

Modelos de desarrollo, identidad masculina y familia: dos generaciones de trabajadores de Huachipato¹

Development models, male identity and family: two generations of workers from Huachipato

Inti Fernando Fuica Rebolledo²

Resumen

La "Compañía de Acero del Pacífico" (CAP) es considerada, y en específico a la planta siderúrgica Huachipato, como un eje industrializador relevante en la región del Biobío. Este estudio aborda las trayectorias vitales de trabajadores varones de la misma, en términos de conformación de identidad masculina y modos de hacer familia, diferenciándose dos generaciones a partir del cambio en el modelo de desarrollo del país. A partir del análisis de diferentes entrevistas se han hallado cambios y continuidades entre ambas generaciones, vinculando las experiencias vitales particulares con los cambios estructurales vividos en el país a partir del golpe de Estado de 1973.

Palabras clave: identidad - familia - modelo de desarrollo.

Abstract

The "Compañía de Acero del Pacífico" is considered, and the Huachipato steel plant in specific, as an important industrialization pole within the Biobio region. This research is an approach to the male workers life trajectories in relation with the male identity construction and the ways to build family, making a comparison of two generations considering the change of the development pattern in Chile. Since the analysis of a number of interviews, changes and continuities have been found between both generations, linking the particular life experiences with the structural changes experienced in the country since the military coup in 1973.

Key words: identity - family - development pattern.

Fecha de recepción: Junio 2015

Fecha de aprobación: Julio 2015

¹ Este artículo presenta los principales resultados de la investigación correspondiente a la Memoria de título de Sociólogo de mi autoría, como estudiante tesista del proyecto FONDECYT 1111007 "Industrialización, formación de Identidad Obrera y Cambio Social, Concepción (1930-1970)".

² Sociólogo, Licenciado en Sociología, formado en la Universidad de Concepción. Diplomado en Masculinidades y Políticas Públicas, Universidad de Chile. E-mail: inti.fuica.rebolledo@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El presente artículo da cuenta de los resultados principales de la investigación titulada “Modelos de Desarrollo, Identidad Masculina y Modos de Hacer Familia: Un Estudio Comparativo entre Dos Generaciones de Trabajadores de la Planta Siderúrgica Huachipato” realizada durante el 2012. La finalidad de la misma apuntó a generar conocimiento respecto de la construcción de identidad masculina e identidad obrera, y cómo estos aspectos se interrelacionan con los modos de hacer familia, en dos generaciones de trabajadores de la planta siderúrgica Huachipato. Como hipótesis, consideramos que el ser varones trabajadores de Huachipato dota de una identidad específica a estos hombres, identidad que se reflejó en las formas de concebir la familia y su propia autoimagen, en el contexto de dos generaciones distintas. Los diferentes contextos macrosociales, en términos de Modelos de Desarrollo, en los que cada generación se desenvuelve, repercutió también en las formas que tiene cada generación de concebir su identidad, su relación con el trabajo y su forma de entender la familia. Para realizar la producción de información se llevaron a cabo diez entrevistas cualitativas en profundidad, contando con cinco varones por cada generación. Se optó por una metodología de carácter cualitativo para dar cuenta de la significación atribuida por los varones a su experiencia laboral, vinculándola directamente con su construcción identitaria de género y familiar (Ruiz Olabuénaga, 2007), mediante la realización de un Análisis del Discurso (Ruiz, 2009; De Gregorio-Godeo, 2008).

Para la correcta presentación de los principales hallazgos se comenzará dando cuenta de los antecedentes generales que orientan y enmarcan la investigación, en términos del cambio en el Modelo de Desarrollo del país y sus consecuencias, en directa relación con la génesis y desarrollo de la planta Huachipato, así como elementos generales respecto de Identidad y Género. En segunda instancia se presentan antecedentes teóricos de otras investigaciones empíricas que han tratado temáticas similares. Para continuar se realiza la presentación en sí de los principales hallazgos correspondientes a la investigación. A modo de conclusiones se presenta una breve síntesis de salida con la interpretación de los resultados y posibles aperturas que genere la presente investigación.

1. ANTECEDENTES

A. CAP y Modelo de Desarrollo

El concepto más global corresponde al Modelo de Desarrollo, entendido este como *la forma cómo una sociedad organiza sus reservas materiales y sus instituciones para buscar el progreso y la satisfacción de necesidades de todos sus miembros* (Cardona, 1993 en Mejía-Ortega y Franco, 2007: 473). Durante el siglo XX se identifican dos grandes crisis económicas que conllevaron sendas redefiniciones del Modelo de Desarrollo adoptado por nuestro país, en consonancia con la situación global de la economía: la crisis de 1929 y la crisis de las décadas de 1970-1980 (Mejía-Ortega y Franco, 2007). La reacción a la primera crisis mencionada dio como resultado la adscripción de Chile a un Modelo de Desarrollo conocido como *keynesiano*, si bien nunca alcanzó los estándares de los Estados de Bienestar del primer mundo; efectivamente, *el Estado desempeñaba un papel prominente, basado en lo que suele conocerse como industrialización mediante sustitución de importaciones (ISI)* (Stallings, 2001: 25), así como una economía de carácter proteccionista, legislaciones laborales que protegían a los trabajadores y una alta sindicalización (Stallings, 2001; Mizala y Romaguera, 2001). Es en este marco general donde surge la Compañía de Acero del Pacífico y su planta siderúrgica Huachipato, comenzando su construcción en 1946, ubicada en la comuna de Talcahuano, región del Biobío, por medio de

la promulgación de la Ley N° 7.896 *que otorgó a las futuras empresas siderúrgicas, garantías y franquicias para asegurar el abastecimiento de acero al país* (Echenique y Rodríguez, 1996: 5). Ahora bien, CAP no se corresponde con una empresa estatal tipo, sino que fue organizada en sus inicios como una sociedad anónima mixta, con capitales estatales conducidos por la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) y capitales privados, propiedad que ha variado ampliamente a lo largo de los años, llegando incluso a estatizarse completamente en el gobierno de la Unidad Popular (Echenique y Rodríguez, 1996).

Respecto de las relaciones establecidas entre la empresa CAP y los trabajadores de la misma, el primer sindicato organizado por estos últimos data de 1947, comenzando a su vez las negociaciones colectivas, los procesos de huelgas y las demandas de beneficios, configurándose un proceso no exento de intensos conflictos y extendidos periodos de enfrentamiento entre trabajadores y compañía, cristalizando en el establecimiento de un Departamento de Bienestar, *con la función de supervigilar la contratación de personal para la operación de la planta y las relaciones entre la Compañía y su personal* (Echenique y Rodríguez, 1996: 190), incentivos económicos al perfeccionamiento laboral mediante la Unidad de Capacitación y Entrenamiento, asignación familiar, indemnización por años de servicio, bonos por trabajo en turnos y días feriados, becas de estudio para hijos e hijas de trabajadores, subsidios habitacionales, un Servicio Médico de Empleados CAP que subsidia los gastos en salud, el club deportivo Huachipato (y sus secciones internas correspondientes a múltiples ramas deportivas) y la corporación cultural Artistas del Acero, todos beneficios establecidos mediante negociaciones colectivas durante los años previos a la dictadura militar (Echenique y Rodríguez, 1996).

A partir del golpe de Estado de 1973, Chile comienza un tránsito hacia la adscripción de un Modelo de Desarrollo neoliberal, caracterizándose *grosso modo* por una liberalización de precios, apertura financiera y aduanera, privatización de empresas estatales, reformas al sistema de pensiones, de salud y de educación, y cambios profundos en las condiciones de negociación colectiva y derechos laborales (Stallings, 2001; Mizala y Romaguera, 2001; Echenique y Rodríguez, 1996).

El efecto más inmediato tuvo que ver con las condiciones laborales, ya que se producen masivos despidos y se dificulta la posibilidad de que los trabajadores exigieran sus derechos, estableciéndose finalmente un nuevo marco legal con el llamado Plan Laboral en 1979, que restablece *la negociación colectiva, la actividad sindical y la huelga, pero en condiciones muy diferentes a las existentes hasta 1973* (Mizala y Romaguera, 2001: 205), restringiendo los márgenes de acción sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga.

Respecto de lo sucedido específicamente con CAP, esta debió someterse a un criterio empresarial regulado por el libre mercado, sin apoyo estatal y en competencia con siderurgia importada, comenzando un lento y dificultoso proceso de adaptación a estas nuevas condiciones, repercutiendo directamente en los trabajadores de la empresa. Los esfuerzos por aumentar la competitividad de la Compañía incidieron en una importante reducción de personal: disminuye, solo en la planta Huachipato, de 6.210 trabajadores en 1973, a 4.848 en 1980 (Echenique y Rodríguez, 1996), 2.475 trabajadores al 2002 (CAP, 2003) y 1.825 hacia el 2011 (CAP, 2012). El rol jugado por el sindicato se transformó radicalmente, desde un organismo representativo y articulador de las demandas de los trabajadores, hacia una función de administración de los servicios ligados al bienestar social de los trabajadores, con la consecuente pérdida de capacidad de negociación y presión hacia la empresa (Echenique y Rodríguez, 1996). Finalmente, en la década de 1980 las acciones que hasta el momento

continuaban siendo del Estado chileno son vendidas, transformándose CAP en una empresa netamente privada, cambiando la razón social y el objeto de la Compañía hacia una sociedad anónima de inversiones (Echenique y Rodríguez, 1996).

B. Identidad y generación

Así como el Estado y la sociedad chilena experimentaron un cambio radical en el Modelo de Desarrollo en torno al que se organizaban, las personas también van experimentando cambios en términos de ideologías, de lo permitido y lo abyecto, de las formas de relacionarse, en síntesis, la cultura va cambiando (Margulis, 2003). Así, Margulis nos plantea que:

"la dimensión cultural de los fenómenos sociales, alude a su nivel significativo, a los códigos de significación, históricamente constituidos y en permanente cambio, compartidos por un grupo social, que hacen posible la comunicación, la interacción, la inteligibilidad de los comportamientos sociales" (2003: 14).

El compartir códigos de significación implica una pertenencia, un sentimiento de representación colectiva, a una determinada identidad que se introyecta y a partir de la que se comienza a delinear un *nosotros*, en contraposición a un *otros*, con quienes no se comparten los mismos códigos (De Gregorio-Godeo, 2008). La identidad entonces se produce en torno a la pertenencia a un grupo, pertenencia que, al ser leída en términos de desarrollo temporal, vinculamos directamente al concepto de Generación, en el sentido de que esta *involucra necesariamente el factor procesual en la construcción social e histórica de las realidades etarias, por lo que los sujetos se entienden como portadores de una edad social mediada por su historia* (Muñoz, 2011: 135). Así, siguiendo los lineamientos de Karl Mannheim (1993 en Muñoz, 2011), planteamos que aquellas situaciones y condiciones experimentadas durante la juventud constituyen una *imagen natural del mundo*, a partir de estas las experiencias posteriores se van confrontando en una permanente dialéctica de la vivencia. La identidad generacional se ve directamente relacionada con el contexto social en el que es producida, estableciendo una relación dialéctica entre contexto e individuo, que va permanentemente redefiniendo los límites de lo considerado como propio (Muñoz, 2011).

A raíz de los cambios macrosociales en términos de modelo de desarrollo descritos con anterioridad, a lo que Svampa (2000a) suma como factores de cambio la revolución sexual y el movimiento feminista en la década de 1960, se observa cómo estos repercuten directamente en la conformación de identidad de las personas, situación que se ve reflejada en la producción de nuevas relaciones entre la estructura social y la acción de los individuos, *expulsados de las antiguas estructuras (normativas y sociales) que definían la orientación de sus conductas y los dotaban de certezas* (Svampa, 2000a: 10). Para esta autora, lo social se ha individualizado de forma progresiva, los marcos de socialización colectivos se desestructuran, el trabajo pierde centralidad como principio de subjetivación de los individuos, en tanto que las condiciones laborales ya no lo posicionan como un referente de seguridad. Describe el caso de la industria metalúrgica argentina en estas claves, delineando tres generaciones en términos del anclaje de la identidad respecto del trabajo: la primera generación la identifica como *el tiempo de las identidades fuertes* (Svampa, 2000b: 125), en donde la identidad respecto del trabajo y el sindicato son primordiales; una segunda generación es asociada a una identidad deteriorada, en donde se comienzan a vislumbrar *los efectos desarticuladores del final de un modelo de integración social* (Svampa, 2000b: 134); y una tercera generación denominada de identidades fragmentarias, en donde la pauperización laboral y la menor participación sindical hacen que la conformación de

identidad migra desde el trabajo hacia aspectos particulares (Svampa, 2000b). La identificación identitaria con la esfera laboral toma particular fuerza en el caso de los varones y su particular construcción de género, vinculando directamente masculinidad con trabajo.

C. Género y masculinidades

El tercer concepto que emerge como central para la comprensión del presente artículo es el género, entendido este como el *conjunto de características sociales y culturales de "lo masculino" y "lo femenino"* (Barrancos *et al.*, 2007: 32), a los roles y las relaciones sociales atribuidas y construidas para cada sexo en particular, diferenciándolos, transformando en productos culturales diferentes a hombres y mujeres. Este proceso de producción cultural del Género se ve reflejado en que *existen características, necesidades y posibilidades dentro del potencial humano que están consciente e inconscientemente suprimidas, reprimidas y canalizadas en el proceso de producir hombres y mujeres* (Kaufman, 1997: 66), potenciándose algunas características y negándose otras de acuerdo con el sexo biológico. Género es una categoría relacional, da cuenta de las relaciones establecidas entre los géneros y dentro de cada uno; nunca emerge de forma pura, sino que se relaciona con condiciones de clase, etnia, territorio, entre otras (Barrancos *et al.* 2007; Burin y Meler, 2009), así como es una construcción histórico-social, es decir, va cambiando de acuerdo con cada época y a cada sociedad: *los géneros son instituciones sociales fuertemente marcadas por las condiciones históricas: en distintas épocas, los modos de ser mujer y de ser hombre han ido cambiando* (Urresti, 2003: 145).

Los estudios de Género poseían un marcado énfasis en la investigación y denuncia de la situación de opresión de las mujeres, tradicionalmente invisibilizadas, y a partir de este contexto surgen los estudios de masculinidades, entendiendo que *la virilidad no es estática ni atemporal; es histórica; no es la manifestación de una esencia interior; es construida socialmente; no sube a la conciencia desde nuestros componentes biológicos; es creada en la cultura* (Kimmel, 1994, p. 49), relevándose la importancia de la investigación de los varones como sujetos adscritos a su vez a un género.

Es relevante mencionar que el género, con la complejidad anteriormente mencionada, no termina expresándose de la misma forma en todos los individuos, dicho de otra manera, no todos los varones se construyen como hombres en el mismo sentido, aunque sí lo hacen respecto de la misma norma: la Masculinidad Hegemónica. Esta corresponde a un conjunto de características y mandatos relacionados con el *deber ser hombre*, transformándose en hegemónica cuando se hace parte de las subjetividades tanto de varones como mujeres, y se naturaliza (Kimmel, 1994; Connell, 1995; Olavarría, 2000; 2001).

Para el caso de la sociedad chilena, las características propias de esta Masculinidad hegemónica implican que los varones deben *ser personas importantes, activas, autónomas, fuertes, potentes, racionales, emocionalmente controladas, heterosexuales, son los proveedores en la familia y su ámbito de acción está en la calle* (Olavarría, 2000: 12); ser hombre se construye relacionalmente respecto del no-ser mujer, diferenciarse de estas y de los varones feminizados cuya masculinidad no se acerca a la hegemónica, en constituirse como personas públicas, cuyo ámbito de acción no está dentro del hogar (Fuller, 1997; Kimmel, 1994; Connell, 1995; Olavarría, 2000; Olavarría, 2001; García, 2004). La validación social en torno a la Masculinidad Hegemónica, y la dificultad práctica de responder a cada una de sus características para una gran cantidad de varones, posibilita que emerjan masculinidades subalternas, construidas en relación a la Hegemónica pero no correspondiéndose con esta, produciéndose pocos

cambios en torno a la idea hegemonizada debido a que, aunque no cumplan con cada mandato, los varones se benefician del *dividendo patriarcal*, en términos de privilegios, otorgado por el solo hecho de pertenecer a la mitad de la sociedad considerada como importante (Marqués, 1992; Connell, 1995).

2. VARONES, TRABAJO Y FAMILIA

A partir de los elementos presentados con anterioridad, presento ahora la experiencia de otras investigaciones que también han pesquisado respecto de la interrelación de estos elementos, y cómo los varones van construyendo su identidad en torno a ciertos ejes comunes.

A. Estado de bienestar y familia nuclear

El trabajo constituye uno de los mandatos predominantes de la Masculinidad Hegemónica, en el sentido de que un hombre *es valorizado positivamente junto con las tareas que desempeña, el trabajo es uno solo, está afuera de la casa, supone competencia, lucha, determinación, valor* (Urresti, 2003: 148), debe salir al mundo público para trabajar y así poder a su vez proveer, en el sentido de transformarse en el sustento económico de su familia (Olavarría, 2000; Caamaño, 2010). Esta idea fue hegemonizada en el periodo que anteriormente identificamos con la adscripción a un modelo de desarrollo *keynesiano*, generando a su vez una forma de familia particular hegemonizada: la Familia Nuclear, entendida esta como conformada por un padre trabajador-proveedor y una madre encargada del hogar y la crianza, quedando los afectos como propiedad del género femenino y la autoridad del masculino (Jelin, 1993; Olavarría, 2000; Olavarría, 2001; Urresti, 2003; Valdés *et al.*, 2005; Caamaño, 2010), donde *el hombre proveedor y la mujer reposo reproductora [conforman] un modelo de géneros complementarios, una normalidad que prescribe castigo, exclusión o desvalorización moral para todos aquellos que no la respeten* (Urresti, 2003:149).

La Familia Nuclear hegemonizada se erige como normalidad, a pesar de que históricamente la vinculación de los varones con la idea de familia era muy reducida y encasillada a las clases acomodadas (Salazar, 2006), debido a que, a partir del cambio a un Modelo de Desarrollo que buscaba acercarse a un Estado de Bienestar, se produjo también *la necesidad de integrar a la creciente población de hombres, trabajadores temporeros, gañanes, que comenzó a "invadir" las grandes ciudades, especialmente Santiago* (Olavarría, 2000: 16); la naciente industria requería de *una población trabajadora, que perseverara en el trabajo y tuviese necesidad de conservarlo. Estas condiciones se cumplirían con hombres comprometidos con una familia que dependiera de ellos directamente y demandara sus cuidados y protección* (Olavarría, 2000:16). Esta necesidad se vio traducida a su vez en varias políticas públicas que apuntaron al fortalecimiento de la Familia Nuclear y al modelo complementario de padre trabajador-madre cuidadora, produciendo una sólida idea en torno a esta familia, fortalecida tanto desde las políticas públicas como desde las condiciones laborales propias de la época (Olavarría, 2000; 2001; Valdés *et al.*, 2005).

B. Modelo neoliberal y nuevos arreglos familiares

El golpe de Estado de 1973 cambió las condiciones macrosociales de Chile, se establece un nuevo marco legal en la Constitución de 1980, cambian drásticamente las condiciones y protecciones laborales, así como también el enfoque de las políticas públicas, que pasó de centrarse en disminuir la brecha entre sectores medios y bajos de la población respecto de los altos y en un fomento estatal de las industrias, hacia un enfoque centrado en la extrema

pobreza y un Estado subsidiario. En este contexto, la regulación del trabajo es competencia del mercado y disminuyen drásticamente las protecciones legales en torno a este, lo que transforma completamente el marco protegido de desarrollo de la Familia Nuclear (Aguirre y Fassler, 1993; Olavarría, 2000; Olavarría, 2001; Stallings, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Valdés *et al.*, 2006). A pesar de los cambios en la estructura social que posibilitaban la coherente interrelación entre trabajo y familia para los varones, la Familia Nuclear se ha mantenido como la idea hegemonizada, pero existe un incipiente proceso de cuestionamiento tanto de esta como de la propia masculinidad hegemónica, incrementándose:

“el número de varones que están intentando vivir su masculinidad por fuera de este modelo [] un hombre que no niega su costado femenino (en el sentido heredado del término), es decir, el cultivo de la sensibilidad, la escucha de su cuerpo, la afectividad, el contacto físico cariñoso, la relación tierna con los hijos y todo otro conjunto de elementos con los cuales se puede identificar una manera de vivenciar la masculinidad en completo distinta de aquella a la que asistió durante el proceso inicial de su socialización” (Urresti, 2003: 151).

Este proceso está notoriamente influenciado por la disminución de las oportunidades laborales para los hombres adultos, cambiando también la estructura ocupacional, donde *las mujeres adultas se incorporan de manera masiva al mercado de trabajo, con lo que las transformaciones en la organización doméstica comienzan a ser visibles* (Jelin, 1993: 79). Estos cambios se ven reflejados en la emergencia de una multiplicidad de formas de familia, de necesidades nuevas tales como que padre y madre trabajen, repercutiendo en la construcción identitaria tanto de mujeres como varones (Jelin, 1993; Olavarría, 2000; 2001; 2004; Valdés *et al.*, 2005; 2006). La emergencia de estos nuevos arreglos familiares no es lineal, sino que se ve atravesada por continuidades respecto del modelo tradicional, así como también se producen muchísimas rupturas.

En términos muy gruesos, los principales cambios apuntan hacia una disminución del autoritarismo paterno, un cambio en la centralidad de la familia desde el padre hacia los hijos e hijas, la sexualidad dentro de la pareja comienza a ser más valorada y aumenta la conciencia masculina respecto de la importancia de su rol en la crianza, aumentando la intencionalidad de participación, aunque esta muchas veces se ve reducida a los aspectos más lúdicos de la crianza y no se traspasan ciertas barreras de género, como considerar a la mujer encargada del hogar y al varón solo una ayuda (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; 2006; Wainerman, 2007).

3. HALLAZGOS

A. Primera generación

Los varones correspondientes a la primera generación estudiada son extrabajadores de Huachipato, ingresando la totalidad de ellos a la siderúrgica antes del golpe de Estado de 1973. Comparten como característica común el hecho de haber jubilado en CAP.

Entrevistado	Edad	Estado civil	Periodo laboral	Cargo ingreso
G1E1	68	Casado	1970-2006	Operario
G1E2	67	Viudo	1966-2009	Operario
G1E3	71	Casado	1970-1985	Operario
G1E4	71	Casado	1972-2006	Administrativo
G1E5	77	Casado	1958-2000	Administrativo

Estos cinco hombres evalúan de forma muy positiva su paso por CAP, especialmente por considerar que el trabajo en la siderúrgica los dotó de posibilidades que en otros potenciales trabajos no existían, tanto para quienes ingresaron sin estudios superiores (incluso sin estudios medios) a los cargos de operarios como quienes ingresaron como administrativos a base de sus títulos profesionales. En este sentido, desde un comienzo se vislumbra una considerable identificación identitaria con Huachipato, con una organización sindical poderosa, condiciones laborales positivas, la posibilidad de *hacer carrera* al interior de la misma siderúrgica, con el consecuente desarrollo profesional y económico, y una extensa red de beneficios para los trabajadores de la empresa:

"siempre he sido un hombre muy agradecido de Huachipato, muy agradecido por, Huachipato me dio casa incluso" (G1E5).

Esta acentuada identidad se construía a partir de una vinculación entre Huachipato y sus trabajadores que excedía el solo cumplimiento de un horario laboral y ciertas funciones, sino que se extendía hacia la vida privada de los trabajadores, contando con servicios médicos, becas de estudio, asignaciones familiares, posibilidades de esparcimiento y una destacada política habitacional, beneficios que fueron obtenidos mediante movilizaciones sindicales con amplia representatividad de base y un contexto macrosocial en donde se posibilitaba que la empresa entregase estas prestaciones (Echenique y Rodríguez, 1996; Svampa, 2000b; Mizala y Romaguera, 2001).

"siempre lo han tenido también porque el sindicato siempre ha peleado mucho por esas cosas, entonces la empresa no se podía, eh, olvidar ni, ni soslayar cosas porque los dirigentes iban y les recordaban ahí, entonces, te ayudaban a pagar la mensualidad y todo, habían ciertos puntos ganados por el sindicato, entonces eso llevaría a montones de cosas, es decir, arriendo de casas también te daban una parte, eh, si uno pagaba, por decir algo, diez mil pesos, ellos seguramente colocaban unas dos o tres lucas a lo mejor de, de esos diez mil pesos ¿ya? Eh, porque esos eran puntos ganados de los sindicatos, eh, lo médico, todo, todas las cosas" (G1E1).

La organización y lucha sindical es indicada como uno de los puntos más relevantes por los tres entrevistados que fueron operarios en la planta, recordándose como un organismo validado por las bases y por medio de este se logró la conquista de muchísimos beneficios y derechos para los trabajadores. Esta positiva evaluación de la labor sindical no es extensiva a quienes poseían cargos administrativos, pero sí se destacan las relaciones humanas que se daban entre los distintos niveles de jerarquía dentro de Huachipato, por lo que el espacio laboral es considerado en todos los casos como muy positivo, forjándose relaciones de amistad duraderas:

"sí, sí, bueno yo diría que, que los amigos que tengo hoy día, yo tengo tres amigos que somos de la época de estudiantes de Liceo, y el resto son todos, son colegas de Huachipato" (G1E4).

Las posibilidades de capacitación y desarrollo profesional son a su vez ampliamente valoradas, tanto a nivel de operarios como de administrativos, destacándose el perfeccionamiento permanente y la redundancia en mejores condiciones económicas (Echenique y Rodríguez, 1996).

"yo nunca desperdiicé ninguna opción que me dieran, yo iba a cursos a Santiago, estudiamos en la Universidad allí frente al Club Hípico ¿Federico creo que se llama? [Federico Santa María] sí y, allá la, cuando llegó la computación mandaron a la eh, Inacap y a otro que está aquí en el mall, o sea todas" (G1E2).

Estas condiciones laborales propiciaban una estrecha interrelación entre los trabajadores, la empresa CAP (como fuente laboral de estos varones), y sus familias, ya que los beneficios

se extendían hacia el grupo familiar nuclear de los trabajadores, en términos de becas de estudios, predios vacacionales, pertenencia a los clubes deportivos, entre otras, donde destacamos especialmente la política habitacional de Huachipato, que permitía a sus trabajadores acceder a préstamos y subsidios para compra de inmuebles (Echenique y Rodríguez, 1996), en un claro ejemplo de políticas empresariales que posibilitaban al padre proveedor de un contexto de tranquilidad respecto de su rol y el cumplimiento con los mandatos correspondientes al ser varón (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Caamaño, 2010).

“me estabilizó más en el trabajo, y, y bueno para uno y para la familia [] yo en ese momento tenía los problemas habitacionales habituales de una persona que (ríe), que se casó y bueno, y tuvieron en este caso a mi hija, eh, después, un par de años después a C., C. es del año 70, justo cuando pasó lo de la contratación, claro, ella nació en febrero y a mí me contrataron el 8 de junio, entonces fue, fue bonito [] y la visitadora intercedió y no dijo, no puede estar más en esto, tiene que irse de esa parte, y yo lo voy a sacar, y antes de un mes, nos tuvo afuera, entonces, y eso dio estabilidad a la familia, dio estabilidad pa’l trabajo y uno, por decir, tú vas mejor a trabajar, eh, con más ánimo, encuentras mejor la pega, encuentras todo mejor” (G1E1).

En concordancia con lo expuesto anteriormente, los cinco varones pertenecientes a esta generación establecieron Familias Nucleares, en donde los hombres se encargaban del trabajo y la proveeduría y las mujeres quedaban a cargo del hogar, con la sola excepción de G1E5, en donde ambos miembros de la pareja trabajaban, manifestándose claramente cómo las condiciones existentes en la época les permitieron establecer este modelo de familia con bajas contradicciones, se mantienen los roles tradiciones de hombre y mujer bastante fijos y con un bajo nivel de cuestionamiento (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Valdés *et al.*, 2006; Wainerman, 2007).

“era dueña de casa, eh, tampoco éramos tan, como decirlo, tan, que tuviéramos otros recursos, solamente ella dirigiendo todo, eh, pudimos hacerlo así, de esa manera, así que no, agradecido de todo no más” (G1E1).

Resulta muy relevante también el hecho de que, a pesar de lo que teóricamente podríamos haber esperado para esta generación, en dos de los cinco casos entrevistados se manifestó como muy relevante el hecho de establecer relaciones afectivas con los hijos o las hijas, manteniéndose el esquema más tradicional de padre preocupado solo de proveer económicamente en los otros tres casos, considerándose como lo más relevante de la función paterna la posibilidad de entregarle un desarrollo material a sus hijos/as que les permitiera un desarrollo educacional superior al que ellos mismos tuvieron (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Valdés *et al.*, 2006; Wainerman, 2007).

“mis hijos se educaron también que es lo más importante, tengo tres hijos, que ya son los tres profesionales, entonces eso me lo dio, la empresa poh” (G1E2).

En contraposición a las familias formadas por los extrabajadores de Huachipato de la primera generación, sus familias de origen presentan una amplia diversidad, en donde en algunos casos eran de tipo Nuclear, pero también están presentes familias monoparentales (solo mamá), y dan cuenta también de procesos históricos como la migración campo-ciudad (Salazar, 2006).

“éramos súper pobres, no teníamos ni casa, siempre arrendamos, mi mamá era una lavandera, no teníamos papá” (G1E2).

En esta generación se identifica claramente al golpe de Estado como un punto de inflexión, en donde comienzan a gestarse cambios en las condiciones laborales, económicas y sociales del país. Para el caso particular de Huachipato, se destaca que la dinámica laboral no se vio muy alterada, pero muchos dirigentes de los trabajadores perdieron su trabajo, así como se evidencia la pérdida de centralidad del sindicato como organización representativa de los trabajadores de la empresa de forma muy clara (Echenique y Rodríguez, 1996; Svampa, 2000b; Stallings, 2001; Mizala y Romaguera, 2001). A partir de la década de 1980 se produjeron cambios en la organización general de la empresa, disminuyéndose el número de trabajadores y comenzando los procesos de racionalización y de ajuste a las nuevas condiciones neoliberales en las que debía manejarse Huachipato (Echenique y Rodríguez, 1996; Stallings, 2001; Mizala y Romaguera, 2001). Desde los operarios, también se destacaron prácticas de resistencia frente a los cambios, pero que no pudieron frenarlos ni mantener las favorables condiciones existentes con anterioridad:

“el año 81, que Huachipato estuvo a punto de quebrar, incluso lo querían comprar los japoneses, ahí hubo que eliminar todos los contratistas, porque había una cantidad enorme de carne que le llamábamos nosotros, y era gente que iba a trabajar, no eran contratos que tu dijeras oiga, hágame esta pieza, no, oiga vaya a trabajar, a estrobar, vaya a trabajar a hacer paquetes, en fin, eso se eliminó todo, todo todo todo, en tiempos de Pinochet” (G1E5).

En términos generales, se evalúa positivamente la experiencia como extrabajadores de la siderúrgica, donde los cinco entrevistados de esta generación jubilaron en Huachipato, sumándose a las posibilidades de desarrollo profesional y beneficios extensivos a las familias, los que generaban un clima laboral propicio para identificarse de manera considerable con la empresa:

“entonces, el hecho de que, de que uno aprendiera una cosa y te dieran la oportunidad y la empresa cooperara con eso, hacía que uno realmente se sintiera bien en el trabajo, yo me sentía bien en mi trabajo, me gustaba a mí” (G1E1).

Los varones de esta generación conforman un colectivo que se acerca bastante al modelo masculino hegemónico, validándose en el espacio público y en la esfera laboral como hombres (Kimmel, 1994; Kaufman, 1994; Connell, 1995; Olavarría, 2000; Urresti, 2003; Caamaño, 2010), conformando en su totalidad Familias Nucleares (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Valdés *et al.*, 2006). El contexto histórico en el que esta generación ingresó al mundo laboral y conformó familia, sumado a las especiales características propias de Huachipato como empresa, permitieron a los entrevistados un acceso a trabajos bien remunerados, con horarios y vacaciones acordes a sus necesidades y una gran cantidad de beneficios extralaborales que favorecían a sus familias y reforzaban el modelo hegemónico de Familia Nuclear (Echenique y Rodríguez, 1996; Olavarría, 2000; Svampa, 2000b; Mizala y Romaguera, 2001; Stallings, 2001; Urresti, 2003). Conformaron una identidad como varones con pocas contradicciones respecto de este modelo hegemónico validado socialmente (Connell, 1995; Olavarría, 2000), permitiendo una construcción identitaria sólida y una conformación de Familia Nuclear con bajos cuestionamientos.

B. Segunda generación

La segunda generación de trabajadores identificada corresponde a quienes hicieron su ingreso a la siderúrgica con posterioridad al año 1973. Destacamos la incorporación de G2E5, quien trabajó como contratista en Huachipato y no fue empleado de planta.

Entrevistado	Edad	Estado civil	Periodo laboral	Cargo ingreso
G2E1	53	Casado	1985-actualidad	Operario
G2E2	49	Casado	1985-actualidad	Operario
G2E3	56	Casado	1986-actualidad	Operario
G2E4	60	Casado	1979-actualidad	Administrativo
G2E5	59	Casado	1980-1982	Contratista

La evaluación general de los trabajadores de Huachipato pertenecientes a la segunda generación estudiada, respecto de su trabajo y estadía en la CAP, es positiva, considerándose a esta como una buena empresa para laborar. En otro sentido, es muy relevante mencionar que cuatro de los cinco entrevistados son a su vez hijos de trabajadores huachipatinos, por lo que la siderúrgica ha formado parte de sus vidas desde la niñez, erigiéndose como una *imagen natural del mundo* (Muñoz, 2011) las características propias de Huachipato. Este hecho influyó notoriamente en el deseo de trabajar también en la siderúrgica, así como fue un facilitador importante al momento de obtener un ingreso efectivo a la planta laboral.

“mi papá trabajaba en Huachipato así que, por intermedio de él conseguí la solicitud y postulé y quedé en Huachipato, el 85, en mayo, en mayo del 85” (G2E1).

El generalizado conocimiento de las beneficiosas condiciones laborales existentes en Huachipato, como bien describimos a partir de la voz de la primera generación, potenció el deseo de trabajar ahí. Esto se ve reflejado en la gran cantidad de beneficios, como por ejemplo las facilidades para la obtención de una vivienda propia, que aún se mantenían al momento de ingresar estos trabajadores a la siderúrgica.

“puta sabís que era tan fácil, que no se qué, era tan fácil que tú tenías que ir a firmar y pagar ocho lucas y nada más, tú no hacías nada, te decían anda al sindicato, allá a Barros Arana, firmabas un hoja acá y dejabas ocho lucas o que te las descontaban por planillas porque, te vamos a gestionar una casa, y nada más, te lo juro que nada más, y hubo compañeros que no quisieron, imagínate, y yo con eso a los 24 tenía casa ya” (G2E2).

A pesar de poder acceder a estos beneficios, existe gran coincidencia entre los cinco entrevistados correspondientes a esta generación respecto de un paulatino y constante proceso de cambio en la siderúrgica, en un doble movimiento: por un lado, aumenta la tecnología en el proceso de producción del acero, generando condiciones laborales mucho más favorables en términos de desgaste físico y accidentes laborales; por otro lado, disminuye de manera considerable la planta de trabajadores contratados por la compañía, el sindicato pierde su carácter conflictivo y pasa a administrar los beneficios obtenidos en épocas anteriores, existe una menor seguridad respecto del trabajo y una menor identificación con la empresa en términos de generación de identidad, cambios vividos en directa relación con el cambio en el Modelo de Desarrollo vivido por el país (Echenique y Rodríguez, 1996; Svampa, 2000b; Mizala y Romaguera, 2001; Stallings, 2001).

“la cantidad de trabajadores ha disminuido cualquier cantidad po’, eeeh, lógicamente todas las empresas, tratan de optimizar los procesos, y, y mecanizar po’, por lo tanto, de repente se tiene que disminuir la cantidad de gente, y no, y se ha optimizado todos los procesos” (G2E4).

El aumento de la inseguridad laboral respecto del pasado directo (y conocido en cuatro de los casos en primera persona), sumado a una menor participación y articulación sindical,

propician que la construcción identitaria de los varones pertenecientes a esta segunda generación migre desde una centralidad puesta en el trabajo y la organización colectiva como trabajadores, hacia una gestión individual de las posibilidades de desarrollo y consumo que ofrece los, comparativamente, buenos sueldos entregados por la siderúrgica. Se acerca así a lo que Maristella Svampa (2000b) propone como *identidades deterioradas*, en el sentido de que se mantiene el recuerdo de un pasado que otorgaba las posibilidades de identificarse plenamente en el trabajo confrontado a una realidad distinta. Esta situación está directamente relacionada con los cambios legales y normativos a nivel más global, en el sentido de pérdida de derechos y garantías laborales, regulación por medio del mercado de los procesos de la compañía, y facilidades para despidos (Svampa, 2000b; Mizala y Romaguera, 2001; Stallings, 2001; Margulis, 2003). Así como la seguridad respecto del trabajo disminuye, aumentan los requerimientos de productividad y cumplimiento de las medidas de seguridad, respondiendo a las actuales condiciones de subcontratación y desvinculación de la identificación identitaria respecto del trabajo (Svampa, 2000b), y generando la construcción de un *otros* emergente: los trabajadores actuales de CAP poseen unas condiciones laborales extremadamente deterioradas,

“yo hoy día tengo un ahijado, ahijado, compadre en el fondo, compadre porque, que se casó con una sobrina mía, que él es con, trabaja con un contratista en Huachipato, y yo a él le digo y le cuento esta cuestión, él trabaja en turno, y estoy de incentivarlo a que estudie, porque yo entiendo claro, él tiene solo cuarto medio, si no estudia se va a quedar ahí como un trabajador del mando inferior, y eso en Huachipato es nefasto, hoy yo sé que a los 50 y tantos años ya están haciéndolos desaparecer a todos, y están tratando de pagar sus mejores indemnizaciones pa’ que se vayan porque no son productivos, y porque además tienen muchos males” (G2E5).

El ser testigos de la disminución de la planta laboral, a la vez que presencian cómo el sindicato pierde poder movilizador y comienza a centrarse en la gestión de los beneficios obtenidos con anterioridad, facilita una desvinculación afectiva de la empresa. La imagen respecto de la notable vinculación con el trabajo de la generación anterior sigue presente, mediante recuerdos vividos, así como de las facilidades y seguridad que tenían,

“con mi papá, con mi tío, a veces mi tío estaba menos porque él tenía un cargo más o menos jefatura, él salía pero ahí nos quedábamos 3, 4, 5, yo tengo fotos de ese momento, celebrábamos cumpleaños, lo que me parece natural, bien, una velita cualquier cosita, eso me parece normal, hoy también, pero no de todos los días, de repente que algunos se quedaran ahí más tiempo, o yo escuchaba van a buscar a alguien, no anda a buscarlo que está durmiendo en los casilleros” (G2E5).

A pesar de lo anterior, quienes son contratados por CAP alcanzan a hacer uso de ciertos beneficios, que posibilitan también un buen pasar a nivel familiar. Así, los cinco entrevistados conforman Familias Nucleares y valoran ampliamente el hecho de ser trabajadores y proveer (Fuller, 1997; Olavarría, 2000; Olavarría, 2001; Urresti, 2003; Valdés *et al.*, 2005; Caamaño, 2010).

“yo llegué aquí soltero, yo llegué soltero, y estuve como un año y medio, soltero, viviendo en pensión, al principio la empresa me pagó un hotel, y posteriormente yo tenía que conseguirme donde vivir, me quedé en una pensión, viví con unos amigos, arrendamos departamento, eeh, me cambié varias veces, hasta que me, me casé [] sigo casado, me casé el año, '81” (G2E4).

Sin perjuicio de lo anterior, en la segunda generación de trabajadores existe una amplia diversidad de arreglos familiares, los que si bien no llegan a cuestionar los mandatos más tradicionales, sí los acercan a relaciones un tanto más contemporáneas. Así, G2E2 comparte las

tareas afectivas de crianza con su esposa, mujer trabajadora; las esposas de G2E1 y G2E3 salen al mundo laboral una vez que los hijos y las hijas abandonan el hogar de origen; y solo G2E4 y G2E5 mantienen el clásico rol de varón proveedor-madre dueña de casa hasta hoy, describiendo prácticas netamente tradicionales en términos de relaciones de género (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Wainerman, 2007).

“mi señora es la que se encarga de todos los pagos, de llevar la casa, de todo lo demás po’, y finalmente uno no, no paso aquí, todo el día metido en, casi todo el día, así que ella es la que hace todo, paga las cuentas [] mi señora es dueña de casa, claro, y esa es la facilidad que uno, que yo he tenido” (G2E4).

Respecto de la relación establecida con los hijos y las hijas, la preocupación principal corresponde al hecho de que estos/as estudien y se formen como profesionales, acercándose a características masculino-hegemónicas (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005). Destaca el caso de G2E2, quien manifiesta una relación con su hijo e hija basado en el afecto y la cercanía, lo que lo acerca mucho más a lo propuesto teóricamente como propio de las generaciones más jóvenes (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Valdés *et al.*, 2006; Wainerman, 2007).

“me estoy levantando como seis y medio un cuarto para la siete, ahí le preparo el desayuno, lo despierto al regalón, lo dejo listo y lo voy a dejar al colegio” (G2E2).

En términos generales, la segunda generación de trabajadores de Huachipato entrevistada posee características que la acercan bastante a lo que Maristella Svampa (2000b) describe para el caso de la industria metalúrgica argentina como *identidades deterioradas*, ya que existe una permanencia de los beneficios correspondientes a la generación anterior, que convive con la observación de la pérdida paulatina de estos y la incapacidad de organización de base para revertir esta situación, más resignados que organizados. En términos de familia, existen incipientes muestras de acercarse a lo teóricamente propuesto como características contemporáneas, pero evidenciando marcados rasgos de continuidad respecto del modelo tradicional de Familia Nuclear (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Valdés *et al.*, 2006; Wainerman, 2007).

4. SÍNTESIS DE SALIDA

Los elementos presentados con anterioridad posibilitan establecer que, a partir de los grandes cambios experimentados por el país a nivel de modelo de desarrollo, expresado en las garantías laborales, intercambios económicos, propiedad de las empresas estatales y las políticas públicas (Echenique y Rodríguez, 1996; Mizala y Romaguera, 2001; Stallings, 2001), existen notorios cambios en las formas de construcción de identidad.

Tanto de concepción de la centralidad del trabajo como de identificación con la empresa y seguridad laboral, migrando la centralidad de la identidad desde el trabajo y los procesos colectivos en la Generación 1, hacia las satisfacciones personales y económicas en la Generación 2; la identidad se moviliza desde un modelo *fuerte* hacia uno *deteriorado*, lo que también se ve reflejado en un mayor temor hacia la pérdida del trabajo expresado por la segunda generación (Svampa, 2000b). Sin perjuicio de lo anterior, se observa en los trabajadores de ambas generaciones una firme relevancia de la idea de un *nosotros*, en tanto que trabajadores de Huachipato, que les permite diferenciarse de las condiciones experimentadas por quienes no acceden a trabajar en la planta siderúrgica (los *otros*), por lo que la identidad como trabajador de Huachipato se mantiene, con matices, en ambas generaciones (De Gregorio-Godeo, 2008).

Respecto de las temáticas afectivas y familiares, en ambas generaciones predomina una concepción hegemónica de Familia Nuclear, aunque las rupturas respecto de esta y un acercamiento mayor hacia prácticas más contemporáneas se da con mucha mayor fuerza en la segunda generación, expresado fundamentalmente en una mayor apertura hacia la vinculación de las parejas femeninas con el mundo laboral. A pesar de los cambios, a nuestro juicio, en ninguna de las dos generaciones se constituyen prácticas cuestionadoras de las relaciones hegemónicas en el periodo del Estado de Bienestar, manteniéndose arraigada la Masculinidad Hegemónica (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Valdés *et al.*, 2006; Wainerman, 2007).

Los varones mantienen una centralidad muy importante de su construcción como tales en los aspectos públicos y del trabajo, así como estableciendo prácticas tradicionales en la gran mayoría de los casos, con la proveeduría como eje importante de construcción de relaciones familiares, posibilitados en gran medida por las acordes condiciones laborales existentes todavía en la siderúrgica (Olavarría, 2001; Valdés *et al.*, 2005; Caamaño, 2010). La permanencia de prácticas tradicionales no es exclusiva por parte de los trabajadores y extrabajadores de la siderúrgica, sino que puede hacerse extensiva a gran parte de los varones de Chile y latinoamérica (Olavarría, 2001; Urresti, 2003; Valdés *et al.*, 2005; Valdés *et al.*, 2006; Wainerman, 2007), pero la relevancia de los presentes hallazgos se relaciona con el bajo cuestionamiento que estos varones presentan frente a este modelo; la conformidad con la modalidad de Familia Nuclear se vincula directamente con la permanencia en la esfera pública-laboral y la capacidad de proveer económicamente, requisitos masculino-hegemónicos que el trabajo en CAP sustenta.

De esta forma, emergen como particularmente interesantes los casos en que, de forma incipiente, se cuestionan los tradicionales roles: en la primera generación, uno de los entrevistados comparte el hecho de trabajar con su pareja, sin generar un cuestionamiento a esta situación; en la segunda generación, nuevamente un entrevistado comparte trabajos extradomésticos remunerados con su pareja, mientras otros dos lo hacen una vez que esta cumple con *el imperativo de la buena madre* (Valdés *et al.*, 2005) y sus hijos abandonan el hogar. Si bien la proveeduría económica exclusiva masculina se mantiene con bajos cuestionamientos, se visibiliza también la emergencia de modos de hacer familia, en donde se acepta la coproveduría, sin que esta redunde en un cuestionamiento hacia la imagen masculina. Asimismo, es en la segunda generación en donde, por medio del discurso, se visibiliza una relación afectiva entre un padre y sus hijos, la que incluye a su vez hacerse cargo de algunas labores domésticas asociadas a la crianza, situación que resulta extraordinaria respecto de la generalidad de los relatos.

Sobre la base de lo anterior, es posible postular que para los trabajadores y extrabajadores de CAP se visibiliza la existencia de una relación entre las condiciones macrosociales que entrega el Modelo de Desarrollo y la construcción de Identidad para los varones, debido a que parte importante de esta última se relaciona con las condiciones laborales, en tanto que el trabajo sigue presente como un eje relevante de la Masculinidad Hegemónica, mientras que los Modos de Hacer Familia también se van modificando a medida que los contextos macrosociales se transforman (Jelin, 1993; Olavarría, 2000; Olavarría, 2001; Urresti, 2003; Valdés *et al.*, 2005; Caamaño, 2010).

Para el caso específico de los trabajadores aquí estudiados, la particularidad propia de Huachipato, tanto por las beneficiosas condiciones laborales como por la paulatina pérdida de beneficios, posibilitaron un mantenimiento de elementos que permiten mantener a la Familia Nuclear, de forma tanto simbólica como práctica, como un eje de construcción identitario con un bajo nivel de cuestionamiento, por lo que no se observan cambios mayores entre una generación y otra.

La presencia en la segunda generación de un caso en donde se comparte el trabajo remunerado, emerge una relación afectiva entre varón e hijos/as, y este además asume algunas tareas domésticas y de crianza, cuestiona la linealidad de esta relación, y nos permite asegurar que si bien las condiciones macrosociales son un factor importante, estas no determinan la construcción identitaria ni las relaciones de género establecidas en la familia, sino que proveen de un marco que facilita o dificulta el mantenimiento o cuestionamiento de los modos de hacer familia hegemonzados.

Los varones trabajadores y extrabajadores de CAP aquí entrevistados poseen un contexto global en donde las condiciones propician una construcción identitaria masculino hegemónica, pero la presencia de esta se ve también tensionada por la existencia de elementos discursivos y prácticos en donde los varones la cuestionan, construyendo distintas formas de masculinidad que, si bien no redundan en un cuestionamiento explícito respecto de la Masculinidad Hegemónica, sí permiten una lectura que nos habla de las fisuras y puntos de fuga presentes en esta, aun en los contextos en donde se posibilita materialmente su mantenimiento.

Finalmente, consideramos que la Generación 2 correspondiente a este estudio se erige como una *generación de enlace* (Muñoz, 2011) respecto de la realidad construida por la primera Generación estudiada y las anteriores, respecto de la cotidianidad más extendida en la actualidad para los trabajadores de la siderúrgica, en donde los procesos de subcontratación y pérdida de beneficios laborales son la norma más extendida, situación relevada por los entrevistados de forma generalizada, expresando preocupación al respecto. Es factible postular que bajo las actuales condiciones de contratación y trabajo en Huachipato, los trabajadores nuevos de la planta se acercarían a lo que Svampa (2000b) postula como identidades *fragmentarias*, situación que, para ser confirmada, debiese ser parte de una ulterior investigación, ya que, por las limitaciones propias de la presente, no nos fue factible el estudio de tres generaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, Rosario y Fassler, Clara (1993): ¿Qué hombres? ¿Qué mujeres? ¿Qué familias? En Rodríguez, Regina [ed.] (1994). *Familias Siglo XXI*. Ediciones de las mujeres N° 20. Santiago: ISIS Internacional.
- Barrancos, Dora; Bruera, Silvana; Gil, Fernanda; González, Mariana y Nash, Mary (2007): *Curso urb-al "liderar en clave de género": Módulo A: género y participación política*. Barcelona: Eureka Media.
- Burin, Mabel y Meler, Irene (2009): *Varones: género y subjetividad masculina*. Buenos Aires: Librería de Mujeres Editoras.
- Caamaño, Eduardo (2010): Mujer y trabajo: Origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXIV, 179-209.
- CAP (2003): Memoria anual 2002. Recuperado de http://www.cap.cl/wp-content/uploads/2008/09/cap_memoria_anual_2002_esp.pdf [consultado 5 de Septiembre, 2012].
- CAP (2012): Memoria anual 2011. Recuperado de http://www.cap.cl/wp-content/uploads/2012/03/cap_memoria_anual_2011_esp.pdf [consultado 5 de Septiembre, 2012].

- Connell, Robert (1995): La organización social de la masculinidad. En Valdés, T. y Olavarría, J. [eds.] (1997). *Masculinidad/es. Poder y Crisis*. Ediciones de las mujeres Nº 24. Santiago: ISIS Internacional.
- De Gregorio-Godeo, Eduardo (2008): Sobre la instrumentalidad del Análisis Crítico del Discurso para los Estudios Culturales: la construcción discursiva de la "neomasculinidad". *Revista Discurso & Sociedad*, 2(1), 39-85.
- Echenique, Antonia y Rodríguez, Concepción (1996): *Historia de la Compañía de Acero del Pacífico. Cincuenta años del desarrollo siderúrgico en Chile 1946-1996*. Santiago: CAP/Morgan Impresores.
- Fuller, Norma (1997): Fronteras y retos: varones de clase media del Perú. En Valdés, Teresa y Olavarría, J. [eds.] (1997). *Masculinidad/es. Poder y Crisis*. Ediciones de las mujeres Nº 24. Santiago: ISIS Internacional.
- García, Mireya (2004): Dominación de género y actores políticos. En Olavarría, J. y Márquez, A. [eds.] (2004). *Varones: Entre lo Público y la Intimidad. Cuarto encuentro de estudios de masculinidades*. Santiago: FLACSO-Chile/Red de Masculinidades/UNFPA.
- Jelin, Elizabeth (1993): Las familias en América Latina. En Rodríguez, R. [ed.] (1994). *Familias Siglo XXI*. Ediciones de las mujeres Nº 20. Santiago: ISIS Internacional.
- Kaufman, Michael (1997): Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres. En Valdés, T. y Olavarría, J. [eds.] (1997). *Masculinidad/es. Poder y Crisis*. Ediciones de las mujeres Nº 24. Santiago: ISIS Internacional.
- Kimmel, Michael (1994): Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. En Valdés, T. y Olavarría, J. [eds.] (1997). *Masculinidad/es. Poder y Crisis*. Ediciones de las mujeres Nº 24. Santiago: ISIS Internacional.
- Margulis, Mario (2003): Presentación [páginas 11-21]. En Margulis, M. et al. (2003). *Juventud, Cultura, Sexualidad: la dimensión cultural en la afectividad y la sexualidad de los jóvenes de Buenos Aires*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Marqués, Josep-Vincent (1992): Varón y patriarcado. En Valdés, T. y Olavarría, J. [eds.] (1997). *Masculinidad/es. Poder y Crisis*. Ediciones de las mujeres Nº 24. Santiago: ISIS Internacional.
- Mejía-Ortega, Luz y Franco, Álvaro (2007): Protección Social y Modelos de Desarrollo en América Latina. *Revista de Salud Pública*, 9(3), 471-483. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Mizala, Alejandra y Romaguera, Pilar (2001): La legislación laboral y el mercado del trabajo: 1975-2000 [páginas 201-230]. En Ffrench-Davis, R. y Stallings, B. [editores] (2001). *Reformas, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973*. Santiago: LOM.
- Muñoz, Víctor (2011): Juventud y Política en Chile. Hacia un enfoque generacional. *Última Década* (35), 113-141.
- Olavarría, José (2000): De la identidad a la política: masculinidades y políticas públicas. Auge y ocaso de la familia nuclear patriarcal en el siglo XX. En Olavarría, J. y Parrini, R. [eds.] (2000).

Masculinidad/es. Identidad, sexualidad y familia: Primer encuentro de estudios de masculinidades. Santiago: FLACSO-Chile/Universidad Academia de Humanismo Cristiano/Red de Masculinidad.

- Olavarría, José (2001): *Y todos querían ser (buenos) padres. Varones de Santiago de Chile en conflicto.* Santiago, FLACSO.
- Ruiz, Jorge (2009): Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas. *Forum: Qualitative Social Research*, Volumen 10, Número 2, Artículo 26. Recuperado de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1298/2777> [2012, 6 de Septiembre].
- Ruiz Olabuénaga, José Ignacio (2007): *Metodología de la investigación cualitativa.* Universidad de Deusto, Bilbao, España.
- Salazar, Gabriel (2006): *Ser niño "huacho" en la historia de Chile (siglo XIX).* Santiago, LOM Ediciones.
- Stallings, Bárbara (2001): Las reformas estructurales y el desempeño socioeconómico [páginas 25-60]. En French-Davis, R. y Stallings, B. [eds.] (2001). *Reformas, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973.* Santiago, LOM.
- Svampa, Maristella (2000a): Introducción [páginas 9-24]. En Svampa, M. [ed.] (2000). *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales.* Buenos Aires, Biblos/Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Svampa, Maristella (2000b): Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal [páginas 121-154]. En Svampa, M. [ed.] (2000). *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales.* Buenos Aires, Biblos/Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Urresti, Marcelo (2003): La masculinidad en la encrucijada [páginas 145-154]. En Margulis, M. et al. (2003). *Juventud, Cultura, Sexualidad: la dimensión cultural en la afectividad y la sexualidad de los jóvenes de Buenos Aires.* Buenos Aires, Editorial Biblos.
- Valdés, Ximena; Caro, Pamela; Saavedra, Rosa; Godoy, Carmen; Rioja, Tania y Raymond, Emilie (2005): Entre la reinención y la tradición selectiva: familia, conyugalidad, parentalidad y sujeto en Santiago de Chile. En Valdés, X. y Valdés, T. [eds.] (2005). *Familia y vida privada. ¿Transformaciones, tensiones, resistencias o nuevos sentidos?* Santiago, FLACSO/CEDEM/UNFPA.
- Valdés, Ximena; Castelain-Meunier, Christine y Palacios, Margarita (2006): *Puertas Adentro. Femenino y Masculino en la familia contemporánea.* Santiago, LOM Ediciones/CEDEM.
- Wainerman, Catalina (2007): Conyugalidad y paternidad ¿una revolución estancada? En Gutiérrez, M. (2007). *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política.* Buenos Aires, CLACSO.