

Materializar cambios laborales implica una fase previa ligada a la proyección y planificación de la próxima etapa a la que se quiere arribar. Esto confronta a los sujetos con sus propios fantasmas, limitaciones y resistencias ante el cambio que se desea pero al mismo tiempo, se teme.

Los cambios de empleo son ampliamente movilizantes porque el trabajo opera como estructurante y dotador de sentido de la experiencia humana. Es a partir de lo que hacemos que habitualmente nos definimos e incluimos desde ciertos roles en un entramado social más amplio. Esto supone que cambiar de empleo ponga en jaque todas las estructuras identitarias: Si ya no soy lo que era, si ya no hago lo que hacía ¿Quién soy? ¿Cuál es mi contribución al mundo? ¿Cuál es la valoración social que recibo por lo que hago?

Para proyectar cambios laborales, resulta relevante reflexionar en primer lugar, acerca de lo que significa el trabajo para nosotros más allá de ser una vía para generar ingresos que nos permitan vivir: ¿Qué centralidad tiene en nuestra vida? ¿Lo consideramos simplemente un medio para alcanzar otros fines? ¿Queremos que sea una fuente que nos permita sentirnos "realizados"? Reflexionar sobre estas dimensiones resulta fundamental porque el cambio tendría que estar alineado a estas concepciones que son singulares y también propias del momento vital que esté atravesando el sujeto. Claro está, que en todo proceso decisional hay ambigüedades y contradicciones que es necesario visibilizar: Si, por ejemplo, lo que más valoramos de un empleo es la flexibilidad para complementar con otras actividades cotidianas y aplicamos a una posición que, sabemos, requiere una dedicación full life, hay una inconsistencia importante para desarmar.

En segunda instancia, recomendamos revisar las experiencias laborales previas, e identificar patrones recurrentes, pues



Las etapas de los cambios laborales

análisis
por Aldana Neme y Sonia Olmedo (*)

cuando se reiteran situaciones, dinámicas y/o sensaciones subjetivas, es probable que el mundo no esté conspirando contra nosotros sino que existan aspectos que remitan a los propios modelos de elección laboral. Si esto no se cuestiona, es posible que los empleos cambien pero el modo de vincularse con el trabajo persista, generando un círculo vicioso y no virtuoso.

Revisar los modelos de elección significa preguntarse cómo elegimos cuando elegimos. La recomendación que hacemos desde Rizoma Consultora es que la decisión sobre el próximo ciclo laboral sea tomada desde una perspectiva

estratégica. Es decir, poniendo en valor los recursos con los que ya se cuenta, capitalizando las competencias y habilidades desarrolladas en ciclos laborales previos y teniendo en claro siempre el para qué de esa elección o cambio en términos más largo plazo. Si el "para qué" no aparece, tal vez malgastemos esfuerzos remando contra la corriente o hacia un puerto demasiado lejano, sin considerar paradas intermedias.

También, al momento de realizar cambios laborales, es clave establecer claridades en relación a aspectos que estemos dispuestos a resignar y a cuestiones que sean innegociables. Si por ejem-

plo, estamos realizando una formación académica y sabemos que finalizarla le aportará un salto cualitativo a nuestro proyecto laboral/profesional, seguramente sea una decisión estratégica, considerar un próximo empleo part time que tendrá un salario más reducido que un trabajo full time. A esta "resignación salarial" en post de sostener un trayecto formativo, se la denomina "Costo de oportunidad" y hay que incluir esta evaluación en la proyección del cambio, para entender si la coyuntura particular permite rescindir ingresos o hay que prolongar los plazos académicos. Reflexionar sobre esto torna más realista la

decisión; ya que la fantasía omnipotente de realizar "todo", en la mayoría de los casos deriva en una situación de frustración cuando se torna difícil sostener en paralelo diversas actividades de gran demanda de energía o se logra a un costo muy alto respecto de la propia salud.

Recomendamos también a quienes cuenten con credenciales de nivel superior que al momento de proyectar su próximo ciclo, puedan evaluar en qué medida sus perfiles son generalistas o especialistas, pues el mundo laboral cada vez más demanda profesionales especializados y en caso de ubicarse en el primer grupo, la transición hay que pensarla, no solo poniendo en valor su capital intangible, sino también barajando posibilidades estratégicas de formación. Esta dimensión debiera transversalizar el plan de cambio.

Por último, los invitamos a reflexionar sobre los propios mandatos y mitos de orden familiar/social que han reproducido cual "autómatas" en relación al mundo laboral: Se ha naturalizado que el trabajo suele ser una fuente de desgaste, alto costo emocional y angustia. Esto constituye un síntoma social propio de esta época que el filósofo coreano Byung-Chul Han denominó "Sociedad del rendimiento" en la que los sujetos se explotan a sí mismos para rendir más y mejor, constituyéndose así en explotadores y al mismo tiempo en explotados.

El trabajo también es una fuente de equilibrio bio psico social, ya que constituye un ámbito en el que los sujetos pueden transformar activamente el mundo externo, al mismo tiempo en que transforman su mundo interno y sus lazos vinculares.

Allí donde hay un sujeto aportando su impronta singular en función de una tarea laboral que opera como articuladora entre el proyecto institucional y las necesidades vitales, hay condiciones que abonan a la salud mental.

(*) Directoras de Rizoma Consultora

El Economista // Director Juan Radonjic // Propietario ESECOM S.A. Paraguay 776 1° B. CABA, Teléfonos 4315-0265 / 4313- 4404/2168/7438, Suscripciones: 5273-5214 // redaccion@eleconomista.com.ar // Impreso en los talleres de CARIVEZ S.A. // Registro de la Propiedad Intelectual N° 65147096 // Distribución en Capital Federal y Gran Buenos Aires, New Site SA, Baigorri 103 // Interior: Distribuidora Austral de Publicaciones S.A. Isabel La Católica 1371 CABA. Tel: 4301-0869



El Economista diario

El diario especializado en economía, finanzas, negocios y política



SUSCRIBITE LLAMANDO AL
(011) 5273-5214

DE LUNES A VIERNES EN LA PUERTA DE TU CASA