

HOMBRES: IDENTIDAD/ES Y VIOLENCIA

**2º Encuentro de Estudios de Masculinidades:
Identidades, cuerpos, violencia y políticas públicas**

José Olavarría A. (Editor)

**HOMBRES: IDENTIDAD/ES Y
VIOLENCIA**

**2º Encuentro de Estudios de
Masculinidades: Identidades, cuerpos,
violencia y políticas públicas**

Las opiniones que se presentan en este trabajo, así como los análisis e interpretaciones que en él se contienen, son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de FLACSO ni de las instituciones a las cuales se encuentran vinculados.

Ninguna parte de este libro/documento, incluido el diseño de portada, puede ser reproducida, transmitida o almacenada de manera alguna ni por algún medio, ya sea electrónico, mecánico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin autorización de FLACSO.

6473

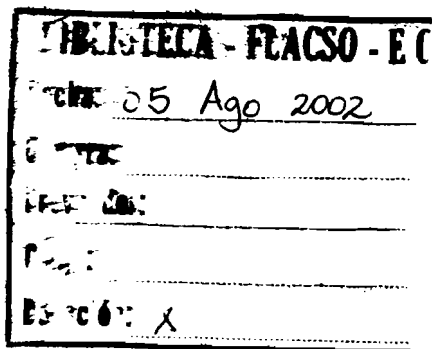
612.6 Olavarría A., José, ed.
O42h Hombres: identidad/es y violencia.
2º Encuentro de Estudios de Masculinidades:
identidades, cuerpos, violencia y políticas públicas.
Santiago, Chile: FLACSO-Chile/Universidad
Academia de Humanismo Cristiano/Red de Masculinidades, 2001.
182 p. Serie Libros FLACSO
ISBN: 956-205-161-7

HOMBRES / IDENTIDAD MASCULINA /
SEXUALIDAD / RELACIONES AFECTIVAS /
VIOLENCIA / RELACIONES SEXUALES /
HOMOSEXUALIDAD / VIOLENCIA FAMILIAR /
CONFERENCIA / CHILE /

Inscripción N°121.261, Prohibida su reproducción.

© 2001, FLACSO-Chile
Leopoldo Urrutia 1950, Ñuñoa.
Teléfonos: (562) 225 7357 - 225 6955 Fax: (562) 274 1004
Casilla Electrónica: flacso@flacso.cl
FLACSO-Chile en Internet: <http://www.flacso.cl>

Producción editorial: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile
Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile
Diseño de portada: Claudia Winther
Fotografía: L. Zamorano Silva
Impresión: LOM Ediciones



INDICE

Presentación 5

Introducción y Agradecimientos 7

I SECCION

HOMBRES E IDENTIDADES MASCULINAS: GLOBALIZACIÓN, TRABAJO Y SEXUALIDAD

Hombres e identidades: crisis y globalización

José Olavarría 13

Masculinidades en la cultura de la globalización

María José Moreno Ruiz 37

Trayectorias laborales masculinas y cambios en el mercado de trabajo

Amalia Mauro, Kathya Araujo y Lorena Godoy 55

Notas preliminares sobre profesión médica y masculinidad, Chile,
siglo XIX

María Soledad Zárate 73

El sexo imaginario

Alfonso Luco 85

Construcción de identidades en el foro público gay. Aproximación
a la provocación del discurso

Gabriel Guajardo Soto y Graciela Reyes Hernández 91

II SECCION

HOMBRES: MASCULINIDADES Y VIOLENCIA

Estrategias y saberes del movimiento homosexual

Juan Pablo Sutherland 109

Crónicas del aguante

Humberto Abarca 111

Espacio carcelario y reproducción de la violencia masculina en Chile durante el siglo XX <i>Marcos Fernández Labbé</i>	125
El machismo: su relación con los excesos al interior de las fuerzas armadas <i>Jan Hopman</i>	133
Desde el lugar del padre <i>Roberto Celedón</i>	147
Hombres que viven relaciones de violencia conyugal <i>Víctor Valenzuela</i>	157
Los guiones y actuaciones de las masculinidades y sus efectos en la violencia contra la mujer <i>Mireya Zuleta</i>	175

TRAYECTORIAS LABORALES MASCULINAS Y CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO¹⁵

Amalia Mauro, Kathya Araujo y Lorena Godoy¹⁶

Presentación

Las distintas cohortes o generaciones de hombres entran al mundo laboral y desarrollan sus trayectorias en momentos históricos particulares -económico, político, social y cultural-. De allí que los cambios en las distintas dimensiones de la sociedad, que se advierten en el ámbito internacional y en Chile, tienden a transformar el tipo de inserción y las trayectorias laborales masculinas así como el sentido del trabajo. Entre los cambios se destacan la globalización, las transformaciones tecnológicas y organizativas, los procesos de individuación y los cambios en las relaciones de género (en la relación de la pareja).

Para responder a las interrogantes que el nuevo orden económico y social provoca en la vida de las personas, partiremos del significado que el trabajo tiene en la identidad masculina. Luego abordaremos la relación entre la organización de la producción predominante y la construcción de un "modelo" de trabajador y de relación de pareja, los que en su interrelación orientan las trayectorias laborales de los hombres.

Antes de presentar los resultados preliminares de nuestra investigación, creemos necesario aclarar qué entendemos por trayectorias laborales y la ventaja que supone su análisis para la comprensión de la problemática en estudio.

Entendemos por *trayectoria laboral* la secuencia visible de las inserciones (o de las posiciones) de los sujetos en el campo del trabajo. Estos cursos u orientaciones que toman las vidas de los individuos en el campo del trabajo son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en contextos específicos -familiar, social, económico, político, cultural y personal-. Estos itinerarios están animados por las representaciones y significaciones que el sujeto atribuye o tiene de

¹⁵ En esta ponencia se recogen algunos de los resultados de la investigación "La influencia de las mujeres en la identidad y trayectorias laborales masculinas", coordinada por Virginia Guzmán, Centro de Estudios de la Mujer, financiada por el Fondo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología N° 1990140.

¹⁶ Socióloga, psicóloga e historiadora respectivamente, del Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

sí y de su medio en momentos distintos de estos recorridos, de tal manera que las trayectorias laborales son al mismo tiempo cristalizaciones de las representaciones y significaciones subjetivas.

Esta perspectiva de análisis combina conceptos psicológicos y sociológicos, como identidad y rol. El primero describe la forma cómo las personas se ven a sí mismas y cómo perciben y experimentan el trabajo, mientras que el segundo se refiere al conjunto de comportamientos sociales esperados e incorpora, por lo tanto, la manera cómo el trabajo es definido por las instituciones. La carrera incluye de este modo dimensiones subjetivas y objetivas del trabajo en sus relaciones espacio-temporales.

El concepto de trayectoria y el análisis de las mismas tienen varias ventajas: permite captar y comprender los procesos de cambio que se dan a nivel estructural a través de su expresión a nivel micro -el curso de vida de los sujetos y su subjetividad-. Permite superar la falsa dicotomía que opone las dimensiones internas y externas del comportamiento, iluminando la permanente interacción y el mutuo condicionamiento de ambas a lo largo de la biografía personal. De esta manera, se puede entender por ejemplo, los efectos de las distintas orientaciones y valores que animan a una persona en los cursos que adoptan sus itinerarios.

Las trayectorias laborales proporcionan información sobre las decisiones y elecciones de los sujetos, su capacidad de interpretar y aprovechar las oportunidades o de desarrollar estrategias (de empleo). Permite, entonces, analizar la interacción entre dinámicas económicas estructurales y decisiones individuales, es decir captar procesos y articular distintas dimensiones y niveles de la realidad -lo socioestructural, lo normativo y lo subjetivo-, niveles con lógicas y temporalidades diferentes. Posibilita incluir la interpretación de los sujetos, las vivencias subjetivas de los cambios y su expresión en prácticas y representaciones.

El estudio de las trayectorias laborales masculinas se hizo sobre la base de entrevistas en profundidad y grupos de discusión con varones que viven en el Gran Santiago. El análisis tuvo en cuenta dos cortes, uno generacional, considerándose dos cohortes, una joven de 25 a 39 años y otra mayor de 40-55 años. El otro corte es el social, incluimos entrevistados que desempeñan toda clase de actividades -ejecutivos, profesionales y técnicos, mandos medios y empleados de oficina, obreros y trabajadores de los servicios, trabajadores manuales por cuenta propia- y que pertenecen a distintos grupos sociales. Ambos cortes nos permiten captar diferencias y similitudes de los itinerarios laborales, considerando tiempos históricos y situaciones sociales diferentes.

1. El trabajo en la identidad masculina

El trabajo es indudablemente uno de los ejes centrales en torno al cual se construye la identidad masculina, como lo han advertido muchos investigadores de la masculinidad (Norma Fuller, 1997; Sócrates Nolasco, 1993; José Olavarría, 1999, entre otros). El trabajo asume múltiples significados.

Desde pequeños los niños crecen asimilando la idea de que con el trabajo serán reconocidos como hombres, sostiene Nolasco (1993). En este sentido, lo laboral aparece como la herramienta para llegar a ser. El trabajo actúa como organizador de sí mismo, como rasgo distintivo de lo masculino, que les permite a los hombres ocupar un lugar en el mundo adulto, le permite ser independiente (no sólo material sino también afectiva y emocionalmente).

El trabajo los legitima entonces como hombres, los autoafirma en su identidad, les otorga identidad social, es la principal fuente de reconocimiento social para el hombre, en particular el de sus pares (los varones). Se lo considera como vía de dignificación personal y se asocia también con el ejercicio de la autoridad y el poder.

En los hombres el trabajo aparece como algo dado, a diferencia de las mujeres entre las cuales el trabajo como eje vertebral de las formas de concebirse a sí mismas se va conformando en constante conflictos y diálogo con otras dimensiones que las han ido definiendo culturalmente sobre la base de sus capacidades reproductivas, como lo plantean Guzmán, Mauro y Araujo (1999), al analizar las trayectorias laborales de mujeres. En este sentido, para los hombres el trabajo no tiene carácter optativo, no se pone en cuestión, es un destino definido. Para todos los hombres, dice Andrés Tolson (1977, citado por Nolasco, 1993), el destino del respectivo proceso de socialización es la entrada al mundo del trabajo. Si entre maternidad y mujer se dio una fusión -de modo que el destino de ser madre sería la principal posibilidad de realización- la misma articulación ocurre entre hombre y trabajo, sin él, un hombre no puede considerarse como tal, dice Nolasco (1993:53).

La centralidad del trabajo en la identidad masculina está presente en todos los entrevistados, sean adultos jóvenes o pertenezcan a generaciones mayores, sean obreros, oficinistas, directivos, profesionales o técnicos, sean asalariados o trabajen en forma independiente, como lo expresa uno de ellos "yo era lo que era mi trabajo". Para la gran mayoría de ellos, asumir el papel laboral está asociado con cumplir un papel adulto, lo que supone responsabilidades hacia otros. Sin embargo, esto no siempre es asumido por los hombres sin conflicto y en ciertos casos

puede llegar a provocar crisis personales. Algunos, en cambio, van más allá y se cuestionen esta "fusión" entre trabajo e identidad y reflexionan sobre el hecho que *uno* es más que el trabajo, uno es múltiple.

Por último, otros entrevistados son más amplios y han reconceptualizado el sentido del trabajo concibiéndolo como parte integral del ser humano, para ellos el trabajo ocupa un lugar neurálgico en la constitución de la identidad de una persona, sea hombre o mujer. Trabajar no se considera entonces una característica exclusiva de los hombres. Esto es más frecuente entre varones con estudios universitarios, profesionales y técnicos.

El trabajo como sustento del cumplimiento del rol de proveedor es el significado que aparece con más fuerza y está presente en algún momento de la vida de todos los entrevistados. Esta función de provisión es vista como propia del adulto masculino. Muchos son los entrevistados que califican al trabajo como medio de satisfacción y autoafirmación en tanto permite precisamente el cumplimiento de esta función. De hecho, su cumplimiento ha sido planteado en algunos casos como responsabilidad exclusiva de los hombres y defendida a ultranza. Por el contrario, el incumplimiento de este papel ha sido un elemento fundamental en la descalificación que hacen los entrevistados de sus padres en el seno familiar y la descalificación experimentadas por ellos mismos en algunos momentos de sus trayectorias laborales.

De allí también que la crítica hecha muchas veces por la pareja a la insuficiencia en la provisión, sea considerada por muchos de los entrevistados como un golpe a la masculinidad.

El trabajo tiene en otros hombres un sentido más pragmático e instrumental. Su finalidad es cubrir necesidades económicas, no en una perspectiva de acumulación o progreso sino de supervivencia, o para sostener otros proyectos personales.

Ahora bien, los varios significados simultáneos que puede tener el trabajo no permanecen inmutables a lo largo de la vida de una persona, sino que van cambiando y algunos adquieren mayor importancia que otros en diferentes momentos de las trayectorias; así también, puede modificarse el peso del trabajo en el proyecto de vida de los individuos. Así por ejemplo, el trabajo puede haber estado impregnado fundamentalmente por el sentido de independencia en un momento, para poco a poco ir ganando más significado la realización personal. Otro ejemplo de estos cambios, que se advirtió sobre todo en los entrevistados profesionales, pero no exclusivamente entre ellos, tiene que ver con la concepción meramente

instrumental del trabajo, que se observa en las primeras ocupaciones, de entrada al mercado laboral, para luego transformarse en el transcurso del desarrollo de la trayectoria, convirtiéndose en un elemento esencial de realización personal.

La paternidad, es uno de los momentos en la vida de un hombre que con frecuencia acarrea cambios en las concepciones y, sobre todo, en el peso del trabajo. Supone la necesidad de una mayor seguridad y estabilidad en él, lo que lleva a reorientar en cierta medida las trayectorias.

Sobre este tema, Javier Alatorre y Rafael Luna (1999) señalan que en México, en sectores de clase media y baja, cuando nace un hijo, junto con la mayor proporción de tiempo destinado al trabajo que asumen las madres, los padres reorientan el tiempo y las energías en los propósitos ocupacionales.

Sea cual sea el significado que le atribuyen al trabajo, los varones no pueden pensarse sin trabajar, aunque el trabajo signifique en algunas situaciones más sacrificios que satisfacciones, sea una obligación y no un placer y esté muchas veces lejos del ideal; aunque se vea como una carga pesada de llevar o un campo de conflicto donde están ausentes la lealtad y la solidaridad y predomine la competencia.

Por todo ello, la mayoría de los entrevistados asocian el retiro del mundo laboral con la idea de enfermedad y deterioro y no con la posibilidad de dedicarse a otras actividades, que mencionan como añoradas y postergadas por las responsabilidades laborales, y que quedan como deseo futuro, sea cual sea la posición socioeconómica del entrevistado. (En general estas actividades postergadas y anheladas son de carácter recreativo. Unos habían formado parte de algún grupo musical, otros de la banda escolar, o habían cantando en un coro).

En el marco de esta concepción del trabajo en la identidad masculina, la cesantía es vivida dramáticamente por los varones de distintos estratos sociales, ya que de una u otra forma amenaza su identidad. Respecto a este punto, Nolasco (1993) señala que con la transformación del significado del trabajo en empleo, tomando como referencia el empleo asalariado, el desempleo pasó a ser una condición que pone a los hombres en contacto con sentimientos de desvalorización y angustia, transformándose en una representación temida en el universo masculino. Estar empleado pasó a ser, para un hombre, un referente de honra, dignidad y respeto y les da el sentido de pertenencia (a una institución). Por el contrario, el estatus de desempleado genera en ellos un sentimiento de abandono y de falta de referencia. Sobre este tema es interesante destacar un rasgo que es percibido por los entrevi-

tados como diferenciador entre el hombre y la mujer frente a la cesantía. Para ellos, la ausencia de trabajo es vivido como la ausencia de referente de identidad; las mujeres, en cambio, encuentran sentido en lo doméstico. De allí que ellos sientan temor, algunos llegan a calificarlo de "horror", por la cesantía, no sólo por la pérdida de prestigio que ello implica o por no poder cumplir una de las funciones atribuidas a su rol social.

2. Las trayectorias laborales

En la sección anterior destacamos la centralidad del trabajo en la identidad masculina y los distintos sentidos (significados) que el mismo tiene, simultáneamente y en el transcurso de la vida. En esta sección abordamos las orientaciones que los hombres dan a sus trayectorias laborales en un contexto histórico determinado. Contexto caracterizado por una estructura económica y una organización del mercado y un orden de género específicos.

Este contexto histórico incide en la trayectoria laboral del sujeto a través de instituciones tales como la familia de origen, el sistema educativo, y la interpretación que del mismo hace el sujeto.

Existe consenso entre los estudiosos de estos temas sobre el hecho que los procesos de cambio -económicos, sociales y culturales- están redefiniendo un elemento central en la vida de muchas personas: el trabajo. Procesos cuyo impacto conjunto sobre las estructuras del mundo del trabajo tradicionales superan, en términos cualitativos, los innumerables cambios tecnológicos, económicos y de la organización del trabajo que se registran desde la instalación de la gran industria en el siglo pasado.

Para efectos del análisis distinguimos dos grandes modelos de relación laboral, de modelo de trabajador y de estrategias laborales, que se traducen en diferentes trayectorias laborales. Estamos conscientes de que en la realidad las situaciones no pueden ser tan claramente diferenciadas, y por el contrario coexisten y se entrecruzan.

Hasta la década de los setenta, al menos en los países industrializados, la forma social específica de trabajo (empleo) predominante, ligada a la producción industrial, se caracterizaba por tratarse de un empleo que era la única fuente de ingreso y provisión. Se realiza a tiempo completo y proporciona un ingreso que asegura al menos la subsistencia individual y del núcleo familiar. La relación laboral es de

duración indefinida y, por principio, proyectada hacia la continuidad y estabilidad del empleo. Está entretejida en una red de normas legales que garantizan las condiciones contractuales y la protección social. También se norma y estandariza la organización del tiempo de trabajo, es decir, la duración y distribución de la jornada laboral. Asimismo, aparte de las anteriores, el empleo procura estatus y reconocimiento social, y es el medio principal de integración ciudadana.

Uno de los valores que se destacan en este tipo de relación laboral es la estabilidad. Valor que en nuestro estudio está presente sobre todo en la generación mayor y en ciertos estratos sociales. Está unida estrechamente con otros valores como la lealtad, el compromiso con la empresa o compromiso institucional y con la construcción de una trayectoria laboral continua, a lo sumo interrumpida por fases cortas de cesantía, caracterizada por la permanencia y el avance paso a paso, generalmente en el mismo empleo, lo que produce seguridad para el futuro y la confianza que la permanencia genera a largo plazo.

La edad, la duración de la permanencia en el mercado laboral y sobre todo, la antigüedad en la empresa, se expresan en logros acumulativos de derechos y protecciones. Las trayectorias laborales adquieren entonces la forma de biografías laborales que se caracterizan por carreras que suponen la estabilización y el mejoramiento de la posición laboral a través del tiempo.

Por cierto, cabe señalar que empíricamente este tipo de relación laboral no ha sido universal, aunque sí predominante en la estructuración del mercado de trabajo, pues siempre ha habido formas de trabajo que escapan a él. Así por ejemplo, estarían excluidos los trabajadores por cuenta propia.

Las estructuras del modelo industrial y una específica división sexual del trabajo suponen una relación laboral basada en un trabajador de sexo masculino, con biografía y trayectoria laboral masculina centradas en el trabajo remunerado. Esta construcción se basa en un modelo de familia tradicional (de relación de pareja) que presupone una gran estabilidad de los matrimonios y de la división del trabajo entre los cónyuges, así como la renuncia de las mujeres a asegurarse un proyecto laboral independiente y su aceptación de la dependencia de sus parejas.

El modelo ideal de relaciones de pareja es entonces aquel en que el trabajo remunerado y la provisión son considerados, por hombres y mujeres, como ámbitos básicamente masculinos, mientras que el papel de la mujer es fundamentalmente ser esposa-madre-ama de casa. La esfera productiva (masculina) y la esfera reproductiva (femenina) están claramente diferenciadas. Esta organización de la

pareja y la familia le permite al hombre estar totalmente disponible -física y mentalmente- para las exigencias del trabajo. Dentro de una concepción como ésta las responsabilidades están delimitadas y definidas para cada uno.

Los entrevistados cuya trayectoria ha discurrido dentro de estos parámetros destacan algunas condiciones que favorecen un calmo transcurrir del curso laboral. En primer lugar señalan la separación que debe existir entre ámbito familiar y laboral, no cargar a la empresa con las dificultades que se presentan en el ámbito familiar. Esto quiere decir, por ejemplo, evitar en lo posible los permisos especiales (velada crítica a las mujeres como trabajadoras y la carga de las licencias de maternidad y por enfermedad de los hijos). Y sobre este eje divisor han organizado sus vidas.

En segundo lugar figura la disposición y flexibilidad para realizar cualquier tarea que se requiera respondiendo a las necesidades coyunturales de la empresa. En tercer lugar, aunque con relativa menor importancia, apuntan a la necesidad de que el trabajador goce de buena salud, de manera que no represente una carga para la empresa, pues, según ellos, estas ausencias desordenan los sistemas internos de funcionamiento y tienen consecuencias económicas directas. Asimismo, dar garantías de que las mayores fuerzas y energías del trabajador están puestas en la empresa y no en proyectos o actividades externas a ésta, incluso si éstas están apoyadas por la empresa (por ejemplo estudios, participación social). Todo lo anterior está vinculado a la lealtad a la empresa como valor principal del trabajador.

Cabe destacar que la identificación con la empresa, aparece como una actitud muy masculina, cuando se comparan con trayectorias femeninas.

Esta concepción del trabajo como eje articulador de la identidad masculina y la división del trabajo establecida en la pareja hace que muchos de los entrevistados sostengan que ni las decisiones que toman respecto al curso que sigue su vida laboral, ni los trabajos que aceptan o rechazan, ni nada de lo que ocurre en el ámbito laboral tiene que ser "conversado" y menos negociado con la pareja. Los asuntos del trabajo no deben llevarse a la casa, pueden conversarse con los pares hombres y si se conversa con la pareja, en ningún caso esto implica una influencia de ella en la toma de decisiones.

Desde esta misma perspectiva, los hombres perciben que la influencia de la pareja en su trayecto laboral está vinculada a un apoyo doméstico, a procurarles estabilidad emocional para poder dedicarse cien por cien al trabajo y desarrollarse en él y

un escaso o nulo reconocimiento de su influencia en las decisiones y en los cambios de orientaciones laborales.

En este contexto, el trabajo es imbuido socialmente y por los entrevistados con el significado de independencia personal y de sustento y protección de la familia. Este sentido de familia es una de las principales motivaciones para el trabajo, cobrando más fuerza frente al nacimiento de los hijos.

El bienestar de la familia aparece como un argumento que legitima y justifica cualquier opción del sujeto respecto a la dedicación al trabajo, sobre todo en cuanto al uso del tiempo. Por ejemplo, cuando se trata de un excesivo tiempo dedicado al trabajo se lo percibe como sacrificio para el mejoramiento de la familia, aunque en realidad lo que prevalece son las demandas del ámbito laboral -empresarial o independiente- que se consideran inherentes al trabajo y a las responsabilidades del trabajador hombre: disponibilidad horaria, trabajos durante los fines de semana, horas extras, etc.

No obstante, sabemos que muchas veces las exigencias actuales impiden la práctica de este ideal y nos encontramos con que ambos miembros de la pareja trabajan, sea por necesidades económicas o por las demandas de las propias mujeres de participar en otros espacios sociales. Esta tensión presiona hacia nuevos acomodos y acuerdos en la pareja y se constituye en un motor de cambio.

En esta estructura del mundo laboral predominante, una de las estrategias principales de los hombres ha sido la de *avanzar en la empresa o institución*, es decir hacer carrera en ella. En este caso, el *referente es la empresa*. La lealtad y el compromiso con la empresa ligados a la confianza mutua entre trabajador y empleador aparecen como los valores centrales que guían las trayectorias. El desarrollo y consolidación de estos valores requieren, como dice Richard Sennett (2000), de un largo tiempo de gestación, de allí que se vinculen tan estrechamente a la aspiración y búsqueda de estabilidad, de permanencia en la misma institución o empresa y al afán de superación. En muchos casos estos valores se constituyen en un motivo de orgullo para el trabajador, y a los cuales les atribuye su larga permanencia en una empresa.

Como parte de esta configuración (o modelo de relación laboral), la capacitación y el desarrollo de ciertas habilidades tienen como objetivo para el sujeto posicionarse mejor en la empresa. Incluso la misma empresa se hace cargo de la capacitación para que el trabajador pueda ir asumiendo otras responsabilidades. Así por ejemplo, alguien que entra en un puesto muy bajo -junior, personal de

aseo- va ascendiendo en términos de los puestos que ocupa, pasando a cumplir tareas administrativas, lo que se traduce en mejoras en los ingresos y beneficios (podría compararse esta situación con el escalafón en el sector público).

La identificación con la empresa puede constituirse en motor de una trayectoria laboral, pero también en una desventaja por cuanto la capacitación tan ligada al trabajo que se realiza y a las necesidades de la empresa, dificulta enfrentar los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo. Encontramos entrevistados que habiendo pasado gran parte de su vida laboral dentro de una misma institución, en función de la cual realizaron su capacitación y desarrollaron sus capacidades, se hallan paralizados frente a la cesantía que han debido enfrentar al cabo de 15 o 20 años de permanencia en una misma institución o empresa y tienen muchas dificultades -no sólo externas, sino subjetivas- para enfrentar su reinserción laboral. Este no es el caso de todos ya que algunos, a pesar de identificarse con la empresa y permanecer en ella muchos años, emprenden estudios superiores que no sólo les permite progresar en la misma empresa (capacitación para las tareas) sino también avizorar nuevos horizontes (como capital social).

Como dijéramos al comienzo, la globalización, las transformaciones tecnológicas y organizativas, los procesos de individuación y los cambios en las relaciones de género tienden a erosionar el tipo de inserción laboral tradicional predominante, el modelo de trabajador y a modificar las trayectorias laborales. Empiezan a gestar un nuevo modelo de relación laboral desde los años ochenta, en el ámbito internacional, y más recientemente en Chile.

En este nuevo contexto, la permanencia en una misma institución y la estabilidad, la lealtad y el compromiso de los que habláramos, se volverían disfuncionales en las realidades actuales del mundo del trabajo. Son otros los valores que van ganando predominancia tales como el riesgo, unido a la movilidad y el cambio permanentes. Porque, como lo afirma Richard Sennett (2000), la disposición a arriesgar ya no es territorio exclusivo de los capitalistas de riesgo o de individuos sumamente temerarios, sino que tiende a volverse una necesidad diaria. La inestabilidad misma de las organizaciones flexibles impone a los trabajadores la necesidad de asumir riesgos en su trabajo, lo que en el fondo significa capacitarse para moverse de una posición a otra. En este mismo sentido, el sociólogo Ulrich Beck (1992, citado por Sennett 2000) sostiene que "en la modernidad avanzada la producción social de la riqueza va sistemáticamente acompañada de la producción social de riesgos". Cabe señalar que el riesgo ha tenido y tiene todavía un claro tinte masculino (recordemos a los guerreros y conquistadores).

El signo más tangible de los cambios en el mercado laboral podría ser el lema "nada a largo plazo", dice Sennett (2000), quien señala que el mercado es demasiado dinámico para permitir que se hagan las cosas de un mismo modo o hacer la misma cosa año tras año. Es un "capital impaciente", al que deben adecuarse las estructuras organizativas institucionales -organizaciones más horizontales y flexibles, equipos de trabajo, redes, que se pueden desmontar o redefinir rápidamente-. Todo ello implica transformaciones en las relaciones laborales, trabajos a corto plazo, con contratos temporales, los ascensos y despidos tienden a no estar estipulados en normas claras y fijas, como tampoco están rígidamente definidas las tareas, afirma este autor. Este capitalismo flexible ha bloqueado el camino recto de la carrera, desviando a los trabajadores, repentinamente, de un trabajo a otro.

Gran parte de los entrevistados jóvenes de diferentes estratos sociales y con distintas ocupaciones, dan cuenta de estos cambios en el mercado de trabajo. Ellos no pueden pensarse en el mismo trabajo por muchos años, lo que generalmente se traduce en que suelen seguir nuevos estudios o continuar avanzando en los que se tenía.

Por otra parte, los cambios introducidos por el capitalismo flexible hacen que la gente no sepa qué le reportarán los riesgos asumidos ni qué camino seguir. Por eso las personas deben aprender a vivir en la inestabilidad y la incertidumbre. Es muy difícil perseguir metas a largo plazo en una economía entregada al corto plazo y sostener lealtad y compromiso recíprocos en instituciones que están en continua desintegración o reorganización, dice Sennett (2000). Este autor cita a un profesor de economía, en Estados Unidos, quien sostiene que la lealtad es una trampa en una economía en la que los conceptos comerciales, el diseño de los productos, el equipo de capital y toda clase de conocimiento tienen un período de vida muy breves y aconseja a los jóvenes no caer en ella.

Este nuevo modelo de relación laboral, que se va perfilando en el mercado de trabajo chileno en la era del capitalismo flexible, supone un trabajador flexible, móvil y arriesgado, que privilegia el *avanzar en el mercado de trabajo* visto en conjunto. Es decir, el *referente es el mercado de trabajo* no la empresa o institución.

Estos cambios se vislumbran en las estrategias de los entrevistados. Estrategia abierta al mercado laboral con la que se busca adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, flexibilidad o adaptación a circunstancias cambiantes, capacidad de aprendizaje, tolerancia a la fragmentación -trabajo simultáneo en muchos frentes-

(pluriempleo). Este tipo de estrategia aparece con mayor claridad, pero no en forma exclusiva, entre técnicos y profesionales.

En este contexto de tanta individualización, de estrategias centradas en las habilidades y capacidades que uno mismo pueda desarrollar, el trabajador no sólo considera que necesita mejorar su calificación sino que está consciente de la necesidad de certificación en caso de que tuviera que cambiar de empleo.

Quisiéramos hacer hincapié aquí en el papel de la educación, a la que los entrevistados le atribuyen una importancia fundamental como vía privilegiada de movilidad ocupacional y social. Esta imagen de la educación existe entre los entrevistados y en los progenitores, preside sus trayectorias y forma parte de las expectativas con respecto a sus hijos e hijas, incluso en relación con sus subalternos en el empleo (lo que facilita entenderse al compartir un lenguaje común). Estudiar sólo la básica y de ahí trabajar era lo que esperaban gran parte de los miembros de la generación que hoy tiene más de 70 años.

En el imaginario social, actualmente la certificación (los títulos) abre las puertas al mundo laboral. La profesionalización, más que la experiencia, permitirían ascender o moverse en el mercado laboral. Los entrevistados de la generación mayor que ocupan niveles medios, han visto cómo gente joven ha podido acceder rápidamente a cargos más altos debido a una calificación superior. En los entrevistados está también muy presente el peso de la no certificación en el fracaso en la obtención de un puesto y la no valoración por parte del mercado de la experiencia laboral y, por el contrario, el requerimiento de títulos y certificaciones escolares. La experiencia y el ser calificado de buen trabajador (responsable, disciplinado, honesto) aparecen como insuficientes para progresar.

Pero el valor de la educación en el imaginario social está avalado también por el hecho que los niveles mínimos necesarios para acceder a ciertos empleos han aumentado, independientemente de que esta formación base mínima se relacione directamente con la actividad a desempeñar. Se trata de mayores exigencias del mercado de trabajo. Sobre este punto Anthony Giddens (1999) señala que si bien la educación no se traduce necesariamente en la obtención de un trabajo, su importancia reside en que prepara para enfrentar el mundo.

Poder postergar el ingreso al mundo laboral y mantenerse estudiando se muestra, entonces, como central para una incorporación más favorable y con mayores oportunidades de trabajo y movilidad ocupacional.

Aunque exista consciencia de esta necesidad, la deserción escolar está muy relacionada con privación y carencias, a las cuales se responde con la inserción temprana en el trabajo. Pero también se asocia con la ausencia de figuras de autoridad (masculinas o femeninas) en las familias de origen que presionen para que los jóvenes se mantengan en la escuela retrasando su ingreso al mundo laboral y provean el entorno de sostén para ello. Así por ejemplo, en los entrevistados provenientes de familias de pocos recursos, los sujetos logran también ciertas "concesiones" especiales en la familia (ayudar menos en el hogar, usar sus ingresos para costearse los estudios, etc.) que les permiten seguir adelante y superar la presión para entrar a edad temprana al trabajo. Esto va junto con la capacidad desarrollada por los sujetos para mantener sus propias convicciones y actuar en función de ellas.

Si bien la certificación educacional aparece central, particularmente en el caso de profesionales, para llevar a cabo cambios laborales que permitan moverse entre empresas, sectores, ámbitos laborales público y privado, también lo es para jóvenes que ocupan posiciones medias -empleados administrativos, oficinistas- quienes en su gran mayoría continúa estudiando en búsqueda de la obtención de títulos que se han vuelto fundamentales para ocupar posiciones de mayor jerarquía y a las que ya no se puede llegar por la mera acumulación de experiencia. Con respecto a este tema Sennett (2000) señala que, en Estados Unidos, se advierte que la carrera tradicional en la que se avanza paso a paso por los corredores de una o dos instituciones se está debilitando. Lo mismo ocurre con el despliegue de un solo juego de calificaciones a lo largo de una vida de trabajo. Un joven norteamericano con dos años de universidad puede cambiar de trabajo al menos once veces en el curso de su vida laboral y cambiar su base de calificaciones al menos tres veces durante los cuarenta años de trabajo.

Los entrevistados, pese a reconocer que son las condiciones del mercado las que los han llevado a adoptar estrategias que privilegian la movilidad, el asumir riesgos, consideran un valor positivo esta capacidad de moverse. Algunos de aquellos que orientan sus trayectorias hacia el cambio le dan por el contrario escaso valor a los criterios de estabilidad y seguridad. Consideran que sus habilidades para moverse y mantenerse en el mercado de trabajo son una muestra de seguridad personal. La confianza que buscan generar en los empleadores se basa en la capacidad (habilidad) de desempeñarse adecuadamente en distintas circunstancias.

Frente a la cesantía, los entrevistados que han privilegiado la estrategia de posicionarse en el mercado, que desarrollaron otras capacidades y habilidades más en consonancia con las características individuales valoradas por este nuevo

modelo, se sienten más preparados para enfrentar nuevas situaciones que pueden surgir en comparación con aquellos que, en iguales niveles ocupacionales, han escogido la estabilidad, y se angustian ante la posibilidad de un cambio.

Si se tienen en cuenta los cambios estructurales económicos, en el contexto organizativo-institucional del mercado de trabajo y en el perfil de trabajador que estas transformaciones implican, esta estrategia aparecería como poco o nada exitosa en cuanto a mantenerse o avanzar en el mercado laboral, pues implica mayores dificultades para actualizarse, capacitarse, y sobre todo una gran inseguridad y desorientación frente a un campo que se extiende más allá de la empresa y que demanda una "administración autónoma de la vida laboral", de mayor riesgo personal, como señala Richard Sennett (2000).

Moverse en el mercado laboral supone ingresar en una red de relaciones amplia y variada que funcione como informantes y promotoras del trabajo. Aunque las redes sociales son y han sido primordiales en la conformación de todas las trayectorias laborales, en este caso adquieren más relevancia.

En nuestro estudio, la importancia de construir redes parece ser más evidente en los casos en que hay carencias previas dada la extracción social del entrevistado. En otras circunstancias, estas redes han sido parte del propio entorno familiar y social desde la infancia. Algunos entrevistados han logrado sortear la ausencia de redes sociales para mantenerse en el mercado de trabajo, desarrollando una capacidad activa de búsqueda y afirmación personal.

Las redes sociales y políticas que arman los varones están constituidas, en general, por figuras masculinas. Los sujetos privilegian la participación en espacios claramente masculinos donde se generan redes también exclusivamente masculinas y que funcionan como centro de relaciones de amistad y medio para conseguir trabajo. En este sentido el servicio militar también cobra relevancia en algunas ocasiones como medio para generar redes laborales.

El otro aspecto clave, en la tendencia al cambio del modelo de trabajador y de las trayectorias laborales, son las modificaciones en la división sexual del trabajo provocada por la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, lo que hace que el modelo de familia tradicional entre en crisis.

Los cambios que se van produciendo en este sentido son incorporados por los hombres con resistencias y temores. Poco a poco se ha ido legitimado la presencia de las mujeres en el mundo laboral y el discurso de la igualdad de derecho al

trabajo de hombres y mujeres está presente en todos los estratos sociales.

El hecho de que la mujer trabaje, pero fundamentalmente el que en algún momento pueda convertirse en la proveedora principal de la familia, es visto por los varones con temor y disgusto, en cuanto amenaza el orden jerárquico establecido y a su propia identidad. Se aprecia como un cuestionamiento a su responsabilidad y función de "proveedor", una amenaza a su prestigio, a su hombría. Esta diferencia en el ingreso monetario es percibida por algunos varones incluso como una forma de inferiorizarlo, disminuirlo como persona. Pero no se trata sólo de un conflicto personal sino también de una sanción social, de sus pares, la familia e incluso de las mismas mujeres algunas de las cuales evalúan negativamente a hombres que ganan menos dinero.

Sin embargo, en los más jóvenes, bajo la presión más fuertes de las nuevas tendencias, se encuentran nuevas formas de concebir las relaciones de pareja en las que la complementariedad entre hombres y mujeres deja de ser pensada en la división productivo-masculino/ reproductivo-femenino para entenderse como el compartir en ambos espacios. En estas parejas jóvenes hay una gran preocupación por la calidad de la relación, en términos de que las diferencias de oportunidades sean lo más reducidas posibles. Es decir que haya mayor homogamia en la pareja.

En estos casos, los varones suelen tener claro que el trabajo es un aspecto importante de la vida de su pareja y respetan su carrera. La concepción que prima es la de la independencia de las decisiones laborales, por lo cual cada uno de ellos toma de manera autónoma sus decisiones. El hecho de que ambos trabajen facilita la posibilidad de que tanto el hombre como la mujer comprendan las exigencias a las que se encuentran sometidos y, en ocasiones da pie para compartir experiencias laborales, expectativas, proyectos, etc. Asimismo permite a los varones darse tiempo, en ciertas circunstancias, para evaluar el mercado de trabajo y esperar mejores oportunidades o continuar estudiando sin sentirse disminuido en su rol de proveedor.

Cabe señalar que, independientemente de los arreglos a los que llegue una pareja, la sanción de los pares suele ser un obstáculo para cambios en las relaciones de género tradicionales, en la asunción de roles y responsabilidades socialmente caracterizadas como femeninas, por ejemplo los trabajos domésticos.

Frente a estos cambios en la organización del ámbito laboral, en las trayectorias laborales, de hombres y mujeres, que se están construyendo actualmente se advierte una multiplicación de cambios en el curso de las mismas. Las trayectorias

serían cada vez menos reducibles a trayectos ascendentes a lo largo de canales preestablecidos como ocurría décadas atrás, más discontinuas (afectadas por las relaciones laborales de corta duración y el desempleo) y heterogéneas. Estas trayectorias cada vez se limitan menos a esquemas simples (ascenso, estabilidad/retiro), porque las movilidades llamadas "horizontales" se multiplican y los "sectores" en los que trabajan los asalariados influyen en su modo de vida y en sus opiniones, sostiene Claude Dubar (2000).

En resumen, los cambios en el contexto organizativo-institucional del mercado de trabajo exigen al trabajador flexibilidad, una creciente movilidad, capacidad para tomar riesgos y demanda de mayor certificación educativa, han modificado la importancia de ciertos valores en desmedro de otros y requieren de los hombres nuevas estrategias para encaminar sus trayectorias laborales.

Antes, el modelo de relación laboral y de trabajador predominantes implicaba que los varones desarrollaran una historia laboral lineal, de lento y continuo ascenso y mejora de los ingresos y beneficios dentro de una empresa o una institución y al concluir esta etapa de la vida, donde la estabilidad y seguridad eran valores centrales, el hombre contaba con alguna protección social - jubilación o pensión y previsión en salud. Un trabajador desplegaba habilidades y capacidades que le permitían hacerse cargo de las nuevas responsabilidades que iba asumiendo en la empresa o institución o en su trabajo independiente. Este modelo de relación laboral se sostenía en una división social sexual del trabajo, constituyendo dos esferas nítidamente separadas entre hombres y mujeres.

Hoy, la constante reestructuración productiva y organizativa que conlleva inestabilidad laboral y demanda lo que Richard Sennett (2000) llama una "administración autónoma de la vida laboral", obliga a mirar más allá de la empresa, a desenvolver nuevas capacidades y habilidades para enfrentar el mercado laboral en su conjunto y que permitan continuas adecuaciones; y esto para todo tipo de trabajadores, profesionales y técnicos, obreros y trabajadores independientes.

La mayor inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, y la conformación de parejas en que ambos trabajan presionan también a cambios en la identidad y trayectorias masculinas. Los hombres se hallan más abiertos a compartir el papel de proveedor, y a relativizar su importancia como parte de la identidad masculina.

Estos resultados preliminares suscitan una serie de interrogantes que reorientan nuestro análisis y sientan las bases para nuevas investigaciones en el futuro.

- 1.- ¿En qué condiciones y mediante qué procesos, los efectos de la globalización y la innovación tecnológica en las trayectorias laborales masculinas se constituyen en motores de cambio de las relaciones de género y de enriquecimiento de las bases de sustentación de las identidades femeninas y masculinas? Esto teniendo presente la menor estabilidad, mayor fragmentación y flexibilidad, así como la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo.
- 2.- ¿Cuáles son los alcances del debilitamiento de los grupos y colectivos de referencia con que contaban los trabajadores en el pasado y su reemplazo por redes personales o sociales más fluidas y coyunturales? ¿Cuál es la influencia de estos cambios en los procesos de redefinición de las identidades de género?
- 3.- ¿Hasta qué punto y en qué circunstancias las tendencias observadas pueden dar lugar a cambio, de las instituciones y de la normativa, que permitan formas diferentes de articulación entre vida laboral/personal y social?
- 4.- ¿En qué medida los cambios señalados pueden estar generando condiciones para plantear un nuevo reparto del trabajo hombres y mujeres?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Javier Alatorre y Rafael Luna (1999) "Significados y prácticas de la paternidad en la Ciudad de México". Ponencia presentada a Conferencia Regional: Paternidades en América. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Ciencias Sociales. 8-10 de junio 1999. Lima, Perú.
- Beck, Ulrich (1992) *Risk Society*. Sage, Londres (1998) *La sociedad del riesgo*, Paidós Ibérica. Barcelona, España.
- Dubar, Claude (2000) "Trajectoires professionnelles, formes identitaires et mondialisation". Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 17-20 mayo. Buenos Aires, Argentina.
- Giddens, Anthony (1999) *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Taurus. Pensamiento. España.
- Guzmán, Virginia, Amalia Mauro y Kathya Araujo (1999) *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Centro de estudios de la Mujer - CEM. Santiago, Chile.
- Fuller, Norma (1997) *Identidades masculinas. Varones de clase media en Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. Lima. Perú.
- Nolasco, Sócrates (1993) *O mito da masculinidade*. Editora Rocco. Río de Janeiro, Brasil.
- Olavarría, José (1999) "Ser padre en Santiago de Chile". Ponencia presentada en la Conferencia Regional: Paternidades en América. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Ciencias Sociales, 8-9 junio. Lima. Perú.
- Tolson, Andrés (1977) *Os limites da masculinidade*. Assirio & Alvin. Lisboa, Portugal.
- Sennett, Richard (2000) *La corrosión del carácter*. Anagrama, Colección Argumentos. Barcelona, España.