

# Transiciones laborales



Mariana Castrelos

# Transiciones laborales

*Otro ser y hacer  
en la búsqueda de trabajo*

 **Lugar**  
Editorial

Castrelos, Mariana

Transiciones laborales : otro ser y hacer en la búsqueda de trabajo / Mariana Castrelos.- 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Lugar Editorial, 2021.

172 p. ; 23 x 16 cm.

ISBN 978-950-892-747-7

1. Psicología del Trabajo. 2. Búsqueda laboral. 3. Mercado de Trabajo. I. Título.

CDD 158.7

Edición: Juan Carlos Ciccolella

Corrección de textos: Gerardo Pablo Bentancour

Diseño interior: Silvia C. Suárez

© Mariana Castrelos, 2021

Queda prohibida la reproducción total o parcial de este libro, en forma idéntica o modificada y por cualquier medio o procedimiento, sea mecánico, informático, de grabación o fotocopia, sin autorización de los editores.

ISBN: 978-950-892-747-7

© 2021 Lugar Editorial S. A.

(C1237ABN) Castro Barros 1754

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

Tel.: (54-11) 4922-3175 / (54-11) 4924-1555

WhatsApp 11-2866-1663

[lugar@lugareditorial.com.ar](mailto:lugar@lugareditorial.com.ar)

[www.lugareditorial.com.ar](http://www.lugareditorial.com.ar)

[lugareditorialdigital publica la](http://lugareditorialdigital publica la)

[facebook.com/Lugareditorial](https://facebook.com/Lugareditorial)

[instagram.com/lugareditorial](https://instagram.com/lugareditorial)

---

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723

Impreso en la Argentina – *Printed in Argentina*

# ÍNDICE

<b>Algunos comentarios .....</b>	<b>9</b>
<b>Prólogo .....</b>	<b>11</b>
<b>Prefacio .....</b>	<b>13</b>
<b>Capítulo I. Modelo PAC</b>	
Fundamentos .....	39
El yo tiene una parte consciente y otra inconsciente .....	41
Duelo .....	45
El arte como fundamento esencial .....	52
El coaching como propuesta .....	54
<b>Capítulo II. Teoría del modelo</b>	
¿Por qué PAC? .....	57
<b>P:</b> Psicología .....	57
<b>A:</b> Arte .....	60
<b>C:</b> Coaching .....	64
<b>Capítulo III. El duelo en la búsqueda de trabajo</b>	
Etapas del duelo .....	67
Crisis .....	72
Ocho efectos emocionales .....	75
Emociones: psicología y neurociencias .....	85
<b>Capítulo IV. Identidad y existencia</b>	
Acerca de la filosofía .....	97
<b>Capítulo V. Un mapa a seguir</b>	
P: Psicología .....	103
El péndulo de Juanita .....	106

**Capítulo VI. El modelo. Una nueva versión**

A: Arte .....	111
La creatividad .....	115

**Capítulo VII. Acción y búsqueda**

C: Coaching .....	121
-------------------	-----

**Capítulo VIII. Plan PAC**

Aplicando los tres ejes del PAC .....	129
El mercado .....	130
Curriculum Vitae: comunicación escrita.....	132
Entrevista: comunicación oral.....	139
Tips de la estructura curricular y de entrevista .....	140
Consejos finales .....	144

**Capítulo IX. Diseñando el micromapa**

Caso Verónica.....	149
El modelo PAC listo para ganar al mercado.....	152
Red de contactos .....	153
Caso Juan .....	155
Transmisión cruzada.....	156

**Capítulo X. *Outplacement*. La herramienta de gestión del *management* .....**

¿Qué es un <i>outplacement</i> ? .....	159
Historia y acepción del término <i>outplacement</i> .....	160
Factores para tomar en cuenta.....	162

**Capítulo XI. Llegar al inicio.....** 165**Epílogo.....** 169**Bibliografía.....** 171

Dedico este libro a todas las personas que he acompañado y aún lo hago porque gracias a su entrega pude hacer de este trabajo, parte de mi razón de ser.





## ALGUNOS COMENTARIOS

En primer lugar, quiero agradecer a todos los que me persuadieron para publicar, aquellos que en los distintos momentos de mi carrera insistieron para que volcara por escrito la experiencia de estos años, que afortunadamente a base de aprendizaje continuo se fue materializando en un modelo metodológico que hoy me honra presentar.

Tuve la suerte de contar con personas que en sus procesos de transición se entregaron por completo, mostrando su vulnerabilidad, lo que justamente les facilitó obtener la permeabilidad para incorporar otra mirada y cambiar lo necesario para salir adelante.

He dudado un poco acerca de editar este libro porque a veces esto de tornar público lo íntimo no resulta fácil, y hablo de intimidad porque cuando trabajamos con personas es difícil que sea de otra forma.

En este libro se juega un poco también de la mía. Claro que sí. Puesto que parte de quién soy, en todas las facetas que me conforman, aparecen aquí a través de un modelo multiparadigmático donde la Psicología, el Arte y el Coaching, que son parte de mi vida, se entremezclan a conciencia para ser uno.

Y estoy profundamente agradecida a cada uno de mis queridos consultantes, *coachees*, y ahora a ustedes, que me están leyendo, por permitirme entrar a sus vidas a través de estas líneas.

Agradezco enormemente también a mis padres, que me dieron la posibilidad de graduarme en la Universidad Nacional de Tucumán, que fue el pilar estructural en mi devenir

profesional. Fundamentalmente porque me brindó la base y la apertura para continuar avanzando con pensamiento crítico. Pero si debo algo a alguien, es a mi madre, que a través de sus valores supo transmitirme que nada es tan importante como hacer lo que amamos.

Detrás de cada paso que di en mi desarrollo laboral, siempre estuvieron muchos más, a quienes debiera agradecerles por las oportunidades que aún me brindan para crecer profesionalmente y como persona, pero no me alcanzarían los renglones para hacerlo. Así que infinitamente gracias, gracias a todos.

Quiero confiarles, por otra parte, que el impulso final que tuve para escribir este libro fue la pandemia que trajo el COVID-19, que tocó la fibra más íntima de cada uno de nosotros. Sería reiterativo señalar cómo se modificó todo, acaso sí sea pertinente decirles que convivir con la muerte, el miedo, la soledad y la ausencia de contacto, es lo que me impulsó a compartir estas páginas para acercarme a ustedes con la esperanza que llevo adentro: que, a pesar de todo, es real que los sueños se convierten en realidad, y la realidad en un trabajo.

# PRÓLOGO

Después de 20 años de acompañar a tantas personas en situación de búsqueda, reinención y/o cambio laboral de diferentes edades, perfiles laborales, posiciones ocupadas, contextos, países, culturas e idiosincrasias fui unificando algunos datos y analizando experiencias, definiendo criterios comunes y excepcionales, que me permitieron arribar a conclusiones que determinaron este modelo.

Pude conocer de cerca la vulnerabilidad de mucha gente, atravesar de la mano las suyas, la propia incluso, e investigué a través de esa vulnerabilidad, fenómenos emergentes que darían cuenta de qué forma impacta en las personas el desempleo, los efectos que produce en la subjetividad, y el anclaje social que implica el tener o no trabajo. Cómo se ponen en juego diversos aspectos de la condición humana, pudiendo así arribar a resultados que me llevarían a establecer puntos cardinales esenciales para crear una metodología de abordaje que contribuya a una búsqueda laboral más efectiva, consciente, y de conexión con uno mismo.

Este libro pretende plantear, a partir de una teoría conceptual multiparadigmática y desde un enfoque holístico, la dimensión de una búsqueda laboral, con la complejidad que implica y más aún en tiempos de pandemia. Una estrategia de acción para acortar caminos con la noción de un sentido más hondo, que llevará indefectiblemente a encontrar una relación laboral, pero también otra forma de existir.

La propuesta es investigar introspectivamente y atravesar las barreras necesarias para llegar a reconocer el motor de un

trabajo, lo que realmente motiva, condiciona y revela, entendiendo que éste es nada más ni nada menos que un fragmento de la propia identidad, puesta allí, en lo cotidiano. Presento un modelo que funcionará, a modo de mapa central, para entender, comprenderse, develar la raíz y luego dar lugar a la construcción de los micromapas singulares y propios, construidos por cada uno.

Veámoslo así: vives en un país que es tuyo y no conoces del todo, puedo mostrarte cómo llegar a otro territorio, pero si deseas ubicar puntualmente un lugar, tu lugar de ese territorio, solo eres tú quien tiene el mapa para llegar.

Estas páginas pretenden ser un faro para iluminar los pasos, pasos que podrán llevar hasta ese lugar, tan familiar, tan propio como extraño, pero solo por el momento. A veces hay sitios tan íntimos, los habitamos tan adentro, que nos cuesta reconocerlos cuando estamos demasiado cerca.

Este libro es una propuesta de trabajo, basada en un método que definí como PAC porque el mismo está compuesto por tres ejes: Psicología, Arte y Coaching. En la combinación e intersección de dichas disciplinas planteo un nuevo patrón para abordar cualquier transición laboral.

# PREFACIO

Buscar trabajo requiere una metodología que debe tener claridad y lucidez a la hora de lanzarse hacia ese objetivo.

Debemos tomar en cuenta que hay variables que pueden ser controladas y otras no tanto.

Por ejemplo, las variables de contexto son ajenas, no se manejan: ni el factor socioeconómico ni contingencias como el COVID-19 ni la mayor o menor cantidad de empleos que existen. Las que sí se pueden controlar son las que dependen de uno, aquellas que están bajo el dominio de la persona, de su centro, de las circunstancias propias, como el aprendizaje, el autoconocimiento, la actitud, las emociones, la cosmovisión que asumimos tener del mundo y de nosotros mismos.

No resulta fácil asumir una circunstancia crítica como lo es estar sin trabajo; de hecho, es una de las más difíciles que le puede tocar a una persona por la falta de certezas de lo que puede suceder, la incertidumbre de no saber cuándo podrá retornarse al mercado. La principal emoción que cobra protagonismo es el miedo. El amor propio se ve afectado y la pérdida de la autoestima se hace notable.

Es cierto que cada persona tiene una vivencia particular, pero en mayor o menor grado, más tarde o más temprano, hay fenómenos similares que se producen en cualquier transición.

Un punto para resaltar es la necesidad imperante de salir de un lugar de pasividad (casi objetal) donde se es llevado, traído, sacado, puesto, para ocupar un rol activo (sujeto), que es quien mueve, cambia, ejecuta, acciona. Esto es posible en la medida

que se procesa la coyuntura para cambiar la realidad que se presenta como estática.

## **El modelo: una decisión**

El modelo PAC viene a posibilitar una reflexión en acción, propone involucrarse hasta la última instancia en la búsqueda laboral, conectar con la falta, nuestra falibilidad, entregarse a la vulnerabilidad, reconocer que ella da el poder necesario para lograr avanzar. Parece en principio increíble, pero será necesario aceptar que solo desde ese hueco que duele es por donde se puede empezar.

Para dar un primer paso y sostenerlo, antecede tomar una *verdadera decisión*. Lo pensamos como si acaso fuera algo similar a decidir dejar de fumar.

Antes de todo comienzo, se requiere tomar la decisión, sin ella no hay camino. Decidirlo es saber que implica trabajo, constancia y, fundamentalmente, fortaleza; solo así se podrá mantener. Esto es ir más allá de la expresión de deseo de “yo quiero trabajar” y empezar a buscar trabajo.

Y buscar trabajo es comenzar por hacer UN CAMBIO de P.

Pero no solo hago referencia a un cambio de perspectiva, sino de posición frente a la situación que se instala como nueva y temerosa.

### **PROPONE EN VEZ DE PEDIR.**

Dejar de pedir, empezar a proponer. Proponer generar valor a una firma, proponer a un contacto hacerlo quedar muy bien con tu gestión. Proponer una oferta de servicios y/o de puesto a una organización. Proponer un cambio laboral, el propio y el del otro. No pidas. Propone.

Proponer es adquirir un rol activo. Subjetivamente nos ubica de otro modo porque es ir hacia un lugar determinado,

es dejar de esperar para ir a encontrar, es aprender a construir pequeñas certezas, es ir hacia donde se quiere ir.

La proposición parte de una idea previa, de una noción básica: es posible modificar la cosa (esa que se presenta como rígida, inamovible y estancada), que es el pesado estado de inactividad. ¡Cuántas cosas suceden alrededor!, ¡cuántas más que bordean el dominio de nuestra libertad para que no hagamos algo al respecto! Nuevos aprendizajes que van a poner en órbita la subjetividad de cada uno, entre ellos el desligamiento libidinal del trabajo anterior (entiéndase extraer la energía afectiva, física y mental) que se encuentra adherida a la empresa por identificación.

Dicho esto, como preludeo de lo que vendrá, quiero hacer mención al contexto especial en el que estamos situados hoy porque tiene en sí una relevancia enorme en la transición hacia un nuevo trabajo. Estoy hablando de la pandemia, ese flagelo mundial, que nos hizo barajar de vuelta y repensar todo, al otro y a nosotros mismos.

La coyuntura influye y va a signar con ciertas particularidades el modo en cómo se transita una crisis. Cada cual podrá asumirla de forma diferente, lo innegable es que atraviesa indefectiblemente la vida cotidiana. Por lo tanto, se impone hablar de la misma previamente y remitirnos a la actualidad para contextualizar avatares posibles que surgen en cualquier proceso de carrera.

## **La pandemia**

Como suele suceder, de las crisis nadie sale indemne, menos aún de los cambios que ellas producen y que bastantes juegan a favor.

El COVID-19 trajo la mayor crisis de todos los tiempos porque arrasó al mundo desde muchos frentes: salud física y

mental, economía, sociabilización, subjetividad, entre algunos más. Y no marcó diferencias a la hora de producir daños, atacó a la sociedad entera. Y nos conminó a buscar otras formas, modalidades, nos desafió a enfrentarnos con lo bueno y malo que tenemos cada uno. Fue un golpe de realidad a la propia finitud.

Esta pandemia ya marcó un hito histórico desde el momento que trazó un antes y un después en la vida diaria de todos, partiendo del cambio de hábitos para saludarnos hasta cómo y cuándo relacionarnos. Trajo una profunda crisis a nivel integral por someternos a vivir bajo otras normas y costumbres, que involucran el aspecto afectivo incluso, siendo la incertidumbre, la muerte, el miedo, la imposibilidad, la distancia los denominadores generales para todos y comunes a lo que significa haber perdido un empleo. Se reiteran las mismas emociones, son aquellas que se presentan cuando se está sin trabajo.

Así es que vemos que una crisis más pequeña (estar sin trabajo) se enmarca en una crisis aún mayor (la pandemia), y claro que tiene sus efectos, pero no solo negativos. Esto, por un lado, enfatiza el duelo porque suma otra pérdida, pero paradójicamente, por otro, amortiza el golpe, ya que iguala las condiciones con el resto porque el mal es mayor al menor. Y existe una ruptura para todos de la habitualidad, y es en esa marea donde queda más eclipsada la falta de trabajo. Ahora no es solo uno el que está en casa, es la mayoría. Al haber un aumento del *home office*, queda desapercibido el que no sale. Se evita pasar por situaciones incómodas de dar explicaciones socialmente, aspecto no menor para quien siente vergüenza y hasta culpa (aunque no se fundamente desde la lógica) por la coyuntura que atraviesa.

La pandemia ayudó a descolocar y a recolocar en un nuevo orden las personas, las prioridades, los valores, la identificación de necesidades y, hasta me atrevo a decir, a dar el inicio a una nueva cultura del trabajo.



## La pandemia y su impacto en la subjetividad

Al aparecer un virus que trae, más allá de la connotación real de su gravedad, la amenaza latente de sumirnos en la aterradoramente angustiada de la muerte, ya sea propia o del que queremos, se produce de por sí un estado de desprotección, parálisis (shock), que en mucha gente ha impactado exacerbando aspectos poco saludables de su personalidad, desde ser excesivamente profilácticos hasta acrecentar fobias, mecanismos de distanciamiento emocional (hiperracionalización afectiva), entre otros.

Incluso desde una mirada psicológica, al encontrarnos con una especie de masificación de la problemática, muchos han quedado arrasados en su subjetividad, en la posibilidad de expresar su unicidad y diferenciarse del resto.

La pandemia es metaforizada como un “enemigo invisible”, y nombrarla de ese modo la potencia más aún en su poder tanto para el imaginario colectivo como para el individual porque esto implica que, al no verla, no podemos combatirla más que cubriéndonos, tapándonos, alejándonos, todas acciones de defensa, que en sí mismas conllevan un lugar de sometimiento, de falta de libertad, conminándonos a renunciar al deseo para obedecer las reglas a las que somete al mundo un “enemigo invisible”.

No queda otra opción más que cuidarse con todas las normas y consejos médicos, pero está en cada uno de nosotros cómo llamar a este virus, y cómo pronunciarnos respecto a la vivencia que tenemos y cómo decidimos nombrar lo que nos pasa.

Es válido incluso señalar la utilidad inequívoca del barbijo. Una lectura posible de su función (dejar libre los ojos), marca una presencia aún más fuerte de la mirada del otro, pero limita sentir su textura, olores e invita a evitar la proximidad, dicotomía que se presenta constantemente, propia de la evolución de la época.

Estamos en condiciones de afirmar que se está gestando otro mundo simbólico para las relaciones, donde la palabra, la mirada, que aparece en la pantalla o a dos metros, impulsa no solo a decir, sino a interpretar mucho más de lo que en apariencia se dice o se presenta.

Una pandemia que viene a radicar otras formas de construcción de los vínculos, en la satisfacción, en el amor y, por qué no, hasta en la revalorización de la esperanza. Desde un lugar más genuino en algunos planos, donde cobra mayor presencia la ausencia.

Desde un punto de vista social, todo se ha visibilizado con una obviedad casi escandalosa, la igualdad en la condición humana y la desigualdad social (distribución de recursos), que expone que lo material marca la diferencia, pero, en realidad, no cambia el fin. El problema sigue puesto en el medio como una dialéctica continua entre el bien y el mal, difícil de soportar.

¡Cuántas cosas se han hecho más visibles!: la preponderancia de la mirada, la sonrisa adivinada detrás del tapabocas y nariz, pero, claro, si nos han quedado libres los ojos, ellos pueden ver lo que antes no se podía o sabía mirar. La contradicción y alternancia de entender un mundo de forma binaria ha soslayado los márgenes de lo que se está escribiendo en la historia personal y del mundo. Todo lo de adentro se puso fuera (sobrexposición de sentimientos) y lo que está fuera aparece desintegrado, es ajeno y es propio (falta de empatía, negacionismo, enfrentamientos).

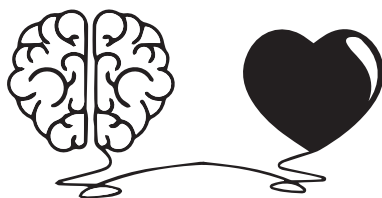
Una era que va a caracterizarse en el tiempo no solo por la enfermedad, sino también por las marcas que pretenden explicar que somos tan buenos como malos, tan sanos como enfermos, tan populares como liberales. Época de revolución cultural del pensamiento, de auge científico y espiritual. Época que decido llamarla de la Esperanza.

En el campo laboral, para abocarnos a lo que nos toca, mantiene una resonancia sin precedentes, tanto para las personas

como para las organizaciones, de forma y fondo. Se produjo una eclosión en el mercado que impulsó el nacimiento de otros paradigmas, inaugurando incluso puntos de oportunidad dignos de subrayar. Paradigmas que marcan las diferentes escalas por las que se estarían rigiendo diversas compañías:

## Primer paradigma

La salud emocional es y será esencial en las organizaciones



Se ha instalado una mirada diferente sobre las personas porque al haber ocurrido un hecho común al mundo, sin distinción de culturas, clases, edades, etnias, economías, la empatía logró expresarse de un modo más natural en los líderes. Pero también fue movilizada por la necesidad explícita e implícita, surgida con más fuerza desde la pandemia, de abordar *la problemática emocional como eje central de la productividad, a partir del impacto que tuvo la misma sobre el contrato psicológico sujeto-empresa.*

En Argentina presenciamos entonces uno de los nuevos paradigmas, y que ya es tendencia en EE.UU., Europa y algunos países de Latinoamérica, corriendo con velocidad a imprimir un distintivo para aquellas empresaspreciadas de vanguardistas.

La implementación de áreas y profesionales de la salud mental tendrá la misión de operar sobre la incidencia del

factor psicológico en el rendimiento, ambiente de trabajo y desarrollo del potencial. El foco estará puesto en el líder, en su habilidad para gestionar el bienestar emocional de sus actuales y futuros colaboradores para lograr una real motivación, influencia y cumplimiento de los objetivos del negocio. La intervención psicológica se vuelve esencial también en el campo organizacional.

Desde el año 2020 hasta lo que va transcurriendo de este 2021, las compañías siguen dando muestras de la necesidad inevitable de contratar profesionales de la salud mental para que ellos sean los responsables de incorporar acciones de contención emocional en vistas de favorecer el clima laboral (virtual y, en pocos casos, presencial) producido por el estrés que trajo la pandemia.

El solo hecho de tener la amenaza permanente de la muerte, de la soledad, de la distancia con el otro, produjo un replanteo cultural acerca de cómo se desea vivir, a dónde, qué sentido tiene pasar lo poco o mucho de la vida de tal o cual modo. La filosofía llega al seno familiar con los cuestionamientos naturales y básicas que ella trata. Y se traslada como inquietud al ámbito laboral. La misma toma forma y despega con la apertura de las llamadas gerencias de felicidad en algunas compañías.

Esto va de la mano de la angustia que ha generado la soledad como manifestación del confinamiento social. Durante el último año, provocó, incluso en países como Japón, una multiplicidad de suicidios, lo que los llevó a crear el Ministerio de la Soledad, siendo ya un mal contemporáneo que también tocó al Reino Unido allá por el 2018, pionero en responder a esta enfermedad de salud mental por el estrés emocional sufrido.

Lo que ya venía germinando desde antes del 2018 tuvo su estallido a partir de la coyuntura actual pandémica, confrontando las viejas creencias de que temas como la soledad y la felicidad solo eran un asunto personal.