

# Las relaciones de pareja y los cambios en el mercado de trabajo: el punto de vista de los hombres

Lorena Godoy y Amalia Mauro

No cabe duda de que el mundo está cambiando. Estos cambios no se dan aisladamente en una u otra dimensión de la realidad, sino que por el contrario afectan a los sistemas sociales en su conjunto. De allí que las relaciones de género, las identidades y subjetividades de hombres y mujeres se vean afectadas por las transformaciones que se advierten en el mundo del trabajo.

La consideración del mundo del trabajo, de su estructuración y organización, tienen una relevancia fundamental para la comprensión de las relaciones de género, por cuanto la división sexual del trabajo es una de las bases sobre las cuales se organizan las relaciones sociales.

Por otra parte, diversos estudios han confirmado que la creciente incursión y permanencia de las mujeres (en particular casadas) en el mercado de trabajo repercuten en la familia y en las relaciones de género<sup>1</sup>. Esta participación laboral es una pieza fundamental en los cambios y las tensiones que se advierten en las relaciones de pareja y en los patrones de autoridad y poder en el ámbito familiar.

En este artículo se presentan algunos de los resultados obtenidos en la investigación *La influencia de las mujeres en las trayectorias laborales e identidad masculina*, realizada con hombres de distintas generaciones y pertenencia social del Gran Santiago, entre 1999 y 2001.<sup>2</sup>

---

1 Diana Rivera y Gabriel Guajardo, *Transformaciones en la familia con motivo de la incorporación de la mujer en el trabajo*. D.T. N° 49. SERNAM. Santiago, octubre 1996.

2 La investigación fue financiada por el Fondo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (FONDECYT N° 1990140). Se consideraron 2 cohortes (o generación) una más joven de 25 a 39 años y otra mayor, de 40 a 55 años. Se entrevistaron a varones que actualmente se inscriben en diferentes categorías ocupacionales: No manual alta (directivos, gerentes, profesionales y técnicos); No manual baja (administrativos de nivel medio y bajo, vendedores en establecimiento fijo, sean de bienes tangibles o servicios); Manual asalariada (obreros y trabajadores de los servicios); Manual por cuenta propia (artesanos, pequeños propietarios que trabajan sus negocios -comercio, talleres de reparación, etc.-, vendedores ambulantes y los que ejercen distintos oficios de forma independiente -pintores, gasfiteros, electricistas, etc.

Uno de los objetivos centrales de este estudio era precisamente elucidar cómo las transformaciones en el mundo del trabajo influyen en las representaciones, concepciones y prácticas (actitudes y comportamientos) de los varones respecto a la división sexual del trabajo (productivo y reproductivo). Planteamos también que las diferencias generacionales y sociales afectan las concepciones, percepciones y valoraciones de los sujetos sobre los roles masculinos y femeninos, y se traducen en diferencias en las relaciones de género, particularmente en las de pareja.

La opción de estudiar el ámbito del trabajo, entendido como actividad generadora de ingresos, y dentro de él las trayectorias laborales de los hombres, se basó en primer lugar en la convicción de que el trabajo constituye uno de los ejes vertebradores de la identidad masculina, como lo han confirmado distintas investigaciones<sup>3</sup>. Para los hombres el trabajo se asocia con cumplir un papel de adulto; es el instrumento privilegiado para alcanzar la autonomía, la independencia, no sólo monetaria sino también afectiva, otorga la capacidad para proveer materialmente a su familia, para hacerse responsable por otros; todos ellos valores centrales en la definición de masculinidad.

*Ser del trabajo* constituye entonces para los hombres un signo distintivo de la identidad de género y marca todavía una diferencia fundamental con las experiencias laborales de las mujeres, permitiendo diferenciar los roles sociales atribuidos a unos y otras.

En las sociedades occidentales, el trabajo ordena comúnmente todas las otras esferas de la vida de los hombres (familiar, de pareja, política, social); es decir, en gran medida las biografías de los hombres se organizan en torno al trabajo. Por ello, suponemos que las transformaciones que se advierten en el mundo del trabajo inciden en la organización de la vida cotidiana, en las relaciones sociales de género y en las concepciones de lo masculino y femenino respecto al trabajo productivo.

Por otra parte, la elección de estudiar las trayectorias laborales se fundamenta en la consideración, sostenida por otros científicos sociales, en el sentido que es difícil aprehender la cambiante realidad social con conceptos estáticos. Y dada la multiplicación de los cambios que se advierten en el curso de vida de las personas difícilmente se justifica, como dice Claude Dubar, clasificar a los individuos en el seno de categorías simples en función de posiciones que ocupan en un momento dado<sup>4</sup>. De allí que la vinculación entre cambio social con cursos de vida indivi-

---

3 Identidad (identidad de género), entendida como el sistema unitario y coherente de representaciones de sí, que las personas constituyen a lo largo de su vida en las interrelaciones que establecen en la variedad de prácticas sociales en las que interviene. Una de estas relaciones son las de género. La construcción de la identidad implica dos procesos complementarios: la diferenciación y la empatía o semejanza. Ver Virginia Guzmán y Patricia Portocarrero, *Construyendo Diferencias*, Flora Tristán Ediciones, Lima, 1992; Norma Fuller, *Identidades masculinas. Varones de clase media en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial, Lima, 1997; Nolasco, Sócrates. *O Mito da Masculinidade*. Editorial Rocco. Río de Janeiro, 1993; José Olavarría,; Cristina Benavente y Patricio Mellado, *Masculinidades populares. Varones adultos jóvenes de Santiago*, Flacso-Chile, Santiago, 1998.

4 Claude Dubar, *Trajectoires professionnelles, formes identitaires et mondialisation*. Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 17-20 mayo. Buenos Aires, 2000.

duales nos llevara a introducir en el diseño de la investigación y en el análisis posterior la dimensión temporal. Reconstruir los itinerarios laborales permite entonces esclarecer las articulaciones de procesos que transcurren en diferentes planos de la realidad: lo social y lo individual, lo objetivo y lo subjetivo.<sup>5</sup> Las trayectorias laborales incluyen un conjunto de interrelaciones en el plano individual, organizacional y social, abarcando, como lo sostienen Luz Gabriela Arango y Mara Viveros, dimensiones subjetivas y objetivas del trabajo en sus relaciones espacio-temporales<sup>6</sup>. No sólo dimensiones del trabajo, agregamos nosotras, sino también de otros espacios sociales, familiares y personales.

En consecuencia, el estudio de las trayectorias laborales permite ver también las continuidades y los cambios que se van produciendo en las relaciones de género a través del tiempo: en el curso de la vida de una persona (tiempo biográfico) y en el tiempo histórico.

Este texto explora la forma en que las transformaciones en las relaciones laborales repercuten en las relaciones de género y son influidas, a su vez, por los cambios que se dan en estas últimas. Es decir, hacemos hincapié en la articulación entre organización del mercado de trabajo, relaciones laborales y modelo de trabajador con patrones de relación de pareja y su distribución del trabajo.

El análisis realizado sugiere la existencia de una sociedad heterogénea, en proceso de cambio, donde coexisten diversas modalidades de integrarse al mercado de trabajo y también de concebir y actuar las relaciones de género. Pero, para mayor claridad del análisis distinguimos dos grandes tipos de relaciones de pareja presentes en el relato de los varones. Uno tradicional, caracterizado por una marcada diferenciación entre roles y ámbitos femeninos y masculinos, y una relación emergente tendiente a enfatizar una mayor reciprocidad e intercambio de papeles.

## El modelo tradicional de las relaciones de pareja

Identificamos en primer lugar un grupo de varones que establecen una relación de pareja a partir de una concepción de las atribuciones y los papeles sociales de hombres y mujeres claramente diferenciadas: el trabajo remunerado y la provisión son ámbitos básicamente masculinos, mientras que el espacio de la mujer es el hogar, lo doméstico. Así, mientras el principal papel del hombre es ser el trabajador (productivo, remunerado), el de la mujer es ser esposa-madre y dueña de casa. Esta comprensión de los roles de género presupone también una gran estabilidad de los matrimonios y de la división del trabajo en la pareja entre trabajo productivo y trabajo reproductivo.

---

5 Sobre trayectorias laborales ver: Virginia Guzmán, Amalia Mauro y Lorena Godoy, *La influencia de las mujeres en la identidad y las trayectorias laborales masculinas*, Proyecto Fondecyt, Informe Final, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, 2001; V. Guzmán, A. Mauro y K. Araujo, *Trayectorias laborales de mujeres. Diferencias generacionales en el mercado de trabajo*, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, 1999.

6 Luz Arango, y Mara Viveros, "Itinerarios profesionales y calendarios familiares. Mujeres y hombres en la gerencia pública en Colombia". *Revista de Sociología*. Universidad Nacional de Colombia, 1996.

Las relaciones de pareja de estos varones se sustentan en una nítida separación de espacios, funciones y valoraciones. Se trata de papeles no intercambiables, sino complementarios. Más que responsabilidades compartidas existen competencias u obligaciones delimitadas y definidas para cada uno. Algunos entrevistados llegan al extremo de considerar que el espacio de circulación de las parejas debería ser sólo el doméstico, el ámbito protegido de lo familiar, aun en aquellos casos en que las mujeres habían tenido un trabajo remunerado antes de casarse.

Como se vio en las entrevistas y los grupos de discusión, para estos varones, el trabajo productivo, generador de ingresos, constituye uno de los aspectos fundamentales en la construcción de su identidad en tanto hombres. Al aparecer el trabajo remunerado como un espacio dado e incuestionable para los hombres, aun cuando reconozcan la mayor presencia de mujeres en el mercado de trabajo, este sigue siendo simbólicamente un territorio masculino. El relato de Alfonso resulta muy elocuente al respecto:

*“Mi abuelo,... por allá por el año 52, ...era inquilino de Paine y armó un tremendo lío contra el gobierno porque le iba pagar por los hijos, o sea el patrón le iba a dar una carga [ley subsidio familiar ...] Quién era el patrón para pagarle a él para mantener a sus hijos, esa era su responsabilidad, nadie tenía que meterse con su familia porque él era el único proveedor. Entonces hemos pasado rápidamente desde el proveedor único, por tanto, el único detentor del poder económico, a una sociedad de múltiples proveedores... ha llegado un momento que [las mujeres] pueden ganar más y eso trastoca todas las visiones.”*

Algunos de los varones entrevistados que comparten esta concepción de las relaciones de género y de los roles masculinos y femeninos señalan sentirse valorados como hombres por sus parejas precisamente en función de su capacidad de provisión (por medio del trabajo remunerado), y otros afirman sentirse presionados por ellas para cumplir a cabalidad con este cometido.

Esta apreciación de los roles de hombres y mujeres la encontramos con mayor frecuencia entre los varones de la cohorte mayor (40 a 55 años) aunque no en forma exclusiva. Para quienes sustentan esta posición, la estructuración de la pareja y la familia se basa en una clara división entre los espacios domésticos y laborales, ya que el desempeño de los hombres en el trabajo exige justamente la menor interferencia de la familia (permisos, licencias), lo que les permite una total disponibilidad -física y mental- para cumplir con las demandas laborales.

Es decir, este tipo de inserción laboral de los varones se basa en la existencia de relaciones laborales propias del capitalismo industrial, predominantes hasta muy recientemente en el país, a las que se asocia un *modelo de trabajador* de sexo masculino.

Las relaciones laborales establecidas en esta estructura organizativa implican un trabajo de duración indefinida (contrato indefinido), se realiza a tiempo completo, el tiempo laboral o jornadas de trabajo, está normado y estandarizado, proporciona un ingreso que permite la subsistencia del trabajador y su

familia (salario familiar) y garantiza protección social durante y al concluir la vida laboral del trabajador. Esta protección está asegurada por la estabilización y antigüedad en el empleo, y por las demandas y luchas del movimiento sindical.

El modelo de trabajador correspondiente es aquel que espera progresar en la misma empresa, “*hacer carrera*”, guiado por la lealtad y el compromiso con ella; valores que están ligados a la confianza mutua entre trabajador y empleador y a la importancia otorgada a la disciplina, la responsabilidad, la constancia y la honestidad. Se trata, además, de un trabajador con biografía y trayectoria centradas en el trabajo remunerado.

El funcionamiento en la práctica de estos modelos de relaciones laborales y de trabajador depende en gran medida de que el ordenamiento de la vida no laboral, en particular familiar, y la concepción de las relaciones de pareja sigan los patrones tradicionales que acabamos de describir.

La historia de Andrés, uno de los entrevistados, es un buen ejemplo de este modelo. Tiene 45 años, cuenta con educación técnica y ha sido empleado de una institución financiera por más de 20 años. Andrés afirma tener claro lo que su institución (y en general las empresas) espera de un trabajador y ha buscado de manera constante y disciplinada adaptarse a ello, lo que constituye un motivo de orgullo para él y a lo que adjudica su larga permanencia en la institución donde trabaja. Destaca en primer lugar la separación que debe existir entre ámbito familiar y laboral, el trabajador no debe cargar a la empresa con las dificultades que se presentan en el ámbito familiar. Dicho en otras palabras, tiene que evitar en lo posible los permisos especiales (con lo cual veladamente critica a las mujeres como trabajadoras por la carga que le atribuye a las licencias de maternidad). En segundo lugar, señala la necesidad de que el trabajador goce de buena salud, de manera que no represente una molestia para la empresa, pues sus ausencias desordenan los sistemas internos de funcionamiento así como tienen consecuencias económicas directas. En tercer lugar considera fundamental la disposición y flexibilidad que debe tener el trabajador para realizar cualquier tarea, y a cualquier hora, respondiendo a las necesidades de la empresa, es decir, la disponibilidad total de tiempo para la empresa. Por último, menciona la garantía de que las mayores fuerzas y energías del trabajador estén puestas en la empresa y no en proyectos o actividades externos (por ejemplo estudios), aunque estén apoyados por ella.

Los varones de este grupo atribuyen a esta división entre ámbitos productivo/masculino y reproductivo/femenino muchos de sus resultados positivos, tanto en lo laboral como familiar. Hernán (43 años, educación media, manual baja, sector privado), quien ha ordenado su vida familiar y personal en función de las necesidades del trabajo, asume como su tarea primordial cumplir con la provisión y protección familiar, mientras que la de su esposa es hacerse cargo de la administración de la vida doméstica (manejo del dinero, las tareas del hogar y el cuidado de los hijos). En pocas palabras -dice Hernán- “*que solamente se preocupe de la familia*”. Esta repartición de tareas, que se ha mantenido de manera férrea y armónica a lo largo de los años, y la sólida base afectiva que existe entre ambos, según su percepción, les ha permitido logros tanto en la acumulación material como en el desarrollo de los diferentes miembros de la familia y de ésta

como unidad. Hernán está consciente de que gracias a la dedicación de la esposa al hogar y a la seguridad afectiva que le ha dado él ha podido dedicarse con tranquilidad a su actividad laboral.

Otros argumentos distintos para explicar la conveniencia de la delimitación de responsabilidades diferenciadas para hombres y mujeres, los entrega Cristián (42 años, profesional, sector privado). Para él la igualdad en la pareja produce conflictos y desestructura a la familia, y en la medida en que ésta es la base de la sociedad, la consecuencia directa es la desestructuración social. Al comparar su familia de origen con las relaciones de pareja y las familias en su entorno actual, Cristián afirma que antes las separaciones matrimoniales eran mínimas, las mujeres sólo trabajaban si estaban solteras y se dedicaban a cuidar un mayor número de hijos, todo lo cual ha tenido resultados muy positivos. De hecho se ve a sí mismo y a sus familiares como ejemplos de esa buena distribución de trabajo productivo/reproductivo en la pareja. Desde su perspectiva, la familia organizada “*piramidalmente*”, “*como una organización militar*”, funcionaba mucho mejor que las actuales en que se plantean relaciones igualitarias en la pareja.

Para Cristián quedó claro desde el inicio de su matrimonio que era su actividad laboral la que primaba y que su pareja debía abandonar el mercado de trabajo por la familia. Curiosa y contradictoriamente se presenta como alguien no machista, a quien no le importó que su mujer ganara más que él en cierto momento de su vida. Más aun, sostiene que lo mejor sería que la mujer pudiera hacer ambas cosas, pero atribuye a la forma como está estructurado el mercado laboral en Chile, inflexible en cuanto a horas y distribución de horarios, la responsabilidad de no poder hacerlo y de la discriminación en términos salariales que la afecta. De ello deduce que en la vida hay que optar y que “*las mujeres tienen más capacidad de ceder*”. En cuanto a la decisión de su pareja de dejar el trabajo para dedicarse al cuidado de los hijos, Cristián asegura que fue tomada por ella sin influencias de su parte –“*yo no me involucré*”, dice– para que no lo responsabilizara en caso de que la decisión hubiera tenido efectos negativos. De todas formas repite varias veces que él prefiere que ella se quede en casa.

La separación entre familia y trabajo que se establece en este modelo de pareja, aparece expresada de manera tajante en algunos entrevistados. Rafael (37 años, enseñanza superior incompleta, sector privado), insiste en que las dos esferas – lo laboral y lo doméstico y familiar– no se deben mezclar, incluso por salud mental. Él aprendió hace muchos años que “*entrando de aquí para acá [se refiere a su oficina] asumo el rol de jefe de personal, y me desconecto de mi familia, pero al salir de aquí me desconecto del rol de jefe de personal y me conecto con el Rafael y todos mis roles externos*”. Incluso siempre le ha dicho a su señora que “*de lunes a viernes el tiempo es de la empresa, dedicado a la empresa, salvo las urgencias que correspondan, pero los fines de semana son de ella, son de ella. Eso me ha permitido funcionar*”.

A partir de esta interpretación de las relaciones de pareja, los varones afirman que sus parejas no influyen en sus decisiones laborales, las cuales aparecen como un mundo aparte y propio del hombre del cual poco y nada se conversa en el ámbito familiar. Así, por ejemplo, Ramiro (35 años, enseñanza media completa, obrero) afirma que su esposa no desea intervenir en sus decisiones laborales, lo que a su juicio es una prueba de la confianza absoluta que ella tiene en

su capacidad de decidir y proveer; cómo lo logre no viene al caso, no es tema de conversaciones con su pareja. En estas circunstancias, el papel de la pareja respecto a su desempeño laboral es percibido por los varones fundamentalmente como un apoyo afectivo desde lo doméstico.

Desde esta perspectiva más tradicional de los roles femeninos y masculinos, que la mujer tenga un trabajo remunerado es visto muchas veces con temor, explícitamente porque atenta contra el cumplimiento de las tareas domésticas, en especial la crianza y cuidado de los hijos.<sup>7</sup> Pero de manera implícita existe miedo a la ruptura del orden de género existente, a la pérdida de poder y autoridad que lo sustentan, debido a las nuevas relaciones que podrían instalarse en la pareja una vez que la mujer logra cierta independencia económica, especialmente cuando este ingreso es superior al obtenido por el varón. Esto último es además reconocido por los hombres como un cuestionamiento a su responsabilidad y función de proveedor, una amenaza a su autoridad y prestigio basados justamente en esta capacidad de generar las condiciones materiales de subsistencia y es percibido como una forma de inferiorizarlos y disminuirlos. Esta percepción es muchas veces reforzada por la sanción social por parte de la familia, el grupo de pares e incluso de las mujeres mismas, algunas de las cuales evalúan negativamente a los varones que ganan poco dinero o menos que ellas.

Rafael (37 años, educación superior incompleta, directivo sector privado), casado hace muchos años, afirma que aunque a su esposa le gustaría estudiar y tener ingresos propios, por ahora es mejor que se dedique a las hijas y a la casa. Este es un arreglo que les conviene a ambos y que justifica con argumentos pragmáticos, como por ejemplo que resultaría más caro que alguien se ocupe de los hijos para que su esposa trabaje. Pero además agrega que, en general, los hombres no aceptan que las mujeres ganen más que ellos porque produce una especie de competencia y porque al tener un trabajo remunerado, las mujeres pueden tener nuevas exigencias y romper con ciertas formas de control o de sujeción de los maridos: *“La autonomía económica de la mujer cambia mucho la relación, o sea, no es que yo sea machista pero hoy día la mujer que trabaja está en posición de una independencia absoluta respecto al marido y no está obligada a someterse”*.

Pero el ideal de relaciones de pareja tradicional que sustentan estos varones no siempre se da en la práctica, lo que significa que no necesariamente sus parejas dejen de trabajar remuneradamente. De hecho, la mayoría de las parejas de los varones de este grupo trabaja y algunas lo han hecho de forma permanente a lo largo de toda la relación. En estos casos de parejas de doble carrera, en los que ambos trabajan por una remuneración, se tiende a dar prioridad a la carrera del varón, lo que refleja la persistencia de la concepción de la provisión familiar como una responsabilidad eminentemente masculina.

---

7 En una encuesta de opinión realizada por el Grupo Iniciativa en Chile, en enero de 1999, se preguntó a los varones si estaban de acuerdo o no con que *la mujer tiene derecho a trabajar remuneradamente cuando lo decide, sólo cuando están cubiertos ciertos deberes o que nunca debe trabajar*. Si bien la mayoría se mostró a favor de que la mujer podía trabajar cuando lo quisiera (81,7%), las diferencias por edad fueron muy notorias, siendo el grupo más contrario el de hombres de más de 45 años (75,1%). Estos últimos varones opinaron, al igual que los pertenecientes a grupos socioeconómicos medios y bajos, que sólo podían hacerlo si estaban cubiertas ciertas obligaciones familiares. La muestra consultada fue de 1250 mujeres y 550 hombres, en edades entre los 20 años y 46 años y más.

Dar preferencia a la carrera del esposo es un fenómeno que ha sido estudiado en otros países. En Inglaterra, Irene Hardill y Sandra MacDonald realizaron un estudio en 30 hogares de doble carrera y en la mayoría de ellos la carrera del varón ejercía el liderazgo, es decir, muchas de las parejas se estructuraban en torno a un proyecto laboral central, el del hombre<sup>8</sup>. Esto no siempre obedece a mayores capacidades de generar ingresos, como lo plantea Gary Becker en su 'teoría económica de la familia'<sup>9</sup>. Para este autor, el individuo que tenga la capacidad de ganancia más débil se especializará en la producción doméstica y el individuo que tenga capacidad de ganancia mayor, en la esfera profesional. Según este modelo de las ventajas comparativas, los esposos tenderían a especializarse a través del matrimonio porque ésta es la estrategia más eficaz. No obstante, diversos estudios han demostrado que la división del trabajo asalariado y el trabajo doméstico no parece derivar en las parejas casadas de esta lógica de las ventajas comparativas fundadas sobre el capital humano. Uno de los hallazgos de un estudio realizado sobre parejas de doble carrera en Alemania del Oeste a fines de la década de los noventa revela precisamente que incluso en las parejas en que la inversión en recursos humanos de las mujeres excede ampliamente a la de los maridos, éstos trabajan habitualmente a tiempo completo y son las esposas quienes adaptan sus compromisos profesionales en función de las necesidades familiares<sup>10</sup>.

Como lo confirman los relatos de los entrevistados en nuestra investigación y estos estudios realizados en Europa, dar prioridad a la carrera del marido tiene que ver sobre todo con las imágenes de género respecto del trabajo del hombre y el de la mujer: el del primero es considerado fuente de ingreso para la provisión, el de las segundas como una actividad adicional o secundaria. Esto corrobora además que estar empleado no es sinónimo de ser proveedor sino una condición necesaria para serlo. Ser proveedor, dice Jean Potuchek, no es una cuestión de conducta (estar empleado) sino también una cuestión del significado que se le atribuye a esa conducta<sup>11</sup>. Esto marca una diferencia relevante con las representaciones sobre el trabajo femenino, en particular el de las mujeres casadas, en la medida en que éste aparece como una opción, por lo que estar empleadas no necesariamente las convierte a nivel simbólico en proveedoras, aun cuando todos sus ingresos se destinen a gastos de la familia.

De hecho, se aprecian dificultades por parte de los varones para referirse a las proyecciones laborales de sus compañeras, e incluso algunos abiertamente no las perciben. Vicente (37 años, educación media incompleta, empleado administrativo, sector privado), por ejemplo, dice que "la idea" de que su esposa trabaje, ya hace dos años como recepcionista, "es mantener un segundo ingreso". Y, además, en realidad no cree que ella tenga muchas expectativas labora-

---

8 Irene Hardill y Sandra MacDonald, "Choosing to relocate: an examination of the impact of expatriate work on dual-career households." *Women's Studies International Forum*, V. 21, N° 1, 1998, pp-21-29.

9 Gary Becker, *A treatise on the Family*. Harvard University Press. USA, 1981.

10 Hans Peter Blossfeld, Sonja Drobnic y Götz Rohwer, "Les trajectoires professionnelles des couples mariés en Allemagne". *Revue française de sociologie*. Abril-junio. XXXIX-2, 1998, pp. 315-347.

11 Jean Potuchek, "Who supports the family? Gender and breadwinning" in *Dual Earner Marriages*, Stanford University Press. Stanford, California, 1997.

les. A juicio de Andrés (45 años), a su pareja (con una trayectoria laboral de más de 20 años) le falta motivación para avanzar y progresar en su trabajo, y a diferencia de él, no quiere más responsabilidades, se ha “*conformado, ha tocado fondo*”, dice. Más allá de que sus opiniones puedan reflejar efectivamente las motivaciones de su pareja -de hecho ella ha renunciado a opciones de ascenso-, lo que llama la atención es que Andrés no se cuestiona, explícitamente al menos, si la renuncia de su esposa a asumir más responsabilidades laborales tiene que ver con las mayores obligaciones que ella asume en el ámbito familiar. En ambos casos, con las marcadas diferencias en cuanto a la duración de las trayectorias laborales de las mujeres, el relato de los varones sobre la falta de aspiraciones laborales de sus parejas parece funcional al hecho de seguir definiéndolas fundamentalmente como las encargadas del ámbito doméstico.

Asimismo, este dominio del varón sobre el mundo del trabajo y el fuerte sentido de protección masculina presente en una visión tradicional de las relaciones de pareja, se expresa en la idea que tienen muchos de ellos -jóvenes y mayores- acerca de su propio papel en las decisiones laborales de sus parejas. Un argumento al que recurren los hombres para explicar su gran influencia es que ellos tienen características que les permiten tomar mejores decisiones que sus parejas, tales como la objetividad, el tomar distancia, la capacidad de argumentar y una mayor experiencia. Julio (53 años, educación media, manual independiente), por ejemplo, afirma que le consiguió trabajo a su esposa porque consideraba que era un momento propicio ya que los hijos estaban grandes. Rafael (37 años, educación superior incompleta, directivo sector privado) también relata cómo incentiva a su señora (dueña de casa) para que, una vez que las hijas estén grandes, emprenda una actividad remunerada y estudie, pareciera tener más claro él que la propia pareja lo que a ella le gustaría y le convendría estudiar. Rafael ejerce claramente un rol protector y paternal, de mayor autoridad y conocimiento en materia laboral. Afirma asimismo que ella reconoce que aunque él es autoritario habitualmente toma las mejores decisiones, lo que atribuye a su capacidad de análisis: “*por mi forma de trabajar y por mi esquema conceptual, yo veo las situaciones, me abstraigo, o sea soy capaz de abstraerme y analizar una situación y tomar la mejor decisión sin involucrar sentimientos*”.

En otros casos, las contradicciones y temores que generan en estos varones las concepciones más tradicionales de relaciones de pareja, el que sus compañeras trabajen, se vuelven más explícitos y adquieren connotaciones culposas.

La historia de Gerardo (42 años, superior incompleta, empleado sector financiero, cesante al momento de la entrevista) ilustra el modo en que conviven visiones tradicionales sobre papeles masculinos y femeninos con una pareja que tiene una trayectoria laboral prolongada y estable. Ella ha trabajado desde el inicio del matrimonio, durante 20 años en la misma institución. A juicio de Gerardo, esto ha tenido una serie de consecuencias positivas: les ha permitido mejores condiciones de vida para los hijos (tres), le ha permitido a su esposa tener sus propios recursos económicos y sus propios amigos, todo lo cual ha incidido en una buena relación de pareja. Esto no evita que Gerardo juzgue al mismo tiempo el trabajo de ella como un sacrificio a hacer por su incapacidad para generar mayores recursos. A pesar de la prolongada trayectoria laboral de su esposa, él se considera como el principal responsable de brindar todo lo materialmente necesario para el sustento familiar. Nunca ha dejado de sentirse

el primordial e, idealmente, el único proveedor. De allí que recuerde con cierta nostalgia los tres meses que su esposa estuvo de pos-natal y señala que, poniéndose en el caso hipotético de que supiera que tendrá un trabajo de por vida le diría a su esposa “*salte mejor y ve a los niños. Yo hubiera sido feliz de que ella no trabajara*”. Es decir, Gerardo interprete el trabajo de su esposa como una falta de él y en ese sentido su vivencia es bastante culpabilizadora.

El modelo tradicional de relaciones de pareja, y del trabajo como inherente a la identidad masculina, está tan fuertemente arraigado en muchos varones cuyas parejas trabajan que ante cualquier disyuntiva familiar-laboral, la *opción* de retiro del mercado de trabajo recae lógicamente sobre la mujer, a quien se le atribuye la *capacidad* de hacerlo. Como lo expresa Nolasco, si entre maternidad y mujer se dio una fusión –de modo que el destino de ser madre sería la única posibilidad de realización– la misma articulación ocurre entre hombre y trabajo<sup>12</sup>. Por ejemplo, la pareja de Andrés (45 años, estudios técnicos, empleado sector financiero) ha trabajado durante todo el matrimonio (25 años), sin embargo, esto no ha significado un cambio en la concepción de Andrés de que el ámbito doméstico y de cuidado de los niños sigue siendo la primera responsabilidad de su esposa. De allí que no le quepa duda alguna de que de no haber contado con la ayuda familiar para el cuidado de sus dos hijos, “*lógicamente*” ella hubiera tenido que negociar su jornada de trabajo.

En una investigación realizada en la ciudad de México con hombres y mujeres de clase media y baja, Javier Alatorre y Rafael Luna encontraron posturas semejantes a las aquí expuestas por los varones acerca de la división del trabajo en la pareja<sup>13</sup>. Según estos autores, hombres y mujeres comparten la idea de que el mantenimiento económico le corresponde al hombre. Cuando la situación económica puede ser sostenida por el hombre ambos acuerdan que las mujeres que tienen un trabajo remunerado deben regresar al hogar, que “*no está bien*” que trabajen. Los hombres piden a las mujeres que dejen su trabajo para hacerse cargo de los hijos y de la casa, es decir, ellos conceden el permiso de trabajar y ellos deciden cuándo la mujer debe regresar al hogar para cuidar a los hijos. El estudio señala que si bien las mujeres no siempre están de acuerdo con sus parejas sobre su retiro del mercado de trabajo, prefieren aceptar las decisiones de los varones.

Por último, cabe señalar que la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral aparece para la mayoría de los hombres como una realidad indiscutible e irreversible, pero preocupante para aquellos que sostienen posturas tradicionales sobre las relaciones de género porque esto significa que las mujeres no están dispuestas a hacerse cargo sólo de la crianza de los hijos y las labores domésticas: “*yo veo muchas mujeres que no piensan en el matrimonio, sólo trabajo*”, dice Rafael. Frente a la mayor presencia femenina en el mundo del trabajo, estos varones no necesariamente transforman su concepción de los roles femeninos en el contexto de la relación de pareja, sin embargo sí lo hacen respecto a sus hijas en cuanto a la convicción de que ellas deben estudiar y

12 Sócrates Nolasco, *O Mito da Masculinidade*, op. cit.

13 Javier Alatorre y Rafael Luna, “Significados y prácticas de la paternidad en la Ciudad de México. Ponencia presentada a la Conferencia Regional: *Paternidades en América*, Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Ciencias Sociales 8 y 10 de junio, Lima, 1999.

trabajar. Es decir, hay una mayor permeabilidad al cambio en tanto padres y no como pareja. Así por ejemplo, mientras Rafael se resiste a que su pareja tenga un empleo, afirma que como papá inculcará a sus hijas “*que estudien y que sean profesionales y que tengan una independencia económica, que sean mujeres independientes económicamente. Hoy día la mujer está siendo educada para que trabaje*”.

## Otros modelos de relaciones de pareja

Junto con estas relaciones de pareja tradicionales, enfrentadas, eso sí, a nuevas tensiones, se abren paso otros modelos basados en concepciones y expectativas diferentes en torno a los roles de hombres y mujeres, que plantean un mayor intercambio de responsabilidades y funciones. En estas circunstancias, la relación entre hombres y mujeres deja de ser pensada como la división ámbito productivo-masculino/ámbito reproductivo-femenino para concebirse como el compartir e involucrarse en ambos espacios, lo que da paso a relaciones en las que está presente la preocupación por las posibilidades de desarrollo individual de cada miembro. Surgen entonces nuevos acuerdos, pactos de reciprocidad conscientes y alternancia de oportunidades, lo que da lugar a situaciones en las que ambos miembros de la pareja trabajan o uno estudia mientras el otro trabaja o el que tiene mayores ingresos aporta más.

Para los varones que establecen este tipo de relación de pareja, en general los más jóvenes (25 a 39 años) y los que han tenido más de una convivencia de pareja, el trabajo sigue cumpliendo un papel central en la definición de su identidad masculina, asociado a la capacidad de provisión y autonomía. Sin embargo, se aprecian diferencias importantes respecto a aquellos que sustentan el modelo tradicional. Así por ejemplo, a diferencia de ellos, los hombres menos tradicionales muchas veces conciben el trabajo como un ámbito de expresión y desarrollo de la persona, hombre o mujer, y objetan el considerar el rol de proveedor, uno de los tópicos más fuertes dentro del modelo de masculinidad hegemónica, como una responsabilidad exclusivamente masculina y como eje de su identidad en tanto hombres (identidad de género).<sup>14</sup>

Al analizar el tipo de inserción laboral y la historia laboral de muchos de estos varones, el modelo de trabajador que representan y las estrategias laborales adoptadas, vemos cambios significativos en comparación con la situación de aquellos con relaciones de pareja más tradicionales.

Desde la decenio de los ochenta, el país comienza a experimentar una serie de transformaciones tecnológicas y organizativas de la producción que inauguran lo que algunos autores han llamado la “era del capitalismo flexible”. Se aprecia una marcada terciarización de la economía, una fuerte baja del empleo público, la entrada masiva y permanente de mujeres, todo esto en el marco de una creciente internacionalización de la producción y globalización de los mercados. En este contexto, se establecen relaciones laborales que privilegian la flexibili-

---

14 Sobre este modelo ver R.W. Connell, “El imperialismo y el cuerpo de los hombres”, en T. Valdés y J. Olavarría, *Masculinidades y equidad de género en América Latina*, FLACSO-UNFPA, Santiago, 1998.

dad, los contratos a corto plazo o por temporada y el aumento del trabajo intensivo en conocimientos<sup>15</sup>, todo lo cual incide directamente en la calidad y estabilidad del empleo. Cabe señalar que, estas transformaciones en el ámbito laboral producen nuevas segmentaciones del mercado de trabajo, constituyéndose, en líneas generales, por un lado un grupo restringido de trabajadores privilegiados y por otro, una gran proporción de trabajadores en condiciones de precariedad.

Richard Sennett sugiere que el signo más tangible de estos cambios podría ser el lema "*nada a largo plazo*"<sup>16</sup>. Las personas deben aprender a vivir en la inestabilidad y la incertidumbre que supone una economía entregada al corto plazo, lo cual dificulta mantener la lealtad y el compromiso recíprocos en instituciones que están en continua desintegración o reorganización. De allí que la permanencia en una misma institución o empresa, la estabilidad, la lealtad y el compromiso con el empleador, todos valores propios del modelo de relación laboral tradicional, comienzan a volverse obsoletos. Se privilegian, en cambio, habilidades y actitudes individuales tales como la capacidad de enfrentar nuevas situaciones y de arriesgarse, y la adaptación al cambio permanente. Así, la disposición a arriesgar —afirma Sennett— ya no es territorio exclusivo de los capitalistas de riesgo o de individuos sumamente temerarios, sino que tiende a volverse una necesidad cotidiana. 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 sostiene que si bien el resultado de los cambios en el mundo del trabajo, entre ellos la individuación del trabajo, es un nuevo espacio para acción y decisión individual, este es de doble filo<sup>17</sup>. Por un lado, hay una nueva libertad para cambiar y coordinar su propio trabajo y su vida, pero por otro lado los riesgos han pasado del estado y la economía a las espaldas de los individuos.

A juicio de Sennett, una implicancia del 'lema' *nada a largo plazo* o de la pérdida de centralidad de la lealtad y el compromiso es que en el ámbito familiar estos valores se vuelven virtudes abstractas en la medida en que no necesariamente forman parte de la experiencia laboral, como ocurría en el modelo de trabajador tradicional, y en este sentido, su preservación en esta esfera aparece como un dilema. Por otra parte, esta individuación del trabajo hace que pierda su papel central como espacio generador de identidad colectiva.

Este nuevo tipo de relación laboral que se va perfilando en el mercado de trabajo chileno define un modelo de trabajador caracterizado por la movilidad y autonomía, con iniciativa y capacidad de tomar decisiones y arriesgarse, con una visión de conjunto de la actividad desarrollada, con capacidad de aprendizaje continuo y de autoaprendizaje y abierto a la polifuncionalidad y el pluriempleo.

---

15 En particular de los relacionados con aquellas actividades y oficios estrechamente vinculados a las nuevas tecnologías —comunicaciones, automatización, biotecnología, tecnologías limpias, tecnologías de gestión, etc.

16 Richard Sennett, *La corrosión del carácter*. Anagrama, Colección Argumentos. Barcelona, 2000.

17 Ulrich Beck, *The brave new world of work*. Polity Press. Gran Bretaña, 2000.

La estrategia laboral de este trabajador estará orientada a *avanzar en el mercado de trabajo*, es decir, el *referente* deja de ser una empresa o institución -como lo era para la mayoría de los varones mayores insertos en relaciones laborales propias del capitalismo industrial- y pasa a serlo el mercado de trabajo.

Los entrevistados distinguen con claridad estos cambios, la manera en que los han afectado y el fuerte contraste con la realidad laboral de sus padres. Francisco, profesional de 28 años que trabaja en el sector público, ilustra muchas de estas transformaciones. Una de las primeras diferencias que menciona con relación a generaciones anteriores es la ausencia de la "estabilidad" como una meta a conseguir en su horizonte laboral: *"yo no veo en el horizonte ese proceso de estabilización, donde alguna vez vaya a instalarme en un lugar, a hacer carrera. Los empleos los veo siempre como pasajeros, en un horizonte de 4 a 5 años máximo"*. En relación con las formas de contratación, afirma que se privilegian los contratos a honorarios y a corto plazo, lo que obliga a que en la actualidad *"todo el mundo tenga boletas, entonces tú tienes que tener boletas. Antes era una cosa excepcional"*. Otra constante en su trayectoria laboral ha sido el tener más de un empleo a la vez (pluriempleo). Esta continua flexibilización si bien le ha significado grados importantes de libertad, también ha supuesto, a juicio de Francisco, *"una inserción laboral bastante frágil porque en el fondo tú careces de derechos laborales, es la flexibilidad total de la fuerza de trabajo, movilidad total de los recursos productivos, prácticamente ningún derecho"*.

Frente a las nuevas exigencias del mercado de trabajo (certificación y actualización de formación, capacidad de riesgo, entre otras), el trabajo remunerado de las parejas se convierte en un verdadero soporte económico que posibilita a los varones incursionar en otros ámbitos laborales e iniciar procesos de capacitación o profesionalización. En algunas parejas se da una alternancia de oportunidades, es decir, una repartición de las oportunidades de formación y desarrollo profesional entre ambos, lo que supone una mayor flexibilidad (intercambiabilidad) en la asignación de roles. Por ejemplo, Ramón, de 33 años, trabajó durante varios años como empleado administrativo. Durante ese periodo, su esposa estudiaba y trabajaba para cubrir sus propios gastos, mientras Ramón cubría las expensas familiares y se hacía cargo de las tareas domésticas. Actualmente, él cursa estudios universitarios, para lo cual cambió de trabajo, optando por uno menos absorbente, y es ella quien más aporta al mantenimiento de la casa.

La alternancia de situaciones permite a los varones reconocer no sólo el apoyo afectivo de sus parejas, sino también, aunque en menor medida, el sostén material que ellas brindan a través de sus trabajos o por medio de contactos para acceder a otras oportunidades laborales. Al mismo tiempo, los varones comunican más a sus parejas temas y preocupaciones laborales. En este sentido, se nota otra diferencia con respecto a los hombres del primer grupo ya que aquellos admiten exclusivamente el apoyo afectivo de sus parejas, lo cual no significa que ellas no hayan sido también soportes materiales para sus decisiones laborales.

Varios entrevistados señalan además que el trabajo remunerado de sus parejas ha sido un elemento importante para orientar la relación hacia una mayor igualdad de oportunidades de desarrollo para ambos. Al respecto, uno de los participantes en los grupos de discusión, Bruno, de 38 años, que se desempeña como vendedor de productos financieros y cuya pareja -separada y con hijos-, tam-

bién trabaja, cree que es importante para la relación que ella tenga un trabajo remunerado tanto por necesidades de orden económico como por las posibilidades de desarrollo personal que el trabajo le ofrece: *“para mí es superimportante ir a una parte donde ella se desenvuelva bien, es superimportante que la persona que tú tienes al lado se maneje, que se maneje bien, que no ande a tus espaldas, digamos, que no sea una compañía, un mueble más, sino una persona que sabe desarrollarse”*.

El trabajo remunerado de sus parejas ha sido clave en la impugnación que hacen algunos varones al rol de proveedor, no en el sentido de abandonarlo sino de la resistencia a otorgarle una importancia central en su definición como personas. La afirmación que hacen varios de ellos de considerarse *“mucho más que proveedores”* es una muestra de esta negativa. Otro ejemplo es la marcada crítica de varones de niveles educacionales altos, y de ambas cohortes, a la imagen del *trabajólico*, que aparece como opuesta a la de una persona más integrada, que se define a partir de una multiplicidad de roles y no sólo por el trabajo. Por ello, varios participantes de los grupos de discusión tuvieron también especial cuidado en aclarar que la importancia que le asignan al trabajo, las satisfacciones que les produce, lo realizados y lo fuertemente demandados que se sienten por sus responsabilidades laborales, no significan que ellos sean *trabajólicos*, ya que tienen una vida fuera del ámbito laboral, se preocupan por la relación con su pareja y por sus hijos cuando los hay. Es decir, a diferencia de lo que expresan los varones con relaciones de pareja más tradicionales, no existe, al menos en el discurso de estos varones, una división tan tajante de sus espacios laborales y familiares. Una reflexión interesante al respecto es la de Marcelo (41 años, superior incompleta, no manual bajo) quien se cuestiona cómo llegar a equilibrar las aspiraciones de hombres y mujeres evitando un cierto encasillamiento de roles. Marcelo señala que *“sigue siendo una incógnita el establecer un justo equilibrio sobre todo en la pareja, un equilibrio entre las metas de la mujer, las metas del hombre y las metas de la pareja, para que no ocurra que las mujeres se queden cuidando cabros chicos, los hombres salimos a trabajar y cargamos el yugo de tener que ser proveedores, sostenedores de la familia. No es fácil establecer ese justo equilibrio, porque, por un lado, las mujeres terminan encerradas en sus casas, o uno termina, insisto, trabajando durante todo el día sólo para llevar la plata y el alimento a los cabros chicos”*.

Las objeciones que hacen algunos varones al rol de proveedor pueden expresar dos procesos diferentes. Por un lado, un rechazo a asumir actitudes paternalistas en sus relaciones de pareja, por tanto, formar pareja no significa “hacerse cargo” de ella, lo que da más espacios para la discusión y la toma de decisiones individuales. Por otro lado, una fuerte resistencia a responder a las necesidades de provisión familiar, lo que puede desencadenar fuertes crisis personales o una negativa a conformar una pareja. Roberto, de 29 años y con una inserción laboral muy inestable, afirma que no quiere establecer una relación de pareja porque no está dispuesto a comprometerse con el sustento de un hogar. En su caso, esta impugnación se vincula también con su rechazo a entrar en un engranaje laboral y lo que eso implica en términos de tolerancia a la autoridad y la disciplina.

En estas relaciones de pareja orientadas a una mayor igualdad de oportunidades e intercambio de roles, existen ámbitos frente a los cuales parece haber mayor resistencia de los varones de este grupo. Uno de ellos tiene que ver con el reco-

nocimiento del papel que ocupa el trabajo remunerado de sus parejas como soporte material para las decisiones en su propia trayectoria laboral. Aunque ellos lo mencionan y lo reconocen en mayor medida que los hombres del primer grupo, no son muy explícitos al referirse a la importancia que puede tener el trabajo de sus parejas para que ellos incursionen en otros ámbitos laborales, esperen mejores oportunidades u opten por la formación profesional. En sus relatos procuran dejar en claro que contar con este soporte no debe entenderse como una incapacidad o dependencia en la toma de decisiones laborales. Al igual que los demás hombres, los de este grupo sostienen que las decisiones en el ámbito del trabajo son tomadas con plena autonomía y reconocen también con mayor facilidad su influencia en las decisiones laborales de sus parejas<sup>18</sup>. Por ejemplo, Francisco (28 años, profesional, administración pública) admite abiertamente su influencia sobre el desempeño profesional de su pareja (también profesional), ya que debido a una oferta laboral que le hicieron a él se trasladan de ciudad, y en estas circunstancias él la ha “*apoyado y ayudado en esta idea de insertarse laboralmente*”. Por otra parte, Bruno (38 años, empleado, sector privado) da cuenta de cómo participa en las decisiones de su pareja debido a sus mejores habilidades. Bruno cuenta que cuando ella quiere hacer algo, le expresa su deseo, él la escucha hasta que llega “*a su punto pick máximo de ebullición de esta toma de decisión*”, y entonces le da su parecer, “*y en eso – dice Bruno- soy bien gráfico, trato de decirle porqué esta alternativa y porqué esta no me parece y la hago pensar en una tercera alternativa y eso nos lleva a tomar siempre una decisión reacerada creo (...). Ese es mi estilo con ella, o sea me gusta que su toma de decisiones me las haga parecer, el porqué, pero yo también le doy el porqué de una toma de decisión (...)*”.

Otro ámbito en cuestión es el de la crianza y educación de los niños y la compatibilización con la jornada laboral, lo que difícilmente es asumido por los hombres. Guillermo, 35 años, profesional que se desempeña en el sector público y cuya pareja cuenta con un trabajo remunerado, dice que si llegaran a tener problemas en la crianza de los hijos, su pareja debería dejar sus actividades para ocuparse de los niños, ya que es él quien actualmente tiene mayores oportunidades laborales. Sin embargo, cuando las mejores ocasiones estuvieron del lado de su pareja, el que él dejara sus actividades remuneradas no fue tema de discusión. Y Renato, de 37 años, también profesional directivo de una empresa en el sector privado, relata cómo su pareja ha flexibilizado el horario de trabajo luego del nacimiento del tercer niño por medio de acuerdos personales con la institución empleadora (reducir horario de colación para salir más temprano en las tardes) y así estar a la hora en que los hijos vuelven del colegio. Él, por su parte, demandado por su esposa para participar más en la crianza de los hijos, ha organizado su jornada de trabajo de manera más eficiente para estar temprano en la casa y ayudar a los niños en sus trabajos escolares. Como se puede apreciar, la flexibilización de la jornada de trabajo –más allá de mayores ofertas de empleo con estas características que efectivamente puedan tener las mujeres- sigue siendo una opción más legitimada para ellas.

---

18 Algunos autores han señalado incluso que la adquisición de la identidad de género masculina significa precisamente “la negación de la relación de dependencia o necesidad del otro: diferenciación/separación”. Nancy Chodorow, *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, University of California Press, Berkeley, 1978, citado por Norma Fuller, *Identidades masculinas. Varones de clase media en el Perú.*, op. cit.

En cuanto a las tareas domésticas, los cambios parecen ser mucho más resistentes por los hombres. Si bien algunos entrevistados suelen declarar la existencia de cambios en la división sexual del trabajo tradicional, las mujeres continúan siendo sino las únicas, las principales responsables del trabajo doméstico. El nexo que suelen establecer los hombres con este trabajo es de no-obligatoriedad, incluso algunos le otorgan un carácter meramente recreativo y placentero. Se trata de una ayuda o colaboración, algo que hacen cuando quieren y a su ritmo. De acuerdo con las opiniones recogidas en las entrevistas y en los grupos de discusión, los hombres de la cohorte más joven y cuyas parejas trabajan remuneradamente parecen estar más conscientes de la importancia y multiplicidad de las responsabilidades domésticas, aunque el hacerse cargo de las mismas en muchos casos se debe a la presión y demanda directa de las mujeres. Es decir, están todavía lejos de asumirlas como parte de sus propias responsabilidades. De hecho, en este grupo de hombres se reconoce abiertamente una “*actitud elusiva*” al respecto: “*uno como hombre –dice Nicolás, de 39 años, profesional que trabaja en el sector privado- trata a veces de sacarle el cuerpo, sacarse el bulto*”.

Otro tipo de dificultades que enfrentan algunos varones en el establecimiento de relaciones más igualitarias viene de las propias mujeres. Alejandro, de 29 años, quien cursa educación superior y trabaja para mantener a su familia, se ha topado con demandas de carácter tradicional respecto a la provisión que le han dificultado una repartición de roles menos tradicional en su pareja. Estas demandas provienen no sólo de su pareja sino también de su madre y hermana, las que lo han presionado para que asuma el papel de “hombre de la casa”. Enfrentado a estas expectativas femeninas, en su calidad de hombre, Alejandro ha debido cubrir las necesidades familiares materiales y de protección aunque ello le signifique por momentos sentirse sobrepasado y obligado a tomar decisiones que van en contra de sus intereses, como por ejemplo, abandonar algunas actividades de su agrado para dedicarse sólo a las lucrativas. En esta ocasión, son las mujeres quienes mantienen una relación de dependencia y exigencia hacia él, lo cual hace muy difícil materializar los planteamientos de Alejandro en pro de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres.

Por último, los grupos de pares también juegan un papel fundamental frente a los cambios, ya sea como obstáculos o facilitadores. En los grupos de discusión se pudo apreciar, por ejemplo, de qué manera la sanción de los mismos varones a aquellos que asumen roles y responsabilidades socialmente caracterizadas como femeninas -trabajos domésticos principalmente- es un mecanismo muy efectivo de preservación de ciertos roles masculinos y de relaciones de poder. En algunos de los grupos de discusión se hizo mención al epíteto “macabeo” para denominar despectivamente al hombre que se hace cargo de tareas domésticas como responsabilidad personal y no como una colaboración. En otros se hicieron advertencias, con expresiones como “*te estás relajando hartito con tu señora*”, a algunos hombres cuyas parejas reciben ingresos superiores y que han dejado en manos de ellas la mayor parte de las decisiones familiares, por temor a la pérdida de autoridad que esto conllevaría.

## **Conclusiones**

El análisis de las trayectorias laborales de varones de distintas edades, orígenes sociales e inserciones laborales, nos permite afirmar que efectivamente la organización del mercado de trabajo no sólo incide en las estrategias laborales adoptadas o en las trayectorias laborales, sino que también en la forma en que los trabajadores organizan su vida privada, en este caso en particular, en la forma como establecen relaciones de pareja, y en sentido inverso, el tipo de relación de pareja y de distribución del trabajo (productivo y reproductivo) que establecen pueden afectar sus trayectorias y estrategias laborales.

Para la mejor comprensión de esta articulación, distinguimos dos modelos de relaciones de pareja que se asocian con determinados modelos de trabajador y de relaciones laborales: una relación de pareja tradicional y un modelo de trabajador igualmente tradicional, propio de un contexto de capitalismo industrial, en el cual la relación laboral normal se sostiene en una división sexual del trabajo constituida por dos esferas nítidamente separada entre hombres y mujeres -trabajo productivo para ellos y trabajo reproductivo para ellas-, de tal forma que el hombre está cien por cien disponible para responder a las demandas del mundo laboral. Modelo que supone también la estabilidad de los matrimonios. El otro modelo de relación de pareja aparece con más frecuencia en un contexto de capitalismo flexible que se caracteriza por la presencia de relaciones laborales más heterogéneas, una mayor individuación del trabajo, que demanda de los trabajadores mayor autonomía, movilidad y riesgo. Contexto en el que se advierte asimismo una mayor participación laboral de las mujeres en general y de las casadas en particular.

Los varones que se inscriben en el primero de estos dos modelos, mayoritariamente de la cohorte mayor, establecen relaciones de pareja tradicionales, en las que se asume el papel de proveedor, entendido como protección y soporte material a la familia, como responsabilidad sino exclusiva al menos primordial de los varones. En general, los roles están claramente delimitados y si se acepta la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo es con los argumentos de la necesidad del doble ingreso o de favorecer la salida fuera de la casa una vez que los hijos han crecido. La incorporación al mercado de trabajo no es considerada como parte de un proyecto de desarrollo personal de sus compañeras (de hecho, en los casos de parejas que trabajan, tienen dificultades para referirse a las expectativas laborales de ellas). En este sentido, sus esposas son valoradas en tanto cumplen sus expectativas como madre y esposa que sustenta y estabiliza la vida de ellos. Es decir, son apreciadas en su rol complementario que deja poco espacio a la negociación de intereses y aspiraciones similares. Este es el grupo que más negativamente connota la influencia de las parejas u otras mujeres en sus decisiones laborales. De allí que no reconozcan la existencia de esta influencia, y cuando lo hacen se refieren fundamentalmente al apoyo afectivo entregado por sus esposas desde el ámbito doméstico.

Otro grupo de hombres presenta concepciones y prácticas de relaciones de pareja y de vida orientadas a una mayor igualdad de género e intercambiabilidad de roles. Tienden a ser de menor edad, aunque también incluye a varones de la cohorte mayor, especialmente a aquellos que han formado segundas parejas. La mayoría de ellos tienen parejas que han desarrollado un proyecto de vida perso-

nal, aunque en algunos momentos deban interrumpirlos por razones familiares. En general, ellas trabajan y tienen trayectorias laborales bastante estables que han permitido sustentar económicamente los hogares y también las decisiones laborales de sus compañeros en cuanto a incursionar en nuevos campos del conocimiento o del mercado de trabajo, para hacer frente a las transformaciones del mundo laboral que se avizoran en el país. Mantienen relaciones de pareja con una mayor intercambiabilidad de roles y alternancia de oportunidades y se observa una mejor disposición de los hombres a reconocer la participación de sus parejas en su toma de decisiones laborales ya sea creando espacios de discusión o admitiendo el apoyo afectivo y material que ellas brindan. Eso sí, este reconocimiento se hace estableciendo con claridad su autonomía personal. Se observa también una actitud más cuestionadora de ciertos roles atribuidos tradicionalmente a los varones, como el ser del trabajo y proveedor familiar. Si bien no abandonan las responsabilidades que estos roles suponen, se resisten a definirse como personas sólo en función de ellos, es decir evitan la sobreidentificación que encontramos entre los que se subscriben a relaciones de pareja más tradicionales. El contar con trabajo remunerado pasa a ser una dimensión importante de su proyecto personal; sin embargo, éste no se identifica sólo con el trabajo ya que tienen en cuenta la vocación social y la relación con sus parejas y con sus hijos.

La centralidad otorgada en nuestro análisis a la influencia de los cambios en el mercado de trabajo en las relaciones de pareja no significa que ellos sean el único factor explicativo de las transformaciones que experimenta la vida privada de los sujetos. Por el contrario, creemos que estas transformaciones obedecen siempre a una constelación de factores que orientan las opciones de los sujetos en diferentes direcciones, es decir, las articulaciones no son nunca unívocas, ni únicas.

Entre los factores asociados a los cambios en las relaciones de género, y de pareja en particular, vale destacar, aparte de los aquí analizados respecto a la organización del mundo laboral: 1) una actitud más crítica y reflexiva frente a la realidad social que favorece las objeciones a los distintos sistemas de desigualdad y de relaciones de género; 2) la presencia de experiencias de vida variadas que confrontan a los sujetos a estilos de ser y hacer diversos; y 3) las rupturas matrimoniales y la conformación de nuevas parejas.

Sin embargo, haber puesto la mirada en las transformaciones del mundo del trabajo en un estudio de las trayectorias laborales masculinas tiene que ver con la importancia que adquiere el trabajo productivo para los varones como eje que estructura su vida y elemento constitutivo de su identidad de género y en el fuerte impacto que estos cambios tienen en la sociedad y en la vida de las personas en particular. Como se pudo apreciar en los dos grupos de hombres estudiados, el trabajo sigue ocupando este lugar privilegiado en la biografía de los varones, aunque con diferencias significativas entre uno y otro.

La mayor frecuencia encontrada de un modelo de relación de pareja más orientado a la igualdad e intercambiabilidad de roles entre varones cuyas trayectorias laborales se enmarcan en el 'capitalismo flexible', no quiere decir que éste fomente necesariamente relaciones de pareja más igualitarias. De hecho, para muchos varones los cambios producidos en el mercado de trabajo generan una

fuerte inestabilidad e inseguridad que en ocasiones parecen imposibilitar la formación de una relación de pareja. La velocidad de estas transformaciones supera el tiempo necesario para la asimilación y creación de otros modelos de relaciones que funcionen como nuevos referentes.

Por último, quisiéramos rescatar, de forma complementaria, el valor positivo que tienen los grupos de discusión en tanto espacios para compartir experiencias con pares. Parece ser una necesidad sentida por los varones, especialmente los de la cohorte más joven y entre los más reflexivos que reconocen tener pocos espacios para hablar de los cambios que perciben tanto en el mercado de trabajo -de manera especial mencionan la mayor presencia de mujeres- como en los modelos de familia y en la forma de establecer relaciones de pareja. El darse cuenta colectivamente de que sus inquietudes y problemas no son individuales sino sociales, es decir, que lo privado es político, tal como lo han venido haciendo las mujeres hace ya un tiempo, podría ser un paso importante para apoyar y promover debates sobre cambios en las formas de percibir y vivir los roles de género de hombres y mujeres.