
EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO: UN ESTUDIO DE CASOS.

Eduardo Acuña Aguirre¹

RESUMEN

El trabajo informa sobre los resultados de un estudio de 34 casos sobre experiencias de desempleo en Chile. Del análisis de las experiencias se desprenden tres tipos de contribuciones para el conocimiento en la materia, la primera se refiere a la forma en que las personas viven el término del vínculo laboral con las empresas. La segunda, alude a los problemas que enfrenta la gente durante el proceso de desempleo y las estrategias que ocupan para sortearlos. La última, consiste en el hallazgo de cuatro tipos de transición que suelen estar presentes en las experiencias de desempleo. Los resultados del estudio muestran que la pérdida del trabajo es un evento que sacude con singular rudeza a las personas, en lo económico, en la identidad, en las relaciones familiares y en la salud mental. En el trabajo se hace ver el desamparo que aflige a los desempleados y se apela por una mayor solidaridad en el contexto de la sociedad chilena.

PALABRAS CLAVES

Desempleo; despidos; transición; efectos; estrategias.

En este escrito se presentan resultados de un estudio sobre experiencias de desempleo en Chile². Dicho estudio guarda una continuidad con una investigación anterior de tipo bibliográfica hecha por el autor de este trabajo que permitió la elaboración de un marco teórico y formulación de hipótesis sobre las reacciones de las personas ante la pérdida del empleo (Acuña, 2000). Esta presentación es un avance respecto de esa investigación porque reporta sobre casos chilenos de desempleo los que entregan antecedentes empíricos de lo que ocurre a las personas al enfrentar dicha situación. El análisis de los casos sigue las orientaciones del marco teórico originalmente formulado. El trabajo tiene por propósito

mostrar la dura y difícil realidad que la gente debe afrontar ante la pérdida del trabajo. Hay tres aspectos que centran las observaciones, uno es conocer sobre la situación que viven los sujetos cuando ocurre el término del vínculo laboral con las empresas, otro es la forma en que las personas sobrellevan el proceso de desempleo, y por último, está el identificar patrones de comportamiento durante esos procesos. El sentido más profundo de esta presentación es mostrar el rostro humano del desempleo, ir más allá de las cifras frías e impersonales que nos informan de los miles de personas que están desocupadas. Es poner en evidencia que detrás de los números hay personas y familias que sufren los estragos

1 Profesor titular Universidad de Chile, Departamento de Administración, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Master en diagnóstico y cambio organizacional, Universidad de Leeds, Inglaterra; Estudios de post grado en Instituto Tavistock, Londres, Inglaterra.

2 En la investigación colaboraron las estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile, señoritas Claudia Maulén Escobar y Carolina Vega Campos, quienes a través de su participación llevaron a cabo su seminario de título el cual fue dirigido por el autor de este trabajo. Es propicia la ocasión para hacer público el reconocimiento a estas dos jóvenes profesionales por la forma responsable e inteligente en que llevaron a cabo sus cometidos con el estudio y en el resultado final de la tesis (Ver Maulén y Vega, 2000).

de la pérdida del trabajo, en donde lo más obvio es la privación que les ocurre en el plano económico y material pero que en lo más profundo es una experiencia que remece severamente los cimientos de la identidad personal, altera la salud mental y lleva a la desintegración social (PNUD, 1988).

El valor de este trabajo está en que en él se recoge la versión del desempleo que proviene de los protagonistas, de los que lo viven en carne propia. Es una versión poco difundida porque habitualmente el discurso que prevalece en la sociedad es el de los expertos en materia económica, quienes en forma persuasiva nos comunican un cuadro eminentemente técnico y racional que soslaya los pormenores de lo que significa para la gente estar laboralmente inactiva. Aquí se apela por un entendimiento más integral del problema, en la convicción que ello puede contribuir a un tratamiento que corrija la situación de desamparo que aflige a los desempleados en Chile. De este estudio se desprende que las personas afectadas por esa situación necesitan de más y mejores medidas de apoyo a las cuales deben concurrir con su participación los empresarios y ejecutivos, el gobierno, la comunidad, los sindicatos y los propios trabajadores.

Este llamado a una mayor solidaridad para con la gente desocupada tiene especial asidero en el contexto de la economía global en que participan las empresas hoy en día porque en ese escenario el desempleo se anuncia como un hecho muy probable de estar presente en la vida laboral de las personas, sin distingo del tipo de ocupaciones que tengan (Flores y Gray, 2002). Esto supone que los individuos deberán estar preparados para manejarse con plasticidad en una nueva institución del empleo, abrirse a expectativas de inestabilidad laboral, a otro concepto de carrera, ser capaces de establecer vínculos temporales y constructivos con empresas y a renovar con periodicidad conocimientos y competencias. En suma es romper con una tradición laboral que se ampara en relaciones de dependencia y asumir el empleo en el marco de una mayor autonomía y responsabilidad personal (Miller, 1993; Inkson et.al, 2001). En esta perspectiva toma singular peso conocer sobre las vicisitudes que el desempleo ocasiona en la gente porque allí se perfilan con elocuencia sus necesidades. A partir de ese perfil se puede establecer una agenda de medidas para proteger al desempleado corrigiendo el desamparo que hoy les aflige.

Nos asiste la convicción de que urge un nuevo tratamiento del desempleo, en parte por el motivo muy valedero de ayudar a que la gente pueda hacer un tránsito de la experiencia con más entereza y dignidad y sin tantos descalabros económicos, psíquicos y sociales. Es también observar que las empresas para operar con eficiencia cada vez más necesitan de personas con una moral de trabajo íntegra, con una presencia psicológica plena en las actividades que realizan, condiciones que difícilmente van a estar disponibles si no hay una revisión en los cimientos de confianza en que se deben asentar las relaciones entre la gente y las empresas (Kahn, 1992; Pfeffer, 1998).

La presentación considera los siguientes contenidos, en su parte inicial se informa sobre la metodología empleada en la investigación. A continuación se entra de lleno a examinar los resultados que se obtienen del análisis de las experiencias de desempleo, en primer lugar se atiende a la situación que vive la gente cuando se pone término al vínculo laboral con las empresas. Con posterioridad se observan y comentan aspectos de la transición por la que atraviesan las personas durante el proceso de desempleo, los problemas y dificultades que encuentran y cómo los afrontan. Por último, se describen y explican cuatro tipos de transición del desempleo que son observadas según los casos del estudio y donde cada una de esas transiciones son ilustradas con experiencias específicas. El trabajo concluye con algunas reflexiones sobre los desafíos que presenta el desempleo para la sociedad chilena en el contexto de la nueva economía.

1. METODOLOGÍA

En la investigación se optó por ocupar el método de casos por considerar que resultaba propicio para los objetivos de conocer con profundidad sobre experiencias de desempleo (Maulén y Vega, 2000). A diferencia de otros métodos, el estudio de casos ofrece la ventaja de concentrar los recursos de investigación en un número reducido de observaciones en el propósito de extraer de ellas un conocimiento cualitativo, profundo y detallado de la materia de investigación. Es una opción que en el caso del desempleo posibilita indagar con penetración sobre las distintas facetas de las experiencias en la gente, conocer sobre sus mundos internos, las particulares formas de percibir el evento, sus reacciones emocionales y el modo como encaran la situación y los

problemas que de ella se derivan. La elección del método resulta coherente con el enfoque teórico de la investigación el cual enfatiza el análisis del desempleo atendiendo a las vivencias personales en sus dimensiones psicológicas y sociales. El sentido de la investigación es conocer sobre el desempleo en su manifestación fenomenológica en la vida del individuo, de lo cual se espera la identificación de contenidos temáticos relevantes que puedan servir para la realización de nuevas indagaciones empíricas.

El estudio consideró 34 casos de experiencias de desempleo. El criterio que se ocupó para la selección de los casos fue el que las personas cumplieran con la condición de estar sin trabajo al momento de solicitarles su colaboración para el estudio, o bien, que lo hubieran estado en un tiempo relativamente próximo a esa solicitud. La selección de los casos descansó en las oportunidades disponibles para contactar a personas con experiencias de desempleo, generalmente se accedió a ellas por las referencias de conocidos que prestaron su ayuda en ese sentido. Dentro de lo posible se tomaron en cuenta diversos criterios para la selección de los sujetos, edad, sexo, educación y ocupación, en el propósito de disponer de una cierta heterogeneidad en las experiencias para así enriquecer el conocimiento de éstas. En general las personas entrevistadas tuvieron una disposición favorable a colaborar con el estudio, se mostraron llanas a relatar con apertura e intimidad sobre las distintas dimensiones de sus experiencias de desempleo

La recolección de información fue hecha mediante entrevistas para lo cual se diseñó una estructura básica de temas a indagar durante las conversaciones con las personas. La entrevista en su parte inicial buscaba conocer sobre la relación de la persona con la empresa empleadora en que acontece el desempleo, el tiempo de trabajo en ella, el cargo ocupado, las oportunidades para desarrollar carrera, el tipo de jornada de trabajo, calidad de las relaciones humanas y la satisfacción de participar en la empresa. Luego se abrió a indagar sobre las circunstancias en que ocurre el término del vínculo laboral, el clima que envuelve a la decisión, los procedimientos seguidos y la forma en que la persona vive la desvinculación. Un cuarto tópico consideró averiguar sobre el proceso de desempleo hasta la fecha en que se realizaba la entrevista, la extensión del período, sus distintas fases con sus respectivos problemas y las principales estrategias de adaptación

ocupadas por las personas para manejarse ante el desempleo. Finalmente la entrevista consideró una evaluación de la experiencia de desempleo por parte de los entrevistados a quienes se les solicitaba que señalaran los problemas más difíciles que debieron sortear y los aprendizajes que habían obtenido de la experiencia.

Las entrevistas se llevaron a cabo durante el primer semestre de 2000, éstas se efectuaron en lugares que deparaban un clima de tranquilidad y seguridad a las personas para la presentación de sus vivencias. Las entrevistas fueron conducidas por miembros del equipo de investigación, los cuales en forma previa participaron en un entrenamiento que les preparó para la recolección de datos. Las conversaciones con los entrevistados fueron grabadas con su consentimiento, con posterioridad fueron transcritas a una versión impresa para los efectos de facilitar el análisis de sus contenidos.

Los 34 casos del estudio consideran las experiencias de desempleo de 17 mujeres y 17 hombres todos los cuales trabajaban en la Región Metropolitana principalmente en empresas privadas. Cinco corresponden a personas que ocupaban cargos de autoridad al momento del despido, cuatro en posiciones de gerentes y uno de jefatura. Cinco de los casos aluden a experiencias de profesionales. Los 24 casos restantes representan experiencias de desempleo en trabajadores y empleados los cuales desempeñaban una amplia variedad de ocupaciones. Las experiencias de desempleo se refieren al período entre los años 1998 y 2000, el tiempo de desempleo tiene una extensión mayoritaria de seis meses, sin embargo hay casos singularmente prolongados, de más de año y medio e incluso de dos años sin trabajo formal. La gran mayoría de los casos se encontraban desempleados al momento de las entrevistas.

El marco teórico que se ocupa para el análisis de las experiencias de desempleo es aquél elaborado en una investigación anterior sobre la materia. Para el conocimiento en extenso de dicho marco se remite al lector a la fuente original (Acuña, 2000).

2. EL TÉRMINO DEL VÍNCULO LABORAL

En el estudio se consideró importante conocer sobre cómo las personas vivieron el proceso de desvinculación laboral con la empresa teniendo en cuenta

que en tales circunstancias se da inicio al desempleo. Nos pareció necesario hacer esa indagación porque antecedentes bibliográficos en la materia señalan que el proceder que se sigue en las empresas para poner término a los vínculos laborales tiene consecuencias en el sentir y actuar de la gente afectada por esas medidas (Acuña, 2001; Pfeffer 1998; Kest de Vries and Balazs, 1997). Para tales efectos a los sujetos entrevistados se les pidió que entregaran información sobre cómo se llevó a cabo la salida de la empresa, el ambiente que envuelve a las decisiones, la participación que les cupo a las autoridades, las reacciones que tuvieron los compañeros de trabajo y muy especialmente cómo, ellos los afectados directos, se sintieron y procedieron frente a la situación.

Una primera observación a destacar es que el término del vínculo laboral tiene un papel importante en las experiencias de desempleo. Todas las personas sin excepción reconocen en esa circunstancia un hito de conmoción emocional, que en ocasiones es traumático, que deja un sello de recuerdos indelebles en la memoria. La experiencia queda registrada como un evento marcado por el desarraigo, por la exclusión o separación que obliga a tener que romper con relaciones que han tenido alguna relevancia para la vida personal. Además está el hecho que el proceder que se sigue en las empresas para la desvinculación suele dejar huellas emocionales en los sujetos que les acompañan en su actuar en las etapas posteriores a la cesación del vínculo laboral. Estas observaciones adquieren singular relevancia cuando las personas son despedidas en las empresas como resultado de medidas de reducción de personal, como es el caso de la enorme mayoría de los sujetos considerados en el estudio. Cuando la salida de las empresas obedece a decisiones de renuncias voluntarias, el retiro no deja de ser conmovedor, pero es de una intensidad menor en comparación a los casos producto de reducciones de personal.

a) El clima en las empresas ante la reducción de personal

De las experiencias de desempleo que se originan en medidas de reducción de personal se desprende una descripción de la atmósfera que envuelve a las empresas al afrontar tal tipo de decisiones. La reducción de personal es percibida como un acontecimiento que perturba y convulsiona el ambiente porque las personas sienten seriamente amenazada

su permanencia en las empresas, prende la inseguridad y desconfianza ante la incertidumbre de continuar disponiendo de una actividad laboral que dispensa estímulos y recursos esenciales para la vida. El temor a la pérdida del empleo altera la moral de trabajo de los grupos lo que interfiere en la dedicación para cumplir con las tareas cotidianas. El funcionamiento de la empresa pierde su condición de normalidad por lo incierto de la situación al desconocerse los parámetros que especifican lo que va a ocurrir efectivamente, cuántos van a salir y quiénes serán en concreto los afectados. En especial cuando las comunicaciones oficiales son tardías en aclarar las dimensiones de la reducción de personal, el ambiente se torna propicio para que abunden los rumores, las especulaciones desmedidas y sin mayores fundamentos que desatan la paranoia colectiva en su más plena irracionalidad.

Las decisiones de reducción de personal y los despidos despiertan resentimiento y hostilidad en los trabajadores y empleados porque se les entiende en la lógica de privilegiar y proteger los resultados económicos de las empresas en desmedro de los intereses y necesidades más básicas de la gente. El manido eslogan que declara a los recursos humanos como lo más valioso e importante de las empresas pierde absoluta credibilidad y validez en el contexto de la reducción y de los despidos. Más aun es motivo de irritación por percibirse como un adoctrinamiento mental mediante el cual se pretende sacar ventajas de las personas para favorecer a los intereses de la empresa. Cuando corresponde en coherencia proteger con justicia y equidad a las necesidades del personal, el significado profundo de la declaración se desvirtúa al dejar en evidencia que los recursos humanos reciben una valoración esencialmente instrumental.

El resentimiento y hostilidad que sienten las personas ante las reducciones y los despidos, singularmente en el caso de los afectados, raramente son expresados ante las autoridades cuando se tiene la oportunidad de conversar sobre la situación. Más bien los sentimientos son reprimidos en la dificultad de comunicarlos ante los que son los responsables directos de las decisiones de despido. Opera el mecanismo psicológico de identificación con el agresor, la gente adopta la perspectiva de las autoridades frente a los despidos, se vuelve comprensiva, obsesiva y complaciente, ignorando la realidad de su mundo psíquico interno agitado por la ansiedad, la rabia, la desesperación y la traición. Es en los espacios

de las relaciones informales con los compañeros de trabajo, en los vínculos con amigos y familia donde las personas se permiten elaborar sus emociones más profundas y genuinas lo cual ayuda a una mirada más serena de la situación.

Un aspecto de gran sensibilidad para las víctimas de los despidos es el trato que se les brinde durante la materialización de éstos. Al respecto los casos del estudio comunican sobre un trato descuidado y poco respetuoso en los despidos por ellos vividos, informaciones confusas e inoportunas que poco ayudan a entender sobre lo acontecido y el proceder que se debe seguir. Hay ausencia de relaciones diferentes que atiendan con tino, dedicación y confidencialidad las singularidades de los casos personales, por el contrario el proceder sugiere un apresuramiento, poner fin a la relación laboral con prontitud, con sigilo y distancia para así evitar la contaminación de los pesares que puedan expresar las personas víctimas de los despidos. La ingratitud que no reconoce el aprecio por los servicios prestados a la empresa duele a las víctimas porque niega la existencia de un pasado de colaboración provechosa y de leal compromiso. En ocasiones las relaciones entre el sujeto despedido y la empresa terminan totalmente deterioradas porque de por medio se suscitan disputas e incluso litigios legales en torno a los beneficios a que se supone que es merecedor el afectado. Son litigios o disputas que al prolongarse en el tiempo sumen al sujeto en la desesperación porque el acceso a los beneficios es tardío y en ocasiones de montos inferiores a los que inicialmente se esperaba recibir.

Por último hacemos ver las reacciones de pesar, aprecio y de solidaridad que se despiertan en los compañeros de trabajo para con las víctimas de los despidos. El pesar y solidaridad suelen ser expresados en forma directa, en ocasiones con dramatismo, es una comunicación de empatía que comprende lo acontecido, que hace presente el valer de la persona y el reconocimiento por la calidad de los vínculos mantenidos. Generalmente los compañeros de trabajo dan lugar a ceremonias y rituales en que se oficializa el retiro formal del sujeto, son eventos que permiten una reiteración solemne del aprecio y pesar por el que se aleja. Para los que pierden el trabajo recibir esas muestras de aprecio y solidaridad es de suma importancia porque cumplen la función de compensar la amargura, el descrédito y deterioro en la estima a que generalmente el despido da lugar. Por el contrario el retiro de la empresa que ocurre

en forma silenciosa y anónima, sin ninguna forma de reconocimiento social y público acrecienta el dolor de la experiencia de perder el trabajo porque no se dejan ver huellas de trascendencia humana en el tránsito por la empresa.

b) Percepción de las autoridades

A las autoridades superiores de las empresas se las percibe como los responsables directos de las decisiones de reducir personal. Como se señaló, ellas son blanco de una hostilidad reprimida por parte de la gente, la cual se nutre en la observación de una insensibilidad para proteger al personal en sus necesidades más básicas. Por otra parte, especialmente a gerentes y en menor medida a jefaturas, les atribuyen también responsabilidades en el manejo de la reducción y desvinculación del personal, en el entendido que a ellos les compete planificar el proceso de cambio, comunicar sobre las razones que se han tenido para proceder al despido de trabajadores, informar a las personas afectadas por la medida, dar a conocer las acciones a seguir para poner término a las relaciones de trabajo, y por último, facilitar la puesta en práctica de las medidas.

En la experiencia de las personas incluidas en el estudio, esas expectativas distan en buen grado de materializarse en la realidad de las reducciones y despidos en que han participado. En gran parte de los casos la reducción de personal parece descansar más en la improvisación e irracionalidad que en un proceder racional y planificado. Las autoridades superiores de las empresas, salvo excepciones, se ausentan de la situación, se retraen a esferas protegidas de las empresas en un afán de evitar dar la cara ante las difíciles decisiones que han tomado. Generalmente optan por transferir la responsabilidad de afrontar a los trabajadores en personas que ocupan cargos de menor jerarquía, con frecuencia en los encargados de los recursos humanos, quienes absorben todo el costo emocional que provoca la situación. En los relatos de los entrevistados hay limitadas referencias a gerentes que adoptan una postura moral de protección pública de los trabajadores.

Las jefaturas son también percibidas siguiendo un patrón similar de comportamiento al mostrado por las autoridades superiores, ausentes en el otorgar respaldo, en las comunicaciones y en el afrontar de manera directa a los sujetos víctimas de los despidos. La omisión de las autoridades en ofrecer una con-

ducción del proceso de reducción de personal y de los despidos deja a los trabajadores expuestos a una situación de anomia que desata fuertes ansiedades por el desamparo y vulnerabilidad que experimentan.

c) Los despidos actos injustos

Se observan y comentan los juicios críticos que tienen las víctimas de los despidos respecto de las razones que se entregan en la empresa para justificar las decisiones de desvincular a la gente. La enorme mayoría de las personas incluidas en este estudio consideran que las decisiones de despidos adoptadas por las autoridades fueron injustas, no obstante que se reconoce que han sido medidas apegadas a la normativa que regula las relaciones de trabajo. La apreciación de injusticia está asociada con un proceder unilateral y hegemónico por parte de la empresa en donde las autoridades imponen su decisión sin mayor contrapeso para con los trabajadores, quienes generalmente terminan por acatar con sumisión la medida adoptada.

Otro aspecto que contribuye a la percepción de injusticia es el que las decisiones no dan lugar a apelación, ellas son tomadas en esferas de la empresa que hacen inalcanzable la posibilidad de ser escuchados en los descargos personales, la decisión es irrevocable y no da pie a su modificación. Estrechamente ligado con lo anterior está el juicio de arbitrariedad porque las personas consideran que en ocasiones son víctimas de decisiones no equitativas, en las que se aplican criterios que poco o nada tienen que ver con la calidad de sus desempeños en los cargos y que más bien parecen obedecer a motivos caprichosos fundado en asuntos ajenos al trabajo propiamente tal.

Lo injusto de la decisión también tiene que ver con la razón generalmente esgrimida por las autoridades para justificar los despidos quienes sostienen que éstos son indispensables para los efectos de proteger la viabilidad de las empresas. Las personas suelen objetar con vehemencia la validez de esa explicación porque no hay una exhibición de antecedentes objetivos que la respalden, más aún, la objeción es mayor cuando la experiencia laboral de la gente les sugiere que los resultados de las empresas parecen ser de prosperidad. Por otra parte los trabajadores atribuyen a los despidos el carácter de injustos porque según su parecer hay otras medidas previas a las cuales las autoridades deberían recurrir en la

eventualidad de una amenaza en la existencia de la empresa.

Hay dos aspectos que agregan un singular encono en los juicios de injusticia, uno es observar que las autoridades suelen verse libres de los riesgos de sufrir los despidos en carne propia, no obstante que en ocasiones se les percibe responsables de decisiones desacertadas que han originado los problemas, ante lo cual se considera justo que esos ejecutivos fueran también incluidos en los despidos. El otro aspecto es la incoherencia que se observa cuando las autoridades sostienen que los despidos obedecen a la necesidad de dotar a la empresa de mayor eficiencia pero en simultaneidad incurren en gastos que resultan injustificables en consideración a lo inicialmente declarado. La observación de estas acciones resultan singularmente enojosas para los trabajadores porque les parece un engaño que les hiere profundamente en su vulnerabilidad. Como podrá entenderse el carácter de injusticia atribuido a los despidos tiene consecuencias en el estado anímico de los afectados lo que perturba su capacidad para obrar ante la situación.

Estas observaciones son ampliamente compartidas por los casos considerados en el estudio, sin embargo hay tres personas que consideran que en sus despidos hubo un proceder justo, en dos de ellos se alude a la finalización de contratos previamente acordados por lo que la decisión les resultó natural. El otro corresponde a un despido ocasionado por desempeño deficiente de funciones en el cual hubo un proceder con el afectado que le llevó a una comprensión razonable de la decisión y a tomar conciencia de su responsabilidad en el hecho.

Como puede apreciarse de estas observaciones y comentarios la modalidad que se sigue en las empresas para materializar los despidos es un asunto sumamente delicado, en especial en lo que se refiere a la comunicación de antecedentes para explicar los motivos del término en los vínculos laborales. Las autoridades tienen la enorme responsabilidad de crear condiciones genuinas de justicia y equidad en los despidos para que las decisiones sean recibidas y aceptadas dentro de un marco razonable de comprensión y entendimiento. Esto no sólo es válido para las víctimas de los despidos sino que también para el colectivo de trabajadores de la empresa en cuanto son observadores agudos y críticos del precedente que allí se pone de manifiesto.

d) Las relaciones de dependencia con la empresa

Prestamos atención al papel que las relaciones de dependencia con la empresa tienen en la situación de desvinculación laboral en el entendido que mientras más fuertes y prolongados sean esos lazos mayores han de ser los impactos en las personas al tener que poner fin a los vínculos laborales.

Una primera observación es constatar que la mayoría de las personas entrevistadas han mantenido una relación con la organización empleadora suficientemente prolongada como para dar lugar a un vínculo estable que cumple funciones importantes para el individuo. En tal sentido es relevante hacer notar que de los 34 casos que considera el estudio, hay catorce que han tenido una permanencia en la organización entre tres y seis años, hay uno con una permanencia próxima a los siete años y cuatro con más de once años. Los sujetos restantes, quince en total, tienen una permanencia en las empresas inferior a los dos años. Por otro lado advertimos que para un conjunto de personas, ocho en total, la empresa ha tenido un papel significativo para el desarrollo de carrera, la gente encontró en sus organizaciones empleadoras oportunidades para ir ascendiendo paulatinamente a cargos de mayor responsabilidad, expandir sus competencias y acceder a más y mejores beneficios. Los 26 sujetos restantes consideran que no tuvieron oportunidades de desarrollar carrera, limitándose a cumplir una misma función durante todo el período en que trabajaron en la empresa.

El tiempo de permanencia en la empresa y el desarrollo de carrera son dos factores que imprimen un singular sello a la experiencia de finalización de las relaciones laborales. Especialmente en el caso de las personas que han tenido un lazo de permanencia prolongado, el despido se constituye en un evento de gran potencia conmovedora, es un derrumbe de creencias que comunicaban solidez y certeza en el plano económico, social y psicológico. Es un estado de incredulidad ante la evidencia de los hechos que comunican el desarraigo con un grupo humano con el cual se han tejido relaciones afectivas de enorme significados. Prende el resentimiento y el sentirse engañado y traicionado, en el entendido que el compromiso de las personas con la empresa es desvirtuado en su reciprocidad, la empresa en forma unilateral, calculadora y fría pone un término irrevocable a la relación. Si a una perma-

nencia prolongada en la empresa se suma la condición de que la persona ha desarrollado una carrera, el despido adquiere entonces un tono de singular dramatismo porque es el término de una relación que ha descansado en un fuerte apego afectivo. Este es especialmente el caso de personas que en el desarrollo de sus carreras han llegado a acceder a cargos de gerentes para quienes el despido les resulta una medida inconcebible porque en su concepto ellos encarnan la expresión más genuina de compromiso y dedicación con la empresa. Experimentan fuertes resistencias psicológicas para aceptar la realidad de los despidos, conciben a éstos como errores garrafales que dejarán sentir sus efectos en los resultados de las empresas. Sienten que con su partida hay una pérdida de experiencias que difícilmente podrá recuperarse. En resumen el tiempo prolongado de permanencia en la empresa y el desarrollo de carrera son dos factores que de manera singular potencian en las personas el sentir de desarraigo con un grupo humano que ha brindado significados ricos y diversos para alimentar la identidad personal. Los despidos son motivo de un desconcierto en que comienza a perder perfil un concepto de sí mismo fuertemente enlazado con la realidad social y técnica de la empresa en la cual se prestaban servicios.

Por otro parte hay un conjunto de factores que intervienen en el establecimiento de lazos afectivos con las empresas empleadoras y que son comunes para la gran mayoría de los casos incluidos en el estudio. Tales factores posibilitan entender el patrón común de conmoción y pesar que los despidos desatan en las personas víctimas de éstos. Los factores en cuestión son: tipo de jornada laboral que se cumplía en la empresa, de total dedicación o solo parcial; si el empleo de la persona en la empresa era la única actividad laboral que desempeñaba o había otros empleos; y por último si los ingresos económicos que dispensaba la empresa era el único para el sostén de la familia o en ella había otras personas que aportaban recursos económicos. En la gran mayoría de los casos se registra la tendencia a que las relaciones con la empresa estén marcadas por una fuerte dependencia, las personas sólo tenían un único empleo, este les deparaba la única fuente de ingresos y la dedicación a la empresa era de jornada completa. Bajo estas condiciones es entendible que los despidos ocasionen congoja a las personas porque al ponerse término a los vínculos de trabajo se hace evidente la vulnerabilidad ante la situación.

Por último hacemos referencia al papel central que las personas estudiadas asignan al trabajo en sus vidas, el considerar que las relaciones humanas con los compañeros en las empresas era de buena calidad y que las relaciones con las jefaturas también eran de un valor no despreciable, todos los cuales conforman un conjunto de significados afectivos relevantes que explica el pesar que sienten las personas al momento de tener que abandonar ese mundo laboral.

e) Despidos y renunciaciones voluntarias

A continuación se hace ver un factor importante en las circunstancias de desvinculación que se refiere si la decisión fue impuesta por la empresa o fue resultado de la voluntad del individuo quien en forma deliberada opta por renunciar a su trabajo. Del total de 34 casos, la gran mayoría fue desvinculada por decisión de la empresa, mientras tan sólo seis obedecieron a la acción de renuncia voluntaria. En todos los casos, independiente del tipo de decisión, el término del vínculo laboral es motivo de conmoción por parte de los afectados en el reconocimiento que el desempleo da pie a una discontinuidad con severas consecuencias para sus vidas.

Sin embargo, los casos permiten advertir que la intensidad de la conmoción es notoriamente más acentuada en aquellas personas que son forzadas por la empresa a tener que dejar de pertenecer a ella. La conmoción está asociada con la sorpresa que provoca la decisión especialmente si no había indicio alguno que anticipara un suceso de esa naturaleza. Incluso en circunstancias en que sí existían tales indicios las personas son igualmente víctimas de la sorpresa amparada en la fantasía de que la desvinculación podía afectar a otros y así sentirse libre de vivirla en carne propia. A la sorpresa se liga también la incredulidad que en forma defensiva resiste la aceptación del anuncio real y objetivo que comunica que ya no se es miembro de la empresa. A esto se suma el estado de desconcierto, de no entender a ciencia cierta lo ocurrido y cómo proceder ante las circunstancias. Por el contrario, en los casos en que la desvinculación es producto de la decisión de renuncia voluntaria, los ingredientes de sorpresa e incredulidad están prácticamente ausente. Por lo general la decisión obedece a una motivación deliberada de abandonar la empresa la que se cobija en el optimismo de encontrar nuevas actividades, laborales o de otra índole, que deparen más y me-

jores gratificaciones. El desconcierto, el temor y la inseguridad sí están presentes en lo que se refiere a la incertidumbre que depara el futuro para la materialización exitosa de los proyectos. Generalmente hay pesar por el fin de las relaciones humanas que se han establecido con los compañeros de trabajo como hay también algunas experiencias que dan cuenta de sentimientos de alivio por terminar con relaciones insatisfactorias. Poner fin a esas relaciones da pie a un motivo de orgullo porque termina así un episodio en la vida laboral que ha resultado hostil e ingrato.

Los antecedentes y comentarios hechos sobre lo que significa el término de las relaciones laborales en personas desempleadas han puesto de manifiesto que es una situación importante de ser tomada en cuenta porque allí hay circunstancias y hechos que ayudan a entender el sentir y obrar que tiene la gente ante la pérdida del empleo. El proceder que siguen las empresas en los despidos, como se ha podido advertir, deja huellas emocionales en las personas que marcan una singular tonalidad en el ánimo con que se procede durante el desempleo.

3. El ciclo de transición del desempleo

En esta sección nos abocamos a conocer y analizar algunos aspectos de la transición que viven las personas durante el desempleo, esto supone un ciclo que se inicia con la etapa de materialización del despido y que supuestamente culmina con el hallazgo de un nuevo empleo. El propósito es mostrar los principales problemas y dificultades que tienen que afrontar la gente durante ese proceso y los procedimientos que ocupan para sobrellevarlos y salvar la situación en forma definitiva.

a) Tiempo de la transición

El período de tiempo que abarque la transición desde el momento en que se pierde el empleo hasta que se encuentra uno nuevo es un factor que incide fuertemente en la complejidad de las experiencias de desempleo. Lo prolongado del período deja de manifiesto dificultades serias para acceder a un trabajo que resulte suficientemente satisfactorio como para poner fin a la condición de desempleado. Por otra parte está la escasez paulatina y extrema que se va produciendo en la disponibilidad de recursos económicos y materiales para hacer frente a

las necesidades más elementales, disponer de alimentos, de una vivienda, posibilitar la continuidad de la educación de los hijos y el cuidado de la salud. A esto se suma el deterioro en la moral de la persona ante los rechazos que recibe en sus solicitudes de empleo debiendo hacer acopio de la fuerza de voluntad para persistir en nuevos intentos. Las relaciones con la familia, con el cónyuge y los hijos, suele constituirse también en un frente de conflicto y ansiedad porque las urgencias y estrecheces económicas alteran los papeles convencionales en que se han establecido dichas relaciones, llevando a situaciones de conflictos agudos que en ciertos casos culminan con el desmembramiento del grupo familiar y en rupturas de los vínculos. Por otro lado, la persona encuentra severas restricciones para integrarse en la sociedad, la ausencia de una actividad laboral dificulta la participación en grupos, existe el temor a ser víctima del estigma asociado con el desempleo ante lo cual las personas optan por protegerse mediante el aislamiento social. Como consecuencia de los diversos embates a que deben hacerse frente, la salud mental suele sufrir algún tipo de trastorno por el deterioro que se produce en la identidad de los sujetos, ante lo cual la depresión es quizás la expresión más evidente en dichos trastornos.

Las experiencias de desempleo que considera este estudio revelan dos situaciones distintas respecto de lo ocurrido en las transiciones. Primeramente hay un grupo mayoritario de casos, correspondientes a 19 personas, quienes reportan sobre una transición ya culminada, vale decir que habían encontrado un nuevo trabajo que les permitía poner fin al estado de desempleo y por su intermedio se habían reintegrado en plenitud en la sociedad. Son casos que presentan una gran variabilidad en la extensión de la transición, hay un par de experiencias en que el desempleo es muy breve en cuanto a que en el transcurso de semanas las personas ya habían conseguido un nuevo empleo. Hay también un par de casos que tuvieron una transición muy prolongada y que se extiende por aproximadamente dieciocho meses. Por último está el grueso de los casos pertenecientes a este primer grupo quienes tuvieron una transición en promedio de seis meses de duración. El segundo grupo corresponde a los casos de 15 personas quienes reportan sobre transiciones no concluidas, vale decir que se encuentran en pleno proceso de desempleo. En este segundo grupo se advierten dos tendencias, la primera es el caso de tres personas que tienen transiciones sumamente

prolongadas, con más de dieciocho meses sin conseguir un trabajo formal que ponga fin al desempleo, mientras que la segunda tendencia se refiere a 12 personas con experiencias de desempleo relativamente recientes y en cuyo caso las transiciones tienen una extensión promedio de tres meses.

b) Reacciones iniciales al desempleo.

Comentamos las reacciones más tempranas que tienen las personas una vez que el desempleo se ha constituido en una evidencia ineludible para sus vidas. Un patrón frecuente de reacciones es que las personas luego del despido decidan darse un tiempo para sí mismas, que puede ser de días o semanas, antes de entrar de lleno a afrontar los problemas derivados del desempleo. La pérdida del trabajo ha sido un evento pleno de conmoción para la vida de los sujetos dejándoles maltrechos, confundidos y vulnerables ante lo cual sienten la necesidad de hacer un alto en el tiempo que les permita recuperar el equilibrio emocional que fue alterado durante el episodio del despido. Como lo denominó uno de los entrevistados en el relato de su experiencia, es un tiempo de “descanso psicológico” en donde los individuos buscan proveerse de un espacio de tranquilidad que les alivie de los avatares sufridos y les dé serenidad. Es un tiempo que suele transcurrir en el espacio íntimo del hogar y que cuenta con la comprensión y apoyo del grupo familiar. En ciertos casos cuando se dispone de cierta holgura de recursos los sujetos afectados optan por “salir de vacaciones” junto a la familia, viajan a algún lugar dentro del país o incluso al extranjero, medida que justifican por su poder reconstituyente de energías y por la tranquilidad que depara para pensar sobre lo acontecido.

Esta etapa inicial también se ocupa en rituales de duelo por la pérdida que aflige al sujeto. Ante el pesar reiterativo que suele manifestar la persona por lo acontecido, el cónyuge, los hijos, parientes, amigos e incluso antiguos compañeros de trabajo suelen responder con comprensión y consuelo; le hacen saber que entienden lo difícil del trance por el que tiene que pasar, se muestran solidarios, a la vez que comunican optimismo, confianza y apoyo frente a la situación. Estos actos de pesar compartidos en las relaciones con otros significativos tienen el poder de permitir que la persona víctima del desempleo vaya progresivamente haciendo un cierre afectivo respecto de la pérdida del trabajo y abrirse

así al encuentro de los desafíos y problemas que entraña el desempleo propiamente tal. La comunicación de las aflicciones que cuentan con un escuchar activo y comprensivo obran, al parecer, como instancias vigorizadoras de la moral del desempleado porque de ellas se desprenden miradas optimistas respecto de sí mismo y del futuro.

Otra función en que se ocupa el tiempo durante esta etapa es en reflexionar sobre lo ocurrido con la pérdida del trabajo y en hacer consideraciones sobre lo venidero. Es una actividad que busca despejar las confusiones tenidas durante el despido y sus circunstancias, es recuperar la memoria de los hechos en sus distintas facetas que han quedado perdidas en el olvido y así posibilitar una mayor y mejor comprensión de lo acontecido. Las personas tienen la necesidad persistente por encontrar una explicación razonable que les justifique la pérdida del trabajo, reiteran en sus relatos cómo ocurrieron los hechos del despido y generalmente concluyen con un sentir insatisfactorio por no haber alcanzado una plena comprensión del asunto. La experiencia sin embargo es incorporada en las proyecciones que hacen sobre el futuro laboral, examinan hipótesis alternativas a las que podrían dedicarse haciendo la salvedad que tomarían medidas para protegerse en sus nuevos empleos, siendo cuidadosos en las relaciones con las autoridades, más desconfiados y menos dispuestos a desarrollar compromisos con las empresas.

Valga señalar que estas reacciones están más plenamente presentes en la vida cotidiana de las personas cuando las urgencias por conseguir un trabajo en forma inmediata son más benignas. Es el caso de las personas que cuentan con respaldos económicos de diversa índole, disponen de recursos económicos provenientes de sus indemnizaciones, de ahorros personales o bien tienen el apoyo del cónyuge o de parientes quienes solventan los gastos de las familias. Las personas al disponer de estos respaldos pueden permitirse tiempos de holgura, de descanso psicológico y de reflexión viéndose así libres de tener que acometer con inmediatez a los desafíos del desempleo. Muy por el contrario cuando las personas tienen una urgencia inminente por conseguir un nuevo empleo porque no cuenta con respaldo para sobrellevar un período sin generar ingresos económicos, las posibilidades de tener un tiempo de holgura plena son remotas. La urgencia por un trabajo apela a que la persona concentre su atención en conseguirlo lo cual por cierto no impide

que parte de su tiempo también lo dedique a sí mismo según las actividades comentadas.

Antes de poner término a estos comentarios es oportuno mencionar la situación paradójica que se encontró en tres casos de personas quienes viven el inicio de la transición de desempleo trabajando en las mismas empresas en que se les despidió. En estos casos ocurre que el anuncio del despido no se materializa de inmediato sino que de por medio hay un plazo de tiempo, en un caso de quince días, en otro de tres meses y en el último de siete meses, que deberán transcurrir previamente para poner un fin efectivo en los vínculos laborales con las empresas. Estas tres personas coinciden en hacer ver que les resultó sumamente difícil continuar trabajando a sabiendas que los habían despedidos y que estaban desempleados. Eran situaciones de gran conflicto por la escisión psíquica que les ocasionaba, por una parte saber en lo profundo que ya no pertenecían a esos grupos y más aún sentir fuertes rechazos a vincularse a ellos, mientras que por otra advertían la necesidad de abrirse a vivir en plenitud el desempleo. Es lo que ocurre especialmente en dos de los casos, quienes son forzados a continuar con sus deberes laborales so pena de recibir sanciones legales que les imposibilitarían acogerse a los beneficios de indemnizaciones. El tercer caso, que corresponde a un ejecutivo a quien se le ofrece asistir al trabajo según su voluntad, la experiencia le resulta igual de conflictiva porque al acudir a la empresa se le hacía evidente el vacío con que se encontraba al no disponer de labores que justificaran su presencia allí. En el parecer de estas tres personas la situación resultaba difícil de tolerar no tan solo a ellos sino que también a todos con los que sostenían algún tipo de relación durante la permanencia en las empresas. Estos tres casos, quizás en menor grado el del ejecutivo, señalan que una continuidad laboral después de haber sido despedido es fuente de serios conflictos si no hay de parte de las empresas medidas que encaucen en forma razonable esa continuidad. La situación es completamente distinta cuando en la empresa se adopta la decisión de permitir que personas víctimas de despidos continúen trabajando en el marco de un programa de apoyo para el retiro progresivo de las personas de sus empleos.

c) La ausencia de sentido en la vida cotidiana

Una de las disyuntivas más difíciles que los desem-

pleados deben afrontar es el uso del tiempo libre lo cual los remite a interrogantes serias y profundas que tienen que ver con el sentido de la vida y la identidad personal. Sobre esta materia hay dos tipos de experiencias que se observan en los casos bajo estudio.

El primer tipo corresponde a experiencias minoritarias dentro del conjunto de casos, en las cuales el dilema de qué hacer con el tiempo está notablemente disminuido porque las personas en forma temprana ante la pérdida del empleo toman decisiones mediante las cuales dan un nuevo giro a sus vidas. Generalmente esto consiste en hacer un paréntesis en lo laboral, suspender por un cierto tiempo la participación en un empleo, para dedicarse a cumplir papeles en ámbitos que son de interés para las personas y que sirven de auxilio para compensar los efectos de la inactividad. Es el caso de mujeres en las cuales el desempleo es resultado de renunciaciones voluntarias y en quienes hay un acto deliberado por desarrollar la maternidad. Se opta por dedicar el tiempo a la gestación del nuevo miembro de la familia que viene en camino o bien a la crianza y cuidado de los hijos compensando así la dedicación que antes no se brindó por el compromiso que se tenía con el trabajo. También es lo que ocurre en el caso de una mujer que ante su desempleo decide retornar al papel tradicional de dueña de casa, centrando sus labores en la administración del hogar y en el cuidado de la familia. Por otra parte está la situación de un par de jóvenes quienes ante el desempleo se refugian bajo el alero de los cuidados paternos y asumen el papel de estudiantes como actividad central para sus vidas.

Este conjunto de casos revela estrategias singulares para compensar las consecuencias de la pérdida del empleo, el giro que imprimen a sus vidas les permite salvar con legitimidad los sinsabores de un proceso de desempleo que puede ser largo y doloroso. Se prefiere el retorno a papeles ya cumplidos con anterioridad, volver a relaciones de dependencia que deparan seguridad y protección, aunque en ese tránsito haya una renuncia a la autonomía y sus riesgos. Todas estas personas que se abstienen temporalmente de participar en el mundo del trabajo, sin embargo en el transcurrir del tiempo van sintiendo la necesidad de volverse nuevamente activas con lo cual comienzan a abrirse al proceso de desempleo propiamente tal, que en ciertos casos se manifiesta en el inicio de la búsqueda de un nuevo trabajo.

El segundo tipo de experiencias se refiere a la gran mayoría de los casos del estudio, en los cuales está presente la decisión irrevocable de permanecer en el mundo del trabajo por lo que no les cabe otra cosa que vivir en plenitud el desempleo. Es en este grupo de sujetos en quienes toman singular fuerza las disyuntivas sobre el uso del tiempo y sus interrogantes ontológicos relacionadas con la identidad. Lo que sigue a continuación alude a este segundo tipo de experiencias.

Con el pasar de los días las personas desempleadas comienzan a palpar los efectos de la desocupación especialmente en lo que se refiere al vacío social que les embarga y a sus consecuencias respecto de cómo utilizar el tiempo disponible. Se les hace notorio el importante papel que cumplían las actividades laborales en estructurar el acontecer cotidiano, el empleo proveía límites claros y precisos de cómo ordenar el tiempo durante el día. Salir del hogar temprano en las mañanas, cumplir sus funciones laborales para luego retornar a sus casas con el sentir de haber realizado una jornada que comunica haber cumplido con el deber que se espera de una persona adulta responsable. Disponer de un empleo da un sentido al uso del tiempo libre, especialmente durante los fines de semana, otorga legitimidad al descanso y diversión porque se le entiende que es lo que corresponde meritoriamente a los esfuerzos desplegados en las actividades laborales. En la participación cotidiana en el empleo se posibilita el desarrollo de la sociabilidad, la persona se integra en una red de relaciones sociales que transmiten un sentir de pertenencia e identidad, las cuales a la vez son soportes de una sociabilidad más extensa que traspasa los límites de las empresas.

Por el contrario, el desempleo hace constatar la disponibilidad de un tiempo sin estructura, es una oferta ilimitada al ocio, a la inactividad, al reposo continuo sin que de por medio esté el cansancio que lo justifique. Los días son planos en el devenir, uno similar al otro, porque de modo natural no hay actividades que los marquen y diferencien. Los fines de semana son difíciles de sobrellevar porque pierden sus fronteras de discontinuidad con los días laborales que invitan al descanso y la diversión legítima cuando se está laboralmente activo. La gente siente un vacío en su vivir, la ausencia de un empleo trasunta la pérdida no sólo de un programa de acciones cotidianas en las cuales ocupar el tiempo disponible sino que de manera muy especial advierte la carencia de una fuente importante de signifi-

cados para la vida. El desarraigo con el mundo laboral hace que se pierdan los referentes sociales que alimentaban una identidad certera, el concepto de sí mismo se vuelve borroso difícil de presentar y manejar en las interacciones con los otros.

Las personas desempleadas son conscientes de los efectos desastrosos que el vacío existencial puede tener para sus vidas, perciben la inactividad en sus riesgos de aislamiento social, retraimiento psicológico, en el tedio, en la acumulación de energías que no tiene un curso natural para su expresión, en la irritabilidad y en la posibilidad de descargas agresivas sin control. Ante dicha conciencia de vacío existencial y de sus efectos destructivos las personas buscan remediar la situación procurándose algún tipo de actividades que les ordene en el acontecer de los días y las horas.

Cuando aun persisten litigios con las empresas empleadoras en relación con las indemnizaciones, las personas ocupan buena parte del tiempo y de sus energías en tales menesteres. Es una forma que también sirve para canalizar la ira que desata el desempleo apuntando hacia quienes suelen ser los principales responsables de la situación. Ocuparse de las labores del hogar es una actividad que ayuda a dar un sentido de orden y significado en el acontecer diario la cual es asumida con facilidad en el caso de las mujeres desempleadas pero no así en los hombres quienes advierten en ellas una fuente de conflicto por tener que asumir funciones que las entienden como propias del género femenino. El cuidado de los hijos, por el contrario, es recibido con entusiasmo por mujeres y hombres en cuanto lo perciben como una oportunidad para establecer y reforzar vínculos de cariño con la familia compensando así carencias anteriores debidas al compromiso que se tuvo con el trabajo.

La búsqueda de empleo es una labor que llena parte del tiempo durante las semanas, se recurre a la lectura de avisos publicados en la prensa, a los anuncios en internet, a la elaboración y presentación de curriculum, se acude a entrevistas y se establecen contactos con conocidos que puedan facilitar el encuentro de un nuevo empleo. Es una actividad que desgasta emocionalmente porque muchas de las veces los esfuerzos que se hacen resultan infructuosos, cunde el desaliento, en especial cuando en las empresas que ofrecen ocupaciones no dan un trato comedido al sujeto que ofrece sus servicios, no hay un acuso de recibo de los antecedentes

que se han enviado, ni respuestas que indiquen a ciencia cierto que ocurrió con las postulaciones y entrevistas. La búsqueda de empleo da lugar a ciclos sucesivos de optimismo y pesimismo en los desempleados y sus familias, indicios de posibilidades de trabajo puede despertar tempranas y desmedidas ilusiones de éxito que luego se transforman en desconsuelo que abruma porque no prosperan mayormente. En tales circunstancias cobra singular valer la capacidad del grupo familiar para hacer frente a las frustraciones, el cónyuge y los hijos suele cumplir el papel importante de transmitir aliento a la persona afectada por el desempleo, de modo que disponga de los bríos suficientes para volver a emprender la búsqueda de una ocupación.

Llama la atención en los casos la poca referencia que hacen a las relaciones sociales con amigos, parientes y comunidad para encontrar en ellos una fuente de actividades que les permita ordenar y dar sentido al tiempo de que disponen. Los entrevistados argumentan que esas relaciones se les vuelven difíciles porque les atemorizan de ser víctimas del estigma del desempleado, recibir juicios ligeros sobre sus personas y la situación que los aflige. Especialmente cuando el desempleo es prolongado el sujeto siente vergüenza de su condición, evita los encuentros sociales con conocidos en el anticipo de la percepción pública críticamente juzgadora de su inactividad laboral. Cuando el desempleado encuentra amigos o parientes que lo acogen con aceptación, cariño, comprensión y apoyo siente en ello un gran espaldarazo porque puede establecer vínculos que le sirven para participar en relaciones sociales más allá de la familia, y muy especialmente, porque le ayudan a sostenerse anímicamente.

Concluimos reiterando lo complejo que es el uso del tiempo para la gente desempleada porque el vacío que deja la pérdida de trabajo es difícil de suplir con nuevas actividades que transmitan un sentido de valer y dignidad a las personas. Difícilmente el desempleado logra solucionar a plenitud los problemas del uso del tiempo y sus consecuencias sobre la identidad, en algún grado suele ser víctima del ocio, que lo remite al tedio, al pensar crítico consigo mismo que le flagela por la incapacidad de no encontrar una salida pronta y efectiva de la situación. En este contexto toma especial valer la estrategia de una mujer quien recurre a un actuar compulsivo, en cualquier tipo de actividad, que le signifique, por un lado, distraer la mente de un pensar censor hacia sí mismo, y por otro, que ese actuar compulsivo le

sirva para volcar energías que le lleven al cansancio para así poder tener el goce del descanso.

d) Estrategias económicas

Los relatos que hacen las personas entrevistadas coinciden en sentir un gran agobio por la situación económica precaria en que las deja el desempleo especialmente cuando la situación se va prolongando con el transcurrir del tiempo y en las familias no se cuenta con otras fuentes de ingresos que alivien las carencias. El agobio se intensifica cuando de por medio está la responsabilidad de tener que cumplir con deudas que fueron hechas con anterioridad al desempleo. Llama la atención con qué frecuencia los desempleados, incluidos los de origen más modesto, han contraído débitos de distinta índole y envergadura, y que luego ante la imposibilidad de disponer de ingresos no pueden cancelarlos. Las deudas impagas son motivo de una enorme intranquilidad, de temores, de conflictos y de desolación, las personas sufren en su dignidad por la irresponsabilidad que aparentan aun cuando saben que se debe a circunstancias que van más allá de su control. Les acompaña también el pesar por haberse permitido incurrir en un consumo que hoy cobra sus costos con singular rudeza y que exige sin apelaciones el cumplimiento de los compromisos. Por otro lado, lo precario de los recursos económicos y la merma que se va produciendo al no disponerse de nuevos ingresos hacen muy difícil sobrellevar los gastos cotidianos de una familia, especialmente cuando es numerosa, qué decir cuando a estas estrecheces y penurias se suma tener que afrontar una enfermedad seria, lo cual no hace otra cosa que sumir a la gente en un estado de crisis de severidad extrema.

La gravedad de los problemas está mediada por el nivel socio económico de las personas, en cuanto esto incide en que dispongan o no de ahorros e indemnizaciones, el volumen de éstos, y en la posesión de bienes materiales factibles de reducir en dinero para paliar las carencias. Como se entenderá las personas de origen más modesto son las más vulnerables porque cuando disponen de ahorros e indemnizaciones generalmente son muy menguados, por lo que muy temprano en el desempleo comienzan a sentir los rigores de la falta de dinero. Sus posesiones materiales generalmente son de tipo muy básicas por lo que pueden cumplir una función de auxilio económico muy menor. Sin embargo, lo

que cuenta a favor en las personas de este origen es la enorme plasticidad que tienen para afrontar la situación, su orientación es lograr que las penurias económicas sean llevaderas en lo cotidiano, en el día a día, para lo cual les basta conseguir pequeños montos de ingresos para encontrar con ingenio las soluciones a las urgencias que les afligen. Pareciera que la ligazón que estas personas han tenido durante sus vidas con la pobreza ha dejado una huella de aprendizajes que les prepara para manejarse con inventiva y flexibilidad ante las dificultades del desempleo.

Por el contrario las personas de niveles socio económico más acomodados enfrentan la situación de manera notoriamente más ventajosa, suelen disponer de ahorros, indemnizaciones y de bienes materiales que constituyen respaldos que garantizan una cierta seguridad temporal para hacer frente a los rigores que impone la falta de trabajo. A simple vista resulta evidente las ventajas materiales que tienen respecto de los más modestos ante lo cual se asume que esa mayor holgura en recursos les haría más fácil tolerar las estrecheces económicas. Esto es efectivamente así mientras el desempleo no se extienda en demasía y se vaya produciendo una disminución paulatina en los recursos de que se disponen, ante cuyo devenir empieza a aflorar con fuerza la intranquilidad y angustia de qué se va a hacer ante las carencias monetarias. La aflicción que sienten las personas más acomodadas está ligada a que las decisiones que se ven forzadas a tomar significan cambios importantes en los estilos de vida de las familias lo que trae consecuencias para la identidad de los individuos y del grupo en su conjunto. En el estudio no se observa casos de personas acomodadas que sufran penurias extremas en lo económico, las necesidades más elementales están satisfechas en un monto mínimo razonable, el techo, el pan y el abrigo están provistos. Lo que les aflige es tener que reducir, a veces en forma drástica, el nivel de gastos que antes se hacía en materia de alimentación, vivienda, educación, salud y esparcimiento. Si en los más modestos se advertía la virtud de ser flexibles para manejarse ante las adversidades del desempleo, en los acomodados esa flexibilidad es menos evidente, al parecer la adopción de medidas que les permitan ajustes a la situación les resultan más difíciles de tolerar y de llevarlas a la práctica.

Es claro que las personas son activas en desarrollar distintos tipos de acciones para salvar en alguna forma las estrecheces económicas. En lo inmediato,

en los casos pertinentes, se toman decisiones que ponen término al acceso instantáneo y directo de préstamos financieros devolviendo tarjetas de créditos y cerrando líneas de sobregiro con los bancos. Es la resolución que marca el término de un pasado de holgura que daba licencia para un consumo respaldado en la artificialidad de los préstamos y que ante lo precario de la situación se opta por una austeridad irrevocable.

Tempranamente también se procede a un cálculo de los recursos de que se disponen, los cuales son distribuidos según el tiempo que se estima probable de que dure el desempleo. Como podrá advertirse la calidad de los juicios en que descansan las decisiones son de enorme importancia en el realismo en que se asienta la planificación. Cuando las decisiones son hechas en el marco de un pensar excesivamente optimista las brechas con la realidad dejan sentir con fuerza lo incorrecto de lo planificado, ante lo cual tarde o temprano se perciben los efectos caóticos de la carencia de dinero. Por el contrario cuando el pensar en la toma de decisiones se ampara en la cautela, el orden y en la convicción que se vive una emergencia, la planificación resulta más certera por lo que se da un mayor control y seguridad.

La reducción de gastos es una medida que el común de los desempleados recurre a ella, responde al propósito de racionalizar el uso de los recursos atendiendo a las necesidades que se consideran indispensables de atender. Por un lado son decisiones que apuntan a modificar el consumo cotidiano en materia de alimentos, tanto en cantidad como calidad. En ciertos casos la decisión es materia de gran pesadumbre para los padres porque les es evidente que se está afectando seriamente el bienestar de los hijos. Por otro, se pone en práctica la eliminación o suspensión temporal de ciertos gastos que en el marco de la situación parecen de naturaleza suntuaria, el servicio doméstico, el transporte escolar, las diversiones y encuentros sociales.

Otra medida es considerar alternativas que permitan suplir ingresos adicionales la cual generalmente opera cuando hay conciencia de que los recursos económicos disponibles son estrechos y no auguran una duración muy prolongada. La persona desempleada se abre a buscar oportunidades laborales, por menores que sean, y a participar en ellas, en el propósito de disponer de un cierto ingreso que ayude a las necesidades urgentes del hogar. La incorporación

de la mujer al mercado laboral suele ser una medida muy importante no sólo por la contribución que significa para mejorar recursos sino que de manera especial por el cambio que acarrea en las relaciones al interior de las familias. Algo similar es lo que ocurre cuando los hijos se vuelven laboralmente activos y aportan con dinero. La venta de enseres y de bienes materiales es una medida a la cual se recurre cuando no hay otra opción para acceder a ingresos, el vehículo que fue adquirido con esfuerzo es puesto a la venta, el bien raíz comprado a través de préstamos hipotecarios se vende o arrienda ante la imposibilidad de poder pagar los dividendos.

Si la situación económica se percibe de una gravedad mayor se despliegan medidas más extremas pero que tienen en vista mantener la integridad de la familia, éstas pueden significar el cambio a una vivienda más modesta, el traslado a una zona residencial de menor prestigio o el que los hijos se eduquen en establecimientos fiscales. Lo más extremo es cuando la situación obliga a decisiones en que se rompe la unidad o independencia de la familia, la precariedad económica desemboca en una crisis por lo que se recurre a la solidaridad de parientes para que acojan a los hijos o al grupo familiar en su totalidad. También está el caso en que el padre imposibilitado de conseguir un empleo y ante lo desesperante de la crisis opta por trasladarse a otras regiones en busca de mejores horizontes de trabajo con lo cual se desestabilizan las relaciones entre los cónyuges y con los hijos.

El análisis hecho entrega una idea de lo que significa el desempleo desde el punto de vista de las pérdidas que ocurren en el plano de los ingresos económicos y cómo esto trae asociado una serie de carencias muy difíciles de sortear. Sin embargo queremos advertir que esas pérdidas y carencias tienen un impacto psicológico y social profundo para la persona desempleada. Consideramos que en lo paupérrimo de las pérdidas hay de por medio un proceso que lleva a la persona a una dependencia extrema que desvirtúa su autonomía y dignidad. El tránsito hacia esa dependencia es desesperante porque a la persona se le hace patente que el control de la situación está fuera de sus capacidades, son otros los que tienen el poder para aliviar o solucionar los problemas lo cual necesariamente pasa por la voluntad que éstos tengan para prestar dicha colaboración. La dependencia extrema es difícil de aceptar y de darle un cauce constructivo porque se puede enlazar con mucha facilidad con la humillación la cual es

apertura para la rabia, la que en el contexto del desempleo puede deparar consecuencias que agraven lo amargo de la experiencia.

e) Las relaciones en la familia

Lo primero que hacemos ver es la enorme sensibilidad que tiene la familia al hecho que uno de sus miembros sea afectado por el desempleo. Los casos observados nos llevan a afirmar que la pérdida del trabajo es un asunto que compete esencialmente a la familia nuclear porque allí es donde se producen las respuestas más genuinas de preocupación y solidaridad ante lo acontecido. No son los familiares más remotos, ni los amigos, ni la comunidad los que se abren a recibir y a acompañar al hombre o mujer en su tránsito por el desempleo. Es en el grupo familiar y en las relaciones que se dan a su interior donde el hijo, la hija, el padre o la madre encuentran la contención leal y continua para hacer soportable el desempleo que les afecta.

La familia tiene una particular sensibilidad cuando la desocupación laboral se deja sentir en el jefe de hogar porque se pueden anticipar con certeza las amenazas que se ciernen sobre la estabilidad y el bienestar del grupo y de sus integrantes. El desempleo remece los cimientos de dependencia en que se estructuran las relaciones en la familia, la función que cumplía el jefe de hogar de proveer los recursos económicos para atender las necesidades del grupo no se puede materializar. Surge por tanto la incertidumbre, la intranquilidad, los temores y las angustias que se manifiesta principalmente en los padres y luego en los hijos mayores, quienes en el diario vivir muestran una constante preocupación por el rumbo que toma la situación. Cuando hay hijos más pequeños, éstos aparentan inconsciencia e indiferencia respecto de los problemas que afectan al grupo pero en realidad suelen ser observadores atentos de lo que está pasando y asimilan con notable permeabilidad las ansiedades que envuelven a la familia. En ocasiones esto les lleva a sufrir algún tipo de trastorno en sus conductas ya sea en el plano escolar o en las relaciones con sus hermanos y padres.

El desempleo que afecta al jefe de hogar desencadena importantes conflictos en la familia. En lo más inmediato el jefe de hogar, especialmente cuando son hombres, siente con singular potencia el no poder responder a las expectativas de proveedor de recursos, cosa que se evidencia en la vida coti-

diana con el cónyuge y los hijos quienes están conscientes que ya no pueden mantener el mismo tipo de relaciones que antes tenían con esa autoridad. Los casos del estudio muestran que el jefe de hogar, por lo general, no pierde legitimidad por el hecho de no cumplir con la función de proveedor porque en los miembros de la familia prevalece una valoración y respeto más profunda e incondicional por la persona. Las esposas son muy importantes en el respaldo de legitimidad para los hombres cuando son jefes de hogar, movidas por el cariño que sienten por sus cónyuges irradian un respeto que envuelve a todo el grupo. Sin embargo en el caso que el desempleo se prolongue en extremo la legitimidad de la autoridad paterna sí es erosionada, es lo que se ve en la situación de un hombre de origen modesto que se ve forzado a que su familia tenga que vivir en casa de sus suegros y ante lo cual su papel de autoridad se ve seriamente disminuido.

El foco de los conflictos que tienen los hombres desempleados se centra en las relaciones con las esposas porque muchas veces es con ellas que deben decidir sobre las estrategias que se van a ocupar para afrontar los efectos de estar sin trabajo. Alcanzar acuerdos en las decisiones no es fácil porque de por medio hay reproches y reclamos recíprocos que suelen ser muy agotadores. A esto se suma tener que negociar papeles, abrirse a cambios en el funcionar de la familia que llevan a abandonar responsabilidades convencionales y asumir otras nuevas. A los hombres desempleados les resulta especialmente difícil aceptar que la mujer se incorpore al mercado laboral y que tome el papel de jefe de hogar porque en ello advierten una suerte de degradación en su dignidad. Al ser la mujer el eje económico de la familia siente que disminuye su autoridad y valer ante los ojos de la esposa y de los hijos, aceptar estos cambios demandan de parte del hombre un enorme esfuerzo cosa que no siempre se resuelve en su totalidad. Es un tema que suele reiterarse en forma de disputas que en lo más básico hacen referencia a quién es realmente la autoridad en la familia. Cuando los hijos se incorporan al mundo laboral como consecuencia de la desocupación que afecta al jefe de hogar se abre allí un nuevo frente de conflictos porque la autonomía económica que gana el hijo cuestiona la autoridad que el padre tradicionalmente ha ejercido. Otro de los motivos que suele derivar en conflictos entre los esposos es cuando el hombre desempleado debe hacerse cargo o compartir las responsabilidades en la administración del hogar, el malestar se produce porque per-

ciben esas labores ajenas a la masculinidad. No es así en lo que respecta al cuidado de los hijos porque los hombres desempleados aprecian en ello una oportunidad valiosa para estrechar lazos afectivos con sus niños. Como se ha hecho ver en otras secciones de este trabajo el uso del tiempo es un tema conflictivo para el desocupado, a los hombres les resulta incómodo tener una presencia continua en el hogar al no disponer de actividades que le saquen de dicho ambiente dado que su presencia suele ser motivo de roces en las relaciones con los otros miembros de la familia. Los vínculos con familiares más distantes es otra fuente de conflicto en el hombre porque los parientes suelen ser observadores un tanto críticos de la inactividad laboral que le aflige, ante lo cual optan por evitar esas relaciones. Singularmente suelen ser fuente de irritabilidad los suegros quienes en su preocupación por la situación que afecta a sus nietos e hija incurren en comentarios y juicios que provocan malestar en el hombre inactivo, lo que a su vez descomponen las relaciones con la esposa. Cuando estos hombres reciben ayuda de familiares sienten serias dificultades para aceptarla porque les es ineludible observar el nivel de dependencia a que le ha llevado su desempleo. No les resulta ajeno concebir esa ayuda como una humillación que pone de manifiesto su incapacidad para sortear los problemas con una autonomía que en las actuales circunstancias no les es posible tener.

Cuando la mujer es la afectada por el desempleo y ésta no es el jefe de hogar, el monto de los conflictos al interior de la familia son bastante más menores y llevaderos. El hecho que el hombre ejerza en plenitud su función proveedora por su condición de estar trabajando permite que la familia mantenga en buena parte la solidez de sus estructuras. Si bien la pérdida del trabajo en la madre tiene repercusiones porque los ingresos económicos pueden verse mermados en un monto importante, esto no alcanza a provocar el nivel de perturbaciones que ocurren en las familias cuando el padre es el que sufre el desempleo y sus ingresos son los únicos con los que cuenta el grupo. La madre desempleada sufre los rigores emocionales de no tener trabajo, su identidad se desdibuja y tiene que hacer frente a los problemas de qué hacer con el tiempo disponible y del sentido que quiera imprimirle a su vida. Sin embargo le resulta cómodo insertarse en la familia desempeñando las funciones convencionales de administrar el hogar y cuidar de los hijos. El marido suele recibir con beneplácito el retorno de la mujer al hogar, aprecia ganancias para la familia porque la

presencia materna trae mejoras en la calidad de vida del grupo. El hombre jefe de hogar responde con solidaridad y protección al desempleo de su esposa, sin embargo esto no excluye que con el transcurrir del tiempo sienta agobio por las responsabilidades económicas que caen de manera exclusiva sobre él. Para la esposa sin trabajo el principal conflicto que le afecta tiene que ver con la dependencia a la que se ve sometida en sus relaciones con el marido, la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones están sujetas a los acuerdos que alcance con él. En tal sentido la mujer añora la autonomía que le dispensaba el empleo y por lo tanto aspira a encontrar uno nuevo que le permita ganar nuevamente su autonomía. Sin embargo ello no obsta a que en buena medida valore su presencia en la familia porque el tiempo disponible lo ocupa en actividades de su predilección, como son las relaciones con los hijos, familiares y amigos, y la práctica de alguna actividad en la comunidad.

Nos referimos ahora al caso de la mujer que pierde el trabajo y es la jefe del hogar y quien en plenitud cumple con las funciones proveedoras de la familia. Esta es una situación que conmociona fuertemente al grupo porque la interrupción en la generación de ingresos económicos es motivo de intranquilidad, temores y angustias respecto de cómo se va a salvar la situación. Generalmente en estos casos la mujer está sola sin la presencia de un hombre que le acompañe en las responsabilidades, lo cual tiene ventajas y desventajas. Su soledad para afrontar la situación le deja libre para tomar las decisiones que le parezcan sin tener que atender al parecer de un marido, pero sin embargo esa misma libertad le significa carecer del apoyo y respaldo que ocurre cuando hay un esposo. No obstante esa soledad es un tanto relativa porque estas familias suelen sostener relaciones estrechas con parientes cercanos quienes son solidarios de prestar los auxilios que se necesitan. Los padres de la mujer jefe de hogar con frecuencia colaboran con ella mediante algún tipo de contribución en dinero o bienes, están atentos a lo que le pueda ocurrir a ella y a sus hijos, haciendo notar que no están en desamparo. A las mujeres jefe de hogar no les incomoda recibir la solidaridad de sus padres, hermanos y parientes, es una dependencia que le resulta razonable y necesaria, la aprecian como una enorme ayuda, y procuran dentro de sus medios que esa dependencia no se vuelva una carga insoportable para quienes le protegen. Estas mujeres dicen encontrar en los hijos una comprensión de las circunstancias que les toca vivir, éstos

están prestos a colaborar con las medidas que se adoptan para afrontar el desempleo. En definitiva el frente de conflicto más serios para las mujeres jefes de hogar durante el desempleo tienen que ver con afrontar por sí misma el total de las responsabilidades para sacar adelante la situación. Es una labor singularmente compleja porque supone para la mujer un enorme tesón y capacidad para contenerse a sí misma y al grupo familiar.

Comentamos por último lo que ocurre en las familias cuando uno de los hijos sufren el desempleo. En el estudio esto corresponde a casos de jóvenes que están estrechamente ligados a sus padres, viven con ellos, o bien, sostienen relaciones que denotan dependencias importantes con el hogar de origen. Para estos jóvenes el desempleo constituye una experiencia de conmoción relativa porque consideran que recién se están iniciando en el mundo adulto del trabajo por lo que aprecian lo ocurrido dentro del prisma de lo normal según su juventud. Por otro lado, el hecho de no tener mayores responsabilidades porque son solteros les lleva a minimizar los efectos para sus vidas, más aún cuando está al alcance de la mano el acudir al hogar paterno para recibir el amparo y protección más pleno. Los padres los reciben con generosidad, no titubean en darles la protección y cuidado que necesitan y los jóvenes con gran soltura se integran a la dependencia con la familia. Si los jóvenes sufren algún tipo de aflicción por la pérdida del trabajo los padres están prestos a ayudarlos en la recuperación anímica. En ciertos casos, los jóvenes deciden iniciar o continuar estudios con lo cual consolidan un apartamiento claro con el mundo adulto del empleo, los estudios se vuelven el asunto central para sus vidas, con lo cual la pérdida del trabajo pierde valor como experiencia propiamente tal.

Terminamos esta sección con la certeza que la familia juega un papel central en las situaciones de desempleo que toca vivir a sus miembros. Con todo lo caótico que puede resultar dicho evento, el grupo familiar logra ofrecer condiciones humanas de gran valor para sobrellevar los agobiantes embates a que se ven expuestos los padres y los hijos ante el desempleo. La familia se constituye en un espacio de amparo íntimo que acoge con solidaridad y lealtad al hombre o mujer que ha sido víctima de la desocupación. Allí las personas encuentran la contención necesaria para volcar la desesperación y el pesimismo y recibir la vitalidad que mueve a emprender acciones con renovados bríos. El papel de

amparo y de contención que cumple la familia durante el desempleo, en especial del jefe de hogar, por cierto que ocurre en medio del caos, desorden y conflicto. A pesar de todas esas fuerzas que incitan a la irracionalidad destructiva, los miembros de la familia logran con creatividad imprimir un cierto equilibrio dinámico en sus relaciones que dispensa cuotas importantes de protección y seguridad.

f) Desempleo y salud mental

Es de suma relevancia hacer algunas observaciones sobre los efectos que el desempleo tiene en la salud mental para así tener un cuadro más íntegro de lo que significa esa experiencia en la vida de la gente. Los antecedentes que nos entregan los casos del estudio indican que el equilibrio emocional ante la pérdida del trabajo no permanece incólume sino que por el contrario experimenta trastornos que son importantes de ser conocidos. Esto no hace otra cosa que confirmar los hallazgos de otras investigaciones que señalan a la inestabilidad laboral como un factor responsable de ocasionar perturbaciones serias en la salud mental de las personas (McLean, 1979; Agerbo et al. 1998; Jackson and Warr, 1985; Warr, Jackson and Banks, 1988; Dirección del Trabajo, 2001).

El desempleo, como lo hemos hecho ver durante esta presentación, es un evento que irrumpe con singular rudeza en la vida de los individuos, se produce un quiebre en el espacio vital que los fuerza a desplegar estrategias de ajustes para sobrellevar la situación y ponerle fin. De por medio en ese proceso están las reacciones emocionales que se desencadenan, de partida está el pesar, tristeza y dolor que ocurren ante la pérdida inmediata del trabajo. Luego durante el desempleo propiamente tal, se desata niveles importantes de ansiedad porque las personas son conscientes del desamparo en que quedan al no disponer de una actividad laboral estable. Esos niveles de ansiedad son respuestas a una situación que por general se la percibe muy amenazadora para la integridad de la persona y de la familia, peligrosa por lo destructivo que puede llegar a ser e incierta porque no se sabe cómo proceder ni qué rumbos va a seguir, cuanto tiempo durará y qué resultados finalmente va a tener. Por otra parte, especialmente cuando el desempleo se vuelve prolongado, las personas son víctimas de la desesperación, del agobio, de la impotencia y de la rabia al observar que los problemas y sus soluciones les so-

brepasan, que están fuera de su control, ante lo cual muchas veces terminan siendo presas del pesimismo y desesperanza más plena.

En fin, la experiencia de estar sin trabajo conmueve con intensidad al individuo, las circunstancias estimulan a que prendan en él emociones de la más diversa índole que las más de las veces son muy difíciles de tolerar, de entenderlas y de darles un curso constructivo. Estar inmerso en este abanico de emociones de manera continua produce un desgaste energético que extenua, la mente se agobia, el ánimo declina ante lo cual se hace cuesta arriba afrontar los problemas con cierta racionalidad. Como lo hemos visto, el desempleado no sólo tiene que contenerse a sí mismo en lo emocional sino que también con frecuencia le asiste la responsabilidad de sostener al grupo familiar que depende de él. Los hijos y el cónyuge comparten en buena medida el mundo emocional que envuelve al desempleado e incluso hay veces que los miembros de la familia o el grupo colapsa por su incapacidad para tolerar las ansiedades que les toca vivir.

En este contexto es razonable pensar que la salud mental experimente algún tipo de trastorno, el individuo desempleado se ve sobrepasado por la carga emocional de su mundo interno lo que a su vez repercute en que no pueda sostener transacciones apropiadas con la realidad externa. Es un círculo vicioso que es difícil de detener, hay que apelar a todas las reservas anímicas, de tesón, voluntad e inteligencia para que el desempleado no sucumba a la resignación, y aun así, la persona suele requerir de la intervención de algún factor externo para poner un fin definitivo a la situación.

En general podemos decir según los casos estudiados, que el desempleo con frecuencia produce quiebres en la estima de la gente, se merma el valer y el sentido de dignidad consigo mismo y la identidad pierde los perfiles que comunican con certeza el tipo de persona que se es. El trastorno emocional más frecuente que los sujetos entrevistados advierten en sus experiencias de desempleo es la tristeza, la depresión, el ánimo disminuido, que resta energías psíquicas y físicas para acometer con convicción los desafíos que imponen las circunstancias. Excepcionalmente algunas personas informan que han sufrido trastornos depresivos importantes que han requerido de la asistencia profesional mediante psicoterapia y la administración de fármacos. En la mayoría de los casos la gente deja ver que los tras-

tornos en la salud mental les compromete la fisiología de sus cuerpos, aluden a reacciones psicósomáticas de diversa índole. Alteraciones en el sueño, en ocasiones insomnio y en otras es un dormir excesivo; jaquecas; un comer exagerado; alergias a la piel; artrosis; una irritabilidad muy sensible que desemboca en estallidos de enojo; el llanto que aflora con facilidad y sin control; alteraciones en la presión sanguínea y colón irritable. Tan solo una persona, un ejecutivo que vive un desempleo sumamente prolongado, se permite la comunicación íntima de informarnos que durante un cierto tiempo tuvo la inclinación a beber en forma desmedida como forma de compensar el agobio en que estaba sumido y que consigue detener esa inclinación con la ayuda de psicoterapia. Este tema de las adicciones y el desempleo constituye una interrogante sobre cuántas de las personas entrevistadas en el estudio han sufrido de ese mal y no se han permitido hacerlo presente en sus relatos. Por otra parte aludimos también a un caso que muestra el efecto límite que tiene el desempleo en la salud mental como es lo que le ocurre a un hombre modesto que ha considerado el suicidio y la destrucción de la familia por el maltrato que le ha deparado la falta de empleo. También como situación extrema está la experiencia de una mujer obrera que en simultaneidad a su desempleo le toca vivir otras experiencias de pérdidas, la muerte de la madre y enfermedades, lo cual según su relato, la sume en un cuadro psíquico devastador que demanda un estricto tratamiento médico. Sorprende en los casos de este estudio el desamparo con que las personas hacen frente a las alteraciones en la salud mental, son escasas las referencias que se hacen de haber acudido a la ayuda de profesionales para sortear los problemas, ello sugiere que se las baten con sus propios recursos, como les resulta posible. Probablemente las estrecheces económicas deben ser una de las principales razones para no acudir por ayuda profesional, también nos asiste la duda de en qué medida las personas son conscientes de que los males que les afectan merecen de un tratamiento psicológico y se permiten acceder a él.

En definitiva no hay lugar a dudas de que la pérdida del trabajo deteriora la salud mental en la gente, no sólo el que vive directamente dicha pérdida está expuesto a sufrir algún tipo de trastorno sino que también los integrantes del grupo familiar a los que pertenecen las personas. Hemos observado que la gente no sólo advierte trastornos en su salud mental como derivado del desempleo sino que incluso

consideran que esos trastornos repercuten en la salud de sus cuerpos. Enfermedades existentes con anterioridad a la pérdida del trabajo se dejan sentir con mayor fuerza luego que se tiene esa experiencia, o bien aparecen dolencias que antes no se tenían. En la opinión de estas personas, las dolencias de sus cuerpos están inextricablemente ligadas al estado de perturbación que ha sufrido sus mentes.

Según lo aprendido del estudio de los casos, pensamos que difícilmente la persona que vive el desempleo puede estar libre de experimentar algún tipo de trastorno en su salud mental, y si alguien así lo declarase, ya sería motivo de considerar si está en su sano juicio. Las personas que tienen desempleos prolongados son especialmente vulnerables al deterioro de la salud mental. También observamos que los hombres son más proclives a los trastornos que las mujeres, lo cual al parecer, tiene que ver con que en éstas el trabajo tiene un papel menos central en la identidad. Además está el hecho que las mujeres sin mayores conflictos pueden integrarse en papeles sociales propios de su género, administrar el hogar y el cuidado de los hijos. La condición de jefe de hogar, sin embargo, iguala los riesgos en hombres y mujeres para sufrir trastornos en la salud mental porque en esa condición las personas de ambos géneros enfrentan problemas de envergadura que alteran el equilibrio emocional. Los ejecutivos, especialmente hombres, son al parecer singularmente vulnerables al desempleo y a tener algún tipo de alteraciones en la salud mental. Pareciera que el poder que alcanzan en sus cargos dentro de las empresas les hace sentir una omnipotencia que luego en el desempleo les dificulta aceptar la realidad que les comunica que el fracaso es parte de su condición humana ante la cual les cabe responder con humildad. Por último no podemos dejar fuera de nuestras consideraciones el que la salud mental en el desempleo está también ligada con los métodos de despidos de personal que se ocupan en las empresas. Lo hemos observado a través del trabajo, cuando hay un proceder que descuida el trato humano que se merece la gente al momento de terminar los vínculos de empleo, hay allí circunstancias que tempranamente sumen a las personas en algún grado de trastornos en la salud mental. Qué decir si a esos preludios de perturbaciones se agregan todos los que van a venir con el transcurrir del desempleo propiamente tal, es un mal presagio de lo que le espera a la gente en ese trance complejo.

Terminamos estas observaciones sobre salud men-

tal poniendo un prisma de optimismo dentro de todo el panorama ingrato y oscuro que tiene el desempleo. Aludimos al hecho observado en el estudio que indica que cuando la gente consigue un trabajo con el que pone un fin definitivo al tránsito por la desocupación y sus efectos, suele emerger desde lo profundo de su ser un sentir de conciliación y de valer consigo mismo. Es la conciencia de haber vivido un hecho, a veces inédito, de gran complejidad, con conflictos profundos, en ocasiones con mucho desamparo y con responsabilidades agobiantes, y que dentro de todas esas adversidades, se ha tenido la fortaleza de espíritu, la voluntad, el tesón e inteligencia para salir de ella entero, con orgullo y dignidad. Es la mirada que fluye a través de la perspectiva que ofrece el paso del tiempo, es el juicio que observa en la distancia que la experiencia ha servido para mejorar en la condición humana.

4. TRES TIPOS DE TRANSICIONES EN EL DESEMPLEO

Por último concluimos señalando que las experiencias examinadas en el estudio nos permiten advertir tres tipos de transiciones en el desempleo. La primera corresponde a casos en que las personas sortean con éxito la situación de desempleo al encontrar un nuevo trabajo que les permite reinsertarse en la sociedad en condiciones relativamente similares a las que tenían antes. Por ese motivo le denominamos transición conservadora, hay una recuperación en la persona de su anterior identidad, vuelve a establecer vínculos de dependencia con una organización empleadora, las actividades laborales que allí desempeña les son razonablemente familiares y los beneficios que recibe no distan mucho de lo que acontecía en la empresa donde trabajaba antes del desempleo. Es una transición que resulta satisfactoria porque hay un restablecimiento de la estabilidad y de la seguridad para la persona y de su grupo familiar. La recuperación de un empleo que descansa en relaciones de dependencia posibilita nuevamente disponer de un amparo que da certeza en lo económico, social y psíquico. La persona dispone así de renovados mecanismos sociales que le protegen de las ansiedades propias de la vida humana. Este tipo de transición se observa por ejemplo en el caso de una mujer profesional de 34 años, casada y que tiene una hija, quien antes del desempleo ocupaba un cargo de gerente y que resuelve su situación laboral al ser contratada por una empresa en donde asume funciones del mismo

rango anterior y con niveles de rentas parecidas a las que tenía antes. Algo similar es el caso de una mujer obrera de 55 años, casada, que tiene dos hijas y que luego de su desempleo se reintegra a la misma empresa de la cual había sido despedida, ocupa el mismo cargo y las condiciones salariales si bien son inferiores a lo que recibía aun así las encuentra satisfactoria. Por último mencionamos la transición de un joven profesional del campo de la informática que tiene 32 años de edad y es soltero, quien consigue un nuevo empleo que le permite continuar desempeñándose en su especialidad y con retribuciones monetarias que le resultan favorables.

Un segundo tipo de transición es la que nombramos emprendedora porque las personas salvan en forma definitiva el desempleo que les aflige mediante la iniciativa de comenzar y desarrollar un negocio o actividad comercial propia. Son personas que deciden verse libre de las opresiones de la dependencia que han vivido con las empresas en que trabajaban con anterioridad. Hay una motivación por la autonomía, un cierto atractivo por asumir riesgos en donde se pueda aplicar la creatividad, la experiencia y los conocimientos de que se disponen, poder palpar los logros que son resultado de las decisiones y energías propias. También es la seducción por dar un giro a la vida conservadora y convencional que se ha tenido hasta hora, abrirse a materializar sueños, aspiraciones y anhelos. Se pretende que el trabajo sea más flexible en su horario para poder así matizar la vida y la identidad personal con otras actividades que hasta la fecha se han pospuesto por un compromiso asfixiante con la empresa a la que estaban ligadas con anterioridad al desempleo. En esta transición las personas se abren a un cambio significativo en sus identidades porque buscan forjar un nuevo concepto de sí mismo, construyen sus proyectos considerando los recursos con que cuentan, se permiten con coraje la incertidumbre y el riesgo del fracaso. Son acciones emprendedoras que no excluyen tener que pasar por aprietos económicos que se entienden como parte del proceso que lleve a buen término el proyecto de que se trate. Para estos individuos es de enorme importancia contar con el respaldo de sus familias y especialmente del cónyuge, éstos suelen ver las iniciativas con entusiasmo y están bien dispuestos a compartir sacrificios para que la acción emprendedora culmine de manera exitosa. Hacemos referencia a dos casos que corresponden a esta transición. Uno es el de una mujer ingeniero comercial

de 55 años, casada, tiene cuatro hijos ya mayores y que trabajaba en una empresa constructora de viviendas en una posición de gerente. Luego de un tránsito doloroso en su desempleo desarrolla un negocio en torno a actividades que tienen que ver con el arte. El cambio ha sido notable en su vida porque dispone de una autonomía que antes no tenía y se ocupa de labores que le son muy atractivas entre otras razones porque puede aplicar sus capacidades y experiencias de su profesión. Valora con entusiasmo la libertad con que cuenta en su trabajo y el tiempo de que dispone para sí misma y la familia. Si bien los ingresos económicos son inferiores a los que recibía en su anterior empleo ello se compensa por la notable mejoría en calidad que ha tenido su vida personal. Aprecia que el apoyo conseguido de su esposo e hijos han sido vitales en la prosperidad de la iniciativa. El otro caso es un hombre de 41 años, separado, que tiene dos hijas, que tiene una formación en gestión de empresas y que inicia un negocio innovador en el comercio de publicaciones el cual le permite sortear en forma definitiva su desocupación. Es un trabajo en el que aplica su experiencia profesional y espera conseguir suficientes ingresos como para atender en forma razonable sus necesidades y las de sus hijos. Esta persona aprecia que para el progreso de su iniciativa ha sido fundamental disponer del respaldo de su pareja quien no sólo le ha comunicado optimismo sino que además ha comprometido dinero propio en la puesta en marcha del negocio.

El tercer tipo de transición alude a las experiencias más complejas de desempleo. A estas transiciones les damos el apelativo de traumáticas porque las personas consiguen salir del desempleo a través de un proceso muy complejo, de grandes carencias en lo material y mucha severidad en el plano emocional, tanto para sí mismos como para sus familias. La experiencia es traumática porque la gente queda con las huellas psicológicas de la inseguridad, del desamparo, de las ansiedades y de la estima personal y social deteriorada. La depresión y tristeza persisten en acompañar a la persona, está a flor de piel, dificulta la apertura al optimismo, a la confianza y a la posibilidad de un renacer del encantamiento frente a la vida. La salida del desempleo que se consigue no siempre es de una satisfacción mínima razonable y duradera, con frecuencia las personas con resignación se ven forzadas a aceptar el trabajo que se les ofrece, no tienen la opción de elegir, porque las penurias que viven les urgen a no regodearse. De por medio ha habido un tránsito de ex-

plorar en distintas ocupaciones sin resultados estables, es un proceso progresivo de reducción de las expectativas de trabajo, de los ingresos a recibir y en donde el estilo de vida se vuelve más modesto y precario. En ocasiones el trabajo que se consigue es apreciado como un auxilio temporal, que permite mejorar la insolvencia, que restablece en algo la estabilidad, que da un respiro, para luego continuar en la búsqueda de aquélla oportunidad que signifique una solución definitiva y que se aproxime a lo que se tenía antes. En estas transiciones la identidad de las personas se va modificando, las circunstancias invalidan aspectos de sí mismo que ya no pueden estar presentes y por el contrario invitan a asumir una identidad más disminuida. En resumen, en estas transiciones las personas se mueven tras el propósito conservador de encontrar un empleo que sustituya en buena medida el que antes se disponía. Sin embargo, por diversas circunstancias, este afán se vuelve distante de alcanzar, la realidad hace sentir de manera inexorable y con reiteración, que esos anhelos no son posibles de lograr, al menos temporalmente. Al sujeto sólo le queda apelar a su tenacidad y voluntad para persistir en el intento y no dejarse llevar por la desesperación y la impotencia. En algunas personas esa persistencia finalmente rinde los frutos esperados porque logran encontrar un trabajo que les permite compensar en buen grado los vacíos que dejó la pérdida del empleo. Presentamos dos casos que permiten ilustrar estas transiciones traumáticas. El primero es un hombre de 35 años, ingeniero, casado y que tiene una hija, trabajaba en una empresa automotriz como gerente de la división comercial. Su desempleo ha sido muy prolongado, se extiende por más de año y medio, durante ese tiempo ha hecho muchos intentos por encontrar trabajo pero todos le han resultado infructuosos. Incluso consideró formar una empresa propia a cuyo proyecto dedicó una gran energía y recursos pero finalmente no tuvo mayor éxito. En un inicio tenía la expectativa de conseguir un empleo similar al que tenía antes pero paulatinamente se fue dando cuenta que eso era imposible, los reiterados fracasos en sus postulaciones a trabajos le hicieron ver la necesidad de modificar sus aspiraciones, no sólo en torno al tipo de ocupación sino que también en materia de ingresos económicos. Se abrió a la posibilidad de trabajar en cualquier rubro de actividades, en cargos que no fueran de autoridad, con menores rentas, pero aún así nada obtuvo. Su situación se ha vuelto desesperada, no tanto por lo económico porque su esposa se ha hecho cargo de proveer ingresos y cuenta con el

apoyo de parientes, pero sí en el plano de su estima personal. La dependencia que vive le es intolerable ante lo cual está en posición de aceptar cualquier empleo, por menor que sea, si a través de ello logra al menos salir de esa dependencia y aportar ingresos económicos que contribuyan a aliviar los gastos de la familia. La esposa ha sido el principal respaldo con que ha contado para vivir el desempleo especialmente en lo que se refiere a su estado anímico el cual naturalmente ha ido declinando por la dureza y sinsabores de la experiencia. El otro caso se refiere a un hombre de 37 años, casado, que tiene tres hijos y que al momento del despido se encontraba trabajando como guardia en un condominio. A partir de ese momento el hombre vive una gran inestabilidad laboral, ejerce trabajos temporales que le dan algún alivio económico, luego consigue un nuevo empleo como guardia en una empresa de transporte de la cual es despedido nuevamente, por lo que sigue en su peregrinar en búsqueda de una nueva ocupación si conseguirla. Su inestabilidad laboral se ha extendido por casi dos años, la situación en la familia se volvió muy crítica en parte por la pobreza en lo material pero también porque las relaciones con la esposa sufren un enorme deterioro que lo han llevado a considerar poner fin al matrimonio. Lo extremo de la situación hace que la familia deba tener que vivir de allegada en casa de los suegros donde tienen que compartir la vivienda con otros familiares que pasan por circunstancias similares. Por otra parte tiene deudas que le son asfixiantes, decide recurrir a préstamos pero con ello no hace otra cosa que empeorar aún más el panorama. La transición de esta persona ha sido de tal rudeza que confiesa que en su agobio y desesperación ha considerado poner fin a su vida e incluso arrastrar en esa decisión a los hijos. Es un caso de gran dramatismo y probablemente extremo y poco frecuente, pero sin duda ilustra a qué grado de desquiciamiento mental puede llevar el desempleo especialmente cuando es prolongado y se le vive en un gran desamparo.

Estos tres tipos de transiciones hallados en el estudio son coincidentes con los que muestran otras investigaciones sobre desempleo. Sin embargo hacemos ver que esas otras investigaciones hablan de un cuarto tipo de transición que no observamos en nuestra indagación, se trata de casos en que el desempleo se vuelve crónico (Khaleelee y Miller, 1984; Hayes, 1976; Hayes y Nutman, 1981). Es aquella situación en que la persona como resultado de las reiteradas frustraciones por no conseguir un trabajo y del de-

samparo en que se encuentra, va asimilando cada vez más una identidad deteriorada, se vuelve indolente, pierde el sentido de la responsabilidad y el respeto consigo mismo, para los suyos y la sociedad. La moral de trabajo se ha ido diluyendo en el transcurrir del tiempo, deja de tener importancia el empleo, los valores que apelan a la dignidad y al esfuerzo personal pierden su sentido, poco importa la situación y sus consecuencias. En forma paulatina se recluye en la marginalidad de las instituciones sociales, entra en relaciones con personas y grupos que comparten una existencia límite los que no hacen otra cosa que consolidar la descomposición de la identidad. La persona se expone a avanzar en los senderos de la mendicidad, de las adicciones, de la delincuencia, del engaño y las farsas, de la criminalidad y, si viene al caso, de la prostitución. El hecho que no nos haya sido posible observar casos de transiciones crónicas respecto del desempleo, no significa por cierto que en Chile no existan. Pensamos, por el contrario, que en los sectores más desposeídos del país ese drama humano debe manifestarse con cierta virulencia, es la impresión que se recoge de las observaciones cotidianas y lo que con frecuencia nos comunican los medios masivos de información.

CONCLUSIONES

Pensamos que el trabajo es elocuente en señalar lo grave que es el desempleo para las personas que lo viven, en ese sentido es un confirmar lo que todos sabemos. Sin embargo su aporte viene dado por mostrar una versión del desempleo que es poco difundida, es aquella que emana de los protagonistas que lo viven en carne propia. Esas versiones revelan que el desempleo es un flagelo que azota con mucha violencia a las personas y a las familias, quienes las más de las veces están forzadas a afrontarlo en un gran desamparo, libradas a su propia suerte y sin que medien acciones relevantes de apoyo externo.

Esta realidad cruda y desoladora apela a un pensar crítico de nuestra sociedad, a observar cómo el desempleo rompe los vínculos mínimos de apego que necesitamos los seres humanos para tener una vida de cierta calidad. Si se desatienden esas necesidades hay un riesgo enorme de descomposición social, de destrucción, que en lo más inmediato se deja sentir en las personas, en los niños y jóvenes, en la familia, pero que en la medida que crece y se expande se constituye en una amenaza de decadencia

colectiva. Nos preocupa la mirada complaciente de la realidad del desempleo, que es un mal de los tiempos, ante lo cual sólo cabe aceptarlo, inspirado en un determinismo que ignora que de por medio está la acción humana que decide y lo crea. Es revelarse a ese discurso que atribuye a los mercados poderes ocultos y misteriosos ante cuyos designios, que a veces parecen divinos, sólo cabe someterse con resignación a sus efectos que se los presentan como irrevocables. El desempleo es resultado de las decisiones que toman las personas por lo tanto allí también están las posibilidades de medidas que puedan corregirlo.

Nos mueve la convicción de que el desempleo requiere de una atención más consciente de los pormenores que significa esa experiencia para la gente, que los profesionales en materia económica conozcan esas realidades y las integren en mejor forma en sus decisiones. El gobierno en su conducción de los servicios del Estado tiene también tareas que abordar, entre otras, corregir el desamparo del que es víctima la gente en su salud mental durante el desempleo. A los empresarios y ejecutivos de las empresas les cabe considerar sus responsabilidades en la pérdida del empleo, observar en qué medida esas decisiones son siempre necesarias, si no habrá otras alternativas antes de recurrir a la reducción de personal, y si ello es inevitable, considerar un trato más humano a las personas en el trance del despido. Es importante que en las empresas se tenga claro que el desempleo plantea el serio problema de cómo se va a despertar el compromiso de los trabajadores si de por medio no hay una base de confianza que sustente la participación en las actividades productivas. Por otro lado, al hombre y mujer que trabaja también les cabe responsabilidades en su forma de afrontar el tema del desempleo para sus vidas, estar conscientes que los cambios que han ocurrido en la economía y en las empresas les obliga a replantear sus posiciones en la materia y a estar preparados para desenvolverse con mayor autonomía y menos dependencia en un mundo laboral que demanda una movilidad versátil.

El desempleo, por lo profuso con que hoy se presenta, sin hacer distinciones de clase social, rangos, prestigio, jerarquías, de educación o de género, pone en serio entredicho a la ética laboral tradicional. Esta necesita de una nueva formulación acorde a las circunstancias actuales y futuras, lo cual según nuestro entender, pasa por que nuestra sociedad cuente con instituciones capaces de contener en

un nivel suficiente a las personas y sus necesidades. Seguimos en este sentido el pensar de Winnicott (1996) y de Bowlby (1997 a; b), quienes con notable saber nos advierten cómo los fundamentos del desarrollo humano se asientan tempranamente en los vínculos afectivos y contenedores que la madre ofrece al infante y que son los pilares para que la persona pueda evolucionar hacia una vida sana, autónoma y responsable. En otras palabras se trata

de tener una sociedad con un nivel suficiente de maternidad protectora, en este caso en materia de empleo, de modo que las personas puedan desenvolverse en la vida contando con vínculos razonables de seguridad y protección sin que por ello se anule la responsabilidad y autonomía que cada individuo debe tener en sus decisiones y actos (Kraemer y Roberts, 1996).