comenzó como “Experiencia OIL” con el fin de llevar a las ferias de empleo el asesoramiento que se proveía en el Ministerio, en relación a las herramientas disponibles en la búsqueda de empleo. Si bien esta idea surge entre los años 2016 y 2017, ésta vuelve a ser retomada al reanudar las actividades luego de la pandemia, ya que advertían que la población no se acercaba al Ministerio como lo hacían previamente. Es así, que al hablar con el director del área se reactiva este dispositivo, pero esta vez llevando la oficina a diversos barrios de la ciudad.

Por lo que refiere a la OM como un dispositivo, se toma la definición planteada por Edith Pérez (2014) como artificio creado con un determinado fin, único y particular que se sostiene desde una demanda y a su vez dará lugar para el surgimiento de lo nuevo. En este caso, la demanda identificada surge debido a la disminución de la presencia de personas en OIL después de la pandemia, al mismo tiempo que hay una elevada necesidad de empleo por parte de la población. Si bien el propósito manifiesto del dispositivo es proporcionar información sobre las herramientas para la búsqueda de empleo, a nivel latente se busca abordar el malestar vinculado a la situación laboral, ya sea por desempleo o insatisfacción.

Esto se relaciona con lo que Ferrari y Cebey (2012) plantean en cuanto a que históricamente el rol del psicólogo laboral estaba asociado a tareas de selección, formación o

entrenamiento, sin embargo, no por ello está exento en la práctica de contemplar los efectos de bienestar o malestar que poseen los sujetos a causa intervenciones que éste realice o por la situación laboral actual de la persona.

En cuanto a la población que asiste, desde el primer día en la práctica pude observar que es muy diversa. En líneas generales, acuden quienes necesitan asesoramiento laboral y orientación, pero también muchos se acercan en búsqueda de apoyo emocional. En relación a lo primero, en las entrevistas realizadas a los psicólogos comentan que hay:

personas que están en búsqueda de un trabajo y es la primera vez que se van a acercar a ver un Currículum; personas que tienen el Currículum que no saben qué hacer con él, para donde llevarlo, en ese momento se puede llegar a optimizar esa herramienta; [...] gente joven, que recién está por recibirse de alguna carrera terciara o universitaria y quiere buscar una opción; personas que tienen que ir a alguna entrevista de trabajo y aprovecharon la oficina móvil (Entrevista Nro. 3, 2022).

Otro de los profesionales agrega que en su experiencia ha podido ver gente grande que asiste “mayor de 40, que se le dificulta encontrar trabajo por la edad y otros que son por ahí mayores que no tienen tanto acceso a lo que es la tecnología, internet” (Entrevista Nro. 1, 2022).

En lo que refiere a la búsqueda de apoyo emocional, no todo aquel que se aproxima es porque haya visto las publicaciones o porque sepa qué se hace en la OM, ya que, al estar en lugares céntricos, muchos se acercan por curiosidad al ver en los *banners* “búsqueda de empleo”. Además, esto se debe a que, como comenta uno de los psicólogos, “el público que lee las publicaciones, que está asesorándose de cómo buscar trabajo y demás, se acabó porque es un público finito, ya empezamos a ver gente que está deambulando por la calle, paseando y que se acerca.” (Entrevista Nro. 2, 2022). Allí muchos consultan por lo que se hace, si se está tomando gente y comienzan a hablar de su situación laboral actual, que están buscando trabajo

o que conocen a alguien que está haciéndolo y empiezan a abordar temas personales o repercusiones que está teniendo en su vida privada.

Ahora bien, ante el desempleo o la insatisfacción laboral, las personas pueden tener diversas respuestas, sin embargo, en mayor o menor grado se puede observar cierto nivel de malestar. Este es particular y único de cada sujeto al ser una experiencia subjetiva de tensión, insatisfacción o displacer, a su vez determinado por diversos factores tanto internos como externos (Orejuela & Murcia, 2016).

A través de la experiencia práctica se dio cuenta de que estas manifestaciones de malestar son diversas y variadas, justamente por este factor subjetivo que poseen. Aunque cada persona experimenta su malestar de forma única, es posible observar que las respuestas emocionales tienden a ser similares. En mi primera semana en la OM llega una persona que me plantea “estoy desesperada por encontrar trabajo, ningún CV me funciona, ya fui a varias consultoras y nada me funciona” (Registro Nro. 9, 11/05/2022), en este caso se puede observar la expresión manifiesta del malestar a través de esta desesperación. Conforme continúa la entrevista, inevitablemente van emergiendo ciertos problemas personales que le trae el no poseer trabajo, ya que como plantea Burijovich (1998) el malestar ligado al desempleo, incluye también sensaciones de inseguridad en relación a lo económico, al desarrollo personal y a la autoestima, porque entra en crisis la idea de proyecto del sujeto.

Otra forma en la que a través de mi experiencia pude ver como se expresa el malestar por la situación laboral fue una persona mayor, que plantea estar preocupado porque no sabe cómo hacer para conseguir trabajo, que lo único que pudo hacer hasta ese momento había sido ser profesor particular, pero que no le era suficiente ya que venía de otro país y venía con su familia (Registro Nro. 21, 22/06/2022). En esta situación el malestar se vio expresada por la preocupación económica aunque también por la incertidumbre al mudarse a otro país, a su vez

con otro factor contribuyente que es la edad de la persona, que ya estaba en edad jubilatoria. Es así, que podemos dar cuenta de sentimientos negativos del trabajador hacia su trabajo en donde si bien, contribuyen diversos factores, aquellos que más tiene influencia refieren a las características individuales que le llevan a responder de una manera particular (Granda Carazas, 2006). Sumado a lo anterior, se destaca lo que Aparicio Cabrera (2006) plantea en relación a que en situaciones de trabajo informal, muchas veces son percibidas por el sujeto como desempleo; por lo que puede pensarse que las emociones asociadas a este suelen ser similares.

Por lo que refiere a experiencias de quienes conforman el equipo de OIL, en una ocasión en la que estaba presente por lo que pude cumplir un rol más de observador, un sujeto se presentó muy disgustado y enojado. Este concurrió con otras dos personas más, manifestando que ya sabía todo, que no hacía falta que le volviera a explicar por qué no le servía de nada, mientras que las otras dos personas que lo acompañaban le insistían para que se quedara y se sacara las dudas; al irse expresó “esto no me sirve”, se vio como cierta actitud de negación y enojo que fue proyectada sobre quien trataba de ayudarlo, pero tampoco quiso hablar sobre cómo había sido su trayectoria hasta el momento cuando se le preguntó. Se puede observar así como cierto cierre y enojo para con los otros, frustración y cansancio (Registro Nro. 19, 15/06/2022).

Una experiencia similar que comenta uno de los psicólogos en la entrevista cuando se le preguntó sobre esta temática, plantea que muchas veces las personas vienen como con cierta ilusión o con la creencia de que en la OM les van a dar trabajo, por lo que llegan “con expectativas porque muchos creen que ahí van a conseguir el trabajo [...] muchos vienen como “¡Ah! ¿Acá puedo conseguir trabajo? ¿Acá me van a decir a dónde?”, y como que están buscando el lugar físico” (Entrevista Nro. 1, 2022). Ello a su vez puede llevar a cierta desilusión por parte de la persona, ya que no se le estaría dando una solución rápida o inmediata a su

problema. Respecto a ello, es importante destacar a Pablo Urban (2012) quien plantea que el rol del psicólogo en este ámbito ocupa uno más de acompañamiento de la persona en su malestar, al mismo tiempo que se la provee de instrumentos, información y herramientas para incorporarse al mercado laboral. Se profundizara más sobre dicho aspecto en otro de los objetivos de la tesis, pero se considera pertinente traerlo a lugar.

Como se ha dicho anteriormente, el trabajo vinculado con el bienestar de la persona, se conecta con el deseo y es estructurante para la vida, por lo que la ausencia del mismo puede volverse desestructurante para el psiquismo del sujeto (Dejours, 1990). Respecto a lo anterior, se puede ver reflejado en los comentarios de otro de profesional de la psicología de OIL, que señala que quienes asisten a la OM “son personas que vienen muy frustradas, muy decepcionadas, angustiadas por la situación y sobre todo con el autoestima baja porque justamente piensan que no tienen algunas herramientas para buscar trabajo.” (Entrevista Nro. 2, 2022).

De esta manera, se da cuenta de que la pérdida de empleo provocará modificaciones en la forma en que una persona concibe su vida, su bienestar subjetivo, debido tanto a la repercusión económica inmediata, como en el autoestima y el sentirse útil, ocupado, perteneciente a un grupo (Aparicio Cabrera, 2006).

En el plano social, Pohlan (2019) plantea que la exclusión afecta las posibilidades del sujeto ser parte de un fin colectivo, su estatus e identidad personal, el contacto social fuera de la familia, rutina y realizar actividades con regularidad; lo cual podía observarse en la primera situación nombrada, en donde la persona planteaba su necesidad de trabajar para salir de su casa, lograr más independencia y poder insertarse en otros círculos sociales.

Otra de las áreas que plantea el autor que se ve afectada frente al desempleo es la autoeficacia, ya que el individuo puede percibirse como “un fracasado” ante su situación,

afectando su confianza respecto a la capacidad de resolución de problemas, y podría potencialmente estar repercutiendo en la actitud que toma la persona en su búsqueda de trabajo.

Por otro lado, en una de las entrevistas se plantea que hay personas que asisten con “buen ánimo para querer cambiar algo de su Currículum y de su historia laboral y también la contracara que es aquellas personas que han ido a muchas entrevistas de trabajo y no saben cuál es la falla que tienen” (Entrevista Nro. 3, 2022). Esto continúa formando parte de las diversas actitudes que se pueden tomar ante el desempleo, ya que si bien es un evento disruptivo en la vida de las personas, las características individuales y como cada persona responde a las crisis influyen sobre los efectos que produce más allá de las modificaciones.

En última instancia, se considera importante recalcar que en Córdoba, durante el periodo de 2022 según los datos del INDEC, la desocupación impacta a 68 mil personas y 134 mil se encuentran en estado de subocupación. A raíz de esto, se destaca lo que uno de los psicólogos entrevistados plantea: la cuestión de politizar el desempleo, es decir, que hay “una situación de desempleo y desigualdad que obedece a una forma de organización social particular” (Entrevista Nro. 2, 2022). Esto, a su vez, puede relacionarse con lo refiere Aparicio Cabrera (2006), a que el desempleo forma parte de un asunto público y, por lo tanto, debe haber una aplicación de políticas y medidas que repercutan sobre la comunidad y el individuo. Por todo ello, podría pensarse que la OM como dispositivo, entra dentro de las acciones posibles que son tomadas, en este caso por parte del gobierno, con el fin de hacer frente al desempleo y a los efectos que este tiene a nivel social e individual.

X. 2. 2. ABORDANDO EL MALESTAR LABORAL Y PROMOVRIENDO LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

En el siguiente apartado, se busca identificar y describir las intervenciones y herramientas que utilizan los psicólogos laborales en la Oficina Móvil para abordar el malestar de quienes asisten al dispositivo. Para comenzar, es necesario tener en cuenta que herramientas se revisan para asistir a las personas en la búsqueda laboral.

En primer lugar, y lo que se considera lo más importante, es la corrección y armado del Curriculum, ya que se cree que es la herramienta fundamental a la hora de buscar trabajo. Esto se debe, a que suele ser la primera impresión que el selector tiene sobre la persona, es decir, funciona como una carta de presentación por lo que el despliegue de información que se haga será muy importante. A través del asesoramiento, a la persona se le muestra una modalidad de organizar la información en el Curriculum que le puede ser de fácil lectura al selector, al mismo tiempo, que se le alienta que le deposite algo de su impronta a partir de allí. A cerca de la información, se le hacen señalamientos sobre algunos errores, como la organización o las fechas, lo cual en general se tiende a poner en orden cronológico, ya sea en la experiencia o los estudios, cuando en realidad se pone en orden cronológico inverso, explicándole que al selector le interesará más lo último que ha hecho, sobre todo si tiene una extensa trayectoria laboral.

Esta situación suele ser la más común, de hecho, en una experiencia mientras le brindaba información a una persona sobre cómo armar su CV, noté que prestaba mucha atención y

comentaba sobre la forma en que solía hacer las cosas en el pasado, reconociendo el sentido de la información que le estaba brindando. Le expliqué que cometer errores en el CV es algo común, ya que expresaba “Ah, yo estaba a haciendo todo mal” y que la forma en que le estaba explicando en realidad facilitaba la lectura a los selectores (Registro Nro. 30, 14/09/2022).

Otra cuestión que también se encuentran CV, es que aparecen periodos de tiempo en los que pareciese que no han hecho nada, en esos casos se les suele consultar y las personas plantean que han hecho algo por cuenta propia, voluntariado o trabajo no registrado, en esos casos se apunta a reconocer la importancia de considerar estas trayectorias laborales que a veces no son tenidas en cuenta y que tengan la posibilidad de dar cuenta que sigue siendo trabajo y que también puede ser una información que habla de ellos. Al respecto, una de las profesionales señala que la importancia, además de completar el CV, es que puedan “apropiarse de toda su pertenencia laboral, independientemente de que haya sido registrado o no registrada” (Entrevista Nro. 3, 2022); y otro de ellos coincide en lo mismo, en que a través de la entrevista puedan “reconocer ciertas trayectorias laborales que por ahí la gente no las considera porque son en negro, porque son emprendimiento, porque son voluntariados o lo que fuera” (Entrevista Nro. 2, 2022).

En última instancia, en relación con el CV, suelen hacerse algunas contemplaciones en cuanto a la organización o la utilización de algunos recursos que no terminan de ser claros respecto a la información. Por ejemplo serie de puntos o barras al lado de “nivel de...”, en donde se les señala que es mejor ponerlo en palabras como intermedio, básico o avanzado.

Luego de que se ha revisado el Curriculum y las dudas que hayan surgido, se le brinda a la persona un listado de consultoras con sus respectivas páginas web para buscar trabajo. Como resultado de la pandemia y del avance que hubo con lo virtual, las búsquedas de empleo,

en su mayoría, se hacen hoy en día a través de internet y ya no tanto saliendo a recorrer y dejar CV en los lugares en donde les interesa postularse.

De manera adicional, durante el asesoramiento suelen aparecer dudas o consultas acerca de la entrevista laboral. Una de las psicólogas suele plantearles a las personas:

depende también mucho de la suerte, de quien te toca, quien te entrevista, que depende también de la empresa, hay empresas que son muy exigentes con el perfil y que no lo van a flexibilizar y que ya sabemos que hay lugares que son complicados para entrar; y que también bueno sí, depende del día del selector, lamentablemente es así también (Entrevista Nro. 1, 2022).

Estos consejos apuntan a bajar la ansiedad de lo que por si conlleva una entrevista laboral, y además que la persona entienda que el pasar o no a una siguiente instancia no depende completamente de su desempeño en la entrevista.

En concordancia a lo anterior, otro de los consejos que se suele dar es que si bien las entrevistas han cambiado en relación con las preguntas o estrategias que utilizan los selectores, en lo que refiere a lo básico o en aquellas preguntas que realmente van a lo que le es útil saber para el puesto, son medianamente las mismas o están pero formuladas de un modo diferente. De alguna manera, se le trata hacer entender a la persona que no hay recetas o respuestas específicas que le hagan conseguir el trabajo; y que siguiendo los consejos de siempre para presentarse a una entrevista es la mejor forma de hacerlo. En sus palabras, señala que en el asesoramiento en cuanto a la entrevista, en general “nos vamos muy a lo clásico y que si bien probablemente lo clásico no pasa de moda a veces está, y a veces no.” (Entrevista Nro. 3, 2022).

En última instancia, se aborda la cuestión de la foto y la posibilidad de sacarla allí en la OM si lo desean para que esta sea apropiada y de buena calidad, para que no perjudique al

candidato en lugar de beneficiarlo. En caso de que la persona sienta que no está en condiciones al momento del asesoramiento para sacarse una foto se le brindan algunos consejos de cómo debe ser esta, como que tenga un fondo neutro y simple, con ropa apropiada no necesariamente muy formal pero que no llame mucho la atención y una buena iluminación para que el rostro se vea claramente. El fin de la foto es personalizar el CV al mismo tiempo que aporta dar información adicional sobre el candidato y como este se muestra ante los demás.

Ahora bien, las herramientas anteriores responden a los que formalmente se plantea para utilizar durante el asesoramiento laboral, sin embargo, en las conversaciones siempre van surgiendo cuestiones que tienen que ver con lo laboral pero que extienden la información que se suele dar. En cuanto a ello, en las entrevistas fueron emergiendo diferentes aproximaciones que los psicólogos suelen tener. Muchas veces sucede que como Ministerio se forma parte de la estructura del gobierno, en palabras de quienes trabajan allí, “sos el Estado en una plaza” por lo que las personas suelen acercarse con consultas sobre el CiDi - Ciudadano Digital –, sobre “Más vida digna” o cursos y capacitaciones; es así que uno de los psicólogos trae luz a la cuestión de que “te pones a charlar con la gente cada persona viene de una situación particular, desde de pibes que acaban de terminar el secundario a [...] alguna vez de donde hacer una denuncia de violencia de género” (Entrevista Nro. 2, 2022). Ante ello, muchas veces se tiene información más desde un conocimiento general y se le brinda a la persona, pero otras veces no se sabe con precisión y en cierta medida se le informa a donde ir o en donde consultar.

Por otro lado, otra de las psicólogas propone que al mismo tiempo que se realiza el asesoramiento, se lo lleve al sujeto a que “recapitule su historia laboral desde otro lado y darle valor”, lo cual emerge a partir de manifestaciones como “me quiero sentir útil” o “no sé para qué soy bueno” (Entrevista Nro. 3, 2022). La labor en este caso, apunta a que justamente pueda revalorizar y apropiarse de su historia, para lo cual debemos ayudarlo a identificar aquellas

herramientas que posee para lograrlo. Un ejemplo de esto, puede ser cambiar la perspectiva sobre el trabajo que al no ser en blanco la persona considera que no es importante; y que a partir de allí, como propone la profesional, motivarlo a que encuentre en su entorno aquello desde lo cual pueda sentirse útil o que tiene algún objetivo a nivel laboral.

Lo anteriormente planteado, es un reflejo de lo que plantea Pablo Urban (2012) acerca del rol del psicólogo laboral, como quien acompaña a la persona en su malestar – relacionado a su situación laboral -dando lugar a su expresión, al mismo tiempo que se la provee de instrumentos, información, herramientas y orientación en cuanto al conocimiento de nuevas tecnologías, innovaciones y retos para que pueda incorporarse al mercado laboral con más facilidad.

En cuanto a las respuestas a partir de la información que se brinda en la OM suelen ser muy diversas, en una de las entrevistas que “no es homogénea como se va la gente, algunos se van como que bueno, hay cosas que le sirven y otras las tenían muy clara de cómo buscar trabajo, de cómo armar un Curriculum” (Entrevista Nro. 2, 2022). Si bien es cierto, la información está en internet y las personas más jóvenes suelen recolectarla para realizar sus CV, hay una cuestión que he podido identificar a través de mi experiencia, y es que al finalizar el asesoramiento hay algo que la persona se lleva del asesoramiento más allá de las sugerencias y datos que se le puedan brindar.

Esto se refleja en lo que una de las psicólogas expresaba en que la persona al retirarse hay una sensación de que se va con “más de expectativa, de esperanza que como ya está más organizado el Curriculum y que saben cómo presentarlo van a tener más chances de conseguir el trabajo.” (Entrevista Nro. 1, 2022). Esta situación suele emerger en mis registros, en donde usualmente señalo la cuestión de que la persona tiende a irse con más tranquilidad o alivio.

Un ejemplo de ello aparece en una conversación destacada anteriormente en donde una persona me mostró un CV que tenía numerosas páginas, en dicho momento me sentí abrumada por la información por lo que decidí establecer más bien una conversación con ella preguntándole que quería hacer y qué tipo de trabajo estaba buscando. A partir de allí, empezamos a decidir qué información le sería útil y cuál es mejor dejarla para la entrevista. Al finalizar, “noto cierta tranquilidad en la persona”, ya que al llegar estaba muy desbordada y con cierta desesperación por encontrar trabajo, imaginé en ese momento que así se podría sentir también el selector al encontrarse con esta persona, por lo que a través de las sugerencias e intentando organizar en conjunto la información trate de disminuir su malestar y que pudiera estar más calmada para afrontar su situación laboral (Registro Nro. 9, 11/05/2022).

Otro ejemplo que también fue relatado hace párrafos anteriores, que ante mis señalamientos pensaba que hasta el momento había estado haciendo las cosas mal, al despedirse, me agradeció la información y me dijo que pondría en práctica todo lo que le había explicado, y pude notar que se fue con una motivación renovada en comparación con cuando llegó (Registro Nro. 30, 14/09/2022).

No obstante, se debe tener ciertas precauciones durante el asesoramiento, ya que, no hay que llenar a la persona de falsas expectativas o ideas de que con eso va a conseguir trabajo. Pero al brindarle instrumentos o simplemente escuchar a la persona en su malestar, a la vez se lo intenta asesorar sobre su trayectoria laboral, responde a una parte del propio rol del psicólogo laboral en este ámbito.

Se observa así, que a través del asesoramiento de la OM, el psicólogo laboral tiene como objetivo principal que la persona se informe y aclare sus inquietudes, sin embargo, en el encuentro con el otro, en el caso a caso, emerge cierto nivel de malestar asociado a la situación laboral. Por un lado se les proporcionan instrumentos, información, herramientas y orientación

para facilitar su inserción en el mercado laboral. Pero por otro, a través de sugerencias personalizadas y generando un espacio de escucha y empatía, el asesoramiento brinda un valor adicional. Ello se visualiza al finalizar el proceso, en donde se observa que las personas suelen irse con más esperanza y tranquilidad. En resumen, mediante el acompañamiento y la provisión de herramientas se busca, en primera instancia, aumentar sus posibilidades de encontrar trabajo, y a nivel latente, brindan apoyo a las personas para que puedan superar el malestar que acarrearán por su situación laboral.

X. 2. 3. ADAPTACIÓN Y CRECIMIENTO PROFESIONAL EN EL TRABAJO DEL PSICÓLOGO LABORAL EN CONTEXTOS DINÁMICOS

En la actualidad, en un mundo laboral cada vez más complejo y dinámico, como vimos en el objetivo anterior, los psicólogos laborales desempeñan un papel fundamental brindando apoyo emocional, al promover el desarrollo de herramientas en los individuos dentro del ámbito laboral. Sin embargo, podemos identificar diversos desafíos que surgen en el quehacer del psicólogo en este ámbito -público-, y en la actividad específica tanto en OIL de manera presencial como en la OM.

En primer lugar, se les preguntó a los psicólogos si encontraban diferencias entre el asesoramiento en la oficina dentro del Ministerio, y el que se realiza en la Oficina Móvil. Indudablemente, al cambiar de contexto hay factores que serán diferentes como las inclemencias del clima, comodidad, contaminación sonora o la posibilidad de acercarse a otras áreas del Ministerio. En mi experiencia, la mayoría de oportunidades de asesoramiento las tuve en la Oficina Móvil, no obstante, considero que existen dos elementos que influyen de manera sustancial a la hora de ofrecer orientación. Por un lado, el clima, ya que si llueve no se puede llevar a cabo la actividad, si hay mucho viento resulta algo molesto al manipular papeles y si hace mucho frío o mucho calor, impacta en el estado anímico de quienes brindan asesoramiento; y por otro, la contaminación sonora, puesto que si la OM se realiza en una plaza muy concurrida o en donde hay movimiento de auto y ruido, se tiene a levantar mucho la voz. Esto último me sucedió a mí durante la primera semana de prácticas en donde señalé, que si bien tenía un sentimiento de satisfacción por el desempeño “termine muy cansada y casi sin voz” (Registro Nro. 9, 11/05/2022).

En cuanto a las psicólogas, expresan que la información que se le da es la misma, por ahí quienes van al Ministerio ya van con el objetivo de recibir asesoramiento, en cambio, en la “Oficina móvil pueden caer personas que por ahí pasaban” (Entrevista Nro. 1, 2022). Otra profesional agrega que encuentra alguna diferencia en cuanto a la comodidad y que a partir de ello el asesoramiento “puede ser más detallado, con más tiempo y más tranquilo, porque bueno acá estamos preparados para recibirlos.” (Entrevista Nro. 2, 2022). Y finalmente, como se señaló, se encuentra en el Ministerio la posibilidad de acercarse a otras áreas como “formación profesional para conocer cursos, acércate a programas de empleo para ver si hay algún programa acorde a tu necesidad hoy” (Entrevista Nro. 3, 2022). Así, puede observarse que si bien, existen diferencias que contribuyen a un asesoramiento más completo, al tener la posibilidad de acercarse a otras áreas y al tener más comodidades se le puede destinar más tiempo; estas no

tienen implicancias en la información que se la da a la persona en sí, de hecho, cuando existe la posibilidad de que ésta pueda acercarse al Ministerio se sugiere que lo haga, y de esta manera pueda acercarse a otras áreas y además, aclarar posibles dudas que tenga.

X. 2. 3. A. Obstáculos y dificultades personales

A lo largo de mi año de experiencias prácticas, hubo algunas situaciones en las que me sentí sobrepasada a la hora de asesorar a la persona y a partir de ello tuve la necesidad de adquirir nuevas habilidades o formas distintas de concebir la realidad.

Las primeras de estas, refiere al ir a un barrio específico de la ciudad, en donde me encontré que la mayoría de las personas con las que hablaba no habían terminado el secundario. Una de ellas me cuenta que luego de ser madre había dejado de trabajar pero que le dijeron que podía volver cuando quisiera, sin embargo, al mudarse de locación la empresa, ella no sabía dónde estaban y por lo tanto no tenía como comunicarse. A partir de esto, le consulté el nombre del lugar, luego procedí a buscarlo por internet y lo encontré con mucha facilidad, luego le anoté el número para que llamara. Dicha situación me llamó la atención, sobre todo que no hubiera

averiguado en internet la dirección nueva, debido a esto, le comente a una compañera que había estudiado sociología y me dijo “muchas veces las personas con menos recursos, buscan menos alternativas que el resto de las personas ante un problema” (Registro Nro. 16, 31/05/2022), ello me hizo pensar en los prejuicios que todavía me atraviesan y que si bien no le dije nada a esta persona fueron ideas que cruzaron por mi mente.

Sumado a lo anterior en el transcurso del mismo día, di con una persona que era analfabeta, lo que me desorientó completamente porque no sabía que hacer ni que sugerirle, además, nunca antes había conocido una persona que fuese analfabeta, en ese momento pensé que de alguna “cómo ese porcentaje de la población que uno escucha que es analfabeta de alguna manera se personificó” (Registro Nro. 16, 31/05/2022). Ante dicha situación, llamé a mi referente, que le sugirió la posibilidad de inscribirse a algún programa mientras le remarcaba la necesidad de que igualmente pueda, aunque sea aprender a leer y escribir.

En último lugar, una interacción quedó resonando, fue con una mujer de otro país que tenía problemas para encontrar trabajo, al revisar el CV doy cuenta que estaba muy bien hecho, a partir de ello me comenta que solo que tenía papeles en trámite para validar sus estudios, que no podía ejercer su profesión y me empezó a hacer preguntas al respecto. En mis registros expresé que “Me sentí bastante limitada ya que no podía dar más respuesta que escuchar su problema porque eran cuestiones que me extendían.” (Registro N.º 22, 01/07/2022). Ello se relaciona con un tema que se planteaba en el objetivo anterior, en donde de alguna manera en la OM pasas a ser un representante de Estado en la plaza, por lo que a veces viene algunas personas con preguntas que no conciernen a nuestra área de trabajo y es limitada la respuesta se le puede dar.

X. 2. 3. B. Explorando los desafíos del psicólogo laboral en el ámbito público

Las dificultades en la labor del psicólogo son inherentes a la naturaleza del trabajo y al contexto en el que se desarrolla. De esta manera, el trabajo que se realiza en la OM conlleva desafíos tanto en el encuentro con la población como a nivel institucional.

En lo que refiere al primero de estos, aparece la cuestión de cerrar el diálogo hacia lo que nos compete, debido a que en ocasiones los temas que está abordando la persona son muchos más profundos y que solucionando lo económico - referido al trabajo - no le será suficiente. Una de las psicólogas señala que en el diario suele encontrarse con situaciones en las que la persona:

lo que está planteando no tiene nada que ver con el trabajo y tenés que cerrar el diálogo porque tiene que ver con cuestiones mucho más profundas de su situación, esas son las más complejas, el abrir el diálogo y que lo que diga o haga no tenga que ver con lo nuestro y poder derivarlo (Entrevista Nro. 3, 2022).

Se presenta de esta manera, la posibilidad de entender los propios límites y saber cuándo derivar ya sea a otro profesional -como un psicólogo clínico- u otra área al necesitar una ayuda más social.

En relación a lo anterior, también emergen retos respecto a la asistencia de personas que factores como la edad, no saber cómo manejarse en internet o no saber cómo buscar trabajo, les va a ser muy difícil conseguir trabajo, lo cual acarrea sentimientos de impotencia porque como señala “por más que consigan trabajo, ya necesitan otro tipo de ayuda, alguna ayuda social, más de eso la necesidad que tienen urgente.” (Entrevista Nro. 1, 2022).

Continuando con los sentimientos de impotencia, también emergen al no poder garantizarle a todos que conseguirán trabajo y junto con ello soportar la angustia, en otras palabras, refiere a que la ayuda es limitada. En una de las entrevistas se plantea, la presencia de sentimientos de frustración al tener que decirle a la gente que cargue el CV al portal “sabiendo que no van a poder cargar el Currículum porque no tienen acceso a internet” (Entrevista Nro. 2, 2022) y en el caso de tener y saber cómo utilizarlo, “si se postulan, muy probablemente no las tengan en cuenta por una cuestión de edad o porque no tienen la formación” (Entrevista Nro. 3, 2022).

Estas situaciones son propias del trabajo del psicólogo laboral, a lo largo de este trabajo se ha retomado un concepto que se considera central y al que parece que siempre se vuelve y es lo que Pablo Urban (2012) señala “consideramos un factor de primer orden en la lucha contra el desempleo habríamos de estructurarnos en agentes creadores de empleo y, evidentemente, no es ese nuestro caso” (p. 24).

En cambio, este mismo autor señala que el psicólogo, puede a través de su trabajo cumplir tres funciones que, si bien están diferenciadas, serán interdependientes entre sí. Estas son profiláctica, orientadora y adecuadora; la primera refiere a dar lugar a la expresión de energías estancadas para transformarlas en productivas a través de orientación e información profesional adecuada. Ello se visualiza en la OM, cuando los profesionales relatan que no solo se aborda la cuestión en sí del desempleo, sino también los malestares que este acarrea y a partir

de allí tratar de orientar a la persona en la búsqueda de empleo. Empezamos así a introducir a la segunda función, la orientadora, en donde se apunta a retomar las capacidades, aptitudes, intereses y características propias del sujeto para analizar -continuando con la actividad de la OM- en qué tipo de trabajo se puede enfocar dentro de su búsqueda. Y por último, la adecuadora, desde la labor señalada, correspondería el comprender e informar acerca de las necesidades y características del mercado laboral actual.

Ahora bien, cambiando el foco, otras de las dificultades aparecen a nivel institucional. La primera de estas y de la que parecen desprenderse numerosos desafíos, es que el trabajo que se realiza como psicólogos, no se vea influenciado por aspectos políticos ya que es fundamental continuar garantizándole a las personas que puedan acceder a nuevas oportunidades laborales y acompañarlas en el camino. Una de las profesionales plantea una visión de trabajo que se basa en una escucha constante y la presentación de propuestas relevantes con el objetivo de poder brindar un servicio desde la psicología, recordando que “nosotros trabajamos para la gente, en el Estado para la gente y no que trabajamos para el Estado” (Entrevista Nro. 3, 2022). Al mismo tiempo, que se van tratando de amoldar los proyectos con el calendario que se propone desde el gobierno. También se destaca la importancia de evitar que la desmotivación se instale, en un entorno donde suele ser predominante, especialmente considerando los años de experiencia laboral en ese lugar es crucial mantener viva la creatividad y la inspiración.

Otro de los profesionales expresa como reto, igualmente relacionado con que el trabajo no se vea eclipsado por lo político, la cuestión de que los programas de empleo suelen estar orientados hacia sectores específicos del mercado, que ya generan altos ingresos, en lugar de enfocar los esfuerzos en sectores de la sociedad que enfrentan barreras para acceder al empleo, como personas con discapacidad, usuarios de servicios de salud mental, personas que salen de prisión o mujeres víctimas de violencia de género.

El mismo agrega que hay que poseer cierto nivel de tolerancia a la frustración debido a la falta de atención a las propuestas presentadas, ya que como en cualquier empresa hay siempre cierta tendencia a enfocarse en aspectos numéricos, y en ocasiones puede estar dejándose de lado la perspectiva humana. Y pone como ejemplo, el caso de las Oficinas Móviles, en donde:

sí vos te pones a desglosar esos números, te das con que de las diez personas que atendemos tres están en situación de calle, dos son jubilados que están buscando algún otro tipo de ingreso y nada, efectivamente, la gente que le sirve un asesoramiento es dos o una (Entrevista Nro. 2, 2022).

Y por último, una de las psicólogas destaca la necesidad de mayor acompañamiento y estrategias con las empresas a las que se les deriva el CV a través del portal de empleo. Refiere a que “la empresa conozca lo que hacemos para tener cada vez más búsqueda de trabajo, y poder ofrecer más” (Entrevista Nro. 1, 2022), ya que más allá de los programas existentes, considera importante contar con otros incentivos que fomenten la contratación de candidatos y les brinden más oportunidades laborales.

Es importante destacar que, si bien estas dificultades pueden surgir en la actividad del psicólogo laboral, también brindan oportunidades para el crecimiento y la mejora profesional. Por ello, el manejo adecuado de estos desafíos puede fortalecer la práctica profesional y contribuir al bienestar de los individuos en busca de apoyo.

X. 2. 3. C. Desarrollo de habilidades y competencias para adaptarse a entornos desafiantes

A partir de los numerosos obstáculos y desafíos que se pueden presentar dentro de este contexto, los psicólogos deben desarrollar nuevas habilidades o estrategias para afrontar diversas y novedosas situaciones. En este contexto particular, la adquisición de competencias surge del aprendizaje a través de la práctica. Como comentaba con anterioridad, en mí se presentaron una serie de obstáculos que pusieron en jaque las herramientas que poseía hasta el momento, pero al hablar con otros profesionales y al ver qué estrategias utilizan estos, sabía medianamente que podía hacer si en el futuro se manifestaba una situación similar. Además, desde el primer día que estuve allí, tuve la oportunidad de tener contacto con la población que asisten a la OM; siempre con la supervisión, pude poner en juego las herramientas que tenía y cuando me topaba con límites estaba la posibilidad de preguntarle a otro y aprender en el proceso.

A través de las entrevistas realizadas a los profesionales, se les consultó acerca de qué habilidades y aptitudes consideran que hay que poseer para trabajar dentro de este ámbito. Unas de las principales características es la paciencia, la empatía y escucha tanto para con la población, como para con las empresas. En cuanto a la población, aparece la habilidad de escucha, de no opinar o preguntar por demás, ya que como plantea uno de los psicólogos “muchas veces viste que vienen como a desahogarse, a que los escuches”. Sumado a ello la empatía y la paciencia se enlazan con lo anterior, puesto que a que partir de ella podemos “entender que es lo que ellos están necesitando para ayudarlos y poder contactarlos,

intermediarlos con el sector privado” (Entrevista Nro. 1, 2022) o bien, para brindarle nuevas herramientas para continuar en la búsqueda.

Y en cuanto a las empresas, estos se enlazan para poder comprender bien el perfil laboral que esta necesita:

en caso de que la empresa no de un perfil laboral claro, por lo menos tratar nosotros de adivinar de acuerdo a la experiencia que tenemos, que es lo que está buscando para mandar los postulantes idóneos en lo que están buscando (Entrevista Nro. 1, 2022).

Ello si bien no responde propiamente a lo que se realiza en la OM es esencial tomarlo en cuenta para comprender cómo continúa la labor del psicólogo dentro de este ámbito y en el Ministerio propiamente.

En concordancia con el punto anterior, aparece la sensibilización o derogación de prejuicios para con las empresas. Muchas veces cuando estas solicitan búsquedas establecen criterios sobre sus postulantes que no hacen en sí al trabajo de la persona. Uno de los profesionales señala que estos criterios suelen aparecer en lo que refiere a la edad o sexo/género de la persona y ello en sí “no hace a un buen postulante, sino que tiene que ver con la experiencia y la formación o competencias, más que algunas cuestiones de prejuicio en relación a la edad y al género.” (Entrevista Nro. 2, 2022).

Sin embargo, también se plantean la derogación de prejuicios que pueden existir al interior del Ministerio como institución. Esto puede suceder al dar por hecho que la información que se da en la OM se adapta a todos los usuarios, pero es posible que ocurra como en experiencias ya expuestas, que hay personas que no estén alfabetizadas o no tengan acceso a internet o a un dispositivo a través del cual puedan acceder al Portal de Empleo. El mismo especialista plantea esta situación:

A mí me ha tocado gente que ni siquiera está alfabetizada y mucho menos alfabetizada digitalmente, entonces es una brecha muy grande que nosotros con un asesoramiento de diez minutos no podemos hacerlo, incluso eso, pero bueno como cargo el CV si ni siquiera tengo teléfono, no tengo internet. Y no están esos dispositivos desde el estado como para que la gente vaya y puede usar una computadora, cargar el Curriculum y postularse a las ofertas, por ejemplo (Entrevista Nro. 2, 2022).

En estos casos, se le suele anotar a la persona todos los pasos que debe seguir para poder llevar a cabo esta tarea, a la vez que se le sugiere que si tiene algún conocido o familiar que tenga acceso internet o una computadora y que pueda asistirle en este proceso a partir de los pasos señalados le será más fácil.

Por otro lado, se menciona el desarrollo de habilidades sociales gracias al hablar con gente constantemente, se genera con el tiempo cierta facilidad para hablar en público.

Otra de las habilidades que se consideran es la disociación instrumental, que aparece en sí en el trabajo del psicólogo en general. Pero en este ámbito en particular, es necesario para el cuidado del psicólogo, ya que emergen en las entrevistas dentro de la OM situaciones difíciles por las que las personas se encuentran transitando, al no tener trabajo o estar en uno en donde el dinero no les alcanza.

Una de las psicólogas plantea que hace uso de esta herramienta:

cuando te das cuenta que lo que ofreces no llega, que por más que hagas un montón no va a cambiarlo por la situación en la que está emocional, por la situación económica que no va alcanzar, eso es lo más dificultoso (Entrevista Nro. 3, 2022).

Esto refiere a cuidarse uno mismo y entender que la intervención que podamos hacer tiene un límite al haber diversos factores que influyen en la situación que la persona está atravesando y los psicólogos solo podremos intervenir sobre algunos de estos.

Un ejemplo de ello aparece en mis registros, cuando asistimos con mi referente a una institución dirigida a hombres que habían ejercido algún tipo de violencia. Comentamos como ambas tuvimos que hacer uso de esta herramienta, ya que la recepción que tuvo el taller fue diferente a la que estábamos acostumbradas.

En mis registros comenté que:

No hubo mucha participación pero algunos estaban interesados en lo que se decía y explicaba la referente. Me resulto extraño que algunos hicieran chistes en torno a la violencia pero a medida que se desarrollaba el taller fui empezando a disociar la situación que estaba transcurriendo con las personas presentes porque creo que de no ser así no podría haber estado mucho tiempo presente. Muchos opinaban y querían imponer su palabra o saber pero se lo tomaban a los aportes para seguir avanzando (Registro Nro. 29, 09/09/2022).

La directora del lugar nos comentó que varios de ellos no tenían trabajo o estaban insatisfechos con la situación actual de trabajo, y que sus antecedentes no los favorecían. Como bien expresé, de no haber hecho uso de esta herramienta, no se podría haber llevado a cabo el taller, ya que algunos necesitaban de esta herramienta más allá de la actitud que tomaron.

Por otro lado, otra de las profesionales plantea el tema de la creatividad y orientación vocacional. El primero de estos, como herramienta para generar espacios y actividades que logren extender y acompañar los lineamientos políticos “Sin perder de cuenta el punto más importante que tenemos que es el bienestar psico, social, emocional de la persona” (Entrevista

Nro. 3, 2022). En cuanto al segundo punto, la cuestión de orientación vocacional, refiere a la capacidad de guiar a la persona en su trayectoria de vida para que al revisar su pasado pueda vislumbrar para donde ir si se encuentra perdida en la búsqueda laboral, o bien, muchos ante la pregunta de que está buscando trabajo contestan “quiero conseguir cualquier cosa” pero se van estableciendo límites porque va a haber cosas que no le van a gustar o de las que no tiene idea o experiencia. Esto surge para centrar a la persona para que así tenga una idea más clara desde donde posicionarse en la búsqueda y no sentirse abrumada.

En adición, otra de las habilidades que aparece como esencial es la tolerancia a la frustración en cuanto a los límites tanto en el quehacer con el otro, como también en el quehacer al interior de la institución, ya que al estar dentro de un ámbito público, es inevitable que la actividad no se vea influenciado por lo político. A la vez que también hay que saber cómo afrontar los cambios que se generan ante los cambios de gestiones.

En lo que se refiere a ello, en mi experiencia a lo largo de la práctica pude vivenciar los cambios que ocurren cuando sucedió la separación del Ministerio de Empleo y la Economía Familiar, que llevó a la transformación del mismo en Ministerio de Empleo y Formación Profesional y la asunción de un nuevo ministro. En el ambiente y en interacciones con los otros aparecía muy marcados sentimientos de incertidumbre, a la vez que se sentía como que se había frenado la actividad. La incertidumbre aparece por diversos factores, nadie sabe si la persona que llega como Ministro querrá continuar la misma línea de trabajo, había que crear nuevas redes de difusión, no se sabe si cambiar las dinámicas de trabajo y sobre todo, al ocurrir una separación las personas no saben si continuarán trabajando allí o irán a la nueva secretaria, por lo que de suceder esto muchas personas que hacía años que trabajaban juntas podrían llegar a separarse y tener que adaptarse a un nuevo ambiente laboral (Registro N.º 33, 03/10/2022).

Sumado a todo lo expuesto y para ir cerrando, aparece la flexibilidad relacionada “a los cambios que son ajenos y externos, no obstante tenés que seguir trabajando.” (Entrevista Nro. 3, 2022). Ello apunta hacia lo mismo que la creatividad, es decir, tener la capacidad de adaptarse a los cambios de contexto sin dejar a un lado el trabajo que se lleva a cabo con el sujeto, ya que el trabajo debe continuar sin importar cambios de gestión o de organización internos, hay un servicio que se brinda a la comunidad y debe seguir siendo así.

Se da cuenta así la importancia de la adaptación, el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades en el trabajo del psicólogo en este contexto como aspectos esenciales para brindar un apoyo a las personas en su búsqueda de empleo.

**XI. CONSIDERACIONES
FINALES**

Como se ha visto a lo largo de este trabajo, la Oficina Móvil, se ha implementado como un dispositivo para afrontar la disminución de asistencia de personas a la Oficina de Intermediación Laboral después de la pandemia. Sin embargo, se ha visto a lo largo del desarrollo de los objetivos que además funciona como un mecanismo para abordar el malestar subjetivo producto del desempleo o la insatisfacción laboral, y las diversas respuestas emocionales asociadas a estos fenómenos. Estas aparecen como consecuencia que entra en crisis la idea de proyecto del sujeto y es por esto, que acuden tanto personas en búsqueda de trabajo, como también aquellas que buscan apoyo emocional.

Si bien cada individuo experimenta su malestar de manera única, las respuestas emocionales tienden a compartir similitudes notables. Se han visto manifestadas a través de la desesperación, preocupación económica, incertidumbre, enojo, frustración, cansancio, desilusión, decepción, angustia y baja autoestima, entre otros.

El desempleo y la insatisfacción laboral son desafíos sociales de amplio alcance, por ello, la politización de estos problemas y la implementación de dispositivos que aborden las consecuencias individuales y sociales son esenciales. En este contexto, la OM, como parte de las acciones gubernamentales desempeña un papel crucial para por un lado, fomentar la inclusión laboral pero también para proporcionar apoyo a las personas que buscan trabajo y enfrentan diversos niveles de malestar.

El análisis de las intervenciones y herramientas utilizadas por los psicólogos laborales en la OM revela su importancia en la mejora de las perspectivas de empleo y el bienestar emocional de los individuos. Estos profesionales se dedican a proporcionar a las personas las herramientas necesarias para mejorar sus posibilidades de encontrar trabajo, incluyendo asesoramiento en la creación de currículums efectivos, consejos para entrevistas laborales y la

promoción de una perspectiva positiva sobre la historia laboral de cada individuo que los lleve a la apropiación de la misma, entre otras.

Sin embargo, como las demandas de cada sujeto tienden a ser particulares de su situación, el psicólogo en este ámbito tiende a apelar a su flexibilidad, escucha, apoyo y empatía para abordar tanto la circunstancia que se le plantea como el malestar emocional. De esta manera, el profesional puede brindar un asesoramiento y herramientas que le sean útiles a cada uno de los sujetos en la búsqueda de empleo. Por ejemplo, hay personas que tienen un CV con la información bien estructurada pero no sabe a través que canales buscar empleos y ello lo frustra, quienes aún no tienen un currículum hecho y les preocupa su situación económica, por lo cual aparece la urgencia o aquellos que asisten para evacuar dudas respecto a entrevistas, ya que han llegado a varias de estas, no obstante, no quedan seleccionados por lo que están angustiados. El resultado de estas intervenciones, es que gran parte de las personas que se acercan a la OM manifiestan, al finalizar la intervención, una sensación de esperanza y tranquilidad.

El papel de los psicólogos laborales en un mundo laboral complejo y dinámico, resalta los desafíos significativos que enfrentan a nivel personal e institucional. El trabajo del psicólogo laboral en contextos públicos como las OIL y OM involucra la adaptación a diversas situaciones, la gestión de la frustración y el mantenimiento de habilidades como la empatía y la paciencia en un entorno complejo. Debido a ello, los profesionales dentro de éste ámbito deben desarrollar habilidades como la escucha activa, la sensibilización, ser flexibles y capaces de adaptarse a cambios, tanto en el entorno laboral como en las políticas gubernamentales.

Ahora bien, a partir de mi experiencia plantearé una serie de propuestas de manera que este dispositivo pueda optimizar tanto los resultados como su alcance. En primer lugar, considero fundamental personalizar el asesoramiento en función del barrio o localidad al que

se dirige, ya que el perfil del público varía significativamente. Por ejemplo, las necesidades de una persona recién graduada de la escuela secundaria difieren de las de alguien con experiencia laboral que asiste a una feria de empleo o de alguien que reside en un barrio periférico. Estos ajustes podrían basarse en los datos recopilados a lo largo del tiempo de implementación del dispositivo, ya que antes de brindar asesoramiento, se recopila información general sobre las personas que asisten.

Además, podría implementarse una colaboración interministerial para mejorar la capacidad del estado de brindar orientación efectiva a los diversos públicos sobre programas gubernamentales de otros ministerios o sectores. Esto permitiría un intercambio de información más fluido y eficiente, en otras palabras, se provee de más herramientas a los psicólogos laborales para salir a la calle y poder brindar un asesoramiento más completo a las personas y afrontar la cuestión de ser “el estado en la plaza”. Por ejemplo, a una persona que no ha completado la educación secundaria se le podría informar sobre los programas de terminalidad educativa y/o como acceder al mismo.

Por último, sería beneficioso evaluar la viabilidad de incorporar herramientas tecnológicas, ya que el mercado laboral actual está virando hacia la virtualidad, el teletrabajo, metodologías Ágiles, entre otros. A partir de ello se podría considerar, en primer lugar, ofrecer asesoramiento de forma virtual, que podría llevarse a cabo a través de reuniones por videoconferencia o talleres en línea. Ello facilitaría la interacción entre todos los involucrados y ampliaría el alcance del dispositivo. Y por otro lado, proponer la capacitación de los profesionales en dicha materia llevaría no solo a la actualización y formación de los mismos, sino también, da lugar a la posibilidad de brindar un asesoramiento más completo. De esta manera se le brindan herramientas al psicólogo laboral, al mismo tiempo que este puede transmitir las al público que asiste a la OM, lo cual no solo se adapta a las tendencias actuales,

sino que también potencia la relevancia de este dispositivo en un entorno laboral en constante cambio.

Para cerrar se destaca la importancia de la presencia de psicólogos en la OM, ya que amplía las dimensiones del servicio al incluir el bienestar emocional, al mismo tiempo que se reconoce la complejidad de las experiencias individuales frente al desempleo. Su orientación especializada fortalece la eficacia de la OM como un dispositivo de apoyo a las personas en su búsqueda de empleo y en el enfrentamiento de los desafíos laborales. Además, los psicólogos laborales ofrecen una perspectiva positiva sobre la historia laboral de cada individuo, lo que puede impulsar la autoestima y la confianza. De esta manera, su inclusión da lugar a la comprensión integral de las necesidades de las personas, lo cual, es un factor que influye en el camino hacia la recuperación y el éxito en la búsqueda de empleo.

XII. ANEXO

ENTREVISTA REALIZADA A LOS PSICÓLOGOS/AS QUE INTEGRAN OIL

1. ¿Qué características tiene el rol del psicólogo laboral en este ámbito?
2. ¿Hay algún tipo de estrategia o habilidad que sentís que adquiriste al trabajar aquí?
3. ¿Cómo surge el dispositivo de oficina móvil?
4. ¿Qué características en relación a la situación laboral tienen las personas que se acercan a la Oficina Móvil?
5. ¿Qué diferencia encuentra entre el asesoramiento entre el asesoramiento de manera presencial y en la Oficina Móvil?
6. ¿Cómo percibís que llegan las personas emocionalmente a la Oficina Móvil?
 - 6.1 ¿Qué cambios consideras que hay al finalizar el asesoramiento?
7. ¿Hay alguna experiencia que te haya quedado dando vuelta del encuentro con alguien en la Oficina Móvil?
8. ¿Qué información o herramientas les brindan a las personas a través de la Oficina Móvil?
9. ¿Hay algún consejo/ información que des que no tenga que ver con lo que formalmente está establecido para dar?
10. ¿Qué dificultades y desafíos encontras en tu labor tanto a nivel institucional, como en el encuentro con las personas?
11. ¿Qué concepto tenés sobre el desempleo?

XII. BIBLIOGRAFÍA

- Aparicio Cabrera, A. (2006). Efectos psicosociales del desempleo. *Revista de Investigación Social*, (3), 67-82. <http://ru.iis.sociales.unam.mx/jspui/handle/IIS/5310>
- Blanch, J. M. (2011). La psicología del trabajo ante la crisis del empleo. *Infocop online*, (55), 7-13. http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3632
- Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de Psicología*, 6(1), 21-36.
- Burijovich J, S. M. (1998). Los desempleados. Malestar psicológico, apoyo social e intervención estatal. *Administración Pública y Sociedad*, 11, 103-114.
- Código de ética del Colegio de Psicólogos. (2016). *Código de Ética del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba*.
- Da Rosa Tolfo, S., Coutinho, M. C., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2010). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10, 175-188. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-1.ssta>
- Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Lumen-Humanista.
- Empleo y Familia. (s.f.). Ministerio de Empleo y de la Economía Familiar. [7 de julio, 2022] <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/por-mi/>
- Ferrari, L. E., y Cebey, M. C. (2012). La psicología del trabajo: entre la salud de las organizaciones y la de los trabajadores. Una aproximación a la formación y prácticas del psicólogo del trabajo. *Quaderns de Psicologia*, 14(1), 93-103. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1133>
- Garza Toledo, E. De La. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 111-135). CAICYT.

- Granda Carazas, S. E. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116–122. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2022). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). *Informes técnicos*, 6(176).
- Jara, O. (2011). La sistematización de experiencias: aspectos teóricos y metodológicos. *Decisio. Saberes para la acción en educación de adultos*, 28, 67 - 74. <http://decisio.crefal.edu.mx>
- Jara Holliday, O. (s.f.). *Orientaciones teórico prácticas para la sistematización de experiencias*. http://www.bibliotecavirtualrs.com/wp-content/uploads/2013/08/Orientaciones_teorico-practicas_para_sistematizar_experiencias.pdf
- Ley 26.657. (2 diciembre, 2010). *Ley Nacional de Salud Mental* [<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/175977/norma.htm>].
- Ley 7106. (13 septiembre, 1984). *Disposiciones para el ejercicio de la Psicología* [<http://www.saij.gob.ar/7106-local-cordoba-ejercicio-profesional-psicologia-lpo0007106-1984-09-13/123456789-0abc-defg-601-7000ovorpyel?q=%28numero-norma%3A7106%20%29&o=0&f=Total%7CTipo%20de%20Documento/Legislaci%F3n/Ley%7CFecha%7COrganismo%7CPublicaci%F3n%7>].
- Mitre. (22 septiembre, 2022). Córdoba: Hay más trabajo, pero de mala calidad y mal pago. *Radio Mitre*. <https://radiomitre.cienradios.com/mitre-cordoba/cordoba-hay-mas-trabajo-pero-de-mala-calidad-y-mal-pago/>
- Orejuela, J., y Murcia, M. d. P. (2016). Malestar, sufrimiento y síntoma: sus cualidades subjetivas y su comprensión en el mundo del trabajo. In *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad III* (pp. 51-70). Bonaventuriana.

- Pablo Urban, J. M. De. (2012). El papel del psicólogo en la lucha contra el desempleo. *Apuntes de psicología*, 30(1-3), 23-30.
- Pérez, E. A. (2014). *Psicología institucional*. Universidad Nacional de La Plata (EDULP).
- Pérez, E. R., & Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, 35(0), 129-147.
- Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 273-299. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.06.006>
- Porras Velásquez, N. R. (s.f.). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, 29, 161-178. <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- Prensa Córdoba. (2014, 02 07). *Todo lo que debés saber sobre el “Confiamos en Vos”*. Web de Noticias - Gobierno de Córdoba. <https://prensa.cba.gov.ar/economia/todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-confiamos-en-vos/>
- Prensa Córdoba. (2018, 08 30). *Programa Primer Paso, 15 años de política de Estado*. Web de Noticias - Gobierno de Córdoba. <https://prensa.cba.gov.ar/informacion-general/programa-primer-paso-15-anos-de-politica-de-estado/>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*. [versión 23.5 en línea]. [12 de octubre, 2022], <https://dle.rae.es/dispositivo>
- Romero Carballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el caribe*, 34(2), 120-138. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.2.72783>
- Santana Cárdenas, S. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. *Revista Perspectivas en Psicología*, 10, 25-38.

Sconfienza, M. E. (2020). (Re)pensar la intermediación laboral del Servicio Público de Empleo en Argentina a partir de la experiencia internacional. *Gestión Y Análisis De Políticas Públicas*, (23), 81–110. <https://doi.org/10.24965/gapp.i23.10640>

Vázquez, M. (2002). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones – Aproximación Histórica*. Universidad de Alicante.