

PROFESIONALES JOVENES CESANTES*

Ingenieros cesantes; master en planificación atendiendo carnicerías; veterinarios en el POJH. Arquitectos de sepulcros en el cementerio; profesores que venden seguros; antropólogos de post-gradó en post-gradó a la espera de un trabajo; sociólogos de porteros en el Hipódromo. . .

Sin duda, lo anterior constituye una realidad sin precedentes en nuestro país, que se inserta en el marco de los elevados índices de cesantía y sub-empleo alcanzados en los últimos años.

Aun cuando es evidente que a esta situación le urge un abordaje socio-político y económico, no menos importantes resultan los estudios psico-sociales. En los últimos años, ha surgido una importante inquietud por estudiar el impacto psicológico de la desocupación. A través de diversas investigaciones, se ha llegado a plantear y describir la existencia de una "psicopatología del desempleo", basada en el hecho de que éste provoca un quiebre en el proyecto vital del individuo y, por tanto, serios problemas

relacionados con su identidad. Los efectos psicológicos de la cesantía pueden alcanzar tal magnitud y cronicidad, que llegan a adquirir una dinámica propia, independiente de su origen socio-económico, que reafirma la necesidad de incluir esta perspectiva dentro de un enfrentamiento global del problema.

Las investigaciones aludidas se basan en el rol fundamental que juega el trabajo en el desarrollo humano. Así, se han distinguido dos tipos de funciones del trabajo: la función manifiesta y la latente. La primera dice relación con la subsistencia; la segunda está vinculada a aspectos psicosociales, como lo es el que el trabajo constituye una forma básica de inserción social, le impone al individuo una estructura del tiempo, lo liga a metas y propósitos que lo trascienden, y define aspectos de su status personal e identidad.

Considerando, entonces, la función latente del trabajo, la persona cesante se ve expuesta a la desestructuración del tiempo; a la falta de oportunidades de interacción social; a la imposibilidad de proyectarse en metas que lo trascienden; a problemas de identidad y, por último, a la inactividad.

Se conoce muy poco sobre la forma en que dicha problemática afecta al sector de profesionales, y específicamente

a los más jóvenes; sólo algunos hechos, como los que se señalan al comienzo del artículo, y algunas cifras: en 1982, el 100/o del total de los profesionales del país estaba cesante, y el 150/o de los profesionales entre 25 y 34 años tampoco tenían ocupación. En 1983 y 84, del total de cesantes chilenos, el 2,10/o y el 2,40/o respectivamente correspondía a profesionales. Esto significa que de un total de 541.300 desocupados a nivel nacional, 13.200 son profesionales y en Santiago de un total de 281.800, son profesionales 3.200 personas, lo que equivale a un 3,260/o¹.

LA MARGINALIDAD LABORAL EN LOS PROFESIONALES JOVENES*

La situación de marginalidad laboral se refiere tanto a los cesantes como a aquellos sub-empleados y para —em-

¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta Nacional del Empleo, Oct.-Dic. 1983 - Oct.-Dic. 1984. Instituto Nacional de Estadísticas, en J. Martínez y A. León "La involución del proceso de desarrollo y la estructura social", Documento CED.

* Los planteamientos expuestos se basan en los datos recogidos a partir de entrevistas en profundidad a un grupo de 16 profesionales jóvenes en situación de marginalidad laboral.

* Esta nota está basada en la Tesis de Grado para optar al título de Psicólogo que realiza la autora, y cuyo tutor es Jorge Gissi B., profesor de la Escuela de Psicología, UC. La investigación es financiada por el Programa de Investigadores Jóvenes 1985-86, WUS-AHC, y patrocinada por SUR.

pleados (personas que, al no encontrar trabajo como profesionales, deciden dedicarse a otras ocupaciones, principalmente de tipo comercial).

Además del problema económico, resulta clave para este grupo la situación de alejamiento progresivo de sus profesiones, por lo que más que distinguir entre las implicancias particulares de cada una de las condiciones (cesantes, sub-empleado, para-empleado), es necesario agruparlas según los aspectos comunes que configuran la marginalidad laboral.

El distanciamiento de la profesión, tanto por la falta de práctica como de estudio y profundización, genera en los individuos un intenso sentimiento de frustración; frustración por el sentido de los esfuerzos desplegados, por los problemas económicos, por la falta de grupos de pertenencia, por ser y no ser profesional.

En definitiva, el no poder ejercer la propia disciplina afecta a tal cantidad de áreas de la vida, que termina por convertirse en una seria amenaza a la consolidación del proyecto vital; éste se torna frágil, inestable, difuso en algunos casos.

Frente a dicha amenaza, las personas desarrollan una serie de mecanismos defensivos como protectores de su integridad psíquica. Uno de los más importantes es la compensación, que se expresa en diversas formas. Así, por ej., se jerarquiza el sub-empleo otorgándole características y trascendencia que obviamente no tiene. En otros casos se produce un importante vuelco hacia la familia, la que es considerada como única fuente de gratificaciones y, por tanto, receptora de demandas desmesuradas, lo que origina permanentes conflictos.

La desvalorización de la profesión

constituye otro mecanismo compensatorio posible. La dificultad objetiva para acceder a un trabajo y subsistir a partir de él, genera sentimientos negativos que derivan en una visión muy crítica de la profesión, la cual aparece como incapaz de satisfacer las expectativas que había creado u otorgar el status que prometía.

La dificultad para realizar cursos de post-gradó es también un factor influyente en esta desvalorización, ya que en la medida en que no se profundiza en la profesión ni por su práctica ni por su estudio, la pasión inicial va disminuyendo.

Todos estos elementos contribuyen a un cambio valorico respecto a la condición de profesional y a las capacidades propias para serlo. Para aquel profesor que lleva dos años manejando un taxi; para el ingeniero que atiende una carnicería o la antropóloga que nunca ha tenido trabajo, y en general para todos aquellos cuya práctica profesional ha tenido un significado radicalmente distinto al tradicional, la profesión ya no connota el status y las posibilidades de desarrollo individual y social que antes pudo tener. Se trata ahora de tener un trabajo, "una pega"...

"Siempre me ha gustado construir; pero ahora pienso que hubiese sido mejor seguir otra carrera. Me equivoqué en elegir una profesión que me diera seguridad. Lo hice en la época del boom. Ahora no me importa de qué se trate, lo que importa es que sea una pega segura..."

INGENIERO. Capataz del POJH.

Las experiencias de cesantía, sub-empleo o para-empleo, resultan así

sumamente desorganizadoras. Hay elementos que permiten pensar que en el grupo de profesionales jóvenes, esta problemática adquiere connotaciones y proyecciones distintas a las que han sido descritas en investigaciones sobre sectores populares.

Se trata de una generación que ingresó a la Universidad alrededor del año 75; que, en su mayoría, no fue vanguardia; que no llevó "banderas"; no tuvo referentes colectivos, instancias de participación ni organización alguna, y centró todas sus expectativas en el futuro logro profesional. Fue así una generación que recibió una formación y valores diferentes y en cierta medida opuestos a los de la generación precedente.

Hoy día no tienen espacio. La frustración es la tónica, la falta de identidad —individual y colectiva— le subyace. Tal vez aquellos más ideologizados tampoco constituyen una excepción; son probablemente los ayudantes de investigación o los eternos postulantes a becas. Son los que se van.

Las conclusiones posibles se transforman en preguntas:

En qué forma estos jóvenes podrán reintegrarse a sus profesiones, si efectivamente pueden y quieren hacerlo. Qué tipo de aporte entregarán. Qué pasa con un país que tiene a una joven generación de profesionales, en su mayoría, sin poder ejercer como tales, y fuertemente impactados por la cesantía y el sub-empleo. Cómo se transmite esta problemática a las generaciones siguientes; qué se les traspa en términos vocacionales, de significación del trabajo y concepción del mundo.

DARIELA SHARIM KOVALLSKYS