



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

Romina Belén De Antoni

Producción de masculinidad en el trabajo : El caso de una metalúrgica en Florencio Varela

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – No comercial – Sin obra derivada 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

De Antoni, R. B. (2024). Producción de masculinidad en el trabajo : El caso de una metalúrgica en Florencio Varela [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3312>



Producción de masculinidad en el trabajo: el caso de una metalúrgica en Florencio Varela. Año 2023/2024.

Trabajo final para optar por el grado de Licenciado en
Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Alumna: Romina Belén De Antoni
rominadeantoni@hotmail.com

Directora: Ilana Reck
ilureck@gmail.com

Florencio Varela, 01 de noviembre de 2024

RESUMEN

Este artículo presenta los resultados de un estudio cualitativo que investigó la formación de la masculinidad en el ambiente laboral de una fábrica metalúrgica. A través de entrevistas semiestructuradas con trabajadores masculinos, se exploraron las experiencias, percepciones y actitudes relacionadas con el trabajo, la familia y las normas de género. Los hallazgos revelaron la influencia significativa de las expectativas sociales y las divisiones tradicionales de roles de género en la construcción de la masculinidad en este entorno laboral. Además, se identificaron desafíos y oportunidades para promover una cultura laboral más inclusiva y equitativa.

Palabras Clave: Masculinidad, Género, Trabajo Industrial, Normas Sociales.

ABSTRACT

This article presents the results of a qualitative study that investigated the formation of masculinity in the work environment of a metallurgical factory. Through semi-structured interviews with male workers, experiences, perceptions and attitudes related to work, family and gender norms were explored. The findings revealed the significant influence of social expectations and traditional gender role divisions on the construction of masculinity in this work environment. Additionally, challenges and opportunities were identified to promote a more inclusive and equitable work culture.

Keywords: Masculinity, Gender, Industrial Work, Social Norms, Gender Equity.

CONTENIDOS:	
INTRODUCCION	7
Metodología:	8
CAPÍTULO 1	10
Construcción Social del Cuerpo y Dominación Masculina: Una Revisión Crítica desde la Teoría Feminista	10
El rol social y el mito del Héroe	11
Poder simbólico, campo y habitus en las dinámicas de género	12
Masculinidad hegemónica y performances masculinas	14
Masculinidades y subjetividades contemporáneas	18
Antecedentes en el análisis de la producción de masculinidad en el trabajo	20
La masculinidad en la perspectiva causal	22
CAPITULO 2	25
Reseña histórica	25
Estructura organizacional	26
Localización	28
Zonificación y características constructivas	30
Descripción de proceso productivo	30
Historia organizacional e identidades de género	32
CAPITULO 3	34
Los trabajadores de la metalúrgica	34
Supervisores, operarios y técnicos	35
Trayectorias laborales, familiares y dinámicas de género de los trabajadores metalúrgicos	37
Mario	37
Juan	39

Pepe	41
Doña Elsa: El eco de la historia de la única mujer que trabajó en producción.	42
El santuario de la masculinidad: el templo del desayuno	44
Conclusión	49
Bibliografía	51

Agradecimientos

Quiero dedicar unas palabras especiales a mis padres y a mi hijo, quienes han sido mi mayor apoyo durante todos estos años de universidad. Su amor incondicional, dedicación y sacrificio han sido el pilar fundamental que me ha permitido alcanzar mis metas, especialmente en los momentos más desafiantes.

Sebastián, mi querido hijo, quiero expresarte mi profundo agradecimiento por ser la luz de mi vida y mi mayor motivación para seguir adelante. Cada sonrisa tuya ha sido un impulso de energía y esperanza que me ha ayudado a superar todos los obstáculos. Gracias por enseñarme el verdadero significado del amor incondicional y por ser mi inspiración cada día.

En particular, quiero agradecerles a mis padres, por las noches en las que estaban ahí para acompañarme en la universidad mientras cuidaban de mi hijo, recién nacido. Su generosidad y disposición para ayudarme a equilibrar mis responsabilidades como estudiante y madre no tienen comparación. Cada vez que los recreos llegaban, ustedes estaban ahí, esperando para que amamantara al bebé. Sin ustedes, no habría sido posible superar esos momentos difíciles. A ustedes, mamá y papá, les agradezco de corazón por estar a mi lado en cada paso del camino. Su presencia constante, su aliento y su comprensión han sido mi mayor fortaleza.

Con todo mi amor y gratitud, este trabajo es por y para ustedes.

A mí estimada directora Ilana Reck, quisiera expresar mi más profundo agradecimiento por su paciencia y su apoyo a lo largo de este camino académico. Gracias por guiarme con mano firme y por ayudarme a dar forma a mis ideas para el proyecto. Gracias por haber compartido su tiempo, conocimiento y experiencia, le dedico este logro con profunda gratitud. Con sincero aprecio y admiración.

Además, quiero reconocer a Hernán Palermo, quien fue el primer tutor que tuve y me guió en la formulación inicial de mi trabajo. Su apoyo fue fundamental en esta etapa, brindándome no solo orientación académica, sino también inspiración y motivación para seguir adelante. Estoy verdaderamente agradecida por su dedicación y por haber creído en mí desde el principio.

“La universidad pública construye sueños, oportunidades, logros. No arriesguemos lo alcanzado, no le quitemos esa posibilidad a las futuras generaciones”.

Fernando Tauber.

INTRODUCCION

La investigación que sustenta este Trabajo Integrador Final (TIF) se orienta a comprender cómo las prácticas tanto cotidianas como históricas forjan la construcción de masculinidades en una empresa metalúrgica de la ciudad de Florencio Varela en los años 2023-2024. Analizando específicamente ciertas normas, prácticas y comportamientos que forman al “hombre metalúrgico”.

Si bien los llamado estudios de género como campo disciplinar han crecido en los últimos años, el análisis de las masculinidades es un tópico menos abordado, en particular encontramos un área de vacancia en lo que refiere a la construcción de masculinidades en el área metalúrgica. Ámbito altamente masculinizado en el que, según se pudo observar, se asocia la fuerza de producción a la fuerza física, la segregación horizontal y las normas hegemónicas concentradas en estas organizaciones rígidas son las que dan lugar al desarrollo de formas particulares de concebir las masculinidades.

A partir de estas consideraciones, se plantean algunos interrogantes que serán profundizados a lo largo de la investigación, relacionados con conocer las percepciones, prácticas y representaciones que interviene en la producción/construcción de su masculinidad a partir de un abordaje centrado en la perspectiva de los trabajadores.

En este sentido, el objetivo general de la investigación se vincula con producir conocimiento sobre los significados del trabajo en varones metalúrgicos, con especial énfasis en la relación con la producción de la masculinidad. Es un estudio de caso en una fábrica metalúrgica ubicada en la ciudad de Florencio Varela, zona sur del conurbano bonaerense.

En base a este objetivo general, se construyen los siguientes objetivos específicos:

- Indagar en el entramado entre masculinidad y trabajo en clave de género.
- Analizar y caracterizar al trabajador metalúrgico.

- Analizar las prácticas y representaciones de los trabajadores vinculadas con la consolidación de la masculinidad.

En cuanto a la organización del presente trabajo, se estructura en tres partes. En primer lugar, nos concentramos en el contexto conceptual, se presentan las principales nociones y discusiones teóricas que orientan el trabajo de investigación. A continuación, se realiza un acercamiento histórico y organizacional a la empresa. Y, por último, se realiza una caracterización de los trabajadores metalúrgicos y, se analiza como las prácticas cotidianas van forjando la masculinidad.

Metodología

Este estudio se lleva a cabo utilizando un enfoque cualitativo centrado en el método etnográfico (Achilli, 2005). Este enfoque es adecuado para comprender las experiencias y dinámicas sociales desde la perspectiva de los propios participantes. A continuación, se describen las técnicas específicas empleadas en este trabajo.

1. Trabajo de Campo: La investigación de campo se centró en la recopilación de datos a través de entrevistas en profundidad y observación participante:

Entrevistas:

- Individuales: Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 3 trabajadores hombres, de entre 40 y 63 años, pertenecientes a distintas áreas de producción. Las entrevistas se llevaron a cabo en los domicilios de los entrevistados, lo que facilitó la exploración de sus trayectorias laborales, familiares y las dinámicas de género.
- Grupales: Se llevó a cabo una entrevista semiestructurada grupal que ayudó a comprender ciertas prácticas fabriles que forjan las masculinidades. Esta dinámica grupal permitió observar las interacciones entre los trabajadores y cómo se construyen y refuerzan las identidades masculinas en el contexto laboral.

Observación Participante: Se llevó a cabo en la empresa, lo que permitió una inmersión completa en el entorno laboral. Esta técnica proporcionó una

perspectiva interna sobre las dinámicas diarias y las interacciones entre los trabajadores. Se realizaron registros sistemáticos de las observaciones basados en una lógica inductiva de recopilación y análisis. Esto permitió captar detalles y matices que podrían no haber surgido en las entrevistas.

2. Compilación de material documental

Se recopilaron revistas de circulación interna de la empresa, las cuales proporcionaron información contextual adicional y permitieron una triangulación de los datos obtenidos en el trabajo de campo. Estos documentos internos ofrecieron una visión complementaria sobre las comunicaciones y la cultura organizacional de la empresa.

3. Elaboración de matrices de análisis

Para organizar y sintetizar la información recopilada, se desarrollaron matrices de análisis que facilitaron la identificación de patrones y temas recurrentes. Estas matrices permitieron estructurar los datos de manera que se potenció la interpretación y el análisis de la información obtenida en el campo.

Consideraciones Éticas.

En todo momento, se procuró resguardar la confidencialidad y el consentimiento de los entrevistados. Se informó a los participantes sobre los objetivos del estudio y se aseguró que su participación fuera voluntaria y anónima. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de realizar las entrevistas y la observación participante.

CAPÍTULO 1

Construcción Social del Cuerpo y Dominación Masculina: Una Revisión Crítica desde la Teoría Feminista

La concepción biológica de la diferencia de género ha servido históricamente para justificar y perpetuar la dominación masculina. Tradicionalmente, la diferencia entre hombres y mujeres ha sido interpretada como un hecho natural, esencial y fijo, lo que ha legitimado una estructura de poder desigual. Hasta el siglo XVIII, la visión predominante en la ciencia médica era que el cuerpo masculino representaba el modelo estándar y la mujer, una versión defectuosa de este. El órgano sexual femenino era metafóricamente descrito como un "falo invertido," según Bourdieu (2012) esto reflejaba una concepción despectiva y jerárquica de la sexualidad y legitimaba la asignación de roles de género diferenciados. Esta perspectiva sostenía que las diferencias biológicas definían no solo los roles sociales, sino también el poder y la autoridad, situando a la mujer en una posición subordinada dentro del ámbito doméstico.

Con el tiempo, la teoría feminista, impulsada por obras como "El segundo sexo" de Simone de Beauvoir (1949), desafió esta visión esencialista al introducir el concepto de género como una construcción social. Esta teoría revolucionó el entendimiento de la opresión de las mujeres al separar el género del sexo biológico, permitiendo analizar las diferencias entre varones y mujeres no como naturales, sino como construcciones culturales. El género, según la teoría feminista, es una categoría que organiza y da sentido a las diferencias sexuales, en lugar de ser una mera extensión del sexo biológico. Esta distinción permitió una comprensión más crítica de las estructuras de poder y las normas culturales que perpetúan la desigualdad.

Los planteos del feminismo contemporáneo, influenciado por las críticas de Judith Butler y la teoría Queer, han cuestionado el binomio sexo/género como una dicotomía fija y natural, superando así las visiones biologicistas que consideraban al sexo como la base fija sobre la que se superponía el género. Butler (1998), en particular, argumenta que el género no se basa en una

esencia biológica inmutable, sino que es performativo, es decir, se produce mediante una serie de actos repetidos que crean la ilusión de una identidad estable. De este modo, el género es una construcción cultural que produce la diferencia sexual como algo natural a través del discurso y las normas sociales. Las críticas contemporáneas han desafiado la concepción dicotómica sexo y género, mostrando que estas categorías son construcciones discursivas que organizan y limitan las identidades sexuales. Las experiencias de personas intersexuales y transgénero cuestionan la idea de una distinción clara entre cuerpos masculinos y femeninos, revelando la inestabilidad y artificialidad del binarismo. Estas experiencias han demostrado que las identidades sexuales y de género son mucho más fluidas y diversas de lo que el modelo dicotómico tradicional sugiere.

En este contexto, el cuerpo ya no se entiende simplemente como una realidad biológica estática, sino como un sitio de significados culturales y de poder. Las prácticas sociales y los discursos construyen el género a partir del sexo, no al revés. La teoría feminista y los estudios críticos contemporáneos han abierto nuevas vías para entender la relación entre cuerpo, género y poder, desafiando las normas tradicionales y promoviendo una visión más inclusiva y equitativa de la identidad.

El rol social y el mito del Héroe

La pregunta “¿Qué significa ser hombre?” también puede desplegarse a partir de interrogarse sobre cómo ha de ser un hombre. Pues son preguntas profundamente ligadas a la producción de subjetividades y símbolos culturales que definen la masculinidad. Después de todo ¿quién enseña y establece cómo deben comportarse los sujetos masculinos?

Scott (2008) señala que desde una edad temprana se imponen narrativas preconcebidas sobre los niños, las cuales son reproducidas por padres y madres. Estos niños suelen pasar poco tiempo con sus madres y, rápidamente, son apartados del universo femenino para integrarse en el masculino,

marcando así el inicio del proceso de iniciación del hombre. Esto evidencia la transición de niño a hombre, donde se niegan sentimientos y afectos para evitar ser confundidos con lo femenino, que se considera inferior, y para ser reconocidos por el padre como un reflejo de la virilidad.

Para ampliar este perfil masculino subordinado, Scott (2008) tiene en cuenta que el hombre se construye a partir del mito del héroe. Teniendo en cuenta algunas representaciones heroicas clásicas, el modelo del héroe que sirve como pilar prima por la fuerza física en lugar de la ética, por mantener el poder y dirige su mirada hacia el exhibicionismo.

Poder simbólico, campo y habitus en las dinámicas de género

Martínez (2006) afirma que las acciones de los individuos y la estructura social están íntimamente relacionadas. Esto significa que, si bien la estructura social existente condiciona la acción de los individuos, ésta, sin embargo, puede ser transformada por las acciones de esos individuos. Para una mejor comprensión de la dinámica entre agente y estructura se utilizan las concepciones de poder simbólico, campo y habitus desarrolladas por Bourdieu.

El campo, por su parte, emerge como una configuración de lo socialmente distribuido. A través de la distribución de las diversas formas de capital -en el caso de la cultura, el capital simbólico- los agentes que participan en cada campo están dotados de las capacidades adecuadas para el desempeño de las funciones y la práctica de las luchas. Las relaciones existentes dentro de cada campo se definen objetivamente, independientemente de la conciencia humana, en la estructura objetiva del campo, jerarquía de posiciones, tradiciones, instituciones e historia. Los individuos adquieren un conjunto de disposiciones que les permiten actuar de acuerdo con las posibilidades existentes: el habitus. De esta manera, el habitus funciona como una fuerza conservadora dentro del orden social.

A partir de estas categorías teóricas, Bourdieu analiza cómo se perpetúan las relaciones de poder entre géneros y cómo se naturaliza la dominación

masculina en las sociedades. Así, con el concepto de habitus explica cómo los individuos internalizan y reproducen las estructuras sociales, a partir de los esquemas de percepción, de pensamiento y de acción socialmente aprendidos.

El capital simbólico vinculado al prestigio, al honor, al reconocimiento es un recurso clave en la reproducción de la dominación masculina. Los hombres tienden a acumular más capital simbólico y lo utilizan para mantener su posición de poder.

Su tesis es que la reproducción de la dominación masculina se logra porque las mujeres son instruidas para asimilar el mundo según las categorías propias del pensamiento masculino. A su vez, este esquema produce una lógica en la que la fuerza del orden masculino, al mismo tiempo en que se manifiesta, no necesita justificación, ya que tal esquema es producto de un incesante (y por tanto histórico) trabajo de reproducción en el que intervienen agentes e instituciones específicas (especialmente, Estado, iglesia, escuela y familia), y donde la violencia simbólica promueve una naturalización de lo que es histórico y culturalmente construido.

El autor también advierte que el hombre, en cierto modo, se constituye en prisionero de tales estructuras, porque la virilidad es un ideal siempre buscado y al mismo tiempo inalcanzable. La virilidad, afirma el autor, es una noción eminentemente relacional, construida antes que otros hombres, para otros hombres y contra la feminidad, por una especie de “miedo” a lo femenino (Bourdieu, 2012).

Entonces para el autor, la dominación no está inscrita en la naturaleza, sino que es producto de un trabajo de socialización, donde las instituciones como la familia, la escuela, la iglesia y el propio Estado asumen una ideología que se vuelve inconsciente y se reproduce a lo largo del proceso de socialización.

A modo de síntesis de lo hasta aquí desarrollado, se puede decir entonces que la construcción de géneros está, por tanto, entrelazada con el proceso de socialización, formación y educación.

Tanto Butler como Bourdieu coinciden en que el género es una construcción social, ambos identifican que las normas de género son formas de poder que estructuran la sociedad, y que por tanto el género no puede entenderse sin considerar las relaciones de poder.

Masculinidad hegemónica y performances masculinas

Connell (2021), considerada pionera en el análisis sobre masculinidades sostiene que la masculinidad hegemónica -una construcción que establece una forma dominante y normativa de ser hombre en la sociedad- reúne un patrón de prácticas que buscan garantizar el dominio de los hombres y la subordinación de las mujeres. La masculinidad hegemónica es asociada con el poder, el control, la independencia y la autoridad y ciertos atributos vinculados con la fuerza, la competitividad, la dominación y la prepotencia.

Esto no solo refuerza la subordinación de las mujeres sino también la de otras posibles masculinidades que pasan a ser consideradas "inferiores". De este modo, el planteo de esta autora abre espacio a la posibilidad de las masculinidades múltiples, que, sin embargo, son deslegitimadas y subordinadas frente al modelo hegemónico.

Un ejemplo de esto se observa en los niños que son acosados en la escuela porque tienen características que se acercan a lo femenino. Connell (2006) señala que, aunque la masculinidad hegemónica sólo es adoptada por una minoría de hombres, su carácter normativo, influye en todos, incluso aquellos que no encajan en dicho modelo.

Estos hombres, en busca de reconocimiento por parte de otros hombres y del acceso a los privilegios asociados a la masculinidad hegemónica, pueden actuar subordinando tanto a otros hombres como a mujeres. Además, Connell subraya la importancia de un análisis interseccional de las masculinidades, considerando factores como la clase y la raza/etnicidad, para evitar universalizar la hegemonía masculina y enmascarar prejuicios.

Existen masculinidades que se suceden en la vida de un individuo (o a lo largo del tiempo en una sociedad) y que están relacionadas con masculinidades hegemónicas y subalternas. Como diría Connell, esos estilos de masculinidad se jerarquizan. Lo que significa, que las identidades masculinas no se construyen sólo en relación con la oposición o complementariedad y simetría a las identidades femeninas sino también a otras identidades masculinas.

Este proceso de crisis de masculinidad provocado en parte por la fragmentación de la identidad masculina, siguiendo a Connell (2006), proyecta versiones competitivas entre sí dispuestas en un continuo, donde los polos son tipos ideales de masculinidad y feminidad. En el polo de la masculinidad se encuentra: el sujeto por excelencia, autonomía, agencia, libre albedrío. Y en el polo de la feminidad: objeto, descontrol, heteronomía.

La comprensión de la masculinidad hegemónica y las masculinidades subordinadas impregnan las nociones de género y performance. La formación de identidades está relacionada con lo que la gente hace, ya sea a través del habla o a través de acciones a las que llamamos actuaciones. Ciertas acciones se repiten en el tiempo y pueden dar la falsa ilusión de que el género –al igual que las masculinidades y las feminidades– es estático y real (Alpízar, y Bernal, 2003).

De esta forma, como señalan los autores las performances se insertan dentro de un campo de disputa con diferentes actores compitiendo por la voz, la autenticidad y el reconocimiento.

El surgimiento de los estudios de masculinidad en la concepción de Butler (1998) debe ser considerado como una especie de síntoma de un proceso más amplio de desarticulación y erosión del poder masculino, constituyendo una evidencia de esta “crisis”.

Esto se debe a que, para la autora, en el momento en que esta identidad masculina se visibiliza, se fragmenta, los estudios sociológicos y los estudios antropológicos hablarán de masculinidades. Al discutir este proceso de

fragmentación, parte de la idea de que antes del siglo XX la identidad masculina estaba dividida entre dos versiones muy diferentes. Una versión que ella llama agonista (guerrero), vinculado a la muerte, y una versión domesticada (padre de familia). Butler (1998) argumenta que estas dos versiones siempre han estado presentes en la configuración de la identidad masculina.

Martínez, (2006) plantea una tensión, una competencia entre estas versiones de la masculinidad. Nos parece particularmente útil está propuesta en la medida que hace posible ampliar la lente a través de la cual se observan las dinámicas de género, entendiendo que estas versiones están siendo actualizadas de acuerdo con los contextos sociales y culturales en los que se insertan.

Connell (2021) hace uso del concepto gramsciano de “hegemonía” para proponer la noción de masculinidad hegemónica mencionada anteriormente. Para ello, incorpora en su análisis de género el proceso y las prácticas sociales que construyen la dinámica de las masculinidades, reconociendo los procesos de configuración de género (y masculinidad) como dinámicas y atravesados por tres dimensiones:

1. Relaciones de poder: subordinación femenina y dominación masculina constituyen la principal línea divisoria de poder en la configuración de los géneros. Esta construcción persiste, a pesar de las resistencias articuladas principalmente por el feminismo y por los cambios que se han ido produciendo en las prácticas sociales como, por ejemplo, el aumento de la jefatura femenina en las familias;
2. Relaciones de producción: la ordenación por sexos tiene lugar en el trabajo y en la división de tareas. A pesar de que el empleo femenino ha crecido con la incorporación de la mujer en las economías capitalistas, los ingresos reales de las mujeres son inferiores a los de los hombres;

3. Inversión emocional en las relaciones: se define en términos freudianos como energía emocional unida a un objeto de deseo. Las relaciones que se establecen entre el objeto deseante y el objeto de deseo pueden ser consensuadas o coercitivas, independientemente de que el placer obtenido sea igualmente dado y recibido.

La propuesta de Connell centra su análisis en la dinámica de los procesos y relaciones a través de los cuales hombres y mujeres se insertan en la dimensión de género. Sin embargo, esta propuesta parece un poco estrecha, ya que termina aprisionando a los individuos dentro de una clasificación (aunque cada individuo puede ser dominante en relación con un tipo y subordinado en relación con el otro), mostrándose difícil de operacionalizar.

Lo que resulta útil de la propuesta de Connell es la idea de las masculinidades múltiples, que se inscriben social, cultural y económicamente en un tiempo histórico. Esta noción permite reconocer la diversidad de experiencias de los hombres a lo largo de la vida. Por eso, se refiere a los valores predominantes o hegemónicos de la masculinidad.

Aquellos valores serían socialmente aceptados y exaltados por una determinada sociedad o grupo social, en un determinado período de tiempo, por lo tanto, tiene un carácter histórico y mutable. Esto parece más interesante y útil que tratar de ordenar las masculinidades según un esquema teórico construido a partir de realidades de diferencias culturales y sociales.

Por último, es importante señalar que los valores predominantes operan en el sentido de ejercer un poder organizador y controlador sobre los hombres y mujeres. Es interesante enfatizar aquí el proceso de convivencia entre los valores hegemónicos de la masculinidad y los valores recién adquiridos, así como el permanente proceso de transformación de valores y disputa por el poder y la legitimidad social y cultural.

En efecto, más que llenar un vacío en los estudios de género, el estudio de las masculinidades como objeto de investigación específico dentro de los llamados

estudios de género, viene a demarcar una maduración profunda del debate teórico sobre las relaciones de género. No nos referimos al hecho de investigar hombres, estos siempre han sido objeto de investigación en las ciencias sociales, estudios sobre clase obrera, pandillas, delincuencia, roles sexuales en la familia, sobre sexualidad e identidad, además de muchos otros, sino de colocar su condición de ser masculino como tema esencial del debate académico.

Masculinidades y subjetividades contemporáneas

En estos días es común ver referencias, especialmente en los medios populares, a una crisis de masculinidad o sobre el surgimiento de nuevos hombres, lo que revela que las representaciones tradicionales de las masculinidades vienen siendo cuestionadas.

San Miguel (2015) afirma que el colapso de las instituciones que históricamente organizaban la vida en la sociedad también lleva a cuestionar los estándares de masculinidad que se basaron en ellos. Las formas hegemónicas de la masculinidad contemporánea no pueden entenderse sin mencionar el contexto mundial.

Según Connell (2006), históricamente los modelos de masculinidad mostraron una relación con la esfera económica, por lo tanto, los regímenes de género también presentan los cambios derivados de la globalización. Instituciones como los gobiernos y las organizaciones transnacionales no son imparciales en términos de género y, a pesar del discurso de neutralidad del neoliberalismo, construyen una cierta política implícita de género.

Con el desmantelamiento del estado de bienestar (en países en los que existió), hubo un debilitamiento de la posición de la mujer, convirtiendo al hombre en el individuo con atributos de interés para la economía, además del poder estratégico de las grandes corporaciones centralizado en manos de pequeños grupos de hombres (Connell, 2006).

Autores como Acha (2020) y Rivera et al. (2018) observan que la precariedad de las relaciones laborales en la actualidad afecta especialmente a las mujeres, que sufren segregación ocupacional. La producción de masculinidades hegemónicas puede entenderse como parte de los procesos de subjetivación contemporánea. No es cualquier masculinidad la que Connell (2006) señala como hegemónica, sino la figura del ejecutivo, quien detenta el poder financiero y de decisión en un mundo marcado por el dominio del capital (Muñoz Sánchez, 2017).

Connell (2006) la denomina “masculinidad de negocios transnacionales”, cuyos representantes son ejecutivos nómadas globales que se caracterizan por un creciente egocentrismo, lealtades condicionales -incluso con las corporaciones que los emplean- y declive en el sentido de responsabilidad hacia los demás. (Burin et al. 2007) también destaca, como atributo de esta masculinidad la movilidad: viajar globalmente equipado con tecnologías de la comunicación.

Connell et al. (2021) consideran que esta masculinidad contemporánea muestra algunos aspectos de continuidad con modelos anteriores, como la permanencia del dominio financiero y técnico. Al mismo tiempo, caracterizada por una mayor tolerancia a la diversidad cultural, y una gran inseguridad sobre su posición en el mundo debido a la inestabilidad inherente a ocupar puestos muy bien pagados, pero sin garantía de permanencia.

Si bien el discurso estándar entre los jóvenes ejecutivos es el de la equidad de género y la no discriminación de la homosexualidad, la práctica puede ser diferente. Sin embargo, es importante señalar que esta masculinidad, está relacionada con países desarrollados, especialmente Estados Unidos, aunque se impone en otros contextos, y sufre adaptaciones y variaciones locales que indican que el dominio de esta masculinidad no está completamente asegurado, especialmente en lo que respecta a los valores culturales (Connell, 2006). Los ideales de masculinidad hegemónica funcionan como modelos de referencia, a los que especialmente los hombres pueden acercarse para disfrutar de la condición legitimada que garantizan.

El ideal de masculinidad hegemónica genera un equilibrio entre la individuación, que implica la adopción de modelos y conductas socialmente construidos, y la singularización, que es la resistencia a dichos modelos. Este ideal crea relaciones de poder, genera oposición y promueve la búsqueda de protección. La individuación reproduce comportamientos que a veces no coinciden con la experiencia personal, mientras que la singularización fomenta la creación de nuevas experiencias. Además, las mujeres juegan un papel clave al validar o rechazar ciertas conductas masculinas en su vida cotidiana (Connell, 2021).

Antecedentes en el análisis de la producción de masculinidad en el trabajo

Hernán Palermo (2017) profundiza en su análisis de la industria petrolera al examinar las prácticas y representaciones que configuran la masculinidad en el ámbito laboral. Palermo destaca la complejidad de este proceso, identificando estrategias empleadas por los trabajadores petroleros para desafiar la disciplina corporativa, como el "arte dilatorio", que perturba el control temporal ejercido por las empresas. No obstante, el autor señala que estas formas de resistencia no logran escapar completamente a la estructura jerárquica de género. Argumenta, además que, aunque la condición masculina otorga ciertos privilegios en el entorno laboral, también impone limitaciones en otros aspectos de la vida.

El impacto de esta dinámica se manifiesta con claridad en el ámbito doméstico, donde las desigualdades de género se vuelven evidentes. Las responsabilidades familiares se distribuyen de manera desigual, con las mujeres asumiendo cada vez más la gestión financiera y otras tareas previamente consideradas masculinas. Esta evolución da lugar a una concepción de masculinidad infantilizada entre los trabajadores petroleros, en la que la mujer actúa como una extensión de la disciplina fabril, facilitando el descanso y la recuperación de los hombres para el trabajo del día siguiente. Explora cómo los trabajadores intentan reafirmar su virilidad mediante

comportamientos lúdicos o violentos, evidenciando una constante necesidad de validar la masculinidad en el entorno laboral. Además, analiza el proceso de ascensión profesional, que impone la necesidad de "ser hombre" y comportarse conforme a este rol, llevando a los principiantes a someterse a un proceso pedagógico que reprime cualquier atisbo de feminidad.

El trabajo de Palermo pone de manifiesto cómo la fabricación de masculinidades en la industria petrolera está moldeada por las exigencias de la producción y la acumulación de capital, así como por la explotación y dominación corporativas. Este enfoque permite examinar cómo los cambios macroeconómicos, como la privatización, influyen en las transformaciones de las masculinidades laborales y las relaciones de género tanto en el ámbito laboral como doméstico. El concepto de "masculinidad infantilizada" permite abordar las complejidades de los roles de género sin recurrir necesariamente a contraposiciones binarias, y refuerza la idea de que la disciplina fabril se extiende a estos roles y comportamientos.

Sin embargo, el uso de este concepto requiere dos advertencias críticas según Palermo. Primero, es crucial evitar la naturalización del discurso de los trabajadores, evitando asumir que sus declaraciones "infantilizadas" son desposeídas o impotentes. Palermo aborda este desafío al reflexionar sobre el tiempo libre como un momento que puede coincidir con la violencia contra las mujeres. Segundo, es necesario considerar la condición de género. Las narrativas de masculinidades infantiles surgen en contextos de interacción entre investigadores masculinos y sus interlocutores, ya sean hombres o esposas de estos. La relación entre el diálogo y la producción compartida de datos etnográficos, mediada por el género del investigador, revela que la infantilización está profundamente relacionada con contextos discursivos específicos y es más prevalente entre los hombres que entre las mujeres.

Palermo interpreta el comportamiento lúdico y/o violento entre los trabajadores masculinos como una tentativa de reafirmar su virilidad. La condición de masculinidad compartida y la relación entre interlocutores permiten el acceso a

narrativas que incluyen juegos cotidianos con connotaciones sexuales en el universo laboral. Describe cómo el proceso de ascensión profesional exige que los individuos se ajusten al rol masculino, con una necesidad constante de validar y afirmar la masculinidad mediante demostraciones de fuerza, rituales de iniciación y diversos tipos de bromas. Como se mencionó anteriormente, los principiantes deben atravesar un proceso pedagógico, guiado por trabajadores experimentados, con el objetivo de reprimir cualquier atisbo de feminidad.

La juventud se presenta como la antítesis de la masculinidad, al ser vista como una masculinidad inacabada o atenuada. Los trabajadores se autodenominan "viejos", un término que no solo marca la experiencia generacional sino también la afirmación del poder masculino. El cuerpo del trabajador petrolero se percibe como envejecido y debilitado por el trabajo en el pozo, y el ambiente de frío y calor extremo se convierte en un elemento que "transforma a los iniciados en hombres". Sin embargo, siempre existe el riesgo de feminización, lo que lleva a la necesidad de eliminar los significantes femeninos del espacio de trabajo, dotándolo de una condición masculina, donde el "pozo" y el mundo externo se convierten en sinónimos de lo femenino.

En su investigación, Palermo demuestra que la constitución de la clase obrera no es un estado dado, sino un proceso pedagógico de formación que permea modelos y roles de género y familiares, intrínsecamente relacionados con los requisitos del negocio. El concepto de "disciplina fabril" permite entender la influencia de la lógica empresarial más allá de los espacios de trabajo, abordando cuestiones como la violencia sexual entre trabajadores y la violencia de género hacia sus esposas. El estudio subraya cómo el proceso de privatización y las transformaciones macroeconómicas están vinculadas a las transformaciones de las masculinidades laborales, ofreciendo una perspectiva de la reestructuración productiva a través de las relaciones de género.

La masculinidad en la perspectiva causal

El concepto de disciplina fabril se basa en la teoría gramsciana de la producción y reproducción de la fuerza de trabajo, que sostiene que "los

significados, valores, representaciones y prácticas se crean a través de la coerción y el consenso en la vocación formativa del capital”, señala Palermo.

El modelo hegemónico de masculinidad está centrado en la “masculinidad heroica”, como se observa en el análisis del mundo de las fuerzas armadas, tal como señala Connell (1995), quien examina cómo este ideal se asocia con atributos como la valentía y el sacrificio, perpetuando normas de género que limitan las expresiones de masculinidad.

Este "mito del héroe" implica que muchos hombres desarrollan personajes heroicos y crean relatos peligrosos que luego comparten con sus pares, a veces a costa de su propia seguridad. Kaufman (1997) argumenta que el poder masculino, aunque concede privilegios, también alimenta experiencias de sufrimiento debido a los imperativos a los que los hombres están sometidos. De los hombres se espera resiliencia y capacidad para soportar dificultades, a menudo demostrada a través de la minimización de sus propias experiencias o relatos inspiradores de supervivencia.

Existe una estrecha conexión entre la exacerbación de la masculinidad y los procesos de precariedad en la vida de los trabajadores varones. La masculinidad, intensificada en el ámbito laboral, también se ve reflejada fuera de él, fomentando un ethos de masculinidad en un contexto de regresión de derechos, donde estas regresiones se perciben como cuestiones menores. En algunos lugares de trabajo, la disciplina fabril fortalece otros imperativos de masculinidad que contrastan con los observados en el ámbito petrolero, como ocurre con los programadores en la industria del software en Argentina (Palermo 2018)

Este autor analiza también la industria del software, y sostiene que allí la masculinidad se configura en torno a la naturaleza digital del trabajo, que no requiere esfuerzo físico, resistencia o fuerza, a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores petroleros. En lugar de ello, prevalece una "cultura juvenil" en constante evolución. Las empresas atraen a estos trabajadores no solo con salarios que a menudo están por debajo del promedio, sino también con

beneficios que, en su mayoría, son ofrecidos a hombres. Los modelos tradicionales de masculinidad se alteran en estos espacios laborales por un ethos persistente de masculinidad adoptado por los trabajadores del software. La estructura laboral de la industria del software, con equipos pequeños y una fuerte dependencia de la "creatividad", provoca tensiones internas debido a la aleatoriedad e incertidumbre del proceso productivo.

Los líderes de equipo deben manejar no solo un amplio conocimiento técnico, sino también habilidades blandas para gestionar la dinámica del equipo. La capacidad para comprender los pensamientos y sentimientos del equipo es fundamental para una planificación eficaz y la consecución de objetivos.

A diferencia del imperativo patriarcal de la masculinidad tradicional, donde la represión emocional es una norma, en estos espacios de trabajo se valora la expresión emocional y la objetividad, explica el autor. Esta paradoja refleja una desconexión entre la masculinidad tradicional y las demandas emergentes en el contexto laboral, donde las representaciones de una masculinidad "tóxica" se debilitan al reforzar un ethos centrado en la disciplina de fábrica. La debilidad de las representaciones tradicionales no exime a los hombres de las penalidades de un ambiente de trabajo que exige comportamientos masculinos variados, incluidos aquellos no convencionales.

En este sentido, el análisis de Palermo da cuenta de que las demandas de masculinidad se ajustan a las necesidades de producción, y el jefe de equipo actúa como una figura clave en la gestión de la dinámica laboral. La capacidad de trabajo debe ser producida socialmente en lugar de surgir de manera "natural", cuestionando un ethos de masculinidad que refuerza la disciplina fabril en lugar de desafiar algunos aspectos del modelo patriarcal. Holter et al. (2004) señalan que los modelos masculinos exitosos crean un proceso dinámico de tensión y negociación en la masculinidad, armonizando prácticas y representaciones con una disciplina de fábrica que no exime a los trabajadores varones de diversos sufrimientos provocados por el proceso de trabajo.

A partir de estas ideas y discusiones sobre las masculinidades, procederemos a analizar el trabajo de los obreros metalúrgicos en una PyME del conurbano. Este análisis nos permitirá explorar cómo estas construcciones de género se manifiestan en su entorno laboral y cómo influyen en sus identidades y relaciones de poder en el ámbito de la producción.

CAPITULO 2

El capítulo aborda la historia y la estructura organizacional de una empresa metalúrgica fundada en 1951 por inmigrantes italianos. Desde sus inicios han fabricado elementos de fijación (bulones, tuercas y arandelas), originalmente en su planta en Lanús hasta su expansión a Florencio Varela. La empresa ha crecido en tamaño y reputación. Se detalla en este apartado la estructura jerárquica funcional, destacando roles clave como Alta Dirección, Gerencia General, Recursos Humanos, Ventas y Producción. Además, se describe el proceso productivo de fabricación de bulones, tuercas y arandelas, junto con reflexiones sobre la historia organizacional y su impacto en la construcción de identidades de género.

Reseña histórica

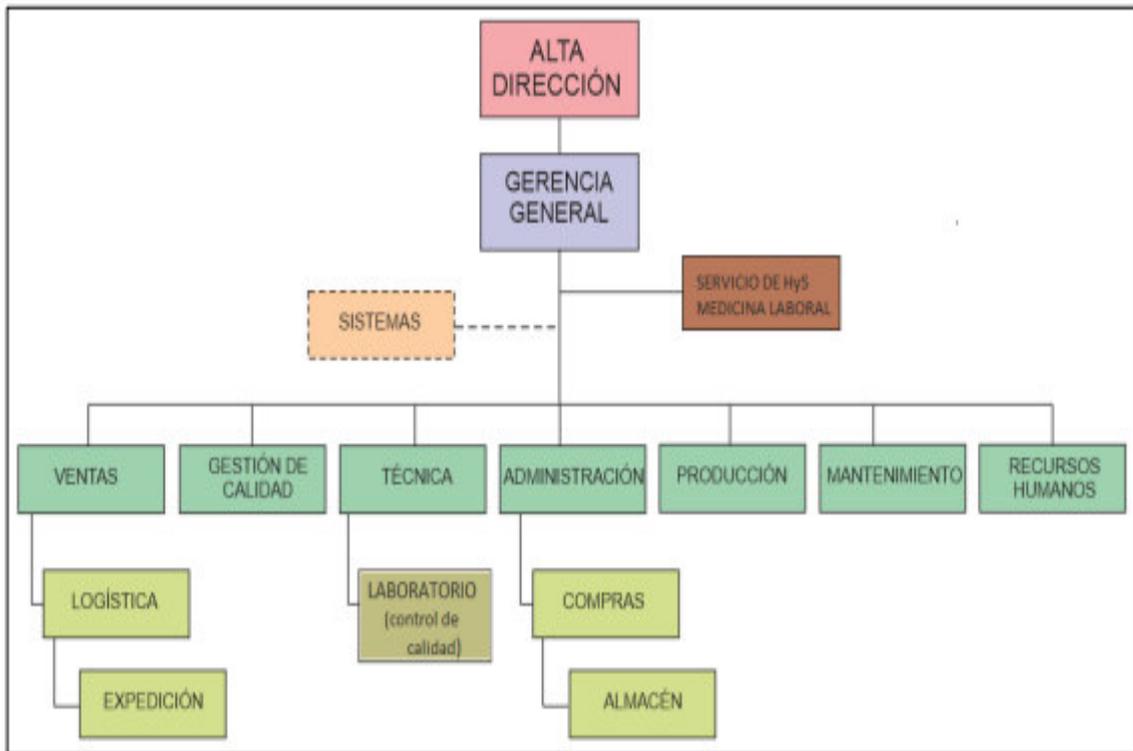
La empresa metalúrgica fue creada en el año 1951 por dos inmigrantes italianos, siendo su principal actividad la fabricación de elementos de fijación y piezas especiales. Conforme pasaron los años, la empresa creció en reputación y en tamaño. Sin embargo, el espacio en su taller original en Lanús pronto se volvió insuficiente para albergar sus ambiciones. Fue entonces que tomaron una decisión estratégica: trasladar su taller a una ubicación más grande en Florencio Varela. El antiguo taller en Lanús pasó a ser el centro de operaciones de ventas y gestión de proveedores, mientras que la nueva fábrica en Florencio Varela se convirtió en el epicentro de la producción.

La planta cuenta con 90 empleados de los cuales 86 son hombres: supervisores, operarios de producción y técnicos, y 4 mujeres que desarrollan actividades administrativas y de limpieza.

En la empresa se fabrican, templan y recubren electrolíticamente los productos, lo que hace que a lo largo y ancho de la superficie de la planta se encuentren diferentes sectores de producción.

Estructura organizacional

A continuación, se detalla la organización jerárquica funcional.



Descripción de cada puesto laboral:

Alta Dirección: Es responsable de ejercer el liderazgo de la empresa, ejerce la mayor responsabilidad ante todas las actividades que se desarrollan dentro de la misma

La Alta Dirección debe:

- Controlar el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Establecer las políticas y los objetivos de calidad.
- Disponer de los recursos necesarios a la organización. La responsabilidad es asegurarse que se han definido y se ha informado a todos los niveles dentro de la organización, los roles y funciones de la estructura organizacional.

Gerencia General: Es responsable legal de la sociedad, teniendo a su cargo la dirección y administración de sus negocios.

Las principales funciones del Gerente General son:

- Representar a la sociedad en su nombre.
- Ejecutar el plan de negocios fijado por la Alta Dirección.
- Someter para aprobación de la Alta Dirección los proyectos de la memoria y estados financieros y programas de trabajo.
- Suscribir y celebrar contratos.
- Representar a la sociedad en licitaciones o concursos de precios.

Servicio de Higiene y Seguridad: asesorar a la alta dirección y a todos los operarios de la empresa sobre riesgos de accidentes y de agentes causantes de enfermedades profesionales en los puestos de trabajo, identificar los peligros y controlar los riesgos de salud y seguridad, con el objetivo de disminuir riesgos en el lugar de trabajo, reducir la cantidad de accidentes y lesiones a través de mecanismos de prevención, minimizar el ausentismo por enfermedad del personal, etc.

Servicio de Medicina del trabajo: dar apoyo a toda la empresa en temas relacionados a la salud ocupacional, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales del trabajador, disminuir las tasas de ausentismo, enfermedades, etc.

Recursos Humanos: Es responsable de liderar la administración del personal; diseñar una estructura organizativa y política de compensaciones acordes, mantener dialogo con representantes sindicales y actores que intervienen en la agenda social y laboral, identificar habilidades de cada puesto y maximizar el potencial de los colaboradores.

Sistemas: Es responsable de liderar el desarrollo e implementación de software que facilite y agilice el trabajo, asegurando que permita adaptarse a los distintos desafíos del mercado

Ventas: Es responsable de liderar las ventas, la retención y fidelización de los clientes, optimizar el crecimiento de la cartera de clientes. Es además responsable de la logística y expedición de los productos terminados.

Gestión de Calidad: Es responsable de asegurar el cumplimiento de las políticas, programas y normas de calidad que la empresa ha fijado o adoptado para la fabricación de sus productos.

Técnica: Es responsable de confeccionar planos y planillas que serán utilizados como guía por el sector de producción para la fabricación de los productos. También es responsable de confeccionar cómputos de materiales que se utilizarán para dicha producción.

Administración: se ocupa de administrar compras de materia prima para la producción, y almacenamiento de las mismas, se encarga de liquidar sueldo del plantel general de la empresa.

Producción: Es responsable del desarrollo de métodos y programas de trabajo, coordinar la mano de obra, materias primas, herramientas y servicios para la fabricación de los productos.

Mantenimiento: El sector de mantenimiento tiene como responsabilidad dirigir las tareas de mantenimiento de los equipos y redes de servicio presentes en la planta, debe planificar monitorear y gestionar el programa de mantenimiento, administrando los recursos humanos

Localización

Como fue mencionado anteriormente, la empresa está situada en Florencio Varela, zona sur del conurbano bonaerense. Se encuentra ubicada en una

zona residencial, de fácil acceso, lo que genera que el 85% de los trabajadores de la empresa sean de alrededores, el 15% restante pertenecen a partidos vecinos, como Berazategui y Quilmes.

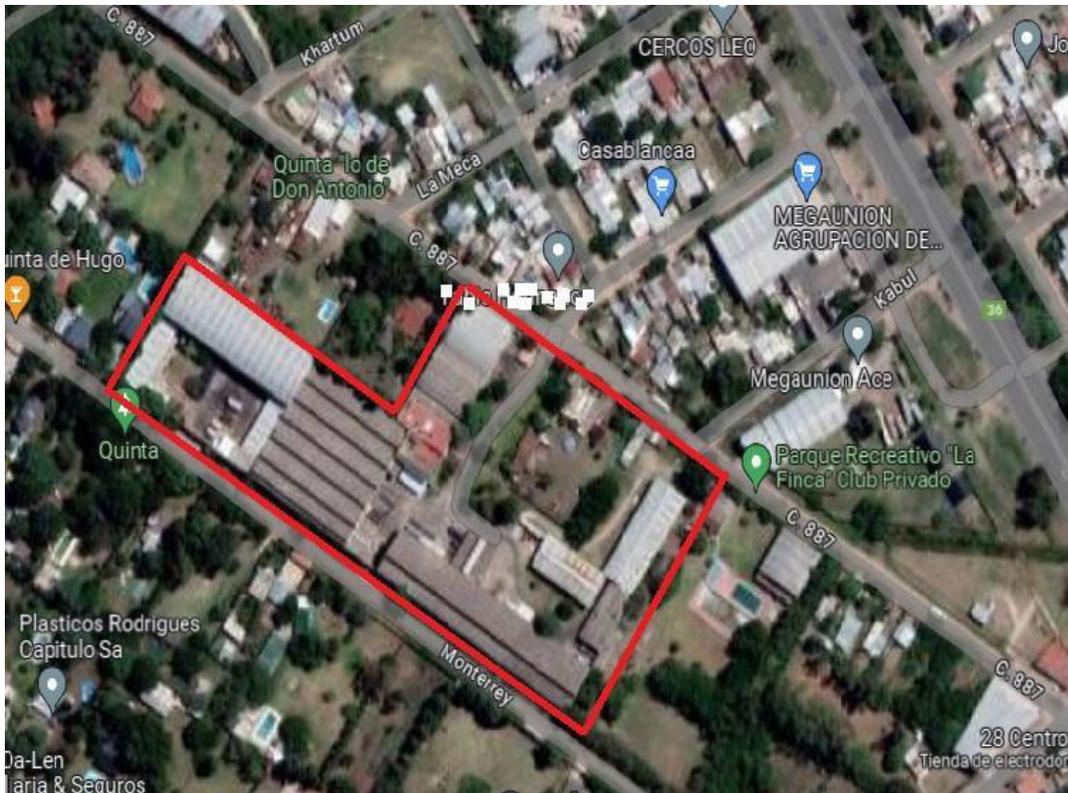


Foto 1: Imagen satelital del terreno de la empresa

Zonificación y características constructivas



Fuente: elaboración propia

Descripción de proceso productivo

La empresa recibe materias primas como rollos de alambre de acero, chapas de acero de diferentes SAE (Society of Automotive Engineers – EUA) y barras de acero, las cuales son descargadas mediante auto elevadores de los camiones que ingresan. Son colocadas en el depósito de materias primas donde son rotuladas mediante identificaciones según calidad y diámetros de aceros. En el caso de las chapas son colocadas en el sector de producción de arandelas, también rotuladas según espesor y SAE de chapas. Los rollos de alambre son enviados a un proceso llamado recocido, tratamiento térmico, cuya finalidad es el ablandamiento, la recuperación de la estructura o la eliminación de tensiones de los mismos. Una vez determinado por control de calidad que la dureza del material y propiedades del rollo de acero sean correctas, mediante una orden de fabricación es derivado al sector productivo, en este caso llamado sector bulones.

Según el pedido realizado por el cliente, el rollo de alambre se traslada mediante auto elevador a la máquina estampadora donde se realiza, mediante una matriz con las medidas definidas, el estampado del bulón. De este proceso se obtiene el bulón con cabeza hexagonal con diferentes medidas en pulgadas

y métricos. Luego se realizan los diferentes controles de calidad como el control de dureza, medición de ángulos de rosca, diámetros de cuellos, completando de esta manera planillas para los posteriores tratamientos superficiales y térmicos del producto final.

Los bulones que pasaron el control de calidad son colocados en tachos de metal y trasladados al sector depósito donde son colocados en bolsas de polipropileno, determinando sus diferentes medidas para posterior venta. En el caso de las barras de acero son verificadas mediante control de calidad para luego ser enviadas a las máquinas conformadoras de tuercas hexagonales, según los criterios de fabricación pedido por el cliente. En este sector denominado estampado de tuercas en caliente, se coloca la barra a maquinar en un horno a inducción donde la misma se calienta al rojo a unos 1200 grados centígrados, para luego ser enviadas por un rodillo directamente a la matriz hexagonal para ser estampada. Las tuercas caen en tambores de 200 litros donde son enfriadas a temperatura ambiente para luego ser enviadas al sector roscado.

En el sector roscado se reciben las tuercas maquinadas con agujero para poder realizar el pasaje de machos métricos o Whitworth. En este sector el roscado se realiza a través del arranque del material mediante la fricción del macho pasante y las paredes internas de la tuerca. Luego de finalizado el proceso las tuercas roscadas son enviadas en tachos metálicos, luego de pasar el control de calidad, al sector de tratamiento térmico donde serán templadas en dos hornos a altas temperaturas según pedido del cliente.

Para los clientes que requieren del tratamiento superficial de las tuercas son enviadas en bolsas de polipropileno de 25 kg al sector cincado. En este sector se realizará el decapado y posterior recubrimiento con cinc electrolítico, para la protección de la corrosión y oxidación de los productos. Luego del centrifugado la tuerca es enviada al sector depósito donde será paletizada y colocada según medidas en métricos o Whitworth para luego producirse su posterior venta.

Por último, las chapas de acero recibidas se envían mediante auto elevador al sector de cizalla para poder realizar cortes de la misma para luego enviarlos a los respectivos balancines para la fabricación de arandelas con diferentes diámetros y espesores. Estas mismas arandelas son fabricadas mediante corte por golpes comandadas por punzones colocados en los balancines. En estos balancines se coloca la base de la chapa sobre los puntos del golpe, cayendo las arandelas terminadas en tachos de metal. Luego las arandelas finalizadas son enviadas al tratamiento térmico de la misma manera que se realiza con los bulones y arandelas, luego de haber pasado el control de calidad. Se lo etiqueta con la dureza requerida en la orden de fabricación y finalmente se trasladan en bolsas de polipropileno al sector cincado donde también se realizará el decapado superficial y posterior cincado electrolítico. Luego de ser centrifugado y colocados en las bolsas de 25 kg c/u se enviarán al sector depósito de arandelas para luego realizar la expedición o venta.

Historia organizacional e identidades de género

La empresa metalúrgica analizada, como cualquier organización, está moldeada por una estructura jerárquica y cierta cultura laboral que determinan las normas, las expectativas y las interacciones entre sus miembros. Desde la fundación de la empresa en 1951 hasta su crecimiento y desarrollo en la actualidad, la historia de la empresa revela la evolución de estas estructuras y prácticas organizacionales, así como sus implicaciones en el día a día de los trabajadores.

Al comprender la organización y el funcionamiento interno de la empresa podemos adentrarnos en las vidas y experiencias de los trabajadores metalúrgicos en un contexto más completo. Las políticas, los valores y las dinámicas laborales establecidas en la empresa no solo afectan la productividad y el rendimiento, sino que también tienen un profundo impacto en la identidad y los comportamientos de quienes trabajan allí.

Por lo tanto, al explorar las historias individuales de trabajadores, podemos analizar cómo estas estructuras y prácticas organizacionales influyen en sus

trayectorias laborales, sus relaciones familiares y su sentido de identidad. Cada relato proporciona una ventana única a la complejidad de la masculinidad en este contexto, así como a los desafíos y las oportunidades que enfrentan los trabajadores en su vida diaria dentro y fuera de la fábrica. Así, la transición entre el análisis histórico y la narrativa personal se convierte en un puente crucial para comprender plenamente la experiencia de los trabajadores en la empresa metalúrgica.

CAPITULO 3

Como afirmamos anteriormente, en el entorno de la industria metalúrgica, la masculinidad y la cultura organizacional desempeñan roles fundamentales en la configuración de la identidad y los comportamientos de los trabajadores. Este capítulo explora cómo los ideales de masculinidad hegemónica, enraizados en la resistencia física, la tenacidad y la camaradería entre hombres, moldean no solo las dinámicas laborales, sino también las interacciones sociales y familiares dentro y fuera del lugar de trabajo. A través de las historias de Mario, Juan y Pepe, trabajadores de la fábrica, se revelan las complejidades y contradicciones de una cultura donde los accidentes laborales se naturalizan, la presencia femenina se minimiza y los espacios como el "Templo del Desayuno" se convierten en santuarios de masculinidad. A medida que estas narrativas se entrelazan con la resistencia hacia la inclusión de mujeres en roles productivos, emerge un panorama matizado de identidades de género y relaciones laborales.

Los trabajadores de la metalúrgica

Desde una perspectiva de género, la masculinidad de este trabajador está influenciada en términos generales por las expectativas sociales y culturales asociadas con el género masculino, pero también por las dinámicas de poder y jerarquía presentes en el entorno laboral. La masculinidad hegemónica, que es el ideal de masculinidad predominante en la sociedad, ejerce una fuerte influencia en el trabajador metalúrgico. Un ideal marcado por rasgos como la fuerza física, la valentía, la independencia y la dominación sobre otros. En el contexto de la industria metalúrgica, la masculinidad hegemónica se manifiesta en la valoración positiva de la resistencia física y la capacidad para enfrentar los desafíos del trabajo duro y las condiciones laborales físicamente exigentes. Sin embargo, es importante señalar que la masculinidad no es una entidad monolítica, sino que está sujeta a múltiples interpretaciones y expresiones. Incluso dentro de la industria metalúrgica podemos también encontrar una diversidad de masculinidades que reflejan las diferentes formas en que los

trabajadores comprenden y viven su identidad de género. Algunos pueden adherirse más estrechamente a estos ideales de masculinidad, mientras que otros pueden desafiar en cierto sentido estas normas y expresar una masculinidad más fluida y diversa.

La cultura organizacional como decíamos desempeña un papel importante en la configuración de la identidad y el comportamiento del trabajador metalúrgico, en la medida en que está impregnada de valores y prácticas tradicionales que refuerzan las normas de género y perpetúan la masculinidad hegemónica. Esto se manifiesta en la exclusión de las mujeres de ciertos roles, así como en la promoción de estereotipos de género que limitan las posibilidades de expresión y desarrollo personal. A medida que la sociedad avanza hacia una mayor igualdad de género y diversidad en el lugar de trabajo, es posible que veamos cambios en las normas y expectativas asociadas con la masculinidad en la industria metalúrgica, lo que podría abrir nuevas oportunidades y desafíos para los trabajadores en este sector.

Supervisores, operarios y técnicos

En la fábrica donde se realizó el estudio de campo se encuentran trabajando actualmente 86 hombres, incluyendo a los supervisores de sector, operarios de producción y técnicos.

Los supervisores de sector son los encargados de gestionar las tareas diarias de sus operarios, realizando en el día los controles necesarios para poder cumplir con la producción requerida semanalmente. A su vez, estos supervisores cuentan con las herramientas y los conocimientos necesarios para llevar a cabo sus tareas, no por haber sido capacitados formalmente en un centro de formación profesional, sino porque anteriormente fueron operarios de producción y “saben hacer su trabajo”, conocen las máquinas y los movimientos internos entonces se les otorgo la categoría de supervisor. A su vez, son reguladores de los nuevos operarios, les enseñan cómo deben realizarse las tareas en el sector.

Los operarios de producción y técnicos son los que manejan las máquinas, arman, desarman y realizan las tareas de mantenimiento de sus máquinas de trabajo, y deben cumplir con los requerimientos de producción semanal.

En la industria metalúrgica la "fuerza", asociada a trabajar de modo pesado, bruto, la "resistencia" a soportar condiciones laborales extremas, y en ocasiones, la "paciencia" y la "perseverancia" son los valores esperados y los comportamientos asociados, los aceptables entre los trabajadores. Aquellos que tienden a ser más "frágiles" suelen ser interpelados por los ideales de masculinidad creados internamente. Según Pepe (entrevista a Pepe 18/02/2024) "para trabajar entre los fierros tenés que tener huevos y dejar los miedos afuera, no hay lugar para los débiles".

Desde pequeños nos enseñan estereotipos con relación a lo masculino y femenino, a los varones les enseñan a "ser bien machos" y a las mujeres a ser "señoritas", de esta concepción se desprende la definición de masculinidades hegemónicas, como hemos visto en el capítulo del marco teórico.

Tanto lo observado en el área febril como los relatos de los entrevistados dan cuenta de cómo los comportamientos y conductas de los operarios reflejan permanentemente ese deber del macho. Durante una jornada normal de 9 horas de trabajo en las máquinas, se encuentran con situaciones para ellos cotidianas, del día a día, que los llevan a naturalizar ciertos comportamientos que son aceptados por el grupo.

Con normalización nos referimos a situaciones que en otros contextos podrían ser calificadas como "graves" y en la fábrica se minimizan. Estos trabajadores son testigos y/o protagonistas de accidentes con cierta regularidad (accidentes de amplias gravedades); un corte con materia prima en la mano es "normal" y hay que seguir porque no es "nada", a pesar de que la mayoría de las veces necesiten sutura por la profundidad de los cortes, e incluso actuando como "enfermeros" de sus compañeros cuando la situación se torna un poco más compleja.

La siguiente nota de campo da cuenta de las cuestiones antes mencionadas, cuando de manera espontánea varios operarios muestran con un aire de desafío y cierto orgullo, sus marcas y cicatrices, algunas de heridas profundas.

Entre risas nerviosas y gestos de dolor, compartían historias de momentos en los que, al armar las máquinas, un movimiento brusco o un descuido resultaba en un rápido chicotazo del alambre, causando cortes profundos y dolorosos. A pesar de la gravedad de estas lesiones, la mayoría de ellos continuaban trabajando después de recibir algún tipo de atención médica básica. (Nota de campo 19/12/23)

Lo que más llama la atención era la actitud estoica con la que abordaban estos incidentes. Para ellos, los accidentes son simplemente parte del trabajo en la metalurgia, una realidad con la que han aprendido a convivir.

La idea de enfrentar y superar tales desafíos se valora especialmente dentro de determinados sectores de la fábrica. Por pertenecer a estos sectores, los trabajadores pueden sentir que su labor es más reconocida y valorada por sus compañeros. Las cicatrices y los "cuerpos extraños" se convierten en trofeos que demuestran que los trabajadores en la fábrica son capaces de enfrentar los riesgos inherentes a su labor y mantienen intactos los mandatos internos de masculinidad hegemónica fabril.

Trayectorias laborales, familiares y dinámicas de género de los trabajadores metalúrgicos

Mario

En una tarde de febrero me dirigí al hogar de Mario, ubicado a solo una cuadra de la fábrica donde ha trabajado durante casi cuatro décadas. Al llegar, fui recibido por su esposa, Alicia, una mujer amable y servicial que se sumó a la entrevista. Mientras compartíamos mate y facturas, Mario comenzó a relatar su historia laboral, marcada por decisiones inesperadas y sacrificios.

Mario, un hombre de 58 años, ha dedicado gran parte de su vida al trabajo en la industria metalúrgica. Su historia laboral comenzó en una mueblería en

Guernica, donde se desempeñaba en la fabricación de muebles. Sin embargo, un conflicto salarial lo llevó a buscar nuevas oportunidades, y así fue como hace aproximadamente 38 años ingresó a la fábrica donde actualmente trabaja.

A lo largo de los años ha ascendido en la jerarquía laboral hasta convertirse en el encargado del área de mecánica y matricería, demostrando su habilidad para adaptarse y aprender en un entorno laboral exigente y en constante evolución.

La cultura organizacional en la fábrica es un elemento central en su día a día. Los valores de trabajo duro, lealtad y camaradería son fundamentales en este entorno, y Mario los ha interiorizado a lo largo de los años.

Mario nos dice:

Yo llego temprano siempre, espero a los chicos, siempre alguno llega tarde, antes no pasaba eso, pero los chicos ahora son un poco más distendidos. Entonces los tengo que esperar, y ahí les voy dando las cosas para que vayan haciendo, a veces algunas cosas son con más urgencia que otras, pero, en fin, todo es importante y si me falta alguno me tengo que poner yo a torneear o con el CNC porque el trabajo tiene que salir.

R: y en los momentos libres, ¿Qué hacen, de qué charlan?

En los momentos libres, nada es el desayuno o la comida, hablamos de política ahora y fútbol a veces. Pasamos la hora... pero nada importante (entrevista Mario 19/02/2024)

Si bien Mario muestra una disposición abierta hacia la inclusión de mujeres en la industria metalúrgica, su experiencia en la fábrica también revela la persistencia de estereotipos de género y roles tradicionales en el lugar de trabajo. Aunque reconoce que algunas tareas podrían ser desempeñadas por mujeres, como el trabajo con tornos de precisión. Su relato sugiere cierta resistencia a la idea de un cambio en las dinámicas de género dentro de la fábrica.

Romina: ¿Crees que una mujer podría hacer tus tareas en la fábrica?
Cuáles si cuáles no

Mario: Si por qué no, ahí donde estoy yo tranquilamente puede haber una chica, para el trabajo con el torno, son trabajos de precisión, y no implican fuerza, por lo menos ahí en mecánica se podría en un torno. Tranqui... (entrevista Mario 19/02/2024)

Durante la entrevista, se percibe la influencia de Alicia como una presencia reguladora, tanto en el vocabulario de Mario como en la dirección de la conversación. Su intervención sugiere un deseo de presentar una imagen cuidadosamente construida de la familia y su historia.

Romina: ¿Cómo está constituida la familia?

Mario: Y, somos... mi señora, que ya la conociste, es así de metí... siempre.

Alicia: Ayyyyy Mario que va a decir la chica, no digas así, soy compañera.

Mario: Risas ¿y qué va a decir? Y mis dos hijos... que ya están grandes, cada uno tiene su familia ahora. (entrevista Mario 19/02/2024)

A pesar de las demandas del trabajo en la fábrica, Mario comenta que encuentra tiempo para disfrutar de momentos de ocio y compartir con su familia. Los fines de semana, la llegada de los nietos y las actividades en familia representan una oportunidad para reconectar y fortalecer los lazos afectivos. Además, los sábados por la tarde, Mario se reserva un espacio para sí mismo, participando en partidos de fútbol con amigos y disfrutando de un asado, lo que le asegura, le permite desconectarse del trabajo y recargar energías para la semana siguiente.

La historia de Mario ofrece una mirada a las complejas interacciones entre masculinidad, cultura organizacional y vida personal en el contexto de la industria metalúrgica. A través de su experiencia, podemos apreciar cómo las normas de género y las dinámicas laborales influyen en la identidad y el comportamiento de los trabajadores, así como en sus relaciones familiares y su bienestar emocional.

Juan

En una tarde de febrero, me dirigí a la casa donde vive Juan, un veterano de la fábrica metalúrgica. Aunque estaba oficialmente de vacaciones, gentilmente

accedió a una entrevista en su hogar, donde su esposa, una presencia amable pero reservada, se movía discretamente alrededor de la casa mientras nosotros conversábamos.

La historia laboral de Juan comenzó de manera inesperada, impulsada por amigos del deporte y la necesidad de cambio. Jugando al fútbol con amigos del barrio, surgió la oportunidad de un trabajo en una fábrica local, alejándolo de su empleo previo en la industria chocolatera. Su transición de la delicada manipulación del chocolate a la robustez de las máquinas metalúrgicas fue un desafío considerable. Juan relata con humor los "golpes" y "cortes" que marcaron sus primeros días en la fábrica, una transición que dejó sus huellas en sus manos, marcadas por el trabajo en la sección de bulones.

Romina: ¿Y dónde te mandaron a trabajar el primer día?

Juan: Y, de chocolates a máquina hay diferencia... no era lo mismo... yo no sabía nada, sabía si lo que eran algunas herramientas porque mi viejo le gustaba, pero de esto nada

Romina: ¿Y cómo fuiste aprendiendo?

Juan: A los golpes, como dicen, a los golpes se aprende. Y a los cortes también. Risas. Acá tengo mi sello de haber estado en bulones (muestra su mano derecha, justo debajo del dedo pulgar, la cicatriz de un corte importante) (entrevista Juan, 25/02/2024)

En su hogar, la dinámica entre Juan y su esposa da cuenta de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Ambos trabajan para mantener su hogar, con Juan asumiendo la responsabilidad de las compras del hogar y su esposa contribuyendo con su propio trabajo. Según lo explican ellos, a pesar de las dificultades y el tiempo dedicado al trabajo, valoran los momentos compartidos en familia.

Romina: ¿Quién se hace cargo de las compras de las cosas de la casa?

Juan: Siempre fui yo, porque mi señora compra mucho, entonces voy yo los sábados y ya compro todo, porque siempre trae cosas innecesarias.
(entrevista Juan, 25/02/2024)

La cuestión de la inclusión de mujeres en la fábrica es un tema delicado para Juan. Reconoce la importancia de la igualdad de género, pero también expresa reservas sobre el papel de las mujeres en entornos de producción. Recuerda la

presencia pasada de una mujer en el taller, y su no tan exitosa experiencia colabora en las dudas sobre la viabilidad de una mayor inclusión de las mujeres en roles técnicos.

La historia de Juan es un testimonio de la resiliencia y la adaptabilidad del trabajador metalúrgico. A través de sus experiencias, se ve un mundo de desafíos, sacrificios y amistad que moldean no solo su vida laboral, sino también su identidad y su sentido de comunidad en el barrio y la fábrica.

Pepe

En un tranquilo domingo de febrero, me dirigí a la casa de Pepe, donde estaba programada nuestra entrevista. La atmósfera era acogedora, con la mesa de merienda preparada por Flor, su esposa, quien trabaja en una panadería y siempre tiene algo dulce para compartir. Aunque la pareja no tuvo hijos, sus perros ocupan un lugar especial en sus vidas, brindándoles compañía y afecto. La historia laboral de Pepe comenzó de manera inesperada, cuando viajó desde Tucumán para asistir al cumpleaños de su sobrino en Buenos Aires. Durante su visita, su hermano lo llevó a la fábrica donde trabajaba temporalmente, y lo que comenzó como un breve acompañamiento se convirtió en una carrera laboral de más de tres décadas. Bajo el apodo de "Torito", Pepe demostró su valía en la fábrica, ganándose el respeto de sus superiores por su actitud proactiva y su capacidad para enfrentar los desafíos con determinación. Su experiencia previa en los ingenios azucareros de Tucumán le proporcionó una base sólida, aunque reconoce que el trabajo en la fábrica implicó una curva de aprendizaje significativa.

Romina: ¿Hace cuánto trabajas en la fábrica?

Pepe: Ayyyyy... 32 años ya... si, más o menos

Romina: ¿Y cómo fuiste aprendiendo?

Pepe: Como torito que soy, igual sabía ya cosas porque ya trabajaba de chico, de los 8 años. Allá en Tucumán tempranito te vas a trabajar, pocos somos los que estudiamos algo, allá mi mamá nos mandó hasta donde pudo. Pero qué difícil se hace (Entrevista a Pepe 18/02/2024)

El día a día de Pepe comienza temprano, preparando el mate antes de dirigirse a la fábrica, ubicada a poca distancia de su hogar. Su jornada laboral está marcada por el control a sus compañeros y la constante supervisión del trabajo en el taller. Se describe como un trabajador comprometido y no escatima en compartir anécdotas humorísticas sobre la vida en la fábrica.

Romina: ¿Cómo es un día en el trabajo?

Pepe: Y, allá voy, espero a mis secuaces, les controlo que hagan todo como se debe, porque esos le aflojas y son medios vaguitos también, no quieren trabajar y después se quejan

Romina: ¿Y tienen momentos libres? ¿Para charlar...?

Pepe: Sí, para ellos siempre están libres, por eso les tengo que apretar, sino se la pasan como loros

Romina: ¿Y de qué hablan?

Pepe: De todo

Romina: ¿Como qué?

Pepe: Del cornudo, del padre de los hijos, todo así en chiste siempre

Romina: ¿Se cargan así?

Pepe: Sí, allá son todos padres de los hijos de otros, porque son todos cornudos, mientras trabajan seguro la mujer los guampean, después salen re locos los vagos. (Risas.)

(Entrevista a Pepe 18/02/2024)

Aunque Pepe muestra una actitud abierta durante la entrevista, sus opiniones sobre la inclusión de mujeres en la producción revelan ciertas reservas arraigadas en la tradición y la percepción de las habilidades físicas requeridas para el trabajo en el taller. Su visión sobre el papel de las mujeres en el ámbito laboral parece estar influenciada por nociones preconcebidas sobre género y capacidades.

Doña Elsa: El eco de la historia de la única mujer que trabajó en producción.

En la fábrica metalúrgica, la presencia de mujeres ha sido históricamente cuestionada y, en muchos casos, rechazada por los trabajadores, quienes ven su participación en el ámbito laboral como una amenaza a su masculinidad y a la estabilidad de un entorno tradicionalmente dominado por hombres. La idea de mujeres desempeñando roles en la fábrica es vista con escepticismo y

desconfianza, y cualquier intento de integración femenina se enfrenta a una resistencia vinculada a ciertos prejuicios de género y a una cultura laboral profundamente arraigada en la masculinidad.

En este contexto, el caso de Doña Elsa emerge como un recordatorio incómodo de la presencia femenina en un entorno hostil. Aunque su valentía y determinación al desafiar las barreras de género merecen admiración, su experiencia se convierte más en una anomalía que en un ejemplo a seguir. Su presencia en la fábrica, lejos de desencadenar un cambio significativo en las actitudes hacia las mujeres en el trabajo, queda relegada al recuerdo y es vista más como una excepción que como la posibilidad de un cambio estructural.

R: ¿y Doña Elsa?

Mario: Risas. Doña Elsa, ella trabajó en la fábrica, cocinaba antes, era la cocinera de los dueños, y la mandaron a roscar tuercas después.

R: Pero ¿sabes por qué?

Mario: Vos sabes que, la cosa vino así. - Duda, le cuesta hablar del tema, denota cierto temor. Luego de volver aclararle que la información es confidencial, retoma -

Mario: Bueno... es así, resulta que el hijo, se postuló como delegado, era de esos delegados bien quilomberos que siempre le paraban la fábrica, entonces Doña Elsa se estaba por jubilar ya, le faltaban unos meses, y la querían echar por el hijo.

R: ¿Decís que fue como un castigo?

Mario: Siiiiiii, fue un castigo, y esta señora les pidió por favor que no la echaran, y ellos no la querían más ahí. Pero bueno, no sé cómo arreglaron y la mandaron unos cuantos meses a roscar tuercas, y ella pobrecita fue, y se la bancó. Y ya era grande, lo peor de todo, pero no se merecía eso. Pero ella roscó tuerca, es un trabajo sencillo, pero era raro verla ahí... nosotros a veces le ayudábamos a llevar los tachos, le hicimos un carro con ruedas para que no haga fuerza. (entrevista Mario 19/02/2024)

La resistencia hacia las mujeres en la fábrica se manifiesta en diversas formas, desde comentarios condescendientes hasta actitudes abiertamente hostiles. Las mujeres que intentan integrarse al entorno laboral se enfrentan a obstáculos constantes, desde la falta de oportunidades de desarrollo profesional hasta la marginación social dentro del lugar de trabajo. La cultura laboral sexista y discriminatoria impide que las mujeres sean vistas como

colegas iguales y en su lugar se las relega a roles secundarios o se las excluye completamente del ámbito laboral.

Retomando las anécdotas de Doña Elsa, Juan nos relata al preguntarle:

R: ¿Y Doña Elsa?

Juan: Sí, trabajó en la fábrica, roscaba tuercas, pobrecita

R: ¿?

Juan: No sé qué le pasó, estaba en la cocina y terminó al fondo de todo en una máquina.

R: Bueno, pero al menos una mujer trabajó en producción

Juan: Y ponele que sí, pero bueno... A veces se escuchan los gritos de una vieja y decimos que es Doña Elsa. (Risas).

R: ¿Gritos?

Juan: Sí, de la calle, a veces se escucha y nos reímos y decimos que es el alma de ella que extraña hacer tuercas. (Risas.) (entrevista Juan, 25/02/2024)

En lugar de ser vista como un ejemplo de cambio, su historia queda como un eco lejano en un entorno que sigue siendo inhóspito para las mujeres que buscan integrarse en el mundo laboral dominado por hombres. Y de poder ser un punto de inflexión, su historia es un recordatorio de las persistentes desigualdades de género que enfrentan las mujeres que buscan integrarse en entornos laborales masculinos.

El santuario de la masculinidad: el templo del desayuno

En la fábrica, se encuentra un lugar especial conocido como "El Templo del Desayuno". Este sitio sagrado está reservado exclusivamente para los hombres que lideran la producción en la planta. Desde las primeras horas del día, el Templo se convierte en el epicentro de la masculinidad, donde los supervisores se reúnen para compartir risas, chistes y, por supuesto, la primera comida del día. El ambiente en el Templo es único, una mezcla de amistad y rivalidad masculina impregna cada rincón.

Es un espacio donde pueden reafirmar su masculinidad a través de la exhibición de imágenes sexualizadas y la participación en conversaciones cargadas de connotaciones sexuales. A partir del tiempo con estos trabajadores, podemos afirmar que compartir imágenes pornográficas aparece

como una estrategia para fortalecer sus los lazos y afirmar su pertenencia a un grupo exclusivamente masculino. Estas imágenes son utilizadas muchas veces como un medio para generar conversaciones provocativas o humorísticas entre los trabajadores. La capacidad de compartir y discutir abiertamente contenido sexual puede interpretarse como una demostración de virilidad y desinhibición sexual, reforzando la autoimagen y la identidad masculina de quienes participan en esta actividad.

Es posible pensar también que, en entornos laborales masculinizados, las imágenes pornográficas pueden servir como una forma de escapismo o evasión temporal de las tensiones del trabajo. Al sumergirse en imágenes sexualizadas, los hombres pueden desconectar temporalmente de las demandas y responsabilidades laborales, buscando un breve alivio en la excitación o el estímulo visual que proporcionan estas imágenes.

Aquí, los hombres se sienten libres de expresarse sin restricciones, en un lugar donde las reglas sociales parecen desvanecerse y las normas del exterior quedan atrás.

Al ingresar al Templo, uno se sumerge en un mundo aparte. La presencia de una mujer provoca una mezcla de sorpresa y resistencia entre los hombres. Sin embargo, mi llegada no interrumpe el ritual sagrado del desayuno, por el contrario, despierta una curiosidad y un deseo de demostrar su masculinidad frente a mí. Durante la charla, los supervisores se describen a sí mismos y a sus colegas como "animales", una metáfora que resalta la intensidad y la competitividad que caracterizan su entorno laboral. Para ellos, la fábrica es un campo de batalla donde cada hombre lucha por destacarse entre sus pares, donde la fuerza y la destreza son valores supremos.

Daniel: Si porque somos animales nosotros, imagínate esto, todos animales nosotros, nos traen una flor y la vamos a querer comer

*Francisco: Los hombres somos animales de costumbre y cuando somos muchos uno quiere ganar, uno quiere llevarse el triunfo
¿Me explico?*

R: ¿Vos decís que es una manera de sobresalir entre los demás?

Daniel: Es para mostrar quien la tiene más larga (Entrevista grupal, en comedor 07/03/2024)

La asociación del hombre con el término "animal" en el relato no busca deshumanizarlo, sino resaltar ciertos aspectos de la masculinidad que pueden percibirse como instintivos o primitivos y brutales. Utilizar esta metáfora sirve para enfatizar la intensidad, la fuerza y la competitividad que a menudo se asocian con la masculinidad en entornos laborales tradicionalmente dominados por hombres, como es el caso de la fábrica analizada en este trabajo.

Al describirse a sí mismos como "animales", se pretende transmitir la idea de que, en ese entorno específico, los supervisores se comportan con una determinación y una energía que recuerda a los instintos básicos de supervivencia y liderazgo.

Además, la metáfora del "animal" también puede sugerir una cierta libertad y autenticidad en la expresión de la masculinidad, ya que los animales suelen actuar sin las inhibiciones sociales que a menudo afectan a los seres humanos. En el Templo del Desayuno, los hombres pueden sentirse libres de expresar su masculinidad de una manera cruda y sin filtros, lejos de las expectativas sociales y las normas de comportamiento más convencionales.

Y aunque la presencia de una mujer en el Templo genere cierta incomodidad y restricción en la conversación, también revela una necesidad de mantener una apariencia de respeto y cortesía.

Mauricio: Nosotros somos hombres, sabes cómo es esto...

R: Podría venir a desayunar con ustedes y ustedes hablarían de las mismas cosas

Francisco: Sí, vení cuando quieras

Daniel: Nosotros vamos a respetar siempre

En medio de la conversación, uno de los supervisores, comenta que uno de los temas de desayuno muchas veces es referirse a sus compañeras mujeres.

R: ¿Pero de qué cosas hablan? Por ejemplo

Mauricio: Y, acá hablamos de política, ahora más cómo está el país, de que, si liquidaste bien o no los sueldos, a veces de los partidos

Francisco: Y cosas que no podemos decir...

R: ¿Cómo cosas que no pueden decir? A qué te referís

Francisco: Y.... a veces hablamos de mujeres... por ejemplo... decimos cosas, como qué linda vino la secretaria, y esas cosas... (me sonrojo, porque la secretaria soy yo, sigo...) (Entrevista grupal, en comedor 07/03/2024)

Este comentario, que se refería a mí, una mujer con el mismo cargo (supervisor) que ellos, pero en otra área, reveló mucho sobre la percepción del trabajo de las mujeres en la fábrica. Por un momento, parecieron olvidar que yo estaba presente y lo dijeron para demostrar su masculinidad. A pesar de desempeñar funciones similares y tener igual jerarquía, la atención de mis compañeros se desvió momentáneamente hacia mi apariencia física, subrayando una visión donde las contribuciones laborales de las mujeres pueden ser eclipsadas por estereotipos superficiales. Este comentario es ilustrativo de cómo, en un entorno predominantemente masculino como el de una fábrica metalúrgica, las trabajadoras pueden ser percibidas de manera distinta, destacando la necesidad de una mayor conciencia y respeto hacia la igualdad de género en todos los aspectos del ámbito.

El Templo del Desayuno es mucho más que un simple lugar para tomar café y charlar; es un santuario de la masculinidad, donde los hombres se reúnen para reafirmar su identidad, su compañerismo y su liderazgo en el mundo laboral. Es un espacio donde las normas sociales se desdibujan y donde la competencia y la amistad se entrelazan forjando la masculinidad.

La camaradería entre estos hombres, aunque arraigada en los cimientos de una identidad masculina robusta, no se limita simplemente a compartir espacios o actividades, se nutre de una serie de factores interrelacionados que refuerzan el sentido de pertenencia y solidaridad en momentos de necesidad. La masculinidad hegemónica, aunque a menudo asociada con la competencia y la individualidad, se ve aquí matizada por la presencia de un compañerismo arraigado en la cultura laboral.

El siguiente fragmento de entrevista da cuenta de cómo actúan colectivamente frente a una situación considerada riesgosa incluso para ellos.

Mauricio: Hay veces que sí hay que ir al médico, como le pasó a Molina. Siempre ajustaba mal la máquina y un día, como

siempre, ajusto mal, tenés que darle con fuerza a eso, el corneta hizo así nomás y prende la máquina y en revienta la matriz

Daniel: ¡El desparramo de chocolate que era eso! (en referencia a la sangre)

Adrián: Se cortó la arteria del brazo y corría para todos lados, no lo podíamos agarrar, no sabes el chorro de sangre que era eso.

¿Te acordas? - Le pregunta a Daniel

Daniel: Un bobo, porque le queríamos atar para hacerle el torniquete viste, y corría...

Adrián: Por allá no corrió más (se quedó quieto en el sector de trabajo) ... ¡Y lo agarramos!! Pero ya casi era tarde (Entrevista grupal, en comedor 07/03/2024)

La creación de esta relación de camaradería y ayuda mutua ante un accidente se gesta en la interacción diaria entre estos hombres, cuya labor conjunta en un entorno exigente y peligroso les obliga a confiar y apoyarse mutuamente. Más allá de las apariencias superficiales, se establece un lazo de confianza y respeto basado en la experiencia compartida y en la comprensión de las dificultades inherentes a su labor.

La masculinidad hegemónica, lejos de obstaculizar la formación de estos lazos, actúa como un catalizador que fortalece la solidaridad entre los hombres. En un ambiente donde la fuerza física y la valentía son valores enaltecidos, el acto de socorrer a un compañero en apuros se convierte en una manifestación de masculinidad positiva y constructiva. Aunque luego en el relato de la “anécdota” la responsabilidad, aunque en parte, se le atribuya al herido y su descuido y no a la peligrosidad y los riesgos inherentes del trabajo.

La ayuda mutua ante un accidente, lejos de ser un acto aislado, es el resultado de una cultura laboral arraigada en la cooperación y el compañerismo que trasciende estereotipos de género y construye vínculos significativos basados en el respeto.

Conclusión

La exploración de la masculinidad en el contexto de una empresa metalúrgica revela la complejidad y la profundidad de las dinámicas de género en el entorno laboral. A través del análisis de las experiencias de trabajadores como Mario, Juan y Pepe, así como la observación del "Templo del Desayuno" como un espacio simbólico de masculinidad, podemos apreciar cómo las normas de género, la cultura organizacional y las interacciones sociales moldean la identidad y el comportamiento de los trabajadores en este sector.

En primer lugar, podemos afirmar que la masculinidad en la industria metalúrgica está intrínsecamente ligada a las expectativas sociales y culturales asociadas con el género masculino. Los trabajadores, influenciados por la masculinidad hegemónica, internalizan valores como la fuerza física, la resistencia y la independencia, que son valorados y reforzados en su entorno laboral. Esta masculinidad hegemónica se manifiesta en la valoración de la capacidad para enfrentar los desafíos del trabajo duro y las condiciones laborales exigentes, así como en la exclusión o relegación de las mujeres a roles menos valorados en la producción.

Sin embargo, también se observa una diversidad de masculinidades dentro de esta industria metalúrgica, reflejando las diferentes formas en que los trabajadores comprenden y viven su identidad de género. Algunos pueden adherirse más estrechamente a los ideales de masculinidad hegemónica, mientras que otros desafían estas normas y expresan una masculinidad más fluida y diversa.

La cultura organizacional desempeña un papel crucial en la configuración de la masculinidad en el lugar de trabajo. Los valores de trabajo duro, lealtad y camaradería son fundamentales, también puede haber rigidez en algunas normas y prácticas laborales que refuerzan estereotipos de género y perpetúan la exclusión de las mujeres de ciertos roles laborales.

La inclusión de mujeres en la industria metalúrgica es un tema delicado y complejo. Si bien algunos trabajadores muestran una disposición abierta hacia la inclusión de mujeres en roles técnicos, también existen reservas arraigadas en la tradición y la percepción de las habilidades físicas requeridas para el trabajo en la fábrica. Esta tensión entre la apertura a la igualdad de género y la resistencia al cambio refleja la complejidad de las dinámicas de género en el entorno laboral.

Por último, el "Templo del Desayuno" emerge como un santuario de la masculinidad, donde los supervisores se reúnen para reafirmar su identidad y liderazgo en el mundo laboral. A través de la exhibición de imágenes pornográficas y la participación en conversaciones cargadas de connotaciones sexuales, estos hombres buscan validar su propia masculinidad y fortalecer los lazos entre ellos.

En conclusión, el estudio de la masculinidad en una empresa metalúrgica nos ofrece un buen ejemplo de cómo las normas de género, la cultura organizacional y las interacciones sociales convergen para moldear la identidad y el comportamiento de los trabajadores en este sector. Es crucial reconocer la diversidad de experiencias y perspectivas dentro de la industria, así como trabajar hacia entornos laborales más inclusivos y equitativos para todos.

Bibliografía

- Acha, O. (2020). Silvia Bleichmar y las paradojas psicoanalíticas de las masculinidades contemporáneas. *Descentrada*, 4.
- Achilli, E. L. (2005) Investigar en antropología. Los desafíos de transmitir un oficio. Laborde Libreos Editor.
- Alpizar, L. y Bernal, M. (2003) *La construcción social de las juventudes*. Última Década N°19, CIDPA Viña Del Mar. PP. 1-20.
- Belgich, H. (2005). Subjetividad masculina: entre el terror y el temblor. *Cadernos de Psicopedagogía*, 5(9), 1-5
- Bernasconi, I. O. (2019). ¿Yo, hombre? Las masculinidades y el ser hombre en un programa reeducativo contra la violencia en México. *Asparkía. Investigació feminista*, (35), 67-86.
- Bourdieu, P. (2012), *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama.
- Burin, M., Jiménez Guzmán, M. L., Meler, I. B., Barrutia, V., Boso, R., Collin Harguindeguy, L., ... & Villa, A. M. (2007). *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad: impacto sobre las relaciones de género*. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales
- Butler, J. (1998). Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. *Debate Feminista*, 18: 296-314.
- Cabello, A. M., & Manso, A. G. (2011). Construyendo la masculinidad: fútbol, violencia e identidad. *RIPS. Revista de investigaciones políticas y sociológicas*, 10(2), 73-95.
- Connell, R. W. (2006), Desarrollo, globalización y masculinidades, en Gloria Careaga y Salvador Cruz Sierra (coords.), *Debates sobre masculinidades: Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía*, México, UHAM/PUEG, pp. 185-210
- Connell, R. W., Messerschmidt, J. W., Stéfano Barbero, M. D., & Morcillo, S. (2021). Masculinidad hegemónica. Repensando el concepto.

- De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Gallimard.
- Federici, S. (2012). *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. PM Press.
- Figuroa Perea, J. (2005), *Elementos para el estudio de la sexualidad y la salud de los varones integrantes de las Fuerzas Armadas*, en Edith Alejandra Pantelides y Elsa López (comps.), *Varones latinoamericanos*, Buenos Aires, Paidós.
- García, L. F. (2015). *Nuevas masculinidades: discursos y prácticas de resistencia al patriarcado* (Master's thesis, Quito: FLACSO Sede Ecuador).
- Giddens, A. (1992), *The transformation of intimacy, sexuality, love and eroticism in modern societies*. Stanford Press.
- Gómez Solórzano, M. A. (2007). "Masculinidad en la sociedad de riesgo". *En Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, coordinado por María Lucero Jiménez y Olivia Tena, 33-57. Cuernavaca, Morelos: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Guber, Rosana (2019). "La Etnografía: método, campo y flexibilidad"- 1° ed.- Buenos Aires: siglo XIX editores.
- Gutmann, M. (2000), *Ser hombre de verdad en la Ciudad de México: ni macho ni mandilón*. Colegio de México.
- Hernández, M., (2009), *Descobijando a los hombres: masculinidades y relaciones de género* en Cd. Victoria. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
- Hill, E.J et al. (2003) Studying "working fathers": comparing fathers' and mothers' workfamily sonflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company *En Fathering*. Vol 1, nº3. Men's Studies Press
- Holter, G.; Abril, P. et al (2004) Men's, work and life. *A six-country European study of labour, gender and welfare*

- Jiménez, Guzmán, M. L. y María E. Figueroa D., (2013), *Representaciones sociales de la masculinidad*, En Flores, P., Fátima, (Coord.) Representaciones sociales y contexto de investigación con perspectiva de género. CRIM-UNAM
- Kaufmann, M. (1997). *Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*. En: Valdés, T. & Olavarría, J. (Eds.) Masculinidad/ es. ISIS/FLACSO. Santiago de Chile
- Marchand, M. y Anne S., (2000), *Introduction. Feminist sightings of global restructuring: conceptualizations and reconceptualizations*. En, Marchand, Marianne y Anne Sisson, Eds, Gender and global restructuring: sightings, sites and resistance, Routledge, London/New York
- Martínez, A. (2012). Los cuerpos del sistema sexo/género. Aportes teóricos de Judith Butler. *En Revista de Psicología. Segunda época*, 12: 127-144.
- Martínez, S. I. E. (2021). Aportes para la comprensión interseccional de las subjetividades masculinas: Los estudios sobre masculinidades de Mara Viveros Vigoya. *Estudios Sociales Contemporáneos*, (24), 228-248
- Muñoz Sánchez, H. (2017). *Hacerse hombres: La construcción de masculinidades desde las subjetividades*. Fondo Editorial FCSH
- Olavarría, J., (2001), *Invisibilidad y poder. Varones de Santiago de Chile*. En Vivero, Mara et al, Hombres e identidades de género: investigaciones desde América Latina. Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Biblos.
- Palermo, H. (2018). Masculinidades en la industria del software en Argentina. *Revista Internacional de Organizaciones*, Tarragona, n. 20, p. 103-121.
- Rivera, C. A., & Escobar, M. R. (2018). Masculinidades guerreristas: subjetividades en el posconflicto (proyecto finalizado). *Nómadas*, (48), 263-266.

- San Miguel, M. (2015). Efectos en las subjetividades contemporáneas de la desigualdad y de las relaciones de poder entre los modelos de masculinidad y feminidad. *Mujeres, hombres, poder. Subjetividades en conflicto*, 151-174.
- Scott, Johan W. (2008), El género: una categoría útil para el análisis histórico, en M. Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, PUEG, pp. 265-302. [(1986) Gender: A Useful Category of Historical Analysis, en *American Historical Review*, núm. 91, pp. 1053-1075.
- Vargas, J. R. G. (2022). Subjetividad, trabajo y neoliberalismo: indagaciones sobre la conformación de masculinidades dentro del sicariato en México. *Revista Punto Género*, (17), 236-270
- Wainerman, C., (2002), Padres y maridos. En Wainerman, Catalina (Coord.) *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Fondo de Cultura Económica, Argentina.