

FLACSO

Maestría en Gestión y Desarrollo de Programas y Políticas sociales

Estudio de caso de trayectorias ocupacionales:

El Ariel Job Center

**Sabrina Zylber
Buenos Aires, Agosto 2005**

Agradecimientos

Terminar esta tesis implica, para mí, recordar las diferentes etapas atravesadas y las personas y organizaciones que me acompañaron en este proceso de investigación y desarrollo profesional.

En primer lugar quiero agradecerles a todas aquellas personas entrevistadas, representantes del grupo de gente que participó en el Programa Outplacement en el transcurso del año 2002, que generosamente, con entusiasmo y muy buena disposición colaboraron con sus valiosísimas opiniones.

A los directivos del Joint y del Ariel Job Center por haber compartido el desarrollo de sus programas en Latinoamérica y por haber creído que esta tesis podía ser un aporte valioso para el desarrollo de capacitaciones para el empleo, que favorecieran mejores condiciones de empleabilidad para las personas. Ha sido muy gratificante para mí desarrollar este trabajo en un clima de respeto, valoración e interés hacia el prójimo.

A mi familia y amigos que con sus constantes “¿y, cuánto falta?”, “¿pero, qué es lo que estás haciendo?”, siguieron paso a paso este dedicado trabajo.

Fundamentalmente a Rosalía Cortes, mi directora de tesis, por su coherencia, su disposición y constante compromiso, y por haber contribuido a que ésta sea para mí una experiencia sumamente enriquecedora y de mucho aprendizaje.

Por último, a Diego, quien me acompañó en todo momento, frente a frente, haciendo más divertidas las largas horas de estudio. Gracias Die, tu presencia en casa mientras escribía fue tan gratificante que hasta le ganó a muchas tardes de paseos al sol.

Sabrina Zylber

Indice

Introducción.....	4
1. The American Jewish Joint Distribution Committee (JDC).....	6
2. Ariel Job Center: El Programa Outplacement en comparación a programas de capacitación para el empleo en países de América Latina y el resto del mundo....	12
○ 2.1. El Programa Outplacement.....	18
○ 2.2. Programas de capacitación para el empleo en América Latina.....	22
○ 2.3. Vínculo entre educación y el mundo del trabajo.....	30
○ 2.4.Experiencias en países del resto del mundo.....	36
3. Los participantes del Programa Outplacement.....	42
4. Los problemas de los profesionales, según ellos.....	52
5. Primer grupo de entrevistas: las trayectorias anteriores.....	62
6. Segundo grupo de entrevistas: las trayectorias posteriores.....	71
7. Incidencia de un programa de este tipo en los profesionales.....	86
8. Conclusiones.....	96
Anexo.....	102
A. Primer grupo de entrevistas.....	103
B. Segundo grupo de entrevistas.....	158
Bibliografía.....	188

Introducción

La presente tesis tiene por objetivo analizar las trayectorias laborales de los participantes de un curso de capacitación laboral dictado entre Enero y Diciembre del año 2002. El análisis de este curso de capacitación fue posible gracias al acceso directo y personal con una muestra representativa de quienes han participado en dicho programa en el transcurso de ese año.

La elaboración de esta tesis se propone permitir visualizar cómo las trayectorias laborales anteriores, la formación profesional y el pasaje por un programa de estas características, influye sobre las trayectorias laborales posteriores de quienes participan en él.

A través de este análisis se intentará establecer cuáles son las potencialidades de un programa de capacitación de este tipo para futuros programas y políticas de empleo. Cabe destacar en este punto que esta tesis no evalúa positiva o negativamente el programa, pero sí intenta identificar las fortalezas y debilidades de sus componentes y la utilidad que tiene para los participantes.

El programa que se ha tomado como unidad de análisis es el *Programa Outplacement* (en los próximos capítulos se lo denominara con las siguientes siglas PO) del Ariel Job Center, Centro de Empleo y Microemprendimientos, que ha sido inaugurado en Octubre del año 2001, bajo el apoyo económico y operativo del American Jewish Joint Distribution Committee (JDC), organización norteamericana destinada al fortalecimiento de las comunidades judías del mundo.

El desarrollo de esta tesis está organizado en diferentes capítulos. En el primero se describe el modo en cual el JDC opera en el mundo, con foco en los programas que desarrolla en la Argentina.

En el capítulo 2 se detalla el contexto social en el que fue creado el Ariel Job Center y se presenta al Programa Outplacement como uno de los servicios que dicha organización ofrece dentro del área de Empleo. Se desarrolla la modalidad de trabajo que plantea dicho programa y se lo coteja con una serie de experiencias de capacitación para el empleo en países de América Latina y del resto del mundo.

En el capítulo 3 se caracteriza el grupo de personas que participó del Programa Outplacement durante el año 2002 y en el 4 se describen los problemas con los que este mismo grupo de personas se encontraba mientras estaban desempleados.

En el capítulo 5 se relatan las trayectorias laborales de los participantes previo a su participación en el mismo y si bien en el capítulo 6 también se analizan las trayectorias laborales, se parte de las experiencias que los mismos han vivido luego de su participación en el PO. Ambos capítulos se ven enriquecidos por los testimonios de los participantes de ese mismo año.

A su vez, el capítulo 7 toma como base empírica las entrevistas cualitativas que se realizaron con el 10% de los participantes del PO en el año 2002 y refleja el modo en que un programa de estas características repercute e incide en la vida de cada uno de ellos.

Por último, el capítulo 8 aporta una serie de sugerencias y reflexiones a las cuales se arribó como producto de la investigación realizada.

Para finalizar, cabe aclarar que para la elaboración de este trabajo se ha utilizado la metodología cualitativa de encuestas por e-mail y entrevistas en profundidad, tomando al azar una muestra representativa del 10% de los participantes que acudieron durante todo el año 2002.

Capítulo 1

The American Jewish Joint Distribution Committee – JDC

El American Jewish Joint Distribution Committee (JDC) fue creado en 1914 con el objetivo de recaudar fondos para la población judía en estado de emergencia social en Palestina, a comienzos de la primera guerra mundial. Desde ese entonces, el JDC comenzó a centralizar fondos provenientes de donantes particulares y de federaciones judías norteamericanas, destinados a la ayuda humanitaria y social de las poblaciones judías fuera de los Estados Unidos.

La historia del JDC esta intrínsecamente ligada a la historia de los judíos en el mundo durante el siglo XX. Algunas de las intervenciones más destacadas a través de los años han sido el rescate, alivio y reinserción de los sobrevivientes del Holocausto, el fortalecimiento de las organizaciones de promoción social nacientes del nuevo estado de Israel, la reconstrucción y reorganización de las comunidades judías de Europa Occidental después de la Segunda Guerra Mundial, como así también el fortalecimiento institucional de las organizaciones judías de América Latina y la revitalización de la comunidad judía en Cuba.

En la región Latinoamericana, el Departamento Internacional de Desarrollo Comunitario del JDC tiene como misión el fortalecimiento de las capacidades organizativas de las comunidades e instituciones judías de la región, con en fin de que ellas mismas puedan responder a los problemas y desafíos que las afectan. Atiende, junto a las organizaciones locales, los problemas de emergencia por los que atraviesan las comunidades judías y sus instituciones.

Ante las últimas crisis en la Argentina, Uruguay y Venezuela, el JDC puso en marcha un conjunto de programas y medidas para llevar alivio a aquellas personas que repentinamente se encontraron desprovistas de los medios para cubrir sus necesidades más básicas.

Estableció proyectos de planificación estratégica y generó criterios básicos para la formación de redes de asistencia social. Esta modalidad de trabajo conjunto entre el JDC y las instituciones locales permitió garantizar una red de asistencia, educativa y de servicios tanto para jóvenes como para la comunidad en general; no sólo para la obtención alimentos, medicamentos y soluciones a problemas de vivienda, sino también generando programas que ayuden a las personas a mantenerse vinculadas a la vida judía.

En el caso de Argentina, en Agosto de 2003, los programas sociales del JDC junto a la comunidad judía local, alcanzaron a más de 36.000 beneficiarios. Este número indica que la cantidad de beneficiarios que recibían la prestación un año atrás se duplicó y que los Centros de Asistencia Social crecieron de 34 a 75. Este crecimiento de la red de atención a beneficiarios fue desarrollado por un staff de profesionales de alrededor de 25 personas, quienes a su vez coordinaron equipos interdisciplinarios de profesionales y voluntarios que llevan adelante tareas específicas en cada uno de los programas que implementa la oficina de Latinoamérica en Argentina.

En cuanto al diseño de los programas, los mismos se idean entre el Departamento Internacional de Desarrollo Comunitario de América Latina y Europa, y la Oficina para América Latina y el Caribe. La misma está a cargo de un director general, un director asociado, dos directores de programas, tres coordinadores de programas, 8 consultores senior, cuatro consultores junior, tres personas en administración, una persona a cargo de los programas de Brasil y otra cumpliendo la misma función en Uruguay. En Argentina, algunos de los programas que se vienen desarrollando desde el año 2001 son¹:

➤ **Programas de Asistencia Social**

¹ Clasificación generada y provista por el Departamento Internacional de Desarrollo Comunitario del JDC.

Alimentos: la estrategia para cubrir las necesidades alimentarias básicas se desarrolló en tres etapas. Distribución de cajas de alimentos, entrega de tickets y finalmente la emisión de tarjetas de débito para compra en supermercados.

Comedores comunitarios: el JDC apoya las actividades de varios comedores populares, en los cuales se atienden por día más de 500 comensales, con el fin de brindar una nutrición equilibrada a los beneficiarios del programa.

Programa de Almuerzo Escolar: a través del mismo se asegura la alimentación de 1450 niños en el ámbito escolar judío; lo cual previene la deserción escolar y permite alentar el rendimiento académico de los alumnos.

Vademécum de Medicamentos: un equipo interdisciplinario ha elaborado una lista con el fin de generar ahorros en la compra de medicamentos y ordenar la entrega de los mismos. La misma fue entregada a todos los beneficiarios del sistema de asistencia, para que puedan consultarlo con sus médicos. Mediante la farmacia comunitaria, se han entregado a Junio del 2003, once mil medicamentos.

Vivienda: con el objetivo de evitar el desalojo y la superoblación en los hogares, el JDC desarrolló un plan de vivienda que brinda a los beneficiarios la posibilidad de mantener sus hogares mediante el subsidio temporario para el pago de alquileres, expensas, servicios públicos indispensables y pequeñas deudas hipotecarias.

Asistencia Legal: se brinda asistencia legal gratuita para aquellos beneficiarios del sistema que se encuentran con problemas de desalojo, hipotecas, sucesiones o que son incapaces de afrontar la renta mensual de sus viviendas. Además el programa ofrece asesoramiento a grupos familiares en situación de violencia familiar.

Sistema de Información Comunitaria: se desarrolló un sistema de información con el objetivo de construir una base de datos de todos los beneficiarios, que permita la transparencia y organización de los mecanismos de análisis, selección y evaluación de la población asistida y que contribuya a planificar programas y detectar las necesidades de la comunidad.

➤ **Programas Poblaciones Más Vulnerables**

Baby Help: es un programa dirigido a bebés y niños entre 0 y 3 años de edad y a mujeres embarazadas. Se ocupa de la vacunación, la entrega de alimentos, medicamentos, vitaminas y elementos de higiene para madres y padres. Desarrolla campañas de promoción de la lactancia materna, brinda subsidios para guarderías y para madres trabajadoras. Garantiza que todos los bebés puedan acceder al Simjat Bat y Brit Mila². El Programa asiste a más de 900 beneficiarios.

Adultos Mayores: en el marco de un plan estratégico de servicios y prestaciones dirigido a los ancianos de toda la comunidad, el programa contempla tanto las perspectivas financieras como las políticas asistenciales. Al año 2003, 9000 eran los adultos mayores asistidos por los programas sociales de la comunidad judía.

➤ **Programas de Promoción Social**

Programa de Empleo Subsidiado: posibilita a las empresas la contratación de beneficiarios de los programas sociales de la comunidad judía, otorgando subsidios de un 30% de la remuneración sobre los sueldos de ese personal.

² Las leyes bíblicas requieren que cada hijo de una mujer judía sea circuncidado en el octavo día posterior a su nacimiento. La palabra para la circuncisión en hebreo es brit, que significa "pacto". Esto refiere a la promesa que le hizo Dios a Abraham, de bendición y protección en la medida que él sea leal a Dios. Este pacto se ve sellado a través del acto de la circuncisión. El brit es el evento religioso más importante en la vida de un niño judío. En el caso de las niñas, el Simjat Bat es el momento, en el cual los padres le ponen a través de una ceremonia religiosa el nombre en hebreo.

Becas Buncher / Joint: destinadas a ayudar económicamente a jóvenes judíos de familias de recursos limitados, para que logren completar sus carreras universitarias o terciarias. Esta asistencia financiera va acompañada de algunos seminarios en sus respectivas áreas de estudio y otros orientados al fortalecimiento de la identidad judía.

➤ **Programas Para la Comunidad General**

El JDC, mediante su departamento de IDP³, colabora con programas de asistencia dirigidos a toda la sociedad.

Villa 31: el JDC brinda ayuda al comedor comunitario de la Villa 31 de la Ciudad de Bs. As.

Programa de Insumos a Hospitales: el programa apunta a suministrar equipamiento técnico, insumos y medicamentos a hospitales comunales del interior del país.

Casa Garrahan: el JDC apadrina una de las treinta habitaciones de la Casa Garrahan con el objetivo de ser parte de este proyecto solidario.

Junto a los programas destinados a la emergencia, el JDC viene desarrollando una serie de **programas regulares**, destinados al desarrollo comunitario.

LEATID, Centro Latinoamericano de Formación e Investigación para la Conducción Institucional Judía: desde 1987 Leatid viene formando y entrenando a los principales dirigentes y profesionales judíos que hoy ejercen cargos ejecutivos en las comunidades judías de toda América Latina y el Caribe.

³ International Development Program. A través de estos programas se intenta aliviar el sufrimiento y reparar algunas de las inequidades del mundo, generando proyectos para los sectores más necesitados del país.

LEATID focaliza su accionar en la identificación de necesidades particulares de capacitación y educación en los líderes voluntarios y profesionales, brindando herramientas teóricas y conceptuales para su accionar, mediante modernos métodos pedagógicos.

Fortalecimiento Comunitario: la Oficina para América Latina del JDC, mediante su staff permanente o a partir de consultores especializados, desarrolla intervenciones profesionales institucionales de asesoramiento en áreas como reingeniería comunitaria, fortalecimiento de las campañas de recaudación de fondos, fusiones y regionalizaciones para organizaciones y modernización de procedimientos institucionales.

Beiajad: esta iniciativa del JDC, junto a otras organizaciones, tiene el propósito de ofrecer a los miembros de la comunidad judía (en especial a los beneficiarios de los programas sociales) la oportunidad de celebrar las fiestas judías en forma comunitaria. A modo de ejemplo, a lo largo del año 2002, el programa Beiajad movilizó en distintas celebraciones a más de 62.400 personas.

MEIDA: es un centro de investigación aplicada, creado con el fin de realizar estudios sobre la comunidad judía que cubre el área de trabajo del JDC. Estas investigaciones buscan proveer información a profesionales y líderes comunitarios para el desarrollo de sus proyectos. Para ello cuenta con una herramienta de análisis geográfico que brinda ayuda para el planeamiento estratégico de problemas comunitarios y para establecer tendencias demográficas de la comunidad.

Ariel Job Center: este Centro de Empleo y Microemprendimientos fue creado con el objetivo de reinsertar a la población judía desocupada en el mercado de trabajo, a través del desarrollo de un vínculo sustentable en el tiempo entre individuos con capital laboral y fuentes de trabajo creadas y disponibles en el mercado. Si bien actualmente conforma uno de los programas regulares del JDC en Argentina, fue creado en Octubre del 2001 como producto de la crisis que atravesaban los sectores medios de la comunidad judía.

Capítulo 2

Ariel Job Center: El Programa Outplacement en comparación a programas de capacitación para el empleo en países de América Latina y del resto del mundo.

El Ariel Job Center fue creado en el momento en que la Argentina enfrentaba una crisis social, económica y política de una profundidad desconocida en su historia contemporánea. La magnitud de la crisis económica que se vivía y su combinación con la crisis política, institucional y social, adquirían en ese entonces formas inéditas, ya que todos los actores sociales y políticos padecían en distintos grados los efectos del momento que se vivía.

Si bien la crisis adquiría una forma inédita, varios de los antecedentes de este desequilibrio, se vislumbraban desde los años noventa:

- Concentración económica.
- Contracción del Estado y retiro de sus funciones redistributivas.
- Modificaciones en el mercado de trabajo con aumento de la precarización y el desempleo.
- Caída del ingreso.
- Aumento de la pobreza con la incorporación de los sectores medios o nuevos pobres.

Atendiendo varios de estos indicadores, observando que dentro de la comunidad judía argentina varias familias habían comenzado a integrar la “nueva pobreza”, en Octubre del año 2001, el JDC decide crear el Ariel Job Center, con el objetivo de implementar una nueva metodología para superar las dificultades laborales y empresariales de quienes asistieran, teniendo en cuenta que hasta ese entonces no existían programas de empleo direccionados a las necesidades concretas de la clase media que había perdido continuidad laboral, en función de la coyuntura del mercado.

La elección de orientar este proyecto al sector medio de la comunidad judía se centraba en dos cuestiones. Por un lado, este sector, hasta entonces, no había atravesado otro período que impactara tan negativamente en su calidad de vida y por el otro, el 80% de la comunidad judía argentina se encontraba dentro de la población en la que repercutía el crecimiento significativo de la pobreza, por lo cual era imperiosa la necesidad de crear programas que pudieran contener de algún modo la caída de estos sectores medios de la población⁴.

A través de la implementación de los siguientes servicios, el Ariel Job Center se propuso conformar un espacio que permitiera reducir al máximo el periodo de desocupación, subocupación o empleo precario:

- Intermediación laboral entre empresas y postulantes para la derivación a puestos de trabajo.
- Desarrollo de un vínculo directo con el mundo empresario para generar demanda del sistema.
- Mejora de la empleabilidad a través de programas de asesoramiento, entrenamiento y outplacement.
- Actualización técnica y capacitación para la adquisición de herramientas operativas.
- Capacitación y asesoramiento para empresarios y emprendedores.

En cuanto a su conformación, el Ariel Job Center esta compuesto por dos áreas, Empleo y Microemprendimientos. Desde el área Empleo, el AJC funciona como una consultora, brindando a través de sus servicios profesionales, herramientas actualizadas que permiten a los distintos perfiles elaborar estrategias propias para buscar y encontrar un espacio donde proyectar sus competencias y expertise. Cuenta con una base de datos de alrededor de 7000 candidatos, a la que se puede acceder vía internet.

⁴ Temas De Actualidad Social. Diciembre 2001. "UNA COMUNIDAD JUDIA EN PELIGRO. Los inquietantes interrogantes del judaísmo argentino y latinoamericano". Bernardo Kliksberg. Amia.

Al postulante que busca trabajo le permite el matching con un importante número de empresas a las que son derivados previa entrevista con un profesional de recursos humanos y para la empresa significa una solución rápida y eficiente a la búsqueda de personal con formación académica, técnica y laboral. Además del servicio de selección de personal, se ofrecen cursos, seminarios, talleres y programas de capacitación, diseñados específicamente para cubrir las necesidades profesionales de cada persona y para fortalecer al empresario Pyme y a su equipo.

Dentro del Área Empleo se brindan capacitaciones específicas:

- Seminario “**Claves para la búsqueda de empleo**”: este taller, que se extiende a lo largo de una semana, apunta a brindar herramientas a aquellos que se proponen encarar una adecuada estrategia de búsqueda laboral. El mismo se ha diseñado con el fin de facilitar, promover y propiciar en los participantes un cambio de enfoque respecto de su situación y de los objetivos que pudieran llegar a tener.
 - ✓ Reinserción en el mercado laboral.
 - ✓ Aprendizaje de nuevas competencias.
 - ✓ Reconversión o actualización del perfil.
 - ✓ Análisis y construcción de un currículum efectivo.

- **Programa Outplacement**: espacio donde las personas que asisten pueden llevar adelante una campaña sistemática y personalizada de búsqueda de empleo, incorporando técnicas concretas con la guía de un profesional.
 - ✓ Boxes equipados con computadoras, acceso a Internet, teléfonos, periódicos y revistas especializadas.
 - ✓ Ambiente confortable y de contención.
 - ✓ Apoyo técnico y humano por parte de un coordinador.

- ✓ Proceso compartido con un equipo de profesionales en similar situación.
 - ✓ Horarios fijos y rutina cercana a la laboral.
- **Coaching de carrera:** un servicio para quienes buscan reorientar su perfil o tienen dudas sobre su estrategia de búsqueda laboral.
 - ✓ Análisis de fortalezas y debilidades.
 - ✓ Identificación de áreas de interés como etapa previa a la confección del currículum y carta de presentación personal.
- **Video-training.**
 - ✓ Permite al participante visualizar errores frecuentes que impiden un adecuado contacto interpersonal y consecuentemente arribar a resultados positivos.
 - ✓ Dota a los participantes de herramientas básicas que le permitirán maximizar su manera de conducirse productivamente en los diferentes tipos de entrevista.
- **Cursos de computación, informática contable, programación, diseño, multimedia, recursos humanos e idiomas:** para incrementar las habilidades de los participantes, en función de la demanda actual del mercado.

El área de Microemprendimientos, por su parte, respalda la actividad de emprendedores en el desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas. Comprende tanto el apoyo al proyecto como así también su crecimiento y posterior realización y el fortalecimiento de los emprendimientos ya existentes. El área es guiada por especialistas en empresas, cuenta con una red de socios y aliados estratégicos que sustentan la gestión y que intentan favorecer y desarrollar emprendimientos viables y sustentables, que tengan la posibilidad de operar en el corto plazo. Para que ello sea posible, se brinda asistencia técnica, financiamiento, consultoría y capacitación.

Desde esta área se ha firmado un convenio con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), para la conformación del Programa de Consolidación de Microemprendimientos, el cual tiene por objetivo contribuir a acelerar la inserción competitiva de las microempresas de la Ciudad de Buenos Aires y sus zonas de influencia en segmentos de mercado no tradicionales, a través de servicios de asistencia financiera y técnica, calificada y homologada para su ejecución.

Las diferencia sustancial entre las dos áreas es que la mayoría de las personas que participan de algún programa dentro del área Empleo, lo hacen buscando un trabajo en relación de dependencia, mientras que en el área de Microemprendimientos, los servicios se orientan a empresarios que tengan empresas en funcionamiento, a quienes aspiren a realizar un microemprendimiento y también a pymes.

Esta tesis toma como unidad de análisis al Programa Outplacement, en función de que sus características particulares permiten profundizar acerca de una serie de indicadores que alimentan la hipótesis de que todo programa de capacitación para empleo que favorece e incrementa el capital social de sus participantes, mejora considerablemente las condiciones de empleabilidad de quienes participan en él.

Los participantes del PO representan una muestra importante de la cantidad de personas que había sido desvinculada como consecuencia de la reducción de personal en empresas multinacionales y en Pymes, como producto en muchos casos de la desaparición de la industria y la producción. La mayoría de ellos encontraba que su situación social y económica era extremadamente frágil, precaria e inestable, habían padecido una baja importante en sus ingresos y el motivo que los inducía a comenzar a participar del programa era, en la mayoría de los casos, que habían perdido su trabajo.

Experimentaban vergüenza y si bien todos sabían que la crisis se extendía a la mayoría de sus colegas, la desorientación y vulnerabilidad que sentían les dificultaba correrse del prejuicio de “esto sólo le pasa a otros con menos recursos” y/o “esto no puede estar pasándome a mí”.

Las emociones y representaciones que tenía cada uno de los participantes previamente a su participación en el programa eran los factores que determinaban el modo en que cada uno de ellos se concebía en relación a su propia búsqueda laboral. El PO hace foco en ellas con el objetivo de fortalecer la autoestima de cada participante y para ayudar a que cada uno pueda pensarse desde los recursos con los que cuenta y no desde las carencias que tienen y sienten.

Un programa como el Outplacement permite encontrar aspectos en común entre aquellos individuos que atraviesan condiciones de trabajo inestables. La mayoría siente a su red de relaciones familiares debilitada, a lo cual se le acopla la sensación y vivencia de aislamiento social, depresión, ansiedad, pérdida de la autoestima, sentimiento de culpa, síntomas psicosomáticos y enfermedades.

Aquellas personas que han sido desvinculadas de sus trabajos y/o se encuentran desocupadas, siguen generalmente un proceso conformado por una serie de etapas típicas, que a su vez influyen negativamente en la búsqueda laboral que realizan, lo que constituye un círculo difícil de romper y que tiende a agravarse con el paso del tiempo. Para poder recomponer-se de estas dificultades, es necesario que las personas que atraviesan esta situación tengan la posibilidad de acceder a fuentes y derechos básicos de bienestar. Justamente el Programa Outplacement resulta un espacio útil y contenedor, porque propicia el alcance de fuentes de bienestar relacionadas al trabajo remunerado y estable, la adquisición de conocimientos y habilidades para la búsqueda de empleo y la integración social.

2.1. El Programa Outplacement

El Programa Outplacement es un programa de capacitación para la búsqueda de empleo, dirigido a profesionales y estudiantes avanzados de carreras universitarias y terciarias que estén buscando trabajo y deseen aumentar sus posibilidades de éxito en la búsqueda laboral.

El objetivo del programa es que los participantes realicen una campaña sistemática de búsqueda de empleo en un ámbito protegido, supervisados por profesionales de recursos humanos, en un espacio físico que simula una oficina virtual y recrea las condiciones de trabajo de profesionales en cargos medianamente jerárquicos.

Al brindarles un ambiente preparado con ocho boxees equipados con computadoras, en horarios prefijados con acceso gratuito a internet, teléfonos, periódicos y revistas, el soporte técnico se traduce en soporte psicológico, ya que les permite reducir el impacto de la falta de trabajo y aumentar sus posibilidades de reinserción laboral.

El espacio en el que se desarrolla el Programa Outplacement es muy amplio y luminoso, con grandes ventanales. Junto a los boxees se encuentra un espacio de tres sillones, en los cuales se desarrollan las reuniones grupales y es en este mismo sector en donde los participantes pueden consultar la hemeroteca. En ella se tiene acceso a una gran variedad de revistas y suplementos de temas empresariales y laborales que responden a la necesidad de búsqueda laboral de los participantes, permitiéndoles estar al tanto de temas de actualidad y entrar en contacto con las personas que juegan un papel decisivo en las empresas de su interés. En este mismo espacio, en el que se realizan las reuniones grupales, hay una cartelera que es utilizada para firmar el presentismo, publicar notas de actualidad y para exponer el listado de participantes que en el último tiempo consiguió trabajo. A su vez se difunden los e-mails de agradecimiento recibidos y estimulación por parte de ex compañeros del programa.

Cada uno de los turnos es coordinado por profesionales de recursos humanos que trabajan de manera individual y personalizada, para elaborar de manera conjunta las estrategias que requiere cada uno de los participantes, con el objetivo de mejorar sus condiciones de empleabilidad y para acceder a puestos de trabajo que sean acordes a sus expectativas profesionales. Con este fin, los participantes pueden acceder a una variada oferta de cursos de actualización acerca de las exigencias que el mercado laboral requiere y ofrece para cada perfil profesional.

El rol del coordinador en este tipo de capacitación es sumamente importante ya que es uno de los pilares en los que se sustenta este programa. La función de los mismos es acompañar el proceso individual de cada uno de los participantes, brindándoles no solo especificaciones técnicas, sino también y fundamentalmente, confianza y contención emocional. El vínculo entre los coordinadores y los participantes facilita y contribuye a que cada uno pueda trabajar sobre sus expectativas personales, indague acerca de las oportunidades que ofrece el mercado para su perfil profesional, piense cuáles son las limitaciones personales y del contexto con las que se encuentra al momento de buscar trabajo y sepa que no está solo, que hay alguien que lo supervisa y acompaña en este difícil trabajo de buscar trabajo.

En cada turno participan ocho personas. Durante cuatro días a la semana, el coordinador trabaja individualmente y el quinto día se trabaja de manera grupal a través de lo que en el programa se denomina "reuniones de productividad". En estas reuniones todos los participantes intercambian sus experiencias personales en su proceso de búsqueda laboral y reflexionan sobre los avances y resultados que va obteniendo cada uno. Para el desarrollo de estas reuniones se trabaja con recursos especiales, como videos e invitados especiales, que estimulan la reflexión y el intercambio.

Estas reuniones grupales son otro de los factores diferenciales del programa, ya que no solamente el vínculo entre los coordinadores y los participantes fortalece las capacidades y autoestima de cada uno de ellos, sino que el hecho de que en un mismo grupo los participantes atraviesen situaciones similares, hace que se reduzca fuertemente la sensación de aislamiento que siente la mayoría y si bien no se trabaja con un objetivo terapéutico en el PO, los mismos vínculos y el modo en que cada uno de los participantes se siente contenido por el grupo, provoca efectos de este tipo.

Podría decirse, en relación a este punto, que si bien el grupo de participantes del Programa Outplacement conforma un grupo de tipo “asociacional”, ya que surge vinculado a una temática especial como la falta de trabajo y posee un tiempo y espacio de reunión determinado; comparte algunas características de los grupos primarios, en función de que las circunstancias que atraviesan quienes participan, produce que compartan intensos lazos emocionales y personales.

“Una determinada tarea requiere y genera un determinado monto de interacción, que genera a su vez, sentimientos positivos o negativos respecto a aquellos con quienes se interactúa, situación que revierte sobre la tarea, modificándola⁵”. Esta nueva tarea, como las reuniones de productividad del Programa Outplacement, requiere y genera una nueva gama de interacciones entre los participantes que revierten sus sentimientos, modificando en muchos casos la conducta de los mismos, en relación a su propia búsqueda laboral.

⁵ Los grupos de tipo asociacional y primarios forman parte de lo que Roberto Romero concibe como grupos pequeños en su libro *Grupo, objeto y teoría*, de Editorial Lugar.

El actual mercado laboral plantea que no existe el trabajo para toda la vida y favorece que los contactos personales sean considerados la vía regia de acceso a nuevos puestos de trabajo. Desde esta posición, el PO, fomenta el descubrimiento de contactos y la generación de vínculos que puedan ser esenciales para la inserción laboral. En función de esto y considerando que este programa hace particular foco en los vínculos interpersonales de los participantes, podría interpretarse a la lógica del mismo, como una lógica de recreación de lazos de capital social, en la cual se presta especial atención a la vinculación con el mercado laboral, generando las condiciones como para que esto sea posible. El hecho de que sólo profesionales de la comunidad judía puedan acceder al programa refuerza la pertenencia a dicha comunidad, genera capital social a nivel simbólico y aumenta las facilidades y los contactos entre cada uno de los mismos.

En cuanto a la particularidad de este programa, no existen antecedentes de otros programas para el empleo que se hayan desarrollado con características similares a las del Outplacement. De hecho, este tipo de servicios no suelen ser ofrecidos por organizaciones del tercer sector sino por consultoras de recursos humanos, contratadas por empresas una vez que deciden desvincular a alguno de sus empleados. El objetivo de esta contratación es favorecer la rápida inserción laboral de quienes han sido recientemente desvinculados por las mismas. A diferencia de esto, el Programa Outplacement del Ariel Job Center no es requerido por ninguna empresa en particular, sino que se le ofrece directamente a aquellos profesionales que podrían verse necesitados y beneficiados del paso por este programa y que intentan acceder al mismo por motus proprio.

De todos modos, no se han encontrado pruebas tangibles de que la capacitación de por sí cree empleo, ya que los empleos se crean cuando se reúnen todos los factores necesarios y no cuando solamente se ofrece capacitación.

En algunos casos, la capacitación puede dotar mejor a algunos grupos que a otros en su competencia por los empleos disponibles y justamente este es uno de los aspectos positivos que tiene el Programa Outplacement y que impacta favorablemente en sus beneficiarios.

Es importante que en todos los programas de capacitación para el empleo exista una probabilidad sustancial de encontrar trabajo al cabo de la capacitación impartida o dentro de un plazo razonable. En el caso del Programa Outplacement, si bien no se les garantiza a los participantes que vayan a conseguir empleo, se ha comprobado que un 30% de los mismos lo ha obtenido mientras participaba del mismo.

2.2. Programas de capacitación para el empleo en América Latina.

A pesar de que los resultados generales en cuanto a cursos de formación para el empleo son desalentadores, se han realizado algunas experiencias positivas en América Latina y el Caribe en materia de capacitación orientada a los grupos más vulnerables.

Durante la década del noventa una serie de gobiernos de América Latina implementaron programas de reinserción laboral destinados a los trabajadores que habían sido desplazados por los procesos de reestructuración económica y por los avances tecnológicos. Estos programas buscaban asistir a los trabajadores de bajos ingresos y generar mayores oportunidades de inserción económica y social. La necesidad de implementar estos programas surgía de las imperfecciones de los mercados de trabajo, en términos de eficiencia económica y de los problemas de equidad social y distribución de ingresos que surgieron, fundamentalmente, como consecuencia de dichas imperfecciones.

Más allá de las buenas intenciones de estos programas, muchos de ellos no fueron exitosos en la consecución de sus metas.

En muchos casos hubo un importante gasto de fondos y una pobre relación costo-beneficio, lo que hizo necesario extremar los cuidados en el diseño e implementación de programas públicos de reinserción laboral. Si bien el Programa Outplacement no es un programa público, al igual que en este tipo de programas, la baja tasa de empleo dificultaba considerablemente la posibilidad de

que los participantes del mismo consiguieran un nuevo trabajo, debido a que la economía en su conjunto estaba en recesión y no existían empleos alternativos suficientes.

Considerar una serie de programas públicos de reinserción laboral llevados a cabo en América Latina⁶ permite extraer algunos aprendizajes valiosos que dan cuenta de cuál podría ser el impacto diferencial de los mismos, en relación a los programas que proponen organizaciones privadas o del tercer sector como el Ariel Job Center.

a) Los programas públicos de reinserción laboral se justifican solamente cuando benefician a la sociedad en su conjunto, ya sea en términos de un aumento de la productividad nacional o en términos de equidad social.

b) No todos los trabajadores despedidos necesitan asistencia pública para conseguir un nuevo empleo. Los programas de reinserción ejecutados con fondos públicos deben orientarse hacia aquellos trabajadores de bajos ingresos cuyo capital humano se haya vuelto obsoleto y que cumplan con el requisito de elegibilidad de los programas.

c) Las características de las crisis de empleo, así como las de los trabajadores afectados por éstas son muy diversas. Por lo tanto, las estrategias de reinserción laboral adoptadas en una situación o lugar dado, pueden no ser efectivas en otro.

d) La reconversión laboral no es el único ni necesariamente el mejor instrumento de política pública para ayudar a los trabajadores despedidos.

e) El diseño e implementación de programas públicos de reinserción deben ser llevados a cabo en el marco de un adecuado presupuesto y de acuerdo a normas legales y técnicas que permitan a los trabajadores despedidos recibir los servicios que necesitan en tiempo y forma.

⁶ Eduardo Martínez Espinosa, *Experiences in retraining programmes in Latin America*. Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

f) Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores han demostrado ser socios estratégicos y valiosos en el diseño e implementación de los programas en cuestión.

Las estrategias del Estado y de las ONG que han sido más exitosas, consisten en una serie de medidas que incluyen información y orientación laboral, servicios de intermediación laboral, prestamos y donaciones para la compra de equipos, exoneración de impuestos y subsidios de costos laborales a potenciales empleadores. Un claro ejemplo de ello es el caso de Uruguay, en donde se atendió la problemática del empleo juvenil de los estratos más pobres de la sociedad.

El Instituto Nacional de la Juventud del Ministerio de Educación y Cultura de dicho país, puso en funcionamiento en el año 1994 el Proyecto de Capacitación para la Inserción Laboral, PRO JOVEN⁷, que alcanzó una cobertura de 4.100 jóvenes entre los años 1995 y 1996.

Este proyecto se creó con la idea de ser financiado principalmente con los recursos aportados por trabajadores y empresarios del sector privado al Fondo de Reversión Laboral que administra la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), un organismo de integración tripartita (con representación de trabajadores, empleadores y de la Dirección Nacional de Empleo). Junto a dichos aportes, atrajo a algunas Cooperaciones Técnicas Internacionales y contó con el apoyo del Programa PREDEG⁸ del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, para la capacitación en áreas específicas.

El objetivo del *PRO JOVEN* estaba orientado a apoyar a los jóvenes de los sectores de menores ingresos, para que pudieran mejorar sus posibilidades de inserción laboral mediante procesos de capacitación laboral sin costo para ellos; articulados con las demandas de recursos humanos detectadas en el mercado de trabajo. En cuanto a sus propósitos, el programa se planteaba:

⁷ En 1996 se resuelve poner en funcionamiento el Programa de capacitación e Inserción Laboral para jóvenes, PROJOVEN, en el marco de un acuerdo interinstitucional de los Ministerios de Educación y Cultura y de Trabajo y Seguridad Social.

⁸ Programa de Reversión y Desarrollo de la Granja.

- Fortalecer la articulación entre la capacitación laboral para jóvenes y las exigencias cambiantes del mercado de trabajo.
- Apoyar el fortalecimiento de la capacidad de gestión y vinculación con el mundo productivo de las entidades de capacitación que trabajan con la población objetivo.
- Cooperar con las empresas en sus procesos de incorporación de jóvenes semi calificados y ofrecerles una primera experiencia laboral.

Si bien la población objetivo del Programa Outplacement no es exclusivamente personas jóvenes, se encuentran puntos en común entre los propósitos de este programa con los del PRO

JOVEN:

- Fortalecimientos de las capacidades de las personas,
- Vinculación con las exigencias del mercado de trabajo.

Sumado a la experiencia de Uruguay, se encontraron otros programas significativos como el *Chile Joven* y el *Proyecto Joven* en Argentina. El programa *Chile Joven* tuvo como objetivo principal la realización de acciones de capacitación tendientes a generar oportunidades de inserción social y laboral a jóvenes de escasos recursos económicos que se encuentran fuera del sistema educacional formal, desempleados, subempleados, inactivos o con empleos precarios y que manifestaran el deseo de incorporarse a cursos de capacitación laboral.

En función de que la población objetivo del programa no era homogénea, con jóvenes de grados distintos de socialización, provenientes de hogares de estructura socioeconómica de características similares pero con trayectorias de vida diferentes, motivaciones y expectativas distintas y con un nivel distinto de escolaridad, fue necesario incorporar diversos subprogramas de capacitación laboral.

A diferencia del Programa Outplacement, que está destinado a profesionales y jóvenes profesionales de la comunidad judía, el *Programa Chile Joven* en su diseño no contempló ningún tipo de discriminación, fueran estas políticas, de religión, de género o étnicas.

Cabe destacar que, en general, un programa como el Outplacement es una excepción a la regla, ya que destina sus servicios a un segmento de profesionales y jóvenes profesionales, cuando la mayoría de los programas de capacitación para el empleo se dirigen a personas de bajos recursos, que en su generalidad se encuentran fuera del sistema educacional formal.

El *Programa Chile Joven* se planteaba una cobertura proporcional a la generación de puestos de trabajo y al crecimiento económico del país. Estaban muy atentos a no crear aspiraciones desmedidas que pudieran generar a la larga un conflicto social, particularmente en aquellos jóvenes que habían asumido el compromiso de superar su condición, con la esperanza que la capacitación fuera el instrumento adecuado para superar su situación de desintegración social.

En función de la heterogeneidad en la población antes mencionada, el *Programa Chile Joven* planteó una serie de subprogramas⁹:

A. Capacitación y Experiencia Laboral en Empresas (CEL): orientado a capacitar a los jóvenes para que estos adquirieran y desarrollaran sus habilidades y competencias técnicas básicas para el trabajo en relación de dependencia. Los cursos constaban de una fase lectiva en un Organismo de Capacitación y una fase práctica en la empresa.

B. Capacitación para el Trabajo Independiente (TI): en los estudios de diagnóstico previos al programa, se constató que un cierto número de jóvenes no deseaba mantener relaciones de dependencia en una empresa formal, pues estaban acostumbrados a trabajar libremente, con flexibilidad de horarios y con posibilidades de obtener un ingreso mayor al de un trabajador recién

⁹ Políticas de Juventud en América Latina: Evaluación y diseño. "Chile Joven", Trayectorias y Resultados del Programa de Capacitación de jóvenes. Juan Carlos Marín- Consultor. www.cinterfor.org.uy

ingresado a una empresa. Considerando estos antecedentes, los responsables del programa diseñaron el Subprograma de Capacitación para el Trabajo Independiente, que define como su eje fundamental el desarrollo de conocimientos y competencias básicas para el empleo independiente, sobre dos ejes: uno para la realización de actividades por cuenta propia y el otro para generar las condiciones que permitan a los beneficiarios elaborar e implementar pequeños proyectos microempresariales (los mismos cuentan con redes de apoyo crediticio inicial).

C. Aprendizaje Alternado (AA): es una modalidad de capacitación que intenta combinar el aprendizaje en un oficio al interior de unidades productivas en forma alternada con la parte lectiva del curso. La duración total del proceso de aprendizaje alternado oscila entre seis y doce meses, definiéndose los oficios de acuerdo a las necesidades de las empresas. La finalidad de este tipo de capacitación es promover y estimular la responsabilidad y la racionalidad productiva, generar formas adecuadas de relaciones sociales de producción, entregando los conocimientos técnicos y teóricos básicos al joven aprendiz en un oficio previo a su incorporación a la empresa.

D. Formación y Capacitación de Jóvenes (FCJ): este subprograma tiene un doble objetivo. Por una parte, se dirige a aquellos jóvenes que presentan un mayor grado de riesgo psicosocial, de marginalidad económica y social acentuada, y tiene como objetivo impartir una formación personal vinculada con elementos de formación para el trabajo. Por otro lado, a través de la capacitación laboral, busca desarrollar competencias técnicas básicas para el trabajo dependiente o independiente.

El Programa Outplacement presenta una serie de diferencias y semejanzas en relación a estos subprogramas. Tanto el subprograma de formación y capacitación de jóvenes como el Programa Outplacement tienen como componente la formación personal de los participantes, la evaluación del perfil de los mismos y apuntan al desarrollo de las habilidades de comunicación interpersonales y al mejoramiento de la autoestima. En ambos programas los procesos son acompañados por un coordinador y/o guía. Al igual que la mayoría de los participantes del

Programa Chile Joven, los participantes del Programa Outplacement declaran ingresar a éste, esencialmente por motivaciones laborales y de desarrollo personal.

Si bien el Programa Outplacement no desarrolla directamente conocimientos y competencias básicas para el trabajo independiente, al igual que el subprograma Capacitación para el Trabajo Independiente, estimula a los participantes a que busquen alternativas al trabajo en relación de dependencia, por lo cual el desarrollo de emprendimientos personales pasa a ser en muchos casos, una salida laboral posible e interesante, teniendo en cuenta que en el mismo Ariel Job Center hay un área de Microemprendimientos que ofrece asistencia técnica y que al igual que el Subprograma de Capacitación para el Trabajo Independiente, otorga diversos tipos de créditos que le permiten a las personas y empresas solicitantes de los mismos, desarrollarse y ser competitivas.

Este tipo de capacitación para el empleo por cuenta propia es una excepción clara al postulado de que la capacitación no crea empleos y por tanto, merece una consideración cuidadosa y una selección cuidadosa de los candidatos para que los resultados que se logran sean aceptables.

Partiendo de esta premisa, en el área de Microemprendimientos del Ariel Job Center se crearon talleres especiales para ayudar a los participantes a que focalicen sus ideas y armen un plan de negocios a través del cual puedan analizar la factibilidad de sus proyectos para no invertir capital y tiempo en caso de que el proyecto no resultara. En cuanto a las diferencias entre el Programa Outplacement y el *Chile Joven*, el primero no está destinado exclusivamente a jóvenes, ni tiene por objetivo el desarrollo de las habilidades y competencias técnicas de los participantes; no tiene una fase práctica en la empresa ni desarrolla entre sus herramientas ningún tipo de oficio. En general, trabaja perfiles profesionales y no admite gente con la expectativa de que este programa los forme en algún oficio particular. Otra diferencia sustancial radica en que las personas que asisten al PO, en su mayoría, han finalizado estudios universitarios y han perdido continuidad laboral principalmente por la coyuntura del mercado. Esto indicaría que ni bien sean

reestablecidas ciertas condiciones básicas y dignas de trabajo, estos participantes podrían reinsertarse laboralmente sin mayores inconvenientes, lo cual desde ya es bastante diferente a aquellos participantes del programa *Chile Joven*, que no sólo cuentan con bajos recursos, sino que también se encuentran fuera del sistema educacional formal.

En la Argentina, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social comenzó, a partir de 1995, a apoyar y fomentar líneas de acción a nivel provincial y regional, a través de asociaciones de actores del mundo del trabajo y otros agentes involucrados en la temática. Tal es el caso del *Programa Talleres Ocupacionales*, que promueve la constitución de núcleos asociativos entre actores sociales, en forma de asociaciones civiles sin fines de lucro. Se trata de pequeñas unidades de reducida estructura que buscan promover y difundir concepciones innovadoras de formación, mediante la utilización de recursos tecnológicos.

A través de estas unidades se intenta fomentar propuestas de capacitación que sean acordes a los requerimientos productivos de cada región en la que se desarrollan los talleres. En la actualidad existen trece Talleres Ocupacionales distribuidos en doce provincias del país. El ámbito de influencia de cada uno de ellos se limita generalmente a las localidades en las que se encuentran sus sedes. Si bien la mayoría se constituyó con el objetivo de proveer servicios de capacitación técnica a un solo sector de actividad, algunos de ellos han ido ampliando su accionar hacia ofertas formativas más transversales, en especial destinadas a la gestión y administración de micro y pequeñas empresas o abarcando otros sectores económicos.

A diferencia de los programas *Talleres Ocupacionales*, *Chile Joven* y *Proyecto Joven* en Argentina, el Programa Outplacement no se ocupa de fomentar un rol protagónico y de cooperación entre empleadores y trabajadores. Esto podría ser un punto importante a tener en cuenta, ya que desde el punto de vista de los participantes, podría facilitarles una serie concreta de contactos con empresas e incrementar el porcentaje de quienes consiguen empleo a través de su participación en el programa; y desde el punto de vista de las empresas, les podría ofrecer personal calificado, preparado para insertarse laboralmente en lo inmediato.

Si bien el Programa Outplacement no genera alianzas con empresas, sí lo hacen otros programas del mismo Centro de Empleo y Microemprendimientos que se ocupan de sistematizar y fortalecer estos vínculos. Un ejemplo es el *Programa de Selección de Personal*, que se ocupa de generar el nexo entre empresas y postulantes que buscan trabajo, a través de la web del Ariel Job Center. El modo en el que se realiza esta vinculación es a través de procesos de selección de personal: reclutamiento de candidatos, preselección de currículums, entrevistas individuales y derivación de los postulantes seleccionados a la empresa.

Si bien en el momento que se creó el Programa Outplacement, el foco estaba puesto en brindarle a los profesionales y jóvenes profesionales desempleados y recientemente desvinculados, un lugar de apoyo y referencia que no necesariamente estuviera determinado por los requerimientos particulares de una empresa, pasados más de tres años del inicio del AJC y teniendo en cuenta que en la actualidad hay mayor demanda de puestos profesionales y que las personas que solicitan incorporarse al Programa Outplacement no representan la misma cantidad que en el año 2002, sería importante replantear quiénes podrían ser los beneficiarios del programa, para poder complementar los servicios que se le ofrecen a los postulantes, con los que se les podría ofrecer a una empresa.

2.3 Vínculo entre la educación y el mundo del trabajo

Por mucho tiempo la educación y el mundo del trabajo representaron realidades bastante separadas en múltiples aspectos. Desde el campo educacional, durante larga data, la educación fue sinónimo de educación formal o regular, desarrollada en un espacio único y específico (el aula) y durante un período acotado de la vida (la niñez y la juventud) casi exclusivamente. Lo otro era formación profesional o capacitación o preparación para el trabajo.

Desde el mundo del trabajo, la educación era mirada con desconfianza, puesto que se entendía que la mejor y quizás única manera de prepararse para el trabajo era “aprender haciendo”. Lo que importaba era el acceso a un entrenamiento específico y el desarrollo de habilidades y destrezas exclusivas para un puesto de trabajo. La habilidad refería al “saber hacer” y el conocimiento se confrontaba en la práctica porque allí se aplicaba. A su vez, las tradicionales Instituciones de Formación Profesional, salvo las integradas al sistema educativo público, al priorizar la preparación para el mercado de trabajo formal, durante mucho tiempo dejaron de lado diversos segmentos de la población y tendieron a olvidar los aspectos educativos, que podrían incidir en un desarrollo más amplio y enriquecedor de las personas y las comunidades.

Complementando los espacios desatendidos por estos dos grandes espacios formativos (la educación formal y la formación profesional) pero con un papel claramente subordinado o complementario, se desarrolló la educación para adultos, muchas veces de la mano de ONG's y organizaciones religiosas. Esta propuesta educacional tuvo, con frecuencia, la condición de premio consuelo para los vastos sectores de la población que no habían podido asistir, a la edad prescrita, a los servicios regulares ofrecidos por el Estado.

Una muestra de cómo algunas organizaciones sin fines de lucro comenzaron a ocuparse de la educación para adultos, es el American Jewish Joint Distribution Committee (JDC), quien actualmente financia al Ariel Job Center, en donde se dictan un gran número de capacitaciones para el empleo. Aquí, el JDC, como muchas otras organizaciones del tercer sector, complementa y/ o se ocupa de aquellos temas para los que el Estado no provee una respuesta específica; en este caso concreto, políticas de empleo destinadas a perfiles profesionales (este pasa a ser uno de los puntos más relevantes del Programa Outplacement, ya que para quienes participan, el Ariel Job Center representa un lugar de referencia y en muchos casos de pertenencia, que hasta entonces ningún otro proyecto, ya fuera público o privado, se los había brindado).

Paralelamente, y hace ya varios años, la pauta tradicional de empleo permanente, estable, remunerado y de plena dedicación fue cediendo terreno ante la movilidad constante de los puestos de trabajo, alternando períodos de empleo y desempleo, en condiciones dependientes o cada vez en forma más intensa por cuenta propia, en el sector estructurado o no de la economía. Si bien estar apto para el cambio y el aprendizaje permanente se transformó en la condición básica de la empleabilidad, se ha podido comprobar que esto solo, no garantiza empleo en condiciones sociales y económicas recesivas, en donde no hay posibilidades de movilidad ascendente.

La globalización de las tecnologías y el vertiginoso desarrollo de la informática han aumentado las posibilidades de acceso de los individuos a la información y al conocimiento, pero al mismo tiempo, estas posibilidades están bien lejos de ser accesibles en forma igualitaria para todos y exigen, por lo tanto, modificaciones de las competencias adquiridas y de los sistemas de trabajo.

En todos los casos esta evolución incrementó las incertidumbres y para muchos creó situaciones de exclusión intolerables. Cada vez más, las capacidades para aprender en forma permanente y la posesión de conocimientos fundamentales definen las relaciones sociales entre los individuos y segmentan el acceso al empleo. La necesidad de que la educación y la formación instrumenten a cada ciudadano para adaptarse y ser competente en las actuales condiciones del mercado de empleo, afecta a toda la población, joven y adulta, pero se torna especialmente relevante cuando se suman condiciones de exclusión o marginalidad derivadas de la estratificación social y/o de la segregación etaria, cultural, regional, étnica o de género.

Mientras esto sucede, las ocupaciones experimentaron cambios acelerados en sus perfiles, la formación científica sólo ha impregnado a algunos circuitos docentes de excelencia, las innovaciones tecnológicas sólo son aprehensibles en las empresas y sectores de servicio innovador cuyo equipamiento no es posible reproducir en el aula y el problema de la obsolescencia de los aprendizajes ha pasado a ser un fantasma de todos los sistemas educativos.

Esta falta de ajuste y correspondencia entre los conocimientos recibidos y las exigencias cambiantes e inciertas del mercado de empleo se suman a los factores macro y microeconómicos y sociales del mercado laboral.

Considerar la educación y la formación en relación con la cuestión del empleo no significa que se reduzca la educación y la formación a una oferta de calificación. Su función básica debería ser la integración social y el desarrollo personal, y esto sería posible mediante la internalización de valores comunes, la transmisión de un patrimonio cultural, el aprendizaje de la autonomía, la creatividad y la solidaridad.

Las entrevistas realizadas a los participantes del Outplacement dejan entrever que en este último punto radica el valor agregado del programa. Manifiestan una vivencia transformadora desde que ingresan hasta que finalizan el programa. Un curso de capacitación de este tipo impacta favorablemente en sus participantes ya que promueve capital social, genera integración, estimula el desarrollo personal que genera el trabajo comprometido sobre uno mismo y sobre la propia estrategia de inserción laboral, y por la creatividad y solidaridad que se da entre los participantes de un mismo grupo.

La concepción de “educación para el trabajo”, en la cual podría pensarse que se enmarca el Programa Outplacement, revaloriza al trabajo humano desde la perspectiva de la educación, la formación y el desarrollo de la fuerza laboral, concibiéndolo como la herramienta a través de la cual hombres y mujeres recrean y transforman la realidad, en una relación mutuamente transformadora. Desde esta perspectiva, estarían superadas las marcadas diferencias mencionadas en el comienzo del capítulo entre la educación y el mundo del trabajo.

Desde su formulación teórica, la educación para el trabajo plantea que:

- a) Cultura general y formación para el empleo han dejado de ser opuestos o desinteresados y no parece viable la subordinación de una dimensión a la otra.
- b) Existe claro convencimiento de la necesidad de desarrollar intensas pasarelas entre escuela y empresa, así como de la extensión de los espacios educativos a todos los ámbitos y en especial al productivo.
- c) Cada vez más, se concibe la igualdad como igualdad de oportunidades lo que conlleva la aceptación de la necesidad de discriminaciones positivas a favor de las personas más desfavorecidas.
- d) La llegada de la sociedad de la información, tras haber inquietado al mundo de la enseñanza, ha revelado nuevas demandas de educación y formación y ha impulsado la renovación de los enfoques pedagógicos y de las metodologías, poniendo el énfasis en una nueva forma de encarar la gestión educativa local, revalorizando el centro formativo y su vinculación con el medio económico y social, convocando a una relación de mayor compromiso, autonomía y creatividad entre el cuerpo docente, los equipos directivos y la comunidad.
- e) Se privilegian como demandantes de formación tanto los individuos como las unidades productivas y se visualizan la distancia y las debilidades de la micro y pequeña industria para acceder al desarrollo tecnológico y a los criterios de calidad y competitividad que exige una economía mundializada.

Parecería ser que en este escenario cuya única certeza es precisamente la incertidumbre y la vertiginosidad del cambio, el complejo desafío de la educación para el trabajo pasa por preparar a sus educandos para una movilidad ocupacional constante. Es así que formar para la empleabilidad exige, en primer lugar, formar para un aprendizaje permanente y para un aprendizaje complejo, que implica aprender a aprender, aprender a hacer y aprender a ser.

La capacidad de aprender a aprender afirma la erradicación definitiva de la concepción de que es posible aprender de una vez y para siempre así como de la fantasía omnipotente de que la escuela puede reproducir todo el conocimiento en el microcosmos del aula.

Aprender a ser implica el desarrollo de habilidades personales (seguridad en sí mismo, autoestima, responsabilidad individual, autonomía, sociabilidad, sentido de propósito) y habilidades interpersonales o sociales (valores, trabajo en grupo, relaciones personales, capacidad de negociación, saber escuchar y comunicarse, manejo de la diversidad) y el aprender hacer se refiere a la capacidad de trasladar a la práctica el acervo teórico que implica el cultivo de una actitud científica y la adquisición de una cultura tecnológica y de habilidades técnicas vinculadas con el oficio, ocupación o especialidad de que se trate¹⁰.

Estas habilidades conforman uno de los principales aspectos que los participantes entrevistados valoran del Programa Outplacement. El trabajo reflexivo es lo que les permite repensarse en relación a su trayectoria laboral y a la profesión que han estudiado, para delinear nuevas estrategias de reinserción laboral y para sentirse fortalecidos. Este programa les aporta orientación e información sobre el mercado de trabajo, acerca de las alternativas posibles de inserción laboral y de las exigencias que el mercado plantea a quienes buscan trabajo. Fomenta la empleabilidad mediante el desarrollo de competencias que le permitan a los participantes permanecer activos y productivos.

En relación al aprender haciendo, en el Programa Outplacement se utiliza como herramienta de trabajo el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). Lo realizan todos los participantes y es supervisado junto a cada coordinador. Se trabaja sobre la modalidad que debería adoptar cada uno de los participantes para trasladar a la práctica sus conocimientos teóricos y sobre el modo en que pueden desarrollar y mejorar sus habilidades técnicas en función de su ocupación o especialidad.

¹⁰ Para una mayor profundización, ver Sara Silveira, *La educación para el trabajo: nuevo paradigma* CINTERFOR/OIT – Página Web -CINTERNET

Si bien la educación no puede resolver el problema del empleo ni reducir la pobreza, sí puede instrumentar y mejorar las capacidades y posibilidades de hombres y mujeres, jóvenes y adultos, de acceder y permanecer en un puesto de trabajo que le permita la satisfacción de sus necesidades personales y económicas. También fortalece las capacidades de las unidades productivas para la gestión administrativa, comercial y tecnológica de su actividad, mejorando sus condiciones de competitividad y calidad.

En relación a este punto, si bien el Programa Outplacement no resuelve el problema de empleo ni reduce la pobreza, sí mejora las condiciones de empleabilidad de los participantes y los induce, en caso de que ellos estén interesados, a desarrollar su propio emprendimiento. Ya sea que la persona se oriente a un trabajo en relación de dependencia o a un trabajo independiente, el tránsito por el PO redunda en el aumento de la autoestima y el bienestar de quienes participan.

2.4 Experiencias en países del resto del mundo

Muchos países, tanto industrializados como en desarrollo, ubican a la persona en el centro de los procesos de educación y formación y respaldan esta acción con los correspondientes medios financieros para contribuir a su acceso al aprendizaje.

Dinamarca abrió nuevos caminos con un enfoque en materia de educación y formación profesional centrada en el alumno. Otros países como Túnez, Egipto, Singapur y muchos países de América Latina están introduciendo algunas reformas radicales en la educación básica, con especial insistencia en las calificaciones esenciales para la promoción de la independencia e iniciativa de las personas individuales.

En Suecia, la iniciativa para la educación de los adultos se centra explícitamente en la persona. En esta iniciativa, toda la educación está regida por las necesidades, deseos y capacidades del

individuo. El objetivo es ayudar a mejorar las oportunidades individuales en el mercado laboral y brindar nuevas oportunidades de estudio.

Respecto de Sudáfrica, los nuevos programas de adiestramiento profesional (learnerships) son una forma flexible de aprendizaje, en donde incorporan al programa un elemento de formación en el lugar de trabajo y una evaluación práctica de las competencias de cada uno de los participantes. Estos programas sustituyen y en algunos casos complementan los aprendizajes del pasado, de alcance limitado y basado en los oficios, y ofrecen posibilidades de desarrollo en diferentes contextos laborales como el sector público, la empresa y las universidades.

En cuanto a los países de Centroamérica, el Sistema de Información de Servicios Nacionales de Empleo de México ofrece algunos servicios similares a los del Departamento de Selección de Personal del Ariel Job Center, ya que se ocupa de conectar a empresas con trabajadores a escala nacional, estatal y local, poniendo a quienes buscan trabajo en contacto con los empleadores. Este Sistema de Información de México ofrece paralelamente educación de carrera en las escuelas básicas y secundarias, asesoramiento de carrera a los organismos municipales y a los profesores privados, a través servicios públicos de empleo, agencias locales de empleo y organizaciones de subcontratación.

Los servicios de empleo que existen en distintas partes del mundo están asumiendo nuevas funciones, no sólo en relación a la búsqueda de trabajo, a los servicios de desarrollo de carrera, a la orientación y asesoramiento, sino también, y cada vez más, se están incluyendo las nuevas tecnologías para facilitar la prestación de estos servicios, como herramienta de formación.

La provincia de Alberta en Canadá, mantiene el sitio Web (www.alis.gov.ab.ca) del Servicio de Información de Aprendizaje de Alberta, que permite que los individuos accedan a una red de informaciones actualizadas sobre carreras, educación, empleo y enlaces de servicios.

Es claro que Internet es una herramienta efectiva y de gran impacto positivo al momento de buscar trabajo. En función de ello, el Ariel Job Center creó su propio sitio web (www.jobariel.net), en donde quienes buscan empleo pueden inscribirse para búsquedas laborales de perfiles profesionales y también para capacitaciones en informática, idiomas y gestión empresarial. El web site fue creado con el fin de facilitar información y orientación accesible y de calidad a los individuos interesados en acceder a las oportunidades de empleo y educación permanente que ofrece el centro.

Los programas desarrollados por los países recién mencionados desempeñan una función importante como puerta a la educación permanente, a la asistencia y a la revisión de carrera de los individuos y brindan asesoramiento para que las personas puedan elegir las instituciones y programas de aprendizaje adecuados. En Estados Unidos, el Departamento de Trabajo creó un programa de carrera con varios puntos en común con el Programa Outplacement. Este programa comprende cuatro instancias que satisfacen las necesidades de quienes buscan empleo, de los potenciales empleadores y de aquellos profesionales de las áreas de recursos humanos, educación y formación. Estas instancias se basan en la Web y se denominan: America's Job Bank, America's Career InfoNet, America's Learning eXchange y America's Service Locator.

La America's Career InfoNet (ACINet) ayuda a los usuarios a adoptar decisiones de carrera, facilitando información sobre salarios y empleo en las ocupaciones e industrias de todo el país. Los mismos pueden localizar una profesión de interés y comprobar los requisitos en materia de educación, conocimientos y capacitaciones que requiere la misma.

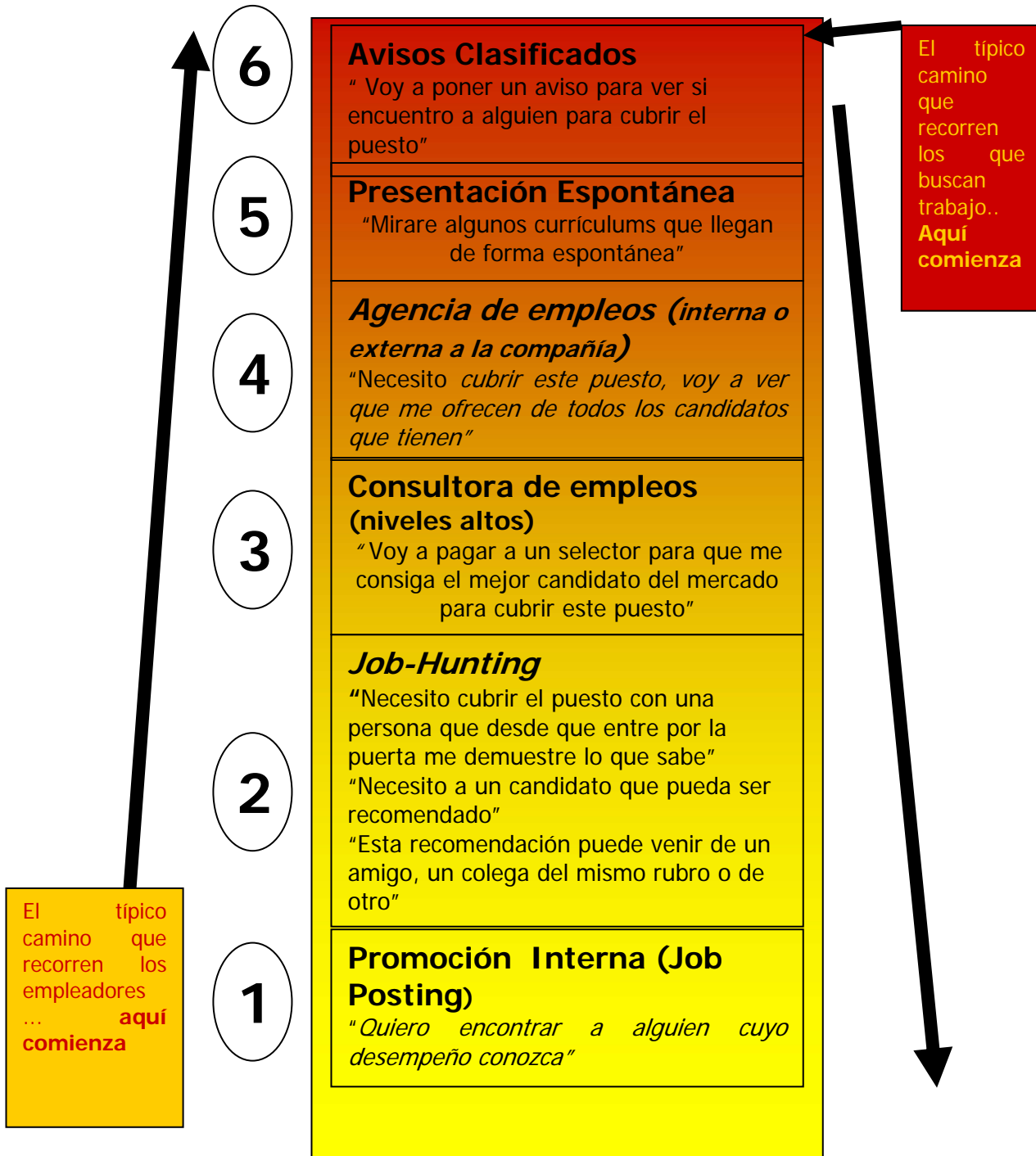
Este servicio agregaría valor al Programa Outplacement, ya que en el mismo no se cuenta con un sistema informatizado en el cual los participantes puedan consultar los salarios de mercado según la profesión y puestos, si bien esta información la pueden obtener por medio de consultas a los profesionales del Departamento de Selección de Personal del mismo centro, quienes sí manejan dicha información, a partir de los procesos de selección de personal que realizan y de los informes de remuneraciones que les proveen las consultoras especializadas en este servicio.

En ACINet, las personas que buscan empleo tienen la posibilidad de acceder a diferentes modalidades de capacitación, ya sea presencial como enseñanza a distancia o a través de la web. Además de ofrecer información sobre sí misma, ACINet dispone de más de 4.000 enlaces externos a recursos de carrera disponibles en Internet. A partir de la formación de base del usuario, la situación de la industria, la oferta y de la demanda de capacidades particulares, el usuario tiene la posibilidad de comprobar y reflexionar acerca de su nivel de capacitación y de las consecuentes posibilidades y limitaciones profesionales.

Al igual que ACINet, todos los participantes del Programa Outplacement disponen de una computadora que utilizan para actualizarse sobre las oportunidades laborales que el mercado presenta para cada profesión. Entre otros recursos, ACInet incluye la evaluación de carrera (que proporciona un examen en línea para describir el propio perfil y planificar la carrera), el asesoramiento y la búsqueda del empleador, el derecho de empleo, los bancos de puestos e información de situación. A fin de respaldar ACINet, America's Learning eXchange ha creado una base de datos web para facilitar la información pertinente en materia de créditos y préstamos para el aprendizaje, la educación y la formación procedente de más de 4.400 fuentes, como organizaciones federales y estatales, empresas privadas, fundaciones, escuelas e institutos, bancos e instituciones de crédito.

La experiencia de ACINet podría ser complementaria a la del Programa Outplacement, ya que si bien ambos programas proveen servicios a las personas que están buscando trabajo, ACINet lo hace a través de internet y el Programa Outplacement lo hace estimulando la participación presencial. Parecería ser que el complemento entre ambos programas podría facilitar y favorecer el logro de las metas de los participantes, pero es importante considerar que si bien el acceso a la información a través de internet amplía las posibilidades de quienes buscan trabajo se ha realizado un estudio que demuestra que hoy en día la movilización de redes sociales y la generación de contactos, es la vía que más resultados da para incorporarse al mercado laboral, lo

cual redunda en la búsqueda de complementariedad de las herramientas y encuadres de trabajo que se utilizan.



Quienes idearon el Ariel Job Center pensaron que la posibilidad de acceder a una red en la cual circulara recursos importantes para la movilidad social y el logro del bienestar, redundaría para cada participante en lo que se conoce como “estructuras de oportunidades”. Al acceder a estos servicios, los resultados que pudieran alcanzar incidirían directamente sobre el bienestar personal y familiar de cada uno de los participantes.

Capítulo 3

Los participantes del Programa Outplacement

Los participantes del Programa Outplacement pertenecen a lo que Guillermo O'Donnell plantea con denominación "sectores medios", aludiendo a quienes se encuentran en algún punto intermedio entre los verdaderamente ricos y los verdaderamente pobres y que han sufrido considerables reducciones en los sueldos, despidos por privatizaciones, quiebras de empresas, caída de sus ingresos y de su nivel de vida. Si bien a estos sectores medios la caída creciente de sus ingresos los fue colocando en una situación de mayor vulnerabilidad, aquellos que tuvieron acceso a la enseñanza media y superior vivenciaron la crisis de un modo diferente a aquellos que se encontraban por debajo de la línea de pobreza.

Estos sectores medios, compuestos por individuos de múltiples perfiles socio-profesionales, implican trayectorias muy diferentes en cuanto a formas de socialización, orígenes familiares, carreras educativas e historias profesionales y representan el 4% de los varones y mujeres del área metropolitana de Buenos Aires (si solamente se hace hincapié en aquellos profesionales mayores de 23 años, que conforman el segmento de gente al cual apunta el PO, puede decirse que los mismos representan en la Ciudad de Buenos Aires, el 20 %).

Haciendo foco en que los destinatarios de los diferentes programas del Ariel Job Center son miembros de la comunidad judía, es importante remarcar que previo a la crisis desatada en el año 2001, dichas comunidades estaban en su gran mayoría afincadas en ocupaciones que fueron de las más perjudicadas desde entonces, por el tipo de políticas económicas que se aplicaron en el país. Muchas familias judías se dedicaban al pequeño comercio, otras habían levantado con gran trabajo pequeñas y medianas industrias (que no pudieron resistir la libre importación y las dificultades para obtener crédito) y otras pusieron todo su esfuerzo en lograr que sus hijos completaran una carrera universitaria, cuestión que durante el siglo pasado en la Argentina se consideraba esencial para pertenecer a la clase media.

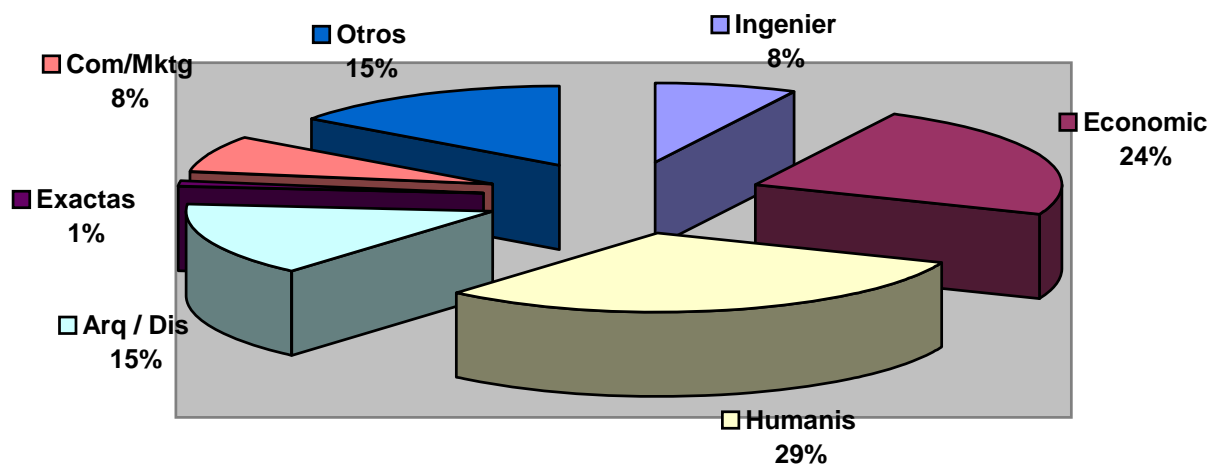
Este proceso implicó para muchas familias, un gran esfuerzo de adaptación a una situación social nunca antes vivida; en función de la independencia económica que las caracterizaba¹¹.

En respuesta a esta situación se decide crear el Ariel Job Center, aún sabiendo que muchos profesionales de la comunidad judía no se acercarían porque desconocían el proyecto, por vergüenza, porque todavía podían mantenerse con ahorros del pasado o porque recibían ayuda de algún familiar cercano. Las personas que iban conociendo los diferentes programas que se ofrecían en este centro lo difundían fuertemente entre sus conocidos.

Para elaborar este trabajo se tomó como período de estudio al año 2002, en el cual participaron del Programa Outplacement 144 profesionales, provenientes de las siguientes carreras:

- 28% Humanísticas
- 22% Económicas
- 14% Arquitectura/ Diseño
- 14% Otros
- 7% Comunicación/ Marketing
- 7% Sistemas
- 7% Ingeniería
- 1% Exactas

¹¹ Gabriel Kessler, "Pobreza, vulnerabilidad y riesgo en la comunidad judía uruguaya". The American Jewish Joint Distribution Committee.



El grupo de participantes entrevistados estuvo conformado por 10 mujeres y 18 hombre entre 26 y 53 años. El 93% de ellos profesional y el 7% restante con título terciario, con muchos años de experiencia en la docencia y en el área administrativo contable. Del total de los participantes profesionales entrevistados, el 32% con título de postgrado. Algunos de los participantes entrevistados se encontraban desempleados hacía 5 meses, lo cual les provocaba en su vida profesional inseguridad, dado que se sentían capaces de hacer muchos trabajos pero carecían de oportunidades y nunca se habían imaginado que iban a tener tantas dificultades para trabajar y percibir un ingreso acorde a sus capacidades. Enviaban varios currículums, pero la crisis que se vivía en los diversos sectores les dificultaba la posibilidad de acceder a un nuevo empleo.

Durante el período en el cual se encontraban desempleados (sacando un promedio del total de entrevistados, este período oscilaba los 3 meses y medio) tuvieron que adoptar nuevos medios de supervivencia. Varios fueron mantenidos por algún familiar cercano y/o por alguna institución comunitaria.

“Al principio estuve mal los primeros días. Por más que el trabajo que tenía no me gustaba ni estaba relacionado con mi profesión, me resultó chocante la desvinculación. Fue por reestructuración de la empresa, y no me afectó sólo a mí sino a todo mi sector, pero fue transmitida de una muy mala manera.

Después del shock inicial, y de empezar a hacer el curso de búsqueda laboral estaba bastante entusiasmada y con ganas de encarar nuevos proyectos. A medida que pasaba el tiempo (tardé tres meses en conseguir trabajo) me fui preocupando e incluso llegué a considerar la posibilidad de buscar un empleo por fuera de mi profesión. Mientras no trabajaba me mantenía con mis ahorros y el seguro de desempleo que estaba cobrando. Igualmente vivía con mis padres, o sea que no pagaba ningún gasto de mi casa, ni tenía que aportar dinero. Les pedía trabajo a mis conocidos, sobre todo a los que estaban trabajando en empresas”.

No todo empleo, podía revertir las condiciones en las que se encontraban los participantes del Programa Outplacement. Vanesa, socióloga de 38 años, mientras estaba desempleada se mantuvo en un 60% con ayuda familiar y en un 40% con ingresos generados por su actividad en forma independiente.

“El ser periodista me permite vender notas y hacer trabajos de prensa para empresas ó particulares”.

La crisis por la que atravesaban la mayoría de los participantes estaba marcada por un profundo cambio cultural que transformó la cotidianeidad de sus hogares. La mayoría de ellos evaluó sus prácticas familiares para suprimirlas o mantenerlas a un alto costo económico y simbólico.

“Mi marido, por suerte, seguía teniendo algo de trabajo como contador independiente, pero sus ingresos no son suficientes y estables para cubrir los gastos fijos de una estructura que venía de otra época. Durante muchos años el hecho de mantener la familia fue una tarea compartida y el hecho de que yo dejara de percibir ingresos nos causo muchas dificultades y conflictos; ninguno estaba preparado para esta nueva realidad.

Tuvimos que pedirle ayuda a nuestra familia, hemos tenido que solicitar ayuda a algunas instituciones de la comunidad, cuando yo pertencí a una familia que siempre aportó a dichas

instituciones comunitarias. Lo tuvimos que hacer para que nuestros hijos siguieran recibiendo educación judía”.

De las entrevistas realizadas se dedujo que los participantes desempleados hacía más de tres meses valoraban el Programa Outplacement en función de su necesidad de tener un lugar a donde ir todos los días, destacando que a través del mismo se hacía foco tanto en cuestiones ligadas al empleo, como a los derechos que cada persona tiene como ser humano. Se sentían disconformes por no estar trabajando y este programa los ayudaba justamente a ordenar su estrategia de búsqueda laboral, los mantenía activos y les provocaba como efecto una sensación de productividad, similar en algunos aspectos a cuando estaban trabajando.

”Me mantiene mi marido, pero trabajo desde muy chica. Trabajando me siento plena, además de la ayuda monetaria. Les pedía trabajo a mis amigos, si se enteraban de alguien que buscara que me avisara. Luego conocí el Ariel, hice el curso de herramientas para conseguir trabajo. Pero no fue suficiente hasta que fui al outplacement”.

Según el Dr. Gabriel Kessler el empobrecimiento conlleva dos movimientos simultáneos y de sentido inverso. En una dirección se debe contraer, recortar, resignar y modificar todo tipo de hábitos relacionados de un modo u otro con lo económico, y en la otra dirección, se hace necesario aprender, inventar, permutar, incorporar, recorrer inusitados circuitos en busca de nuevas opciones de consumo, de obtención de ingresos o cualquier oportunidad de mejorar la situación.

La caída en los ingresos de cada uno de los participantes del Programa Outplacement, afectó su vida cotidiana y cambió su estilo de vida. Muchas de sus prácticas cotidianas que se relacionaban con lo económico tuvieron que ser modificadas y hasta a veces suprimidas.

Si bien algunos de los participantes contaban con ahorros, muchos restringieron varios de sus hábitos y costumbres por la falta de ingresos, dejaron de usar auto, dejaron de pertenecer al club de la comunidad al que solían ir, dejaron de ir de vacaciones al exterior y en muchos casos dejaron, incluso, de tener la posibilidad de salir de vacaciones, lo cual fue un cambio muy importante de su vida social.

Leonel, arquitecto de 39 años pudo sobrellevar los meses que estuvo desempleado con ayuda familiar y con los ahorros que tenía. *“He sabido ahorrar acostumbrado al mercado y achicando los gastos, más ayuda económica familiar, he subsistido. He llegado a querer trabajar de cualquier cosa inherente a la administración y gerenciamiento de otras áreas pero no he conseguido los contactos para lograr entrevistas alternativas para utilizar un atajo fuera de la construcción”.*

Mientras la mayoría de los participantes del programa buscaban reinsertarse en el mercado laboral argentino, algunos aprovecharon su pasaje por el Outplacement para indagar acerca del tipo de oportunidades laborales que podían encontrar en el exterior y para establecer contactos con futuros empleadores en otros países. Silvia, de 38 años, es Licenciada en Psicopedagogía. Vivió durante 2 años con la indemnización de su último trabajo y mientras estaba desempleada se fue a vivir a un departamento que tenían sus padres. Cuando comenzó a participar del programa, empezó a prepararse para irse a vivir a Israel.

Otros participantes, como Gastón, de 38 años, no vivían una situación económica apremiante. En su caso particular, al ser Licenciado en Análisis de Sistemas y Traductor Técnico Científico Literario, percibía ingresos de distintas fuentes, lo que le permitía trazar una estrategia laboral haciendo hincapié en sus intereses y no en la falta de oportunidades.

Algunos de los participantes del programa, mientras se encontraban desempleados, utilizaban su tiempo libre en actividades vinculadas al trabajo voluntario. Carlos, arquitecto de 52 años, se encontraba desempleado hacía 8 meses. Mientras realizaba algunos trabajos esporádicos de refacción, trabajaba como voluntario en la dirigencia de una institución comunitaria judía.

El soporte tecnológico que brindaba el Programa Outplacement redundaba en un soporte psicológico, ya que no sólo se constituía como un lugar de referencia, sino también como un nuevo espacio de pertenencia, en donde calmaban sus ansiedades y disminuían sus angustias.

“La idea de tener a disposición un psicólogo laboral que pudiera ver el tema de la búsqueda laboral desde la raíz y no como un mero hecho circunstancial que se soluciona encontrando alguna changa, es lo que lo motivó a comenzar el outplacement”.

Lara era una de las participantes que hacía menos tiempo se encontraba desempleada. Contadora, de 26 años, estaba sin trabajo desde hacía un mes. El Programa Outplacement le pareció una buena oportunidad para conseguir empleo por vías alternativas a las que venía utilizando y también para relacionarse con gente que estaba en una situación similar.

“Estaba bien, estaba cursando la última materia de la facultad y yendo al Ariel Job Center. En realidad no le pedía trabajo a nadie sino que buscaba a través de avisos en el diario ó páginas como Bumeran, Laborum entre otras”.

Clara, de 45 años, Contadora Pública y Licenciada en Organización y Dirección Institucional, es dirigente de una comunidad y ha participado en varias actividades de dicha institución de manera voluntaria.

Su caso era complejo, ya que si bien había ejercido como contadora por muchos años, buscaba comenzar a trabajar en una ONG en una función ligada a la gestión y dirección institucional, lo

cual le resultaba difícil ya que no tenía experiencia en este tipo de organizaciones. Para ella era una manera de empezar de nuevo, una vez pasados los 40 años, en algo que hasta ahora había hecho de manera voluntaria y no profesional.

Javier, Licenciado en Psicología, de 29 años, se encontraba desempleado hacía un mes, lo cual le generaba mucha angustia y preocupación ya que al momento de quedarse sin empleo vivía solo y su último trabajo había sido dentro del área de inserción de su interés. Sentía que sus proyectos se encontraban detenidos y que su independencia personal se encontraba amenazada.

Damián, también de 29 años, es Contador Público y Licenciado en Administración de Empresas. Antes de empezar el Programa Outplacement le enviaba su currículum a consultoras, había tenido algunas entrevistas, pero no le terminaba de cerrar nada que, según él, le conviniese. En ese entonces vivía con sus padres y había empezado un proyecto personal dando capacitaciones.

|

“Me ayudaban económicamente mis padres, les pedía trabajo a todo tipo de contacto que pudiera surgir. Amigos, amigos de mis padres, profesores, igual me costaba encontrar una propuesta que me gustara, de hecho nada me gustaba”.

Paulo, Licenciado en Relaciones del Trabajo, cursaba un MBA. Para él, sus dificultades en encontrar trabajo radicaban en la gran crisis socioeconómica que atravesaba la Argentina, no en cuestiones de índole personal; por lo cual trataba de ser optimista y pensaba que iba a surgir alguna oportunidad acorde a sus expectativas. Para ello seguía capacitándose, con el fin de estar actualizado en su próximo trabajo.

Vanesa de 36 años, es Licenciada en Ciencias de la Comunicación. Se acercó al Ariel Job Center trabajando free-lance, realizando las mismas actividades que todavía conserva. Si bien buscaba un trabajo con mejores condiciones, los que tenía le permitían mantenerse.

Muchos de los participantes, sobre todo los mayores de 35 años, al ser desvinculados de las empresas para las cuales trabajaban, pensaron en la posibilidad de armar un proyecto independiente, que les permitiera generar nuevos ingresos de un modo alternativo al trabajo en relación de dependencia. Si bien era una alternativa posible, estaba inducida más que nada por la necesidad de mantenerse activos y recibir ingresos y no tanto por el entusiasmo de concretar un proyecto y crecer profesionalmente.

Marcos, de 35 años, es Ingeniero Electrónico y se enteró del Ariel Job Center por su hermano que asistía a un club de la comunidad judía. Mientras desarrollaba con un amigo un emprendimiento gastronómico, seguía postulándose a búsquedas acordes a su perfil profesional.

”Estuve buscando hacer alguna inversión inmobiliaria, también buscaba efectuar algún negocio con un amigo y me la pasaba en mi casa mucho tiempo. En un momento le pedí trabajo a un par de amigos, pero no me gustaba ninguno de los trabajos, no me enriquecían, no me sentía orgulloso de lo que hacía y realmente no necesitaba ese dinero, pero obviamente lo hacía para sentir justamente que hacía algo y que tenía un ingreso”.

Guillermo, de 26 años, es Licenciado en Economía y ha realizado una Maestría en Finanzas. Mientras no tenía trabajo no hacía uso de sus contactos, lo cual le dificultaba el acceso a nuevas oportunidades laborales y le hacía creer que lo que había estudiado no tenía salida laboral.

“Del lado profesional pensaba que había elegido algo sin salida laboral. Personalmente, por suerte familia, novia y amigos te sostienen, pero estás desmotivado”.

José tiene 52 años y es ingeniero. Al quedarse sin trabajo, se esmeraba por mostrarle a su familia que estaba bien y hacía uso de todos los contactos que tenía para que supiera que estaba desempleado y que buscaba un nuevo trabajo.

“Estaba mal por dentro, aunque trataba de dar una imagen de todo va a estar bien. Me mantenía con el dinero de la indemnización, más el ingreso de mi esposa. A todo aquel a quien conocía, familiares, amigos, amigos de amigos les pedía trabajo, y publiqué avisos”.

Capítulo 4

Los problemas de los profesionales, según ellos.

Ante la perplejidad que se vivía en el año 2002 en Argentina, muchos profesionales no sólo se vieron desvinculados de sus trabajos anteriores, sino que también se encontraron desorientados y decepcionados, sin tener muy claro cuál era el rumbo que tenían que tomar para lograr ingresar nuevamente al mercado laboral, en condiciones que no estén marcadas por la precariedad. Esta inestabilidad repercutía en los vínculos que cada participante tenía con su grupo familiar, sintiéndose en muchos casos solos y no comprendidos por su propia familia.

“Buscar trabajo, estando sola, con un estado anímico no muy alentador, sumado a un contexto familiar que no me ayuda, dificulta mi tarea de reinserción laboral”.

En un país, la crisis y el estancamiento determinan los requerimientos que el mercado laboral les exige a las personas para que puedan mantenerse activas y actualizadas. En muchas oportunidades, los requerimientos del mercado se transforman en exigencias y los individuos, al no poder cumplir con las mismas, sienten que no tienen posibilidades.

Es fácil comprobar a través de diarios, entrevistas y encuestas que, factores como la edad, la falta de experiencia en el puesto buscado y la escasez de contactos, dificultan el proceso de reinserción laboral y que, como producto de ello, las personas se desalientan.

“Primero creo que mi conjunto de relaciones no estaba en condiciones de darme trabajo ya sea por no tener acceso a fuentes de empleo o bien por no conocer mis potencialidades. Segundo, por la edad y tercero, porque al no contar con título de grado me veo limitado en las posibilidades de postularme a determinados empleos que por experiencia podría cubrir holgadamente”.

Algunas individuos consideran que si estos condicionantes del mercado no existieran, podrían encontrar trabajo fácilmente.

“Mis dificultades en encontrar trabajo se debían a la coyuntura, nunca dudé de mis habilidades, si bien por momentos me sentí desalentada y con la angustia que genera la incertidumbre de no saber qué va a pasar”.

En el momento en que se creó el Ariel Job Center se vivía una sensación generalizada en la que muchas personas sentían que se desmoronaban varios de sus proyectos y expectativas, lo cual repercutía en las creencias que cada individuo tenía de la sociedad en general y sobre sus propias representaciones.

Las entrevistas realizadas a los participantes del Programa Outplacement permitieron visualizar el tipo de expectativas que cada uno de ellos tenía en su entorno social y comunitario, mientras asistían al programa.

“En primer lugar, me siento descartado por la edad. En Argentina superados los 40 años sos descartado por la mayoría de las empresas ante la cantidad de jóvenes necesitados de trabajo. Segundo, la situación del país en el principio del 2002 era de absoluta incertidumbre y dentro de una profesión que precisa de inversiones era muy dificultoso y deshonesto proponer inversiones. Había que buscar dentro de las necesidades imprescindibles de la gente, dentro de las inversiones solo necesarias. Estaba desesperanzado absolutamente, el sueldo de mi mujer no alcanzaba. Mi objetivo era conseguir algo fuera del país por medio de la comunidad, en la cual encontraba oreja para mis problemas, encontraba posibilidades, pero descubrí que el medio comunitario también discrimina por edad y favoritismos. Intenté explotar mi experiencia comunitaria buscando opciones fuera de mi profesión habitual”.

Ser profesional dejaba de ser una garantía para conseguir trabajo y algunos participantes intentaban minimizar la jerarquía de los puestos que habían ocupados anteriormente, pensando que esto les facilitaría su reinserción al mercado laboral. Lo complejo de esta situación era que, muchos profesionales nunca habían tenido que salir a buscar trabajo y se encontraban con nuevos códigos que establecía el mercado laboral, al cual debían adaptarse para poder encontrar una salida satisfactoria a su condición de desempleados.

“Nunca había tenido antes la necesidad de buscar trabajo y es innegable que bajo estas circunstancias y en una Argentina en donde el desempleo es moneda corriente, alguien que no tenía experiencia en buscar empleo, que no estaba actualizada, con un estado anímico muy deteriorado y con nada menos que 40 años, reinsertarse en el mercado laboral, adaptándose a las nuevas exigencias del medio y buscando un trabajo rentado en el tercer sector, no era tarea fácil y menos sin orientación al respecto”.

Si bien era moneda corriente atribuirle a la recesión la falta de oportunidades, varias personas adjudicaban la falta de trabajo a cuestiones netamente personales.

“Mi primer y único obstáculo era yo misma. Decía que era un dinosaurio, que con la edad que tengo no iba a conseguir trabajo. Leía los avisos y aunque no decían excluyente, yo no respondía si me faltaba algún requisito. Tengo 47 años”.

Así como algunas personas se atribuían a sí mismas las causas por las cuales se encontraban desempleadas, otras consideraban no tener dificultades personales para lograr insertarse laboralmente y le atribuían las causas a factores que no dependían de su poder y ámbito de decisión, lo cual les provocaba impotencia y mucho enojo.

“Estoy hiperocupada en actividades directamente vinculadas a mi campo de experticia. El inconveniente es que todas las actividades son ad honorem y en los últimos tiempos he rechazado varias y variadas propuestas justamente por no ofrecerme ninguna remuneración económica y a esta altura, prestigio ya tengo bastante como para seguir sumando renglones al CV “.

Los participantes que querían cambiar el rumbo de su carrera laboral y buscaban un trabajo más relacionado a su profesión se encontraban con serias dificultades, debido a que las búsquedas de personal eran cada vez menos frecuentes.

Los pocos participantes que no atravesaban por una situación económica apremiante aprovecharon el despido para buscar trabajo sin el plus de la presión de “llegar a fin de mes”. En general esto sucedía a quienes eran solteros por lo que sólo debían mantenerse económicamente a sí mismos.

“Por un lado yo estaba contento de haberme dado cuenta de lo que realmente me gustaba en cuanto a lo laboral. Me mantenía con ahorros. Buscaba principalmente a través de contactos, si bien no dejaba de lado las búsquedas tradicionales a través de internet”.

“Como contaba con la indemnización de mi anterior empleo y el tiempo que estuve sin trabajo fue muy corto, no tuve inconvenientes. Desde lo anímico fue de gran valor el haber participado del Outplacement por la contención que representó”.

Las dificultades que transmitían los participantes eran variadas. Las mismas iban variando según la edad y experiencia. Silvia decidió irse a vivir a Israel y si bien hoy en día esta trabajando, se sigue preguntando por qué tenía dificultades para encontrar trabajo en el año 2002 en Buenos Aires.

“La inteligencia y recursos eran los mismos. Por mi carrera, acá había un techo, no había dónde ubicarse. A lo mejor acá me falta algo ó tuve mucha humildad de no venderme, aunque me vendí

igual afuera, así que no. A lo mejor me faltaron contactos que me hayan conocido más. Es una pregunta que me pegó, ¿por qué en Buenos Aires no y en Israel sí? No sé qué...a lo mejor tenía que cortar con todo”.

La falta de experiencia laboral en un determinado puesto es otro factor que condiciona la posibilidad de reinsertarse laboralmente de muchas personas y en el caso de los jóvenes profesionales, afecta la oportunidad de obtener su primer empleo.

“Por un lado, me quedé sin trabajo en el año 2002, que creo que fue uno de los momentos más difíciles para la reinsertión. Difícil desde lo objetivo (en relación al alto índice de desempleo) y también con respecto a la sensación colectiva de desamparo e incertidumbre. Además a mí me faltaban pocos meses para recibirme, y me costaba encontrar puestos de trabajo en donde requirieran profesionales de mi carrera, sin experiencia. Por otra parte, nunca había tomado en consideración aspectos fundamentales para la búsqueda, como la definición y el análisis de mi objetivo laboral, de mi perfil y de las posibilidades que brindaba el mercado; además no había encarado una búsqueda sistemática y seria de empleo”.

Según A.Minujin y G. Kessler¹², los jóvenes que provienen de hogares de clase media, muchas veces con familia de profesionales, y que no consiguen un trabajo acorde a sus expectativas, se desalientan en puestos de baja calificación y bajos ingresos. Pasa lo mismo con aquellos profesionales que por la recesión y falta de trabajo encontraron una salida provisoria en puestos de menor calificación, lo que redundaba en una dificultad para quienes hacían búsquedas de personal, ya que entendían la necesidad de muchos profesionales de encontrar trabajo más allá de que no fuera acorde a sus expectativas. Por otro lado no era prudente derivarle a las empresas postulantes que fueran a dejar el trabajo ni bien consiguieran uno acorde a lo que realmente querían.

¹² Alberto Minujin, Gabriel Kessler, *La nueva pobreza en la Argentina*. Temas de hoy. Ed. Planeta, Buenos Aires, 1995.

La primera sensación que tienen muchos de los participantes cuando ingresan al Programa Outplacement, es que no necesitan trabajar sobre su currículum debido a que ya lo tienen bien armado. Luego de la primer semana de trabajo junto a los coordinadores del programa, la mayoría toma conciencia de que necesita modificarlo para armar uno que refleje de la mejor manera posible su perfil profesional, sus competencias y áreas de experiencia.

"Mis dificultades en encontrar trabajo se deben a la situación socioeconómica del país, por creer que sabía hacer un currículum sin saber hacerlo del todo bien y por no haber llamado a todos mis referentes".

Desde ya que la buena confección de un currículum no garantiza la posibilidad de conseguir el empleo buscado, pero sí favorece a que esto sea posible.

"En mi caso, las dificultades eran de dos tipos, sin tener en cuenta la coyuntura del momento donde la oferta laboral era casi nula. 1) Reconocer mis capacidades, virtudes y puntos débiles 2) Aprender a hacer un buen CV con una correcta carta de presentación. En esto último, el Ariel Job Center me ayudó muchísimo. Este era mi problema principal: saber realmente en qué me quería desempeñar, mas allá de la necesidad económica".

La crisis por la que se atravesaba en ese entonces produjo que, en muchos casos, el trabajo ideal que cada uno de los participantes del programa tenía en mente fuera suplantado por un trabajo posible.

"En ese momento estaba todo mal...todos mis proyectos estaban en una interminable pausa. Desde poder cursar las últimas materias de mi licenciatura, casarme...la vida en general se complica. Seguía soltero y viviendo con mis padres y la necesidad de hacer cosas me llevó a encontrar distintas "changas". Por ejemplo en dos oportunidades repartí cartas para una empresa, me contrataron para un evento como promotor, participe en Focus Grups, en encuestas, etc".

Para varios, obtener un trabajo de igual remuneración y/o posición al último en el que se desempeñaron profesionalmente, les resultaba sumamente costoso y frustrante. La alternativa que encontraban era un trabajo menos remunerado para igual responsabilidad.

“Mi edad (50 años) es un tema muy conflictivo en este país, pues te piden una gran experiencia (tanto en conocimiento como en haber ocupado cargos importantes) y por otro lado tenés que ser casi un recién egresado de la universidad. Por otro lado esa experiencia implica una expectativa de salario mucho más importante que una persona más joven y con menos experiencia. Y también juega el estado anímico, al presentarte en varios lugares y por distintas causas no se soluciona el tema del trabajo (ingresos) y empiezas a descreer de tus aptitudes. La incertidumbre es muy asfixiante, pues realmente no sabés si es un problema general del país como todos comentan o por el contrario es algo tuyo en particular, que impide que despegues de una vez.

En mi caso particular, como te comenté alguna vez, tuve la suerte de salir sorteado como Síndico Concursal por 4 años (2001/2004), lo que me permitió, cuando menos lo esperaba y ya tenía la soga al cuello, obtener ingresos que me permitieron mantenerme mientras seguía en la búsqueda de trabajo. Por lo general mandaba CV a todos los avisos que más o menos coincidían con mi perfil, pero en algunos casos si la edad no coincidía también lo mandaba. Y comencé a contactarme con gente con la cual tenía un pasado en común tanto laboral como socialmente”.

Los participantes de mayor edad, sobre todo los que tenían más de 45 años, se postulaban para puestos que ofrecían hasta un 50% menos de remuneración de la que habían percibido en trabajos anteriores. Cuando esto sucedía, no en todos los casos era favorable, ya que los empleadores veían la experiencia y las aspiraciones salariales y consideraban que si la persona se “bajaba” tanto era que no valorizaba su experiencia.

“Supongo que es demasiado currículum para puestos menores y en los puestos más importantes quizás no cerraron las pretensiones remunerativas. Nunca me han dado una respuesta afirmativa por esta causa. Las sensaciones de un profesional a los 40 años de edad sin trabajo son inexplicables, son frustrantes y desesperantes”.

La sensación de angustia y desmotivación es característica de la mayoría de las personas desempleadas, ya que no saben cuándo volverán a conseguir un empleo acorde a sus expectativas. Estas sensaciones van conformando un “círculo vicioso” que determina el modo en el cual las personas se presentan a nuevas oportunidades laborales. En el año 2002, varios de los profesionales que se acercaban al Ariel Job Center para una entrevista laboral, de lo primero que hablaban era de su depresión y de lo que habían perdido, en lugar de hablar de sus propios recursos y fortalezas. De este modo, el Programa Outplacement les proponía trabajar sobre su propia identidad profesional, fortalecerse, para poder encontrar en la crisis una oportunidad de cambio.

“Me sentía excluido de la sociedad, me daba vergüenza asistir a reuniones familiares ya que me sentía como un enfermo y por supuesto me sentía deprimido de estar improductivo y no crecer profesionalmente. Tenía dificultades en encontrar trabajo por la situación del país y por mi estado anímico. Con un bajo estado anímico, me encontraba con un amigo que estaba en la misma situación que yo y buscábamos hacer alguna inversión en conjunto. Cuando mi novia llegaba a casa se hacía más fácil”.

Varios de los participantes del programa se avergonzaban de tener que comunicar que estaban desempleados.

“No pienso que había una sola causa por la que estaba desempleado, sino que confluían motivos distintos. En principio por la situación crítica por la que atravesaba el país. Amigos y conocidos de otras profesiones que trabajaban por cuenta propia también estaban pasando un mal momento

laboral. Por otro lado, pensaba que la edad sería un obstáculo. Por los avisos que veía o comentarios que escuchaba, las escasas ofertas laborales eran para un sector mucho más joven. Otra dificultad era el tener que “pedir”. Me hacía acordar a cuando recién me recibí, obviamente aún sin experiencia laboral, recuerdo que apelé a todos los conocidos para conseguir trabajo.

En cierto sentido, por más que la crisis económica era general, creo que también lo vivía como un fracaso personal. Algo así como que a esa altura hubiera tenido que tener algo más armado que me protegiera de situaciones inesperadas. Además, el “pedir” era como exponer frente al mundo un punto de quiebre. Y eso me acobardaba. Pienso que en este tipo de situaciones la autoestima se resquebraja. En este punto, al rehacer el currículum en el Outplacement pude valorarme de otra manera. A no sentir que estaba pidiendo un favor sino ofreciendo un servicio”.

Teniendo en cuenta las consideraciones que Gabriel Kessler hace acerca del modo en que las representaciones que cada persona tiene de su lugar en el mundo son determinadas por su origen social, por la educación que ha recibido, por el tipo de experiencias que ha vivido y por la posición que ha ocupado en los distintos ámbitos sociales que ha transitado, es indudable que fueron determinando en modo en el cual cada participante sostenía su período de desempleo.

“En mi trabajo anterior tuve épocas de muchísima actividad, es más, a lo largo de ese año y el anterior había trabajado muchísimo, las empresas comenzaron a dilatar los pagos y los estudios se cobraban a los 120 días de haber finalizado.

Cuando el trabajo era continuo, no lo sentía porque igualmente tenía ingresos todos los meses. Por eso durante los primeros 4 meses, vivía de los trabajos atrasados que iba cobrando. Después, comencé a endeudarme con las expensas, dejé de pagar el colegio de mi hija, y pedí plata prestada a mis amigos para cubrir lo más necesario. Ellos no podían prestarme dinero por un tiempo largo, por ahí 2 ó 3 meses, pedía a unos y le devolvía al anterior. También en algunas oportunidades mi papá me ayudó, pero al poco tiempo se enfermó de gravedad y ya no pude contar más con eso. Al principio, pedía trabajo tímidamente ya que no me habían despedido y

tenía dificultades en relación a temores (que en la consultora se enterasen que estaba buscando empleo). Después de que pude blanquearlo, comencé a pedir más cómodamente, mandaba c.vitae, me comuniqué con todo el mundo con quien había tenido contacto laboral”.

Los testimonios obtenidos a través de las entrevistas evidencian lo difícil que le resulta a los profesionales (acostumbrados a vivir teniendo acceso a servicios y productos de calidad) tener que cambiar su estilo de vida por la falta de ingresos, al punto de que algunos se endeudaban con tal de mantener las formas de vida habituales de otra época.

Capítulo 5

Primer grupo de entrevistas: las trayectorias anteriores

La degradación de las condiciones laborales de los sectores medios de la población evidencia el modo en que la crisis perjudicó las condiciones de vida. Analizar las trayectorias laborales de los participantes del Programa Outplacement y cómo ha sido su pasaje a condiciones de mayor vulnerabilidad brinda información acerca de la amplia gama de categorías ocupacionales que se han empobrecido, da cuenta de cuáles han sido los perfiles más vulnerables y evidencia que para muchos de los participantes del programa, la vivencia de empobrecimiento era un sentimiento subjetivo, que determinaba su representación personal y la que tenían acerca del mundo.

El modo en que los participantes del programa experimentaron el proceso de vulnerabilidad fue similar en la mayoría de los aspectos. Al observar colegas con un perfil parecido pero con una trayectoria exitosa, los participantes tendían a culpabilizarse por su situación. En la mayoría de los casos no tenían deudas ni hipotecas. Gran parte de quienes tenían hijos los enviaban a colegios privados. Habían desempeñado su experiencia laboral y profesional en diverso tipo de empresas Pymes y multinacionales. En algunos casos contaban con su propio estudio y/o consultora y varios de ellos habían ejercido la profesión de manera independiente. Respecto de la formación académica, la mayoría estudió en Argentina y unos cuantos han realizado estudios de postgrado en el exterior del país.

Nombre	Edad	Título	Años de trabajo	Relación laboral	Tipo de empresa
Martín	36	Lic Comunicación	11	Independiente	ONG'
Guillermo	27	Lic Economía	3	Empleado	Pyme
Paulo	29	Lic RR.TT/MBA	8	Empleado	Multinacional
Mariano	26	Lic. Economía Master en Finanzas	6	Empleado	Pyme
José	53	Ingeniería	28	Empleado	Pyme
Marcos	35	Ing. Electrónico	15	Socio / empleado	Pyme / Multinacional
Leonel	39	Arquitectura	19	Empleado	Pyme
Gastón	38	Lic. Análisis de sistemas. Traductor Literario.	14	Empleado/independiente	Multinacional
Clara	45	Contador Publico, Lic en Dirección Institucional.	23	Independiente/empleada	Pyme
Graciela	38	Lic Cs Educación Master Salud Publica. Doctorado Cs Sociales.	19	Empleada	ONG
Silvia	38	Lic Psicopedagogía	8	Independiente/empleada	Pyme
Damián	29	Lic Administración Contador Publico	6	Independiente/empleado	Pyme / Multinacional
Mirta	47	Perito Mercantil	17	Empleada	Pyme
Carlos	52	Arquitecto	31	Independiente/empleado	Pyme

Vanesa	38	Lic Sociología. Post. Psicología	10	Independiente/empleada	Pyme
Lara	26	Contador Publico	5	Empleada	Pyme
Andrés	33	Lic.Economía Cs.Políticas, MBA.	8	Empleado	Multinacional
Javier	29	Lic en Psicología	9	Empleado	Multinacional
Mabel	49	Profesora	18	Independiente	Multinacional
Susana	52	Lic Psicología	25	Independiente	Pymes/Multinacional
Natalia	26	Lic Psicología	7	Empleada	Pyme
Edgardo	53	Lic administración Ing. Industrial	7	Empleado	Pyme
Gonzalo	40	Ing.Sistemas /MBA	18	Empleado	Multinacional/Pyme
Ariel	40	Contador Publico	17	Empleado	Multinacional
Viviana	40	Profesora	11	Empleada	Pyme
Ezequiel	32	Lic Administración	5	Empleado	Pyme
Jorge	50	Contador Publico	30	Empleado / Independiente	Multinacional
Manuel	27	Lic Administración Post. Finanzas	6	Empleado	Pyme

*En el caso que en la relación laboral haya más de una categoría, están señaladas en forma cronológica, lo mismo sucede con el tipo de empresas en las que c/u de los participantes trabajó.

Para la mayoría de los profesionales que fueron desvinculados de las empresas para las cuales trabajaban, resultó muy dificultoso reinsertarse laboralmente en relación de dependencia durante los años 2002 y 2003. Sucedió que aquellos que no podían encontrar un trabajo similar al que tenían, escogían, como alternativa, el ejercicio de la profesión de manera independiente. En su

mayoría, quienes lo hacían superaban los 40 años y los servicios que ofrecían se relacionaban principalmente con tareas contables, de auditoría, calidad, mantenimiento preventivo, análisis de costos y mantenimiento de edificios.

La situación era diferente para aquellos que previo a la crisis venían trabajando de manera independiente, ya que si bien en muchos casos tenían menos trabajo, no sentían la angustia propia de aquellos que estaban acostumbrados a trabajar en relación de dependencia y que tenían un sueldo fijo asegurado a fin de mes.

Para esos años. Las empresas multinacionales redujeron drásticamente su personal y muchas les ofrecían a sus empleados la posibilidad de optar por los retiros voluntarios. Los participantes del PO que venían trabajando para una misma empresa desde hacía varios años, prefirieron esta opción, debido a que tenían miedo de que en un futuro cercano, las condiciones de negociación en cuanto a su desvinculación, fueran desventajosas para ellos.

Marcos es Ingeniero en Electrónica, recibido en la Universidad Tecnológica Nacional. La mayor parte de su trabajo profesional lo ejerció en una compañía multinacional de telecomunicaciones. Dentro de la misma ocupó diferentes funciones; ya sea como responsable de marketing, como gerente comercial y durante los últimos tres años como gerente de desarrollo de nuevos negocios. Después de haber negociado las condiciones de su salida, en el año 2001 fue desvinculado de la empresa y a partir de ese momento los trabajos que tuvo no fueron como ingeniero sino en el área comercial. En el año 2002 se asoció con otras personas para generar dos emprendimientos diferentes. Por un año fue socio en un supermercado en el interior del país. Como éste era de un familiar de la esposa, de quien finalmente se separó, decidió volver a Buenos Aires y puso una pizzería con otro socio.

Los profesionales de carreras humanísticas que tenían más de diez años de experiencia profesional, decidieron comenzar el Programa Outplacement motivados por la necesidad de reconvertir su perfil profesional.

Un ejemplo es el de Susana, que luego de trabajar más de veinte años como psicóloga en el área de investigación de mercado, decidió reorientar su perfil a proyectos sociales, en los que se valore la experiencia en coordinación de equipos y en la toma de entrevistas cualitativas.

Algunos de los participantes del programa no estaban en la búsqueda de un trabajo de tiempo completo. Les atraía la idea de trabajar en más de un proyecto simultáneamente, para no correr el riesgo de quedarse sin trabajo y sin ingresos (como veían que les pasaba a muchos colegas que trabajaban para un solo lugar).

Los profesionales menores de treinta años que estaban desempleados al comenzar a participar del Programa Outplacement vivían el desempleo de dos formas diferentes. En un grupo se sentían desalentados y consideraban que todo lo invertido en educación no tenía sentido. Les costaba encontrar trabajo y le atribuían la falta de oportunidades a la recesión del mercado. El otro grupo, más entusiasmado, vivía el proceso como una posibilidad de cambio: los participantes se replanteaban el momento desde un punto de vista personal, viendo las cuestiones que debían tener en cuenta para lograr una reinserción laboral más rápida y acorde a sus expectativas.

Algunos de los participantes optaron por realizar trabajos voluntarios dentro de instituciones de la comunidad judía, lo que les permitía sentirse útiles, valorados y reconocidos, en un momento en el cual la dificultad de encontrar trabajo les disminuía su autoestima.

Carlos, de 52 años, siempre trabajó como arquitecto y se desempeñó como voluntario en la dirección de una institución Judía. Debido a que la construcción era en ese entonces uno de los

rubros que más había caído, decidió acercarse al Ariel Job Center con la idea de generar nuevos contactos.

El 100% de los participantes que decidieron reconvertir su perfil lo hizo dentro del marco de su misma profesión, con la intención de continuar con aquello para lo cual se había preparado académicamente.

Las entrevistas realizadas muestran que, desde 1998, una gran proporción de los profesionales entrevistados cambió de trabajo más de una vez. Las causas que los mismos atribuían tenían que ver, en la mayoría de los casos, con cuestiones coyunturales del país y con graves problemas económicos de las empresas en las que se desempeñaban. Previo a 1998, se pudo observar que aquellos que fueron cambiando de trabajo, lo hicieron motivados, en la mayoría de los casos, por un crecimiento profesional y /o económico.

Viviana es Profesora Nacional de Danzas y tiene un dominio bilingüe del idioma portugués. Hasta el año 2001 y por nueve años, trabajó en un banco realizando tareas administrativas. A partir de entonces realizó trabajos temporarios y si bien en el año 2001 tuvo la posibilidad de trabajar en relación de dependencia, sólo lo hizo durante ocho meses, ya que la desvincularon por reestructuración interna de la empresa. Al igual que ella, Mónica, luego de haber trabajado ocho años como instructora de computación y como programadora en importantes proyectos, a partir del año 2001, tuvo que comenzar a realizar trabajos temporarios en posiciones de menor responsabilidad, ya que la habían desvinculado de su último lugar de trabajo y le era muy difícil reinsertarse nuevamente bajos las mismas condiciones.

Varios de los participantes del PO sentían que tener un título profesional les jugaba en contra, ya que temían estar sobre calificados para los puestos para los que se postulaban. Esto se veía reflejado en lo que transmitían en las charlas con los coordinadores del programa y a través del currículum que presentaban en las búsquedas laborales a las que se postulaban. Algunos de ellos

omitían su experiencia en puestos gerenciales, lo cual los terminaba confundiendo y los desmotivaba, ya que si bien necesitaban trabajar, aunque fuera en un puesto de menor calificación, sus motivaciones y aptitudes eran acordes a otro tipo de puestos.

También sucedía que los pocos participantes del programa que no eran profesionales sentían que no tenían las mismas posibilidades de conseguir trabajo que alguien con un título universitario. Este temor perdía vigencia, en la medida que aprendían a valorar su experiencia laboral de muchos años (justamente desde el PO se definió admitir no sólo a profesionales y jóvenes profesionales, sino también a personas con vasta experiencia y capital laboral, ya que esto también es una de las cosas importantes buscadas por las empresas).

Mirta tiene 48 años, es Perito Mercantil y fue admitida en el PO debido a su larga trayectoria como encargada administrativa en diversas empresas. Luego de once años de haber desempeñado dicha función en una empresa textil, trabajó cuatro años en un estudio contable como ayudante de un contador y los últimos dos años, previo a ser desvinculada y de ingresar al Programa Outplacement, trabajó en una empresa de confección de ropa como encargada administrativa.

Mientras la mayoría de los profesionales que se acercaban al Ariel Job Center lo hacía con el fin de encontrar un nuevo trabajo, otros lo hacían con la intención de adquirir nuevos conocimientos y aumentar su cantidad de clientes. La diferencia estaba dada entre aquellos que sí trabajaban y aquellos que no, y entre quienes lo venían haciendo en relación de dependencia y aquellos que lo hacían de manera independiente. Lo que sucedía en ambos casos era que la cantidad y calidad de trabajo se había modificado para todos.

Jorge, contador público, 50 años, tiene amplia experiencia en empresas de primera línea. En cuanto a sus trabajos en relación de dependencia, se desempeñó doce años como jefe de contaduría para una financiera de un importante grupo empresario. Luego pasó a ocupar un puesto similar en otro grupo de las mismas características. Tuvo distintas experiencias en variadas empresas, hasta que los últimos seis años trabajó para dos empresas simultáneamente

como gerente general. A la par de estos trabajos, siempre ejerció de manera independiente su profesión como auxiliar de justicia. En abril del año 2001 quiso tener su propio emprendimiento, pero con la caída del gobierno y la instalación del corralito le fue imposible continuar con el proyecto. Le costaba mantenerse económicamente ya que su emprendimiento no había funcionado y se le habían caído casi todos sus clientes. Con lo único que se mantenía era con lo obtenido por su actividad de síndico concursal.

Las entrevistas realizadas permitieron entrever que un programa como el Outplacement favorece las condiciones de empleabilidad de quienes asisten, pero no puede darles salida laboral a aquellas personas que provienen de profesiones que el mercado laboral no demanda ni fomenta en la Argentina. Un ejemplo claro es el de Graciela, quien trabaja en docencia como asesora pedagógica en una escuela de medicina y dirige proyectos de investigación sobre la temática del SIDA. Todas las posibilidades que le surgían y las propuestas que le ofrecían tenían que ver con trabajos ad-honorem y no rentados. La dificultad con la que se encontraba tenía que ver con la valorización económica que no se le brinda en la Argentina a los científicos, por lo cual un programa como el Outplacement sólo podía ayudarla a pensarse en nuevos escenarios laborales, pero como esto a ella no le interesaba, no le resultó muy significativo su pasaje por el mismo.

La minoría de los participantes no se encontraba en una situación económica apremiante. En las entrevistas que tenían se presentaban con mayor seguridad que aquellos que necesitaban el trabajo para vivir, ya que estos transmitían la ansiedad propia que suele despertar cualquier situación de exposición como una entrevista e inseguridad por lo que representaba para cada uno lograr alcanzar nuevamente viejos estándares de vida.

Cuando Gastón ingreso al PO realizaba traducciones para Europa y estaba montando un servicio de reciclado de cartuchos para impresoras. Había sido recientemente desvinculado de una

importante empresa de telefonía en la cual se desempeñaba como responsable de calidad. Era uno de los pocos participantes que no atravesaba una situación económica apremiante y de hecho fue uno de los que mejor se desarrolló en las entrevistas que tuvo en el Departamento de Selección de Personal del Ariel Job Center, lo que favoreció a que consiguiera trabajo rápidamente, en la misma área que venía trabajando.

Capítulo 6

Segundo grupo de entrevistas: las trayectorias posteriores

La mayoría de las personas que decidieron comenzar a participar del Programa Outplacement lo hicieron por recomendación de un amigo y/o familiar que ya había participado o porque lo escucharon nombrar por algún conocido que había entrado en contacto con el Ariel Job Center.

La decisión de quienes se incorporan al programa se define en las entrevistas de admisión, en donde se evalúa la disponibilidad de horario que tiene cada persona, los objetivos que tienen en relación a su inclusión en el programa y el perfil laboral de cada uno.

Uno de los atractivos del programa está dado por su encuadre. El programa les permite a quienes participan sistematizar su búsqueda de trabajo, pasando a tener como actividad cotidiana “buscar trabajo”. Para quienes se encuentran desempleados, esta nueva rutina les sirve como marco de contención, ya que los estructura en un momento que si no fuese por este espacio, no tendrían una institución referente a la cual acudir. No es menor el hecho de que el Programa Outplacement implique que cada participante comparta diariamente su espacio de búsqueda laboral con otros en la misma situación, ya que justamente esto es lo que propicia que se establezcan nuevas redes de contactos entre los participantes, que les favorezcan la posibilidad de una inclusión más rápida y efectiva.

Los participantes son entrenados para mejorar su desempeño en las entrevistas, se analizan las problemáticas particulares, se destacan las dificultades más comunes para superarlas a través de reuniones grupales y les facilitan las herramientas necesarias para que cada uno de ellos internalice una metodología de trabajo que le permita acortar su tiempo de búsqueda.

“Es muy difícil levantarse, bañarse, vestirse y no saber hacia dónde ir. Por eso es importante ocupar el tiempo en capacitaciones (si se tienen los medios). Es muy importante contar con apoyo psicológico, ya que la autoestima empieza a quebrarse. Haber encontrado un lugar donde tener una rutina me levantó las posibilidades, el ánimo y las ganas de mirar el “vaso medio lleno” (hasta ese momento sólo miraba el otro lado e intentaba salidas extremas, como escapar a la realidad que transitaba)”.

El trabajo en el PO se orienta hacia la pro-actividad: intenta que cada participante se vea rodeado de posibilidades y que utilice su tiempo para buscar las estrategias adecuadas a sus propios objetivos.

Lara, al igual que la mayoría de los participantes, esperaba que su participación en el programa le facilitara la posibilidad de conseguir empleo. En poco tiempo obtuvo una pasantía en un área afín a su carrera profesional. Trabajó un año y tres meses en dicha empresa y desde Febrero del 2004 trabaja en el área contable de una reconocida empresa de indumentaria deportiva. Cuando se le realizó la entrevista, comentó que el Programa Outplacement la favoreció en cuestiones ligadas a su vida laboral y también en lo personal ya que se hizo muy amiga de una de las compañeras del grupo, a través de la cual conoció a su actual novio, con quien planea casarse en un futuro próximo. *“El Outplacement me cambió bastante la vida”.*

Si bien Jorge tuvo la posibilidad de concurrir a varias entrevistas en las cuales fue preseleccionado, no consiguió el tipo de trabajo que buscaba. Rechazó una de las propuestas que recibió, por la zona en la cual se encontraba el empleo que le ofrecían. Eligió otro que consiguió por su cuenta, a pesar de que era inferior en salario y pedían menor calificación.

José llegó al Programa Outplacement con la necesidad de apoyo emocional y orientación respecto del rumbo a seguir. En su entrevista destacó que para él fue útil descubrir que podía hacer actividades que le aumentaran la autoestima.

A participantes como él, quedarse sin trabajo, les abrió la posibilidad de reflexionar acerca de sí mismos.

“Mis expectativas eran estar mejor preparado para la búsqueda, en varios de los aspectos que ella abarca: armado de currículum, entrevista laboral. En el programa me enteré de que existen otras cuestiones a las que yo no les daba importancia, como la definición del perfil laboral y el análisis del mercado. No sólo se cumplieron mis expectativas, sino que superó lo esperado, ya que en poco tiempo conseguí un nuevo empleo”.

Varias de las personas que participaron del PO tomaban propuestas de trabajo temporarias que les permitían estar en actividad, mientras continuaban la búsqueda hasta obtener el trabajo al cual aspiraban.

“En ese momento estaba concurriendo al Outplacement. Me avisaron que había una búsqueda de entrevistadoras para la asignación de becas de un comedor. Después de un contacto telefónico me llamaron y me citaron para esa tarea que comenzó casi inmediatamente. Fue un trabajo breve, de 2 ó 3 semanas. Al finalizarlo, volví a concurrir al Outplacement (había pedido una “licencia” por esas semanas). Al terminar ese trabajo recuerdo que me llamaron de la consultora anterior ya que había salido un estudio de pocos casos sobre seguros. Coordiné el campo. Creo que duró 2 semanas. Cuando ya estaba por finalizar el Outplacement me avisaron, a través del Departamento de Selección de Personal del Ariel Job Center que había una búsqueda para un trabajo social. Inmediatamente me citaron, tuve una entrevista con quien en ese momento era el subdirector del programa que hacía la búsqueda. Después de una espera que se me hizo larguísima, me citaron para una segunda entrevista, esta vez con el director del programa y el director del área social.

La propuesta me había encantado, sabía que había otros candidatos, inclusive conocía a una de las entrevistadas. Me dijeron que era probable, pero no me dieron seguridad total de que había sido incluida. Por razones edilicias, creo que la respuesta definitiva me la dieron un mes después.

(Para mí fue una eternidad, dado que durante ese lapso no pude hacer otra cosa que esperar) y así fue hasta que comencé “.

Paulo relata que para lograr reinsertarse laboralmente generó un plan de acción, primero reorganizó su currículum, luego redefinió su perfil profesional, ordenó los contactos que tenía por prioridad. Es decir que organizó su búsqueda en forma metódica: con un ritmo al estilo de un trabajo en sí mismo, con horarios, días y tareas. Publicó su currículum en los buscadores de empleo, buscó trabajo a través de diarios e Internet y generó entrevistas con los contactos que había seleccionado.

“El día que me quedé sin trabajo llamé al Ariel Job Center. Había oído hablar de la consultora en el club al que concurría. A los pocos días fui personalmente, me anoté en el curso de capacitación para la búsqueda de empleo y una vez finalizado, en el Outplacement Center. Iba todos los días, 3 horas por día y disponía de la computadora y del teléfono para mi búsqueda laboral, así como de reuniones grupales para una puesta en común de las experiencias de cada uno. A partir de ese momento envié currículum como presentaciones espontáneas, respondí avisos y llamé a mis contactos (amigos y familiares). Poco tiempo después me llamaron de mi actual trabajo para una entrevista”.

Uno de los temas importantes sobre los cuales se hace foco desde los diferentes programas del área de Empleo del Ariel Job Center, es sobre los contactos, ya que diversos estudios evidencian que actualmente es la vía principal para conseguir un nuevo empleo.

“Toda persona que me conocía sabía que yo estaba buscando trabajo y sabía qué era lo que yo buscaba. Así fue como una amiga de mi esposa, hablando con un conocido, se enteró de que buscaba un empleado con cierto perfil y le hablo de mí. Me contacté y después de pasar por una serie de entrevistas obtuve el puesto”.

Como el Ariel Job Center es un centro de empleo y emprendimientos, muchas personas se acercaban en busca de cualquier tipo de ayuda, sin tener claro qué era lo que realmente necesitaban. Esto provocaba que varias de las personas que asistían a los diferentes programas tuvieran objetivos que no necesariamente coincidían con los objetivos planteados para cada uno de los espacios. Es por eso que se empezaron a implementar entrevistas de admisión, con el fin de lograr en cada programa grupos más homogéneos y para que los participantes no frustraran sus expectativas. El hecho de que el Ariel Job Center esté compuesto por las áreas de Empleo y Microemprendimiento, motivó a muchas personas que comenzaron a participar del Programa Outplacement en busca de un trabajo en relación de dependencia, a orientarse finalmente a un trabajo independiente, en función de su experiencia y de las alternativas que ofrecía el mercado laboral.

“Me contacté con gente amiga para asociarme en un proyecto a riesgo. Mi experiencia como independiente era escasa. Actualmente soy independiente y busco diferentes alternativas de hacer negocios en los más diversos mercados”.

“Mi situación actual es muy diferente. No estoy trabajando en relación de dependencia, sino que estoy llevando adelante un proyecto propio (Microemprendimiento). Hace unos meses que estoy fabricando ropa de hombre y vendiendo al por mayor”.

En la minoría los casos se daba una situación inversa, en la cual la gente primero se acercaba al área de Microemprendimientos y terminaba participando del Programa Outplacement en busca de un trabajo en relación de dependencia.

“Me acerqué al AJC porque intentaba desarrollar un microemprendimiento. Lo que quería era obtener financiamiento para el proyecto. Esto no fue posible pero sí recibí asesoramiento en marketing personal, algunas herramientas útiles para la búsqueda de empleo, conexión a internet, telefonía y pocos contactos”.

La mayoría de los participantes llegaban al PO tanto por necesidad de reinserción profesional como por motivos económicos y personales.

“Buscaba generar contactos, continuar abriendo oportunidades de empleo y mejorar el enfoque de mi búsqueda. El Outplacement me ayudó a que me organizara mejor y formalizara el proceso de búsqueda laboral, a establecer mejor mi FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). Respecto de la formación, mejoró varios aspectos que por falta de práctica no tenía presente y además me actualicé en ciertos temas específicos. Me aportó mucho compartir un ámbito de contención y apoyo. Formalicé el proceso de búsqueda, dedicándole una rutina especial. En cuanto a los contenidos, si bien fueron útiles, no representaron para mí el principal aporte. Lo que sí me aportó fueron valiosos contactos que me permitieron reinsertarme laboralmente”.

Vanesa es otra de las personas que consiguió trabajo. En un comienzo se presentaba a todas las búsquedas que le parecían interesantes y que se adecuaban a su perfil. A los 9 meses de haber conseguido un nuevo empleo y en función de varios cambios en la dirección de la institución en la que se desempeñaba, volvió a quedarse sin trabajo y sin dinero, ya que no la habían indemnizado. Actualmente trabaja free-lance como redactora, intenta llevar adelante un proyecto propio de agencia de comunicaciones y sigue buscando empleo por su cuenta.

La reconversión del perfil es una de las alternativas que exploraron varios participantes del programa, en función de las posibilidades que les iba ofreciendo el mercado y de la experiencia laboral con la que contaban.

En el caso de Mabel, si bien no había trabajado nunca como asistente de dirección, sí tenía mucha experiencia en el área de sistemas, a partir de lo cual tuvo la posibilidad de conseguir un empleo como asistente del director de sistemas de una importante institución. A la par que le surgió esta posibilidad comenzó a estudiar una nueva carrera orientada al área humanística, por lo cual siempre estaba atenta a que surgiera una alternativa de trabajo en esta área.

“Mi tarea es asistente de director de sistemas y coordinadora de la mesa de ayuda. Este puesto lo conseguí antes de recibirme y satisfacía mis expectativas. En este momento estoy abocada a una nueva búsqueda acorde a mi profesión”.

A través del PO, Carlos tuvo la oportunidad de descubrir nuevas posibilidades que no conocía. En la entrevista dijo que este programa le aportó apoyo profesional, le permitió sentir su capacidad de hacer cosas, le brindó los elementos para que su presentación en la búsqueda laboral fuera útil y descubrió los contactos que tenía y no usaba, además de las redes de las que formaba parte y no tenía incorporadas.

Según la mayoría de quienes asistieron al Programa Outplacement, este programa facilita herramientas que son indispensables para encarar la búsqueda laboral, fomenta el apoyo mutuo para no caer en la desmotivación y cuenta con un excelente grupo de profesionales que asesoran y que trabajan con quienes participan, para ampliar la red de contactos de cada uno de ellos.

A Damián, el Programa Outplacement le pareció una oportunidad interesante para conseguir empleo. En la entrevista que se le realizó sugirió que el programa incluyera un seguimiento luego de que los participantes dejaran de participar.

“Si bien conseguí trabajo a través del programa, me gustaría haber tenido un mayor seguimiento. Me aportó formación en cuanto a métodos para conseguir trabajo y formas de búsqueda de empleo y también fue bueno tener un consultor cerca para poder pedir asesoramiento.

El tener una rutina de trabajo (la de buscar trabajo), el de compartirlo con más gente que está en la misma, me pareció muy útil. Conseguí trabajo, un trabajo referente a la profesión, estaba buscando un cambio, pero ante la posibilidad de algo concreto entré en la búsqueda y quedé muy conforme. Al principio estaba más motivado”.

La mayoría de los participantes valora la posibilidad que el Programa Outplacement brinda, para adquirir nuevas herramientas que mejoren sus condiciones de empleabilidad, lo cual los hace más aptos para encontrar un trabajo acorde a sus expectativas.

“Al comenzar a participar en el Outplacement, en el 2002, estaba desempleada; desde 1996, no tenía un trabajo fijo y estable. El Programa Outplacement me aportó información sobre confección de currículums, carta de presentación, sobre consultoras y sitios de internet sobre búsqueda laboral. También aprendí a venderme profesionalmente. Las reuniones semanales de auto-evaluación grupal eran muy positivas para poder escucharse uno y escuchar las experiencias de los demás que pasan por un proceso en algunos casos igual y en otros, parecido. A través de este espacio recibí contención y asesoramiento previo a una entrevista laboral, apoyo y aliento constante, escucha y retroalimentación constante”.

“Yo creo en el trabajo de buscar trabajo y sabía que podía encontrar soporte para organizarme mejor y para pensar las cosas con otra gente. Lo que me motivó a comenzar el Programa Outplacement fueron los profesionales a cargo, el marco de referencia y la disciplina de buscar trabajo sistemáticamente. Buscaba obtener un empleo que me motivara y desafiara, o herramientas para conseguirlo en el exterior”.

Las tendencias que va determinando el mercado laboral favorecen el hecho de que pierda vigencia la creencia de que un trabajo es para toda la vida. Históricamente, las personas ingresaban jóvenes en una empresa y comenzaban a escalar hasta llegar a un puesto jerárquico desde el cual se jubilaban. En la actualidad, un individuo dentro de su trayectoria realiza varios cambios de lugar de trabajo e incluso reconversiones laborales. Este cambio también repercute en vías para obtener un nuevo empleo: la postulación a un aviso que sale publicado en los diarios fue perdiendo vigencia, y se fortalecieron las propias redes de contactos, para llegar al mismo objetivo. Si bien en el Programa Outplacement se refuerza mucho el trabajo con los propios

contactos, algunos de los participantes expresaron que esperaban que el mismo programa se los proveyera.

En el caso de Graciela, su intención al comenzar el Programa Outplacement fue redactar un currículum abreviado, menos académico y con una orientación hacia el área comercial. Sus expectativas tenían que ver con generar nuevos contactos y por lo que comentó en la entrevista, no se le cumplieron.

“Agradezco infinitamente a Diego y Camilo por su contención y apoyo, pero en mi caso particular las posibilidades de inserción no dependen de empresas sino de contactos y al parecer estos resultaron insuficientes y fallaron”.

En las entrevistas, los participantes reflejan que el Programa Outplacement fortalece las capacidades personales y laborales, y que los prepara para poder desenvolverse satisfactoriamente en las oportunidades laborales que se les van presentando.

“Creo que fue fundamental el orden en la búsqueda que me generó el Outplacement. En realidad la búsqueda siguió siendo a través de diarios e internet, de donde conseguí la entrevista para mi trabajo actual. Lo bueno es que pude ir mucho más seguro gracias a las herramientas que me dio el Outplacement. Los pasos fueron simples, el aviso salió en el diario, les envié mi currículum, fui a una primera entrevista y después fui a cuatro más. Al final me llamaron”.

“Comencé a percibir que podía obtener o conseguir algo que me permitiese consolidarme. Así es que casi en forma simultánea, se me presentó la oportunidad de tener un trabajo en forma permanente como profesional (facturando mis servicios) y elegí el que me permitía tener más tiempo libre. Así pude continuar con mis clientes particulares y con el trabajo de 5 a 6 horas diarias.”

Las personas que concurren al PO valoran la ayuda profesional constante, los recursos y herramientas brindadas, el marco de contención recibido, la posibilidad de capacitación, perfeccionamiento y actualización sobre el mercado laboral, además del hecho de que sea gratuito.

“El Programa Outplacement me aporta formación en cuanto al tipo de trabajo que hacen en el Ariel, ya que me gusta mucho, sabía sobre el tema y traté de aprender más. Estar con otras personas que me aportaban buena onda me dio más confianza. Poder sentarme y contar con una computadora en un lugar tranquilo, cálido y con otros trabajando en lo mismo. En cuanto al tema de redes, en mi caso lo que más me aportó fue Internet”.

A su vez, el Programa les permite a los participantes ordenarse en la búsqueda, contextualizarla dentro de un marco profesional y optimizar el tiempo para no perderlo en presentaciones sin sentido.

“A partir de mi inclusión en el Outplacement Center, durante una de las reuniones de productividad, un compañero me pasó el dato de una búsqueda que se ajustaba a mi perfil. Con la colaboración del coordinador ajustamos mi cv y la carta de presentación, la remití y casi en forma inmediata me entrevistaron en tres oportunidades concretándose mi incorporación”.

Para Gastón el programa le aportó herramientas y contactos, e indirectamente influyó sobre su auto confianza.

“Creo que lo más útil es, desde un lugar profesional, poner en movimiento a cada persona para organizarse, para volver a pensar cosas, para cambiar enfoques y actitudes, para intentar cosas nuevas, para trabajar consigo mismos, por ejemplo en el cv, para conectarse con otros y ver que a otros puede pasarles algo parecido y que también la pelean. El clima o el lugar también ayudan, la gente se siente cómoda”.

Las expectativas con las que ha ingresado casa uno de los participantes al PO determinaron el modo en que lo atravesaron. Las entrevistas indican que un programa de estas características favorece y mejora condiciones personales y de intercambio de experiencias, pero no modifica cuestiones coyunturales del país. Para algunos de los participantes, la heterogeneidad de los grupos fue favorable para no sentirse solos y a otros pocos, como a Graciela, les jugaba en contra. Este fue un caso especial, ya que fue la única científica que participó del programa y sus comentarios han sido útiles para pensar si habría que acotar el tipo de profesiones que deberían ser admitidas.

“El programa me aportó poco, de hecho el grupo al cual fui asignada tenía como característica identificatoria la de aglutinar personas con una historia personal y profesional extremadamente distinta a la mía (yo no recibo bolsa de comida, ni tengo un resentimiento social contra todo y contra todos) y compartir tantas horas con gente que me hacía sentir las diferencias me terminó generando un cuadro de stress agudo. No me aportó una reconversión laboral. Sigo acumulando antecedentes académicos que suman prestigio en mi currículum pero que no me permiten vivir de mi profesión ya que son cargos ad honorem. Para encontrar un nuevo empleo me contacté con universidades privadas, que me dijeron tener docentes en el área e indicaron que estoy sobre calificada.

Las organizaciones que contacté me agradecieron infinitamente que los hubiera considerado en mi búsqueda y me plantearon no poder pagarme lo que correspondía ya que mi nivel de conocimientos y experiencia sería muy cara. En cuanto a organismos internacionales, quedé en segundo puesto en dos convocatorias pero la elección se inclinó por quien presentaba avales políticos. Algunas instituciones públicas no me recibieron y me sugirieron tener un padrino para solicitar entrevista. Los laboratorios me felicitaron durante una entrevista diciendo que tengo una formación impecable pero que necesitaban a alguno de otra área y en otra me subrayaron que

con esa ética no voy a ir a ningún lado y que hay que ser más flexible, obviamente no me contrataron en ninguno”.

De este testimonio se extrae cómo los aspectos y vivencias individuales se entrecruzan con factores sociales que determinan las condiciones de un grupo en un momento histórico particular. Esta persona, en función de su carrera y la situación del país, encuentra dificultades para poder vivir de su profesión, a la par de las diferencias con el estilo de vida de quienes compartían su mismo grupo, que la desalentaban en lugar de enriquecerla; por lo cual habría que pensar si el impacto positivo de este programa se ve favorecido por las diferentes vivencias de quienes participan o, por el contrario, si haber vivenciado las mismas dificultades es lo que favorece el incremento de capital social entre los participantes.

En el caso de Marcos, el Programa Outplacement no le aportó nada en cuanto a su formación profesional, pero sí le brindó herramientas para la búsqueda laboral, capacitándolo en el trabajo de buscar trabajo. En cuanto a la auto confianza, no se sintió fortalecido, lo cual podría ser un dato significativo para pensar acerca de si un programa como el Outplacement puede modificar la estructura de personalidad de quienes participan en él, teniendo en cuenta que las situaciones de crisis muchas veces exacerban aspectos que previamente tenían que ver con la personalidad de quienes la atraviesan.

En cuanto a los aspectos que le resultaron útiles del programa, transmitió que no ha desarrollado muchos contactos durante ese tiempo, pero remarcó el apoyo anímico que recibió, las herramientas que el programa le aportó y el soporte profesional de quienes lo coordinan.

“De alguna forma sentí que no estaba excluido de la sociedad, que no era el único y tampoco era por mi incapacidad, sin embargo mi problema de fondo, en relación a la auto confianza, no lo pude superar.”

Algunos de los participantes que ingresaron en el año 2002, esperaban del programa un marco de contención y de apoyo, mientras se preparaban para irse a vivir al exterior del país.

“A mí me aportó lo que yo necesitaba. Mi caso era distinto por que yo no buscaba trabajo en el país sino que me organizaba para buscarlo afuera. Reconozco que intenté alguna búsqueda paralelamente para poder quedarme, pero no se dio. Hoy creo que hay más cosas que se le puede aportar a la gente que se va, aunque esas cosas no sean lo que uno crea que va a necesitar cuando este afuera. Encontré trabajo en Israel. Estoy muy conforme, los dos trabajos tienen que ver con lo que yo quería hacer y con lo que sabía hacer, son en lo mío y me hacen sentir muy bien. Mandaba a cartas a instituciones. Acá inicié un contacto que seguí allá, y después de 8 meses, empecé a trabajar con él. A la Municipalidad le mandé una carta, tuve que cambiar el cv para adecuarlo a cómo se presenta allá. Buscaba en varios rubros a la vez. Cuando reincorporaron el proyecto en la Municipalidad me llamaron. Realmente creo que lo hice todo yo. Nunca pedí trabajo, siempre me acerqué con una nueva mirada. Con mucha humildad, empezás de nuevo”.

En el año 2002, las ofertas de trabajo disponibles en el mercado eran pocas, por lo cual varios de los participantes del PO tomaban trabajos part-time ó free-lance, que les permitían mantenerse activos mientras esperaban la oportunidad de un trabajo full-time, acorde a lo que estaban buscando.

“Los trabajos actuales son temporarios, obras chicas que empiezan y terminan en lapsos reducidos de tiempo. Generalmente son de amistades, familiares o recomendaciones, aunque la demanda de profesionales es muy grande y la oferta muy chica. Aún estoy esperando encontrar ese contacto que me ofrezca el puesto que busco”.

“Mis expectativas se resumían en poder encontrar el área en cual pueda desarrollarme en el futuro, una suerte de planificación de mi vida profesional. Creo que en parte se cumplieron, si bien

el contexto en el cual se encuentra el país hace sumamente dificultosa la tarea de poder dedicarse a lo que a uno le gusta y satisface. Hoy me siento mucho más seguro de las áreas en las cuales me interesa trabajar y de qué manera moverme para buscar lo que me interesa”.

Ciertos participantes que consiguieron trabajo durante ese año, a partir de haber reconvertido su perfil o de haber aceptado trabajar en un área o puesto distinto al que lo venían haciendo, pasado dos años de haber tomado dicha decisión, no se encuentran conformes con la actividad elegida, ya que les interesa volver a trabajar en su habitual actividad profesional.

“Mi expectativa era encontrar un trabajo ligado a mi profesión, pero no se me cumplió porque en el medio surgió una oportunidad de negocio con mi amigo (no relacionada con mi profesión), pero la acepté porque necesitaba trabajar y sentirme productivo. La dedicación y el compromiso con el nuevo trabajo no me permitieron seguir en el AJC.”

Dentro de la metodología de trabajo que plantea el Programa Outplacement, quienes participan deben respetar el horario en el cual asisten y una rutina de actividades que los va orientando en las etapas que deberían abordar para poder cumplir con sus objetivos de reinserción laboral.

“Primero hice el curso de inserción laboral y como todo el mundo creía que salía de ahí con trabajo. Diego dictó el curso, lo cual me dejó un montón de enseñanzas.

Cuando terminó la semana ya era una erudita buscando trabajo (eso era lo que yo creía) y comencé a utilizar todas las herramientas para encontrarlo. Lo cual fue en vano. Me faltaba el motor interno que te da el Outplacement. Ahí tuve la suerte de conocer a Camilo, primero me peleé un montón porque quería que haga el análisis de fortalezas y debilidades y yo no quería.

Por supuesto que luego transité el tiempo de búsqueda muy acompañada y contenida. Aprendí cuáles eran mis fortalezas, que las puertas se abran desde adentro. Tal es así que un día les dije

que la semana que viene iba a conseguir trabajo, como si yo hubiera leído el futuro. No fue exactamente así, pero a partir de esa actitud positiva, tuve 8 entrevistas seguidas de trabajo y sí conseguí el trabajo. Ahora tengo trabajo y dignidad.”

Los participantes conocen las habilidades y competencias de sus compañeros y esto les permite estar atentos a las oportunidades que van surgiendo en el mercado, no sólo para ellos, sino también para quienes participan del programa. La posibilidad que brinda el PO de compartir un mismo espacio de trabajo con otras personas que se encuentran en un mismo proceso de búsqueda laboral y en algunos casos de reconversión laboral, hace que por empatía, proyección o por las mismas diferencias en cuanto al estilo de vida, las personas puedan reflexionar sobre sí mismas y generen a partir del intercambio una red que los contenga y favorezca entre ellos el incremento de capital social. En relación a esto, Mariano cuenta que el programa le permitió mejorar su desempeño frente a las entrevistas, ver que no era el único que se encontraba en su situación, conocer nuevas empresas, sitios webs para la búsqueda de empleo y mejorar su currículum.

“Para mí las reuniones grupales en las que todos nos ayudábamos y profundizar los contactos, fueron lo más útil del programa”

Capítulo 7

“Incidencia de un programa de este tipo en los profesionales”

Un modo de evaluar la efectividad del Programa es a través del análisis de la cantidad de participantes que consiguió trabajo luego o durante su asistencia y el análisis, también del tipo de ocupación obtenida, lo que permite estudiar si es acorde al nivel de calificación de los mismos.

Los antecedentes disponibles sobre la situación ocupacional pre-programa indican que aproximadamente el 80% de los participantes incorporados se encontraban desocupados e inactivos. Un 30% de ellos, a partir de pasar por el Programa Outplacement, consiguió trabajo. Si bien es más la gente que no ha conseguido durante el lapso que dura el programa de tres meses, se prevee que sí hayan podido internalizar una metodología de búsqueda laboral efectiva. Esta metodología es la que ha facilitado que en la mayoría de los casos puedan presentarse a una importante cantidad de entrevistas laborales que los lleve a la obtención del trabajo buscado.

La posibilidad de buscar nuevos recursos que le permitan mantenerse actualizados en el tema de reinserción laboral es lo que motivó a varias personas a comenzar el Programa Outplacement. En muchos casos, quienes participaron no habían tenido anteriormente la necesidad de buscar trabajo y buscaban un guía profesional en el tema para que los orientara profesionalmente.

“En un principio no tenía muy claro cuál era el objetivo del programa, pero mi intención era poder avanzar y evolucionar sobre el tema de reinserción laboral, luego de haber terminado, también en el Ariel Job Center, un breve taller sobre eso. Luego de un arduo trabajo interno y de un análisis FODA de mi persona, pude reformular mi currículum, determinar mi objetivo y perfil profesional, cómo entablar nuevos contactos, recibir y acceder a información en internet, totalmente desconocida para mí”.

“El trabajo que conseguí no fue por la participación en el Outplacement. Pero igual lo recomendaría a otras personas, por que brinda herramientas que uno por si solo en la casa no las utiliza y se ve comprometido y obligado a buscar trabajo por al menos las horas en las que concurre al Outplacement, entonces siente que hace algo. En su casa uno es más propenso a no hacer nada por más que tenga las herramientas tecnológicas. El trabajo que conseguí fue un plan de jóvenes profesionales de una empresa. Contacté a un primo de mi madre que trabajaba en una empresa, le envié el cv y 5 meses después lo volví a contactar y me dijeron que había un puesto vacante, así que un mes después empecé a trabajar”.

Los participantes entrevistados tenían la intención de proveerse un marco que les ayude a pensar, a organizarse y a compartir su experiencia con otros. En la mayoría de los casos estas expectativas se cumplieron y en muy pocos casos no, y esto se daba cuando el hecho de compartir la misma realidad ocupacional, en vez de generar y fortalecer los vínculos, provocaba desmotivación, desgano y sensación de falta de oportunidades.

“En mi caso, las reuniones semanales no me resultaron necesarias, ya que uno tiene bastantes problemas cuando busca trabajo y en ese tipo de reuniones uno terminaba mas desmotivado de lo que había ido”.

“Creo que desde el inicio tuve claro que el programa no me iba a conseguir trabajo sino ayudarme con las herramientas y el apoyo necesario para que yo pueda hacerlo de la mejor manera. Creo que tuve el nivel de respuesta que esperaba. Conseguí finalmente un trabajo administrativo, hice contactos y envié cv’s. A partir de una oportunidad que surgió en una institución comunitaria, participé de entrevistas y finalmente recibí una propuesta para incorporarme, pero esto fue hace más de 2 años, por lo que actualmente me encuentro en otro trabajo. En su momento me sirvió mucho para mantenerme en actividad y realizando tareas para la comunidad que me dieron mucha satisfacción personal”.

Un dato interesante a evaluar es si el hecho de que los grupos sean homogéneos en cuanto a la situación ocupacional y estilo de vida de quienes participan, favorece que los mismos desarrollen mejores herramientas y posibilidades para la inserción o reinserción laboral o esto justamente dificulta que los participantes puedan conectarse con sus propios recursos, en función de que se sienten muy movilizados al momento de compartir un mismo espacio con gente que ellos consideran que están en una situación más desventajosa.

“El programa lo recomendaría, porque creo que puede abrirle el panorama en una situación tan difícil como lo es la pérdida de trabajo. Por los motivos que antes mencioné, creo que tiene mucho valor agregado, pero trataría que sea lo mas abarcativo posible y que se enfoque en la gente que más lo necesita. La administración eficaz de los recursos disponibles (asesores, PCs, tiempos, etc) es un tema a considerar seriamente. Creo que en algunos casos puntuales que tuve oportunidad de ver, asistían más por la necesidad de compartir un espacio social que por verdaderas razones económicas o profesionales. Esos casos tal vez estaban desplazando a otros muchos más necesitados, pero comprendo la dificultad que representa administrar en forma justa y equitativa un programa de este tipo”.

Los participantes destacan la incidencia que el programa tiene sobre la propia autoestima.

“Así como no hay dos personas iguales, el programa no puede contemplar lo que ocurre dentro de cada uno de nosotros. Está en nosotros aprender a rescatarnos. Cuando participé tenía muy baja la autoestima y es la media general de todos cuando llegan y todos estamos negativos ante el futuro. Este aspecto es el que no te das cuenta al entrar”.

Las denominadas “Reuniones de productividad”, en la que los participantes de un mismo turno intercambian sus experiencias y las estrategias que están llevando a cabo, permiten llevar un seguimiento de cada uno de ellos, a través de la producción grupal, el diálogo y las actividades específicas que los coordinadores plantean para cada reunión.

“En un momento en el que armaba un proyecto, necesitaba compartirlo con otras personas. Se me cumplieron las expectativas, porque tanto la gente que participaba como los coordinadores, me hicieron sentir acompañada y bien encaminada, sentirme en movimiento, ver el movimiento de los demás, aportar a los demás, también me hacía bien, aunque todos pasábamos por momentos muy difíciles”.

La retroalimentación que se genera en el intercambio grupal entre pares y profesionales que atraviesan la misma situación, parecería que favorece a mejorar las condiciones de empleabilidad de los participantes del programa.

“El Outplacement fue una forma de contener todas mis dudas e incertidumbres sobre el futuro mío y de mi familia. Por otra parte, al tener reuniones grupales observé que al único que le pasaban todas esas cosas no era yo solo sino que había una increíble cantidad de personas (sobre todo profesionales) que tenían el mismo y aún mayores problemas que yo. Esto logró en mí un cambio con relación a poder absorber con otra disposición la presión de permanecer sin un trabajo estable que me asegure el futuro”.

“Aprendí mas de lo que pensé que iba a aprender. Dado que el Outplacement no es solamente un grupo de apoyo para la búsqueda de trabajo, sino también se aprende a ser solidario con otra persona que está sin trabajo. El grupo era muy especial, al igual que sus coordinadores, dado que no era algo frío, sino cálido y dinámico, en el cual se conjugaba el humor con el trabajo serio, y creo que eso ayudó a que se formara un grupo así, que todavía seguimos viendo”.

“Aportó solidaridad, porque habíamos formado con el grupo del mediodía una red de ayuda. Nos dábamos ánimo unos a otros, nos buscábamos avisos unos a los otros. Nos llamábamos por teléfono cuando alguien no venía. Aún hoy me sigo hablando con gente del grupo de los Arielos”.

Algunos de los participantes consideran que un programa como el Outplacement podría favorecer a personas cuya experiencia laboral haya sido en puestos de menor calificación, partiendo del supuesto de que personas de bajos recursos necesitan tanto o más que aquellos un espacio en el cual se los acompañe diariamente y se los capacite en aquellas herramientas que les posibilitaría dejar de trabajar en condiciones tan precarias.

“Después de haber recibido tanto apoyo y colaboración de parte de ustedes, los recomendé a todo el mundo, para que los conozcan y porque además tengo la sensación de que Ariel se tiene que multiplicar, para ayudar a más gente de menos recursos. Debería haber más Outplacement, porque, como dije antes, no es sólo encontrar trabajo sino recuperar la autoestima y la dignidad”.

En función de que quienes participaron en el programa durante el 2002 no tuvieron un seguimiento post programa por parte de los coordinadores del mismo, recomiendan que se establezca esta instancia dentro del circuito y metodología de trabajo, ya que permitiría chequear la situación posterior de cada una de las personas que asistieron, sabiendo que los estados anímicos de cada uno de los participantes varía si están solos y no pertenecen a un grupo, lo cual repercute en el proceso de búsqueda, en caso de no haber conseguido trabajo.

“El programa me salvó de una posible depresión. Me ayudó a derribar barreras, como que la edad no eran un impedimento para lograrlo. Recuperé mi autoestima, descubrí que yo puedo, que es una cuestión de actitud. Me aportó conocimientos, porque cuidan hasta ese detalle. Me hubiese gustado recibir alguna noticia por parte de los coordinadores, luego de que dejé de participar”.

“Si no hubiera sido por Camilo que me filmó y me mostró mis debilidades, no sé que hubiera hecho. Además aprovecho para agradecer el tiempo que ustedes dedican, la posibilidad de usar las computadoras y el apoyo incondicional que dan, que no sé cómo puedo retribuírselos. Me hubiera gustado seguir con encuentros, por lo menos mensuales o bimestrales”.

“Le sugeriría mayor difusión para que más personas puedan acceder, se pueda llegar a más empresas externas a la comunidad y se genere otro espacio de participación para quienes ya participaron del mismo, con otros objetivos y motivaciones, según hayan o no conseguido trabajo. Yo conseguí trabajo, completando los datos en la web page. El primero, gracias a la bolsa de trabajo, y después lo dejé por mi trabajo actual que conseguí no directamente por el outplacement, pero sí con ayuda. Desde ya recomendaría este programa, ya que es una manera de potenciar la búsqueda de trabajo de la persona. Quizás se podría incrementar la interacción entre los que ya consiguieron trabajo y los que no”.

El riesgo de que los participantes se sientan tan cómodos y consideren que sin este programa no hubiesen podido avanzar en su búsqueda laboral, hace que esperen de un programa como este, cuestiones que los mismos participantes podrían proveerse por otras vías, buscando participar de espacios de reflexión y capacitación alternativos.

“No he conseguido empleo, pero lo he recomendado, hay un grupo de trabajo muy ameno y de una excelencia profesional increíble en todo el personal del Ariel Job Center. Intensificaría las charlas grupales, traería personal de RRHH de importantes empresas, convocaría Ceo’s de compañías e incorporaría psicotécnicos para que cada participante conozca su perfil y pueda adaptar el mismo para las futuras búsquedas”.

Graciela comentó que ella se lo recomendaría a todas aquellas personas que tienen el perfil que requiere el mercado, ya que ellos tendrían más posibilidad que cualquier otra persona con un perfil que nadie lo requiere, como los profesionales de carreras humanísticas.

”Si, les he recomendado a personas que tienen formación comercial o experiencia en ventas, ya que estas personas seguramente lograrán una reinserción en función de la oferta disponible en el mercado formal de trabajo.

En cuanto a las sugerencias que le haría al programa, en primer lugar que no acepten en el Outplacement a participantes como yo, ya que es obvio que saben que no podrán ayudarlos / nos ó caso contrario que les/nos indiquen claramente las limitaciones del programa respecto a los perfiles profesionales “raros”.

En cuanto al seguimiento antes mencionado y al tipo de gente que participa de un mismo turno del programa, considera que habría que formar grupos homogéneos que sean acordes a la formación profesional de quienes participan y a la historia de vida y status socio-económico-cultural de cada uno de ellos. Respecto al seguimiento, sugiere que habría que averiguar por qué un participante deja de asistir.

“Quienes participan del Programa Outplacement deberían tener una entrevista personal de seguimiento con quienes dejan de asistir, antes de asignar de forma inmediata (y sin permitir al resto del grupo hacer un duelo por la pérdida de un colega) su lugar a alguien que esta en lista de espera y que generalmente llega con otros tiempos y motivaciones que la gente que ya estaba”.

Referente a la homogeneidad de los grupos, Gastón comentó en su entrevista, luego de haber reorientado su búsqueda laboral del mundo corporativo al área del tercer sector, que si bien el Programa Outplacement le resultó muy bueno, ya que consiguió trabajo como director de un innovador proyecto vinculado al área de sistemas e información de una institución comunitaria, le haría una serie de modificaciones, como para que el programa no se transforme en un espacio de catarsis.

“El Outplacement Center me fue de utilidad, al estar ahí tomé contacto con la institución que buscaba alguien con mi perfil y luego de siete entrevistas conseguí el empleo. El éxito del proceso depende en gran medida de la persona que concurre y cuanto puede aprovechar las herramientas disponibles. La actitud me parece el factor primordial, de hecho lo recomendé a mi hermana, que no tenía grandes expectativas y quedo muy conforme con la calidad de los seminarios.

En cuanto a mis sugerencias, en alguna reunión me pareció que hubo exceso de catarsis, algunas personas necesitaban trabajar fuertemente la actitud. Con baja autoestima y pesimismo ninguna herramienta es efectiva. Existe un límite de participantes en el programa dado por la cantidad de PCs. Debido a que muchos tienen acceso a Internet, quizás podrían incorporar personas con cierta disciplina que accedan a reuniones periódicas de apoyo y seguimiento y ampliar así la llegada del programa”.

A partir del año 2004, en el Ariel Job Center, se arancelaron varios de los servicios que antes eran gratuitos, con el fin de que en el mediano plazo el proyecto pueda auto-financiarse. Algunos de los participantes que transcurrieron por el programa en el año 2002 y que se enteraron de estos cambios, consideraron que esto excluiría a muchas personas que no tienen dinero suficiente para pagar el arancel mínimo y que a su vez les daría vergüenza pedir que se lo bonificaran.

“El programa es muy bueno, creo que inédito en el mundo y por lo que vi en su momento, lo suficientemente dinámico como para ajustarse a las necesidades que la realidad va imponiendo, pero creo que el Outplacement sirve en tanto se mantenga su carácter gratuito, si se convierte en una empresa de consultoría va a ser más de lo mismo, no va a cumplir su función de contención”.

Silvia recuerda que mientras participó del programa, algunas personas conseguían trabajo pero su sensación al momento de entrevistarla, es que eran las menos. Le parecía que la mayoría conseguía trabajo en proyectos que tenían que ver con la comunidad judía, que requería personal nuevo debido a que se incrementaban la cantidad de planes sociales que estaban otorgando varias de dichas instituciones.

“No conseguí trabajo hasta el momento, aunque trabajo como profesional independiente en un programa para la vivienda en el GCBA. Esto se debe a mi relación con una colega y amiga que me integra al equipo profesional del área social y si bien venimos realizando hace un año un trabajo muy interesante, todavía no logramos cobrar por ello”.

En algunos casos, quienes finalizaban el Programa Outplacement no conseguían un nuevo trabajo, pero en la medida en que se fue recomponiendo la situación de las empresas para las cuales trabajaban, lograban percibir una remuneración un poco más alta.

“No tengo nuevos empleos, sino una nueva actividad que se suma a las dos que ya tenía. Además, los mencionados trabajos part-time son actualmente más rentables que en el momento que fui al Ariel Job Center”.

El tema del seguimiento por parte de los coordinadores del Programa Outplacement fue muy reiterado en diversos momentos de las entrevistas realizadas, al igual que la extensión del mismo a personas que se encuentren desfavorecidas y sin recursos.

“El programa lo recomendé a otras personas por que me parece un sistema interesante de reinserción laboral. Lo único que le modificaría, es que hagan mayor seguimiento”.

“Estando trabajando en proyectos sociales pude ver que hay mucha gente sin trabajo, que recibe ayuda monetaria. Siempre tuve la ilusión de que el Ariel Job Center se multiplique para tener acceso más gente porque hacer Tzedaká no es sólo darles de comer sino devolverle la dignidad a la gente para que pueda generar sus propios ingresos. Una vez fui a congreso de todas las provincias y no paré de hablar del Ariel, porque en las provincias se están generando ayudas para micro emprendedores.

Lo que más me impactó fue Rosario ya que con mucho esfuerzo y sin ninguna herramienta hicieron encuentros para ayudar a la gente a buscar trabajo. Cuando les hable de ustedes no podían creer que existieran y sólo en Buenos Aires. No sé si no se pueden capacitar líderes para que vayan a otras provincias a colaborar con ellos.”

Algunos participantes consideran interesante que se genere algún proyecto en donde las personas que ya participaron del Programa Outplacement puedan ayudar a los que estén sin trabajo y que el programa ofrezca una variedad de cursos que complementen aquellos que sólo tienen que ver con la búsqueda de un nuevo trabajo.

“Creo que en realidad el Outplacement alimentó mi orgullo de pertenecer al pueblo judío y su leit motiv: todos somos responsables el uno por el otro. Creo que el programa está demasiado orientado en lograr una empleabilidad lo más rápido posible y no se centra en el potencial laboral que posee cada participante. Se deberían incluir cursos que ayuden, directa o indirectamente, a conocer la capacidad ocultas que tiene cada uno para desarrollarse laboralmente. Por ejemplo: cursos de oficios diversos, charla con psicólogos, Yoga, etc”.

A Mabel le hubiese gustado que se formaran grupos de autoayuda, ya que para ella hay una parte que no está contemplada en este programa y es el de contención psicológica a la gente que se quedó sin trabajo.

”A lo mejor uno concurre con la esperanza de que el programa le solucione todos los problemas y lamentablemente no lo puede hacer, lo que realmente hace es sacar todo lo bueno que cada uno tiene para enfrentar el problema del desempleo. Creo que es necesario un período mayor para que las personas logren que lo bueno del programa les cambie sobre todo el espíritu”.

Capítulo 8

Conclusiones

Esta tesis intentó analizar el modo en que un curso de capacitación para el empleo incide en las trayectorias laborales posteriores de quienes participan de él. Para ello se tomó una muestra representativa del total de personas que asistieron durante el año 2002 y se les realizó entrevistas en profundidad, aludiendo no sólo a su opinión sobre el Programa Outplacement, sino también acerca de sus trayectorias laborales anteriores y posteriores al mismo.

Experiencias de capacitación para el empleo en diversos países del mundo muestran que hay muchos programas de capacitación en oficios orientados a personas de muy bajos recursos y evidencian la falta de programas y políticas de empleo, destinados a sectores medios-profesionales.

Esta tesis permite deducir que la pérdida de continuidad laboral de los sectores profesionales estuvo dada principalmente en el año 2002, por la coyuntura del mercado de trabajo, lo cual hace pensar que si éste favorece y genera demanda de trabajo, la mayoría de estas personas debería estar empleada.

Más allá del segmento de personas a las que se destine este tipo de programas, no hay duda de que las situaciones de crisis afectan en mayor o menor medida a las diferentes clases sociales y que todos aquellos que sienten sus condiciones de vida desmejoradas atraviesan sensaciones similares, sobre las cuales un programa como este puede trabajar.

Uno de los temores más recurrentes entre quienes participaron del Programa Outplacement durante el año 2002, fue no tener la posibilidad de volver a encontrar un trabajo acorde a sus expectativas y experiencia profesional.

Este temor determinaba el modo en que se presentaban a las oportunidades laborales que surgían al tiempo que definía el modo en que los coordinadores del programa trabajaban con cada uno de los ellos, tratando de que flexibilizaran sus expectativas, entendiendo que el “mundo del trabajo” les iba a requerir continuos cambios y que un programa como el Outplacement no revierte el desempleo, pero sí brinda un marco digno desde el cual puedan encontrar soluciones a su situación laboral.

El Outplacement es un programa que entiende que la única manera de contribuir al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las personas, es a través de una pedagogía que considere a los miembros de la población objetivo como sujetos activos participantes y responsables de su propio desarrollo; capaces de comprender los procesos socioeconómicos en que están involucrados. Privilegia los procesos de enseñanza-aprendizaje que se focalizan en las personas, en contextos grupales; estimulando su creatividad, permitiéndoles administrar conscientemente su proceso de aprendizaje, adaptándolo a su propio ritmo y a sus intereses particulares.

Luego de haber analizado en capítulos anteriores la trayectoria de quienes participaron en el programa, podría decirse que en la mayoría de los casos, un programa como el Outplacement aumenta su autoestima, mejora la capacidad de vincularse con los otros, desarrolla sus aptitudes personales para tener posibilidades ventajosas en las ofertas de trabajo que se les presentan y fomenta en los participantes una actitud activa y responsable ante su condición de desempleados.

Generar y estimular procesos de educación en marcos formales y no formales establece una diferencia crucial para la vida de las personas, para el desenvolvimiento de las familias, la productividad de las empresas y los resultados macro económicos de un país. Por lo cual, un programa de las características del Outplacement, al estimular a las personas que participan, incide en que las mismas tengan una mejor calidad de vida, permitiéndoles abordar la angustia provocada por el desempleo desde un marco grupal, generando de este modo redes que los contengan y que a su vez amortigüen la falta de oportunidades que dispensa el mercado laboral.

Favorecer altos niveles de capital social podría considerarse como herramienta fundamental para el desarrollo de programas de empleo, destinados al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de sectores medios y medios-bajos. Sería interesante considerar alguno de los programas que se vienen realizando en América Latina, para poder complementar la capacitación en oficios con actividades que estimulen y aumenten la autoestima y seguridad personal de los participantes.

Respecto del capital social antes mencionado, en un programa como el Outplacement se presenta tanto en el plano individual como en el colectivo y posiblemente en esto radica su éxito, ya que quienes ingresan al mismo lo hacen con una sensación de soledad, desamparo y desconcierto y son justamente las redes de contactos sociales que van entretejiéndose lo más valorado por ellos.

Este programa juega un rol importante en la estimulación de la solidaridad, al superar las fallas del mercado, a través de acciones colectivas y del uso comunitario de recursos. Impacta sobre la sociabilidad y sensación de pertenencia de las personas que participan y reconstituye la vulnerabilidad que los participantes manifiestan en un comienzo.

Se han extraído del PO y de las entrevistas realizadas a los participantes una serie de indicadores importantes a tener en cuenta para evaluar la posibilidad de extender las características peculiares de este programa a otros sectores y/o para garantizar el éxito y continuidad del mismo:

- Fomentar la cooperación entre los participantes y potenciales trabajadores.
- Generar alianzas con empresas, organizaciones del tercer sector y del Estado, para que deriven personas a programas de estas características.
- Formar grupos homogéneos.
- Generar capacitaciones para el empleo que permitan un seguimiento personalizado de cada uno de los participantes.

- Asignación de tutores por persona o grupos pequeños.
- Incorporar a la página web información acerca de los salarios del mercado según la profesión y el puesto.
- Probar la experiencia con personas de bajos recursos.
- Difundir el programa masivamente.
- Estimular la generación de capacitaciones para el empleo de estas características, con el fin de aprovechar la experiencia realizada en nuevos programas de empleo.
- Estimular actividades que requieran un contacto presencial de los participantes.
- Armar pequeños grupos de participantes, para optimizar la calidad de trabajo.
- Hacer énfasis en tareas que incrementen el capital social entre los participantes.

Un programa de las características del Outplacement no sería exitoso sin tener en cuenta la actitud loable de la mayoría de las personas que participan en él:

- Actitud emprendedora
- Disposición al aprendizaje
- Apertura hacia otros
- Solidaridad y empatía
- Perseverancia
- Paciencia
- Tolerancia a la frustración
- Sinceridad
- Compromiso hacia la tarea y hacia los propios objetivos.

A modo de cierre de esta tesis, se presentarán algunos fragmentos de una carta enviada por uno de los participantes del programa, en la cual se ven reflejadas la mayoría de los aspectos analizados en capítulos anteriores.

“Soy Manuel y tuve el inmenso placer de estar junto a todos Uds. en una de las épocas más duras de mi vida, para la que no estaba para nada preparado ni espiritual ni mentalmente. Pero a veces la vida tiene esas cosas. Recuerdo el primer día que entre, y la sensación todavía perdura, ese ambiente acogedor, esa recepción tan humana y cálida que genera para los que estamos todavía shokeados un bálsamo de tranquilidad y una recarga de pilas inmediata. Un buen café, una lectura de Internet, después los coordinadores y sus colaboradores.

Una gran familia con un loable y único objetivo: pasarnos de la inacción e inmovilización a la acción, al ordenamiento de ideas, al acompañamiento y preparación de nuestros cronogramas, nuestras tareas, nuestro famoso y bendito cv - nunca vi uno tan distinto después de atravesar el circuito de evaluación y apoyatura recibida y nuestras debilidades o nuestros miedos - ocultos bien pero bien abajo y nuestros compañeros y amigos que - estando como nosotros - oh milagro: estaban con nosotros y estoes nada más y nada menos que esto, una gran familia que da todo el apoyo moral, psicológico, técnico y pedagógico para los que atravesamos situaciones de crisis, duras y difíciles de soportar con nuestra mochila familiar a cuestas. Y otra vez a empezar, ahí están ellos, nos brindan el escucha, nos dan su visión y nosotros empezamos de nuevo, suspirando, relajando tensiones y ahí vamos. Es cierto Yo, no conseguí trabajo, tengo anudada una frustración, pero..... Creo que conseguí algo más valioso, nuevos amigos, personas de bien que se preocupaban por uno, una mirada, un abrazo, un silencio respetuoso, una broma en el punto justo para hacer el clic para dar la mejor onda y ayudar”.

Puede concluirse entonces, que el valor agregado del Programa Outplacement no está dado necesariamente por los grandes volúmenes de personas que consiguen trabajo, sino por el modo en que acompaña el difícil proceso que atraviesan las personas que están desempleadas, aportando una metodología de trabajo que contribuye a mejorar sus condiciones de empleabilidad, no sólo por el soporte técnico que ofrece, sino también por el ambiente acogedor en el cual se desarrolla el programa y por las actividades que cada uno de los participantes tiene que realizar para trabajar sobre cuestiones netamente personales, como el análisis de sus fortalezas y

debilidades, el modo en que se presentan ante nuevos contactos y el uso hacen o podrían hacer de los mismos.

Anexo

A. Primer grupo de entrevistas

Cuestionario Outplacement #1

Edad: 52

Sexo: Femenino

Estudios Universitarios: Psicología

Universidad: U.B.A

Título: Lic. En Psicología

Estudios de Postgrado: Problemáticas sociales infanto juveniles (estoy cursando el primer año)

Universidad: Derecho U.B.A

Título: Por ahora en curso. Será al finalizar Especialista en problemáticas sociales infanto juveniles.

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- Publicidad
- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- Lo escuche nombrar por un conocido
- En la institución de la comunidad en la que participo
- Otras: Me lo recomendaron en Amia, que fue la primer institución a dónde me dirigí para anotarme en la bolsa de trabajo.

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada?

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Mi último trabajo había sido Coordinadora de Campo en Estudios Cualitativos y cuantitativos.

Trabajaba en una Consultora. Si bien no estaba en relación de dependencia por la modalidad contractual. (Facturaba por honorarios), en cuánto a horarios, y dedicación full time era "como una relación de dependencia."

Anteriormente, había trabajado en clínica.

Cuando me acerqué al AJC hacía aproximadamente 8 meses que no tenía trabajo continuo. No me habían despedido. La consultora trabajaba con grandes empresas del exterior que, frente a la crisis que se desató, optaron por no invertir en estudios en Argentina, eligiendo otras plazas.

En lo personal estaba muy preocupada y angustiada, dado que soy único sostén del hogar. (Vivo con una hija de 13 años).

Estaba además muy desanimada, ya que la investigación de Mercado estaba parada en todos lados. No era un problema exclusivo de la consultora para la cual trabajaba.

Además era la primera vez que me enfrentaba a la situación de búsqueda laboral durante un período tan extenso.

No tenía experiencia en esto dado que nunca me había sido complicado conseguir trabajo y en el último estuve más de 7 años .Mis cambios de actividad siempre fueron decididos por mí.

De pronto, todo había cambiado.

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Me interesó la propuesta. Pensé que era importante "aggiornarme".

De todas maneras, reconozco que cuando comencé, ,lo que entendí de la propuesta fue mínimo en relación a lo que después resultó

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

Antes de comenzar el outplacement no concurría a ninguna organización comunitaria. El outplacement, en sí mismo, no me motivó a concurrir a alguna.

Lo que sí puedo afirmar es que, aunque no haya tenido ese efecto, lo cierto es que me acercó a la comunidad.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

*Las expectativas que tenía estaban vinculadas con estar en mejores condiciones para conseguir trabajo .Actualizarme, contar con mayores herramientas y por supuesto: Conseguir trabajo
Se me cumplieron dado que, antes de finalizar, lo obtuve.*

6.¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación: *No la obtuve en cuánto a mi profesión. Sí en relación a estrategias de búsqueda.*

Autoconfianza: *La tenía perdida y la pude reconstruir. A pesar de los altibajos que ocurren durante ese proceso.*

Búsqueda de empleo: *Aprendí distintas técnicas*

Contenidos/ material / herramientas: *Me fueron útiles, me facilitaron bibliografía ,me dio la posibilidad de posicionarme de otra manera. Las herramientas las pude implementar en otras situaciones que no tienen que ver exclusivamente con la búsqueda laboral.*

Contactos/ redes: *Me abrió las puertas para contactarme con otros profesionales. Hice nuevas amistades, que aún tengo.*

7.¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

La contención.

El clima y la “ polenta” que irradia la institución.

El trabajo personal que implica la reformulación del currículum, contando con la orientación y coordinación de los profesionales a cargo. No como una copia mecánica de otros modelos de CV, sino como producto de un trabajo de pensarse de otra manera, desde otros lugares.

Las reuniones grupales.

Las herramientas más técnicas, estrategias.

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Me hubiese gustado que hubiera técnicas de dramatización, de situaciones diversas de entrevistas, con diferentes consignas. Creo que cuando me fui, algo de esto hubo.

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

En principio conseguí trabajo en un área que tenía ganas desde hace mucho tiempo: Lo social.

Coordinaba un Centro de ayuda a beneficiarios que tenían problemas para solventar gastos relativos a la vivienda .Al momento de comenzar, la consultora para la cual trabajaba volvió a tener trabajo. Pude elegir. Opté por este nuevo Proyecto y estoy muy satisfecha con mi elección.

Actualmente Coordino un Centro de ayuda social comunitario. El trabajo, si bien es un permanente desafío, me encanta.

Me permite un desarrollo profesional, me impulsa a la creatividad, tuve y tengo la posibilidad de vincularme con personas muy valiosas.

Me permitió establecer nuevos vínculos, haciendo nuevas amistades que quiero mucho.

Me motivó a iniciar el Postgrado que estoy cursando.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?

No cambió mi percepción a la que tenía mientras participaba.

De hecho lo recomendé y continúo haciéndolo.

Pienso que es un excelente programa y a veces me queda la duda si al recomendarlo, puedo transmitir todo lo que me significó.

Pienso que las herramientas que da, el posicionamiento de uno, el pensarse y revalorizarse de otra manera, es útil para la vida, más allá de una búsqueda laboral puntual.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

No sé si se hace pero haría un seguimiento con los que participaron, hayan o no conseguido empleo.

Tal vez algún tipo de encuentro para los que no lo obtuvieron. Quizás eso brindaría aportes para optimizarlo.

Cuestionario Outplacement # 2

Edad: 32

Sexo: M

Estudios Universitarios: Finalizando

Universidad: UADE

Título: Lic .en Administración de Empresas

Estudios de Postgrado:

Universidad:

Título:

1.¿Cómo conociste el Ariel Job Center?

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuche nombrar por un conocido
- d. En la institución de la comunidad en la que participo

2.¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia?¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada/o?

Alrededor de 2 meses

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

De alguna manera todo se deteriora. Desde lo personal lo peor es la angustia de sentirse fuera del sistema y no encontrar la forma de reingresar a el, sumándole la postergación de muchos proyectos. Y en lo profesional la imposibilidad de crecer, de desarrollarse.

3.¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Cuando yo empecé el programa estaba en sus comienzos y me pareció un programa que me podía servir a mí fin. Encontrar trabajo.

4.¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

La verdad es que no...y aunque hace muchos meses que no concuro sigo con el sentimiento de pertenecer a la comunidad(al Ariel) .

5.¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Pensaba que rápidamente encontraría trabajo. Fue todo lo contrario. Sin embargo me sirvió mucho.

6.¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación

Autoconfianza

Búsqueda de empleo

Contenidos/ material / herramientas

Contactos/ redes

Mejore mi CV. Aprendí como redactar una carta de presentación y como adaptarla a las distintas situaciones. Eso me dio mucha mas confianza y aumento lógicamente mis posibilidades de inserción.

Por otro lado no puedo dejar de agradecer todas las herramientas (tel. internet, etc) y la contención que se siente al compartir semanalmente los avances en la búsqueda con el resto del grupo.

7.¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Aprender a realizar un buen CV, como abordar la búsqueda, como movilizar a todos tus contactos.

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Quizás el punto mas flojo en mi caso fue como afrontar una entrevista.

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Si conseguí trabajo. No puedo decir que estaba conforme porque de hecho hoy en día estoy llevando a cabo un proyecto personal que me satisface mas que la relación de dependencia.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Por su puesto que lo recomendaría.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Reforzar mas la entrevista laboral. No se que se esta haciendo actualmente, quizás se este haciendo mucho mas que cuando yo participe.

Cuestionario Outplacement # 3

Edad: 33

Sexo: M

Estudios Universitarios: Economía y Ciencias Políticas Universidad: Jerusalén Título: BA

Estudios de Postgrado: Administración de Empresas Universidad: Ben Gurion Título: MBA

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

c- Lo escuché nombrar por un conocido

e. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

Procter & Gamble (Marketing)

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleado?

2 Meses

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Estaba lleno de expectativas ya que mi interés era cambiar de rumbo en mi desarrollo profesional.

3. ¿Qué te motivó a comenzar el programa de outplacement?

Me motivó la idea de tener a disposición un psicólogo laboral que pueda ver el tema de la búsqueda laboral desde la raíz y no como un mero hecho circunstancial que se soluciona encontrando alguna change.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?,

si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguías haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

No concurría a ninguna actividad comunitaria antes de ir al outplacement, pero luego comencé a activar en la OSA. No sé si la causa de mi decisión de debe a mi paso por el outplacement. Creo que en realidad el outplacement alimentó mi orgullo de pertenecer al pueblo judío y a su leit motiv: todos somos responsables el uno por el otro.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Mis expectativas se resumían en poder encontrar el área en cual pueda desarrollarme en el futuro, una suerte de planificación de mi vida profesional. Creo que en parte se cumplieron, si bien el contexto en el cual se encuentra el país hace sumamente dificultosa la tarea de poder dedicarse a lo que a uno le gusta y satisface. Hoy me siento mucho más seguro de las áreas en las cuales me interesa trabajar y de qué manera "moverme" para buscar lo que me interesa.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación: Aprendí a escribir un CV de manera que refleje mis aptitudes y capacidades de la manera más profesional posible.

Autoconfianza: Me otorgó más confianza a la hora de presentarme a una entrevista. Búsqueda de empleo: Aprendí a buscar mucho más a través de contactos y especialmente a mantener esos contactos. Comprendí que no se debe atosigar ni apabullar a los contactos.

Contenidos/ material / herramientas : Respecto a contenidos, lo que más aprendí fue de las charlas con los psicólogos (Diego y Camilo).

Contactos/ redes: Mayormente me ayudó a aprender a armar una red de contactos. También me abrió en parte las puertas al mundo de las ONG de la comunidad, área que me interesa como inserción laboral.

7.¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

El taller de búsqueda laboral, el video training, las reuniones de productividad en el outplacement y los cursos de herramientas de empleabilidad (idiomas, informática).

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Sí, pero luego cambié de trabajo. Había conseguido en ACNielsen, pero ahora soy profesor de la universidad de San Andrés. En ACNielsen no estaba conforme pero ahora estoy sumamente conforme.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Sí. Al principio tenía un cierto prejuicio acerca de los participantes, creía que era gente más bien mayor, frustrada e iba al outplacement a transmitir sus frustraciones. Hoy pienso que es sumamente enriquecedor estar rodeado de gente de diferentes edades.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Creo que el programa está demasiado orientado en lograr una empleabilidad lo más rápido posible y no se centra en el potencial laboral que posee cada participante. Se deberían incluir cursos que ayuden, directa o indirectamente, a conocer las capacidades ocultas que tiene cada uno para desarrollarse laboralmente. Por ejemplo: cursos de oficios diversos, charlas con psicólogos, Yoga, etc.

Questionario Outplacement # 4

Edad: 53

Sexo: Masculino

Estudios Universitarios: adm de empresas Inc.

Universidad:

Título:

Estudios de Postgrado:

Universidad:

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuché nombrar por un conocido (por recomendación de un conocido)
- f. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? 15 días

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Dado el corto tiempo transcurrido, me preocupaba reubicarme pronto

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Era un herramienta nueva para mi y considere que hacerlo en grupo y con coordinación profesional me ayudaría mucho

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí

¿Qué tipo de actividad realizabas?, ¿La seguías haciendo?. En caso de que no, ¿el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Si consideramos que mi principal expectativa era conseguir trabajo, debo decir que la cumplí al 100%

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación: *Aprendí que buscar trabajo es trabajoso*

Autoconfianza

Búsqueda de empleo

Contenidos/ material / herramientas *Una lista de consultoras que la presto a cuanta persona la necesita.*

Contactos/ redes

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Primero la posibilidad de contar con un profesional que oriente la búsqueda, el desarrollo de CV, de las entrevistas, etc. La contención de un grupo

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

No tengo nada que decir

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Si, fue hace dos años como administrador de un colegio y sigo en el mismo lugar

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿por qué?.

Lo he recomendado muchas veces aunque no se que cambios sufrió el programa en dos años

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

No se cual es el esquema actual del programa por lo cual no puedo sugerir cambios.

Cuestionario Outplacement # 5

Edad: 50 años

Estudios Universitarios: Completos

Estudios de Postgrado: Ninguno

Sexo: Masculino

Universidad: U.B.A. **Título:** Contador Público

Universidad: No

- 1) *Inciso d. Me lo recomendó la responsable de Bet – El.*
- 2)
 - a) *En relación de dependencia fue en Serviriel-Croach Buster en el Octubre del año 1998.*
 - b) *Desde ese momento atendía clientes en forma particular.*
 - c) *Había instalado en Abril del año 2001 una remisería, pero con la caída del gobierno y la instalación del corralito me fue imposible continuar con él.*
 - d) *En cuanto a mi situación particular era difícil poder mantenerme pues estaba desempleado y además se habían caído casi todos mis clientes. Con lo único que me mantenía era con lo obtenido por mi actividad de Síndico Concursal (Me habían nombrado en diciembre de 2000)*
- 3) *Fue una forma de contener todas mis dudas e incertidumbres sobre el futuro mío y de mi familia. Me sentí muy contenido y además logré perfeccionarme en la confección de C.V. muy importante si quería ofrecerme en el mercado laboral. Por otra parte al tener reuniones grupales observe que al único que le pasaban todas esas cosas no era yo solo sino que había una increíble cantidad de personas (sobre todo profesionales) que tenían el mismo y aún mayores problemas que yo. Esto logró en mí un cambio con relación a poder absorber con otra disposición la presión de permanecer sin un trabajo estable que me asegure el futuro.*
- 4) *No la verdad que no. Empecé pues mi señora a través de otra persona comenzó a concurrir a Bet – El, donde obtenía una ayuda en cuanto a tickets de comida, y luego me citaron a mí. Luego mis dos hijos mayores (Hoy 22 y 23 años) fueron citados y concurren pues les dieron una beca para estudios terciarios y ellos comenzaron a participar en el Hillel de José Hernández en Belgrano. Ellos continúan participando y fueron a varios campamentos y colaboran dando clases de baile para otros concurrentes.*
- 5) *En realidad fue con la esperanza de cambiar mi actualidad bastante mala en ese momento. Y como te conté logré que me contuvieran de forma que pude salir bastante bien de esa situación.*
- 6) *El programa me brindó:*
 - a. *En cuanto a la formación lo que mayormente me fortaleció fue en el campo de CV y de poder concurrir a entrevistas de trabajo con una mayor tranquilidad y objetividad.*
 - b. *Mejóro notablemente mi autoconfianza dado que comprendí que no era un problema mío exclusivo sino que era un problema coyuntural que sufría mucha gente.*
 - c. *Me enseñó el uso intensivo de la búsqueda a través de Internet y de buscadores que yo en gran medida desconocía.*
 - d. *Son bastante buenos pero cada uno lo materializa que distinta manera. Algunos en forma muy beneficiosa y otros no tanto. Depende de cada integrante del Outplacement.*
 - e. *Gracias a pertenecer al outplacement aumenté en gran medida mis contactos y además me instaron a redescubrir contactos míos que no utilizaba por olvido o por no molestar a gente que hacia tiempo que no veía.*
- 7) *En cierta manera es un poco de todo lo que expliqué anteriormente y además el hecho de tener esas charlas grupales con el asesoramiento de una profesional en psicología que nos sacaba cosas que ni nosotros sabíamos que teníamos.*

- 8) *A lo mejor uno concurre con la esperanza de que el programa le solucione todos los problemas y lamentablemente no lo puede hacer, lo que realmente hace es sacar todo lo bueno que cada uno tenemos para enfrentar el problema del desempleo.*
- 9) *En realidad no, pero concurrí a varias entrevistas en las cuales fui elegido y llegue a instancias finales, pero un poco por que no estaba tan seguro de la zona en la cual se encontraba dicho empleo no puse toda la carne en el asador y elegí a otro que conseguí por mi cuenta a pesar de que era inferior en salario y calidad del mismo.*
- 10) *Creo que cuando uno está afuera lo ve con mayor panorama y que si, lo recomendaría totalmente pues se por mi propia experiencia, que cuando una persona se encuentra en esa situación está como obnubilada y no puede ver cual es el camino que debe seguir. El outplacement en cierta manera es el encargado de hacer que las personas puedan encontrar el camino correcto. Luego depende de cada persona como utiliza las armas que le da el programa.*
- 11) *No creo que yo esté capacitado para opinar en que debería cambiar un programa de esta índole, lo único que puedo decirle es que cuando yo concurrí duraba alrededor de dos meses y creo que es necesario un periodo mayor para que las personas logren que lo bueno del programa les cambie sobre todo el espíritu.*

Cuestionario Outplacement # 7

Edad: 26

Sexo: Femenino

Estudios Universitarios: Lic. En Psicología

Universidad: U.B.A.

Título: Lic. en Psicología

Estudios de Postgrado:

Universidad:

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuché nombrar por un conocido
- h. En la institución de la comunidad en la que participo X

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? 1 semana

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Al principio entusiasmo y ganas de conseguir un nuevo empleo, a medida que pasaba el tiempo, incertidumbre.

3. ¿Qué te motivó a comenzar el programa de outplacement?

Hacía mucho que no buscaba trabajo y había ciertos datos que no conocía en cuanto a cómo encarar la búsqueda laboral. Además me pareció interesante estar en permanente contacto con otras personas en mi misma situación, por la contención y la posibilidad de aprender de otras experiencias.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿Qué tipo de actividad realizabas?, ¿La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

Concurría a un club, en donde realizaba actividades deportivas y sociales; durante un tiempo fui voluntaria en el banco de remedios. Actualmente trabajo en una institución de la comunidad.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Mis expectativas eran estar mejor preparada para la búsqueda, en varios de los aspectos que ella abarca: armado de curriculum, entrevista laboral. En el programa me enteré que existen otras cuestiones a las que yo no les daba importancia, como la definición del perfil laboral y el análisis del mercado. No sólo se cumplieron mis expectativas, sino que superó lo esperado, ya que en poco tiempo conseguí un nuevo empleo.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación – *Como dije antes, aprendí sobre temas que no conocía, y que actualmente aplico en mi trabajo.*

Autoconfianza- *Me sirvió mucho para ir mejor preparada a las entrevistas y para encarar a las búsquedas desde otra postura.*

Búsqueda de empleo- *Me sirvió mucho, de hecho conseguí trabajo.*

Contenidos/ material / herramientas – *El material es muy bueno, me brindaron todos los recursos necesarios para la búsqueda, a muchos de los cuales seguramente no habría tenido acceso por mi cuenta.*

Contactos/ redes- *Me aportó una red de contactos que me fue muy útil durante mi búsqueda. Sinceramente, una vez que conseguí empleo perdí contacto con la mayoría de ellos, pero tengo en cuenta la importancia de formar una red de contactos para el futuro.*

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?-

Uno de los temas más importantes es la contención que brindan a las personas que buscan trabajo, el hecho de tener reuniones grupales contribuye a esto. También es fundamental la información que brindan y la supervisión por parte de los coordinadores.

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?-

Quizás es mucho pedir, pero habría sido muy útil conseguir contactos o entrevistas en empresas.

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto? –Sí, conseguí trabajo a partir del outplacement. Estoy conforme con mi nuevo puesto ya que está relacionado con mi carrera, y de hecho mucho de lo aprendido en el outplacement ahora lo enseño yo en un taller.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

El cambio fue al momento de buscar y conseguir trabajo, me di cuenta que estaba mucho mejor preparada que antes de empezar el outplacement. Lo noté sobre todo en la forma de encarar las entrevistas (a su vez al tener un curriculum bien armado, fue más fácil “defenderlo” en las mismas).

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

No sé si lo hacen actualmente, pero tomar un simulacro de entrevista y filmarlo resulta muy útil. También lo dicho anteriormente, de tratar de conseguir por medio de ustedes, contactos y entrevistas en empresas u organizaciones.

Questionario Outplacement # 8

Edad: 27

Sexo: MASC

Estudios Universitarios: Lic. Adm Empresas

Universidad: USAL

Título:

Estudios de Postgrado: Administración Financiera

Universidad: UBA

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

Xb- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

c- Lo escuché nombrar por un conocido

i. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

Como empleado administrativo

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? Empleado ¿ Tenías un negocio o empresa? no

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? 8 meses

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a? *Estar descontento*

3. ¿Qué te motivó a comenzar el programa de outplacement?

Ordenar la búsqueda laboral

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna? *no*

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué? *si, la expectativa era conseguir trabajo y se cumplió*

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación - *nada*

Autoconfianza - *Ayuda*

Búsqueda de empleo - *Mucho*

Contenidos/ material / herramientas - *Mucho*

Contactos/ redes- *Mas o menos*

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Tiene un método sistemático de búsqueda y además ayuda a mejorar en todos los aspectos que hacen a una búsqueda laboral

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Nada

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Conseguí trabajo, como empl. Adm y estoy conforme.

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

No cambio mi percepción, sin duda lo recomendaría, porque para mí fue fundamental para conseguir trabajo

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Seria interesante un compromiso entre las personas que ya participaron del outplacement para ayudar a los que estén sin trabajo.

Questionario Outplacement # 9

Edad: 49

Sexo: Femenino

Estudios Universitarios:

Universidad:

Título:

Estudios de Postgrado:

Universidad:

Título:

Estudios Terciarios: Consultora Psicologica

Instituto: Focus

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

c- Lo escuché nombrar por un conocido

d- En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada?

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Me encontraba desempleada, trabajaba por cuenta propia dando clases de computación.

El efecto en lo personal fue tener una baja autoestima, sentir además que por mi edad era y es mucho mas difícil encontrar trabajo.

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Lo que me motivó fue en primer salir de mi casa y luego el espacio que me ofreció el outplacement donde me agiorne en la búsqueda labora.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

No

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Mis expectativas eran la de encontrar trabajo y también un grupo de contención.

Las primeras se cumplieron ya que al poco tiempo fui convocada para trabajar en el Joint, lugar en el cual esto trabajando hace 1 ½ año, en cuanto a la contención no, ya que el Ariel no tiene como objetivo formar grupos de contención.

6. ¿Qué te apporto el programa outplacement en cuanto a:

Formación: si

Autoconfianza: si

Búsqueda de empleo: si

Contenidos/ material / herramientas: si

Contactos/ redes: si

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Los aspectos más útiles del programa a mi entender son: las herramientas que se le brindan a los participantes en cuanto a la búsqueda laboral, las reuniones una vez por semana y la filmación de la entrevista.

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Me hubiese gustado que se formaran grupos de autoayuda, hay una parte que no está contemplada en este programa y es el de contención psicológica a la gente que se quedó sin trabajo y a su familia, ellos atraviesan por una problemática particular.

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Mi tarea es asistente de director de sistemas y coordinadora de la mesa de ayuda.

Este puesto lo conseguí antes de recibirme y satisfacía mis expectativas.

En este momento estoy abocada a una nueva búsqueda acorde a mi profesión.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Mi percepción no se ha modificado. Y si lo he recomendado a mucha gente conocida.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Lo mencionado anteriormente en el punto 8.

Questionario Outplacement # 10

Edad: 29

Sexo: Masculino

Estudios Universitarios: SI

Universidad: U.B.A.

Título: Lic. En Psicología

Estudios de Postgrado:

Universidad:

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuché nombrar por un conocido (X)
- j. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

Estabas empleado

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacia cuánto que estabas desempleada?

1 mes

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Me generaba mucha angustia y preocupación ya que al momento de quedarme sin empleo vivía solo y mi último trabajo había sido dentro del área de inserción de mi interés, por lo tanto se encontraban detenidos mi proyecto profesional tanto como mi independencia personal.

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

La necesidad de reorganizar mi búsqueda de empleo.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna? .

no

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?

Conseguir empleo en un corto a mediano plazo

¿se te cumplieron?

si

¿Por qué?

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación: *No realice los cursos propuestos aunque varios eran de mi interés*

Autoconfianza: *Más que nada el poder repensar las herramientas con la que contaba*

Búsqueda de empleo: *(Resp. 5)*

Contenidos/ material / herramientas: *Sobretudo metodología de búsqueda*

Contactos/ redes: *Si, en todo espacio de intercambio se produce la posibilidad de generar contactos.*

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

El espacio y el asesoramiento en la búsqueda de empleo.

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Ofertas laborales extracomunitarias

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?,

SI

¿Qué tipo de trabajo?,

En el área Social del JDC

¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Si lo estuve durante mi período de trabajo, actualmente estoy enfocado nuevamente a mi objetivo laboral de mediano y largo plazo.

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?,

NO

¿lo recomendarías a otra persona?,

si

¿ por qué?.

Porque es una muy buena alternativa para comenzar la búsqueda de empleo en un espacio de contención y que brinda herramientas útiles.

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Mayor enfoque hacia las distintas necesidades de la gente. Por Ej. Si bien es útil que en las reuniones de seguimiento se compartan experiencias muy diversas, quizás sería mejor agrupar a la gente por área de interés, momento de desarrollo profesional, etc. Generando cierto nivel de grupos de afinidad.

Cuestionario Outplacement #11

Edad: 40

Sexo: Masculino

Estudios Universitarios: Contador Publico

Universidad: UBA

Estudios de Postgrado:

Universidad:

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿Tenías un negocio o empresa?

Mi ultimo trabajo había sido jefe de créditos en un banco.

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? *15 días*

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Ansiedad, Angustia.

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Querer encontrar trabajo y mantenerme activo en un contexto de contención apropiado.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

No.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

El programa me ayudo mucho para focalizar mi búsqueda laboral, ayudarme en todo lo relacionado a ella, compartir con gente que estaba en situación similar y apoyándonos entre todos para salir adelante. El programa fue de gran ayuda.

6. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?

Conseguí trabajo a partir de la colaboración de un amigo. Estoy conforme con el trabajo.

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?

Desde ya que se lo recomendaría a la gente, por lo que describí precedentemente.

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Ya han pasado dos años de mi participación, no se me ocurren en este momento sugerencias o modificaciones, que seguramente las debe haber porque siempre se puede seguir mejorando, pero conservo un muy buen recuerdo y me aportó mucho.

Cuestionario Outplacement # 12

Edad: 40

Sexo: Femenino

Estudios Universitarios:

Universidad: Escuela Nacional de Danza

Título: Prof. Nac. De Danzas Nativas y Folklore Argentino (Completo)

Estudios de Postgrado: Perfeccionamiento en Idiomas Portugués y Francés

Universidad: UTN Avellaneda

Título: 3º año francés y próximo a cursar Proficiencia

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

c- Lo escuché nombrar por un conocido

d- En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? 5 meses

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

En mi vida profesional generaba inseguridad dado que me sentía muy capaz de hacer muchos trabajos y enviaba C.V. pero la recesión era tan grande que no era la única en el país con esta situación. En lo personal, al ser cabeza de familia me preocupaba por mis hijos, pero al tener una gran contención por parte de amigos, se fue superando.

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Me motivó la estructura que posee. Empecé haciendo los cursos de inicio como el difícil trabajo de conseguir trabajo, como presentarse en una entrevista, además el hecho de haber tenido como coordinador a Diego Laham me hizo confiar que podía cambiar muchos factores en la búsqueda de trabajo.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, No si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna? NO

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué? *Al ingresar al grupo me aboqué a aprender todo lo que se me indicaba para poder superar todo conflicto interno por el hecho de estar sin trabajo.*

Aprendí mas de lo que pensé que iba a aprender. Dado que el outplacement no es solamente un grupo de apoyo para la búsqueda de trabajo, sino también se aprende a ser solidario con otra persona que esta sin trabajo.

En el grupo que estábamos por la mañana era muy especial, al igual que sus coordinadores, dado que no era algo frío, sino cálido y dinámico, en el cual se conjugaba el humor, con el trabajo serio y creo que eso ayudó a que se forme un grupo que a la fecha nos estamos viendo.

6. ¿Qué te apporto el programa outplacement en cuanto a:

Formación: *Al tener que rearmar mi CV y pensar en los errores y aciertos de los puestos ocupados pude analizar cada paso que di y corregirlos para no volver a cometerlos en algún futuro trabajo. Además traté de participar en los cursos del AJC*

Autoconfianza: *La fortaleció mas todavía y eso fue producto de la buena coordinación de Diego Laham*

Búsqueda de empleo: *Aprendí a reorganizarme mas, a buscar empleos sin la pérdida de tiempo y el seguimiento de los mismos. Usar los contactos personales y laborales.*

Contenidos/ material / herramientas: *El hecho de poseer una PC y un teléfono para cada uno, además de un coordinador que nos guíe.... Tener a disposición artículos, libros y diarios eso es un gran aporte.*

Contactos/ redes: *Aprendí a usarlos.*

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Todo lo que poseen para el trabajo de la búsqueda de empleo es mas que útil. No hay nada que descartaría. Lo mas importante es el apoyo humano del grupo que trabaja.

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

En la última etapa, un buen coordinador como Diego Laham o Camilo Miraglia.

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?

Conseguí tres trabajos

, ¿Qué tipo de trabajo?,

Estando en el outplacement, ayudé a armar la base de datos de consultoras

Desde el área de consultoría conseguí un trabajo en Lamroth Hakol, en el cual estuve 10 meses (02/2003 a 12/2003) como empleada administrativa contable

Desde 07/01/2003 en una rent a car como asistente de gerencia

¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Mas o menos dado que no cobro legalmente ni en fecha y por tal motivo estoy buscando otro urgente.

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

No. Si lo recomendaría dado que es una formación muy importante para toda persona que busca trabajo, no importa su edad.

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Incluiría coordinadores dinámicos, participativos, con humor y dinamismo.

Cuestionario Outplacement # 13

Edad: 29

Sexo: Masculino

Estudios Universitarios: Si

Universidad: UBA

Título: Lic. En RRTT

Estudios de Postgrado: Si

Universidad: UBA

Título: MBA

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuche nombrar por un conocido
- d- En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

Coordinador de Comunicación Interna –AOL Argentina

¿Estabas empleado ó por cuenta propia?

Empleado

¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleado?

6 meses

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Desmotivación, ansiedad, angustia

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Necesidad de reinserción profesional.

Motivos económicos y personales.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?

No

, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

No

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?

Generar contactos, continuar abriendo oportunidades de empleo y mejorar el enfoque de mi búsqueda.

¿se te cumplieron?

Sí

¿Por qué?

Ayudó a que me organizara mejor y formalizara el proceso de búsqueda laboral. Me ayudó a establecer mejor mi FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas)

6. ¿Qué te apporto el programa outplacement en cuanto a:

Formación: *mejoró varios aspectos que por falta de práctica no tenía presente y además me actualicé en ciertos temas específicos.*

Autoconfianza: *Me aportó mucho compartir un ámbito de contención y apoyo.*

Búsqueda de empleo: *Formalicé el proceso de búsqueda, dedicándole una rutina especial.*

Contenidos/ material / herramientas: *si bien fueron muy útiles, no representaron en mí caso el principal aporte.*

Contactos/ redes: *me aportó valiosos contactos que me permitieron reinsertarme laboralmente*

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Facilita herramientas (PC, avisos, capacitación, etc) indispensables para encarar la reinserción laboral.

Fomenta el apoyo mutuo, muy importante para no caer en la desmotivación.

Cuenta con un excelente grupo de profesionales que asesoran.

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Creo que desde el inicio tuve claro que el programa no me iba a “conseguir trabajo” sino ayudarme con las herramientas y el apoyo necesario para que yo pueda hacerlo de la mejor manera. Creo que tuve el nivel de respuesta que esperaba.

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement? Si

¿Qué tipo de trabajo?

Administrativo

¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Esto fue hace más de dos años por lo que actualmente me encuentro en otro trabajo. En su momento me sirvió mucho para mantenerme en actividad y realizando tareas para la comunidad que me dieron mucha satisfacción personal.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?

Creo que no.

¿Lo recomendarías a otra persona?

Sí

Si sí, ¿ por qué?.

Creo que puede abrirle el panorama en una situación tan difícil como lo es la pérdida del trabajo. Por los motivos que antes mencioné, creo que tiene mucho valor agregado.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Desconozco cual es la forma exacta en que se administra actualmente, pero trataría de que sea lo más abarcativo posible y que se enfoque en la gente que más lo necesita.

La administración eficaz de los recursos disponibles (asesores, Pc's, tiempos, etc) es un tema a considerar seriamente. Creo que en algunos casos puntuales que tuve oportunidad de ver, asistían más por la necesidad de compartir un espacio “social” que por verdaderas razones económicas o profesionales. Esos casos tal vez estaban desplazando a otros mucho más necesitados, pero comprendo la dificultad que representa administrar en forma justa y equitativa un programa de este tipo.

Questionario Outplacement #14

Edad: 39 años

Sexo: Masculino

Estudios Universitarios: SI

Universidad: BS AS

Título: ARQUITECTO

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuché nombrar por un conocido
- k. En la institución de la comunidad en la que participé X

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacia cuánto que estabas desempleado? 6 MESES

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado?

Desequilibrio emocional y económico

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Mejorar el estilo de presentación para no fracasar en las entrevistas

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, No

¿Qué tipo de actividad realizabas?, ¿La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

Es probable.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Las expectativas fueron logradas (respuesta 3)

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación X

Autoconfianza X

Búsqueda de empleo

Contenidos/ material / herramientas

Contactos/ redes X

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Contención, levantar el auto estima, información, procedimientos para la mejor búsqueda laboral

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Lograr el empleo en búsqueda.

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

No he conseguido trabajo

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿por qué?

De hecho lo he recomendado, me parece que además de explicar el por que en las respuestas anteriores, hay un grupo de trabajo muy ameno y de una excelencia profesional increíble en todo el personal del Ariel Job Center

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Intensificaría las charlas grupales.

Traería personal de RR HH de importantes empresas.

Convocaría Cio's de compañías.

Incorporaría psicotécnicos para que cada participante conozca su perfil y pueda adaptar el mismo para las futuras búsquedas.

Questionario Outplacement #15

Edad: 38

Sexo: *femenino*

Estudios Universitarios: *Universidad Caece*

Título: *Lic en Psicopedagogía*

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

b- **Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement**

c- Lo escuché nombrar por un conocido

l. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada?

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Estaba sin trabajo, programando irme a vivir a Israel.

Hasta el 99 había trabajado en ORT y por reestructuración me quede sin trabajo, después pase por dos trabajos en el 2000 y 2001 que no me interesaban y solamente me permitieron cobrar un sueldo.

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Creo en el trabajo de buscar trabajo y sabía que podía encontrar soporte para organizarme mejor y para pensar las cosas con otra gente.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

No

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

La expectativa era armarme de un marco que me ayude a pensar, a organizarme, en un momento en el que armaba un proyecto, necesitaba compartirlo con otras personas

Si se me cumplieron. Porque tanto la gente que participaba como los coordinadores, me hicieron sentir acompañada y bien encaminada, sentirme en movimiento, ver el movimiento de los demás, aportar a los demás, también me hacía bien, aunque todos pasábamos por momentos muy difíciles.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación: *en el tipo de trabajo que hacen en Ariel, ya que me gusta mucho, sabía sobre el tema y trate de aprender mas*

Autoconfianza: *estar con otras personas que me aportaban buena onda me fortaleció la autoconfianza*

Búsqueda de empleo: *no busque empleo*

Herramientas: *poder sentarme y contar con una computadora en un lugar tranquilo, calido y con otros trabajando en lo mismo*

Contactos: *no, salvo que la persona que me empleo en Israel, estuvo en Ariel dando una charla a un grupo de personas y yo lo conocí allí y allí inicié el contacto con el.*

Redes, *mas que nada Internet*

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Creo que los mas útil es desde un lugar profesional poner en movimiento a cada persona para organizarse, para volver a pensar cosas, para cambiar enfoques o actitudes, para intentar cosas

nuevas, para trabajar consigo mismos, por ejemplo en el CV, para conectarse con otros y ver que a otros les puede pasar algo parecido y que también la pelean
El clima o el lugar también ayudan, la gente se siente cómoda

¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

A mi me aportó lo que yo necesitaba, mi caso era distinto porque yo no buscaba trabajo en el país sino que me organizaba para buscarlo afuera. Reconozco que intente alguna búsqueda paralelamente para poder quedarme, pero no se dio.

Hoy creo que hay mas cosas que se pueden aportar a la gente que se va, aunque esas cosas no sean las que uno crea que va a necesitar cuando este afuera.

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Conseguí trabajo en Israel, el primer trabajo en una Consultora de Recursos Humanos Israelí (les lleve a escribir sobre esto a Alejandra y a Diego) y otro hace cuatro meses en el Servicio de Psicología de Municipalidad de Natania.

Estoy muy conforme, los dos trabajos tienen que ver con lo que yo quería hacer y con lo que sabia hacer, son en lo mío y me hacen sentir muy bien.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

No se si cambio.

Me acuerdo que en ese momento algunas personas conseguían trabajo pero mi sensación era que eran las menos, aun después de pasar todo el proceso.

También me parecía que la mayor parte conseguía en proyectos que tenían que ver con la comunidad y me preguntaba hasta donde la comunidad podía generar puestos de trabajo para tanta gente. Si lo recomendaría, porque creo en los resultados que puede traerle a muchas personas (supongo que no a todas las que participan)

11¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

No se me ocurren en este momento.

Cuestionario Outplacement #16

Edad: 29

Sexo: M

Estudios Universitarios: si

Universidad: U.B.A

Título: Lic. en Administración / Contador Publico

Estudios de Postgrado:

Universidad:

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

c- Lo escuche nombrar por un conocido

d- En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada?

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Estaba desempleado, realizando algunas cosas referentes a la profesión y también con un emprendimiento en sus comienzos.

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Me pareció una oportunidad interesante para conseguir empleo.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

Doy capacitaciones en organizaciones comunitarias, antes y también después del outplacement

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Conseguir trabajo a través del programa, me gustaría haber tenido un mayor seguimiento.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación

Autoconfianza

Búsqueda de empleo

Contenidos/ material / herramientas

Contactos/ redes

Formación en cuanto a métodos para conseguir trabajo y formas de búsqueda de empleo y también el tener un consultor cerca para poder pedir asesoramiento.

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

El tener una rutina de trabajo (la de buscar trabajo) el de compartirlo con mas gente que también esta en la misma y tener un consultor a disposición.

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Mayor seguimiento.

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Conseguí trabajo, un trabajo referente a la profesión (estaba buscando un cambio pero ante la posibilidad de algo concreto entre en la búsqueda y quede muy conforme). Al principio estaba mas motivado.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Lo recomendé a otras personas porque me parece un sistema interesante de reinserción laboral.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Como dije mayor seguimiento.

Cuestionario Outplacement #17

Edad: 35

Sexo: Masculino

Estudios Universitarios: Si

Universidad: Univ. Tec. Nac.

Título: Ing. Electrónico

Estudios de Postgrado: Universidad:

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuché nombrar por un conocido
- d- En la institución de la comunidad en la que participo

1.D.- (mi hermano asiste a Macabi y tiene contacto con gente de AMIA quienes me recomendaron ir al AJC.

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada?

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

2. Mi última ocupación fue en un emprendimiento personal, siendo socio de un supermercado en el interior del país.

Al volver a BsAs estuve unos 4 meses buscando trabajo antes de comenzar en el AJC.

2.a. Estuve buscando hacer alguna inversión inmobiliaria, también buscaba efectuar algún negocio con un amigo, y me la pasaba en mi casa mucho tiempo.

2.b. Me sentía excluido de la sociedad, me daba vergüenza asistir a reuniones familiares ya que me sentía como un enfermo, y por supuesto me sentía deprimido de estar improductivo y no crecer profesionalmente.

3. ¿Qué te motivó a comenzar el programa de outplacement?

Intentar buscar trabajo y tener alguna rutina diaria (ocupar el día).

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿Qué tipo de actividad realizabas?, ¿La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

No

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Llegar a encontrar algún trabajo relacionado con mi profesión.

No se me cumplió, porque en el medio surgió una oportunidad de negocio con mi amigo (no relacionada con mi profesión), pero la acepté porque necesitaba trabajar y sentirme productivo. Por supuesto la dedicación y el compromiso con el nuevo trabajo no me permitió seguir en el AJC.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación

No me aportó nada en cuanto a mi formación profesional.

Autoconfianza

Por un lado me sirvió, ya que de alguna forma sentí que no estaba excluido de la sociedad, que no era el único y tampoco era por mi incapacidad.

Sin embargo, mi problema de fondo (autoconfianza), no lo puedo superar.

Búsqueda de empleo

Me brindó herramientas para la búsqueda laboral, capacitándome en el "trabajo" de buscar trabajo.

Contenidos/ material / herramientas

El programa posee las herramientas principales de búsqueda; Internet, teléfono, diarios, preparación para entrevistas y soporte personal. Incluso también recibí un par de contactos para entrevistas laborales

Contactos/ redes

Lamentablemente no desarrolle muchos contactos durante el tiempo que estuve en el programa (+/- 1 mes).

7.¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

La ocupación de uno, el apoyo anímico, las herramientas brindadas y el soporte profesional.

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

No creo que corresponda, pero quizás me hubiera gustado contar con un apoyo mas personal (anímico).

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

No, como dije anteriormente surgió una oportunidad de trabajo con un amigo.

No estoy conforme con mi ocupación actual, ya que me gustaría volver a mi actividad profesional (telecomunicaciones). Sin embargo, estoy conforme por contar con un trabajo, tener un ingreso y una ocupación.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Me cambio la percepción antes de conocerlo y luego; pero no desde que deje el mismo.

Por supuesto que se lo recomendaría.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Si bien es algo que puede y debe hacer uno mismo, ayudaría conocer con que consultoras trabaja cada empresa, y en que rubro se especializa cada consultora (se que las consultoras compiten entre si y no creo que anden diciendo quienes son sus clientes, pero se puede sacar de avisos o contactos entre consultoras, armando una base de datos).

Quizás se podría brindar un apoyo mas personal y no se si incluso psicológico.

Sigo pensando que hay mucha gente con mucho talento desperdiciado, quizás el AJC podría monitorear y detectar esto, para estudiar su combinación e intentar hacer un microemprendimiento.

Si bien tuve un par de contactos laborales luego de estar en el programa, creo que se debería explotar mas los contactos dentro de la comunidad.

Cuestionario Outplacement #18

Edad: 47

Sexo: femenino

Estudios Universitarios: no poseo

Universidad:

Título:

Estudios de Postgrado:

Universidad:

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuche nombrar por un conocido
- d- En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a: si

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? *Hacia 2 meses que buscaba*

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

El buscar trabajo me generaba, depresión, aislamiento, me aleje de mis amigos.

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Primero hice el curso de inserción laboral, y como todo el mundo creía que salía de ahí con trabajo. Diego dicto el curso, lo cual me dejo un montón de enseñanzas. Cuando terminó la semana ya era una erudita buscando trabajo, (Eso era lo que yo creía). Y comencé a utilizar todas las herramientas para encontrarlo. Lo cual fue en vano. Me faltaba el motor interno que te da el outplacement. Ahí tuve la suerte de conocer a Camilo ,primero que te diga el me pelee un montón porque quería que haga el análisis fortalezas y debilidades y yo no quería.

Por su puesto que luego transite el tiempo de búsqueda de trabajo muy acompañada y contenida, aprendí cuales eran mis fortalezas, que las puertas se abran desde adentro. Tal es así que un día les dije, que la semana que viene voy a conseguir trabajo, como si yo hubiera leído el que vendrá. No fue exactamente así, pero a partir de esa actitud positiva, tuve 8 entrevistas seguidas de trabajo, y si conseguí mi objetivo. TENGO TRABAJO Y DIGNIDAD.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

Si colaboro con el Círculo Solidario, en el Círculo Social Hebreo, haciendo tzedaka. Pero después de haber recibido tanto apoyo y colaboración de parte de uds. los recomendé a todo el mundo que los conozcan y además tengo la sensación que Ariel se tiene que multiplicar, para ayudar a mas gente. Debería haber más outplacement, porque como dije antes que no es solo encontrar trabajo sino recuperar la autoestima y la dignidad.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Las expectativas eran escasas, porque yo sentía que después de los 40 teníamos que ir a parar a un geriátrico. Trabajo desde los 13 años y tengo 47 años, el año pasado fue la primera vez que asistí a una entrevista de trabajo. Y si no hubiera sido por Camilo que me filmó y me mostró mis debilidades no se que hubiera hecho. Además aprovecho para agradecer el tiempo que Uds. dedican, la posibilidad de usar las computadoras y el apoyo incondicional que dan, que no se como puedo retribuirselos.

6. ¿Qué te apporto el programa outplacement en cuanto a:

Formación

Autoconfianza

Búsqueda de empleo

Contenidos/ material / herramientas

Contactos/ redes

Todo estos puntos ,pero ordenadamente, para canalizarlo en la búsqueda de nuestro objetivo que era encontrar trabajo. Además apporto solidaridad, Porque habíamos formado con el grupo del mediodía una red de ayuda. Nos dábamos animo uno a otro .nos buscamos avisos unos a los otros. Nos llamábamos por te. cuando alguien no venia. Aun hoy me sigo hablando con gente del grupo de los arielos.

7.¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Me salvo de una posible depresión. Me ayudo a derribar barreras, que la edad no era un impedimento para lograrlo. Recupere mi autoestima. A descubrir que YO PUEDO, que es una cuestión de actitud, me aportó conocimientos, porque cuidan hasta ese detalle.

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Esta pregunta directamente la borraría, no encontré nada negativo.

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Si,si,si, si, si, si conseguí trabajo con signos de admiración, un buen puesto, estoy como jefa de administración en la editorial de la Revista Imagen. Estoy feliz. Hago lo que me gusta,y además sin presiones pues estoy a cargo de la oficina.Además cuando conseguí el trabajo tenía entrevistas simultaneas y tuve que elegir con cual trabajo quedarme. (que tal el lujo que me dí)

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Ya lo recomendé a todos los que pude.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Estando trabajando en tzedaka. Pude ver que hay mucha gente sin trabajo, que recibe ayuda monetaria. Siempre tuve la ilusión que el ARIEL JOB CENTER se multiplique y que tengan acceso más gente porque hacer tzedaka nos es solo darles de comer sino devolverle la dignidad a la gente que pueda generar sus propios ingresos. Una vez fui a congreso de Tzedaka de todas las provincias, yo no pare de hablar del Ariel. Porque en las provincias se estan generando ayudas para microemprendedores. Entre los cuales el que más me impacto fue en Rosario, que con mucho esfuerzo y si ninguna herramienta hicieron encuentros para ayudar a la gente a buscar trabajo, cuando les hable de Uds. no podían creer que existan y solo en Buenos Aires, no se si no se puede capacitar lideres para que vayan a otras Provincias y poder colaborar con ellos. El Joint ayuda a muchísimas personas. Porque no crear una escuela de Instructores, con formación psicológica y social con mucha vocación para contener a tantas personas, que pasan por este problema, de verse con más de 40 años, sin futuro ni trabajo. Piensenlo.....

Questionario Outplacement #19

Edad: 27

Sexo: Masculino

Estudios Universitarios: Si

Universidad: UBA Título: Lic. En Economía

Estudios de Postgrado:

Universidad: Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

X b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

c- Lo escuché nombrar por un conocido

m. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a: X

¿Hacía cuánto que estabas desempleado/a? Buscaba Primer Trabajo

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a? Ansiedad y Frustración por no encontrar el primer trabajo. La crisis de país no ayudaba a encontrar fácilmente.

3. ¿Qué te motivó a comenzar el programa de outplacement?

Fue una buena oportunidad para empezar a pensar en buscar trabajo como un trabajo

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿Qué tipo de actividad realizabas?, ¿La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

No, no me motivó a concurrir a ninguna

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Expectativas de aprender a realizar un CV y encontrar un trabajo, se cumplió la de saber armar un CV. No la de encontrar un trabajo.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación, aprendí a hacer el CV que antes no sabía

Autoconfianza nada

Búsqueda de empleo algo

Contenidos/ material / herramientas bastante el uso de Internet

Contactos/ redes no mucho

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

El aprendizaje de armar CV y entender como se hacen, y el buscar un trabajo como un trabajo mismo que requiere de constancia.

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Nada

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Conseguí trabajo pero no por la participación en el outplacement, el tipo de trabajo fue un plan de jóvenes profesionales en una empresa.

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿por qué?

Si la recomendaría porque brinda herramientas que uno por si solo en la casa no las utiliza y se ve comprometido y obligado a buscar trabajo por al menos las horas en las que concurre al

outplacement y siente que hace algo, en su casa uno es mas propenso a no hacer nada por mas que tenga las herramientas tecnológicas.

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

No creo que haya que hacer modificaciones, brinda lo necesario para cumplir el objetivo que busca. Por ahí las reuniones semanales donde había que conocer el grupo no eran necesarias, ya que uno tiene bastantes problemas cuando busca trabajo y en ese tipo de reuniones uno terminaba mas desmotivado de lo que había ido.

Cuestionario Outplacement #20

Edad: 52 Sexo: masculino
Estudios Universitarios: completos Universidad: UNBA Título: Arquitecto
Estudios de Postgrado: Universidad: Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
 - b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
 - c- Lo escuché nombrar por un conocido
 - d- En la institución de la comunidad en la que participo
- Otro : *por medio de una entrevista*

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a: *desempleado por cuenta propia*

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? : *8 meses*

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?
angustia e incertidumbre y desesperanza.

3. ¿Qué te motivó a comenzar el programa de outplacement?

Ocupar mi tiempo ocioso, compartir posibilidades, sentir que tenía algo para hacer

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria? si sí

¿ Qué tipo de actividad realizabas?, *Dirigencia, cursos, participación y presencia* ¿ La seguís haciendo?. *Si y me permitió conocer otras comunidades e instituciones comunitarias* En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; *La de abrir una nueva puerta mas del mar de posibilidades* ¿se te cumplieron? **SI**

¿Por qué? *Descubrí muchas opciones que no conocía*

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación : *me brindó apoyo profesional*

Autoconfianza : *me permitió descubrir de que me siento capaz de hacer*

Búsqueda de empleo : *variantes no conocidas*

Contenidos/ material / herramientas : *todos los elementos para que mi presentación en la búsqueda laboral fuera útil*

Contactos/ redes : *Descubrí los contactos y redes que YA tenía y no sabía*

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Poder ordenarse en la búsqueda, darle sentido profesional, no malgastar presentaciones que serán inútiles y contraproducentes

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

En mi caso personal fue justo y completo, creo que otras personas pueden llegar a precisar apoyo psicológico personalizado rutinario que les permita recuperar la autoestima

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, **SI**

¿Qué tipo de trabajo?, *Profesional por cuenta propia*

¿Estas conforme con ese nuevo puesto? *Si pero soy ambicioso y sigo buscando*

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Si porque cuando participé tenía muy baja la autoestima y es la media general de todos cuando llegan y TODOS estamos negativos ante el futuro. Este aspecto es el que no te das cuenta al entrar

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

La entrada de un miembro nuevo debería hacerse el día de reunión semanal. Filmaría una entrevista el primer día para mostrarla luego de estar mas formado y comparar.

Cuestionario Outplacement #21

Edad:26

Sexo: *femenino*

Estudios Universitarios: *Contadora Pública*

Universidad: *UBA*

Título: *Contador Publico*

Estudios de Postgrado: *no*

Universidad:

Título:

1.¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuche nombrar por un conocido
- d- En la institución de la comunidad en la que participo

2.¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia?¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? *1 mes*

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

demotivacion e inseguridad

3.¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement? *Me pareció que era una buena oportunidad para conseguir empleo y mientras tanto relacionarme con gente que estaba en una situación similar*

4.¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?*no. Por ahora no.*

5.¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué? *Si, la expectativa era conseguir empleo y así fue.y en poco tiempo. Además logre una amistad muy fuerte con una compañera y a través de ella conocí a mi actual novio, con el cual estamos pensando en un futuro en casarnos. Así que el outplacement me cambió bastante la vida.*

6.¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación:

Autoconfianza

Búsqueda de empleo: *discriminar el tipo de trabajo publicado*

Contenidos/ material / herramientas: *aprender a armar el CV, la carta*

Contactos/ redes: *me ayudó a ampliar la red de contactos que tenía*

7.¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa? *Aprender a armar el CV, y la carta de presentación, utilizar la red de contactos, estar con gente en la misma situación*

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto? *Si, una pasantia en el área de impuestos (en Peñaflo S.A). Estuve en ese trabajo 1 año y 3 meses. Actualmente estoy trabajando en adidas Argentina S.A en el área contable desde febrero del 2004*

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.*no se si cambió pero obviamente lo recomiendo. Es más lo recomendé y fueron algunas personas conocidas*

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Questionario Outplacement #22

Edad: 38

Sexo: F

Estudios Universitarios: Si

Universidad: UBA

Título: Lic. En Sociología

Estudios de Postgrado: Lic. Psicol Sistemica,

Universidad: UBA

Curso Imagen Corporativa en UB. :

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

c- Lo escuche nombrar por un conocido

n. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Estaba empleada, hacia 5 años, en "negro" facturando pero con vacaciones y aguinaldo, cumpliendo horario en una editorial de publicaciones turísticas como redactora. Antes de ingresar al Ariel se había ofrecido retiros voluntarios y se había reducido sueldo y horario laboral. Consideré que en cualquier momento me propondrían la desvinculación.

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacia cuánto que estabas desempleada?

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Estar preparada para la búsqueda de empleo, además hacia dos años quería dar un giro a mi carrera y había consultado a Cristina Mejias buscando asesoramiento.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

Ya iba a Jabad y a Camargo para estudiar judaismo. Ahora solo voy a Macabi pero no por el outplacement.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Si, tuve contención en un momento difícil y aprendí un sistema de búsqueda de empleo.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación

Autoconfianza

Búsqueda de empleo

Contenidos/ material / herramientas

Contactos/ redes

Todo eso.

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

El compartir el espacio con otros que están en la misma situación. El hecho de que sea gratuito. Incluso los cursos. Así era al principio. Desde que se empezaron a cobrar creo que se torno un poco más excluyente para mucha gente que a veces no tiene lo suficiente para pagar el arancel mínimo y le da vergüenza pedir que se lo bonifiquen.

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Quizá mayor contacto con empresas externas a la comunidad. Algo que fue un objetivo anunciado pero no se si en la realidad se cumplió.

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Sí, en una institución comunitaria (Tzedaka). El trato era por tres meses y después se vio la posibilidad de prolongarlo, pero cambios en la dirección de la institución no fue así. A los nueve meses volví a quedarme sin empleo y sin indemnización. Ahora trabajo free lance como redactora, intento llevar adelante un proyecto propio de agencia de comunicaciones y sigo buscando empleo por mi cuenta.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Sí, creo que el outplacement sirve en tanto se mantenga su carácter gratuito, si se convierte en una empresa de consultoría va a ser mas de lo mismo, no va a cumplir su función de contención.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Nada en especial. El programa es muy bueno, creo que inédito en el mundo y por lo que vi en su momento lo suficientemente dinámico como para ir ajustándose a las necesidades que la realidad va imponiendo.

Cuestionario Outplacement #23

Edad: 45

Sexo: Femenino

Estudios Universitarios: 1) Facultad Ciencias Económicas

Universidad: UBA

Título: Contadora Pública 2) Universidad: Nacional de San Martín
organización y Dirección Institucional.

Título: Licenciada en

Estudios de Postgrados: Ninguno

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

Xb- Por recomendación de un amigo que realizó el outplacement durante mi participación en el Taller de Reinserción Laboral.

c- Lo escuché nombrar por un conocido

o. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

Responsable del área administrativa de una cadena de lencerías muy famosa, con sucursales en Capital y Gran Buenos Aires – Durante unos meses en el año 2000.

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Yo trabajé durante 14 años como Contadora en mi propia empresa hasta que prescindieron de mis servicios en el año 1996. La empresa luego quebró y desapareció.

Si te encontrabas desempleado/a:

Al comenzar a participar en el Outplacement (2002) estaba desempleada, y nunca había tenido necesidad de buscar trabajo.

¿Hacía cuánto que estabas desempleada?

Salvo el trabajo mencionado anteriormente, desde 1996 hasta el momento no tenía un trabajo rentado fijo y estable.

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Mi estado anímico se vio muy perjudicado, así como mi relación familiar y mi situación de estabilidad económica y a su vez, emocional.

3. ¿Qué te motivó a comenzar el programa de outplacement?

Poder buscar recursos que me permitieran actualizarme en el tema de reinserción laboral, dado que anteriormente yo nunca tuve necesidad de buscar trabajo, ya que trabajé 14 años en mi propia empresa y luego mis breves experiencias fueron en empresas de gente conocida. Asimismo, poder encontrar asesoramiento y contención en tal situación. Una guía profesional en el tema.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, Si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

Desde hace muchos años soy dirigente, y activo en la subcomisión escuela, y luego en la de Actividades Comunitarias de la Comunidad "Or Jadash", donde concurrí como alumna, fui docente de su escuela secundaria hebrea y actualmente concurren mis dos hijos. Durante un período también formé parte de su Comisión Directiva.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Realmente, en un principio no tenía muy en claro cuál era la función y el objetivo del programa, pero mi intención era poder avanzar y evolucionar sobre el tema de reinserción laboral, luego de haber terminado el Taller sobre dicha temática. Puedo decir con orgullo que luego de un arduo trabajo interno y de un análisis FODA de mi persona, logré reformular mi C.V., totalmente antiguo, así como poder determinar mi objetivo y perfil profesional, así como entablar nuevos contactos,

recibir y acceder a información en Internet, totalmente desconocida para mí, dado que nunca había tenido necesidad con anterioridad de buscar un trabajo.

6.¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación: Información sobre Confección de C.V, carta presentación, información sobre Consultoras y páginas de Internet sobre búsqueda laboral. Cómo venderse profesionalmente.

Autoconfianza: las reuniones semanales de auto evaluación grupal eran muy positivas para poder escucharse uno y escuchar las experiencias de los demás que pasan por igual proceso o parecido, la contención y asesoramiento recibido previas a una entrevista laboral, el apoyo y aliento constante, la escucha y la retroalimentación constante. Con el vídeo, poder evaluar tus propias fallas en cuanto a la entrevista personal y poder hablar sobre ellas y lograr mejorar todos los días un poco más. Poder brindar ayuda también a los demás y sentirse útil.

Búsqueda de empleo: Datos de Consultoras, páginas de Internet, cómo encarar cada entrevista, modelos de cartas presentación, ampliar la red de contactos

Contenidos/ material / herramientas: Listados de mails, informaciones varias, Internet, llamadas telefónicas, contactos generados entre los mismos compañeros, posibilidad de generar impresos, vídeo filmación con coach y evaluación, fotocopiadora, diskette, espacio disponible en un horario determinado y en condiciones apropiadas.

Contactos/ redes: La importancia de las mismas, como se potencian los mismos estando en grupo y no solo en tu casa, aún con las mismas herramientas

7.¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

La ayuda profesional constante brindada, así como los recursos y herramientas suministradas.

El marco de contención recibido, la posibilidad de capacitación, perfeccionamiento y actualización sobre el mercado laboral. La retroalimentación y el enriquecimiento que se genera al estar en grupo y con gente que atraviesa o haya atravesado por igual proceso, o con profesionales que entienden de la problemática en cuestión. La escucha positiva constante. Poder sentirse útil y creativo. Poder crecer y desarrollarse profesionalmente, independientemente de la búsqueda en sí misma.

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Como el tiempo de permanencia en el mismo es limitado, dado que debe darse la posibilidad a la gran cantidad de gente que busca empleo en nuestro tiempo, poder hacer un seguimiento más cercano de aquellos que pertenecemos en algún momento y chequear su situación posterior, dado que los estados anímicos estando solo y no perteneciendo a un grupo no repercuten de igual forma en este proceso arduo de búsqueda. Así como una evaluación de tu participación en el mismo antes de que dejes de concurrir habitualmente como venías haciéndolo durante un período de tiempo.

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Todavía no, aunque participo como profesional independiente en el Programa de Autogestión para la Vivienda, del GCBA. Mi incorporación al mismo se debe a mi la relación con una colega y amiga que me integra al equipo profesional en el Área Social, pero que luego de un año de trabajo muy interesante, todavía no hemos logrado cobrar y desconfiamos mucho de la viabilidad concreta del Programa, y el problema económico me urge.

El hecho de estar sola en la búsqueda, con un estado anímico no muy alentador, sumado a un contexto familiar que no me ayuda, dificulta más mi tarea de reinserción laboral. Asimismo, la edad, la falta de experiencia en lo que realmente busco, según las exigencias del mercado, siempre actuando como voluntaria y la debilidad en los contactos, hace el proceso cada vez más complicado y me desaliento muy fácilmente, dado las experiencias fallidas que tuve a lo largo de este proceso.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, Sí, ¿ por qué?

Estoy segura que el programa se va actualizando y mejorando día a día, porque lo hacía mientras yo participaba. En estos momentos estoy bastante alejada del mismo, razón por la cual desconozco sus modificaciones y cambios, pero con toda certeza que lo recomiendo, y de hecho siempre lo hice, porque orienta, capacita, actualiza, contiene, te mantiene en contacto continuo con la realidad del mercado laboral y ayuda a atravesar la angustia de buscar trabajo de una manera más positiva y creativa, con el único objetivo de conseguir empleo y relacionarte para lograrlo.

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Mayor difusión.

Ampliarlo para que puedan acceder más personas.

Seguimiento y evaluación de quienes participaron del mismo. Generar otro espacio de participación, con otros objetivos y otras motivaciones, según hayas o no conseguido trabajo.

Cuestionario Outplacement #24

Edad: 52

Sexo: M

Estudios Universitarios: SI

Universidad: UTN

Título: INGENIERO

Estudios de Postgrado: NO

Universidad:

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement X

c- Lo escuché nombrar por un conocido

p. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? SEIS MESES

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?
INCAPACIDAD DE APORTAR DINERO AL NÚCLEO FAMILIAR, SALIDA DEL CIRCUITO SOCIAL, AUTOMARGINACION

3. ¿Qué te motivó a comenzar el programa de outplacement? NECESIDAD DE APOYO EMOCIONAL Y ORIENTACIÓN EN EL RUMBO A SEGUIR

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si SÍ ¿Qué tipo de actividad realizabas?, INTEGRABA LA COMISION DE CULTO DEL TEMPLO ¿La seguís haciendo?. SI En caso de que no, ¿el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación

Autoconfianza X

Búsqueda de empleo

Contenidos/ material / herramientas X

Contactos/ redes X

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

SABER QUE SE PUEDE HACER CASI CUALQUIER ACTIVIDAD, AUMENTAR LA AUTOESTIMA

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

EL PROGRAMA NO HACE MILAGROS, DA ORIENDACION Y HERRAMIENTAS

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, SI ¿Qué tipo de trabajo?, RELACIONADO CON MIS CONOCIMIENTOS ¿Estas conforme con ese nuevo puesto? DURO POCO POR EL CARÁCTER DE LOS DUEÑOS

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, NO ¿lo recomendarías a otra persona?, si SÍ, ¿por qué?. PORQUE MEJORA LA OPTICA QUE SE TIENE CUANDO SE ESTA DENTRO DEL PROBLEMA Y NO SE LO PUEDE VER

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

EL PROGRAMA ESTA PENSADO PARA UN ABANICO DEL SECTOR PROFESIONAL. ASI COMO NO HAY DOS PERSONAS IGUALES, EL PROGRAMA NO PUEDE CONTEMPLAR LO

QUE OCURRE DENTRO DE CADA UNO DE NOSTROS. ESTA EN NOSOTROS APRENDER A RESCATARNOS.

Questionario Outplacement #25

Edad: 26

Sexo: M

Estudios Universitarios: SI

Universidad: UBA

Título: LIC. En Economía

Estudios de Postgrado: SI

Universidad: San Andrés

Título: Maestría en Finanzas

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? : C (pero de familiar)

a- Publicidad

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

c- Lo escuche nombrar por un conocido

q. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada? 1.5 años

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

Del lado profesional, me hacía pensar que había elegido algo sin salida laboral. Personal, por suerte flia, novia y amigos te sostienen, pero estas desmotivado.

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Primero, abrir otra puerta para encontrar trabajo y segundo, ver el "que estoy haciendo mal".

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

No

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿ se te cumplieron?

¿Por qué?

Son las motivaciones del punto 3. Se me cumplieron satisfactoriamente

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación: mejorar mi desempeño frente a las entrevistas,

Autoconfianza: ver que no era el único (por más que suene feo)

Búsqueda de empleo;

Contenidos/ material / herramientas conocer empresas, web, mejorar mi cv, etc

Contactos/ redes

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Las reuniones grupales en las que todos nos ayudábamos, profundizar contactos,

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Nada en especial

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Si, el primero gracias a la bolsa de trabajo el cual lo dejé por mi trabajo actual. En el nuevo trabajo, lo conseguí si bien no directamente por el out. pero, me ayudó a conseguirlo. Si estoy conforme

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

No, no cambio. Si, la recomendaría. Es una manera de potenciar la búsqueda de trabajo de la persona.

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

De mi momento en el outlp. quizás, se podría incrementar la interacción entre los que ya consiguieron trabajo y los que no.

Cuestionario Outplacement #26

Edad: 38

Sexo: F

Estudios Universitarios: SI

Universidad:

Título:

Estudios de Postgrado: SI

Universidad:

Título: Doctor en Bioética

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

- a- Publicidad
- b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement
- c- Lo escuche nombrar por un conocido
- r. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada?

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Redactar un CV abreviado, menos académico y con una orientación hacia el área comercial

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

Lamentablemente estoy algo descreída de la dirigencia comunitaria, ofrecí donar mi tiempo y experiencia al Templo de Antezana, supuestamente especializado en temas relativos a prevención de drogas (campo en el cual logré reconocimiento de mis pares) y luego de una entrevista que duró menos de 5 minutos y en la cual me trataron peor que si fuera una menesterosa (goie, por supuesto) y me dijeron que ya tenían a la hija adolescente de una concurrente que perfectamente podía ocuparse del tema...nunca supe frente a quienes estuve parada (ni siquiera me ofrecieron tomar asiento) y jamás me contactaron cuanto menos para agradecer mi deferencia o para decir a modo de excusa que estaba sobrecalificada para ser voluntaria allí.

Idéntica situación ocurrió cuando solicité una entrevista con el Rabino Bergman (a instancias de mis colegas de outplacement) pero la misma nunca me fue concedida, tal vez porque su secretaria al tomar conocimiento de que yo concurría al outplacement infiriese erróneamente que yo aprovecharía para pedir algo más que un espacio comunitario (curiosamente en el Templo en el cual se casaron mis padres) en el cual donar mi tiempo y colaborar con otra gente.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; Reorientar mi perfil profesional ¿se te cumplieron? No

¿Por qué?

Agradezco infinitamente a Diego y a Camilo por su contención y apoyo pero en mi caso particular las posibilidades de inserción no dependen de empresas sino de contactos y al parecer éstos resultaron insuficientes o fallaron.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Poco, de hecho el grupo al cual fui asignada tenía como característica identificatoria la de aglutinar personas con una historia personal y profesional extremadamente distinta de la mía (yo no recibo bolsa de comida, ni ayuda del plan bait ni tengo un resentimiento social contra todo y contra todos) y compartir tantas horas con gente que me hacía sentir las diferencias me terminó generando un cuadro de stress agudo.

Formación

Autoconfianza

Búsqueda de empleo

Contenidos/ material / herramientas

Contactos/ redes

7.¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Las charlas con Diego, Maxi y Camilo

8.¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Una reconversión laboral

9.¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Sigo acumulando antecedentes académicos que suman prestigio a mi CV pero que no me permiten vivir de mi profesión ya que son cargos ad honorem.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Sí, lo he recomendado a personas que tienen formación comercial o experiencia en ventas ya que estas personas seguramente lograrán una reinserción en función de la oferta disponible en el mercado formal de trabajo.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

En primer lugar que no acepten en el outplacement a participantes como yo ya que es obvio que saben no podrán ayudarlos/nos o caso contrario que les/nos indiquen claramente las limitaciones del programa respecto a perfiles profesionales "raros".

Formar grupos homogéneos de acuerdo con la formación profesional de quienes participan y también acordes a su historia de vida y status socio-económico-cultural.

No limitarse a decir que hay que desarrollar una red de contactos sino explicar cómo hacerlo.

Averiguar por qué un participante deja de asistir, teniendo una entrevista personal de seguimiento si ello fuera necesario, antes de asignar en forma inmediata (y sin permitir al resto del grupo hacer un duelo por la pérdida de un colega) su lugar a alguien que está en lista de espera y que generalmente llega con otros tiempos y motivaciones que la gente que ya estaba. Si bien esta encuesta es un instrumento valioso, resulta extemporáneo, sirviendo potencialmente para mejorar a futuro el servicio del outplacement; sin embargo no tiene por objeto dar respuestas concretas a quienes asistimos oportunamente ni contemplar las razones de deserción y/o desgranamiento durante el proceso..

Creo que siempre es bueno realizar ajustes y monitorear procesos, pero en este caso el proceso se dio a partir de ensayo y error (con personas, con las implicancias que ello acarrea y las secuelas que esto podría provocar). Agradezco haber participado aunque lamento haber sido parte del grupo al cual le tocó afrontar todos los riesgos para que en un futuro incierto alguien reciba algún tipo de beneficio (moral, no económico) por el hecho de participar en el outplacement.

Cuestionario Outplacement #27

Edad: 36

Sexo: *Masculino*

Estudios Universitarios: *Completo*

Universidad: *UBA*

Título: *Lic. Comunicación social*

Estudios de Postgrado:

Universidad:

Título:

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

c- Lo escuché nombrar por un conocido

s. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Trabajaba part time por cuenta propia

Si te encontrabas desempleado/a:

¿Hacía cuánto que estabas desempleada?

¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Intentar desarrollar un microemprendimiento.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

A medias. No obtuve financiación para el proyecto, pero sí asesoramiento.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación: *Asesoramiento en marketing personal.*

Autoconfianza: *Algo.*

Búsqueda de empleo: *Algunas herramientas útiles.*

Contenidos/ material / herramientas: **Conexión a Internet y telefonía.**

Contactos/ redes: *Poco.*

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Asesoramiento en marketing personal y un curso corto de inglés.

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

Financiamiento

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

10. ¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

Sí, de hecho han ido algunos conocidos míos.

11. ¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Actualmente estoy desvinculado, no conozco la situación actual. Los cursos que dictan no son de mi interés ni necesidad en mi coyuntura.

Cuestionario Outplacement #28

Edad: 38

Sexo: M

Estudios Universitarios:

Lic en Análisis de Sistemas

Universidad: UBA

Título: *idem*

Traductor técnico científico literario

I.N.S. Lenguas Vivas

Estudios de Postgrado:

PG en conducción gerencial

Universidad: Belgrano

Título:

PG Marketing en Internet

Universidad Belgrano

1. ¿Cómo conociste el Ariel Job Center? :

a- Publicidad

b- Por recomendación de un amigo / familiar que realizó el outplacement

X c- Lo escuché nombrar por un conocido

t. En la institución de la comunidad en la que participo

2. ¿Cuál había sido tu último trabajo, al momento de empezar el outplacement?

¿Estabas empleado ó por cuenta propia? ¿ Tenías un negocio o empresa?

Ultimo trabajo full time : Responsable Calidad DataWarehouse Telecom Argentina.

Luego realizaba traducciones para Europa y estaba montando un servicio de reciclado de cartuchos.

Si te encontrabas desempleado/a:

a- ¿Hacía cuánto que estabas desempleada?

b- ¿Qué efectos en tu vida personal y profesional te generaba estar desempleado/a?

3. ¿Qué te motivo a comenzar el programa de outplacement?

Los profesionales a cargo, el marco de referencia y la disciplina de buscar trabajo sistemáticamente.

4. ¿Concurrías antes de comenzar el outplacement, a alguna organización comunitaria?, si sí ¿ Qué tipo de actividad realizabas?, ¿ La seguís haciendo?. En caso de que no, ¿ el outplacement, te motivó a concurrir a alguna?

NO

5. ¿Qué expectativas tenías antes de ingresar al programa?; ¿se te cumplieron?

¿Por qué?

Obtener un empleo que me motivara / desafiara o herramientas para conseguirlo.

Si, conseguí empleo.

6. ¿Qué te aportó el programa outplacement en cuanto a:

Formación

Autoconfianza

Búsqueda de empleo

Contenidos/ material / herramientas

Contactos/ redes

Aportó sobre todo herramientas y contactos. Indirectamente influyó sobre la autoconfianza.

7. ¿Cuáles son para vos los aspectos útiles del programa?

Sistematización de la búsqueda. Apoyo y seguimiento profesional. Compartir experiencias con gente en situación similar

8. ¿Qué cosas no te aportó el programa, que hubieras querido que te aporte?

9. ¿Conseguiste trabajo a partir de tu participación en el outplacement?, ¿Qué tipo de trabajo?, ¿Estas conforme con ese nuevo puesto?

Si. De acuerdo a mis expectativas. Si.

10.¿Cambio en algo hoy tu percepción acerca del outplacement, en relación a la que tenías mientras participabas del mismo?, ¿lo recomendarías a otra persona?, si sí, ¿ por qué?.

El éxito del proceso depende en gran medida de la persona que concurre y cuanto puede aprovechar las herramientas disponibles. La actitud me parece que es el factor primordial. De hecho lo recomendé a mi hermana, que no tenía grandes expectativas y quedó muy conforme con la calidad de los seminarios.

11.¿Qué sugerencias y/o modificaciones le aportarías al programa?

Es posible que haya habido varios avances desde mi participación.

En alguna reunión me pareció que hubo exceso de catarsis. Algunas personas necesitaban trabajar fuertemente la actitud. Con baja autoestima y pesimismo ninguna herramienta es efectiva. Existía un límite de participantes en el programa dado por la cantidad de PCs.

Debido a que muchos tienen acceso a Internet, quizás podrían incorporar personas con cierta disciplina que accedan a reuniones periódicas de apoyo y seguimiento y ampliar así la llegada del programa

B. Segundo grupo de entrevistas

Cuestionario Outplacement (2) #1

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

No pienso que había una sola causa sino que confluían motivos distintos.

En principio por la situación crítica por la que atravesaba el país. Amigos y conocidos de otras profesiones que trabajaban por cuenta propia también estaban pasando un mal momento laboral.

Por otro lado, pensaba que la edad sería un obstáculo. Por los avisos que veía o comentarios que escuchaba, las escasas ofertas laborales eran para un sector mucho más joven.

Otra dificultad era el tener que “pedir”. Me hacía acordar a cuando recién me recibí, obviamente aún sin experiencia laboral, recuerdo que apelé a todos los conocidos para conseguir trabajo.

En cierto sentido, por más que la crisis económica era general, creo que también lo vivía como un fracaso personal. Algo así como que a esa altura hubiera tenido que tener algo más armado que me protegiera de situaciones inesperadas.

Además, el “pedir” era como exponer frente al mundo un punto de quiebre. Y eso me acobardaba.

Pienso que en este tipo de situaciones la autoestima se resquebraja.

En este punto, al rehacer el currículum en el outplacement, eso me ayudó a valorarme de otra manera. A no sentir que estaba pidiendo un favor sino ofreciendo un servicio.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

En mi trabajo anterior tuve épocas de muchísima actividad, es más, a lo largo de ese año y el anterior había trabajado muchísimo, Las Empresas comenzaron a dilatar los pagos y los estudios se cobraban a los 120 días de finalizado. Cuando el trabajo era continuo, no lo sentía porque igualmente tenía ingresos todos los meses.

Por eso durante los primeros 4 meses, vivía de los trabajos atrasados que iba cobrando.

Después, comencé a endeudarme con las expensas, dejé de pagar el colegio de mi hija, y pedí plata prestada para lo más necesario a amigos. Ellos no podían prestarme dinero por un tiempo largo, por ahí 2 ó 3 meses, pedía a unos y le devolvía al anterior.

También en un par de oportunidades mi papá me ayudó pero al poco tiempo se enfermó gravemente y ya no pude contar más con eso.

Al principio, pedía trabajo tímidamente ya que no me habían despedido y tenía dificultades en relación a temores(que en la consultora se enterasen que estaba buscando empleo)

Después que lo pude blanquear, comencé a pedir más cómodamente, mandaba c.vitae, me comuniqué con todo el mundo con quien había tenido contacto laboral.

Siempre mantuve muy buenas relaciones con ex compañeros de trabajo. Muchas veces se había dado que ex compañeros me recomendaran u ofrecieran trabajo freelance, al cambiar ellos de Empresas. También acudí a amigos y a conocidos de ellos.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

En ese momento estaba concurrendo al outplacement. Me avisaron que había una búsqueda de entrevistadoras para la asignación de becas de comedor.

Después de un contacto telefónico me llamaron del Joint, y me citaron para esa tarea que comenzó casi inmediatamente.

Fue un trabajo breve, de 2 ó 3 semanas.

Al finalizarlo, volví a concurrir al outplacement. (había pedido una “licencia” por esas semanas.)

Al terminar ese trabajo recuerdo que me llamaron de la consultora anterior, que había salido un estudio de pocos casos sobre Seguros. Coordiné el campo. Creo que duró 2 semanas.

Cuando estaba ya finalizando el outplacement me avisaron a través del AJC que había una búsqueda, para un trabajo social.

Inmediatamente me citaron del Joint, tuve una entrevista con quien en ese momento era subdirector del Programa que hacía la búsqueda. Después una espera que se me hizo larguísima, me citaron para una segunda entrevista, esta vez con el Director del Programa y el Director del Área social.

*La propuesta me había encantado, sabía que había otros candidatos ,inclusive conocía a una de las entrevistadas.
Me dijeron que era probable pero no me dieron seguridad total de que había sido incluida.
Por razones edilicias, creo que la respuesta definitiva me la dieron un mes después. (Para mí fue una eternidad, dado que durante ese lapso no pude hacer otra cosa que esperar)
Y así fue hasta que comencé.*

Cuestionario Outplacement (2) #2

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Ates de responder la pregunta propiamente dicha es necesario que contarte que mi situación actual es muy diferente. No estoy trabajando en relación de dependencia, sino que estoy llevando adelante un proyecto propio (Microemprendimiento). Hace unos meses que estoy fabricando ropa de hombre y vendiendo al por mayor.

En mi caso las dificultades eran de dos tipos, sin tener en cuenta la coyuntura del momento donde la oferta laboral era casi nula.

Como encarar la búsqueda 1) Reconocer mis capacidades, virtudes y puntos débiles 2) Aprender a hacer un buen Cv con una correcta carta de presentación. En esto último me ayudo muchísimo el Ariel Job Center.

Este era mi problema principal. Saber realmente en que me quería desempeñar, mas allá de la necesidad económica.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

En ese momento estaba todo mal...todos mis proyectos estaban en una interminable pausa. Desde poder cursar las ultimas materias de mi licenciatura, casarme...la vida en general se complica.

En ese seguía soltero y viviendo con mis padres. Y mi necesidad de hacer cosas me llevo encontrar distintas "changas" por ejemplo en dos oportunidades repartí cartas para una empresa, me contrataron para un evento como promotor, participe en Focus Grups, en encuestas, etc.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Te comento mi ultimo trabajo en relación de dependencia.

Absolutamente toda persona que me conocía sabia que yo estaba buscando trabajo y sabia que es lo que yo estaba buscando. Así fue como una amiga de mi esposa estaba hablando con un conocido y se entero que buscaba un empleado con cierto perfil, y le hablo de mi. Me contacte y después de pasar por una serie de entrevistas obtuve el puesto.

Cuestionario Outplacement (2) #3

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Porque quería cambiar el rumbo de mi carrera laboral y lo que yo buscaba era mucho más específico y las búsquedas menos masivas.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Yo por un lado estaba contento de haberme dado cuenta de lo que realmente me gustaba en cuanto a lo laboral. Me mantenía con ahorros. Buscaba principalmente a través de contactos, si bien no dejaba de lado las búsquedas tradicionales a través de Internet.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Yo frecuentaba en forma periódica la asociación de amigos de la universidad donde estudié y fue a través de su directora quien me dio un contacto en mi actual trabajo. Yo me contacté y fui insistente con el empleador hasta que me concedió una reunión.

Cuestionario Outplacement (2) #4

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?

Primero creo que mi conjunto de relaciones no estaban en condiciones de darme trabajo ya sea por no tener acceso a fuentes de empleo o bien por no conocer mis potencialidades.

Segundo porque pertenezco a la capa de gente que no son elegibles por edad

Y tercero, porque al no contar con titulo de grado me veo limitado en las posibilidades de postularme a determinados empleos que por experiencia podría cubrir holgadamente

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Como contaba con la indemnización de mi anterior empleo y el tiempo que estuve sin trabajo fue muy corto, no tuve inconvenientes.

Desde lo anímico fue de gran valor el haber participado del Outplacement center por la contención que esto represento.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

A partir de mi inclusión en el outplacement center, durante una de las reuniones de productividad, un compañero me pasó el dato de una búsqueda que se ajustaba a mi perfil. Con la colaboración del coordinador ajustamos mi CV y la carta de presentación, la remití y casi en forma inmediata me entrevistaron en tres oportunidades concretándose mi incorporación.

Cuestionario Outplacement (2) #5

Los problemas más comunes a los que me enfrenté son:

Mi edad (50 años): es un tema muy conflictivo en este país, pues te piden una gran experiencia (tanto en conocimiento como en haber ocupado cargos importantes), y por otro lado tenés que ser casi un recién egresado de la universidad.

Por otro lado esa experiencia implica una expectativa de salario mucho más importante que una persona más joven y con menos experiencia.

Y también juega el estado anímico, al presentarte en varios lugares y por distintas causas no se soluciona el tema del trabajo (ingresos) y empiezas a descreer de tus aptitudes.

Bueno es un poco lo que te comentaba en el párrafo anterior. La incertidumbre es muy asfixiante, pues realmente no sabes si es un problema general del país como todos comentan o por el contrario es algo tuyo en particular, que impide que despegues de una vez. En mi caso particular como te comente alguna vez, tuve la suerte de salir sorteado como Síndico Concursal por 4 años (2001/2004), lo que me permitió, cuando menos lo esperaba y ya tenía la soga al cuello, obtener ingresos que me permitieron mantenerme mientras seguía en la búsqueda de trabajo. Por lo general mandaba CV a todos los avisos que más o menos coincidían con mi perfil, pero en algunos casos si la edad no coincidí también lo mandaba. Y comencé, como tanto me insistía Camilo, a contactarme con gente con la cual tenía un pasado en común tanto laboral como socialmente.

Debido a esto último que te comenté, lo cual me costo muchísimo, comencé a percibir que podía obtener o conseguir algo que me permitiere consolidarme.

Así es que casi en forma simultánea, se me presentó la oportunidad de tener un trabajo en forma permanente como profesional (facturando mis servicios), y elegí el que me permitía tener más tiempo libre, y así continué pudiendo tener mis clientes conjuntamente con el otro trabajo de 5 a 6 horas diarias.

Cuestionario Outplacement (2) #6

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Porque me encontré con la primera situación de despido en un mercado laboral en crisis y con casi 40 años de edad

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Hice algunas changas profesionales pero esencialmente viví de mi indemnización. Actualmente parte de mis gastos lo sigue cubriendo mis ahorros

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Me contacte con gente amiga para asociarme en un proyecto a riesgo. Mi experiencia como independiente era escasa.

Actualmente soy independiente y busco diferentes alternativas de hacer negocios en los mas diversos mercados.

Cuestionario Outplacement (2) #7

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Considero que por varias cuestiones. Por un lado, me quedé sin trabajo en el 2002, que creo que fue uno de los momentos más difíciles para la reinserción. Difícil desde lo objetivo (en relación al alto índice de desempleo) y también con respecto a la sensación colectiva de desamparo e incertidumbre.

Además a mí me faltaban pocos meses para recibirme, y me costaba encontrar puestos de trabajo en donde requirieran profesionales de mi carrera, sin experiencia.

Por otra parte, nunca había tomado en consideración aspectos fundamentales para la búsqueda como la definición y el análisis de mi objetivo laboral, de mi perfil y de las posibilidades que brindaba el mercado; además no había encarado una búsqueda sistemática y seria de empleo.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Al principio estuve mal los primeros días. Por más que el trabajo que tenía no me gustaba ni estaba relacionado con mi profesión, me resultó chocante la desvinculación. Fue por reestructuración de la empresa, y no me afectó sólo a mí sino a todo mi sector, pero fue transmitida de una muy mala manera. Después del shock inicial, y de empezar a hacer el curso de búsqueda laboral estaba bastante entusiasmada y con ganas de encarar nuevos proyectos. A medida que pasaba el tiempo (tardé tres meses en conseguir trabajo) me fui preocupando e incluso llegué a considerar la posibilidad de buscar un empleo por fuera de mi profesión.

Mientras no trabajaba me mantenía con mis ahorros y el seguro de desempleo que estaba cobrando. Igualmente vivía con mis padres, o sea que no pagaba ningún gasto de mi casa, ni tenía que aportar dinero.

Les pedía trabajo a mis conocidos, sobre todo a los que estaban trabajando en empresas.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

El día que me quedé sin trabajo llamé al Ariel Job Center. Había oído hablar de la consultora un día, en el club al que concurría. A los pocos días fui personalmente, me anoté en el curso de capacitación para la búsqueda de empleo y una vez finalizado, en el Outplacement center. Iba todos los días, 3 horas por día y disponía de la computadora y el teléfono para mi búsqueda laboral, así como de reuniones grupales para una puesta en común de las experiencias de cada uno.

A partir de ese momento envié curriculum como presentaciones espontáneas, respondí avisos y llamé a mis contactos (amigos y familiares). Poco tiempo después me llamaron de mi actual trabajo para una entrevista.

Cuestionario Outplacement (2) #8

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Por que había estado durante un año de viaje y cuando volví fue complicado volver a insertarme en el mercado laboral.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Vivía con mi familia, tenia algo ahorrado y no le pedía trabajo a nadie, buscaba por el diario o Internet

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Creo que fue fundamental el orden en la búsqueda que me genero el outplacement, en realidad la búsqueda siguió siendo por diarios e Internet, de donde conseguí la entrevista para mi trabajo actual, pero mucho mas seguro gracias a las herramientas que me dio el outplacement.

Los pasos fueron simples, el aviso salio en el diario, les envie mi currículum, fui a una primera entrevista y después fui como a 4 mas y al final me llamaron.

Cuestionario Outplacement (2) #9

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Hay veces que no poseo dificultad, pero otras si. A veces es pasar la primera entrevista. Actualmente poseo menos dificultad en este tema

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Me organizaba. Hacia un tour por las agencias distribuyéndolas por zonas para ahorrar tiempo, dinero y energías y así lograr la mayor cantidad de visitas. Además por mail consultando la mayor cantidad de empresas con mail y todo lo que mi imaginación pudiera tener.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Me contacté primero con las enseñanzas del outplacement.

Use mis contactos.... Agencias de empleo temporario, sitios web de diversas empresas.

Cuestionario Outplacement (2) #10

¿Por que crees que tenías dificultades en encontrar trabajo?

Las dificultades por las cuales no encontraba trabajo eran:

Situación político/económica del país.

Mi edad.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Estaba semi empleada, daba algunas clases particulares y mi pareja tenia trabajo.

A las empresas en donde había trabajado, ex alumnos, búsquedas en webs, avisos en el diario.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

El contacto fue con el Ariel Job Center, mi cuñada me lo mencionó, allí mande mi CV, Me llamaron para una búsqueda y no quedé seleccionada, a los 3 o 4 meses el director con el cual había tenido la entrevista se contactó directamente conmigo y así comencé a trabajar.

Cuestionario Outplacement (2) #11

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Básicamente por una cuestión contextual (crisis 2001) y por falta de experiencia en mi área específica de búsqueda

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Me mantenía con los ahorros que había juntado, también había generado algunos pequeños trabajos free-lance que me permitían sostenerme y no agotar mis recursos tan rápidamente. En cuanto a mi búsqueda laboral, básicamente me movía por contactos (de mi anterior trabajo y personales).

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Generé un plan de acción

Reorganicé mi CV y mi perfil profesional

Reorganicé mis listados de contactos (Personales, ex laborales y de 3º orden Ej. Conocidos de amigos, etc.)

Ordené los contactos por prioridad

Organicé mi búsqueda en forma metódica y diaria con un ritmo al estilo de un trabajo en si mismo, con horarios, días y tareas como:

Publicar mi CV en las Pag. De búsqueda

Buscar trabajo en a través de medios (diarios, Internet)

Generar entrevistas con los contactos seleccionados

Cuestionario Outplacement (2) #12

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?

Yo me había quedado sin trabajo en marzo del 2002, justo con la ecatombe que incluía los problemas en bancos, y sólo con experiencia bancaria y 38 años de edad se hacia difícil la búsqueda.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Me sentía de a ratos angustiado, pero bastante contenido por la colaboración del Ariel JC, y mi circulo de familiares y amistades.

Me mantenía con ahorros.

Buscaba trabajo a través de consultoras, contactos y amistades.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Luego de contactos y búsquedas infructuosas, finalmente conseguí trabajo a través de un amigo, en una empresa de la cual él es uno de los socios, para hacerme cargo de la operatoria de comercio exterior.

Cuestionario Outplacement (2) #13

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

No tengo dificultades para lograr inserción profesional: de hecho estoy hiperocupada en actividades directamente vinculadas a mi campo de experticia. El inconveniente es que todas las actividades son ad honorem y en los últimos tiempos he rechazado aceptar varias y variadas propuestas justamente por no ofrecerme ninguna remuneración económica (y a esta altura prestigio ya tengo bastante como para seguir sumando renglones al CV).

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Mi padre me mantiene en forma casi total.

Pedí trabajo a mis contactos y también me presenté a búsquedas que salieron en el diario. La constante fue recibir comentarios tales como: ¿qué esperas para irte del país?, ¿porqué no armas tu propia fundación?, ¿y si te dedicas exclusivamente a vivir de las charlas internacionales que das y largas el resto? o cosas por el estilo.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Universidades privadas. dijeron tener docentes en el área e indicaron que estoy “sobrecalificada”;
ONGs: agradecieron infinitamente los hubiera considerado en mi búsqueda y me plantearon no poder pagarme porque por mi “nivel de conocimientos y experiencia sería muy cara”;

Organismos Internacionales: quedé en segundo puesto en dos convocatorias pero la elección finalmente se inclinó por quien presentaba avales políticos;

Administración Pública (Sedronar, Lusida): no me recibieron y para solicitar entrevista sugirieron tuviera “un padrino”.

Laboratorios: me felicitaron durante una entrevista diciendo que tengo una “formación impecable” pero que necesitaban a alguien del área bio-médica y en otra me subrayaron “con esa ética no vas a ir a ningún lado, hay que ser más flexible”, obviamente no me contrataron en ninguno.

Cuestionario Outplacement (2) #14

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

En primer lugar por la edad. En Argentina superados los 40 años sos descartado por la mayoría de las empresas ante la cantidad de jóvenes necesitados de trabajo

Segundo, la situación del país en el principio del 2002 era de absoluta incertidumbre, y dentro de una profesión que precisa de inversiones era muy dificultoso y deshonesto proponer inversiones. Había que buscar dentro de las necesidades imprescindibles de la gente, dentro de las inversiones solo necesarias

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Desesperanzado absolutamente, el sueldo de mi mujer no alcanzaba. Mi objetivo era conseguir algo fuera del país por medio de la comunidad, en la cual encontraba oreja para mis problemas, encontraba posibilidades, pero descubrí que el medio comunitario también discrimina, por edad y favoritismos.

Intenté explotar mi experiencia comunitaria buscando opciones fuera de mi profesión habitual.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Es muy difícil levantarse, bañarse, vestirse y no saber hacia donde ir. Por eso es importante ocupar el tiempo, en capacitaciones (si se tienen los medios). Muy importante poder estar apoyado psicológicamente, ya que la autoestima empieza a quebrarse. Habiendo encontrado un lugar donde tener una rutina me levantó las posibilidades, el ánimo y las ganas de mirar la mitad del vaso lleno (hasta esos momentos solo miraba el otro lado e intentaba salidas extremas que solo consistían en escapar a la realidad que transitaba)

En las capacitaciones descubrí que un "contacto" era toda aquella persona que se podía cruzar delante de mí, a la cual en un diálogo informal, sin agresividad y no demostrando demasiada necesidad, hay que hacerle saber que se está en la búsqueda laboral. Nadie lee el interior de uno. A veces se nota directamente. Al final cuando empezó a movilizarse un poco el país , los pequeños y grandes grupos inversores comenzaron a seleccionar mas por experiencia y capacitaciones que por amiguismos. Ya no era plata dulce la que se invertía.

Cuestionario Outplacement (2) #15

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Por la situación socioeconómica del país, por creer que sabia hacer un CV sin saber hacerlo del todo bien, por no haber llamado a todos mis referentes.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

A consultoras envie CV tuve entrevista pero no terminaba de cerrar nada que me convenía, en ese momento vivía con mis viejos y empecé algún proyecto personal. Y seguía dando capacitaciones cuando surgían

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Llegue al Ariel por una amigo que había hecho el taller semanal de búsqueda de empleo y después fue a averiguar lo del outplacement. Hice mucho hincapié que a mí me serviría de mucho y que estaba a disposición cualquier momento del día para empezar y así logre entrar al outplacement. Por eso también me entere que podía tener una entrevista personal con la selectora de personal a los consultores y fui y la solicite y al poco tiempo tuve la entrevista y mi perfil dio para esta búsqueda.

Cuestionario Outplacement (2) #16

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Por la coyuntura. Nunca dudé de mis habilidades, si bien por momentos me sentí desalentada y con la angustia que genera la incertidumbre de no saber qué va a pasar.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Un 60 por ciento con ayuda familiar y un 40 con ingresos generados por mi actividad en forma independiente. El ser periodista me permite vender notas y hacer trabajos de prensa para empresas o particulares. Utilicé toda la red de contactos, desde amigos, médicos, profesores, colegas, empleadores y el propio servicio del Ariel.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Participé de todas las búsquedas que me parecían interesante y que encajaban con mi perfil. Fue a través de Recursos Humanos del Ariel, que presentó mi CV a una institución que requirió sus servicios. Después tuve entrevistas.

Cuestionario Outplacement (2) #17

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Primero creo que mi conjunto de relaciones no estaban en condiciones de darme trabajo ya sea por no tener acceso a fuentes de empleo o bien por no conocer mis potencialidades.

Segundo porque pertenezco a la capa de gente que no son elegibles por edad

Y tercero, porque al no contar con titulo de grado me veo limitado en las posibilidades de postularme a determinados empleos que por experiencia podría cubrir holgadamente

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Como contaba con la indemnización de mi anterior empleo y el tiempo que estuve sin trabajo fue muy corto, no tuve inconvenientes.

Desde lo anímico fue de gran valor el haber participado del Outplacement center por la contención que esto represento.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

A partir de mi inclusión en el outplacement center, durante una de las reuniones de productividad, un compañero me pasó el dato de una búsqueda que se ajustaba a mi perfil. Con la colaboración del coordinador ajustamos mi CV y la carta de presentación, la remití y casi en forma inmediata me entrevistaron en tres oportunidades concretándose mi incorporación.

Cuestionario Outplacement (2) #18

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Por la situación del país y el estado anímico

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Con un bajo estado anímico, me encontraba con un amigo que estaba en una situación parecida y buscábamos hacer alguna inversión en conjunto; también me ayudaba la rutina de ir al AJC. Cuando mi novia llegaba a casa (desde su trabajo) se hacia mas fácil.

En un momento les pedí trabajo a un par de amigos, pero realmente no me gustaba ninguno de los trabajos, no me enriquecían, no me sentía orgulloso de lo que hacia, y realmente no necesitaba ese dinero; pero obviamente lo hacia para sentir justamente que hacia algo y que tenia un ingreso.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

El actual empleo es justamente la inversión que hicimos con mi amigo. No me contrataron de ningún lado, yo me autoempleo con una inversión. Surgió de buscar y encontrar la oportunidad.

No creo que te ayude, pero si bien tengo trabajo y poseo mi ingreso, tampoco me siento bien, es mas, cada tanto realizo alguna búsqueda (mi idea es volver a lo mío y mantener lo actual como una inversión y trabajo paralelo).

Cuestionario Outplacement (2) #19

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Hasta casi los 40 años nunca tuve necesidad de buscar trabajo. Como accionista y Contadora de mi propia empresa, donde trabajé 14 años sin solicitar permiso alguno y como heredera de la parte que le correspondía a mi padre, y a pesar del descontento de algunos socios, hasta que prescindieron de mis servicios y luego la empresa quebró. En la misma me incorporé apenas terminé mis estudios como Contadora y en la cual comencé a trabajar para defender los intereses y la participación accionaria de mi familia originaria.

Como docente en Ciencias Judaicas, con 19 años y estudiando en la Midrashá, se acercó a mí una de mis docentes, que era Directora del Tijón (Escuela Complementaria Judía) Hertzliia, y me ofreció trabajo de docente, rol que desempeñé con mucho orgullo y satisfacción durante 10 años, en varias escuelas secundarias de la red escolar judía, hasta que nació mi primera hija, y decidí quedarme sólo con el trabajo de Contadora en mi empresa.

Bajo estas circunstancias y en una Argentina, donde el desempleo es moneda corriente, alguien que no tenía experiencia en buscar empleo, que no estaba actualizada, con un estado anímico muy deteriorado y con nada menos que 40 años, reinsertarse en el mercado laboral, adaptándose a las nuevas exigencias del medio, y buscando un trabajo rentado en el Tercer Sector (no muy fácil de conseguir en nuestros días), no era tarea fácil, y menos sin alguna orientación al respecto

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Realmente el proceso de reinserción laboral fue duro, desde el momento que tuve que aprender a confeccionar mi Currículum de acuerdo a las nuevas exigencias laborales, y hacer todo un trabajo de introspección analizando mis fortalezas y mis debilidades, pero el hecho de ir diariamente al Outplacement, tener una obligación, encontrarme con gente que por un lado me ayudaba, me escuchaba, me orientaba y asesoraba, desde mis compañeros atravesaban igual situación y tenían semejantes necesidades, hasta el acompañar constante y la evaluación continúa del proceso, de los profesionales en la materia que asistían al Outplacement, me hacían sentir mucho mejor.

Lo importante era que no estaba sola en este proceso, era bueno recibir el apoyo y el aliento ante cualquier oportunidad que se presentaba o alguna entrevista, hasta recibir ofertas que se adaptaban a tu perfil de parte del grupo. Nada hubiera sido igual en este arduo caminar estando sola encerrada en casa, frente a la computadora.

Perder la independencia económica después de tantos años, en donde no pasé ninguna limitación económica, y ahora perder todo de golpe, hasta la propia autoestima no es fácil de atravesar.

Por suerte mi marido seguía teniendo algo de trabajo como Contador Independiente, pero sus ingresos son insuficientes e inestables para poder cubrir los gastos fijos de una estructura que venía de otra época, a pesar de los achiques efectuados por todos lados. Durante muchos años, él no supo ser el encargado único de mantener la familia, era una tarea compartida y el hecho que yo dejara de percibir ingresos nos causó muchas dificultades y también conflictos. El no estaba preparado para esta nueva realidad, y yo tampoco. Con lo cual seguimos recibiendo ayuda de mi familia, en la medida de sus posibilidades, hemos tenido que solicitar ayuda a algunas Instituciones de la Comunidad, cuando yo pertencí a una familia que siempre aportó a dichas Instituciones, y ahora la realidad era distinta. Nosotros tuvimos que acudir a ellas y pedir algo de ayuda, para que nuestros hijos sigan recibiendo educación judía y sigan perteneciendo a un marco social judío. Esto no es fácil de enfrentarlo y de conseguirlo. Hay muchos que no tienen la capacidad suficiente para entender bien nuestra situación, dada la trayectoria de mi familia originaria, cuyo destino actual no es igual para todos sus integrantes.

A parte de buscar en la web, de recibir información de distintas búsquedas de miembros del Ariel, a través del e-group, del Programa S.O.L., le pido trabajo a la gente conocida que se me presenta, especialmente los más conocidos.

La palabra clave en este tema son los CONTACTOS, que todos sepan que estas buscando trabajo, y ofrecerte, cosa que a mí no me resulta fácil, así como también saber venderse como profesional idóneo en la materia.

Relátame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

En estos momentos que estoy afectada a dos proyectos: 1) perteneciente al Instituto de la Vivienda del GCBA, de autogestión para la Vivienda, donde formo parte, en el Área Social, del equipo Profesional que asesora a una Cooperativa, futura beneficiaria de un crédito para la construcción de su propia vivienda. Dicho cargo lo conseguí a través del Arquitecto que va a diseñar la obra y forma parte del Equipo Profesional también, en su área, quien es el marido de una amiga mía, con la cual compartí los estudios de Licenciadas en Organización y Organización Institucional y soñamos con poder desempeñarnos independientemente como Consultoras en el Tercer Sector en un futuro no muy lejano. Después de más de un año de pertenecer al proyecto, todavía no hemos cobrado honorarios, ni se ha logrado hasta el momento comprar el terreno para poder comenzar el proyecto en sí.

2) Fui convocada a través del e-group, del Ariel Job Center, a formar parte de un equipo de trabajo, que como primer proyecto tiene como función convocar empresas o particulares que quieran colaborar y estar presentes en la Cena Anual de la “Obra del Padre Mario Pantaleo”, que se llevará a cabo el 13 de setiembre, en el Hilton Hotel. De lo recaudado por cada integrante de este grupo y por la labor realizada con éxito cobraremos una comisión

Cuestionario Outplacement (2) #20

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Mi primer y único obstáculo era yo misma. Decía que era un dinosaurio ,que con la edad que tengo no iba a conseguir trabajo. Leía los avisos y aunque no decían excluyente , yo no respondía si me faltaba algún requisito. Tengo 47 años.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Me mantiene mi marido. Pero trabajo desde muy chica. Trabajando me siento, plena además de la ayuda monetaria. Le pedía trabajo a mis amigos, si se enteraban de alguien que buscara que me avisara. Luego conocí el Ariel, hice el curso de herramientas para conseguir trabajo. Pero no fue suficiente hasta que fui al outplacement.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Mira yo venia de buscar trabajo 3 meses y no había encontrado, día que pasaba día que me deprimía más. Cuando Camilo me dijo que para poder mejorar mi curriculum y comenzar una buena forma de conseguir trabajo, había que hacer un listado con las fortalezas y debilidades, yo me negué y le dije que quería trabajo no hablar de mi. Me fue explicando la importancia que tenía hacerlo, y después de un tiempo lo entendí. Cambie radicalmente mi curriculum con la ayuda de Diego, Camilo y mis ganas de encontrar mi meta.

Después comencé el arduo trabajo de encontrar trabajo. Mandaba mails a las consultoras, sino mandaba por fax para que lleguen más rápido. Y eso no me conformaba buscaba el teléfono de la consultora que publicaba el aviso y hablaba con ellos. Este empuje fue creciendo, fui creyendo más en mis fortalezas, me olvide de mi edad, y comencé a tener entrevistas de trabajo unas tras otras. Primero cuando volvía de la entrevista sin que me tomaran , Diego y Camilo me contenían y me decían “siga participando” Después un DIA le dije a Diego, mira la semana que viene consigo trabajo, voy a cambiar de lista. Porque estábamos los que veníamos a buscar y la otra lista. La lista mágica, y maravillosa que decía todos los que habían conseguido trabajo y en donde. Este cuento tiene final feliz, hubo momento difíciles ,pero estuve muy contenida y acompañada. Ahora soy la JEFA ADMINISTRATIVA DE REVISTA IMAGEN. Estoy muy bien, gracias a D's. Y a ustedes voy a estar siempre agradecida. Los felicito por todo el bien que hacen. Un beso para todos los que trabajan en el Ariel.

Cuestionario Outplacement (2) #21

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Supongo que demasiado CV para puestos menores y los puestos mas importantes quizá no cerro las pretensiones remunerativas. Nunca me han dado una respuesta afirmativa por esta causa.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Las sensaciones de un profesional a los 40 años de edad sin trabajo son inexplicables, son frustrantes y desesperantes, he sabido ahorra acostumbrado al mercado y achicando los gastos mas ayuda económica familiar he subsistido.

He llegado a querer trabajar de cualquier cosa inherente a la administración y gerenciamiento de otras áreas pero no he conseguido los contactos para lograr entrevistas alternativas para utilizar un atajo fuera de la construcción.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Los trabajos actuales son temporarios, obras chicas que empiezan y terminan en lapsos reducidos de tiempo. Generalmente son de amistades, familiares o recomendaciones aunque la demanda de profesionales es muy grande y la oferta muy chica.

Aun estoy esperando encontrar ese "contacto" que me ofrezca el puesto que ando buscando (Mi contacto mas importante sos vos).

Cuestionario Outplacement (2) #22

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Considero que la situación que se estaba viviendo en ese momento (fin 2002) era muy complicada, aún casi terminando una carrera universitaria

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Estaba bien, estaba cursando la última materia de la facultad y yendo al Ariel Job Center.

En realidad no le "pedía" a nadie trabajo sino que buscaba a través de avisos en el diario o páginas como bumeran, laborum entre otras

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Acercarme al outplacement me sirvió para encarar la búsqueda, ya que rearmé el CV, la carta de presentación y analizar cada aviso. No enviaba a cualquiera que saliera sino que trataba de ver si era realmente lo que quería.

Cuestionario Outplacement (2) #23

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?

OBTENER UN TRABAJO DE IGUAL REMUNERACIÓN/POSICIÓN AL ULTIMO EN UN MERCADO QUE NO CRECE EN PUESTOS DE RELEVANCIA PARA LA EDAD SUPERIOR A 30-35 AÑOS NO SIGNIFICA CREER QUE SE TIENE DIFICULTAD. ES UNA DIFICULTAD. EN TOOO CASO LA ALTERNATIVA ES ENCONTRAR UN TRABAJO MENOS REMUNERADO PARA IGUAL O MENOR EXIGENCIA

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

ESTABA MAL POR DENTRO AUNQUE TRATABA DE DAR UNA IMAGEN DE "TODO VA A ESTAR BIEN".

ME MANTENÍA CON EL DINERO DE LA INDEMNIZACIÓN MAS EL INGRESO DE MI ESPOSA. A TODO AQUEL A QUIEN CONOCÍA, FAMILIARES, AMIGOS, AMIGOS DE AMIGOS, PUBLIQUE AVISOS.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

AMIGOS DE AMIGOS DE AMIGOS DE EN EL MERCADO FORMAL DE LAS GRANDES EMPRESAS DEPENDE MUCHO DEL SEGMENTO LABORAL

. Cuestionario Outplacement (2) #24

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?

Falta de experiencia laboral (me cerraba muchas posibilidades) – Razón externa

Mal desenvolvimiento en entrevistas – Razón propia

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

A nadie

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Complete los datos en web page

Cuestionario Outplacement (2) #25

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

Fundamentalmente por la gran crisis que atravesaba el país

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Pese a la difícil situación, trataba de ser optimista y pensar que iba a aparecer una oportunidad. Intenté mantenerme actualizado por medio de cursos. Manejaba red de contactos con familiares, amigos y conocidos.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Participé del programa de reinserción laboral de Ariel Job Center. Hice contactos y envié CV`s. A partir de una oportunidad que surgió en el Joint, participé de entrevistas y finalmente recibí una propuesta para incorporarme.

Me contacté con gente del Ariel Job Center y el JDC.

Cuestionario Outplacement (2) #26

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?

Por la carrera que estudie, y la economía del país no ayudaba, era plena crisis económica en argentina.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Me ayudaban económicamente mis padres. Les pedía trabajo a todo tipo de contacto que pudiera surgir. Amigos, amigos de mis padres, profesores.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

Contacte un primo de mi madre que trabajaba en una empresa, le envié el CV, y 5 meses después lo volví a contactar y me dijeron que estaba un puesto vacante, así que un mes después comencé a trabajar.

Cuestionario Outplacement (2) #27

¿Por que crees que tenias dificultades en encontrar trabajo?.

No tenía dificultades en conseguir trabajo, sino que no encontraba una actividad rentable en mi profesión.

Contame cómo estabas, cómo te mantenías mientras no estabas trabajando, a quienes les pedías trabajo.

Tenía dos actividades part time, que la conservo aún. Me las arreglaba con muy poca plata.

Relatame los pasos que te llevaron a conseguir un nuevo empleo, con quien te contactaste para encontrarlo.

No tengo nuevos empleos, sino una nueva actividad que se suma a las dos que ya tenía. Además, los mencionados trabajos part time son actualmente más rentables que en el momento en el que fui al Ariel Job Center.

Bibliografía

- Abdala, Ernesto; “Experiencias de capacitación laboral de jóvenes en América Latina” CINTERFOR-OIT. www.cinterfor.org.uy, diciembre 2000.
- AA.VV, *Cuesta Abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad argentina*, UNICEF- LOSADA. Buenos Aires, 1992
- Banco Interamericano de Desarrollo; *Capacitación Profesional y Técnica: Una estrategia del BID*. Serie de informes de políticas y estrategias sectoriales del Departamento de Desarrollo Sostenible. Washington D.C. www.iadb.org; publicación EDU-116. Marzo 2001.
- Bennell, Paul, *EMPLOYMENT AND TRAINING PAPERS 43: “Learning to change: Skills development among the Economically vulnerable and socially excluded in developing countries”*; Employment and Training Department International Labour Office Geneva; www.ilo.org, 1999.
- Bolles, Richard Nelson; *What Color is your parachute?* Ed. Ten Speed Press. Berkeley – Toronto, 2001
- Cinterfor/OIT a pedido de IFP/Skills; “Modernización de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe”, Seminario “Innovaciones en la gestión de la formación profesional en América Latina y el Caribe”, Río de Janeiro, diciembre, 2000. Montevideo, marzo de 2001.
- Cinterfor; “Pobreza, Crecimiento y Formación en América Latina y el Caribe”. Documento presentado al “Working group for International Cooperation in Vocational and technical

skills development". Washington DC, March 2000; www.cinterfor.org.uy, Montevideo, marzo 2000.

- Conferencia Internacional del Trabajo 91, reunión 2003. Informe IV (1): "Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. Cuarto punto del orden del día." Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. www.ilo.org, 2003
- Document of the World Bank; Report No. 24281-AR; *Argentina. Together We Stand, Divided We Fall Levels and Determinants of Social Capital in Argentina*. May 31, 2002. *Poverty Reduction and Economic Management Unit Argentina, Chile, Paraguay and Uruguay. Country Management Department Latin America and the Caribbean Region*. www.worldbank.org - Report 24281-AR. May 21, 2002.
- Kessler, Gabriel; *Pobreza, vulnerabilidad y riesgo en la comunidad judía uruguaya*. The American Joint Distribution Committee. Buenos Aires, 2002.
- Kolatch, Alfred J. *The Jewish Book of Why*. Jonathan David Publishers, Inc, Nueva York, 1981.
- Marin, Juan Carlos; *Políticas y Juventud en América Latina: evaluación y diseño*. "Chile Joven". "Trayectoria y resultados del programa de capacitación laboral de jóvenes.". Publicación obtenida a través de la web: www.colombiajoven.gov.co
- Martínez Espinosa, Eduardo; *Experiences in retraining programmes in Latin America*.; Cinterfor/OIT, Montevideo, www.cinterfor.org.uy 1997.
- Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine International Labour Organization United Nations; Development Programme Sub-Regional (EU Accession Countries). "Tripartite

Technical Seminar On Workforce Retraining Report of Proceedings”; Kyiv, www.ilo.org,
Octubre de 2000.

- Rodríguez, Juan Manuel; *OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 150*, “Políticas de capacitación laboral en los países de la OEA” OFICINA REGIONAL PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE PROYECTO CIMT-OIT, www.ilo.org.pe, 2002.
- Romero, Roberto R; *Grupo, objeto y teoría*. Lugar Editorial, 1987.
- Silveira, Sara; Centro Internacional de Investigación y Desarrollo sobre Formación Profesional CINTERFOR/OIT. SECRETARIA PRO-TEMPORE. GRUPO DE RIO. Seminario: “La educación como instrumento para superar la pobreza y el desempleo.” Ciudad de Panamá, 5 al 7 de agosto de 1998. “La educación para el trabajo: un nuevo paradigma”. www.cinterfor.org.uy