



Ser hombre en tiempos de precariedad laboral:

El caso de los profesionales que perdieron sus empleos a consecuencia de las reformas laborales de los años 90 en el Perú

Por: Elizabeth Vallejo Rivera*

Sumilla:

En 1991 se iniciaron cambios en la legislación que hicieron de Perú uno de los países que más ha flexibilizado su mercado laboral. La precariedad que caracterizaba tradicionalmente al empleo de sectores populares y al trabajo femenino, se agudizó y pasó ser una característica también del empleo de varones profesionales. Estos cuales se encontraron ante una situación para la cual no estaban preparados pues sus aspiraciones eran incorporarse a una organización, ascender y hacer carrera hasta jubilarse y obtener tranquilidad económica para ellos y sus familias. El paso de un modelo de estabilidad laboral a uno de inestabilidad, sumado a la crisis económica que empieza a agudizarse por esos años y el incremento del nivel educativo y participación laboral sostenida de las mujeres, produce cambios en los roles desempeñados en sus familias y en la percepción que este varón tenía sobre sí mismo, sobre su valoración del trabajo y sobre los roles asignados a cada sexo. Mi artículo se centrará principalmente en dos temas: a) los cambios en los tiempos y espacios de trabajo del varón y b) la paternidad; tal cual son experimentados por el grupo de varones entrevistados.

En el contexto actual en el que predominan los empleos precarios, el tema de las identidades personales y profesionales, ambas relacionadas al trabajo, cobra un nuevo sentido y se ve afectado por los cambios de paradigma del empleo. Como mencionaba Giddens (1995), parte del proyecto del *Yo* en la modernidad ha sido el mantenimiento de una crónica biográfica coherente. Pero, ¿qué pasa cuando esta coherencia no se puede mantener más? Si antes podía formarse una identidad de por vida, un *yo estable* y coherente como trabajador, como padre, como pareja, como profesional de clase media, etc., podemos especular que en tiempos de precarización laboral y flexibilización podría estar gestándose un *yo flexible*, esta vez coherente con los múltiples cambios de actividad que deba realizar la persona a lo largo de su vida para mantenerse.

El tema de la identidad en contextos de precariedad o incertidumbres generalizadas ha sido tratado por autores como Zygmunt Bauman y Richard Sennett (2000), aunque no son los únicos. Ellos hablan de un nuevo momento en que la posibilidad de construir una identidad estable y para toda la vida, sobre la base del trabajo es (y será) casi inexistente para la inmensa mayoría de la gente.

En el caso de la masculinidad, se hace evidente, como afirma Bauman en el prólogo al texto de Beck y Beck (2003) que hay un abismo cada vez mayor entre la individualidad como destino y la individualidad como capacidad práctica de afirmación personal. La masculinidad, tradicionalmente definida sobre la base del trabajo asalariado, no encuentra vías de realización en un contexto que se caracteriza por la precariedad laboral y el desempleo. El Estado, principal asegurador de la estabilidad laboral durante los años 70 y 80 en el Perú, se convirtió en el principal vulnerador de los derechos laborales durante los años 90, primero, a través de despidos masivos (muchos de los cuales años después se juzgarían como anticonstitucionales) y luego, a través de la extensión de horas de trabajo, uso de contratos temporales, hostigamiento laboral, todo ello, en concordancia con la precarización de las condiciones laborales lo cual en la vida cotidiana de las personas implicaba el riesgo constante de perder el empleo.

Bauman en el texto citado, resalta que la principal contradicción de la segunda modernidad es que los individuos tienen poca capacidad de controlar los marcos sociales que tornan factible la afirmación personal. La manera cómo uno vive se convierte en



Lewis Hine

palabras de los Beck, en una “solución biográfica a la contradicciones sistémicas”, es decir, una solución individual.

El surgimiento de los estudios de género se vincula también a esta ola de individualización. Así, Beck y Beck (2003) encuentran que, ante el declive del concepto de clase, surgen nuevos conflictos, más vinculados a características innatas de los individuos, como los relacionados a la discriminación: raza, etnicidad, edad, homosexualidad, incapacidad física y, por supuesto, el género.

Como afirman dichos autores, en la primera modernidad, la familia ocupaba todo el campo de visión, mientras que en lo que llaman la *segunda modernidad* (la cual caracteriza nuestro tiempo), el hombre y la mujer son más visibles en sí mismos, cada cual vinculado a la familia mediante diferentes expectativas e intereses.

Sin embargo, el mismo proceso que puso en evidencia las diferencias entre hombres y mujeres pone ahora también en cuestión a la propia categoría de género a sabiendas de que no es posible ya para los individuos encajar en las categorías que luego del proceso de industrialización se gestaron (la figura del varón proveedor principal y la mujer ama de casa y trabajadora remunerada eventual); a menos

que estas categorías (roles masculino y femenino) se reelaboren una vez más.

En el caso de nuestro país, esas contradicciones entre las aspiraciones de roles tradicionales y un contexto económico que exigía su redefinición se sintieron de forma más evidente a partir de las reformas laborales de la década de los años 90 en las que Alberto Fujimori inició la aplicación del Consenso de Washington, según el cual el Estado debía ser neutral, privatizar sus empresas y algunos servicios sociales y debía redefinir su tamaño en función del principio de la austeridad y el equilibrio presupuestal (JIMÉNEZ: 2001, 145 - 169)

Así, se inició un proceso de cambios en la legislación laboral que ha llevado a que el Perú sea uno de los países que más ha flexibilizado su mercado laboral en dicha década (SAAVEDRA y MARUYAMA: 2000). Como parte de este proceso se fomentó la inversión extranjera y se puso en marcha la reducción del tamaño del sector público. Las refor-

mas ejecutadas en esa década incluyeron cambios en los costos de rotación laboral, lo que significó la modificación y posterior eliminación de la estabilidad laboral, la creación de un mayor número de causas de despido, la posibilidad de cese colectivo y una mayor libertad de contratos temporales (GARAVITO: 1999).

Apenas comenzado el año 1991 y por Decreto Supremo, se “invitó” a los servidores del sector público a retirarse “voluntariamente” en cuyo caso recibirían incentivos monetarios; o a quedarse, en cuyo caso podrían ser despedidos por ser excedentes y recibirían una indemnización (BÉJAR: 152). Los procesos se iniciaron en el sector público pero se extendieron también a las empresas privadas. Como afirman Figueroa y otros (1996) la crisis y el ajuste que ocurrieron en las dos últimas décadas en nuestro país estrecharon los canales de movilidad social e incrementaron la pobreza y la precariedad del empleo.

CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA

Año	Legislación Laboral
1970	Estabilidad laboral absoluta otorgada después de 3 meses de periodo de prueba. El trabajador sólo podía ser despedido por faltas graves o despido colectivo.
1978	Ley 22126. Se extendió el periodo de prueba de 3 meses a tres años. Se redujo significativamente la estabilidad laboral. El empleador podía despedirlos sin costo alguno antes de cumplirse los 3 años de prueba.
1986	Ley 24514. Se redujo nuevamente el periodo de prueba a 3 meses. Una gran porción de trabajadores adquirió la estabilidad laboral absoluta. El monto de indemnización se incrementó de manera acelerada con la duración del empleo. Forma de las empresas de evadir esta “rigidez”: firma de cartas de renuncia voluntaria.
1991	Ley 728. Ley de Fomento del empleo. Flexibilización del mercado laboral. Reducción de los costos de despido y contratación.
1992	Ley 25593 Reducción de requisitos para la sindicalización lo cual permitió la creación de más de un sindicato por empresa
1993	Constitución 1993. Abolición de la estabilidad laboral. Se la reemplazó por la protección contra el despido arbitrario.
1995	Cambio legislativo correspondiente a la abolición de la estabilidad laboral. En el empleo público hubo incentivos a la renuncia voluntaria

Diversas fuentes confirman que el grupo de varones mayores de 45 años (edad aproximada) fue el más afectado por el desempleo de larga duración, debido en parte a que otros grupos sociales (mujeres y jóvenes) lograban emplearse fácilmente bajo condiciones de subempleo. Garavito (1999) afirma que en el periodo luego de las reformas laborales (año 91) la tasa de desempleo femenino se redujo mientras que la de hombres aumentó ligeramente; asimismo la tasa de desempleo de jóvenes se redujo mientras que se elevó el de mayores de 45 años. Esto debido a que los/as más jóvenes resultaban “favorecidos” con contratos temporales, contratos por prácticas pre - profesionales, contratos por capacitaciones, etc., pues éstos facilitan que se empleen aunque en condiciones precarias. En el caso de las mujeres, el hecho de que siguieran recibiendo menores remuneraciones comparadas con las de los varones facilitó su incursión en el mercado laboral, aunque se tratase de empleos precarios. Al final de la década, ambos, hombres y mujeres comparten la característica de un empleo precario y con pocas expectativas de mejora en el corto plazo. Sin embargo, en vista de las distintas expectativas depositadas sobre cada uno (prevalencia de roles tradicionales diferenciados) los impactos de esta precarización en el caso de los varones ponen en cuestión directamente uno de los pilares fundamentales de su identidad: la capacidad de proveer. En este artículo me centraré únicamente en dos temas a partir de lo recogido en las entrevistas¹: a) Los cambios en los espacios transitados por los hombres y b) La paternidad.

Cambios en el tiempo y espacio de trabajo

A partir de las entrevistas se ha encontrado que en la mayoría de los casos a la salida del empleo se sigue una ruta de trabajos precarios y no el paro definitivo. Sin embargo, este proceso no se da de forma inmediata, sino que existe un periodo de tiempo, en el que la persona se encuentra “desempleada”, es decir, buscando un empleo.

Durante el periodo o los periodos en los que la persona se encuentra sin realizar ninguna actividad económica, el cambio de rutina puede ser chocante, sobre todo tomando en cuenta que antes se pasaba por lo menos ocho horas diarias fuera de casa. Así, uno de los entrevistados comenta:

Estuve dos semanas en mi casa, no sabía qué hacer (...) Bueno, yo estaba acostumbrado a un hora-



Jacques Lartigue

rio, ahora el horario me lo tenía que poner yo, pero la cuestión es saber qué haces con tu horario, ese es el problema, te vas a levantar temprano ¿para qué?, ¿para estar mirando el poste?, tienes que hacer algo. Ahora, vas a salir a tal hora ¿para qué?, todo tenía un por qué, tratar que el esfuerzo que hagas tenga una recompensa, porque estás, cualquier movimiento tiene que tener una consecuencia favorable para ti porque si haces un esfuerzo y no tiene consecuencias, poco a poco te vas secando. (“Lobito”, Abogado, 42 años)

(Me sentí) Muy mal, muy mal, porque como bien lo ha dicho, ¿no? después de treinta años pues...uno se acostumbra a un estándar de vida que...adaptarse nuevamente a una nueva etapa es difícil ¿no?, aunque trataba de distraer mi mente haciendo una u otra cosa en mi casa; aun así uno siente el cambio brusco, ¿no?” (Jorge, Ingeniero mecánico, 60 años)

Como afirma Barbieri (1996) en los estudios de género, ha prevalecido el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres como una dicotomía: lo público y lo privado. Así, lo público era entendido como el lugar donde se desarrolla el trabajo remunerado, se generan los ingresos, se realiza la acción colectiva, la política, etc. Este ámbito se relacionaba estrechamente a lo masculino. Por otro lado, lo privado era lo doméstico, el lugar del trabajo no remunerado, donde se daban las relaciones familiares y parentales, era el mundo de los afectos. Este lugar es el lugar de lo femenino y desde la perspectiva feminista se concebía como lugar de subordinación, pues se entendía que en él se negaban las potencialidades de las mujeres.

Las asignaciones de género concernientes a lo público y lo privado, se relacionan en Occidente a procesos de la modernidad como la industrialización y urbanización. Así, la unidad doméstica y de trabajo se fue separando físicamente quedando



Leo Matiz

especificado un lugar para la casa y otro para el trabajo. Autoras como Barbieri (1996), Fuller (2004) y Conway, Bourque y Scott (1997) han hecho mención al tema. Según Fuller, en el caso de Perú, ya desde los últimos tiempos de la colonia se empezó a desarrollar el proyecto moderno que separaba lo público de lo privado de forma que los valores domésticos y femeninos se identificaron con la vida familiar y la política y la razón se asociaban a la esfera pública.

Sin embargo, con el tiempo se fue demostrando que la fluidez en las relaciones entre los ámbitos público y privado, sobre todo para el caso de las mujeres quienes, como afirma Barbieri (1996) pausaban su vida cotidiana en torno a lo “exterior” (horarios de entrada y salida de la escuela de sus hijos, horarios laborales de la pareja, etc.) Por otro lado, Fuller, ha destacado la dimensión doméstica de la masculinidad en vista de que los hombres son criados en un hogar que es fundamentalmente de dominio femenino y al hacerse adultos, deben formar un hogar y generar un salario para mantenerlo. Su salario, de este modo, se destina casi en su totalidad a la manutención del hogar y el uso que él puede hacer de él, se da sólo en función de las necesidades y gastos de su familia.

En el caso del tema que trato en esta investigación, la fluidez entre los ámbitos doméstico y laboral, se “difumina” más en vista de que con la precariedad de las actividades. Si antes pasaban su día de trabajo en un solo lugar y rodeados por la misma gente ahora, por un lado, tienen más de

un “centro de trabajo”, en el sentido de que tienen que realizar más de una actividad para compensar sus ingresos con lo cual las horas de trabajo lejos de reducirse, podrían incluso incrementarse en algunos casos.

En otros casos o en otros momentos de su vida laboral, realizan su trabajo en su casa (sobre todo aquellos que se desempeñan como consultores o brindando “asistencia técnica”), por lo que podríamos decir que en esos momentos o en esos casos transforman el hogar en su nuevo espacio de trabajo. Pero pasar más tiempo en el hogar no significa necesariamente pasar más tiempo con los hijos o realizando trabajos domésticos, al menos durante las épocas en las que se ha logrado emplear.

El empleo proporciona acceso a contextos que contrastan con el entorno doméstico, por ello, como afirma Giddens (1995), quienes están sin trabajo, frecuentemente encuentran en el aburrimiento un problema importante y desarrollan un sentimiento de apatía con respecto al tiempo y tratan de ocuparse en cualquier otra cosa. En el caso de los entrevistados, como se puede ver, la mayoría no se resigna al paro definitivo sino que permanentemente están en actividad, ya sea buscando empleo o desempeñándose en uno, aunque sea precario:

- *Lobito: Me voy a Lima, tengo mis horarios, me levanto a las ocho de la mañana, nueve estoy acá, de acá me voy a Lima, regreso, y así toda la tarde.*

- *E: ¿Digamos que trabaja a tiempo completo?*

- *Sí, siempre he trabajado así. Si no tengo nada que hacer busco algo que hacer; aparte mi vida partidaria ¿no? Yo milito en Surco”, (“Lobito”, Abogado, 42 años)*

Para manejar se empieza a las 11 de la mañana, regreso a mi casa a almorzar alrededor de las tres. Estoy una hora, luego continuo, hasta las ocho de la noche, en que vengo a cenar, me demorare una hora, y luego continuo a trabajar, a seguir haciendo taxi hasta las dos de la mañana o tres de la mañana que es la hora en que normalmente descanso, para continuar hasta las siete de la mañana del siguiente, hasta las once que termine el turno, y partir de las once de la mañana, descanso un día de veinticuatro horas. Al día siguiente de nuevo, comienza el ciclo, salgo once de la mañana. (Eduardo, Economista, 55 años)

La variedad y la estructura temporal destacadas por Giddens (1995) como aspectos proporcionados por el empleo se relacionan entre si: el empleo proporciona acceso a contextos que contrastan con el entorno doméstico, como afirma el autor “En el entorno del trabajo, aunque las tareas sean relativa-

mente monótonas, los individuos pueden disfrutar al hacer algo diferente a las tareas de la casa; aunque el ritmo del empleo haya podido ser opresivo, proporcionaba la sensación de que las actividades cotidianas van hacia alguna parte.” (GIDDENS: 2000, p. 14)

El “aburrimiento” podría darse al principio de la pérdida de empleo o en el periodo o periodos en los que no encuentran trabajo pero no es la regla. Como estamos viendo, la mayoría no se resigna al paro definitivo sino que permanentemente están en actividad, ya sea buscando empleo o desempeñándose en uno, aunque sea precario:

Bueno, yo estaba acostumbrado a un horario, ahora el horario me lo tenía que poner yo, pero la cuestión es saber qué haces con tu horario, ese es el problema, te vas a levantar temprano ¿para qué?, para estar mirando el poste, tienes que hacer algo. Ahora, vas a salir a tal hora ¿para qué?, todo tenía un por qué, tratar que el esfuerzo que hagas tenga una recompensa, porque estás, cualquier movimiento tiene que tener una consecuencia favorable para ti porque si haces un esfuerzo y no tiene consecuencias, poco a poco te vas secando. (“Lobito”, Abogado, 42 años)

Existen casos en los que se añora el trabajo estable que se perdió, precisamente debido a la actividad constante que se realizaba en él y a la presencia de diferentes estímulos y retos, que tienen que resolver cada día: “(Me agradaban) los retos continuos y constantes, en la actividad pesquera existen cambios dinámicos muy rápidos, un día se presenta un problema, otro día se presenta otro, no es rutinario, es cambiante. Y eso creó en mí la necesidad de trabajar siempre en ese campo.” (Jorge, Ingeniero mecánico, 60 años)

Además, ya no existe tiempo para establecer vínculos de amistad con los compañeros como sí se lograba hacer cuando se tenía un espacio físico para hacerlo (la oficina) y la posibilidad de verlos diariamente. Las nuevas formas de trabajo que van desarrollando, sólo les permiten tener vinculaciones puntuales y menos relaciones cara a cara, lo que reduce sus posibilidades de agrupación, creación de vínculos fuertes de amistad, etc. Al perder el trabajo estable rompieron no sólo vínculos de amistad, sino que se perdió un espacio importante para la generación de grupos de amistad estables (los nuevos trabajos no posibilitan esto). Con relación a los aspectos de contacto social e identidad personal, Giddens (2000) hace notar que el entorno laboral suele pro-

porcionar amistades y oportunidades de participar en actividades compartidas con otros, por ello, al separar a una persona de este entorno, es probable que disminuya su círculo de posibles amigos y conocidos. Este tema del trabajo como enriquecedor del horizonte social es destacado también por Fuller (2001) cuando habla del trabajo como la posibilidad de generar un “espacio masculino”, pues es en el trabajo (centro laboral) donde el varón se relaciona con otros varones, uno de los entrevistado comenta: “No, ya deje de ir, y eso le pasaba a todos, en el trabajo se reúnen ¿no?, pero cuando se trata de que ya cada uno recibe sus recibos y se va, ya cada uno tiene que buscarse la suya y ya no hay tiempo para hacer relaciones públicas. En mi caso no, no volví a encontrarme con la gente, salvo por teléfono, que me llamaban ‘¿cómo estás?, ¿cómo te va?’, nada más”. (Pedro, Contador, 51 años)

Paternalidad

Los estudios de paternidades en América Latina han destacado la ausencia física del padre a través de la evidencia de las altas tasas de jefatura de hogar femenina, sobre todo en los niveles socioeconómicos más bajos. En el caso peruano, además, resalta el elevado número de juicios de alimentos lo cual evidencia irresponsabilidad paterna. Todo ello formaría parte según Sara – Lafosse (1995), de la subcultura del machismo. Como sabemos, esta subcultura ha desvalorizado lo que podría llamarse la paternidad “social” que implica la crianza y participación en la vida de un hijo.

Este fenómeno aunque masivo en Latinoamérica, así como en nuestro país, no es generalizado a través de todos los sectores sociales. Como afirma Sara - Lafosse, en muchos sectores sociales no sólo es menos frecuente sino que es también abiertamente censurado. Así, existen otras formas de vivir la paternidad las cuales no han sido muy estudiadas en América Latina, habida cuenta de lo llamativo que resultaba el fenómeno del machismo y del abandono del padre.

Sin embargo, muchos padres en Latinoamérica desarrollan la paternidad social proveyendo a sus hijos de todo lo necesario, según sus posibilidades y el grupo social al que pertenecen, es decir, vinculan sus significados sobre la paternidad a los del trabajo. Es decir, el esquema de padre vigente, pese cambios y expectativas de otros elementos como comunicación, afecto, etc., es el del padre proveedor.

Es este mismo trabajo que permite proveer a los hijos de todo lo necesario, el que pone barreras, relacionadas sobre todo al tiempo, para el desarrollo de una paternidad cercana y no basada sólo en la manutención de los hijos (Badinter: 1994) La división del trabajo creada durante el periodo de industrialización del que se ha hablado ya en este trabajo, creó también la figura del padre distante, al punto que, como comenta Badinter, los hijos ni siquiera saben en qué se ocupa éste. Liuba Kogan, para el caso de hombres de sectores altos de Lima, concluye para el grupo de sus entrevistados que la paternidad es poco importante en la construcción de la identidad masculina y que tiene relevancia sólo en tanto mecanismo para demostrar su hombría. En la práctica, los hombres a los que entrevistó, representaban frente a sus hijos una figura distante y relativamente autoritaria. (Kogan: 142)

Norma Fuller, es una de investigadoras que ha tratado el tema de la paternidad para el caso de los sectores medios y en los que no ha habido abandono de hogar. Esta autora encuentra que el punto de vista de la paternidad social encuentra contradicciones con los otros ejes de la identidad masculina, particularmente con el trabajo. Ella encuentra que el trabajo es contradictorio a la paternidad porque, aunque es indispensable para la constitución de la identidad masculina, se opone con las demandas de la familia. En la actualidad como afirma Fuller (2004), aunque el modelo de padre responsable es altamente valorado y se asocia a la hombría, en la práctica no siempre es posible hacerlo efectivo, entre otras cosas, por las demandas laborales.

Esta contradicción entre el trabajo y las demandas como padre se puede dar de dos formas: Por la alta carga laboral del padre, con lo cual no puede dedicar el tiempo que ambos (padre e hijo (as) quisieran que él dedicara y de esta forma, convertirse en un modelo de padre cercano o inclusive afectuoso; o porque el empleo que la persona tiene, no permite generar ingresos suficientes para proveer a los hijos de lo que necesitan. El empleo precario (o la falta de él) implicará, en la concepción del padre, que no es más una figura a respetar (no posee un empleo “estable y prestigioso”), no es un modelo para su hijo.

Su rol de padre: protector, proveedor y ejemplo y motor de la familia, puede extenderse más allá de sus hijos e incluir a la pareja y también a otros familiares. Por otro lado, la presencia y fluidez en las relaciones con otros parientes como padres, hermanos (as), y otros que pudieran ser cercanos

o estar presentes en el hogar media también la relación con el padre y pueden brindar apoyo en la crianza y manutención de los hijos. Como en el caso de Jorge, uno de los entrevistados, otros familiares podrían apoyar económicamente a la familia para que no se ponga en riesgo la continuidad en los estudios de los hijos o pueden brindarles acogida en su casa o permitirles construir su vivienda en propiedad de los padres de forma que se puede ahorrar en este concepto. En resumen, el padre no es la única figura presente, el único proveedor y por tanto, sus expectativas podrían centrarse más bien (y de hecho creo que lo hacen) en ser un modelo para sus hijos, en inculcar valores y formas de pensar como la importancia de la educación, el trabajo independiente y otros.

Se debe tomar en cuenta además, la existencia de padres que no tienen relación de cercanía con sus hijos biológicos a causa de la separación con la pareja. Como se sabe, rige en nuestro país, al igual que en la mayoría de países del mundo, el modelo a través del cual, al separarse una pareja, los hijos menores deben ir a vivir con la madre. Ese es el caso de “Lobito”, quien es divorciado y cuyos hijos (14 y 13 años) viven en EEUU con su madre.

La importancia que mis entrevistados dan a la paternidad, se hace evidente pues muchos relacionan la palabra “éxito” al hecho de haberse desempeñado bien en su rol de padres. En el caso Luís, contador de 51 años, esto está muy claro: “En mi caso como padre de familia, yo lo único que querría en este momento o siempre lo he pensado es un sueño realizado, haber cumplido un objetivo como padre y sentirme satisfecho hasta cuando muera. [...] En la vida real, como yo, como padre de familia, mi éxito sería pues haber logrado mis hijos, mis objetivos, mis sueños que haya tenido, ¿no? Haberme realizado y he cumplido con eso; para mi eso es un éxito”.

Incluso se encuentran cosas positivas en el hecho de haber perdido un empleo estable con un horario fijo e inflexible que no permitía pasar mucho tiempo en familia: “Indudablemente, eso es positivo (pasar más tiempo con la familia), hay más comunión más diálogo con los hijos, con la familia. El trabajo, si bien te deja remuneraciones para vivir, pero básicamente creo que lo más importante es la familia”. (Juan, Contador, 62 años)

La importancia atribuida por estos hombres a la educación de sus hijos puede verse también como un mandato relacionado a la paternidad, un deber con el cual se debe cumplir si se quiere ser un buen

padre: “Pero se ha sacrificado todo eso para que los hijos... triunfen, porque en realidad ¿como uno se proyecta?: es a través de los hijos; los hijos tienen las herramientas para poder triunfar. Es muy gratificante que ellos puedan hacerlo, frente a lo que uno quizás no haya podido concluir” (Jorge, Ingeniero mecánico, 60 años)

En la mayoría de los casos afirman que no hubo cambios (hasta el momento) en la educación de los hijos pues los padres, especialmente el padre, hizo toda clase de sacrificios económicos para que éstos puedan seguir estudiando. Creo que en el mandato de la paternidad también existe el “sacrificio”, que se atribuye sobre todo a la maternidad, pero en el caso del varón este sacrificio se relaciona sobre todo a trabajo duro y esfuerzos económicos para que los hijos puedan llevar una vida adecuada.

Otra vez más, le doy gracias a dios que mientras yo estuve allá en ENCI esteee... yo invertí todo mi dinero que yo ganaba ahí [...] Eso me sirvió para que mis hijos terminaran, mi hijo ya está por terminar ingeniería de sistemas, ya esta para sacar el título. Mis otras hijas estudiaron en instituto superior; las dos ya terminaron lo que les falta es el título; o sea que sí terminaron. Mi última hija fue la que no gozo mucho de las comodidades en el sentido que había tenido para pagarle la pensión ¿no?, eso sí salió de aquí de la oficina y a mí me costo un poquito de trabajo reunir ese dinero para pagar, pero sí terminaron (Pedro, Contador, 51 años).

A manera de reflexión y conclusión:

Vivimos un proceso en el que el Estado se retira paulatinamente dejando en manos privadas (empresas, transnacionales e incluso, las propias familias e individuos) la responsabilidad por su mantenimiento cotidiano en casi todos los temas: empleo, salud, capacitación profesional, etc. Todo esto da paso a lo que los Beck (2003) llaman *individualización*, proceso a través del cual el individuo, sin referentes claros ni instituciones mediadoras, debe elaborar su proyecto de persona, debe “hacerse a sí mismo” y buscar a la vez sus propios recursos para ello.

Si bien este modelo teórico nace y toma forma en países del mundo desarrollado, creo que es aplicable en gran medida a los cambios ocurridos en América Latina de las últimas décadas, cambios impulsados principalmente por la flexibilización laboral de los años 90. Sin embargo, estos procesos de individualización se dan, aunque suene paradó-



Dorothea Lange

jico y contradictorio, sin apartarse del marco de la familia, al menos para los entrevistados en esta investigación.

Esto se debe, como se ha mencionado en este documento, a que estos hombres no fueron formados en ese proceso sino que se vieron *arrastrados repentinamente por él*. Si bien el sistema educativo y luego, el mundo laboral, alientan el desarrollado individual, en contextos tradicionales y en los que la familia tiene gran importancia, este desarrollo individual y los logros obtenidos por él, deben tener “retorno” en la familia. Esta preocupación por el bienestar familiar antes que personal, el malestar ante la imposibilidad de seguir dando sustento a la familia y las aspiraciones de los hijos, muestra a estos individuos como “acreedores” de una ideología más cercana al patriarcalismo que al machismo, aunque adaptada a las condiciones reales de hacerla efectiva. Así, si bien, durante el tiempo que podían mantener a sus familias, sus parejas no tuvieron que trabajar e inclusive, en algunos casos se les pidió expresamente que no lo hicieran, en momentos de crisis, estos varones afirman que no se opondrían a que sus parejas generaran ingresos, después de todo, estos ingresos son para la familia, fundamentalmente, para los hijos.

El mercado laboral, considerado por los Beck como motor de la individualización en Alemania

y los países desarrollados de Europa (exigencia de controlar el propio dinero, tiempo, espacio vital y cuerpo), es, en un contexto en el que superviven los proyectos familiares y no individuales, más bien un medio para el sostenimiento de la familia, aún a costa de la postergación de los propios deseos. Esto no implica que no se encuentre satisfacción en el trabajo realizado o que no se busca ascender en él, sin embargo, la importancia del trabajo se da sobre todo en la medida en que permite el sostenimiento de la familia y al perderlo se le hecha de menos en ese sentido. Los hijos son la razón de trabajar y de seguir buscando el sustento. La familia, incluida la pareja lo es también. En estos casos, tal cual suele decirse de la maternidad, se puede afirmar que la masculinidad para el grupo de entrevistados es un mandato de sacrificio personal y un darse a la familia.

NOTAS

* Bachiller en Sociología y Egresada del Diploma de Estudios de Género.

¹ Este artículo es el resumen de algunos de los capítulos de lo que será mi tesis de Licenciatura en Sociología. El análisis se ha realizado sobre la base de entrevistas hechas entre el año 2004 y 2006 a profesionales que se desempeñaron en el sector público (la mayoría de ellos) hasta los años 90, en que se vieron obligados a dejar sus empleos para acogerse a los incentivos que ofreció el gobierno fujimorista a los empleados que se consideraba "excedentes". Fueron entrevistados en promedio diez años después de perder el empleo estable por lo que las entrevistas significaron un proceso de evocación del proceso para ellos, un "ir hacia atrás hasta llegar a hoy".

Tienen entre 42 y 61 años, aunque el grueso de ellos bordea los 50 años, es decir, se trata de una generación formada claramente tanto en el paradigma del empleo de por vida y que fue testigo presencial del mayor acceso de la mujer a educación superior y empleo. Varios de ellos se conocen entre sí. Se trata de contadores, administradores, economistas, ingenieros, un abogado y un psicólogo. Estudiaron en universidades nacionales o privadas de bajo costo. Se podría decir que pertenecían a

una clase media baja, el grupo más vulnerable a caer en pobreza. Algunos de ellos afirman que estudiaron esas carreras porque les permitía estudiar y trabajar a la vez.

BIBLIOGRAFÍA

- Barbieri, Maria Teresita de. "Los ámbitos de acción de las mujeres". En: *Encrucijadas del saber: los estudios de género en las ciencias sociales*. Narda Henríquez Ayin, ed. Lima: PUCP. Facultad de Ciencias Sociales, 1996. p.p. 107-132.
- Bauman, Zygmunt y Richard Sennet, Trabajo, consumismo y nuevos pobres. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona, Ed. Anagrama, 2000
- Beck, Ulrich y Elizabeth Beck-Gernsheim. La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas. Barcelona, Ed. PAIDÓS, 2003
- FULLER, Norma. "The social constitution of gender. Identity among peruvian men". En *Men and masculinities*. Vol 3 N° 3. January 2001
- Identidades en Tránsito: femineidad y masculinidad en el Perú Actual. En: *Jerarquías en Jaque. Estudios de Género en el área andina*. Norma Fuller (edit). CLACSO. Fondo editorial de la universidad del Pacífico, Lima 2004, pp 189-220.
- GARAVITO, Cecilia. Desempleo por sexo: 1989-1996. Documento de trabajo 169. Departamento de economía. PUCP. Agosto, 1999
- Cambios en la oferta laboral de la familia limeña. En *Economía*. Vol XXIII N° 46. Diciembre, 2000
- GIDDENS, Anthony. Sociología. Madrid: Alianza editorial, 2000
- Modernidad e identidad del Yo: el yo y la sociedad en la época contemporánea. Barcelona: Península, 1995.
- JIMÉNEZ, Félix. El modelo neoliberal peruano: límites, consecuencias sociales y perspectivas. En: SADER, Emir (comp.) *El ajuste estructural en América Latina. Costos sociales y alternativas*. Buenos Aires: CLACSO, 2001. p.p. 145- 169
- KOGAN COGAN, Liuba. Masculinidad - femineidad: estereotipos de género en sector socioeconómico alto de Lima. Lima. 1992. 392 p. Tesis (Lic.) Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Ciencias Sociales.
- SAAVEDRA, Jaime. ¿Crisis real o crisis de expectativas? El empleo en el Perú antes y después de las reformas estructurales. Lima: BID, 1998
- SAAVEDRA, Jaime y Eduardo MARUYAMA. Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. Lima: GRADE, 2000. 55 p. (Documento de trabajo 28)
- SULLEROT, Evelyn. Historia y sociología del trabajo femenino. Barcelona: Península, 1970. pp.23-36 y 48-62.
- SENNETT, Richard. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona, Ed. Anagrama, 2000.