

Mandatos de la masculinidad y emociones: **hombres** **(des)empleados**

Juan Carlos Ramírez Rodríguez



Mandatos de la masculinidad y emociones: **hombres** **(des)empleados**

Juan Carlos Ramírez Rodríguez



CONACYT

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología



El libro se editó gracias a los recursos del PROSNI 2020 de la Rectoría General de la Universidad de Guadalajara.

El contenido es parte de la investigación denominada: «La construcción social de las emociones y la masculinidad en el contexto de las relaciones laborales y familiares», financiada por el fondo SEP-CO-NACYT CB-2014-01, número de proyecto 236531.

Primera edición, 2020

© Juan Carlos Ramírez Rodríguez

D.R. © UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas
Periférico Norte N° 799, Núcleo Universitario Los Belenes,
C.P. 45100, Zapopan, Jalisco.
Teléfono: +52 (33) 3770 3300
<http://www.cucea.udg.mx/>

ISBN 978-607-8676-53-8

Editorial Página Seis, S.A. de C.V.
Teotihuacan 345, Ciudad del Sol,
CP 45050, Zapopan, Jalisco
Tels. 33 3657 3786 y 33 3657 5045
www.pagina6.com.mx • p6@pagina6.com.mx

Editorial Página Seis, S.A. de C.V. está incluida en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (Reniecyt) del Conacyt con el número 1800885.

Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, traducida, almacenada o transmitida de forma alguna, ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo de los editores.

Impreso y hecho en México / Printed and made in Mexico

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
CAPÍTULO I.	
MANDATOS DE MASCULINIDADES Y EMOCIONES	15
<i>Mandatos</i> de la masculinidad	15
Emociones	20
Identidad	22
CAPÍTULO II.	
REFLEXIONAR Y CONTAR LAS EMOCIONES: PRECISIONES METODOLÓGICAS	27
Estrategia de búsqueda de participantes	28
Instrumentos	30
Trabajo de gabinete	33
CAPÍTULO III.	
EN BUSCA DE EMPLEO	35
Introducción	35
Tendencias de desempleo	36
Los buscadores de empleo: quiénes buscan, dónde buscan, ¿encuentran?	46
Quedarse sin empleo: emociones al bote pronto	63
Las emociones en la búsqueda de empleo	67
Una nota preliminar para continuar	73
CAPÍTULO IV.	
VOCABULARIO EMOCIONAL: DE ETIQUETAS Y ALGO MÁS	75
Para acercarse al vocabulario emocional: un punto de partida	75
¿Los hombres no refieren emociones, o cómo las cuentan?	80
En la trayectoria familiar y de trabajo, un conjunto de emociones	90
Conjuntos semánticos de emociones	93
Conclusiones	98

CAPÍTULO V.	
SIGNIFICANDO EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LAS EMOCIONES EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES	103
Introducción	103
Parece que la vida de los hombres es el trabajo	107
¿Qué significa el trabajo?	110
¿Trabajo... estando soltero o casado?	113
<i>Emociones</i> significativas y significados del trabajo.	115
La responsabilidad	118
<i>Emociones</i> como metáforas.	123
Cerrando a unas preguntas y abriendo a otras.	127
CAPÍTULO VI.	
LAS EMOCIONES EN EL PROCESO DE BUSCAR TRABAJO Y PROVEER	131
La búsqueda de empleo	131
Proveer: diversidad de arreglos	155
Conclusiones	165
UNA NOTA PARA CONTINUAR	167
De los hallazgos	167
De la población	169
De la metodología	170
Del seguimiento	171
ANEXOS	175
Cuestionario de tamizaje	175
Guía de entrevista	177
Consentimiento para la entrevista	186
REFERENCIAS	189

PRESENTACIÓN

Mandatos de la masculinidad y emociones es el tema central que trata este libro. ¿Cómo llegué a precisar este vínculo? Poco a poco empecé a observar que las *emociones* tenían una fuerte influencia en la vida de las personas y en particular en la de los hombres. Esto que parece obvio, y que además había sido señalado insistentemente por algunas personas, estudiosas de los hombres y las masculinidades, me llevó muchos años dimensionarlo adecuadamente. Fue un proceso de visualizarlo y luego tratar de entenderlo para enseguida estudiarlo. Está tan internalizada la experiencia emocional, tan asumida, que no me percataba de ella, de la importancia que tiene en la vida cotidiana, en las decisiones que se toman, en delinear una actividad, en moldear una relación, en defender una postura ideológica. Tenía en mi mente una idea muy generalizada de sobreponer, aparentemente, la racionalidad a la *emoción*. *Emoción* en contraposición a razón, cuando de hecho, las *emociones* se racionalizan y las razones están cargadas de *emociones*, entrelazadas de manera indisoluble, pero en muchas ocasiones encubiertas, sobreponiéndose una a la otra o la segunda a la primera. Me obsesioné en observar las *emociones*, afinar la mirada, poner la atención en ello. Empecé a verlas por todos lados.

Dediqué muchos años al estudio de las relaciones entre mujeres y hombres, en las que la violencia es un elemento, violencia que es ejercida fundamentalmente por ellos sobre ellas. Me di cuenta de que lo que está en el trasfondo son relaciones de poder-resistencia-contrapoder. Aprendí que hay períodos del ciclo de vida de los hombres que son definitorios de sus trayectorias (de la manera como establecen el vínculo con las mujeres), cimentadas en creencias. Entonces traté de entender las creencias, que son dispositivos culturales, convenciones sociales que se asumen con tanta naturalidad que se confunden con elementos constitutivos de nuestra biología, como si fueran parte de nuestros genes (del ADN), creencias que intervienen, con una

fuerza insospechada y poderosa, en la manera en que de niños, adolescentes y jóvenes aprendemos a relacionarnos con las mujeres y con otros hombres. Cuestionamos o reafirmamos en ese periodo las enseñanzas de nuestras familias de origen, de tal manera que las revalidamos o las redefinimos, las reorientamos o hacemos una amalgama de ellas. Las creencias perduran a lo largo de la vida, nos ayudan a transitar en la sociedad, se internalizan y afianzan sólidamente porque tienen diversos anclajes, se institucionalizan y las personalizamos. Hay de creencias a creencias. Aquellas que atentan contra el bienestar propio y de terceras personas, cuando las cuestionamos u otras personas nos las cuestionan, nos cuesta mucho trabajo desarticularlas. Uno de los anclajes de las creencias son las motivaciones, y si estas se exageran se transforman en convicciones, de modo que si alguien tiene una fuerte creencia, profundamente internalizada, o sea, si está convencido de algo, difícilmente cambiará, o como comúnmente decimos: «si alguien se monta en su macho, ¿cómo lo bajas?». ¹ Fui estudiando las continuidades y transformaciones de las creencias sobre las relaciones de género entre la población juvenil, hasta que llegué a las *emociones*. Tanto las motivaciones como las convicciones están fuertemente influenciadas por las *emociones*.

Las *emociones* son un tema complejo, fascinante y relevante ¿Cómo asirlo? ¿Por dónde empezar o continuar con lo ya hecho? ¿Los hombres hablan de sus *emociones*? ¿De qué *emociones* hablan? ¿Cómo las expresan? ¿Con quién las platican? ¿Las consideran importantes en sus vidas? ¿Qué ámbitos de la vida son particularmente sensibles para indagar sobre el mundo emocional de los hombres? ¿Quién o quiénes las han estudiado y cómo lo han hecho? ¿Cuál sería un planteamiento teórico y metodológico pertinente para dar cuenta de este fenómeno sociocultural? Estas y otras preguntas, así como la guía de algunas colegas, me ayudaron a encontrar pistas para hacer un planteamiento coherente y acercarme con cautela a su estudio sistemático, primero revisando, buscando el mundo emocional narrado por hombres en estudios que previamente había llevado a cabo con otros fines. Volver a sumergirme en las entrevistas, en diarios de campo, me llevó a toparme con la sorpresa de identificar que las *emociones* narradas por los hombres me habían pasado totalmente desapercibidas, ahí estaban.

¹ Este es un refrán que tiene una raigambre en una configuración masculina autoritaria, que significa: esto es así porque lo digo yo.

Después, conforme fui avanzado en el desarrollo de estas preguntas y encontrando agradables sorpresas en los estudios previos, fui conformando una línea de investigación de largo plazo centrada en las *emociones*, los hombres y las masculinidades desde una perspectiva analítica sociocultural. Este libro forma parte de esta línea de investigación como resultado de un estudio particular en una población de hombres con características específicas, por demás relevantes.

Como he mencionado, las *emociones* son dispositivos socioculturales que disponen a la acción de los sujetos en contextos sociales específicos. Entre los hombres, las *emociones* están fuertemente ancladas a los *mandatos* de primer orden de las configuraciones de masculinidad, tales como el trabajar y proveer.

A lo largo de este texto, trato de mostrar la importancia que tienen las *emociones* como constitutivos del género de los hombres. Hago eco de los estudios que con anticipación han señalado la importancia del componente emocional desde una perspectiva social y antropológica, sin negar su asiento natural, biológico y psíquico, pero que se ve fuertemente modulado, (re) creado, por la cultura.

Tomo como excusa las dos instancias de mayor relevancia para la vida de los hombres: el trabajo y la familia. En ellas recaen dos *mandatos* centrales: trabajar y proveer. Con el fin de acrecentar la tensión entre estos dos componentes, tomé una problemática creciente, la condición de (des)empleo que vive una proporción significativa de la población, no solo por su número, sino también, y de manera fundamental, por las repercusiones que conlleva a nivel personal y familiar.

Enfatizo el (des)empleo como parte de mi objeto de estudio porque en el contexto de la Zona Metropolitana de Guadalajara, y considero que del país, difícilmente alguien, en particular los hombres, pueden sostener períodos ya no digamos largos, sino de días o semanas, y en algunos casos de meses, sin desarrollar alguna actividad que les signifique un ingreso económico, aunque este sea raquítrico y totalmente insuficiente para afrontar y suplir medianamente las necesidades básicas de los miembros de una familia.

La estructura expositiva parte de un encuadre sobre los *mandatos* de la masculinidad, las *emociones* y la *identidad*. Responde a la necesidad de mostrar de una manera coherente sus articulaciones y cómo están vinculados estos tres componentes, conformando un entramado que, por una parte,

reafirma la manera en que los hombres nos construimos como sujetos de género y de masculinidad en una diversidad de posibilidades. Por otra, permite cuestionar tales articulaciones y, por tanto, modificar las mismas, deviniendo en configuraciones alternas de masculinidad.

En el segundo capítulo presento la manera en que se desarrolló el estudio, quiénes fueron los hombres que participaron, las dificultades y las soluciones encontradas para establecer un vínculo de colaboración con ellos, al igual que la estrategia para hacer un ejercicio dialógico, reflexivo y tendiente a identificar las *emociones*, el sentido de las mismas y sus significados en sus trayectorias tanto familiares como laborales.

En las siguientes cuatro secciones presento un acercamiento al (des)empleo y a las *emociones* en hombres heterosexuales, unidos y con hija(o)s. Parto de una exposición del desempleo a nivel global para luego mostrar algunos elementos constitutivos de este fenómeno a nivel local. Exploro distintas facetas de la dinámica del desempleo y la búsqueda de empleo para luego tener una visión general sobre el vínculo con las *emociones* en el momento de perder el empleo y después estar buscándolo.

¿Qué tan amplio o restringido es el repertorio emocional, esto es, el vocabulario emocional de los hombres? ¿Cómo es referido en función de las experiencias en sus trayectorias laborales y familiares? En el cuarto capítulo se da cuenta de ello. En el quinto capítulo se trata de evidenciar la importancia del trabajo identificando las modificaciones del significado que le atribuyen los hombres en distintos momentos de su ciclo de vida y del ciclo de vida familiar, al igual que su articulación con las *emociones*.

Los entretelones de buscar empleo se articulan con las *emociones*, de la misma manera que se hace con la proveeduría en la familia. Buscar trabajo para proveer conjunta *emociones* compartidas entre sí, de la misma manera que permite identificar otras que se asocian con una (búsqueda de empleo) o con otra (proveeduría). Este es el contenido del capítulo sexto.

Termino con algunas reflexiones sobre los hallazgos de este estudio, así como de las características de la población participante. También señalo ciertos retos de orden metodológico que considero de importancia para seguir estudiando las *emociones* en hombres, así como derivados temáticos que ofrecen un campo amplio tanto de investigación como de aplicación.

Sin Ignacio, Manuel, Arturo, Omar, Raymundo, Andrés, Santiago, Ernesto, Brandon, Cristóbal, Leopoldo, Otoniel, Gustavo y Fernando (todos

nombres ficticios para preservar su *identidad*), este estudio no hubiera sido posible. Me dispensaron tiempo y me compartieron parte de su vida, intereses y preocupaciones. Tengo la certeza de que las conversaciones que sostuvimos y de las cuales aquí se plasman algunos fragmentos harán eco en otros hombres, favorecerán reconocer la importancia de las *emociones* para entender las condiciones de vida que nos está tocando vivir en estos tiempos y permitirán en algún momento ser fuente de conocimiento para emprender acciones de transformación social y de la vida personal de otros hombres y como consecuencia de mujeres y niña(o)s.

Desde hace muchos años, el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEGE) que forma parte del Departamento de Estudios Regionales INESER (DER-INESER) del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara ha sido el espacio donde desarrollo mi trabajo académico. En ese marco institucional organizamos varios seminarios que me ayudaron a profundizar sobre las *emociones* desde un enfoque socioantropológico. Las discusiones sostenidas con Norma Celina Gutiérrez de la Torre, María del Pilar Gómez González, Marcela Sucilla Rodríguez y Paulo Octavio Pérez Gutiérrez fueron enriquecedoras, por lo que les estoy agradecido. De la misma manera, el seminario Emociones y Ciencias Sociales, conducido por Ana Josefina Cuevas, de la Universidad de Colima, me permitió un acercamiento sistemático a la perspectiva social de las *emociones* gracias a la experiencia de sus participantes, a quienes también expreso mi agradecimiento. En varias ocasiones presenté avances de la investigación en el seminario interno del DER-INESER. Los cuestionamientos, críticas y comentarios siempre propositivos han sido un aliento en mi trabajo. Gracias a la orientación de Rocío Enríquez Rosas, desayunando en El Colibrí, fue que pude amarrar algunas ideas para fundamentar el proyecto. Las reuniones organizadas por la Red Nacional de Investigadores en el Estudio Socio-Cultural de las Emociones (RENISCE) y la Academia Mexicana de Estudios de Género de los Hombres, A. C. (AMEGH) han sido espacios para discutir en un ambiente amable y riguroso las intersecciones entre *emociones*, hombres y masculinidades.

Agradezco las facilidades que me otorgaron en el Servicio Nacional de Empleo (SNE), en particular al grupo de profesionales que laboran en la oficina de Tlaquepaque, y de manera especial a la Mtra. Estela García; asimismo, al Centro de Reflexión y Acción Laboral, A. C. (CEREAL) y a la empresa

Quimikao. En estas instituciones me facilitaron el acercamiento a los hombres que buscaban empleo, lo mismo que María Dolores Ávila Jiménez, Carolina Ramírez Rodríguez, Moisés Isaac Padilla, Fátima Espinoza Alarcón, Gerardo y Jorge Sánchez. Extiendo mi gratitud a *El Expreso de las 10*, a su conductor Alonso Torres y a la productora Guadalupe Estrella por la invitación a su programa para hablar de los hombres y las masculinidades. Me permitieron invitar a hombres a participar en la investigación y algunos se interesaron en la misma.

En la preparación del trabajo de campo y en su desarrollo, Norma Celi-
na Gutiérrez de la Torre me hizo observaciones que me ayudaron a precisar aspectos, en particular los relacionados con el desempleo. Miryam Hernández Castellanos y Ángela Flores Urdiales fueron invaluable en el proceso de transcripción de las entrevistas, gracias por su profesionalismo, al igual que por el de Tanya Jacqueline Flores, que colaboró en el proceso de datos estadísticos. Aprecio los buenos oficios y buen ánimo de la Lcda. Eneida Zamora Flores, responsable de la administración de los recursos financieros.

Edith Jiménez en distintos momentos me ha brindado sugerencias atinadas y siempre oportunas sobre cartografía, por lo que le estoy agradecido. Guillermo Núñez Noriega, Fernando Bolaños Ceballos, María Alejandra Salguero Velázquez y Ana Josefina Cuevas Hernández hicieron comentarios críticos y sugerencias al manuscrito que me permitieron precisar aspectos poco claros de su contenido, así como enriquecerlo. Cualquier insuficiencia es mi completa responsabilidad.

Fue gracias al fondo SEP-CONACYT CB-2014-01 que tuve los recursos suficientes para llevar a cabo la investigación y dar a conocer sus resultados.

Griselda, Darío y Claudio, como siempre, me han cuidado, me han dado cobijo, alentado y criticado mi manera de trabajar. Sobre todo, me han dado amor. Tony me demandaba salir a pasear y eso me ayudaba a pensar. Les doy mi abrazo de oso corajudo.

El Arrayán, Guadalajara, 2020.

CAPÍTULO I.

MANDATOS DE MASCULINIDADES Y EMOCIONES

¿Cuáles son los referentes que considero necesarios para introducirse en la relación entre *emociones* y masculinidades como construcciones sociales? Una posibilidad, como se muestra a continuación, es hacer un ejercicio de delimitación de algunos conceptos teóricos como los siguientes: *mandato*, *emoción* e *identidad*.

MANDATOS DE LA MASCULINIDAD

El término *mandato* es ampliamente utilizado al referirse a la masculinidad, a los *mandatos* de la masculinidad para ser más preciso. Aparece como un elemento que es asumido, pero que es poco discutido. El sentido común indica que es una prescripción que deben asumir aquellas personas para ser consideradas masculinas. Lo que no es muy ajeno a la acepción que provee la Real Academia Española (RAE): «Orden o precepto que el superior da a los súbditos». (Real Academia Española, 1992). En este caso implica también jerarquía. Un *mandato* es aquello que alguien establece para que una persona subordinada la ejecute. También es necesario determinar quién se coloca en una posición superior. En el caso de la masculinidad como parte de las relaciones de género, quienes detentan una posición de superioridad son en general los hombres, que dan *mandatos* a las mujeres, a otros hombres o a sí mismos. También es posible que las mujeres les den el *mandato* a hombres de asumir una práctica particular de masculinidad.

El término *mandato*, de acuerdo a la RAE, anota dos términos que conviene entender: «orden o precepto». De *orden* se mencionan distintas acepciones, las que considero más relacionadas son: «Regla o modo que se observa para hacer las cosas [...] Ámbito de materias o actividades en el que se enmarca alguien o algo [...] Relación o respecto de una cosa a otra»; de *precepto*, «Mandato y orden que el superior hace observar y guardar al inferior

o súbdito [...] Cada una de las instrucciones o reglas que se dan o establecen para el conocimiento de un arte o facultad» (Real Academia Española, 1992). El *mandato* entonces implica una regla, un procedimiento, para ser, en este caso, sujeto de masculinidad. Además, el superior obliga a su observancia de una manera consciente, porque implica conocimiento. Esto se podría traducir como un saber sobre qué se debe hacer, lo que hay que observar para ser sujeto masculino.

En términos sociológicos el concepto de *mandato* se ha inscrito como parte del proceso de dominación,² que incorpora otros elementos como la obediencia y la disciplina. Esto es, el *mandato* requiere sometimiento y aprendizaje para que el propio *mandato* se ejecute. La disciplina se adquiere mediante instrucción, una pedagogía que puede tener muchas facetas como penetración, inspiración, persuasión, convencimiento de su rectitud, sentimiento del deber, temor, costumbre y conveniencia. Este proceso pedagógico de disciplinamiento implica valores y fines (Weber, 1992), de manera que el *mandato* no sea cuestionado, sino internalizado y llevado a la acción de manera automática, asumida como una condición «natural», propia, en este caso, de los sujetos que se asumen como masculinos. Sobre este tema, Bourdieu (1990), afirmaba lo siguiente:

el hombre es un ser que implica un deber ser, que se impone como algo sin discusión: ser hombre equivale a estar instalado de golpe en una posición que implica poderes y privilegios, pero también deberes, y todas las obligaciones inscritas en la masculinidad como nobleza. Y eso no equivale a evadir las responsabilidades [...] cuanto a intentar comprender lo que implica esta forma particular de dominio situándose en el principio del privilegio masculino, que es también una trampa (p. 55-56).

² Me interesa problematizar el concepto de *mandato* que es un componente de un sistema complejo como lo es la dominación, que no discuto aquí y al que me he referido en otro momento (Ramírez Rodríguez, 2005). En este sentido, los *mandatos* como constitutivos de la dominación responden a dicho orden social al que están sujetos los individuos que participan en el mismo. Para una exposición amplia sobre la dominación ejercida por los hombres, a la que a su vez se ven sometidos, ver a M. Godelier (1986) y P. Bourdieu (2000).

Para Bourdieu el *deber ser* es un *mandato*, una prescripción, una imposición, una cosa con la que se está de acuerdo. Lo que es cuestionable es su afirmación «sin discusión», como algo que se acepta sin el menor reparo, como un universal irrefutable. En el contexto mexicano, al término de la segunda década del siglo XXI, considero que es algo insostenible. Más bien es una imposición ante la cual se pueden identificar muchas variantes que van desde la aceptación sin ninguna controversia, pasando por resistencias de distinta gradación hasta una oposición franca y abierta en la que el universo simbólico en que se sustenta el *deber ser* (el *mandato*) se disputa y por consecuencia el sentido de su vigencia, pertinencia, permanencia y legitimidad.

Privilegio es una concesión, una ventaja exclusiva o estar exento de una obligación (Real Academia Española, 1992), ya sea por mérito propio, en el que hay una apropiación, o porque es concedido. La ventaja de ser hombre respecto de la mujer está presente en los distintos campos de la vida social, cultural, política y económica que se evidencia en las instituciones. También el privilegio es cuestionado, quienes lo han hecho son quienes están fuera del privilegio, porque desde dentro es invisible y cuando se cuestiona se defiende como un derecho. El privilegio que se ha atribuido también puede ser objeto de renuncia, lo que puede parecer una aberración desde quienes lo ostentan. También el privilegio puede ser objeto de desposesión.

El *mandato* y su consecuente privilegio implican deberes, no son gratuitos, tienen costos.³ Implican inversión para sostenerse, son un hacer que en la medida en que se cuestiona desde fuera, por las mujeres, pero también desde dentro, por una proporción de hombres, como actualmente sucede, requiere mayor trabajo para sostenerse. Se vive una transición. En el fondo lo que está en juego son relaciones de poder-resistencia-contra poder (Foucault, 1988; Foucault, 1993; Ramírez Rodríguez, 2005; Villoro, 1998). Los *mandatos* y privilegios son la punta del *iceberg*.

³ Si el privilegio exenta de obligaciones, aquí se presenta una contradicción, porque en este caso la masculinidad que obliga nobleza, impone una carga a la cual no se debe renunciar para poder mostrarse como tal, como sujeto masculino. El privilegio también invisibiliza la contradicción. La exigencia de una práctica de nobleza puede interpretarse como condescendencia, porque la condición de noble supone dominación, jerarquía, desigualdad.

¿Cuáles son los *mandatos* que son atribuidos y apropiados por hombres y que se requieren poner en práctica para ser reconocidos como hombres? ¿Cuáles son los *mandatos* que son rechazados por hombres? ¿Cuáles son los *mandatos* de los que son despojados los hombres? Los *mandatos* son múltiples y se entretajan unos con otros, se podría decir que son un sistema de *mandatos* articulados, sostenidos como creencias y valores, que a su vez se refuerzan o rechazan de manera acoplada con *emociones*.

A modo de ejercicio de aprehensión de los *mandatos*, un posible ordenamiento de los mismos sería que hay *mandatos* que tienen una disposición general, como trabajar, ser exitoso, gozar de reconocimiento y prestigio, exhibir logros y mostrar autonomía. Otros tienen una función familiar como ser proveedor, jefe de familia, guía de la descendencia y de la pareja, ejercer autoridad, ordenar y ser protector, al igual que soporte moral. Como individuo competir y mantener el control de sí mismo es autorregularse, suprimir necesidades, ser rudo, mostrar valentía y arrojo ante desafíos, correr riesgos, modelar el cuerpo y mostrar potencia sexual.⁴

No todos los *mandatos* tienen el mismo peso, considero que hay *mandatos* de primer y segundo orden. Entre los primeros se encuentra el trabajar, proveer y autocontenerse. Los de segundo orden se derivan de los anteriores. Así, quien trabaja tiene posibilidades de ser exitoso y gozar de reconocimiento; proveer favorece ocupar la jefatura familiar y ser reconocido como autoridad; la autocontención le permite regularse a sí mismo para poder entonces determinar el quehacer de los demás. Hay que tener presente que los *mandatos* se relacionan con el contexto social, económico, político y cultural. En México el trabajo para una amplia proporción de hombres es una actividad precaria, no hay prestigio que mostrar, sino necesidades y carencias. La precariedad laboral modifica las posibilidades de proveer. Consecuentemente, se comparte el trabajo y la proveeduría, y como derivado con una alta probabilidad, la jefatura, la autoridad. El trabajo como *mandato*, si bien es una constante, ha dejado de ser exclusivo para los hombres por distintas razones, entre otras, porque hay hombres que renuncian a ser los que trabajan de manera exclusiva o porque fuerzas ajenas a sí mismos, como las

⁴ Un amplio número de artículos hacen mención de *mandatos* sin hacer una problematización de los mismos (Bennett, 2007; Capella Rodríguez, 2007; Ceballos Fernández, 2012; Faur, 2006; Heilman y Barker, 2018; Kaztman, 1991; Olavarría, 2001).

dinámicas del mercado de trabajo, los despojan de esa posibilidad al ser desempleados. Puede ocurrir que el trabajo sea una actividad compartida por una tercera persona con la que se convive. Este es el caso de mujeres que históricamente han trabajado para devengar un ingreso, ya sea por necesidad, por ser jefas de familia, otras por complementar un ingreso de la pareja que tiene un empleo precario o por encontrarse en desempleo y también porque el trabajo lo consideran un logro, una consecuencia de su formación profesional que les garantiza autonomía.⁵ Los *mandatos* entran entonces en un juego de plasticidad que se conjuga, del modo que hemos anotado, en atribución-apropiación vs. renuncia-desposesión. Así podría irse configurando y analizando cada uno de los *mandatos* e identificar la condición en la que operan considerando las condiciones contextuales.⁶ Resulta poco útil seguir manteniendo una idea generalizada de los *mandatos* como si nuestro contexto fuera homogéneo o unificado, cuando nos encontramos en uno en transición, marcado por desigualdades múltiples, cosmovisiones diversas, prácticas heterogéneas y posiciones políticas confrontadas.

Los *Mandatos* de la masculinidad cuestionados (hombres en entredicho), que son pactos sociogénicos⁷ erosionados, son el signo del siglo XXI. ¿Qué

⁵ Esto puede aplicarse también a la descendencia, hijos e hijas que trabajan y aportan al ingreso familiar. Habría que pensar en la diversidad de familias y las dinámicas que conllevan en términos laborales como *mandatos* de género o de masculinidad.

⁶ También hay que tener en consideración que los *mandatos* tienen distinto peso y variación en función del ciclo de vida, la generación y el contexto sociocultural particular.

⁷ Olavarría (2003) afirma que en América Latina se gestó a finales del siglo XIX y buena parte del siglo XX una conformación social, económica, política, ideológica y religiosa permeada por una concepción de género eminentemente binaria, heterosexual, heteronormativa y, habría que añadir, heterodesignada (Amorós y Álvarez, 2005), que impactó y se (re)creó de una manera generalizada entre la población y en las instituciones. La familia nuclear se consolidó como una estructura que respondía a un modelo económico que demandaba a un hombre trabajador, asalariado y proveedor, y a una mujer dependiente y responsable de la reproducción de la fuerza de trabajo y de la formación de nuevos trabajadores (Waisblat Wainberg, 2013), al igual que de la idea del amor romántico de una pareja de por vida, de la esperanza de vida relativamente corta (comparada con la expectativa actual) y de instituciones de seguridad social y salud para garantizar y mantener a una masa de trabajadores, entre otros elementos. Dicha conformación sociogénica se ha visto cuestionada y

papel juegan las *emociones* en este entramado? ¿Tienen alguna función? ¿Son protagonistas en la práctica social o son meras expresiones o efectos que se viven sin tener influencia alguna en la reafirmación o controversia de los *mandatos*?

EMOCIONES

Spiro (1997) consideró que las proposiciones culturales, tales son los *mandatos* de la masculinidad, pueden adoptar distinto nivel de convicción y adquisición cultural. No solo basta saber de ellos, ni utilizarlos como un lugar común, incluso se pueden internalizar, pero hace falta un elemento más, adherirse emocionalmente a la proposición en cuestión, a lo que Villoro denomina como motivación llevada al extremo en una convicción (Villoro, 1989). ¿Cómo entender y qué entender por *emociones*?

Emociones, sentimientos, afectos, estados de ánimo y sensaciones son todo aquello que se siente y que es factible de ser significado y por tanto nombrado (Turner y Stets, 2009). Para fines de este estudio, utilizaré el término *emociones*.⁸ Las etiquetas para nombrarlas o describirlas no siempre son precisas, en muchas ocasiones son narraciones, metáforas, malestares o bienestares, nociones ambiguas o generalizaciones que no terminan de precisarse con claridad pero que patentizan la existencia e importancia de la experiencia de los sujetos (Ramírez Rodríguez, 2019), así como experiencias que no son accesorias, sino elementos clave que mueven a la acción social,

trastocada de manera creciente desde los años sesenta del siglo pasado por los movimientos feministas, de la diversidad sexual, el acceso a la tecnología anticonceptiva y disminución de la fecundidad, el crecimiento de la participación laboral remunerada por parte de las mujeres, el acceso al conocimiento, demanda y ejercicio de derechos humanos, entre otros. De manera paralela se va modificando el modelo económico a una forma de capitalismo predatorio que acentúa las desigualdades económicas y sociales. De ahí que el pacto sociogenérico no solo se encuentre cuestionado, sino que se sitúe en un contexto de transición hacia un nuevo orden sociogenérico, que utópicamente debiera dirigirse a su desmantelamiento, haciendo eco del planteo connelliano y rubiano (Connell, 2003; Rubin, 1997).

⁸ Existe una amplia literatura que discute las diferencias entre estos conceptos y no me detendré en ello. Al respecto puede consultarse a: Robinson, Smith-Lovin y Wisecup (2007); Turner y Stets (2009); Munezero, Montero, Sutinen y Pajunen (2014).

constitutivos de las prácticas sociales. Se modelan, se exageran o limitan, se expresan con ostentación o se disimulan, se transmutan (Turner, 2011) en función del contexto, del momento o del espacio social. Su valoración social, las creencias, los *mandatos* a las que se asocian, su expresión corporal, rubicundez, sudoración, palpitaciones, rictus facial, postura corporal, entre otros, son signo inequívoco que las afirman (Rodríguez Salazar, 2008). El análisis de las mismas requiere aprehenderlas, hacerlas asequibles. Una manera de hacerlo es por medio de su materialización lingüística (Perinbanayagam, 1989).

Las *emociones* se experimentan en función de relaciones que se establecen entre sujetos, situaciones vividas, relaciones con objetos o cosas. Son vividas por anticipar eventos o situaciones pasadas, pero también por aquello que ocurre en el momento o a lo largo de un proceso (Gordon, 1990). Las *emociones* obedecen a patrones culturales, muestran sus particularidades, de ahí la importancia de revelar a los sujetos situados, porque es en su contexto en que adquieren cabal sentido sus expresiones (Le Breton, 2009), configurando repertorios emocionales y vocabularios compartidos, introyectados como parte de su dinámica subjetiva e intersubjetiva (Harré, 1986). Son producto del aprendizaje social que se modela a lo largo de la vida y de los espacios de socialización, desde el nacimiento hasta la muerte (Berger y Luckman, 2011). Nos anteceden y subsisten. Cambian con los ciclos históricos formando parte de bloques civilizatorios (Eliás, 2009, 1977, 1979). También las *emociones* pueden ser performativas, y por tanto, producidas intencionalmente con propósitos diversos, aquello que es denominado como trabajo emocional (Hochschild, 2003).

El núcleo *emociones*, hombres y masculinidades, partiendo de un enfoque de género, ha recibido escasa atención (Galasinski, 2004; Ramírez Rodríguez, Gómez González, Gutiérrez de la Torre y Sucilla Rodríguez, 2017), más allá de criticar la nula, poca o insuficiente expresividad o contención de las mismas (Kaufman, 1994, 1999; Salguero Velázquez, 2018; Seidler, 2000; Seidler, 2007). Si los *mandatos* de la masculinidad son elementos clave de la *identidad* masculina ¿tienen alguna importancia las *emociones* en ese proceso de significación? Si esto es así, ¿Cuál es la relación entre el significado que los hombres atribuyen a los *mandatos* y las *emociones*? Como se apuntó, trabajar es un *mandato* central en la vida de los hombres. Se ha identificado que *emociones* como orgullo, bienestar, tranquilidad, seguridad, alegría y fe-

licidad están asociados al significado del trabajo y el género de los hombres (Bryant y Garnham, 2014; López Gallegos, 2008; Salguero Velásquez y Alvarado Vázquez, 2017). El trabajo confirma la posición de liderazgo, logro, competencia, protección y autoridad que los *mandatos* de género prescriben a los hombres, sujetos de masculinidad. En contraposición, el desempleo se liga a la ansiedad, preocupación, tristeza, ira, miedo, angustia, frustración, culpa, vergüenza y confusión (Boso, 2012; López Gallegos, 2008) que varía según los períodos cortos o largos de desocupación en que se ponen en juego la regulación y la confrontación de las *emociones*, ya sea transmutándolas, esto es, ocultándolas y mostrando otras como tranquilidad, o haciendo un trabajo emocional con el fin de aparentar que no hay afectación por la condición de desempleo (Buzzanell y Turner, 2003).

Las *emociones* entrelazadas a los *mandatos* de la masculinidad no son unívocas. Un mismo *mandato* puede amalgamar diversidad de *emociones* cuyas variaciones podrían asociarse por ejemplo al placer o displacer, ser expresiones de contenido moral. Incluso el mismo *mandato* puede no estar vinculado a *emoción* alguna, cuyo significado no tiene un nivel tal de apropiación que lleve al sujeto a asignarle un valor que le interpele y en cambio ser indiferente. En contraposición, cuando el *mandato* es apropiado con una alta adherencia, las *emociones* pueden generar al menos dos posibles respuestas: una reafirmación o un cuestionamiento del *mandato*, que tiene cierta probabilidad de traducirse en una acción, en una práctica social que incide en la configuración de la *identidad* masculina que el sujeto ha adoptado, en función de las condiciones contextuales en que vive y la etapa del ciclo vital y familiar.

IDENTIDAD

Mandatos y *emociones* están íntimamente relacionados e impactan las prácticas y las acciones que los sujetos que se asumen como masculinos ponen en juego. En conjunto pueden ratificar, rectificar, interpelar o transformar las configuraciones identitarias que son posibles de adoptar. De acuerdo con Giménez (2007), la *identidad* cultural⁹ se enmarca en las teorías de la acción

⁹ La psicología del desarrollo incorpora a la *identidad* como una etapa del mismo y tiene una connotación más o menos fija.

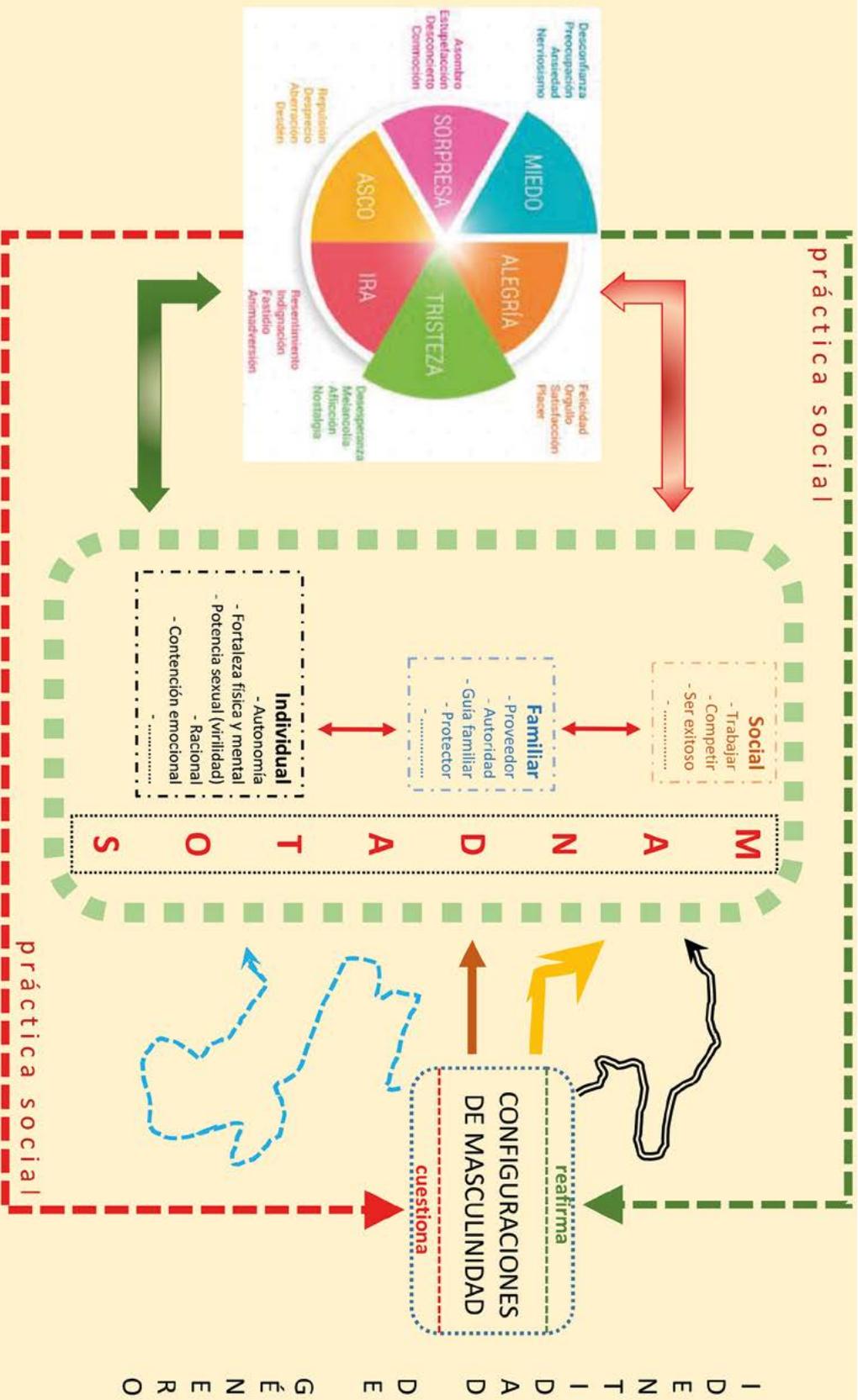
social, porque es lo que define al actor social. Entiende a la *identidad*¹⁰ «como un proceso subjetivo (y frecuentemente autorreflexivo) por el que los sujetos definen su diferencia de otros sujetos (y de su entorno social) mediante la autoasignación de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados y relativamente estables en el tiempo» (p. 61). Tal repertorio, en el caso que nos ocupa, son los *mandatos* de la masculinidad, que son más o menos estables en el tiempo. En ese sentido, siguiendo a Giménez, son «atributos de pertenencia social», pero también hay otros que son «particularizantes», que determinan la idiosincrasia del sujeto. La *identidad* implica una tensión multidimensional del sujeto individual. ¿Qué *mandatos* de masculinidad, disponibles en el contexto particular, incorpora un sujeto y por tanto los puede compartir con otros?, pero también, ¿qué otros elementos no comparte, e incluso rechaza, resignifica o construye para diferenciarse como sujeto único? La configuración de la *identidad* masculina se torna compleja, porque la *identidad* individual es como un juego de ajedrez, en que hay algunas piezas (*mandatos*) a las que se les atribuye mayor valor que otras, lo que depende del jugador particular. La caracterización individual de la *identidad*, que es autorreconocimiento (autoafirmación-autoidentidad), también demanda reconocimiento externo (Bourdieu, 1987), social, del diferente, de la otredad (asignación-exoidentidad).

No basta con asumirme como masculino, se requiere el reconocimiento de la otredad de donde pueden surgir señalamientos, apremios, reprobación, estimulación o motivación que se puede acompañar de orgullo, alegría, vergüenza, preocupación o ansiedad, entre otras.

En síntesis, como se muestra en la figura 1, propongo explorar el entramado de *emociones* implicadas en los *mandatos* como configuradores de la *identidad* masculina, en el que las *emociones* son elementos que tienen cierta probabilidad de desencadenar acciones que refuerzan o cuestionan una práctica sociogénica de los hombres. Las configuraciones de masculinidad, representadas por flechas de distintos colores y recorridos, tratan de mostrar que las mismas no solo son diversas, sino que la manera en que se

¹⁰ Giménez hace una diferenciación entre *identidad* individual e *identidad* colectiva. A esta segunda no me referiré. Dejo para otro momento su discusión para analizar las posiciones colectivas de masculinidades, como movilizaciones de hombres que promueven desde distintas posiciones configuraciones diversas de masculinidad.

Figura 1: Emociones, mandatos de masculinidad e identidad.



Fuente: Elaboración propia.

configuran no necesariamente es coherente, sino que alberga contradicción en su recorrido y su conformación, al igual que tensiones que se manifiestan en la vida cotidiana a lo largo del ciclo vital de los sujetos. Una proporción mantiene posiciones rígidas y estereotipadas, la otra busca formas alternas de configurarse y por tanto adopta, rechaza, reorganiza o resignifica los *mandatos* de la masculinidad (enmarcadas en una línea punteada verde, indicando la porosidad de las mismas) que tienen distinto nivel: social, familiar e individual, fuertemente articulados entre sí, por lo que su transformación es compleja. Puede haber modificaciones, flexibilidad e incluso rechazo de ciertos *mandatos* y una posición rígida por otros. A la vez, las distintas formas de configuración, manifiestas en los *mandatos*, están fuertemente articuladas con *emociones* con cargas de placer (positivas, representadas por la flecha verde) o displacer (negativas, flecha roja) que impelen a una práctica social impactando en las mismas configuraciones de masculinidad en dos sentidos, cuestionando o reafirmando dichas configuraciones y *mandatos*. La fuerza de la energía emocional como elemento intrínseco a la configuración de las masculinidades es un componente de la práctica social de género que entraña valores, creencias, actitudes y significados. Hay que considerar el conjunto de relaciones entre los elementos descritos, que entrañan probabilidad y no un efecto mecánico y unívoco, por tanto, dinámico y no necesariamente con un carácter progresivo en una sola dirección. En este sentido, la propuesta de este estudio es mostrar dicha articulación, que considero un fundamento central para comprender, por una parte, el fenómeno de las configuraciones identitarias de género de los hombres, y por otra, la posibilidad de su transformación a partir de aquilatar el peso específico que juegan estas configuraciones como parte de este proceso complejo.

CAPÍTULO II.

REFLEXIONAR Y CONTAR LAS EMOCIONES: PRECISIONES METODOLÓGICAS

La temática que se aborda en esta investigación revistió retos metodológicos y técnicos particulares. En la vida cotidiana, las *emociones*, en general, se asocian a la feminidad y, por ello, al explorarlas de manera sistemática entre los hombres, cabría suponer que se nieguen, se oculten, se repriman o se transmuten, y por tanto se tornen escurridizas, elusivas y se dificulte su aprehensión. Considerando este supuesto, la estrategia metodológica utilizada partió de generar un espacio de intimidad donde los hombres participantes en el estudio no se sintieran cuestionados, amenazados, ni juzgados, sino en un ambiente relacional propicio para construir lazos de confianza que alentaran la exposición narrativa de sus vivencias y de sus *emociones*, en relación con dos de las instancias de mayor significación para ellos: el trabajo y la familia. Se planteó un acercamiento dialógico reflexivo (Salzman, 2002). La reflexividad implica tanto al sujeto que se posiciona como generador de información como a quien la recibe, quienes conjuntamente develan y elaboran discursos y narraciones que dan cuenta del objeto investigado (Kleinsasser, 2000; Macbeth, 2001). El acto de reflexionar es un elemento constitutivo de la entrevista entendida como proceso. En varias ocasiones, la respuesta a los cuestionamientos propuestos por el investigador no había sido identificada, pensada, o analizada y es ahí, en ese proceso, en que el entrevistado reconocía los hechos y se empezaban a hilvanar para ser nombrados, descritos y significados.

La inclusión de la temática del trabajo fue un elemento del que se obtuvo ventaja. En general, entre los hombres no hay restricción alguna para hablar sobre ello (Ramírez Rodríguez, 2005). Esto allanó la generación de lazos de empatía y confianza. Alrededor del trabajo se entrelaza la vida misma, salieron a relucir una diversidad de aspectos que pudieron encaminarse a la experiencia emocional y a las relaciones que se tejen a través de ella. Se previó un proceso de acercamiento progresivo, cuidadoso y respetuoso de

los tiempos que requería el propio sujeto participante en la investigación para disponerse a compartir su vida íntima. Esto se tradujo en dos entrevistas y encuentros informales previos. La entrevista única en general aporta la convención normativa, formal, el discurso políticamente correcto que necesita transitarse para llegar a contenidos que revelen las experiencias que tensionan la norma, que la contradicen. Esto requiere paciencia, tiempo y encuentros repetidos.

ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA DE PARTICIPANTES

La población participante fue de 14 hombres heterosexuales, residentes de la Zona Metropolitana de Guadalajara, con edades entre los 21 y 46 años, en condición de desempleo o que habían cursado por un periodo reciente de desempleo formal. El periodo de desempleo tenía un rango de entre 2 semanas y un año. El desempleo reciente se refiere a que en el último año se había estado desempleado por un periodo de entre dos semanas y seis meses. Otros criterios para la selección de los participantes fueron estar unidos al momento de la entrevista y con al menos un(a) hijo(a).

Se acudió a distintas agencias de colocación de empleo; a las cámaras empresariales; al Servicio Nacional de Empleo (SNE); al Centro de Reflexión y Acción Laboral, A. C. (CEREAL); a un sindicato de transportistas que estaba en conflicto con la empresa por cerrar operaciones; a una feria del empleo; y a la asociación civil Movimiento 45 que agrupaba a personas desempleadas. En estas instancias institucionales, se conoció a diversidad hombres en búsqueda de empleo, pero fue del SNE y del CEREAL de donde se obtuvo participación en la investigación. Una limitante para acceder a información de las personas que buscan empleo en las distintas instituciones privadas y públicas es el registro de confidencialidad de los datos personales a la que se obligan las instituciones, de manera que no fue posible acceder a bases de datos. Por tanto, la estrategia de búsqueda se modificó.

Se recurrió al contacto directo con las personas que acudían a buscar empleo, sin que mediara ninguna institución, salvo el caso de CEREAL, que hizo una exploración entre las personas a las que les brindaban asistencia legal exponiéndoles los objetivos de la investigación y el carácter voluntario de la participación.

La opción fue aplicar una encuesta de tamizaje a personas que acudían al SNE y a la Cámara de la Industria de la Construcción para identificar a hombres con el perfil establecido para la investigación. En caso de cumplir con los criterios establecidos, se les explicaba el propósito del estudio, sus etapas y se les invitaba a participar. Si aceptaban, se solicitaba información adicional, esto es, su nombre y la manera de localizarle. Lo que proporcionaron fue su número telefónico, salvo en dos casos en los que me proporcionaron su domicilio, acordando inmediatamente día y hora para la entrevista. Además, se les entregaba por escrito toda la información que se había conversado de manera que tuvieran oportunidad de (re)leerlo con calma y de ser necesario aclarar cualquier duda. También se acordaba una fecha para iniciar las entrevistas en el lugar, día y hora, lo más accesible para cada participante. Si la persona no acudía a la cita, se reprogramaba hasta en tres ocasiones. Si no se asistía, se daba por concluido el caso. El nivel de aceptación para participar en las entrevistas fue alto y el de deserción también. Con esta estrategia se consiguió la participación de siete hombres. Otra opción fue dar a conocer la investigación en un programa de radio para invitarlos a participar, además se buscó entre conocidos. Esta segunda estrategia favoreció la incorporación de otros siete hombres.

Concretar entrevistas con hombres que están buscando empleo de entrada pareció fácil. El mayor número de hombres a los que me acercaba para aplicarles la encuesta de tamizaje reunían los criterios de selección y además accedían a continuar en las siguientes etapas del estudio. En un primer periodo de tiempo me dediqué a tener un conjunto amplio de hombres y una vez estimando que tenía suficientes casos potenciales me puse en contacto con ellos para entonces hacer el par de sesiones de entrevista. Para ese tiempo ocurrieron distintas objeciones, el interés se había desvanecido, la situación económica se había vuelto crítica o los tiempos estaban supeditados a acudir a entrevistas o hacer gestión, todo con el fin de conseguir empleo. Entendí que debía ir caso por caso. Una vez identificado un potencial participante, inmediatamente acordaba una fecha e iniciaba la etapa de entrevista sin soltar hasta concluir. También evité identificar a varios a la vez por el riesgo de empalmar los tiempos a los que tenía que supeditar dependiendo de los tiempos de cada uno de los hombres. Esta modalidad fue útil y me permitió avanzar caso por caso de manera lenta.

El lugar de las entrevistas fue muy variado. Algunas entrevistas se hicieron en la calle, de pie; otras fueron en un café; en una plaza comercial; en un parque; en una fonda; en casa de la familia política de uno de los participantes; y en una oficina. Los horarios y días de la semana se ajustaron a los tiempos de cada uno de ellos. En no pocas ocasiones hubo cancelaciones de última hora o simplemente no acudieron y hubo que reprogramar.¹¹ En tres casos asistieron a la entrevista con acompañantes (familiares) o, estando en casa de algún familiar, estos pasaban por el lugar en el que estábamos conversando.

Particular interés tuve en enfatizar la importancia de conocer la experiencia de los hombres que están en condiciones de búsqueda de empleo. También el carácter voluntario y anónimo de la participación. Un aspecto relevante fue insistir en que en todo momento podía dejar de participar, contestar aquello que considerara pertinente o indicar si no quería que se conversara sobre alguna temática específica. Incluso se enfatizó en que si una vez terminadas las sesiones de entrevista se arrepentía de haber participado o deseaba que alguna sección no se incorporara, se eliminaría dicha información. Solo uno de los participantes durante el proceso de entrevista indicó secciones particulares que no quería que se utilizaran y una de las temáticas que no deseó que se abordara.

Un compromiso fue devolver la información a los hombres participantes en dos modalidades: la entrega de las transcripciones de las entrevistas, si así lo deseaban (11 así lo decidieron), y por otro lado entregarles los resultados de la investigación una vez concluida. El trabajo de campo transcurrió entre febrero de 2016 y agosto de 2017.

INSTRUMENTOS

La encuesta de tamizaje empleada consistió en 16 preguntas en torno a la pérdida del último empleo, la búsqueda de otro, los tiempos transcurridos, las *emociones* que surgieron, si su familia conocía su situación y finalmente datos sociodemográficos (anexos). La encuesta era anónima y su aplica-

¹¹ Por experiencias previas de trabajo con hombres sabía que eso ocurriría, no obstante, el dejo de las *emociones* de frustración e impotencia estuvieron presentes y es algo con lo que hay que aprender a lidiar.

ción llevaba entre tres y cinco minutos. En función de ello se determinaba si cumplía con los criterios de selección. La encuesta de tamizaje la aplicaba a los hombres que acudían a pedir información al SNE y a la Cámara de la Industria de la Construcción. En el SNE, a cada solicitante le entregaban una ficha y un formato para que una vez lleno pasara a una entrevista. Durante el tiempo de espera es que les solicitaba su autorización para aplicarles la encuesta de tamizaje.

Recurrí a entrevistas en profundidad (Bernard y Gravlee, 2015; Taylor y Bogdan, 1996) con un enfoque biográfico para reconstruir las trayectorias laborales y familiares, así como las *emociones* surgidas en estas. La entrevista estaba prevista para llevarse a cabo en dos sesiones de entre una hora y hora y media cada una aproximadamente. Con once hombres se tuvieron encuentros en dos sesiones de entrevista, con dos hombres en una sola sesión y con un hombre en tres sesiones. El tiempo acumulado total de las entrevistas fue de una hora y cinco minutos la más breve, y de cinco horas con treinta minutos la más extensa.

La entrevista incluyó los siguientes ámbitos temáticos:

- a. Genealogía: recupera información sobre la estructura de la familia de origen y la actual, así como la escolaridad, actividades que desarrollan y la movilidad residencial;
- b. Familia de origen: relaciones con y entre los miembros de la familia de origen, así como normas que regían tales relaciones;
- c. Escolaridad: apoyos, dificultades, logros, experiencia escolar y convivencia con compañeros (pares);
- d. Historia laboral: experiencia laboral (empleo y desempleo), proceso de ingreso, permanencia, cambio, pérdida del empleo. Los significados, apoyos, logros, dificultades en el desarrollo del trabajo y repercusiones en las relaciones familiares;
- e. Pares: relaciones con otros hombres y mujeres, amigos, compañeros, familiares y grupos en términos de pares, de acuerdo con el ciclo de vida y espacios de convivencia laboral, religiosa y deportiva;
- f. Recreación: actividades y tiempos para la recreación;
- g. Responsabilidades y derechos: respecto de la pareja, hijos, hijas, familia de origen;

- h. Aporte y distribución del ingreso: participación en el aporte de ingresos y uso del dinero en la familia y particularmente en relación con la pareja;
- i. Relaciones de pareja: formación de la pareja y proceso que se ha seguido en la relación respecto al afecto, situaciones de tensión y toma de decisiones;
- j. Gobierno de la familia: formas del ejercicio de la autoridad del varón respecto a los integrantes de la familia. Situaciones de conflictos y sus soluciones;
- k. Cuidado y crianza de los/as hijos/as: acompañamiento en el proceso reproductivo, cuidados de salud, tareas escolares, manifestaciones afectivas;
- l. Actividades domésticas: responsabilidades y participación en las actividades domésticas.
- m. A lo largo de los distintos ámbitos temáticos, se exploró la vivencia emocional implicada, esto es, qué *emociones* emergen, cómo les afectan, bajo qué circunstancias aparecen, cómo los dispone a una práctica social, cómo se significan, qué valores se les asignan, con qué creencias se asocian y cuáles son los mecanismos de transmutación, formas de regulación y restricción emocional (Gordon, 1990; Perinbanayagam, 1989).

También llevé un diario de campo y un diario de reflexividad. El primero contiene un registro pormenorizado del proceso de trabajo de campo. El segundo, los cuestionamientos derivados del mismo y aspectos relevantes que no habían sido considerados en la investigación, estos se analizaron y de ser pertinentes se incorporaron en el estudio.

Hice un registro de la dinámica que ocurre en la oficina del Servicio Nacional de Empleo (SNE), ubicada en la cabecera municipal de Tlaquepaque, que forma parte de la Zona Metropolitana de Guadalajara. En particular, realicé un registro de carácter fotográfico de la variedad de oferta de empleos que son exhibidos en mamparas. Tuve oportunidad de conversar con distintas personas, funcionarias de esa oficina del SNE, desde la jefa hasta las responsables de entrevistar a quienes buscan empleo, que tienen una función de orientación y canalización hacia las empresas de acuerdo a la experiencia, habilidades y capacitación con la que cuentan los aspirantes a un puesto de trabajo.

TRABAJO DE GABINETE

Las entrevistas fueron audiograbadas y transcritas. Se elaboró un manual para la transcripción. Una vez hechas, se sometieron a una segunda revisión para garantizar la calidad y procesar la información en el programa *Atlas.ti*. Se establecieron criterios de anonimato para evitar la identificación de los hombres participantes en la investigación. Se solicitó el consentimiento —que se entregó por escrito— a cada participante, con previa explicación detallada de los propósitos del estudio. Se llevó una bitácora del proceso de datos y, en general, del trabajo de gabinete, registrando de manera minuciosa todos los procedimientos, criterios y decisiones que se fueron construyendo en dicha etapa.

Para el procesamiento de la información, así como para la descripción y análisis he echado mano de la perspectiva etnográfica interpretativa (Hammersley y Atkinson, 1994; Sanday, 2000). La codificación surge de la lectura minuciosa y repetida de las entrevistas, de las cuales se fueron elaborando notas para el análisis. Los códigos están agrupados en diez categorías, a saber: toma de decisiones; días típicos (actividades cotidianas); dinero; *emociones*; familia; masculinidad; salud reproductiva; trabajo; violencias; otros.

CAPÍTULO III. EN BUSCA DE EMPLEO

INTRODUCCIÓN¹²

Los hombres en condiciones de desempleo o que han cursado por un periodo de desempleo reciente transitan o han transitado por circunstancias de tensión social y personal. El desempleo sacude las relaciones que establecen con la pareja, los hijos e hijas, esto es, en el espacio de relación social inmediato y que en la mayoría de las ocasiones es un eje fundamental de sus vidas. Otro eje es el propio trabajo como escenario de relaciones sociales en que se tejen vínculos estrechos. En este capítulo me interesa mostrar un acercamiento a la magnitud del desempleo a nivel mundial, en América Latina, México y en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) con el propósito de identificar su tendencia a partir de datos muy puntuales que sirvan de marco para ubicar a hombres participantes en este estudio. Asimismo, utilizando la información recuperada en la encuesta de tamizaje, expongo las características generales de hombres que buscaban empleo¹³ y algunos indicios de la relación con *mandatos* de la masculinidad y la experiencia emocional. En los capítulos posteriores la exposición está centrada exclusivamente en los hombres que reuniendo los criterios de inclusión (ver capítulo previo) decidieron participar en las sesiones de entrevistas en profundidad.

Parto de algunos elementos conceptuales para enseguida describir las tendencias del desempleo en la población de hombres. De ninguna manera se trata de hacer una descripción detallada del desempleo y mucho menos un

¹² Agradezco a Tanya Jacqueline Flores su colaboración en la recuperación y sistematización de la información de la ENOE.

¹³ Una encuesta de tamizaje es un filtro para identificar a individuos que tienen o no un conjunto de características, en este caso, hombres que reunían los criterios para participar en las entrevistas en profundidad. En este capítulo se incluyen a todos los hombres a los que se les aplicó la encuesta de tamizaje, esto es, cumplieran o no con los criterios de inclusión para el estudio en profundidad.

análisis de las implicaciones que tiene en términos económicos y de política social. Tomando en cuenta estas observaciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera como personas desocupadas:

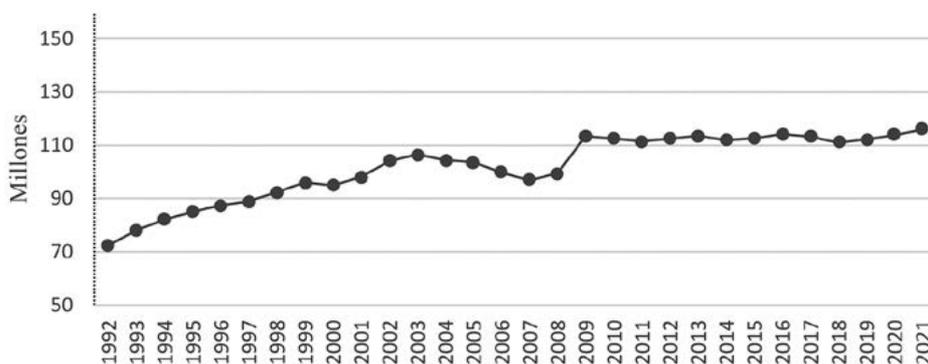
aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante el periodo de referencia: (1) no estaban ocupadas, (2) habían llevado a cabo una búsqueda activa de un puesto de trabajo, y (3) se encuentran actualmente disponibles para ocupar un puesto de trabajo. Es preciso indicar que no todos los países de la región aplican estos tres criterios para la estimación de las personas desocupadas, pues algunos incluyen dentro de esta categoría a quienes no buscaron empleo activamente durante el periodo de búsqueda (OIT, 2018:86).

Para dar cuenta de la población desocupada en términos de su magnitud, requiere ponderarse el criterio de la OIT para identificarla, por tanto, hay que observarla con estas salvedades.

TENDENCIAS DE DESEMPLEO

Los datos que se presentan a continuación están referidos a la población de hombres desocupados, primero a nivel mundial, para luego pasar a la región de América Latina y a México. Finalmente se mostrará la de la ZMG.

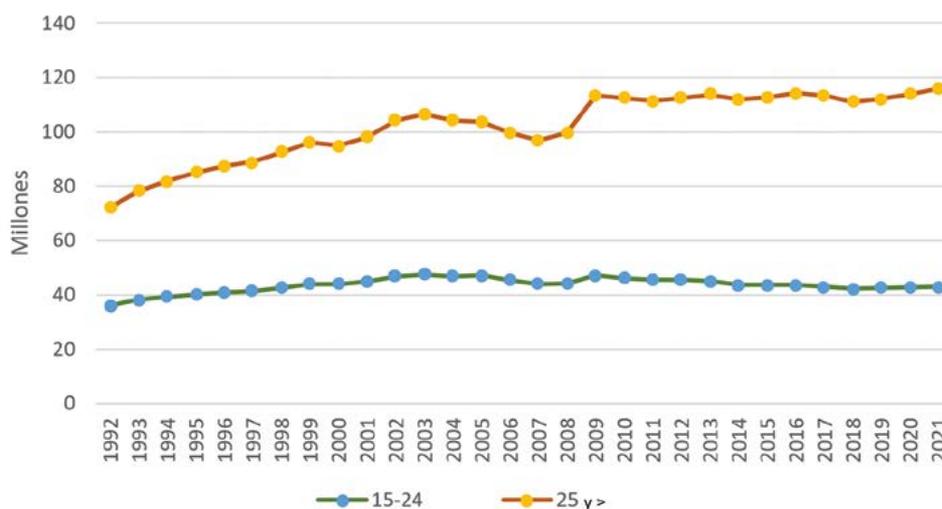
Gráfica 1: Población de hombres desocupados (en millones) en el mundo, 1991 a 2021.



Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, modelos econométricos de tendencias de la OIT (ilo.org/wesodata), <<https://www.ilo.org/wesodata/chart/qX-64TsX>>.

En la gráfica 1 se muestra la población de hombres desocupados (en millones) en el mundo del periodo 1991 a 2021. Los años 2020 y 2021 son proyecciones. La tendencia es ascendente, pasó de 68 a 116 millones en 2019 y se proyecta un crecimiento posterior. Entre 2003 y 2007 hay una disminución progresiva, empieza a repuntar en 2008 y se dispara un crecimiento en 2009, que fue el periodo de recesión económica mundial y que impactó notablemente en el incremento de la población desocupada. A partir de ese año las fluctuaciones han sido menores y se conserva en una meseta ligeramente ascendente en los dos años proyectados.

Gráfica 2: Población de hombres desocupados (en millones) en el mundo según grupo de edad, 1991-2021.



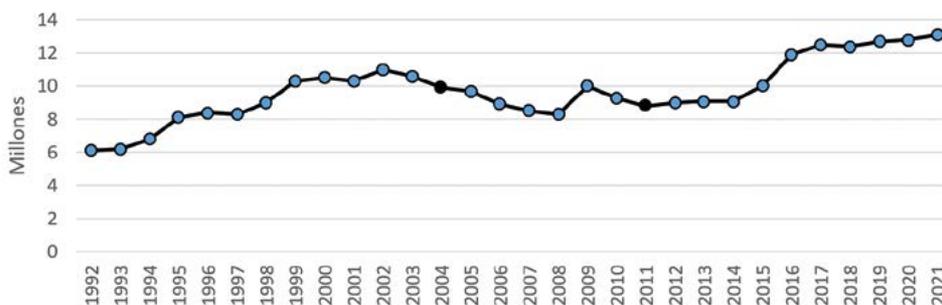
Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, modelos econométricos de tendencias de la OIT (ilo.org/wesodata), <<https://www.ilo.org/wesodata/chart/pfSGEFLG>>.

En la gráfica 2 se muestra la distribución de la misma población en dos grupos de edad, 15-24 y 25 y más años. Al inicio del periodo la población desocupada de hombres jóvenes (15-24 años) es ligeramente mayor que la de 25 y más. Enseguida empieza un incremento en el segundo grupo. La tendencia de este último es muy similar a la observada en la población de hombres descrita arriba, con el incremento sustantivo en 2009, y luego se mantiene una tendencia a aumentar lentamente, incluso en los años proyectados. En

el periodo 1991 a 2021 inicia en 34 millones, y alcanza los 70 millones en 2019, esto es, se duplica y se proyecta un aumento a 72.5 millones para 2021. Para los jóvenes de 15-24 años, se presenta una tendencia al incremento entre 1991 y 2003, luego disminuye hasta 2007, se incrementa en una proporción mucho menor que el grupo de edad mayor y luego desciende lentamente en los siguientes años. Al final del periodo la brecha entre los grupos es notable.

El comportamiento de la desocupación en la región latinoamericana presenta variaciones respecto de la mundial, no obstante, se conserva una tendencia al incremento durante el periodo de referencia. Inicia en 6 millones de hombres desocupados, se acrecienta progresivamente hasta el 2002 que alcanza más de 11 millones. Este punto es incluso mayor al del año de la crisis (2009) y que fue uno de los puntos más álgidos a nivel mundial. Enseguida hay una recuperación disminuyendo de manera constante hasta 2008. Repite el mismo patrón de incremento en 2009, pero a diferencia de lo ocurrido en el mundo, en América Latina disminuye y es a partir de 2015 en que de nuevo se incrementa de manera abrupta y luego sigue ligeramente su aumento. Tal parecería que existen particularidades en la dinámica de los mercados de trabajo en América Latina.

Gráfica 3: Población de hombres desocupados (en millones) en la región latinoamericana, 1991-2021.

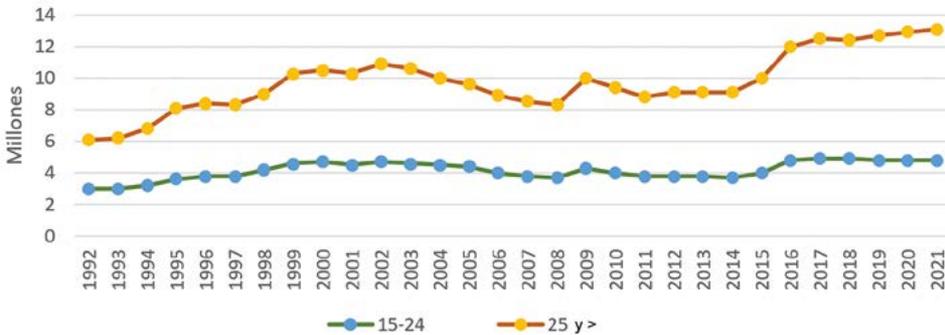


Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, modelos econométricos de tendencias de la OIT (ilo.org/wesodata), <https://www.ilo.org/wesodata/chart/w_QpgI_n>.

La desocupación en los dos grupos de edad guarda una tendencia similar al comportamiento como grupo de hombres. Lo que es de resaltar es la brecha del número de desocupados que se aprecia a partir del año 2012 y que

sigue en aumento hasta 2019 y en los años proyectados. Esa misma brecha se aprecia a nivel mundial, pero la diferencia es que se presenta de manera más pronunciada a partir del año 2009 y tiende a acentuarse hasta el final del periodo descrito.

Gráfica 4: Población de hombres desocupados (en millones) en la región latinoamericana, según grupo de edad, 1991-2021.



Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, modelos econométricos de tendencias de la OIT (ilo.org/wesodata), <https://www.ilo.org/wesodata/chart/Z8L_x3Bt>.

¿Qué es lo que ha ocurrido en México y en la Zona Metropolitana de Guadalajara respecto de la desocupación? En primer término, hay que mencionar que, a diferencia de la información proporcionada por la OIT, se tiene una serie de tiempo más reducida, esto es, de 2005 a 2017, y que es recuperada de la información que se obtiene de manera sistemática por medio de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Por otra parte, la información tiene mayor nivel de desagregación, que permite una descripción más detallada. Para el propósito de este trabajo se ha seleccionado la información de hombres desocupados por trimestre y año; grupo de edad; causa de desocupación y duración de la desocupación.¹⁴

¹⁴ Los datos fueron obtenidos de la consulta interactiva en la plataforma del INEGI-Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo a nivel nacional y para la ciudad de Guadalajara, que comprendió los municipios de Tonalá, Tlaquepaque, Zapopan, Guadalajara, El Salto y Tlajomulco de Zúñiga. La información incluye a hombres desocupados del primer trimestre del 2005 al primer trimestre del 2017 (INEGI, 2017a, 2017b).

En términos conceptuales, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) define a la población desocupada como «Aquella que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo» (ENOE-INEGI, 2017: 15).¹⁵ Esta misma definición se utiliza para identificar el desempleo y denominarlo como tal: *desempleo* (García y Sánchez, 2012). Así, desocupación y desempleo en la información que se presentará a continuación se utilizará de manera indistinta.¹⁶

Conviene tener presente algunos otros aspectos particulares de nuestro contexto sobre el desempleo. El CONEVAL considera que la medición del desempleo abierto no cubre por completo el fenómeno del desempleo, esto quiere decir que hay personas, en el caso que nos ocupa, hombres, que no se captan como desempleados, por lo que el registro del desempleo es bajo (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018). Habría entonces que tener en cuenta la exclusión de los denominados como desalentados, que también son denominados como desocupados encubiertos y que se definen como «las personas de 12 y más años que no buscan incorporarse a alguna actividad económica, porque consideran que no encontrarán trabajo, pero en caso de que hubiera un trabajo disponible acorde a sus necesidades lo aceptarían» (INEGI, 2000:323). A esto debe sumarse la población de hombres que migran a los Estados Unidos en busca de empleo. Entre 2000 y 2009 el número de personas nacidas en México y radicadas en Estados Unidos era de casi 3.9 millones (Ruiz Nápoles y Ordaz Díaz, 2011). Entre 2006 y 2015 el número de población mexicana que llegó a los Estados Unidos fue de 1.9 millones, al menos 5 de cada 10 tenían 30 años o más (Consejo Nacional de Población. Fundación BBVA Bancomer y BBVA

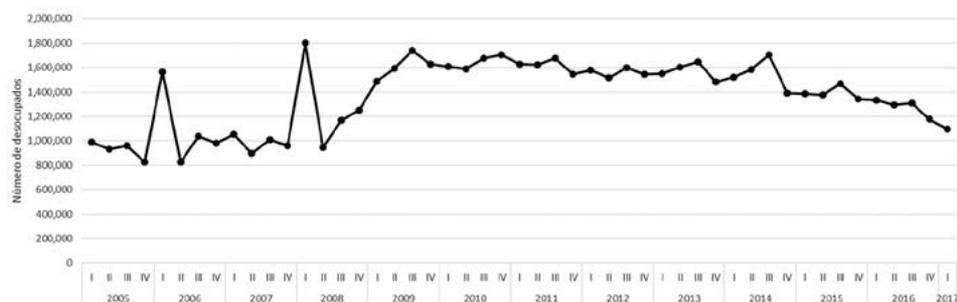
¹⁵ Conviene enfatizar que se considera una persona ocupada aquella que trabajó al menos una hora en la semana previa a la aplicación de la encuesta.

¹⁶ Al estar circunscrita la información a nuestro país, existe un criterio establecido en la ENOE que genera la información que es estandarizada y permite hacer un seguimiento del fenómeno con las mismas bases metodológicas. La OIT por su parte tiene que hacer un ajuste a los criterios con que se registra la información en cada país para fin de hacer agregados con cierta homogeneidad, lo que no le resta confiabilidad, pero sí, en alguna medida, precisión.

Research, 2017). También hay que considerar que México no tiene seguro de desempleo y al no contar con un empleo formal hay quien se moviliza hacia la informalidad, que carece de seguridad social. Entre el año 2000 y 2019 el IMSS registró un aumento en el número de trabajadores eventuales y una disminución significativa de los permanentes (Ruiz Nápoles y Ordaz Díaz, 2011). La precariedad laboral es una característica de una proporción elevada de trabajadores: inestabilidad laboral, bajos ingresos, carencia de prestaciones,¹⁷ entre otros.

En México, el desempleo ha sido más elevado entre mujeres, en personas que no tienen la jefatura del hogar y en aquellas con algún nivel de escolaridad. En la crisis de 2009 el impacto fue generalizado, pues se registró un incremento notorio entre las personas que son responsables de la manutención de sus familias (hombres y jefes/as de familia en general) (García y Sánchez, 2012).

Gráfica 5: Población de hombres desocupados (miles) por trimestre a escala nacional, 2005-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en información de la ENOE-INEGI, 2005-2017.

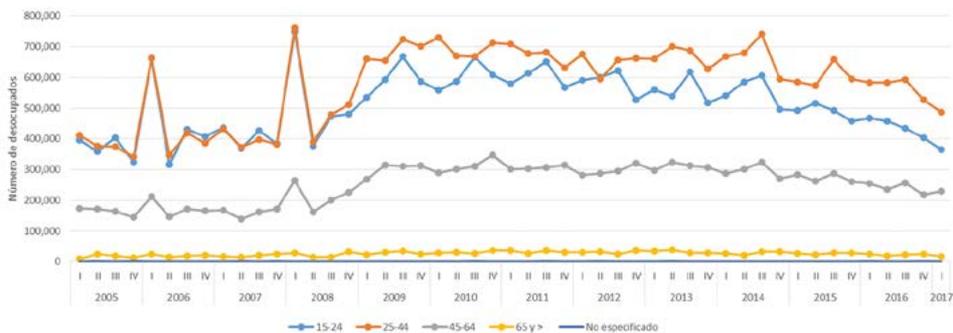
Teniendo en mente estas consideraciones, la tendencia durante el periodo describe una curva. El nivel más bajo se registra en 2005, aumenta a partir

¹⁷ Las prestaciones de ley son: aguinaldo; vacaciones y prima vacacional; prima dominical; día de descanso semanal; licencia por maternidad; licencia por adopción; licencia de paternidad; periodo de lactancia; prima de antigüedad; utilidades; finiquito por renuncia; indemnización por despido (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f).

del 2008 y en 2009 alcanza un punto a partir del cual se mantiene con variaciones hasta 2014, para luego descender. Hay que considerar que al contar con un registro trimestral se pueden observar cambios estacionales, periodos dentro de un año en que se retrae o aumenta el desempleo, siendo el más evidente al inicio de 2006 y 2008.

A diferencia de lo mostrado en el mundo y en América Latina, al contar con una desagregación mayor por grupo de edad se aprecia que son los hombres jóvenes entre 15 y 24 años y el siguiente grupo, 25-44 años, los que representan el mayor número de desempleados a lo largo del tiempo. Es probable que, si la información se desagregara por grupos decenales de edad, los más jóvenes representarían el mayor número de desempleados. Tal como se ha reconocido (Ruiz Nápoles y Ordaz Díaz, 2011), son los jóvenes los que duplican y triplican el desempleo de los adultos. Esto resulta fundamental porque es la edad en que se establecen los vínculos de pareja, forman familia y empiezan a tener descendencia. La demanda de recursos económicos se dispara para atender las necesidades de las familias en formación y expansión.

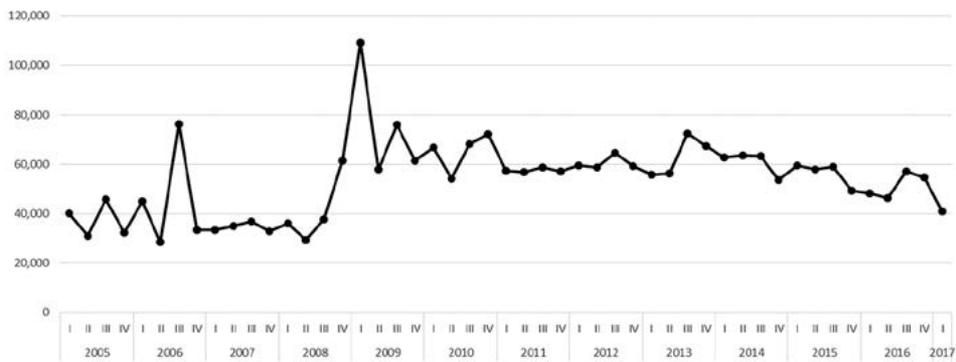
Gráfica 6: Población de hombres desocupados (miles) por grupos de edad y trimestre a escala nacional, 2005-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en información de la ENOE-INEGI, 2005-2017.

De acuerdo con la ENOE, los hombres desempleados en la ZMG al inicio del año 2005 son prácticamente los mismos con los que termina el 2017. Si bien es evidente, el periodo de la crisis de 2008-2009 muestra una recuperación muy importante, de manera que, podría decirse, se estabiliza el volumen de hombres desempleados con una tendencia al descenso (gráfica 7).

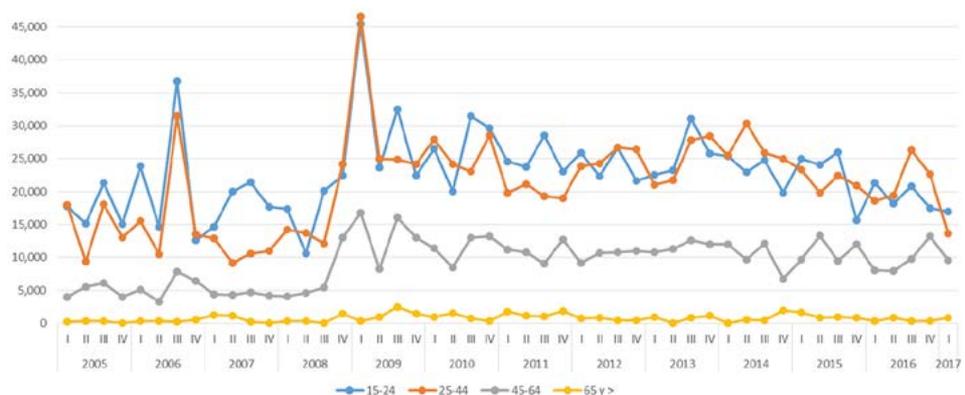
Gráfica 7: Población de hombres desocupados (miles) por trimestre en la Zona Metropolitana de Guadalajara, 2005-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en información de la ENOE-INEGI, 2005-2017.

Respecto a los grupos de edad, acusan una similitud conforme al comportamiento nacional. En otras palabras, mientras más joven se es, es más probable que se curse por el desempleo. Como se muestra en la gráfica 8, el número de hombres desempleados entre 15 y 24 años y del grupo de 25 a 44 años se disputan en distintos momentos la primacía en el número de desempleados. Los adultos de 45 a 64 siguen en un tercer sitio y los de 65 y más se registran en números muy bajos.

Gráfica 8: Población de hombres desocupados según grupo de edad y trimestre en la Zona Metropolitana de Guadalajara, 2005-2017

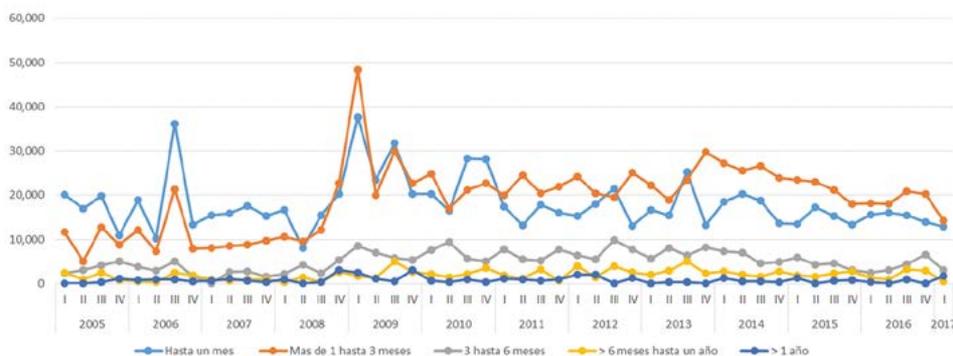


Fuente: Elaboración propia con base en información de la ENOE-INEGI, 2005-2017.

Otra información que tiene particular interés es la duración del desempleo. En la gráfica 9, se muestran los distintos rangos a partir de los datos registrados en la ENOE. La mayor frecuencia se presenta en el rango de hasta un mes y entre más de un mes y menos de tres meses. La primacía también se va disputando en esos dos grupos. Hay que tener presente que las características del empleo en México y la ZMG no es la excepción, se caracterizan por su precariedad en una proporción elevada (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018; García y Sánchez, 2012; OIT, 2018; Ruiz Nápoles y Ordaz Díaz, 2011) que se traduce en falta de seguridad social, bajos ingresos, carencia de prestaciones e incertidumbre en la duración del empleo. Carecer de seguro de desempleo condiciona que la búsqueda de empleo o el desempeñarse en actividades informales sean prácticas condicionadas por la necesidad de obtener ingresos para solventar o enfrentar la sobrevivencia. Este es un elemento que se considera fundamental para que se registren bajos niveles en el número de desempleados.

Se ha documentado que quienes cuentan con un nivel alto de calificación para el trabajo tardan más en encontrarlo, no están dispuestos a participar en el mercado de trabajo bajo cualquier circunstancia (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018). Entre este grupo se encuentran jóvenes egresados de licenciaturas, ya que paradójicamente mientras más calificación tienen más limitadas son las opciones laborales.

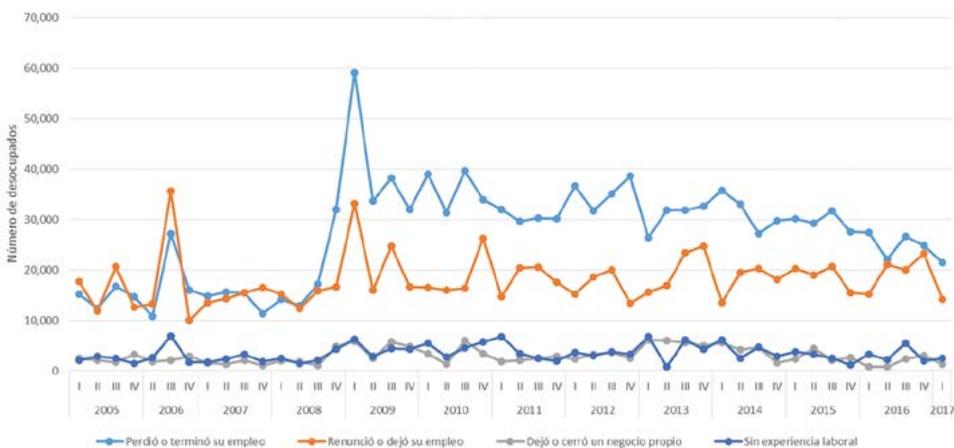
Gráfica 9: Población de hombres según duración de la desocupación y trimestre en la Zona Metropolitana de Guadalajara, 2005-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en información de la ENOE-INEGI, 2005-2017.

El principal motivo para estar desempleado es la pérdida o terminación del empleo. En los primeros años, esto es de 2005 al 2008, estaban a la par con la renuncia al empleo. Es a partir de 2009 que se da un cambio importante, prevaleciendo la pérdida del empleo casi hasta el final del periodo (gráfica 10). El cierre de empresas y negocios fue muy notorio en 2009 con la consecuente expulsión de trabajadores de empleos, representado por el punto más alto de desocupación, tal como se ha mostrado en las secciones anteriores. Lo que llama la atención es que se haya mantenido como la principal causa de desempleo. La subcontratación parecería jugar un papel relevante, ya que en México una tercera parte de los empleos se crean por medio de *outsourcing*. Existe una probabilidad alta de constituirse en empleos precarios y con alta movilidad atendiendo a las necesidades de las empresas subcontratadoras, repercutiendo directamente en el desempleo.

Gráfica 10: Población de hombres según causas de desocupación en la Zona Metropolitana de Guadalajara, 2005-2017.



Fuente: Elaboración propia con base en información de la ENOE-INEGI, 2005-2017.

El desempleo es un fenómeno que está presente en todas las sociedades (Central Intelligence Agency, s.f). Al parecer no existe una sola en la que ocurra el pleno empleo.¹⁸ Se evidencia una tendencia al incremento en nú-

¹⁸ El pleno empleo se refiere a que la demanda de trabajo es igual a la oferta, de manera que el mercado de trabajo está en equilibrio perfecto.

meros absolutos y oscilaciones que en ocasiones se presentan de manera dramática y súbita, aumentando, en este caso, el número de hombres desempleados. Los hombres más afectados son los jóvenes. En la Zona Metropolitana de Guadalajara se repiten estas características generales: el periodo de desempleo es relativamente corto, menos de un mes y entre uno y tres meses. Puede parecer un periodo breve, pero al carecer de seguro de desempleo y añadir que una gran mayoría vive al día, su duración tiene un potencial impacto negativo entre los hombres y sus familias. Los motivos más importantes del desempleo son el despido y la renuncia. ¿Hasta qué punto estas características generales coinciden con los hombres que se encuentran buscando empleo en la Zona Metropolitana de Guadalajara y que eran potenciales participantes de la investigación realizada? Veamos la información que aportaron.

LOS BUSCADORES DE EMPLEO: QUIÉNES BUSCAN, DÓNDE BUSCAN, ¿ENCUENTRAN?

La información que a continuación se muestra es de hombres que accedieron a contestar la encuesta de tamizaje en las instalaciones del Servicio Nacional de Empleo, ubicada en la Unidad Administrativa Pila Seca en San Pedro, Tlaquepaque. 58 hombres contestaron la encuesta mientras esperaban turno para una entrevista con personal de la institución. Otros dos hombres también accedieron a contestar la encuesta vía telefónica, eran hombres que habían acudido a la Cámara de la Industria de la Construcción a solicitar empleo. Esta información no pretende ser representativa de la población de hombres que buscan empleo en la Zona Metropolitana de Guadalajara. Proporciona información para acercarse a la población que potencialmente pudiese participar en el estudio. Teniendo en mente estas salvedades veamos la información.

En primer término, muestro algunas características sociodemográficas para luego identificar otras referidas al ámbito del empleo y al final una primera incursión a su relación con la experiencia emocional.

Como se puede observar en el cuadro 1 el mayor número de hombres que buscan empleo es el de jóvenes (20-29 años) y luego disminuye. Es una distribución que tiende a parecerse a los datos de la Zona Metropolitana de Guadalajara y de México, antes referidos (gráficas 6 y 8).

El mayor número de hombres alcanzó una escolaridad entre primaria y bachillerato terminado (36). Seis tenían algún nivel técnico que les habilita para desempeñar alguna actividad laboral. Doce tenían algún grado de licenciatura o licenciatura terminada e incluso uno tenía un postgrado. El nivel de escolaridad es importante por los requisitos que exigen empleadores y se relaciona también con los posibles ingresos, como se muestra más adelante.

Cuadro 1: Características sociodemográficas de los buscadores de empleo, Zona Metropolitana de Guadalajara, 2016-2017.

<i>Grupo de edad</i>	(n=)
20-29	23
30-39	21
40-49	16
Total	60
<i>Escolaridad</i>	
Primaria / Sec. truncas	3
Secundaria	10
Bachillerato trunco	8
Bachillerato	15
Técnico	6
Licenciatura trunca	5
Licenciatura	6
Postgrado	1
No contestó	6
Total	60
<i>Estado Civil</i>	
Soltero	15
Unido	42
Separado	3
Total	60
<i>Número de hij@s</i>	
0	16
1	18
2	11
3	10
4	1
5	3
6	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría estaban unidos, ya sea casados o en unión libre. Seguidos de los hombres solteros y algunos divorciados o separados. Con excepción de dos hombres solteros, de los cuales cada uno tenía un(a) hija(o), el resto no tenían. Todos los casados tenían hijas(os), excepto dos, que no tenían descendencia. La mayoría de los hombres tenía entre uno y tres hijos. Otros tenían entre cuatro y hasta seis. Tener descendencia es la condición más relevante que ejerce presión en los hombres buscadores de empleo. Su número y edades son un elemento adicional que algunos hombres externaron, como se mostrará.

El mayor número viven en el municipio de Tlaquepaque, seguido de Guadalajara y Tonalá. No resulta extraño, ya que la oficina del Servicio Nacional de Empleo en la que se aplicó la encuesta de tamizaje está localizada en el municipio de Tlaquepaque. Otra oficina se encuentra en el municipio de Guadalajara. En el estado de Jalisco hay ocho oficinas. Las dos mencionadas y otras en regiones más distantes de la capital del estado. La búsqueda de empleo lleva a los hombres a trasladarse desde lugares relativamente distantes, por ejemplo, del municipio de Ixtlahuacán a 40 kilómetros de distancia y el de Jamay a 90 km. Es pertinente señalar que en Jamay se encuentra otra de las oficinas del Servicio Nacional de Empleo, no obstante, el hombre residente en Jamay acudió a la Oficina de Tlaquepaque.

Cuadro 2: Lugar de residencia de los buscadores de empleo, ZMG, 2016-2017.

<i>Lugar de residencia</i>	<i>(n=)</i>
Tlaquepaque	28
Guadalajara	11
Tonalá	9
El Salto	5
Tlajomulco	2
Zapopan	2
Ixtlahuacán	1
Jamay	1
Juanacatlán	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los hombres ocupaban posiciones en el último empleo como operarios en espacios laborales dedicados a la manufactura, los servicios

o la construcción; otros se desempeñaban en puestos ejecutivos, mandos medios o actividades que implicaban especialización (cuadro 3).

Cuadro 3: Posición en el último empleo de los buscadores, ZMG, 2016-2017.

<i>Posición último trabajo</i>	<i>(n=)</i>
Operario	38
Manufactura: emparador de herramienta, fábrica de colchones, fábrica de pinturas, mantenimiento, soldador (ayudante). Servicios: auxiliar administrativo, barman, guardia de seguridad, almacenista (auxiliar), mesero, jardinero, monitorista, repartidor (bebidas y alimentos), chofer (operador), supervisor, vendedor, vigilante nocturno (velador). Construcción: albañil.	
Ejecutivos, mandos medios, especialización	11
Ejecutivos: gerente de zona de tiendas departamentales, asesor financiero. Mandos medios: jefe de almacén, jefe de inventario, administrador de tienda de conveniencia. Especialización: auditor de almacén, operación logística, supervisor en una lechera, supervisor de producción de cerveza, supervisor de tortillerías.	
No contestó	11
Total	60

Fuente: Elaboración propia.

Una caracterización general de los buscadores de empleo es la siguiente: quienes tienen una baja calificación cuentan con un nivel de escolaridad también bajo, pero pueden llegar a contar con estudios de nivel medio superior (bachillerato trunco e incluso terminado). Los ingresos a los que pueden aspirar regularmente son bajos, desempeñando posiciones en el trabajo como operadores, por ejemplo: choferes, montacarguistas, auxiliares de almacén, asistentes de cocina, entre otros.

Cuadro 4: Características de los hombres buscadores de empleo, ZMG, 2016-2017.

<i>Características</i>	<i>Nivel de calificación</i>	
	<i>Bajo</i>	<i>Alto</i>
Escolaridad	Baja	Media - Alta
Posición en el trabajo	Operadores	Mandos medios
Ingresos	Bajos	Medios y altos

Fuente: Elaboración propia.

Para desempeñar la posición de almacenista los requisitos son: edad mínima 18 años, secundaria terminada, experiencia en almacén, conocimientos básicos en inventarios, transpaleta,¹⁹ captura, disponibilidad de horario, etcétera. El salario y prestaciones son (en el año 2017): \$ 152.06 por día, 10 % vales de despensa, 7,5 % bono de puntualidad, 7,5 % bono de asistencia, prestaciones de ley, transporte, comedor.

Imagen 1: Oferta de empleos en la oficina del SNE, Tlaquepaque, 2017.

The image displays nine job advertisements arranged in a 3x3 grid. Each advertisement is a rectangular card with a bold title at the top. The text on each card provides specific details for the job, including the candidate's sex, age range, education level, years of experience, and required skills. It also lists the salary, benefits (such as transportation and food vouchers), and the company's contact information, including the phone number and office location (Tonalá or San Sebastián).

Fuente: Elaboración propia con base en la información desplegada en la oficina del SNE, Tlaquepaque.

¹⁹ La transpaleta es un aparato utilizado en almacenes para movilizar, cargar y descargar mercancía, las hay en versiones manuales y eléctricas.

Imagen 2: Oferta de empleos en la oficina del SNE según nivel de escolaridad, Guadalupe, 2017.

Primaria

PUESTO	SUELDO	EDAD	EXPERIENCIA	UBICACIÓN
AUXILIAR DE PRODUCCIÓN DEL RAMO METALMECÁNICA	\$3,600.00	20-45	NINGUNA	GDL
LAVALOZA	\$3,900.00	18-50	NINGUNA	GDL
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	\$4,000.00	20-45	6M - 1 AÑO	GDL
AUXILIAR GENERAL DE ALMACEN	\$4,000.00	18-47	6M - 1 AÑO	TLAJ
AUXILIAR DE LAVADO	\$4,380.00	18-40	6M - 1 AÑO	GDL
DESPACHADOR DE DIESEL	\$4,400.00	25-45	NINGUNA	TLAQ

Secundaria

SECUNDARIA				
Hombres				
PUESTO	SUELDO	EDAD	EXPERIENCIA	UBICACIÓN
AUXILIAR DE ALMACEN	\$4,861.00	20-30	1 - 2 AÑOS	GDL
CHOFER REPARTIDOR DE MERCANCÍA	\$4,928.00	25-35	6M - 1 AÑO	GDL
AUXILIAR DE PRODUCCIÓN DEL RAMO COLCHONES	\$4,950.00	22-42	6M - 1 AÑO	GDL
OPERADOR DE MÁQUINA DE IMPRESIÓN	\$4,951.00	18-40	6M - 1 AÑO	GDL
BODEGUERO DE PAQUETERÍA	\$5,000.00	24-40	6M - 1 AÑO	TLAQ
OPERADOR DE MÁQUINA PARA CONSTRUCCIÓN	\$5,000.00	18-45	1 - 2 AÑOS	TLAQ

Preparatoria

PREPARATORIA				
Hombres				
PUESTO	SUELDO	EDAD	EXPERIENCIA	UBICACIÓN
CHOFER DE REPARTO DE MERCANCÍA	\$5,660.00	25-35	6M - 1 AÑO	GDL
AUXILIAR DE ALMACEN	\$5,800.00	30-45	4 - 5 AÑOS	GDL
AUXILIAR DE ALMACEN	\$6,000.00	23-35	1 - 2 AÑOS	ZAP
MENSAJERO MOTOCICLISTA	\$6,000.00	25-40	1 - 2 AÑOS	ZAP
CHOFER REPARTIDOR DE MERCANCÍA	\$6,000.00	25-35	1 - 2 AÑOS	ZAP
VIGILANTE	\$6,300.00	23-45	1 - 2 AÑOS	ZAP
OPERADOR DE CABINA	\$6,500.00	25-50	6M - 1 AÑO	GDL
COBRADOR	\$6,500.00	20-50	1 - 2 AÑOS	GDL
SUPERVISOR DE SEGURIDAD	\$7,000.00	22-55	NINGUNA	GDL
EJECUTIVO DE VENTAS DE PRODUCCIÓN ALIMENTICIOS	\$7,000.00	25-45	2 - 3 AÑOS	GDL

Profesional técnico

PUESTO	SUELDO	EDAD	EXPERIENCIA	UBICACIÓN
CAPTURISTA DE DATOS	\$4,950.00	21-28	1 - 2 AÑOS	GDL
ASESOR DE VENTAS DE INSUMOS PARA LA INDUSTRIA TEXTIL	\$5,500.00	23-40	6M - 1 AÑO	GDL
TÉCNICO INSTALADOR DE ALARMAS • Electrónica	\$5,500.00	20-55	2 - 3 AÑOS	ZAP
TÉCNICO EN MANTENIMIENTO DE EDIFICIO	\$5,770.00	25-45	1 - 2 AÑOS	ZAP
TÉCNICO EN REFRIGERACIÓN • Refrigeración y Climatización	\$6,600.00	20-50	1 - 2 AÑOS	GDL
OFICIAL DE FIBRA DE VIDRIO	\$7,000.00	18-40	1 - 2 AÑOS	TLAJ
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE ÁREA DE GARANTIAS • Administración	\$7,000.00	20-45	1 - 2 AÑOS	GDL
MECÁNICO DE ALINEACIÓN Y BALANCEO DE CAMIONES • Mantenimiento automotriz	\$7,000.00	23-45	2 - 3 AÑOS	TLAQ
TÉCNICO ELECTRICISTA INDUSTRIAL • Electricidad	\$7,200.00	20-45	6M - 1 AÑO	GDL
TÉCNICO EN MANTENIMIENTO DE MONTACARGAS • Mecatrónica	\$10,000.00	20-35	1 - 2 AÑOS	EL SALTO
TÉCNICO MECÁNICO DIESEL • Mecánica automotriz y diesel	\$10,116.00	20-50	1 - 2 AÑOS	TONALÁ
COORDINADOR DE SERVICIOS DE SEGURIDAD	\$12,000.00	40-60	4 - 5 AÑOS	ZAP

Licenciatura

INGENIERO TOPOGRÁFICO • Topografía	\$10,000.00	25-45	1 - 2 AÑOS	GDL
GERENTE DE SUCURSAL • Administra	\$10,000.00	28-40	3-4 AÑOS	GDL
INGENIERO ELECTROMECÁNICO • Ingeniería electromecánico	\$10,000.00	20-30	6M - 1 AÑO	TLAQ
EJECUTIVO DE VENTAS DE SUSPENSIONES AUTOMOTRICES • Economía	\$12,000.00	25-40	2 - 3 AÑOS	GDL
COORDINADOR DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA • Administración	\$13,000.00	25-45	1 - 2 AÑOS	GDL
INGENIERO ELECTROMECÁNICO • Ingeniería mecánica industrial	\$15,000.00	40-55	2 - 3 AÑOS	GDL
COORDINADOR DE SISTEMAS DE CONTROL DE CALIDAD • Ingeniería industrial	\$25,000.00	30-40	4 - 5 AÑOS	GDL

Fuente: Elaboración propia con base en la información desplegada en la oficina del SNE, Guadalajara.

Aquellos que tienen una calificación alta (técnico profesional), que en general cuentan con estudios de licenciatura, tienen opción de ingresos entre medios y altos y pueden desempeñar una posición de mandos medios (imagen 2). La oferta de empleos es más limitada en comparación con aquellos de baja calificación y los requisitos son mayores. El tiempo de la búsqueda de empleo es en general prolongado y los medios por los cuales presentan solicitud no solo son de manera personal y presencial sino en línea. Este es el caso de Alberto, que tiene 43 años. Se desempeñó como jefe de almacén por un periodo de 20 años y sin explicación alguna lo despidieron, ofreciéndole su liquidación. Duró un año sin empleo y luego logró conseguir un contrato desempeñando funciones de limpieza en una institución educativa. Al término de su contrato de un año, fue despedido y se encontraba buscando trabajo (llevaba tres meses sin empleo), no solo como almacenista, sino en actividades de limpieza.

El caso de Alberto muestra las dificultades para conseguir empleo, pero también para poder mantener la misma posición en el trabajo. Los hombres que han sido despedidos y que lograron acceder a posiciones de mandos medios y altos se resisten a desempeñar posiciones de menor rango, lo que los lleva a la búsqueda de empleos similares a los que desempeñaban, enfrentando negativas recurrentes que conllevan frustración y desánimo.

La movilidad de los hombres que tienen baja calificación para el trabajo es muy elevada. El mercado de trabajo ha sido cooptado por las agencias de colocación, que desempeñan una función de *outsourcing*, la subcontratación ha sido un facilitador para que la precariedad laboral se arraigue como una forma normalizada del empleo, creando en la mayoría de los casos incertidumbre y condiciones de trabajo muy desventajosas para los trabajadores. La rotación en el trabajo es alta (no es extraño que la causa de desempleo en hombres en la Zona Metropolitana de Guadalajara fuera desde el 2008 al primer trimestre de 2017 la pérdida o término del empleo, gráfica 10) y los bajos salarios apenas proporcionan recursos para sobrevivir.²⁰ Esta masa de trabajadores no puede darse el «lujo» de buscar un empleo por largo tiempo porque vive al día. Mientras buscan un empleo, desempeñan actividades in-

²⁰ El costo de la canasta básica en la Zona Metropolitana de Guadalajara en 2017 fue de \$ 10 509.00 (incluye 121 artículos) (Gallegos, 2018), lo que deja ver las limitantes que implican los salarios ofertados a los buscadores de empleo.

formales que les generen algún tipo de ingreso para cubrir necesidades elementales para sus familias. La preocupación por sus hijos es una constante.

El periodo de búsqueda de empleo no necesariamente coincide con el periodo en que los hombres permanecen propiamente sin trabajo. Es muy difícil que una persona pueda sostenerse sin trabajar, debido al imperativo que impone la sobrevivencia y la demanda de recursos por parte de la familia. Por otra parte, no existe en nuestro país seguro de desempleo. Los hombres, cuando no tienen un empleo fijo, desarrollan actividades diversas que les generan ciertos ingresos, generalmente magros, pero con los que sostienen sus gastos mientras logran conseguir un empleo «estable». El tiempo que duren buscando empleo coincide con la tendencia mostrada previamente para la Zona Metropolitana de Guadalajara (gráfica 9), esto es, la duración de la búsqueda de empleo para la mayoría es de máximo un mes (36 hombres). Pero incluso dentro de este lapso de tiempo, casi la mitad (17 hombres) lo consigue en el periodo de una semana, eso sugiere la premura en encontrar un empleo, aceptando las condiciones impuestas por empleadores, no hay manera de permanecer más tiempo sin un trabajo «estable». Aquellos que permanecen más tiempo buscando empleo van disminuyendo. Los que duren más de tres meses e incluso más de seis meses son menos.

Cuadro 5: Periodo de tiempo en la búsqueda de empleo por hombres en la Zona Metropolitana de Guadalajara, 2016-2017.

<i>Periodo</i>	<i>(n=)</i>
Hasta una semana	17
Más de una semana y hasta un mes	19
Más de un mes y hasta tres meses	17
Más de tres meses y hasta seis meses	4
Más de seis meses	2
Total	59
Tiene trabajo	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia.

Los lugares a donde acuden los hombres en búsqueda de empleo son de lo más diverso, como las agencias de colocación (*outsourcing*), cámaras empresariales e industriales, directamente en las empresas, recorren las zonas

de asentamientos industriales o también utilizan medios electrónicos, medios de comunicación, redes sociales y familiares (cuadro 6). Como se puede observar en el plano 1 (áreas marcadas de color rojo), andan por toda la zona metropolitana. Si bien el Servicio Nacional de Empleo en Tlaquepaque era el primer lugar a donde acudían algunos de los hombres que respondieron la encuesta de tamizaje, la mayoría ya lo había hecho en otros lugares, dejando solicitudes y acudiendo a alguna entrevista programada.

Cuadro 6: Lugares a donde acuden los hombres en búsqueda de empleo, Zona Metropolitana de Guadalajara, 2016-2017.

Agencias de colocación

Agentia, Computrabajo, DAMSA Soluciones en Capital Humano, Feria del Empleo, Manpower, Once Mundial, OSC Mundial, Servicio Nacional de Empleo (Tlaquepaque, Tonalá, Guadalajara), Worken

Cámaras empresariales / industriales

Cámara de Comercio, Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y de Alimentos Condimentados, Colegio de Ingenieros Civiles, Confederación Patronal de la República Mexicana

Empresas

Agencias de automóviles, Barrsil de México, Bimbo, Capistrano, Celanese, Coca-Cola, DHL, Continental, Corona, Electra, embotelladoras de agua, empresas de seguridad, fábricas de almacén de tornillos, farmacias, FedEx, Fertimex, Grúas Dueñas, Hella, Honda, IBM, Izzi, Jabil, Jeep, Laboratorios Alpha, Laboratorios PISA, Laboratorios Ultra, Lala, Leche Sello Rojo, Pepsi, Liconsa, Megacable, Nestlé, Pepsico, Purina, refresqueras, Sabritas, Sanmina, Seguros Monterrey, Telmex, Urrea, Vamsa, Zeta Gas

Asentamientos industriales

Álamo industrial, El Salto, Gobernador Curiel, González Gallo, Glorieta del Álamo, Mariano Otero, Periférico, Tesistán, Tonalá

Otros

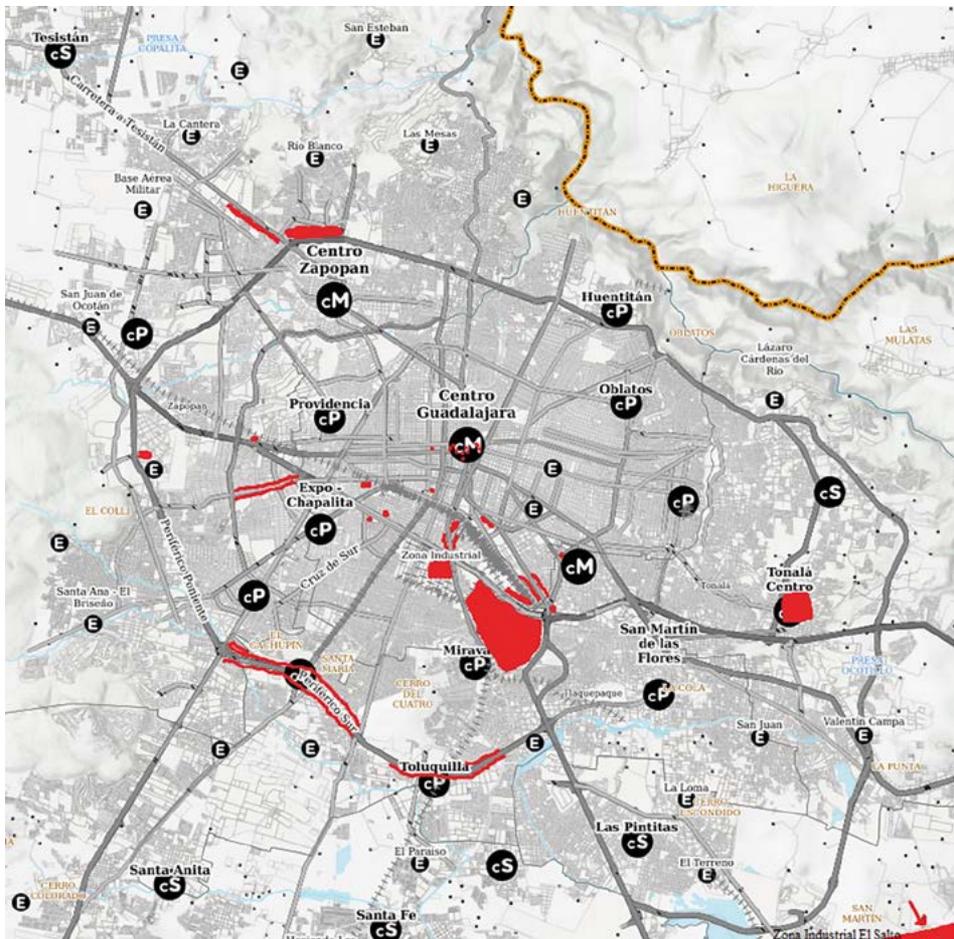
Anuncios, aseo, autoempleo, caminar por las empresas, carpinterías, chofer del transporte público, chofer urbano, internet, lugares donde hay letreros, medios de comunicación, moto de pasajeros, periódicos (diarios), policía, radio, redes familiares, redes sociales

Fuente: Elaboración propia.

Una buena parte de los hombres han hecho solicitud de empleo en distintos sitios. Las modalidades para presentar la solicitud son diversas: acudiendo directamente o en línea. Conforme se incrementa el nivel de calificación, las solicitudes generalmente se hacen en línea y después las empresas

establecen contacto para hacer una o varias entrevistas. Alberto menciona: «hasta parece que soy artista porque doy entrevistas por donde quiera, pero no consigo trabajo».

Plano 1: Lugares de búsqueda de empleo en la Zona Metropolitana de Guadalajara, referidos por los hombres, 2016-2017.



Fuente: Plano tomado de <<https://sigmetro.imeplan.mx/mapa>>, con el añadido de las zonas de búsqueda de empleo en color rojo.

Otros hermanos que han residido en los Estados Unidos comentan: «es muy difícil conseguir trabajo, porque son muchos los requisitos que piden, en cambio al otro lado (Estados Unidos) consigue uno trabajo sin tanto papel». En efecto, la solicitud de empleo requiere de inversión que resulta onerosa cuando no existe una entrada de dinero. Los requisitos básicos para la presentación de solicitud de empleo son:

1. Correo electrónico personal.
2. Copia del acta de nacimiento.
3. Copia del comprobante de domicilio.
4. Copia de comprobante de estudios.
5. Copia de la credencial del INE (Instituto Nacional Electoral).
6. Comprobante del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social).
7. Cartas de recomendación.
8. Copia de la CURP (Clave Única de Registro de Población).
9. Original de la carta de policía.
10. Fotografías.
11. Copia del RFC (Registro Federal de Causantes) emitido por el SAT (Servicio de Administración Tributaria).
12. Si cuenta con crédito INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), hoja de retención.

Además, están el transporte y los alimentos necesarios durante el día en que anda por la ciudad moviéndose entre las distintas fuentes potenciales de empleo.

Los hombres pueden mencionar una o varias dificultades para encontrar empleo. Incluso hay quienes no identifican ninguna (cuadro 7). Quienes sí señalaron dificultades, las mismas tienen distinta connotación. Algunas están referidas a condiciones personales (cuadro 8), esto es, el buscador de empleo asume distintas razones por las cuales enfrenta problemas para emplearse, dos son las más referidas: edad y experiencia. Cuando se refiere la edad como limitante es porque tienen más de 35 años, en todos los casos (17 hombres). Desde luego que hay hombres que buscan empleo y se encuentran en el rango de edad entre 36 y 49 años y no la mencionaron como un problema (10 hombres). Otra es la experiencia laboral. Edad y experiencia en ocasiones se refuerzan. Pedro, que tiene 43 años, señala: «Si eres joven

te piden experiencia. Cuando tienes experiencia ya te pasaste de la edad». Le han hablado de distintos trabajos, lo entrevistan, le hacen la prueba de manejo, lleva papeles y luego le dicen: «luego le hablamos, lo que significa que no hay trabajo», concluye.

Como se mencionó, la lista de documentación requerida para presentar una solicitud de empleo es larga. Ocurre, en algunas ocasiones, que la persona solicitante no cumple con alguno de los requisitos y su solicitud es rechazada automáticamente. El ejército de reserva o los demandantes de empleo son muchos y la oferta es limitada, por lo que es factible establecer numerosos filtros de descarte por parte de empleadores.

Otra de las dificultades para encontrar empleo, referido por los hombres, no está en quien busca, sino en quien ofrece el empleo, de manera que los hombres le atribuyen el problema al empleador. La exigencia está en quien busca el empleo, porque la oferta de trabajo no reúne requisitos que establece quien quiere trabajar. El salario bajo es el elemento más referido por una parte de los hombres. Como se pudo observar en el desplegado de ofertas de trabajo que se exhibe en el Servicio Nacional de Empleo de Tlaquepaque y de Guadalajara (imagen 1 y 2), los salarios son bajos y en general los requisitos son muchos, que no se limitan a la documentación, sino que se extienden a habilidades y capacidades.

Algunos hombres mencionaron una combinación, por una parte, condiciones personales, pero también de la instancia empleadora. Es muy probable que en la mayoría de los casos exista una combinación de factores que intervienen dificultando el acceso al empleo. A fin de corroborarlo es necesario utilizar un acercamiento adicional a la encuesta de tamizaje.

Quiero enfatizar una mención de uno de los hombres, la discriminación²¹ (ver cuadro 8) por parte de quien emplea. La relevancia de la misma no radica en el número de veces en que fue referida, sino en su connotación, porque se coloca como un asunto de violación de derechos humanos (CNDH, 2016). En este sentido, otras de las dificultades enumeradas por los hombres podrían señalarse también como violatorias de DDHH, como es la edad, que una buena parte de los hombres (diez la mencionaron) consideraron una limitación personal, esto es, una discriminación por parte de una institución

²¹ Dadas las limitantes de tiempo en la aplicación de la encuesta de tamizaje no fue posible identificar la discriminación que sufrió.

se trastoca para colocarla como una responsabilidad de quien es objeto de la transgresión. Otra mención es no cubrir las prestaciones marcadas por la Ley Federal del Trabajo,²² pero que, sin embargo, se aceptan porque hay que solventar las necesidades cotidianas, sacrificando derechos. Entre otros elementos que se pueden observar en la imagen 1 se encuentra el horario de trabajo, que oscila entre 8 horas diarias de lunes a sábado; 10:30 h/día de lunes a viernes; y 9 hrs/día de lunes a domingo, lo que se traduce en jornadas laborales semanales que oscilan entre 48 y 63 hrs., con salarios que van de 4 800 pesos a 8 400 pesos mensuales. Todos incluyen una nota: «prestaciones de ley». Una de ellas es descanso de un día a la semana, que al menos en un caso no se cumple, sin embargo, se estipula que ofrecen prestaciones de ley, sin enumerarse.

La imagen que proyectan los hombres que buscan empleo también es objeto de escrutinio y evidencia la discriminación. Omar de 41 años comenta que al momento de ser entrevistado por la orientadora del SNE hubo observaciones sobre su apariencia y menciona:

JCRR: ¿Qué te pasa con los tatuajes?

Omar: Como simplemente el día que me encontró ahí. Ya ve que fui a dar mis datos [al SNE], llevaba esta camisa y la señora me vio y le hace:

–Ay [es como un sonido gutural que denota desprecio, repulsión], ¿traes tatuajes?

–Nomás traigo este.

–Siéntate.

Y, o sea, como que la noté como diciendo «el tatuaje», y yo cuando salí, yo sí le pregunté, le dije:

–¿Le puedo hacer una pregunta sin que se ofenda?

–Sí, dime mijo

–¿Por qué le molestó el verme con un tatuaje?

–Pues es que vienes a pedir trabajo.

–Sí, pero antes de llegar yo le dije que venía de un mandado y de una vez pasé porque no traigo pa'l camión pa' irme a cambiar, y regrem

²² Véase la nota 17. Aquí lo dejo asentado como un ámbito que requiere profundizarse.

so nomás aquí era a venir a dejar datos, ya ahorita que me va a mandar allá a donde me mandó pues ya voy, me cambio y ya más presentable.

Y ya vio lo que trabajé y lo que estudié, el inglés, entonces como que ya fue cambiando su modo.

Cuadro 7: Número de dificultades para encontrar trabajo para los hombres en la Zona Metropolitana de Guadalajara, 2016-2017.

<i>Número de dificultades</i>	<i>(n=)</i>
Ninguna	5
1	26
2	13
3	6
4	3
No contestó	7
Total	60

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 8: Dificultades identificadas para conseguir un empleo en hombres en la ZMG, 2016-2017.

<i>Dificultades</i>	<i>(n=)</i>
Ninguna	5
Buscador Antecedentes con la policía, competencia por el empleo, edad, escolaridad, examen médico, experiencia, falta cartilla, faltan recomendaciones, Infonavit alto, no llaman.	31
Empleador Distancia, horario incompatible con estudio, lugar de residencia, no prestaciones, no viáticos, puesto no corresponde, rolar turnos, salario bajo, transporte.	8
Ambos <i>Buscador:</i> edad, exceso de documentación, experiencia, capacitación, Infonavit, soledad.* <i>Empleador:</i> accesibilidad, discriminación, disponibilidad de horario, distancia, jornadas largas, no brinda capacitación, no hay trabajo, proceso de selección lento, rolar turnos, salario bajo, transporte.	9
No contesta	7
Total	60

Fuente: Elaboración propia.

Nota: *Fue referida por uno de los encuestados sin dar mayor información.

La referencia a la discriminación también está sugerida, de manera más clara, cuando los hombres mencionaron los motivos para separarse del último empleo, que se pueden agrupar en dos tipos: despido o renuncia. En primer término, llama la atención que más de la mitad de los hombres renunciaron a su trabajo (32 de ellos, contrasta con la información de la gráfica 10, que lo coloca como segundo motivo en la ZMG). De los motivos de la renuncia que refirieron están las condiciones de contratación que no se cumplen (cotizar en el seguro; no pago de horas extras; problemas con el pago), otros son las condiciones del trabajo en sí mismas (explotación; inseguridad; jornadas extensas; maltrato laboral; mucha responsabilidad y baja compensación; problemas con el jefe; rolar turnos; estrés laboral), también los que implican promoción y salario (salario bajo; inestabilidad laboral; prestaciones; falta de promoción), otras son de orden personal y familiar. Es muy probable que las referencias a las condiciones de contratación y del trabajo en sí mismas se relacionen con violación a los derechos humanos en el trabajo. Generan incomodidad al grado que los trabajadores optan por dejar el empleo y lanzarse a la búsqueda de alternativas en un mercado de trabajo que se caracteriza por condiciones similares y es posible que el nuevo empleo que obtenga adolezca de condiciones similares, porque este fenómeno no es privativo de una empresa en particular²³ (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018).

La sensación que produce el despido no es la misma ante cualquiera de los motivos. No es lo mismo que la empresa anuncie con tiempo que cerrará o que de acuerdo al contrato pactado concluirá el compromiso por parte de la empresa y el trabajador que cuando hay recorte de personal. Cuando se recorta el personal existe la sensación por parte del trabajador de que la actividad laboral la pudiera estar desarrollando de manera satisfactoria y que por tanto no existe una clara justificación por despido.

²³ La perspectiva que ofrecen los hombres buscadores de empleo habría que contrastarla con la de los empresarios, lo que sería motivo de otra investigación que considero relevante.

Cuadro 9: Motivos para dejar el último empleo por hombres en la ZMG, 2016-2017.

<i>Motivo del desempleo</i>	<i>(n=)</i>
Despido	
Injustificado, cierre de la empresa, recorte de personal, se acabó el trabajo, terminación del contrato, solicitar aumento salarial.	24
Renuncia	
Bajo salario, busca cotizar en el seguro, busca mayor estabilidad, dificultades con la clientela, distancia, emprender negocio, enfermedad, estudia, explotación, inseguridad, jornadas extensas, maltrato laboral, más prestaciones, motivos familiares, mucha responsabilidad sin compensación, no hay promoción, no hay incremento salarial, no pago de horas extras, pagar transporte, problemas con el jefe, problemas con el pago, razones familiares, rolar turnos, estrés laboral, superación personal.	32
Trabaja	
Busca mejores condiciones, complementar ingresos, no le alcanza.	4
Total	60

Fuente: Elaboración propia.

La renuncia o el despido implican entrar en un periodo (corto, mediano o largo) sin tener un ingreso económico seguro que solvete las necesidades cotidianas ni los compromisos adquiridos para el pago de vivienda, el transporte y la alimentación, o en quienes tienen hija(o)s, los gastos de la escuela, los servicios de salud en caso de enfermedad y un largo etcétera. Algunos de los gastos se pueden recortar, otros hay que solventarlos de alguna manera. ¿Qué es lo que los hombres que están buscando trabajo hacen para compensar la falta de ingresos? Las opciones más frecuentes son recurrir al trabajo informal, esto es, hacer «chambitas» de lo que caiga, ayudarle al compadre, hacerla de «mil usos» (cuadro 10). Aquellos que tienen ahorros o les dieron el finiquito en el último empleo, lo estiran lo más posible. También recurren a la familia, sobre todo quienes son solteros y viven en casa de sus padres. Los hermanos son otra fuente de soporte económico. Como las necesidades son apremiantes, las fuentes en las que se apoyan se diversifican, se conjugan para lograr salir adelante. Sorprende que siete de ellos declarasen que tienen otro trabajo. Es probable que tales trabajos sean precarios, por lo que están buscando cambiar de empleo, pero antes de renunciar al que tienen, asegurar el lugar en otro. Otra posibilidad es que deseen aumentar sus ingresos sumando otro empleo, lo que se traduciría en jornadas prolongadas de trabajo.

Cuadro 10: Cómo se mantienen mientras encuentran empleo hombres en la ZMG, 2016-2017.

<i>Cómo se mantienen</i>	<i>(n=)</i>
Informalidad	13
Finiquito/ahorros	13
Tiene otro trabajo	7
Familia	5
Informalidad + ahorros	6
Familia + informalidad	4
Familia + ahorros	3
Otro	3
No contestó	6
Total	60

Fuente: Elaboración propia.

QUEDARSE SIN EMPLEO: EMOCIONES AL BOTE PRONTO

¿Cuáles son las sensaciones que se generan al quedarse sin trabajo? Las *emociones* que surgen motivadas por la pérdida del empleo son numerosas. La mayoría de los hombres (36) enunciaron solo una *emoción*; 15 mencionaron dos; siete refirieron 3; y uno declaró 4 *emociones*. Como se muestra en el cuadro 11, priman las *emociones* con una valencia negativa o de displacer. Las más frecuentemente mencionadas fueron tristeza, coraje, malestar, preocupación, decepción, desesperación y frustración.

No solo es la enunciación, sino la *hexis* corporal de muchos de los hombres que muestran una cara desencajada o rubicunda, el cuerpo tenso, la espalda encorvada, el desasosiego mostrado por el movimiento de los dedos de las manos, lo que se puede observar mientras los hombres esperan para ser entrevistados. También llama la atención la mención de *emociones* positivas como el alivio, la tranquilidad o que, sin mencionar una *emoción* particular, mostraron una actitud positiva ante una circunstancia adversa como es la pérdida del empleo, ya sea por renuncia o despido, por ejemplo:

- «(Me siento) normal, estoy joven, puedo tener otros trabajos, no estoy viejito»;
- «No es motivo para batallar»;

- «Puedo conseguir otro trabajo mejor, siempre encuentro o pongo un negocio»;
- «No se me va a cerrar el mundo, tengo manos, piernas, ojos»;
- «Decidí dejarlo, no da para vivir, lo saco vendiendo otras cosas en la calle».

Cuadro 11: Emociones de hombres al quedarse sin trabajo en la ZMG, 2016-2017.

<i>Emoción al quedarse sin trabajo</i>	<i>(n=)</i>
<i>Valencia negativa (displacer)</i>	
Tristeza / depresión / Agüite	9
Coraje / enojo	7
Malestar / feo	7
Preocupado / presión	7
Decepcionado	6
Desesperado	4
Frustración	4
Impotencia	3
Metáfora*	3
Desánimo / desmotivado / sin ganas	3
Estrés	2
Incertidumbre	2
Narrativa**	2
Injusticia / inconformidad	2
Angustiante	1
Arrepentido	1
Desamparado	1
Enfadado	1
Fracasado	1
Incapacidad	1
Inútil	1
Nostalgia	1
Satisfacción	1
Temor	1
<i>Valencia positiva (placenteras)</i>	
Actitud positiva	8
Alivio / desahogo	4
Tranquilidad	3
Bien / gusto	2
Fuerte	1

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * Me caí / sacó de onda / sin rumbo. ** Muy sentimental / se despidió.

Si bien hay otras *emociones* como la impotencia, el desánimo y la incertidumbre, es notorio que cuando los hombres mencionaron más de una *emoción*, en varios casos las *emociones* aludidas mostraron ya sea contrariedad o contraposición, por ejemplo: tristeza y coraje; inutilidad y enfado; tranquilidad y presión; enojo y frustración; incapacidad y fuerza; impotencia y coraje. Una primera suposición sería el que las *emociones* tuvieran cierto sentido de unidad y no contraposición: tranquilidad y presión o incapacidad y fuerza, por ejemplo, o, por otro lado, contrariedad: tristeza y coraje. Dadas las características de la encuesta aplicada (tamizaje) no fue posible profundizar sobre ello (en otros capítulos se retoma esta discusión), pero se advierte la necesidad de poner atención en la complejidad que representa un mismo fenómeno, quedarse sin empleo y la experiencia emocional que surge.

Como respuesta a la pregunta: ¿qué sintió cuando se quedó sin empleo?, no solo se mencionaron *emociones*, también una buena parte de ellos expuso el motivo por el cual se sentían de esa manera. En la figura 2 se muestran, por una parte, las *emociones* con distinto tamaño de letra, que obedece a la frecuencia con que fueron aludidas. Algunas solo se mencionaron sin hacer una liga con algún motivo, por lo que aparecen solo listadas. Las *emociones* que tienen una valencia positiva (Elster, 2001) están en la parte superior y las de valencia negativa en la inferior. Las relaciones con las que se vinculó la *emoción* particular también están en la figura: del lado derecho las de orden familiar y del izquierdo las de orden laboral. El grosor de las flechas indica la frecuencia con que fueron aludidas, por ejemplo el coraje relacionado con las condiciones laborales adversas y el coraje relacionado con encontrar trabajo.

Específicamente el vínculo de algunas *emociones* con las necesidades familiares hace evidente el *mandato* de la proveeduría:

- «Me recaí. Pendiente de mis hijos (lo menciona volteada la cabeza)»;
- «Desesperación, estrés porque con eso cubría mis gastos personales, salir con mi novia»;
- «Feo, me agüité por mi familia, tengo una niña de dos años y mi esposa está embarazada. Hay que mantener»;
- «Nostalgia, qué voy a hacer. Preocupación, el gasto que tengo que ingresar para mi hija, mi familia y deudas personales»;

Figura 2: Emociones relacionadas con el ámbito laboral y familiar al momento de quedarse sin empleo.



Fuente: Elaboración propia.

- «Impotencia, tengo tres hijos, uno en prepa, una de seis años y otra de un año»;
- «Impotencia, cómo llevar dinero, alimento para la casa».

La premura de los gastos y quedarse sin dinero son indicativos de la condición de sobrevivencia en la que se mueven muchos de estos hombres y se relacionan con *emociones* tales como malestar, preocupación, desesperación, frustración e impotencia, que salen a relucir.

Respecto de las *emociones* relacionadas con lo laboral, está la dificultad para encontrar trabajo y también las condiciones adversas que enfrentaban en el último empleo, por lo que renunciaron o fueron despedidos.

Algunos individuos relacionaron la frustración con la capacidad que tienen para desempeñar actividades laborales específicas, porque cuentan con la calificación y experiencia para ello, pero la empresa en que trabajaban no valoró. Eso mismo ocurrió con la decepción, ya que consideran haberse desempeñado de manera adecuada en el empleo, sin embargo, la empresa no reconoció sus aportes como buen trabajador.

Llama la atención el sentimiento de enfado y de estrés de estar en casa al quedarse sin trabajo, parecería ser un no lugar, estar fuera de lugar. Es un espacio que no se reconoce propio de los hombres, lo doméstico es dominio femenino, es un ámbito donde se está sin quehacer, destinado al descanso y a recibir servicios. En cambio el trabajo fuera de casa es el lugar propio de los hombres (Olavarría, 2001; Ramírez Rodríguez, 2006).

LAS EMOCIONES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

A la vez que existen experiencias de displacer como las mencionadas previamente, existe otro conjunto de *emociones* que podríamos etiquetar como positivas, que tienen dos connotaciones. Por una parte está el quedarse sin empleo, generalmente por renuncia a causa de explotación laboral asociada a condiciones de precariedad que se traducen en: bajos salarios, empleos sin o con limitadas prestaciones laborales y jornadas de trabajo extensivas (de más de ocho horas, o que en ocasiones se les condiciona para que doblen turnos, o que en lugar de recibir pago por horas extras las empresas les paguen con tiempo). De ahí que no sea raro que el quedarse sin empleo sea experimentado como una forma de liberación y que la ruptura con la tensión

acumulada por condiciones precarias sea experimentada como tranquilidad y alivio. Por otro lado, también se identificaron elementos de regulación emocional y bienestar, todos ellos asociados a la potencialidad que algunos hombres reconocen en sí mismos, ya sea por su edad, su capacidad física, su fortaleza emocional o su interés por establecer un negocio e incluso encontrar un empleo en mejores condiciones.

Cuadro 12: Emociones de hombres al buscar trabajo en la ZMG, 2016-2017.

<i>Emoción al buscar trabajo</i>	<i>(n=)</i>
<i>Valencia negativa (displacer)</i>	
Desesperado	9
Presionado	8
Tristeza / agüitado / deprimido / bajo de ánimo	6
Narración*	5
Desilusión / derrotado	4
Frustrado	3
Malestar / incómodo	3
Fatigado / sin ganas / cansado	3
Metáfora**	2
Decepcionado	2
Preocupación	2
Impotencia	2
Responsabilidades	1
Angustia	1
Estrés	1
Incertidumbre	1
Ansiedad	1
<i>Valencia positiva (placenteras)</i>	
Actitud positiva	9
Tranquilo / relajado	5
Bien / a gusto / sin presión	5
Motivado	2
Esperanza / ilusión	2
Seguro	1
Controlado	1
Regulación	1

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * Son promesas que no se cumplen / me hace falta a ratos gritar / se le batalla en conseguir trabajo / le entra la necesidad / pidiendo encontrar / pensar que ninguna empresa va a requerir de mis servicios. ** Me daba un bajón / Emocionalmente muy bajo.

No es lo mismo el momento del despido o de la renuncia al empleo que el proceso de búsqueda para colocarse en un nuevo empleo. En este lapso de tiempo las *emociones* de displacer, al parecer, tienen un efecto más profundo y probablemente de mayor duración (cuadro 12). Se instalan en la conciencia las dificultades para tener otro empleo, pero también la sensación de falta de recursos con los cuales solventar los gastos más imperiosos, esto es, enfrentar la sobrevivencia. A continuación, se presentan algunos fragmentos narrativos compartidos por los hombres encuestados:

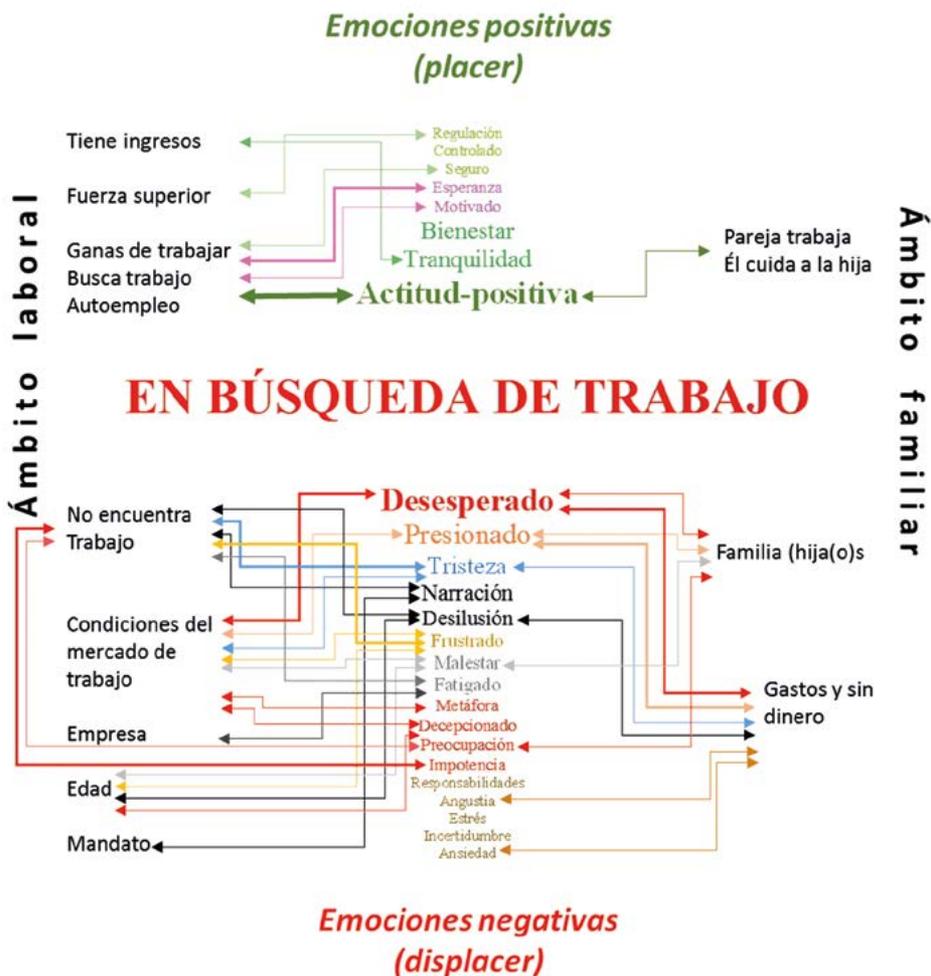
- «Todos los días me levanto motivado. Luego me siento derrotado, bajo de ánimo, frustrado. Me siento mal respecto de mis hijos, pos uste ¿cómo se sentiría? Tengo una niña de diecinueve años, ella ya entiende, pero tengo otro de diez y uno de un año. Siento tristeza, impotencia porque no puedo conseguir trabajo»;
- «Desesperación, angustia, presión. Hemos tenido que limitarnos en lo que antes gastábamos»;
- «Desesperación, tengo una niña de un año y otra de trece en la secundaria. Está más difícil»;
- «Presionado porque se me acaba el colchón».

Si bien se esperaría que el periodo de búsqueda de empleo incrementara la tensión y por tanto la referencia de *emociones* con valencia negativa (displacer) se disparara y se generalizara entre los hombres, no ocurrió así. Al menos no lo refirieron así los hombres en la encuesta de tamizaje. Lo que sí se aprecia es un mayor número de *emociones* positivas (figura 3). Ante la adversidad sucede que una parte de los hombres adopta posiciones resilientes, actitudes positivas, expresadas de la siguiente manera:

- «Me relajé, con ganas de trabajar»;
- «Algo bueno va a llegar y si no, me lo consigo, estoy vendiendo plantas»;
- «Tranquilo, mi pareja trabaja, yo disfruto cuidando a mi hija»;
- «Busco opciones, se me pasó la depresión con los días»;
- «Más seguro, no me quedo en casa, salgo a buscar»;
- «Puedo crecer, abrir más rutas»;
- «Motivado a moverme a seguir buscando para mejorar. Si me pongo triste no saco nada».

A la vez hay algunos hombres que viven este periodo con mayor tranquilidad. Un elemento importante es el reconocimiento de opciones de ingreso familiar alternativo, por parte de la pareja. Incluso se observa como un periodo en que se puede recuperar la convivencia en la familia.

Figura 3: Emociones relacionadas con el ámbito laboral y familiar durante el tiempo de búsqueda de empleo.



Fuente: Elaboración propia.

El proceso de búsqueda de empleo es cambiante, los cambios se relacionan con el tiempo en que no se logra su incorporación en el mercado de trabajo formal. Como se ha mencionado anteriormente, el nivel de calificación y la escolaridad juegan un papel importante. En general existe una relación proporcional entre ambos, en otras palabras, entre más calificación, más largo el periodo de búsqueda. Eso no ocurre con aquellos hombres que tienen una calificación baja o desempeñan laborales manuales. Pero también juegan un papel los recursos económicos para resistir el periodo de búsqueda de empleo. Es más probable que quienes tienen mayor calificación cuenten con recursos (ahorros, finiquito) acumulados como producto del último empleo, a diferencia de quienes tienen ingresos limitados, por desempeñarse en actividades que apenas les permiten vivir al día.

Conforme avanza el tiempo y los hombres no logran contratarse en alguna empresa, parece haber un proceso de reflexividad en que se analizan con más detenimiento las condiciones estructurales de los mercados de trabajo, o sea, empiezan a valorarse de manera crítica las condiciones contextuales, según las cuales las condicionantes para el empleo no radican en la capacidad de los individuos, en su nivel de calificación o en su experiencia, sino en elementos externos, refiriéndolo de la siguiente manera:

- «Emocionalmente muy bajo porque me dicen: luego te hablo»;
- «Fatigado mentalmente, frustrado, en la Corona [cervecería] admiten solo a familiares, en la Coca [embotelladora] no me dieron el trabajo por la edad»;
- «Me hace falta a ratos gritar. Se le batalla en conseguir trabajo. Sin ganas, me canso de buscar, brincar la cerca [irse a los Estados Unidos] si no encuentro trabajo»;
- «Preocupado, desilusión, tristeza que llegas dejas tu solicitud y te dicen: luego le hablo y no hablan; es difícil buscar trabajo, muy difícil»;
- «Desesperado por la limitante de la edad. Pensar que ninguna empresa va a requerir de mis servicios».

No está en juego su voluntad de trabajar, que se asume como un hecho, sino las barreras que no puede modificar porque las impone el propio mercado de trabajo. Entonces aparecen la fatiga, la desilusión y la desesperación, entre otras. No es circunstancial que esto ocurra, porque se vincula con las

demandas, con las exigencias explícitas por parte de miembros de su familia, o las exigencias autoimpuestas. El peso de los *mandatos* de género (gastos, responsabilidades, hijos) tensiona a los individuos de manera que la desesperación y el sentirse presionado se tornan centrales, acompañados en menor medida por la tristeza, la preocupación y el malestar.

La agudización y concentración de la tensión del fenómeno del desempleo, al igual que la exigencia familiar, contrastan con la posición que adoptan otros hombres, que ponen en juego elementos de regulación emocional como el autoempleo y asumirse como emprendedores o que pueden ampliar algún negocio por la experiencia acumulada durante su vida laboral. Otra manera de regulación emocional es sostenerse en una fuerza superior: «Controlado, agarrarme del de arriba, nunca me había pasado esto».

Los arreglos familiares, y sobre todo con la pareja, son otra vía para solventar las condiciones largas de desempleo. Cuando la pareja trabaja entonces el panorama adquiere otra dimensión. Esto supone la flexibilidad de las visiones estereotipadas de género, que, si bien están presentes, su ocurrencia aparece en una proporción muy minoritaria de hombres. Habría que preguntarse qué condiciones existen a nivel de relaciones de pareja, familiares y del mercado de trabajo para que esto sea posible.

Existen experiencias disonantes, por ejemplo, hay a quien no le genera tensión gastar más de los ingresos que se tienen, lo que conllevaría a la quiebra de las finanzas de cualquier familia. Este tipo de casos merece particular atención para verificar si en realidad esto ocurre, esto es, si se vive despreocupado o si es una forma de evadir una realidad que se es incapaz de afrontar «Necesito, pero no desesperado. Tengo más gastos que ingresos».

Se tiene por una parte una condición contrastante en dos sentidos. La temporalidad parece jugar un papel clave en la relación entre *emociones*, la condición genérica de los hombres que se traduce en *mandatos* específicos y el propio desempleo. Así existe una diferenciación entre el momento de la pérdida del empleo y el proceso de búsqueda del mismo. También resulta contrastante la existencia de formas de experimentar el desempleo, que puede asociarse a *emociones* negativas, o de displacer, o positivas y de bienestar.

UNA NOTA PRELIMINAR PARA CONTINUAR

La ocurrencia del desempleo que enfrentan hombres no es un fenómeno aislado y tiene una tendencia al incremento en todo el mundo, con variaciones regionales, como lo muestra América Latina, pero también México y en particular la ZMG. Elementos clave en la variación son la edad, el tiempo de duración del desempleo, la estacionalidad y el motivo del desempleo.

Una parte de los hombres que eran potenciales participantes en el estudio en profundidad fue identificada mediante la encuesta de tamizaje que, aunque limitada, permitió un acercamiento a ciertas características, entre ellas el patrón similar al de los hombres de la ZMG que se incluyeron en la ENOE durante el periodo 2005-2017.

Los hombres que voluntariamente respondieron la encuesta de tamizaje fueron en casi su totalidad residentes de la ZMG, salvo un par de ellos que residían en municipios cercanos. Predominaron aquellos que desarrollan actividades laborales como operarios en la manufactura y los servicios. De manera secundaria estaban los que ocuparon en su último empleo posiciones ejecutivas, mandos medios o trabajos con cierta especialización. La mayoría tenía menos de un mes buscando trabajo, le siguen aquellos que tenían entre uno y tres meses de búsqueda. Las dificultades que enfrentaban para colocarse en un empleo los obligaban a buscarlo por toda la ZMG y a una minoría por vía de Internet. Las dificultades para acceder al empleo son numerosas, algunas de ellas son un atentado a los DDHH de los trabajadores. La manera en que solventaban sus necesidades económicas en el periodo de búsqueda de empleo eran la informalidad, los ahorros y el apoyo familiar o una combinación de las mismas.

Las *emociones* referidas por los hombres al momento de perder el empleo y durante el tiempo de búsqueda del mismo tenían continuidades y diferencias en el número de *emociones* aludidas, al igual que en la valencia, ya sea de placer o displacer. Algunas estaban relacionadas con la cuestión laboral y otras hacían referencia a lo familiar. Aparecieron *mandatos* de la masculinidad vinculados a esos ámbitos.

Se ofrece así, un marco general de los hombres en condición de desempleo. Algunos de ellos participaron en el estudio en profundidad, lo que se presenta en los siguientes capítulos.

CAPÍTULO IV.

VOCABULARIO EMOCIONAL: DE ETIQUETAS Y ALGO MÁS

¿Cómo refieren los hombres las *emociones* que viven en su vida cotidiana? De manera más específica, ¿cuál es el vocabulario emocional que los hombres emplean cuando aluden experiencias en su vida familiar y laboral? En este capítulo se muestra un acercamiento al vocabulario emocional de los hombres que participaron en este estudio, hombres que estaban cursando un periodo de desempleo o lo habían pasado de manera reciente. En una primera parte se presentan algunas características que constituyen el vocabulario emocional. Enseguida se identifican y discuten ciertas particularidades del vocabulario emocional cuando se alude a lo familiar y a lo laboral. Se finaliza con una serie de cuestionamientos.²⁴

PARA ACERCARSE AL VOCABULARIO EMOCIONAL: UN PUNTO DE PARTIDA

La vigilancia social sobre el cumplimiento de los *mandatos* que configuran la *identidad* de género de los hombres es rigurosa y se extiende a lo largo de la vida. Eludirla es una tarea que enfrenta grandes resistencias porque es parte constitutiva de la subjetividad e intersubjetividad vivida por los hombres de manera individual y colectiva. Los *mandatos* de la masculinidad difícilmente se flexibilizan, porque se construyen bajo criterios binarios. Un elemento clave de la *identidad* masculina es el trabajo (Fuller, 2002; Gutmann, 2000; Jiménez Guzmán y Tena Guerrero, 2007; López Gallegos, 2008; O'Donnell y Sharpe, 2000; Olavarría, Benavente y Mellado, 1998; Salguero Velásquez, 2007). Como se ha mostrado con anterioridad (Ramírez Rodríguez, 2006),

²⁴ Una versión preliminar de este capítulo apareció en la revista *Estudios de Género* de El Colegio de México, 5, 30 de septiembre de 2019, e402: <<http://dx.doi.org/10.24201/reg.v5i0.402>>.

algunos hombres lo conciben como «una religión», «una terapia de la mejor», «un gusto» o un imperativo («Debo ir [a trabajar], y voy a ir, voy a ir»), porque genera seguridad, autonomía, bienestar, satisfacción, autoridad y legitimidad, entre otras. La vida misma de los hombres se teje alrededor del trabajo, y las condiciones de desempleo o subempleo han tenido efectos notables sobre ellos en distintos momentos y en diversas sociedades (Collinson y Hearn, 2005; Jiménez Guzmán y Boso, 2012; Jiménez Guzmán y Tena Guerrero, 2007; Kaztman, 1991; Morgan, 1992; Narayan, 2000; Rodríguez del Pino y Marín Traura, 2012), porque impacta en los *mandatos* de la masculinidad, como los de ser proveedor, protector, autoridad y guía de la familia. Estos *mandatos* están fincados en el aporte monetario derivado del ingreso, producto del trabajo. Cuando los hombres enfrentan el desempleo/subempleo de manera temporal o permanente se observan tres reacciones más o menos definidas:

- a. Viven como seres incompletos, emasculados, que no cumplen con su papel social básico y pueden sufrir una serie de problemas de salud mental;
- b. Se evaden, desaparecen, huyen de sus familias e incluso optan por el suicidio porque se torna insoportable la autorecriminación y el fracaso por no estar a la altura del estándar social de género impuesto de manera colectiva y asumido de forma individual;
- c. Aprovechan para estrechar los lazos con sus hijos e hijas porque cuando tenían empleo no les era posible una convivencia cercana (Burín, 2007; Hearn *et al.*, 2002; Narayan, 2000).

Se experimenta dolor, tristeza y ansiedad por la pérdida del empleo, pero también por la incertidumbre y dificultad para conseguirlo, al igual que vergüenza ante sus hijos, su pareja, sus parientes, vecinos y redes sociales al asumirse como un «mantenido» o «mandilón» (sujeto a la mujer). Los hombres se esconden para que no los vean en casa cuando «deberían» estar trabajando. Aparece el miedo a ser cuestionados por la situación que viven, no la comentan para evitar ser estigmatizados (López Gallegos, 2008), ser objeto de comentarios mordaces e irónicos y ser catalogados como desobligados, flojos o «güevones» (flojo, perezoso). Las *emociones* se reconocen y se experimentan, pero no se comparten, existe una dificultad para su expresión. En situaciones extremas, algunos hombres llegan a manifestarlas, pe-

ro se autocritican y se autocensuran, como sucede con los migrantes deportados que viven a la «intemperie» social y emocional (Lara San Luis, 2012).

Las *emociones* son un campo de estudio multidisciplinario y multimetódico. El estudio de las mismas abarca desde los planteamientos neurofisiológicos hasta los de orden social, cultural y filosófico, pasando por los distintos acercamientos de la psicología y el psicoanálisis (Turner y Stets, 2009). Desde una perspectiva constructivista, es necesario entenderlas como portadoras de significados e interpretaciones dependientes del contexto social y cultural que las define, y que modela la manera en la que deben ser experimentadas, las circunstancias, los momentos y la intensidad con la que deben expresarse, (re)creándose en las interacciones intersubjetivas y en las relaciones sociales (Rodríguez Salazar, 2008). Entonces, se pueden identificar dimensiones como su origen, porque están sujetas a la definición social; la temporalidad, si son de corto o largo plazo; y la propiedad acumulativa por las relaciones pasadas, y porque anticipa futuras relaciones. Describir y diferenciar las *emociones* requiere que se identifiquen las sensaciones corporales que producen, las formas en las que se expresan gestualmente, a qué acciones incita la situación social en la que surgen y la cultura en la que se enmarcan. Aprendemos un vocabulario específico para cada *emoción*, así como las normas, valores y creencias acerca de ella (Gordon, 1990; Le Breton, 2009).

Si bien las aproximaciones a la descripción y a la comprensión de las emociones pueden ser múltiples, Harré (1986) considera que el punto de partida pertinente es la identificación del repertorio emocional, porque es una ventana para reconocer los condicionamientos morales a los que están íntimamente vinculadas, así como la función social que juegan. El repertorio emocional –o vocabulario emocional, que aquí utilizaré como sinónimo– se refiere a las palabras y a los términos que se utilizan para identificar emociones, por tanto:

- a. Es un elemento comunicativo que se manifiesta a sí mismo y a la otredad; en consecuencia, requiere de un lenguaje propio;
- b. Tiene reglas establecidas que hay que conocer para describirlas y analizarlas;
- c. Está compuesto por unidades suficientemente distintas. Cuando se refiere una *emoción*, parecería que no da lugar a confusión o ambigüedad, sino que existe especificidad;

- d. Refiere y define situaciones y describe procesos, no solo reside en la mente, que se traduce, en una palabra, en una etiqueta;
- e. Consiste no solo en palabras emocionales tratadas como grupos o conjuntos de ideas etnoteóricas, sino como acciones o prácticas ideológicas;
- f. Implica experiencias comunes compartidas por muchos miembros y en espacios específicos (por ejemplo, la familia y el ámbito laboral);
- g. Está centrado en aspectos significativos de la interacción social, como las relaciones de pares, familiares y laborales (Gordon, 1990; Lutz, 1998; Perinbanayagam, 1989).

Si las *emociones* son sentidas, entendidas, expresadas y transformadas en actos, se deben distinguir por tipos y grados, y, por tanto, son un repertorio emocional amplio o restringido, influido por el contexto sociocultural que favorece su aprehensión. La apropiación entraña una enseñanza, una socialización que establece los límites y el control sobre ellas, qué sentir, cómo sentirlas y los lugares propios para expresarlas. Por ejemplo, la cultura protestante se basa en principios como «moderación», «control» y «disciplina» en la vida, lo que incluye las *emociones* (Perinbanayagam, 1989). Como lo menciona Enríquez Rosas: «[las] sociedades pueden desarrollar una riqueza de lenguaje para enfatizar las *emociones* culturalmente valoradas, pero también para prevenir sobre aquellas que pueden ser peligrosas y que deben ser controladas y reguladas» (Enríquez Rosas, 2009:212).

Los términos, las palabras y las metáforas con las que se describen las *emociones* no se adquieren en un diccionario, impregnan las relaciones sociales y es ahí donde se aprehende su significación desde la infancia al ver que en el entorno familiar las expresan, las modulan, las alientan o las reprimen. Las significaciones que rodean las *emociones*, por medio del vocabulario, son vehículo para adquirir un conocimiento cultural más grande que engloba a la vez los conceptos y las puestas en juego de la *emoción* (Lutz y White, 1986). Durante la infancia, entre los dos y los cinco años de edad, se integra un vocabulario coherente, suficientemente significativo para manifestar las vivencias. El espacio familiar como ámbito de socialización primaria es fundamental en la adquisición del vocabulario, pero no el único (Berger y Luckman, 2011; Le Breton, 2009). Los espacios de socialización secundaria también impactan en el repertorio emocional, como son los ámbitos escolares, laborales, recreativos y de ocio, deportivos y religiosos. Así, la

amplitud del vocabulario emocional presenta una extensa variabilidad entre las sociedades. Entre la población chewong (en Malasia) apenas se identifican algunas palabras para referir *emociones* y, en cambio, en la población taiwanesa se alcanzan al menos 750 y en la inglesa 400 (Hellas, 1986). La exploración del vocabulario ha estado enfocada a situaciones particulares que enfrentan poblaciones específicas, tal es el caso de personas en condición de refugio, en que la intersubjetividad construida entre solicitantes de asilo y quienes lo otorgan comparten formas de expresión lingüística y gestual, pero cuando no se ajusta, cuando se presentan formas disonantes, se cuestiona la veracidad de la situación de peligro de quienes solicitan asilo por parte de quienes lo otorgan (Harding, 2009). De esta manera, la identificación y análisis del repertorio emocional pone en evidencia las distintas maneras de enfrentar problemáticas sociales particulares en una población que comparte condiciones contextuales específicas. En tal sentido, las palabras utilizadas para definir o señalar *emociones* no siempre corresponden con ello, se ponen en juego la ironía, el sarcasmo y el ingenio. Las *emociones* son complejas porque entrelazan cuerpo y discurso. Al parecer no es reducible a uno u otro (Burkitt, 2002).

Estudios de género sobre los hombres han mencionado el control emocional que ejercen en sus vidas como elemento identitario (Kaufman, 1994; Seidler, 2000). Incluso, existe en el imaginario colectivo una concepción binaria sobre la relación entre las *emociones* y el género, atribuyendo a las mujeres la emocionalidad y a los hombres la racionalidad (Lutz y White, 1986). Un número todavía limitado de estudios han empezado a mostrar la importancia de las *emociones* como un espacio específico en las prácticas y en los significados que sobre estas asumen los hombres en distintas facetas de su vida cotidiana (Ramírez Rodríguez *et al.*, 2017). Se ha señalado al miedo como una *emoción* importante en la construcción de distintas configuraciones de masculinidad, asociado este al desempeño en los distintos espacios de relación social. Ejemplo de ello es el temor al fracaso y el miedo a establecer relaciones de intimidad con otros hombres, que se traduce en homofobia (Kaufman, 1994; Kimmel, 1997; Lancaster, 1992; Ramírez Rodríguez, 2014; Seidler, 2000). Otro ejemplo es el miedo asociado a la migración motivada por la búsqueda de mejores condiciones de vida y oportunidades laborales, este se amalgama con la ansiedad, la nostalgia y la esperanza (Montes, 2013). Los hombres que entran en una condición de desempleo experimen-

tan la tristeza por la pérdida de la posición social y por el fracaso personal al no cumplir con el estereotipo duro, viril, proveedor, autosuficiente e independiente (Bolaños, 2014). El no trabajo se asocia a la humillación porque pierden poder, autoridad y prestigio (López Gallegos, 2008). En estas condiciones de desempleo de los hombres, las mujeres son las que trabajan, generando en ellos respuestas diversas, por ejemplo, sensaciones autodestructivas: «Ya no valgo para nada» (Rodríguez del Pino y Marín Traura, 2012).

Ramírez Rodríguez *et al.* (2017), en su estudio sobre la producción científica que relaciona hombres, masculinidades y *emociones*, que abarca el periodo 1985-2016, no encontraron algún trabajo orientado a identificar el vocabulario emocional utilizado por hombres. Esto hizo que me cuestionara: ¿qué tan amplio es el vocabulario emocional empleado por hombres en un contexto sociocultural y en condiciones específicas? Si bien las *emociones* forman parte de todas las relaciones sociales que se establecen, existen dos núcleos que vertebran la vida de los hombres: el trabajo y la familia. ¿Cuál es el repertorio emocional que está asociado a estos dos mundos de su vida cotidiana? En otras palabras, se trata de identificar las *emociones* relacionadas de manera general con las trayectorias laborales y familiares, y conocer si existen diferencias al referirlas.

¿LOS HOMBRES NO REFIEREN EMOCIONES, O CÓMO LAS CUENTAN?

Más que definir, en primera instancia, las *emociones* que los hombres identifican, significan y viven en torno a la trayectoria laboral y familiar, me interesa mostrar algunas características del vocabulario emocional de estos hombres, que al momento de la entrevista estaban desempleados o habían cursado uno o varios periodos de desempleo reciente. Tenían entre 21 y 46 años de edad al momento de la entrevista. Nueve tenían entre uno y dos hijos/as; cinco, entre tres y cinco hijos/as. Seis hombres de catorce estaban unidos por segunda vez, cuatro de estos últimos se unieron a mujeres que habían tenido hijos con una pareja previa. La mitad estaban en condición de desempleo y el resto había cursado un periodo de desempleo reciente.²⁵ La

²⁵ Como se ha mencionado con anterioridad (ver metodología), el desempleado al momento de la entrevista estaba buscando trabajo. El periodo de desempleo tenía un rango de entre 2 semanas y un año. El desempleo reciente se refiere a que en el últi-

escolaridad alcanzada oscilaba entre secundaria terminada y maestría terminada, predominando algún grado de licenciatura (cuadro 13).

Cuadro 13: Características sociodemográficas de hombres en la ZMG, 2016-2017.

<i>Nombre</i>	<i>Edad</i>	<i>Unión</i>	<i>Núm. hijos</i>	<i>Condición de empleo</i>	<i>Escolaridad</i>
Brandon	21	1 ^{ra}	1	Desempleo reciente	Bachillerato trunco
Cristóbal	24	1 ^{ra}	2	Desempleo reciente	Licenciatura trunca
Andrés	31	1 ^{ra}	1	Desempleado	Licenciatura trunca
Leopoldo	35	2 ^{da}	3	Desempleado	Licenciatura
Otoniel	36	1 ^{ra}	1	Desempleado	Licenciatura
Manuel	37	1 ^{ra}	2	Desempleo reciente	Bachillerato
Ignacio	38	1 ^{ra}	2	Desempleo reciente	Licenciatura trunca
Arturo	40	2 ^{da}	2	Desempleado	Licenciatura trunca
Omar	41	2 ^{da}	5	Desempleado	Secundaria
Raymundo	41	2 ^{da}	3	Desempleo reciente	Técnico
Santiago	41	2 ^{da}	4	Desempleado	Secundaria
Ernesto	42	2 ^{da}	2	Desempleo reciente	Licenciatura trunca
Gustavo	44	1 ^{ra}	3	Desempleado	Bachillerato
Fernando	46	1 ^{ra}	2	Desempleo reciente	Maestría

Fuente: Elaboración propia.

Contrario al sentido común y a lo que incluso se ha llegado a reportar (Ramírez Rodríguez *et al.*, 2017), el vocabulario empleado por los hombres en este estudio es amplio, se menciona una gran cantidad de *emociones* y etiquetas referidas a aquello que viven y que relacionan con alguna situación particular en su trayectoria de vida, particularmente con su familia de origen y con la que han formado, al igual que con su vida laboral, que incluye tanto el empleo como el desempleo. Se mencionaron más de 180 etiquetas que se pueden identificar como *emociones*, del modo en que se muestra en la figura 4. La frecuencia referida a cada *emoción* se relaciona con el tamaño de

mo año había estado desempleado por un periodo de entre dos semanas y seis meses.

tiene a lo largo de su vida, en particular con su familia de origen y en otros espacios. Eso quiere decir, a modo de conjetura, que la manera que tienen estos hombres de identificar *emociones*, nombrarlas y asignarles una etiqueta es algo que aprenden en algún momento en su vida, generalmente vinculada con las relaciones que establecen, dando lugar a un repertorio emocional limitado o amplio. Ahora bien, el hecho de vivir en familia y tener experiencia laboral, en particular de desempleo, les homogeniza en ciertas experiencias emocionales, pero en otras conserva también aspectos divergentes que, más que homogenizarlos como grupo, evidencia una diversidad. En otras palabras, existen experiencias y relaciones que generan condiciones de homogeneidad, pero también hay otras que les propician condiciones que los distinguen del resto y, por tanto, da lugar a una dispersión de las *emociones* enunciadas. Aquí interesa identificar las primeras.

En el cuadro 14, presento 35 *emociones* que son un recorte del vocabulario emocional (de las más de 180 que se mostraron en la nube previa). Enlisto aquellas que son referidas con mayor frecuencia. Están incluidas las *emociones* que están presentes en la vida de los participantes sin distinción del ámbito relacional o situación en que fue aludida. El punto de corte para incluirlas en este cuadro es la frecuencia de nueve referencias a una misma *emoción*. Además de la frecuencia, identifico la valencia de cada *emoción*, esto es, la connotación de placer o displacer a la que está asociada (Elster, 2001), y también la primacía entendida como el lugar que ocupa de acuerdo con su frecuencia.

Se puede observar que la primacía tiende a repetirse en la medida que disminuye la frecuencia (ver *emociones* de los lugares 13, 19, 20, 21 y 23), advirtiéndose una tendencia inversa y proporcional. Induce a pensar y suponer que en la medida en que hay *emociones* que tienen una alta frecuencia, los distintos hombres la reconocen, la refieren y puede considerarse como un núcleo básico de *emociones* que son compartidas por los participantes del estudio.

El placer y displacer (valencia) de la *emoción* se distinguen por el signo de menos y más, pero también aparece el signo de interrogación. La mayoría de las *emociones* tienen una carga de displacer, tales como malestar, miedo, frustración, vergüenza, inutilidad y soledad. En total, son 21 de las 35 *emociones*. En cambio, las asociadas con el placer son 10, menos de la mitad que las anteriores, entre ellas: gusto, bienestar, confianza, esperanza y ale-

Cuadro 14: Emociones referidas por los hombres: primacía, valencia y frecuencia, ZMG, 2016-2017.

<i>Primacía</i>	<i>Valencia</i> ^(a)	<i>Emoción</i>	<i>Frecuencia</i>
1	?	Narración	359
2	?	Metáfora	135
3	+	Gusto	80
4	-	Malestar	71
5	+	Bienestar	41
6	-	Miedo	40
7	?	No gusto	38
8	-	Frustración	33
9	-	Coraje	30
10	-	Enojo	25
11	-	Tristeza	24
12	-	Preocupación	22
13	+	Confianza	21
13	-	Incertidumbre	21
13	+	Satisfacción	21
14	+	Orgullo	20
15	-	Vergüenza	19
16	+	Esperanza	16
17	-	Estrés	15
18	-	Presión	14
19	-	Dolor	13
19	-	Molestia	13
20	+	Amistad	12
20	-	Ansia	12
20	-	Desesperación	12
20	?	Expectativa	12
20	-	Incomodidad	12
21	-	Depresión	11
21	-	Pena	11
22	+	Libertad	10
23	+	Alegría	9
23	+	Felicidad	9
23	-	Inutilidad	9
23	-	Soledad	9
23	-	Temor	9

Fuente: Elaboración propia.

Notas: Valencia^(a): (?) valencia no identificada; (+) valencia positiva; (-) valencia negativa.

gría. Después están aquellas de las que no es posible reconocer su valencia y que requerirán un análisis particular que identifique el contexto, para entonces determinar la manera de concebirlas, esto es, la expectativa, la metáfora y la narración (que más abajo se discuten, y se muestran ejemplos de estas dos últimas). Una *emoción* que parecería neutra (anotada así de manera provisional) en términos de la valencia es el «no gusto», que no se puede entender como disgusto, sino que da lugar a interpretarse como indiferencia y que adquiere pleno sentido en el contexto en el que es referida. Entonces, tenemos una predominancia de *emociones* asociadas al *displacer*, lo que no resulta extraño dado que uno de los ámbitos temáticos que se incluyen en este estudio es la problemática del empleo. Ello no significa que en torno al empleo solo se tejen *emociones* de *displacer*, de la misma manera que no se puede ni debe suponer que en la familia hay un espacio exclusivo de relaciones placenteras.

Ahora me referiré a la frecuencia. Las primeras cinco *emociones* (narración, metáfora, gusto, malestar y bienestar) son etiquetas ambiguas, es algo que no llega a nombrarse como una *emoción* tal cual. En particular la «narración» y la «metáfora» son etiquetas no referidas por el sujeto, sino que corresponden a un código asignado por el investigador. Se recurre a una narración para dar a entender lo que le ocurre o le ocurrió en alguna circunstancia y que involucra una suerte de *emoción*, como lo plantea Wood (1986), la narración es en sí misma la *emoción*. ¿Cómo determinar que aquello que se narra es una *emoción*? Por el contexto narrativo, por la inflexión de la voz, por el lenguaje corporal, por la velocidad en que se expresa, los silencios y la gesticulación que en conjunto y de manera parcial se traducen en una expresión lingüística que idealmente estaría en una secuencia de imágenes y sonidos, porque la escritura no alcanza a transmitir con toda su fuerza aquello que se trata de describir por medio de las palabras. Son 359 los segmentos narrativos que identifiqué como *emociones*. Veamos dos ejemplos:²⁶

Omar (41 años, 4 hijos y 1 hija, 2^{da} unión, desempleado) muestra su inconformidad por no recibir su salario:

²⁶ Me interesa mantener la manera en que se expresan los participantes, porque enfatiza el contenido emocional de la narración, por eso las transcripciones no han sido editadas.

Mi suegro en vez de pagarme a mí, se lo daba a mi señora y dice:

– No, es que yo le voy a dar tu dinero a Bere, a ti no.

– No, pues es que yo soy el que estoy trabajando.

– No, que no.

– ¿Pues sabe qué? Ahí nos vemos.

O sea, ya ve, ya uno a esa edad es más rebelde y todo. Y dije: «No, pues así no».

Este segmento narrativo que implica una *emoción* no solo da cuenta de una situación relacional con el empleador, sino que además entraña una relación de parentesco. La situación relacional en que está involucrada la *emoción* impulsa a tomar una acción específica: abandonar el empleo.

El vínculo entre la familia y el desempleo coloca a Otoniel (36 años, 1 hija, 1^{ra} unión, desempleado) en una situación de tensión:

Pues, cuando nació mi hija entré en crisis: ¡la crisis económica! y vendí lo que tenía, tenía, tenía una computadora, la vendí, es decir, me quedé sin nada, el terreno lo perdí, ya no lo pagué. En fin, me deshice de todo lo que tuve. Lo que tuve ya lo, lo deshice para obtener dinero porque no tenía trabajo.

En ninguna de las narraciones hay un señalamiento a una *emoción* específica; no obstante, el contenido expresa un componente emocional. Esto es muy relevante porque la frecuencia con que se presentan estas narraciones es muy alta. Las *emociones* están «enmascaradas» en las narrativas, en el tono y en la expresión, en el énfasis puesto en el momento en que son traídas a la conversación durante la entrevista. Tanto Otoniel como Omar describen situaciones que entrelazan la condición laboral con las relaciones familiares.

Otra manera de expresar las *emociones* es mediante el uso de metáforas, recurrir a elementos figurativos por distintas razones, ya sea porque en el vocabulario no se cuenta con un término que describa aquello que sucedió o sucede, o porque se quiere enfatizar de algún modo una situación o circunstancia, una relación, por ejemplo, interpersonal.

Brandon (21 años, 1 hijo, 1^{ra} unión, desempleo reciente) refiere un periodo de distanciamiento con su pareja, quien está embarazada y esto ha gene-

rado una situación de conflicto, de tensión, que lo lleva a sentir «pasos en la azotea»:

Sí, sí pues ya, después de eso pues, ya, ya sentía pasos en la azotea, ya no sabía ni qué hacer, y, casi, pues después de esa plática ya no, pos no la buscaba mucho ni nada.

Ignacio (38 años, 2 hijas, 1^{ra} unión, desempleo reciente) alude a la tensión que vivió ante la separación de una pareja previa, con la que no estableció una unión formal, que le «pegó muy fuerte», y la manera en la que repercutió en el tipo de empleos que lograba tener.

Duré cinco años con ella, ‘tonces, me pegó muy fuerte, ese fue uno de los motivos por los cuales yo agarraba un trabajo y se me hacía muy poco, ¿no? O, o veía algo y decía: «No, eso no...»

Cristóbal (24 años, 1 hijo y 1 hija, 1^{ra} unión, desempleo reciente) vive un constante conflicto con los empleos.

Me siento como cuando a un perrito, guárdalo ahí en tu cochera, te va a estar molestando porque él quiere salirse, así yo sentía de los trabajos. Yo cada, cada vez que salía de un trabajo, que me corrían o que yo hacía que me corrieran o que también mis habilidades o mis aptitudes no eran tan bien para desarrollar ese trabajo, (truena los dedos) «Que te vaya bien, que te vaya bien».

Sentirse atrapado, enclaustrado, como «un perrito [...] en tu cochera», porque el empleo no llena sus expectativas y genera molestia por la situación que vive; pegar fuerte; y sentir «pasos en la azotea» son formas de registrar *emociones* que adquieren sentido en función del contexto narrativo. En sí mismo «pasos en la azotea» podría relacionarse con miedo, angustia, confusión, etcétera, pero que no llega a definirse con un término particular. Al igual que el «me pegó muy fuerte» o «un perrito, guárdalo en tu cochera», adquieren cabal sentido en función del acontecimiento narrado. ¿Qué indica el uso de metáforas?, ¿qué revela el hecho de recurrir a formas alegóricas para transmitir aquello que no tiene un nombre específico?, ¿es una forma

de transmitir una idea que no se puede resumir en un término, en una palabra?, ¿es una manera de enfatizar aquello que ocurre?, ¿es parte del alfabetismo emocional que se atribuye a los hombres y que por tanto tienen que buscar formas para decir algo que viven pero que no tiene nombre o que no saben cómo nombrar? Tanto las metáforas como las narraciones son formas de referir *emociones*, al recurrir a una descripción de hechos, situaciones y relaciones con fuertes implicaciones para los sujetos, que pueden pasar desapercibidas al no tener puesto un lente atento que capte el sentido de las mismas, es decir, el contenido emocional.

Los malestares de los hombres también son frecuentes. El malestar es una suerte de incomodidad, de desasosiego, como lo menciona Gustavo (44 años, 2 hijos y 1 hija, 1^{ra} unión, desempleado), que lleva más de un año sin empleo, al referir la situación que vive con su pareja sobre los ingresos que aportan las mujeres para la manutención de la casa, dice:

A mi parecer, pues no es nada malo. A mi punto de vista no es nada malo, porque sí lo he vivido, o sea, mi esposa, estos últimos meses que ha llevado la batuta digamos, en cuanto a aportaciones, a pesar de que sí me he sentido yo mal, nunca me lo ha hecho ella saber, ni me lo ha echado en cara.

Si bien la aportación de su pareja ha sido decisiva durante los últimos meses (porque el finiquito y los ahorros que tenía Gustavo han disminuido sensiblemente) y no considera que sea negativo que ella sea la principal proveedora, sí le afecta y le hace sentirse mal, ya que es algo que le puede reprochar su pareja, aunque no lo haya hecho todavía. Esto evidencia una manera de autocensura como consecuencia del desempleo al no cumplir con el *mandato* de ser un hombre que trabaja y que provee.

Lo mismo le ocurre a Otoniel (36 años, 1 hija, 1^{ra} unión, desempleado) al mencionar el aporte que hace su pareja para la manutención:

Al pensar que la mujer es la que va a ser, va a tomar nuestro papel, pues nos hace sentir mal.

En ocasiones, el malestar va acompañado de ciertas etiquetas referidas a *emociones*, como sucede con Cristóbal (24 años, 1 hijo y 1 hija, 1^{ra} unión, desempleo reciente) al comentar situaciones de búsqueda de empleo:

¿Cómo me siento buscando empleo? Nadie me había hecho esa pregunta, ¡excelente! Yo me siento, buscando empleo, la verdad disgustado, yo buscando empleo me siento mal, buscando empleo me siento inconforme, así me siento.

El malestar se asocia con disgusto e inconformidad. En este caso, Cristóbal tiene la habilidad para identificar *emociones* y precisar a qué se refiere con sentirse mal, porque el malestar puede dispararse en muchas direcciones, tener muchos sentidos y significados. ¿Cuál es el sentido del malestar? Burín, Moncarz y Velázquez (1991), al analizarlo en las mujeres, señalan que lo que se los genera es la adhesión a las normas de género, las prescripciones de los deberes que tienen que asumir, como ser una «estación de servicios» y estar en función de terceros. Lo que parece ocurrirles a Cristóbal, Otoniel y Gustavo es exactamente lo contrario, no cumplir la prescripción normativa de género es lo que les genera malestar. Habría que explorar en profundidad en qué consisten los malestares de estos hombres, ¿es solo el incumplimiento de la norma de género y de los *mandatos* de cierta configuración de masculinidad que se erige como la dominante? Si esto fuese así, ¿cuáles *mandatos* son los que mayor malestar generan?, ¿estos se presentan en todos los hombres por igual o dependiendo de la configuración de género que adoptan puede o no presentarse el malestar? En todo caso, es un filón de investigación que se deriva de identificar el vocabulario emocional de hombres con ciertas características.

Al igual que el malestar, los rubros que agrupé en «gusto» y «bienestar» son referencias que aparecen en las narrativas de los hombres y que no tienen una etiqueta específica que aluda a una *emoción*. «Sentirse bien», «sentir bonito», «me gusta», son empleados por los hombres con relativa frecuencia. Esto da lugar a pensar que existen dificultades para poder identificar con precisión aquello que viven, pero que no reflexionan. No hay un espacio donde se pueda hablar de ello y encontrar un concepto que dé cuenta de aquello que se experimenta y que surge de sus relaciones, aquello que lo implica. Con algunas excepciones, los hombres participantes no hablan

de ello: la primera vez que expresaron la problemática en torno al trabajo y la familia fue durante la conversación sostenida (entrevistas). Una característica es que todos ellos tenían una trayectoria laboral de años. A pesar de que el mundo laboral es central para su vida y también la familia tiene una enorme importancia para ellos porque es lo que les impulsa a tener logros laborales e ingresos para la proveeduría, poco se habla de ello y menos cuando están en situaciones críticas, como las condiciones de precariedad laboral o el desempleo.

EN LA TRAYECTORIA FAMILIAR Y DE TRABAJO, UN CONJUNTO DE EMOCIONES

Ahora me interesa mostrar las *emociones* y su frecuencia según el ámbito familiar o laboral al que aluden. En el cuadro 15 podemos observar que las primeras cuatro *emociones* son prácticamente las mismas, después se empieza a modificar el orden en que se presentan debido a la frecuencia. El punto de corte, como he mencionado con anticipación, es la frecuencia de nueve. En la parte inferior de la tabla están *emociones* que no alcanzan el punto de corte y los anoto para fines comparativos.

Las *emociones* que priman son de displacer, tanto en las relaciones familiares (12 de 19) como laborales (19 de 26) —sin incluir «narración», «metáfora» y «no gusto»—. Se presenta predominancia de las *emociones* de displacer en lo laboral. Casi todas las *emociones* que se enlistan están presentes en ambos espacios relacionales, por ejemplo, la satisfacción, el miedo, la tristeza, el orgullo y la esperanza son *emociones* que surgen en las relaciones familiares y laborales, pero la frecuencia con la que aparecen es diferente. Este aspecto lo considero relevante porque sugiere el predominio de ciertas *emociones* en uno u otro espacio y, eventualmente, la influencia que pueden generar al presentarse en uno y proyectarse en el otro. También pudiera estar ocurriendo que estén presentes en ambos espacios por situaciones distintas, algo que habría que estudiar.

Del conjunto de *emociones* surgidas en el ámbito familiar —tomando como referencia el punto de corte anotado—, casi todas las *emociones* están también presentes en relación con el laboral. Ahora bien, «felicidad», «dolor», «disgusto» y «alegría» se presentan con baja frecuencia, incluso la alegría

Cuadro 15: Emociones y valencias referidas a alguna condición de trabajo o familiar de hombres de la ZMG, 2016-2017.

Valencia ^(a)	Emoción	Trabajo	Familia	Emoción	Valencia ^(a)
?	Narración	308	252	Narración	?
?	Metáfora	97	68	Metáfora	?
+	Gusto	73	42	Gusto	
-	Malestar	56	33	Malestar	+
?	No gusto	49	28	Bienestar	-
+	Bienestar	27	23	Enojo	
-	Miedo	27	22	Coraje	+
-	Incertidumbre	22	20	Preocupación	-
-	Coraje	21	20	Tristeza	-
-	Frustración	21	18	Frustración	-
-	Estrés	16	15	Miedo	-
+	Satisfacción	16	14	Confianza	-
-	Preocupación	14	13	Vergüenza	-
-	Depresión	13	12	Molestia	+
+	Esperanza	13	11	Dolor	-
-	Presión	13	10	Disgusto	-
-	Vergüenza	13	10	Felicidad	-
+	Orgullo	12	10	Incertidumbre	-
-	Ansia	11	10	Satisfacción	+
-	Desesperación	11	9	Alegría	-
+	Pasión	11	9	Orgullo	+
-	Tristeza	11			+
+	Amistad	10			+
-	Enojo	10			
-	Arrepentimiento	9			
+	Confianza	9			
-	Injusto	9			
-	Inseguridad	9			
-	Molestia	9			
+	Felicidad	6	8	Esperanza	+
-	Dolor	6	8	Presión	-
-	Disgusto	2	7	No gusto	-
+	Alegría	0	7	Estrés	-
			5	Desesperación	-
			4	Depresión	-
			4	Amistad	+
			4	Arrepentimiento	-
			4	Inseguridad	-
			1	Injusto	-
			0	Ansia	-
			0	Pasión	+

Fuente: Elaboración propia.

Notas: valencia ^(a) (?) valencia no identificada; (+) valencia positiva; (-) valencia negativa.

no aparece en el laboral; el dolor y el disgusto aparecen con mayor frecuencia también en la familia. Podría suponerse que hay condiciones y relaciones familiares que son motivo de dolor y disgusto en la familia y que, en cambio, en el ámbito laboral, si bien se presentan, no tienen el mismo peso. Por otro lado, hay referencias emocionales como «no gusto» (49 señalamientos) en el ámbito laboral que prácticamente están ausentes en el ámbito familiar (siete menciones), esto es, se presenta una relación de 7 a 1 respectivamente. Esto podría interpretarse como que el *mandato* de trabajar hay que cumplirlo y, por tanto, no es si «me gusta» o «me disgusta», sino que se asume y se hace porque hay que hacerlo, cosa que parece no suceder en las relaciones familiares.

De la misma manera, hay *emociones* que aparecen en las relaciones laborales, como la pasión y el ansia, que no están registradas en el espacio familiar. Hay situaciones que se etiquetan como injustas en el mundo laboral y prácticamente están ausentes en la familia. Lo mismo ocurre con la pasión, parecería que existen situaciones que la motivan en el trabajo, no así en la familia. Una situación contraria ocurre con la amistad: el espacio laboral es un lugar propicio para tejer relaciones entre pares que se prolongan en lo familiar.

Ahora bien, otras *emociones* se presentan en una frecuencia igual –o con diferencia de un punto– en ambos espacios, como el coraje, el bienestar y la vergüenza. Considero que la observación detenida de la distribución del vocabulario emocional apunta a dos aspectos de relevancia: la existencia de un vocabulario compartido y también un repertorio emocional que surge y se expresa de manera más clara en la familia o en lo laboral. El vínculo entre la familia y lo laboral es muy importante. Las relaciones que se establecen entrelazan las *emociones* y se modulan, exacerbándose o atenuándose. Cristóbal (24 años, 1 hijo y 1 hija, 1^{ra} unión, desempleo reciente) narra la situación que vivió cuando quebró el negocio familiar que había emprendido:

La clientela se fue, todo se fue, la casa se fue. Aquí viene algo interesante: ahí ya estaba casado, cuando se cae el negocio. Claro, era mi esfuerzo y el de ella, ¿no? De generar ingresos para mantenernos, para comer, para vestir, para esto y para el otro. Ahí experimenté el miedo, cuando se cae el negocio, cuando veo que mi único ingreso era el negocio. Yo ya estaba desempleado, tenía un miedo enorme, dentro de mí

creció un miedo, de nervios, ¿por qué?, porque había que llevar comida a casa, porque todo se cae, las emociones vienen negativas, empiezas a tener emociones de que ya no quieres tener existencia. ¿Por qué? porque esas son pruebas difíciles, son pruebas cansadas, son pruebas que te viene, cómo se llama, una, te sientes mal contigo mismo, tienes mucho miedo pues de que se pierda tu familia, sí, sí se pierde, se lo voy a decir. Se pierden muchas cosas y hay muchas necesidades, hay depresión, hay incomodidad, hay frustración en un hombre, yo lo digo por mí, tuve tantos sentimientos negativos que simplemente lo que hice fue llorar, correr, ¡vaya! ¡No es posible! Me da mucho miedo esto...

Aparece la sensación de pérdida (clientela, casa, familia, todo); así como la sensación de derrumbe, el miedo, nervios, «ya no quieres tener existencia» (posible ideación suicida), malestar, depresión, incomodidad y frustración. También se presentan manifestaciones específicas de *emociones* como el cansancio, el llorar o el correr como una forma de escapar, además del vínculo con la familia, el *mandato* de proveer, la sobrevivencia y la condición de «hombre» que implica asumir un desempeño específico, al igual que la quiebra de su negocio como pérdida de un esfuerzo en el que ha empleado todos sus recursos e incluso haber abandonado una cierta seguridad en un trabajo y por tanto vivirse como desempleado.

CONJUNTOS SEMÁNTICOS DE EMOCIONES

Ahora quiero llamar la atención sobre las *emociones* a manera de conjuntos, más específicamente de conjuntos semánticos, esto es, *emociones* que tienen un sentido similar y que al parecer se podrían diferenciar en términos de intensidad o duración, por el uso de los términos con que son referidas las *emociones*, en otras palabras, a un estado o condición emocional, por ejemplo: el coraje se relaciona con otras *emociones* al formar un campo semántico con alterar, enojo, disgusto, ira, cólera. No me interesa hacer una genealogía de las *emociones* o lo que se ha denominado de diferente manera, como por ejemplo: tribus emocionales en función de una genealogía histórica de los términos (Marina y López Penas, 2013), sino la manera en que los hombres participantes en este estudio refirieron *emociones* que pueden organizarse a manera de un conjunto que tiene un sentido sobre el que

se articulan. Se puede decir que son formas variadas de referir cierto sentimiento emocional que tienen una alta probabilidad de ser reconocidas entre los hombres que comparten experiencias que los asemejan, en este caso estar unidos, con hija(o)s y estar desempleado o haber pasado por un periodo de desempleo reciente. Pero también es probable que con algunas que se pudieran asemejar. Esto quiere decir que en caso de atravesar o vivir una circunstancia en que el malestar se refiera, es muy probable que pueda mencionarse como alguna de las formas en que aquí se da cuenta.

En el cuadro 16 se encuentran aquellas *emociones* que en conjunto o de manera particular (por ejemplo: frustración, amistad) fueron mencionadas con una frecuencia que osciló entre 10 y 144 veces (énfasis en la frecuencia en tanto sugiere una suerte de saturación —en términos cualitativos—). Para fines de esta sección he dejado fuera las *emociones* que identifiqué como narrativas y metáforas, porque tienen sentidos diversos, como se mostró con anterioridad, y su agrupación requiere de un tratamiento distinto al que aquí se plantea. Los conjuntos más numerosos están articulados en la tristeza, el malestar y el amor. Les siguen el coraje, el estrés y el gusto. Conviene detenerse en ellos e identificar las distintas maneras en que se hace referencia a estos campos de significación. No es de extrañar que las dificultades que se enfrentan asociadas a la condición laboral y que repercuten en la vida familiar sean muy frecuentes, pero también que estén aquellas relacionadas con el amor y los afectos positivos, más adelante se hace una puntualización en las diferencias dada su relevancia en el vínculo con la familia o lo laboral. Estos campos semánticos de significación de las *emociones* parecen tener, en algunos casos, cierta cercanía. Por ejemplo: el gusto (bienestar, bonito, agrado, a gusto, disfrute) con la alegría (felicidad, contento, gozo, afortunado); la frustración con la decepción (desilusión, desmoralizar); y la incertidumbre (indefinición) con la inseguridad (confusión, duda, inestable). Estas, que denomino provisionalmente como cercanías semánticas, se muestran con flechas en el margen izquierdo y derecho del cuadro 16. Para las referidas a la familia solamente se encuentra el gusto —alegría—. Tal parecería que la alegría (felicidad, contento, gozo, afortunado) es un componente emocional importante de las relaciones al interior de la familia.

Tal como se había referido, las *emociones* con valencia negativa, de displacer, son más frecuentes, lo que también se aprecia cuando se hace la agregación por conjunto semántico. También parece que existe un vocabulario

más amplio para referir campos semánticos de displacer que los que tienen un sentido de placer. El más notorio es la tristeza, seguido del malestar. Turner afirma que las clases altas comúnmente poseen una mayor cantidad de energía emocional positiva –utiliza este término para denotar la valencia positiva o de placer como lo plantea Elster (2001), a diferencia de las clases bajas que acumulan mayor energía negativa (Turner, 2011)–. Aquí no se ha hecho un análisis de clases sociales, sino que el desempleo es una condicionante que en general afecta negativamente a los hombres que lo experimentan. En este sentido, parecería que no es solo la clase, sino situaciones de precariedad más o menos prolongadas (desempleo y dificultades para cumplir con los *mandatos* de género de los hombres, como la proveeduría) que condicionan la acumulación de energía negativa, utilizando el término propuesto por Turner. En todo caso, es una apreciación que es necesario profundizar en otros estudios.

¿Qué sucede cuando se desagregan los conjuntos semánticos de *emociones* en función de la experiencia laboral o familiar?

1. Disminuye el número de *emociones* negativas dentro de la frecuencia de corte (10 menciones) cuando se refiere a la familia.
2. *Emociones* de displacer como el coraje parecen adquirir formas de expresión más profundas en referencia a la familia. El coraje no solo se alude como enojo o disgusto (cuando se habla en torno a lo laboral), sino que se refiere como alteración, ira y cólera. Al parecer es un espacio en el que un hombre puede expresar más abiertamente el coraje en una dimensión mayor; además, es el segundo conjunto semántico en importancia de frecuencia. Se presenta así una paradoja, es el lugar en donde la energía positiva y la negativa parecen combinarse adoptando expresiones extremas.
3. El enojo hace una continuidad con el resentimiento en las relaciones familiares (prácticamente ausente en el ámbito del trabajo). Es muy importante que el resentimiento puede adoptar formas de rencor y odio en el espacio en que por otra parte se identifica como de tranquilidad, serenidad y calma, casi ausente en el trabajo.
4. El amor, que apenas aparece en el trabajo, es un conjunto semántico de *emociones* significativo en la familia, referido como cariño, querer, estima, afecto, enamorado.

Cuadro 16: Conjuntos semánticos de *emociones* y frecuencias según espacio laboral y familiar de hombres de la ZMG, 2016-2017.

<i>Laboral</i>		
115	Gusto	Bienestar / Bonito / Agrado / A gusto / Disfrute
79	Malestar	Molestia / Incomodidad / Feo / Gacho
53	Tristeza	Depresión / Pena / Desánimo / Agüite / Afligido / Cabizbajo / Deprimente / Amargura
49	No gusto	
36	Miedo	Temor / Susto / Alarma
35	Ansia	Desesperación / Angustia / Nervios / Inquietud
33	Coraje	Enojo / Disgusto
32	Estrés	Presión / Pesado / Tensión
23	Incertidumbre	Indefinición
21	Frustración	
18	Satisfacción	Gratificante
18	Esperanza	Animar / Optimismo
16	Preocupación	Apuro
16	Orgullo	Reconocimiento
16	Vergüenza	Apena
15	Confianza	Seguridad
15	Inutilidad	Impotencia / Autoestima baja / Inservible / No sirvo
15	Enfadado	Hartazgo / Fastidio / Aburrido
14	Alegría	Felicidad / Contento / Afortunado
14	Arrepentimiento	Culpa
13	Responsabilidad	Compromiso / Exigencia / Obligación
11	Dolor	Sufrimiento / Mortificación
11	Libertad	Desahogo / Alivio
11	Pasión	
11	Decepción	Desilusión / Desmoralizar
10	Amistad	
10	Inseguridad	Inestable
2	Amor	Querer
1	Resentimiento	
3	Tranquilidad	Serenarse / Calma

Fuente: Elaboración propia.

Familiar

Bienestar / Bonito / Agrado / A gusto / Disfrute	Gusto	92	←
Enojo / Disgusto / Ira / Cólera / Alterar	Coraje	61	
Molestia / Incomodidad / Feo / Gacho / No agrado / Insoportable	Malestar	58	
Depresión / Pena / Desánimo / Agüite / Infeliz / Amargura	Tristeza	34	
Temor / Susto / Alarma	Miedo	31	
Felicidad / Contento / Gozo / Afortunado	Alegría	27	←
Apuro	Preocupación	21	
Presión / Agobio / Pesado / Tensión / Carga	Estrés	21	
	Frustración	18	←
Sufrimiento / Mortificación / Pesar	Dolor	18	
Seguridad	Confianza	17	
Cariño / Querer / Enamorado / Estima / Afecto	Amor	15	
Reconocimiento / Importante	Orgullo	13	
	Vergüenza	13	
Animar	Esperanza	13	
Odio / Rencor / Detestar	Resentimiento	13	
Desesperación / Angustia / Nervios	Ansia	12	
Impotencia / Inservible / No sirvo	Inutilidad	12	
Indefinición	Incertidumbre	11	←
Pleno	Satisfacción	11	
Desahogo / Alivio / Liberación	Libertad	10	
Hartazgo / Fastidio	Enfadado	10	
Serenarse / Calma	Tranquilidad	10	
	No gusto	7	
	Inseguridad	6	←
Desilusión	Decepción	6	←
Culpa	Arrepentimiento	5	
Compromiso / Obligación	Responsabilidad	5	
	Amistad	4	
	Pasión	0	

5. El trabajo es pasión (también espacio para la amistad, como se había referido). No en vano la *emoción* «a gusto», que hace conjunto con bienestar, bonito, agrado, a gusto y disfrute, es la más referida en el trabajo, un conjunto semántico cercano a la pasión.
6. Pero también lo laboral es una actividad de no gusto, es algo que se hace porque hay que hacerlo, es una responsabilidad que hace conjunto con compromiso, exigencia, obligación.

Nos encontramos dos ámbitos centrales en la vida de los hombres que muestran una serie de paradojas. El entrelazamiento de *emociones*, trabajo y familia con *mandatos* específicos de la masculinidad es una muestra de la importancia que juegan las *emociones*, no solo como accesorios de la vida de los hombres, sino como centrales en la vida cotidiana y que les impelen su acción como sujetos, a la vez que están atados a un condicionamiento social. En este sentido resulta fundamental elaborar un análisis más detenido sobre estos vínculos —*emociones*, trabajo y familia— en los que el vocabulario emocional resulta clave para su comprensión.

CONCLUSIONES

Aquí he mostrado el vocabulario emocional de los hombres participantes en el estudio, que vivían en un espacio urbano y que enfrentaban una condición laboral particular, esto es, desempleados o que habían cursado períodos de desempleo reciente. Además, mantenían una relación de pareja y tenían hijos o hijas, quienes dependían económicamente de ellos. Un número importante de los hombres estaban unidos con mujeres que provenían de una relación de pareja previa y con al menos un hijo o hija, formando una familia reconstruida. Con estos elementos contextuales, exploré el vocabulario emocional que surge de los encuentros con estos hombres.

Aunque pueda parecer de Perogrullo, considero necesario insistir en que el vocabulario emocional que estos hombres expresan es amplio, diverso y rico, pudiendo llegar a sorprender (Ramírez Rodríguez, 2014), contrario a las ideas de sentido común estereotipadas que establecen patrones binarios entre razón y *emoción* asociadas con la masculinidad y la feminidad, asumida por hombres y mujeres respectivamente, y que no pocas veces se argumenta en los estudios sobre hombres y masculinidades. El repertorio emocio-

nal aparece en los relatos sin necesidad de hacer una búsqueda de *emociones* específicas: forman parte de la cotidianidad en función, en este caso, de los vínculos que establecen en la familia y en la condición laboral. La recuperación del vocabulario emocional, del modo en que lo plantea Harré (1986), conlleva la identificación de implicaciones morales, por ejemplo, cuando se describen situaciones en las que no se cumple con los *mandatos* sociales de género asociados a los hombres, como la proveeduría (Gustavo). Implica también una performatividad, la manera en que se enfrentan a situaciones de crisis o de tensión, como llorar, en el caso de Cristóbal. Por otra parte, el repertorio emocional da cuenta de un lenguaje compartido por los hombres, aplicado y utilizado para hacer referencia a espacios específicos de relación, como la familia y el mundo laboral. Entonces, parecería, por ejemplo, que la pasión, el «no gusto» y el estrés son *emociones* que se asocian más con el ámbito laboral, en cambio, la felicidad, la alegría y el dolor, a la familia. Hay otras que son compartidas en ambos ámbitos, como la satisfacción, el miedo, la tristeza, el orgullo y la esperanza. Tal como lo señala Gordon (1990), son espacios de experiencias con una significación especial, que dan lugar a la identificación de *emociones* distintivas. Si el trabajo es un eje vertebral de la *identidad* masculina asumida por los hombres, entonces su valoración se vincula con *emociones* de una connotación positiva, como la satisfacción, el orgullo, el bienestar y el gusto, o como lo reportado para una población inglesa: regocijo, éxito y plenitud (Hanlon, 2012). En cambio, cuando la *identidad* se ve tambaleada por un empleo precario o por el desempleo, las *emociones* entrelazadas con tales condiciones son de vergüenza, preocupación y presión, entre otras. Se podría pensar, entonces, en la posibilidad de poner en juego el análisis sociosemiótico, como lo plantean Greimas y Fontanille (1994), para identificar el sentido profundo de las relaciones y lo no dicho en las narrativas que muestran el contenido superficial del mundo simbólico.

Las *emociones* tienen un lugar preponderante en la vida de los hombres y se expresan de distintas maneras. Algunas de ellas con etiquetas muy precisas y con valencias tanto negativas (displacer) como positivas (placenteras), de la forma en que ha quedado expuesto; otras veces de manera velada, como narraciones; unas más como metáforas; otras como malestares. De acuerdo con Enríquez Rosas (2009), el malestar emocional se relaciona con estados anímicos que son una disposición que adopta el sujeto en función de una relación con otros sujetos, con objetos o condiciones de vida y se

caracteriza por ser una *emoción* de baja intensidad, pero de larga duración, difusa respecto del esquema tradicional de las *emociones*, del modo referido por Elster (2001). Pueden estar ligadas a una visión estereotipada de los géneros (en este caso de la masculinidad), y en ese sentido, hacer parte de una ideología (Le Breton, 2009). Si como se menciona, los malestares que surgen de las relaciones cotidianas y que están viviendo los hombres son procesos de larga duración y de baja intensidad, entonces, ¿cuáles son las prácticas sociales entrelazadas o que se desprenden de ellos?, ¿se aprende a vivir con el malestar y se asume como forma de vida?, ¿cómo es posible vivir con malestares que al parecer tienen un carácter acumulativo?, ¿hay mecanismos para liberarse de ellos? Si es así, ¿cuáles son?, ¿cómo se manifiestan?, ¿atentan contra el sujeto mismo o contra terceros?, ¿modifican la manera en que se producen y reproducen las relaciones familiares y laborales?, ¿afecta la *identidad* de género que los hombres asuman una configuración de masculinidad específica?²⁷

El ejercicio de formar conjuntos semánticos de *emociones* abre otra ventana para el análisis del vocabulario emocional. Favorece la identificación de núcleos semánticos cercanos y también contrastarlos con otros que se presentan como contrapuestos. De la misma manera, es posible pensar en una gradación de las *emociones* en términos de intensidad y duración a manera de un *continuum*. Ofrece la posibilidad de pensar en formas en que las *emociones* escalan y detonan acciones, al igual que en prácticas sociales que tensionan las relaciones entre hombres y mujeres; entre hombres; en distintos espacios de particular significación y también entre generaciones, entre otros.

Tanto las metáforas, que aluden a formas alegóricas para referir aquello que se siente, como las narraciones, que en sí mismas se constituyen en una expresión emocional, son descriptores de algo que les ocurre a los hom-

²⁷ El trabajo con hombres en grupos de reflexión sobre la construcción social de género, la masculinidad y la participación de hombres en procesos de reeducación para detener la violencia que ejercen contra las mujeres, en particular contra la pareja, han evidenciado desde hace muchos años, en distintos contextos sociales, culturales y económicos, malestares que viven los hombres y que devienen en ejercicio de violencias múltiples, que se exacerbaban en situaciones de crisis sociales. En tal sentido son una fuente, entre otras, para ampliar la discusión en torno a las preguntas que aquí se plantean.

bres, pero que son incapaces de precisar con una etiqueta reconocida como una *emoción* particular. Esta particularidad de las *emociones* es, al parecer, lo que se ha denominado como «categorías ocultas», que pueden ser recordadas por el trabajo etnográfico (Enríquez Rosas, 2009). Metáforas y narraciones deben ser objeto de búsqueda intencionada, de descripción puntual y de análisis detenido. Es probable que la falta de reconocimiento de las mismas contribuya a que se considere a los hombres como poco emocionales, o con una «afasia» emocional, cuando lo que en realidad ocurre es que se expresan de formas distintas. En todo caso, cabrían cuestionamientos como los siguientes: ¿las formas de expresión emocional y de articular lingüísticamente las *emociones* por los hombres tienen una particularidad?, en otras palabras, ¿las mujeres y los hombres tienen formas de expresión diferenciadas y por tanto es necesario diseñar una estrategia distinta para dar cuenta de las mismas? Incluso se puede plantear como un relativismo de orden cultural que configura a los géneros, lo cual está acorde con este orden social que ha mostrado esta característica.

CAPÍTULO V.

SIGNIFICANDO EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LAS EMOCIONES EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

«emotions are the “glue” binding people together and generating commitments to large-scale social and cultural structures; in fact, emotions are what make social structures and systems of cultural symbols viable» (Turner y Stets, 2009:1).

INTRODUCCIÓN

JCRR: ¿Qué significa para ti el trabajo?

Andrés: No, pos, ¿qué le puedo decir? Pos es todo, ¿no? Ahora sí como dicen, habiendo trabajo hay todo, si no hay trabajo pos, no hace uno nada.

Andrés tiene 29 años y está buscando empleo. Está casado con Sabrina, con quien tiene un hijo de 8 años y está en espera de su segundo bebé. Él sintetiza de manera lacónica el sentido que representa el trabajo para sí: «Pos es todo». El trabajo es un recurso que le permite acceder a todo, tiene un carácter instrumental. Carecer de trabajo imposibilita, parecería condicionar una discapacidad: «no hace uno nada». Es la parálisis.²⁸

Colligson y Hearn (2005) afirman categóricamente que el trabajo y el mercado de trabajo son la arena en que la hombría se pone a prueba y es demostrada. ¿Qué es lo que se prueba y a la vez se demuestra? La fuerza, el éxito, la habilidad, la capacidad, el control y el dominio. ¿Ante quién o quiénes se prueba y es demostrada? Ante el grupo homosocial, ante los pares a

²⁸ Una versión preliminar de este capítulo apareció en la *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*. Núm. 33. Año 12. Agosto-octubre 2020, pp 39-54. <<http://www.relaces.com.ar/index.php/relaces/article/view/8/7>>.

quienes el hombre ofrece evidencia de sus competencias, pero también a sí mismo, lo que le permite afirmarse y reafirmarse como sujeto masculino; al igual que ante la otredad, quienes no son hombres y se encuentran en distintos espacios, sobremanera la familia, a quienes exhibe los resultados: recursos y proveeduría (López Gallegos, 2008; Meler, 2012).

El trabajo es un imperativo, un *mandato* sociogenérico de la masculinidad, un indicativo que la sociedad ha impuesto a los hombres, una norma que se ha construido históricamente en las distintas sociedades (Capella Rodríguez, 2007; Gómez Solórzano, 2007; Waisblat Wainberg, 2013). Es *identidad* entre hombres (Fuller, 1997; Olavarría, 2002; Ramírez Rodríguez, 2006), construida de manera binaria hombre/mujer, habilidad/sin habilidad, pesado/ligero, peligroso/menos peligroso, sucio/limpio, interesante/aburrido, móvil/inmóvil (Morgan, 1992). El trabajo es norma. La normalidad premia y castiga. Por una parte, reconoce, exalta y honra a quien lo desempeña de manera exitosa y por otra descalifica, estigmatiza y avergüenza a quien no la cumple.

Por otra parte, el trabajo es un imperativo, pero también un objeto de deseo entre los hombres. A través del trabajo los hombres son identificados por terceros, a sí mismos les permite identificarse, ser portadores de una insignia, un distintivo personal y social (Morgan, 1992). Participa del mundo simbólico, de la subjetividad e intersubjetividad en los espacios de relación social, en la cotidianidad (Burín, 2012). La retribución del trabajo es múltiple y por tanto los significados también lo son. Tal es el peso que representa el trabajo como elemento identitario de género entre los hombres, documentado ampliamente en distintas sociedades y períodos históricos (Gómez Solórzano, 2007; Jiménez Guzmán y Tena Guerrero, 2007; Morgan, 1992).

Aprendizaje, superación, estabilidad, reconocimiento, prestigio y progreso económico forman parte de los significados atribuidos al trabajo (Olavarría, 2001; Rosas y Martín Toledo, 2012). También el trabajo tiene un carácter instrumental, es un medio que persigue un fin, la proveeduría. Proveer es un *mandato* de la configuración de las diversas masculinidades. El trabajo está articulado al espacio de relación social íntimo por excelencia, la familia. La pareja y sobre todo la descendencia, hijas e hijos, son un incentivo para trabajar. Proveer dignifica y a la vez encajona y enajena, el trabajador no se sabe más que un sujeto atrapado en y para el trabajo, con un espacio

familiar que le es ajeno, desconocido y por tanto, instrumentalizado (Waisblat Wainberg, 2013).

Hay de trabajos a trabajos, de hombres a hombres y de significados a significados. Mientras que trabajos de baja calificación y precarios alcanzan solo para la sobrevivencia y pueden vivirse y desempeñarse con un sentimiento de injusticia, trabajos profesionalizados tienen otra significación en que el reconocimiento de capacidades es parte del éxito que acompaña a la retribución monetaria holgada (Olavarría, 2017; Valdés y Olavarría, 1998). Otra connotación identificada del trabajo es su potencial para que los hombres transiten su vida como sujetos alienados por el trabajo. La demanda laboral puede ser tal que los hombres pongan en segundo término a su familia, a su pareja y a sus hijas e hijos. No solo pueden, de hecho, en muchas ocasiones, olvidarse de su familia, sino que se olvidan de sí mismos, viven anestesiados de sí, no se reconocen. Se vive en una contradicción, son sujetos para otros (López Gallegos, 2008) y viven alejados de aquellos por los que trabaja, a los que provee (Salguero Velásquez, 2007; Waisblat Wainberg, 2013).

Distintas investigaciones hacen alusión a *emociones* y trabajo, a lo que se ha prestado poca atención. Parecería considerarse algo irrelevante ... ¡ah, las *emociones!*, elementos de segundo o tercer orden que no merecen un análisis particular.

Emociones, sentimientos, afectos, estados de ánimo y sensaciones son todo aquello que se siente y que es factible de ser significado y por tanto nombrado (Turner y Stets, 2009). Las etiquetas no siempre son precisas, en muchas ocasiones son narraciones, metáforas, malestares o bienestares, nociones ambiguas o generalizaciones que no terminan de precisarse con claridad, pero que patentizan la existencia e importancia de la experiencia de los sujetos (Ramírez Rodríguez, 2019). Estas experiencias no son de segundo orden, sino elementos clave que mueven a la acción social, constitutivos de las prácticas sociales. Se modelan, se exacerbaban o limitan, se expresan con ostentación o se disimulan, se transmutan (Turner, 2011) en función del contexto, del momento y del espacio social. Su valoración social, las creencias a las que se asocian, su expresión corporal, rubicundez, sudoración, palpitations, *rictus* facial y postura corporal, entre otros, son signo inequívoco que las afirman (Rodríguez Salazar, 2008). El análisis de las mismas requiere aprehenderlas, hacerlas asequibles. Una manera de hacerlo es por medio de su materialización lingüística (Perinbanayagam, 1989).

Las *emociones* se experimentan en función de relaciones que se establecen entre sujetos, situaciones vividas y objetos o cosas. Son vividas por anticipar eventos o situaciones pasadas, pero también por aquello que ocurre en el momento o a lo largo de un proceso (Gordon, 1990). Por eso la reconstrucción de trayectorias de vida trae al presente la experiencia emocional, la relación que se vivió, la situación en que estaba involucrado el sujeto y el vínculo establecido con objetos, pero también con seres vivos no humanos. Las *emociones* obedecen a patrones culturales y muestran sus particularidades, de ahí la importancia de revelar a los sujetos situados, porque es en su contexto en que adquieren cabal sentido sus expresiones (Le Breton, 2009), configurando repertorios emocionales y vocabularios compartidos, introyectados como parte subjetiva e intersubjetiva (Harré, 1986). Son producto del aprendizaje social que se modela a lo largo de la vida y de los espacios de socialización desde el nacimiento hasta la muerte (Berger y Luckman, 2011). Nos anteceden y subsisten. Cambian con los ciclos históricos formando parte de bloques civilizatorios (Elias, 2009, 1977, 1979). También las *emociones* pueden ser performativas, y por tanto, producidas intencionalmente con propósitos diversos, aquello que es denominado como trabajo emocional (Hochschild, 2003).

El núcleo *emociones*, hombres y masculinidades, partiendo de un enfoque de género ha recibido escasa atención (Galasinski, 2004; Ramírez Rodríguez *et al.*, 2017), más allá de criticar la nula, poca o insuficiente expresividad o contención de las mismas (Kaufman, 1994, 1999; Salguero Velázquez, 2018; Seidler, 2000; Seidler, 2007). Si el trabajo es un elemento clave de la *identidad* masculina, ¿tienen alguna importancia las *emociones* en ese proceso de significación? Si esto es así, ¿Cuál es la relación entre el significado que los hombres atribuyen al trabajo y las *emociones*? Distintas investigaciones hacen alusión a *emociones* y trabajo en distintos grupos de hombres, pero pocos incorporan las *emociones* como elementos analíticos.

Orgullo, bienestar, tranquilidad, seguridad, alegría y felicidad están asociados al significado del trabajo y el género de los hombres (Bryant y Garnham, 2014; López Gallegos, 2008; Salguero Velásquez y Alvarado Vázquez, 2017). El trabajo confirma la posición de liderazgo, logro, competencia, protección y autoridad que los *mandatos* de género prescriben a los hombres, sujetos de masculinidad. En contraposición, el desempleo se liga a la ansiedad, preocupación, tristeza, ira, miedo, angustia, frustración, culpa, vergüenza

y confusión (Boso, 2012; López Gallegos, 2008), que varían según los períodos cortos o largos de desocupación en que se ponen en juego la regulación y la confrontación de las *emociones*, por lo general transmutándolas, esto es, ocultándolas y mostrando otras como tranquilidad, haciendo un trabajo emocional con el fin de aparentar que no hay afectación por la condición de desempleo (Buzzanell y Turner, 2003).

¿Por qué volver a discutir esto que parece no necesitar mayor reflexión, una perogrullada? Porque si bien el trabajo es un elemento constitutivo de la *identidad* entre los hombres, tiene variantes que es conveniente continuar analizando. Me interesa resaltar cómo los hombres participantes en este estudio conciben el trabajo, y también los cambios que representa el sentido del trabajo cuando se vivía en soltería y se pasa a vivir en unión con una pareja y tener descendencia. De manera particular quiero mostrar la importancia que revisten las *emociones* en el trabajo o en ausencia del mismo, eje nodal de la configuración identitaria de los hombres.

A continuación, muestro algunas características generales de la trayectoria laboral y enseguida lo que significa el trabajo para estos hombres, para luego entrar al vínculo con las *emociones*.

PARECE QUE LA VIDA DE LOS HOMBRES ES EL TRABAJO

La trayectoria laboral de los hombres participantes en el estudio inicia a temprana edad. El rango de variación oscila entre los siete y los 18 años. Si se toma en cuenta la edad mínima para trabajar en México, que es de 15 años (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2020), nueve empezaron a trabajar antes de cumplirlos. Unos ya llevaban siete años trabajando cuando cumplieron los 15 años. De hecho, diez de los 13 empezaron a trabajar antes de cumplir esa edad. Solo uno empezó a trabajar cuando alcanzó la mayoría de edad (esta y otras características sobre la trayectoria laboral se pueden observar en el cuadro 17). Algunos empezaron trabajando con algún familiar (Raymundo, Ignacio, Leopoldo y Gilberto), ayudando en alguna actividad. Generalmente no devengaban un salario en sí, sino que el empleador, generalmente el padre o tutor, les daba al término de la semana algo de dinero. Se puede entender como un estímulo, un aprendizaje de la importancia que reviste el trabajo, que se recompensa con una remuneración, di-

nero del que podían disponer sin supervisión, una manera de aprender la importancia de la autonomía, disciplina y compromiso.

Cuadro 17: Características de la trayectoria laboral de hombres de la ZMG, 2016-2017.*

Nombre	Edad	Edad de entrada al trabajo (años)	Trayectoria laboral (número de empleos)	Periodo más breve en un empleo**	Periodo más largo en un empleo**
Ernesto	42	13	30	5 m	3 a
Cristóbal	24	10	24	1 m	1 a
Raymundo	41	7	21	2 s	5 a 6 m
Otoniel	36	14	17	2 s	4 a
Ignacio	38	7	12	6 m	8 a 6 m
Fernando	46	14	12	3 m	3 a
Omar	41	8	11	6 m	6 a
Manuel	37	9	10	4 m	18 a
Andrés	31	18	8	6 m	5 a 6 m
Leopoldo	35	14	6	3 s	8 a
Arturo	40	15	6	1 m	17 a
Brandon	21	14	5	3 m	2 a
Gustavo	44	15	4	1 a	15 a

Fuente: Elaboración propia.

Notas: * Uno de los entrevistados no dio su autorización para incluir información de su trayectoria laboral, por lo que solo se incluyen trece casos. ** s = semanas; m = meses; a = años.

Es relevante que quienes comenzaron a trabajar desde que eran unos niños concibían que la actividad que desarrollaban era un trabajo, a pesar de que no necesariamente cumplían con un horario rígido que tuvieran que cumplir con todo rigor. Se puede decir que era una actividad con cierta flexibilidad y por tanto estaba supeditada a otras actividades como las escolares, por ejemplo. La actividad laboral se consideraba como algo complementario, pero trabajo al fin. Este hecho es relevante porque se constituye en un ejercicio de ir configurando el *mandato* más importante de la masculinidad, trabajar (Olavarría, 2017; Ramírez Rodríguez, 2006).

Llama la atención el número de empleos que estos hombres han tenido a lo largo de su trayectoria laboral. Lejos está la idea de un trabajo que se des-

empeña de por vida y que eventualmente conservarán hasta la jubilación. En ninguno de los casos se tenía previsto, en mente, o había considerado el momento o la edad para jubilarse. En general han tenido muchos empleos. Ernesto mencionó 30, que es el caso extremo. La frecuencia de rotación de empleos es muy elevada, lo menos que se puede decir al respecto es que hay inestabilidad laboral, ya sea que descansa en las condiciones que ofrece la instancia empleadora (empleo contratado por tiempo limitado o por obra, condiciones laborales que no cumplen con la establecido en la ley), en las características del trabajador (movilidad a otro empleo más acorde a sus aspiraciones, incumplimiento de contrato por parte de la instancia empleadora), o en una combinación de ambos. Si se considera el tiempo mínimo en que alguno ha estado empleado en un trabajo específico, es de 2 semanas. Siguen quienes permanecen algunos meses, y solo uno duró un año (por vencimiento de contrato, que es el caso de Gustavo). Predominan los empleos de entre uno y seis meses. El tiempo de mayor permanencia en el empleo fue de Manuel, que duró 18 años trabajando en una empresa en una de las líneas de producción como obrero. Le siguen Arturo (17 años) y Gustavo (15 años), ambos estaban a cargo del almacén en sus respectivas empresas transnacionales. A Gustavo lo llamaron un día del área de personal, lo despidieron dándole su liquidación conforme a lo establecido en la ley y se fue a su casa. Me decía que cuando le hablaron él sintió que era para darle su liquidación. En su trabajo había perdido la motivación. Arturo en cambio tuvo un problema con su supervisor y mencionó que lo despidieron sin motivo alguno, por lo que interpuso una demanda laboral por despido injustificado.

Siete de los trece participantes han tenido al menos un empleo en que duraron como tiempo máximo entre uno y ocho años. No hay un predominio de la posición en el trabajo. Hay desde puestos directivos (Leopoldo), responsables de área de mantenimiento (Fernando), ventas (Cristóbal), repartidores (Ernesto), promotores (Brandon) y seguridad privada (Otoniel), hasta operador de transporte público (Omar), entre muchos otros.

Si algo distingue al grupo de hombres participantes es su heterogeneidad. No existe un patrón homogéneo en términos de empleo y posición en el trabajo. Tampoco parece guardar algún vínculo particular con el nivel de escolaridad y la edad.

Teniendo como marco estas características de las trayectorias laborales, veamos a continuación el significado que los hombres atribuyen al trabajo y su relación con la experiencia emocional.

¿QUÉ SIGNIFICA EL TRABAJO?

El significado del trabajo es polisémico entre los hombres. También un mismo hombre puede atribuir más de un significado en un momento dado y, desde luego, puede transformarse durante su ciclo vital y familiar. En primera instancia, la mayoría de los hombres lo conciben como un medio para la obtención de dinero, que es el recurso con el que pueden satisfacer necesidades.

BRANDON (21 años, bachillerato terminado, desempleo reciente): ¿Qué significa el trabajo? Pos, yo pienso que más bien lo ve uno como signo de pesos, así es el trabajo (sonríe), no lo veo más, más que otra cosa, más que signo de pesos, que, sí, sí, sí, 'tás trabajando nomás por dinero, si no, no fueras a trabajar.

RAYMUNDO (41 años, técnico, desempleo reciente): El trabajo [suspira], ahorita en mi experiencia el trabajo, pues es una actividad que realizas, a veces con una retribución económica buena, a veces no. Pero para mí eso es el trabajo. Puede ser una actividad física o intelectual, o una habilidad que tú explotas y te remuneran por ella.

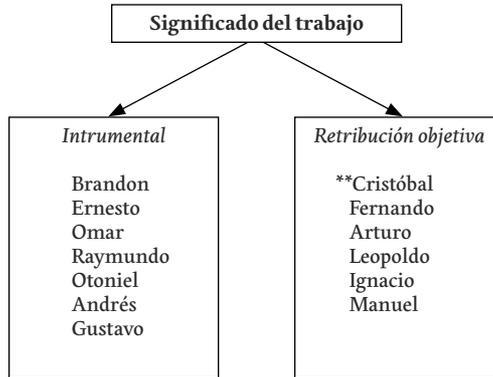
JCRR: ¿Qué significa para ti el trabajo?

SANTIAGO (41 años, secundaria, desempleado): No, pos todo. Es, no todo, pero, o sea, es la base de todo. Trabajas, comes; trabajas, te paseas; trabajas, todo, todo, todo.

El Trabajo tiene una connotación instrumental, económica y monetaria, como lo expresaron de manera predominante siete de los 14 participantes (figura 4). Otra manera de ver el trabajo es como un medio que retribuye subjetivamente, potencia habilidades y capacidades, incluso como una vía de transcendencia. Sin hacer alusión a las *emociones*, estas emergen como

parte de la significación atribuida al trabajo, mezclándose con los elementos de orden racional instrumental.

Figura 4: Significado del trabajo



Fuente: Elaboración propia.

CRISTÓBAL (24 años, licenciatura trunca, desempleo reciente): Para mí, el trabajo es una bendición. Es una bendición realmente, el trabajo es una oportunidad de desarrollar tu potencial como persona, como lo que eres, como para lo que vienes, como para lo que estás hecho. Para mí el trabajo es lo mejor, lo podría decir lo mejor terrenalmente, mm, lo mejor en, como en satisfacción.

FERNANDO (46 años, maestría, desempleo reciente): El trabajo, antes lo consideraba (se detiene unos segundos a pensar) la forma de conseguir dinero. Y no, ahorita ya para mí ya se me ha hecho una forma de vida ¿no? Porque nos confundimos, ideamos la *identidad* del trabajo como el medio que nos da la economía. No, el trabajo, yo veo, yo creo, considero que el trabajo puede ser el medio que nos dé felicidad, ¿no?, ¿por qué? porque si, ese intercambio de algo, en este caso (solo) monetario, pues estaría enfadado, ¿no?, porque es lo único que me va a dar, que yo digo que me da dinero. ¿Entonces cuándo voy a ser feliz?, ¿con estar en mi casa nada más? No, también tengo que es-

tar feliz cuando estoy trabajando, entonces el trabajo me debe dar la felicidad, no veo lo que me va a dar, dinero. Es un complemento de. Mi idea de trabajo, mi idea es que va a dar felicidad, ¿no?, debo estar yo contento, debo estar satisfecho, ¿no? Eh, verlo así, sí es importante el dinero, totalmente de acuerdo, pero debemos de disfrutarlo, no disfrutas igual cien pesos enojado que contento ¿no?

JCRR: ¿Y qué significa para ti el trabajo?

ARTURO (40 años, licenciatura trunca, desempleado): Pues es la segunda casa de uno, la segunda casa de uno y el sustento. Pues trabajar se puede decir que es lo que tenemos que hacer para complementarnos como personas.

Para Cristóbal el trabajo es satisfacción, pero también es lo mejor que le puede ocurrir en este mundo. Fernando hace un ejercicio reflexivo más detenido y muestra una evolución en la manera de significar el trabajo que transita de lo instrumental a lo subjetivo, a la *emocionalidad*, sin que por ello sustituya la importancia que tiene el dinero como producto del trabajo. El trabajo lo ve como causa de felicidad, pero no solo eso, la felicidad es un imperativo del trabajo. Estar contento, satisfecho y feliz es un deber²⁹ consustancial al trabajo. Al respecto cabe la pregunta ¿en las condiciones actuales es posible que este imperativo se cumpla en todos los casos, o en qué circunstancias?, ¿bajo qué condiciones se puede aplicar esta noción de trabajo = felicidad? Arturo coloca al trabajo en paridad con la casa, con el espacio de convivencia familiar y al igual que Cristóbal, es lo que termina de constituirlo como persona, como un ser social. Para otros, como Leopoldo, el trabajo es una pasión, una distracción. Le encanta el trato con las personas. Para Ignacio el trabajo es un reto, aprendizaje constante y adquisición de habilidades; una responsabilidad al decir de Manuel. Es reconocerse como útil ante los demás —dice Otoniel—, y que eso sea corroborado y celebrado por terceros —al decir de Fernando—. Implica compromiso ante sí mismo y también ante la empresa contratante.

²⁹ El deber es, de acuerdo con la RAE, estar obligado a algo por ley divina, natural o positiva, cumplir obligaciones nacidas de respecto, gratitud y otros motivos.

Establecer una relación de pareja y sobre todo tener descendencia imprime en todos los hombres el imperativo de la proveeduría. Esta puede asumirse por completo o compartirla con la pareja, pero no hay manera de eludirla. El trabajo adquiere un significado particular. La exigencia puede estar encubierta, presentarse como secundaria priorizando otros significados, pero ahí está. El trabajo deja de ser una opción y, más que el trabajo, su derivado, el ingreso, porque hay que satisfacer las necesidades y las expectativas de quienes componen la familia. Estando solteros los hombres tienen cierta flexibilidad para cambiar de empleo, renunciar a uno y buscar otro sin ninguna previsión. Eso desaparece cuando se está unido, hay que prever, asegurar el ingreso o los suficientes recursos en caso de que se renuncie al empleo mientras se logra colocar en otro.

¿TRABAJO... ESTANDO SOLTERO O CASADO?

Ernesto, en su condición de soltería, lo que deseaba más que un ingreso era tener el reconocimiento por aquello que hacía:

JCRR: ¿El sentido y el significado del trabajo va modificándose?

ERNESTO (42 años, licenciatura trunca, desempleo reciente): Sí, sí, porque antes era el trabajo de hacerlo, de hacer para ser, buscar, ingresar o permanecer en un *establishment*, un estándar; lograr permanecer, lograr existir por eso que haces, mantenerte, ser visible. Y, por ejemplo, cuando quería ser locutor, cuando quería ser eh, periodista, yo lo hacía por querer tener mi nombre, escuchando de: «yo soy Ernesto, y les doy la más cordial bienvenida a su estación radiofónica», eso es lo que me inflaba, me llenaba, y recibir una remuneración por ello, ¡venía de más! (sube la voz de manera progresiva para enfatizar). De hecho, era totalmente ¡ay, me pagaron!, era secundario.

JCRR: ¿Ahora?

ERNESTO: Ahora no, es algo prioritario, pero sí es algo, algo importante para, es algo que demuestra que es el valor, ahora sí le da un valor al trabajo. Antes era la pretensión y ahora es el valor del dinero, el valor económico, ese valor. Existe ese valor dentro de la estructura familiar. Por eso cuando uno se queda sin empleo, uno no tiene cara para ver ni a la esposa ni a los hijos.

El imperativo del ingreso llega a subsumir la búsqueda de la satisfacción personal, la retribución subjetiva debe quedar en espera, porque la sobrevivencia se antepone, porque la necesidad de leche, pañales, atención médica, medicinas, renta, gas, luz y agua, no espera.

JCRR: ¿Hay alguna diferencia del significado del trabajo cuando estabas soltero a estar casado?

ARTURO (40 años, licenciatura trunca, desempleado): Sí, mucha. Cuando uno está soltero como que tienes todavía la flexibilidad, si no me gusta estar aquí me voy, así de fácil. Y ya casado no, o sea, si no me gusta aquí, me voy, pero tengo que tener algo para poder salirme para seguir percibiendo el dinero, más que nada eso.

JCRR: ¿Qué es lo que te hace decir: «ahora ya no tan fácil»? ¿por qué?, ¿qué es eso que te hace ser más, digamos, precavido?

ARTURO: Sí, pues ya tener que mantener a dos pequeños y a mi esposa.

JCRR: Cuando llega el segundo, bueno, tú te casas y te casas con Alma y además eres papá de un sopetón [Alma tenía un hijo de una pareja previa cuando se unió con Arturo], digamos, ¿no?, y en ese momento los dos trabajan [– sí], pero cuando llega Daniel, ahí qué, ¿vuelve a transformarse esa idea del trabajo o no?

ARTURO: Sí.

JCRR: ¿Sí?, ¿otra vuelta de tuerca?

ARTURO: Sí [se ríe]. Sí, sí, sí, ya son dos, hay que, ya son dos, y luego llega Daniel y pues son pañales, es la leche, este, y pues doctores, que realmente ninguno me ha salido enfermizo, son fuertes los dos, tienen genes fuertes los dos. Pero sí, o sea, eh, de que pañales seguros, leche, más que nada leche, segura cada semana, cada mes. Entonces hay que trabajar más duro.

OTONIEL (36 años, licenciatura, desempleado): Sí. [Baja la voz] Cuando uno es soltero, como que, a mi forma de ver, como yo lo experimenté, el trabajo lo veía así como un recurso, porque yo me dedicaba a otra cosa, algo de donde podía sacar los recursos para lo que necesitaba [se queda pensando] y, ahora, ahora lo veo como una necesidad, ahora ya es necesario, o sea, el trabajo, digamos donde me den,

donde me den, donde me paguen, y ahora es como una verdadera necesidad porque necesito, con qué comer, si pago renta, necesito pagar la renta, este, digamos, el gas, todos los recursos, todos los ..., la luz, el agua. Imagino que los hombres sí piensan en eso.

Polisemia de significados que se amalgaman en un tiempo específico, que se transforman a lo largo del ciclo vital y familiar. Significados que son modelados por las circunstancias, adaptados de acuerdo a las necesidades impuestas por las condiciones familiares, por el ciclo de vida familiar en etapa de expansión.

EMOCIONES SIGNIFICATIVAS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO.

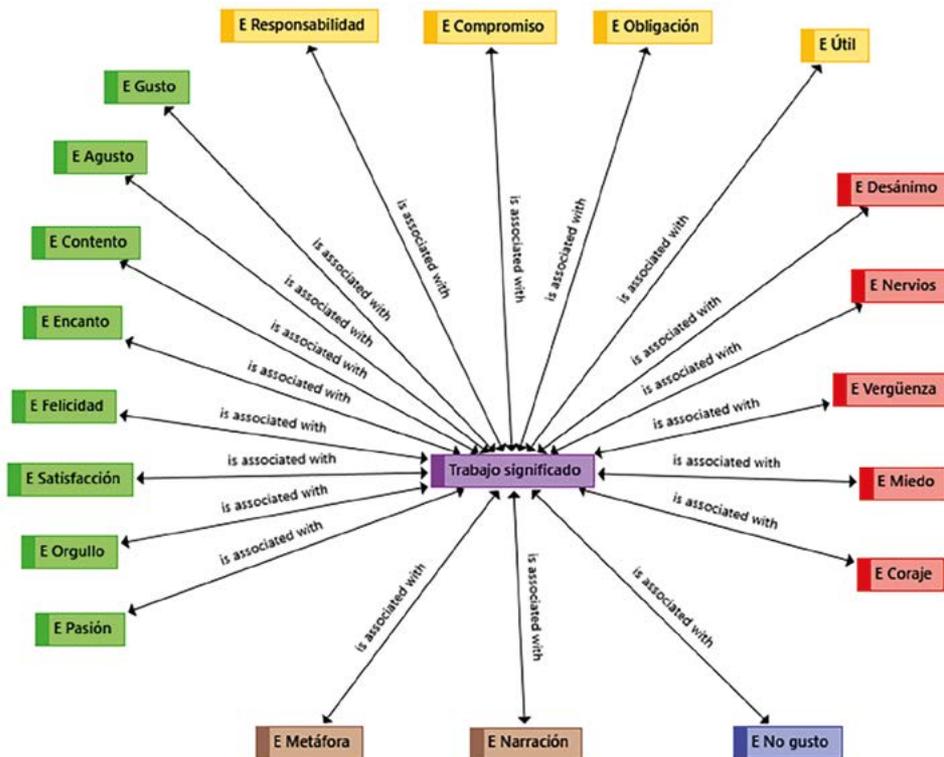
Los significados atribuidos al trabajo también están entrelazados con las *emociones*. Como se puede apreciar en el esquema 1, el conjunto de *emociones* no es uniforme. En términos de su valencia se presentan aquellas que son positivas (verde), como la felicidad, la satisfacción y el orgullo, y negativas (rojo), entre ellas los nervios, el miedo y el coraje. En otras no puede definirse una valencia específica, como el no gusto (lila). Un conjunto de *emociones* está relacionado con el cumplimiento de un deber, como la responsabilidad y la obligación (amarillo). Finalmente están aquellas *emociones* que no tienen una etiqueta y se alude a ellas en términos metafóricos o narrativos (café). No existe uniformidad en la manera en que los individuos participantes en el estudio mencionan *emociones* en relación al significado del trabajo. En otras palabras, no todos los hombres refirieron las mismas *emociones*.

De hecho, pocas *emociones* son las que se refieren por más de uno de los hombres, pero son formas de hacer referencia a *emociones* que son similares, por ejemplo, se enuncian las siguientes: gusto, a gusto, contento, encanto, felicidad. Si bien puede reconocerse especificidad en cada una de ellas, también es cierto que pueden considerarse como sinonimias.³⁰ Igual sucede con aquellas *emociones* que aluden a un *deber ser*, a un *mandato*, obligación, compromiso o responsabilidad. En las que sí se expresan diferencias es en las *emociones* con una carga de displacer, desánimo, nervios, miedo,

³⁰ Ver conjuntos semánticos de *emociones* cuadro 16 del capítulo IV.

vergüenza y coraje, que no son sinonimias, son *emociones* que aluden a condiciones diferentes.

Esquema 1: Emociones relacionadas con el significado del trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Ahora veamos algunos ejemplos.

JCRR: O, ¿qué significa para ti el trabajo?

LEOPOLDO (35 años, licenciatura, desempleado): Cada vez lo veo más difícil, eh [se ríe]. ¿Qué significa el trabajo? Pues es una manera de vivir, pero más que eso es una [se queda pensando un momento] distracción personal, es una pasión, a mí por ejemplo me encantaba lo que hacía en la empresa [ocupaba un puesto gerencial].

JCRR: ¿para ti qué significa el trabajo?

ERNESTO (42 años, licenciatura trunca, desempleo reciente): Trabajo, remuneración del, remuneración del esfuerzo, de la, de la capacidad que uno tiene para, para algo. Entonces eso, y en realidad para mí el trabajo, es nada más eso, es que te, que te paguen por hacer algo. Porque ya en realidad si te gusta lo que haces ya, estás del otro lado. Por ejemplo, ahorita donde estoy en Come Rico, me encanta, ¡me encanta andar en la moto! O sea, sí me canso, me cansa el sol, me atosiga, me desesperan los clientes, pero me encanta andar en la moto, me encanta andar moviéndome de un lado para otro, repartir cosas me encanta. Estar metido en una cocina, estar con el fogón, sentir esto y la presión de «pásame esto», pásame, de conseguir la estandarización de un sabor, siempre con la máxima calidad, ¡eso me encanta!, salir a buscar precios, estar buscando, mhm, este, proveedores con calidad y costos, me encanta. O sea, son cosas que me fascinan.

JCRR: Y, de, de todos ellos, ¿cuál es el más significativo para ti?

IGNACIO (38 años, licenciatura trunca, desempleo reciente): El de Ejercita tu cuerpo.

JCRR: ¿El de Ejercita tu cuerpo?

IGNACIO: Sí, porque en realidad ahí hago lo que me gusta mucho. Me ha gustado mucho el deporte toda mi vida, y ahí prácticamente pos, me gustaba, o sea. Aunque me levantara a las 5 de la mañana, en casos me levantaba 4:30 de la mañana, voy a trabajar, iba con muchas ganas.

Leopoldo, Ernesto e Ignacio comparten una concepción del trabajo, hacer lo que genera placer, es un gusto, les encanta, es algo que apasiona. Estos hombres tenían o tienen la fortuna de desarrollar actividades que les son placenteras. Ernesto reconoce en el trabajo un significado monetario, pero la argumentación posterior describe en qué consiste el trabajo que desarrolla y que por tanto tiene una sensación de encanto que se sobrepone a las penurias impuestas por el propio trabajo: el sol, los clientes que le desesperan. También está una suerte de contraposición, por un lado, la presión de una actividad laboral, a la vez que, por el otro, el encanto. Presión y encanto están amalgamadas, entretnejidas con la acción laboral. En tales empleos Er-

nesto está «del otro lado», no es solo hacer algo por lo que te paguen, sino lo que le resulta fascinante.

Leopoldo se detiene unos segundos para encontrar la palabra que le evoca el trabajo, que es una manera de vivir: distracción, pasión, encanto; lejos de la sobrevivencia, de la fatalidad. Una situación similar a la de Ignacio, en que el trabajo tiene exigencias: madrugar, pero con muchas ganas de ir a hacer aquello que le «gusta mucho».

Son hombres con actividades laborales distintas, lo que los homogeniza son las *emociones* placenteras en torno al trabajo.

LA RESPONSABILIDAD

Otro grupo de *emociones* son las que implican una condición moral como: responsabilidad, compromiso u obligación. Las mismas tienen distintas connotaciones por el vínculo que se establece con otros sujetos, con instituciones o con el desempeño laboral. No son *emociones* aisladas, sino entretrechadas con otras, de manera que se presentan como constelaciones, grupos, *emociones* anudadas y entrelazadas. A continuación, muestro dos ejemplos de narrativas que expresan estas características.

JCRR: ¿Para ti qué significa el trabajo?

CRISTÓBAL (24 años, licenciatura trunca, desempleo reciente): Para mí, el trabajo es una bendición. Es una bendición realmente, el trabajo es una oportunidad de desarrollar tu potencial como persona, como lo que eres, como para lo que vienes como para lo que estás hecho [—Mhm—] para mí el trabajo es lo mejor, lo podría decir lo mejor terrenalmente, mm, lo mejor en, como en satisfacción.

JCRR: Y esa manera de ver el trabajo, este, ¿ha ido cambiando [—Sí—] a lo largo del tiempo?

CRISTÓBAL: Sí, sí, sí.

JCRR: ¿Cómo ha ido cambiando?

CRISTÓBAL: ¿Cómo ha ido cambiando? Que antes era una pesadez, luego era un desánimo, después era como una obligación, después era como un «pues ni modo esto me tocó». Se fue puliendo esta visión del trabajo hasta que entendí el trabajo es un mundo de oportunidades, el trabajo siempre es una oportunidad. El trabajo es una

oportunidad, el trabajo es una opción de ser mejor, el trabajo es la opción de encontrarte.

JCRR: Y fue cambiando, digamos, ha ido cambiando a lo largo del tiempo, eh ¿es diferente cuando estás soltero que cuando te casas?

CRISTÓBAL: Sí.

JCRR: Ahí, ¿cuál fue el brinco o el cambio?

CRISTÓBAL: Sí, el cambio fue, el cambio fue que el dejar un empleo antes de estar casado que no había miedo [- Mhm-] ahora sí hay miedo, el cambio fue de que sientes mayor responsabilidad a antes, ahora sientes compromiso antes no sentías compromiso. Ahora sientes ganas de realizarte, antes no me interesaba todavía, es eso.

JCRR: ¿Lo podías posponer?

CRISTÓBAL: Exacto, se podía posponer, ahorita no, ahorita es un reto diario.

JCRR: Mhm, tú decías, responsabilidad, compromiso, ¿responsabilidad de qué y compromiso con quién o con qué?

CRISTÓBAL: Ok. La responsabilidad de decir, con mi persona primeramente de decir antes, no pues no tengo ganas de ser responsable, en asistir hoy, o la responsabilidad de llegar a tiempo, no pasa nada, el compromiso antes de decir, pues es que no sé a dónde voy, para qué comprometerme con una empresa y hacer todo lo mejor si pues no, no veo algo bien ni para ellos ni para mí. No, ahorita es el compromiso es con la empresa, conmigo, de decir si estoy de empleado un compromiso es llegar temprano, esto, la responsabilidad de hacer las cosas lo mejor que pueda o sea ahí y sacar las cosas en bien, tanto en el trabajo como contigo. Entonces a eso yo le llamaba responsabilidad y compromiso antes y después. 'Orita pues, 'orita yo me siento mejor que antes [- Mhm -] y eso que tengo más adversidad, que tengo más necesidad, que tengo más situaciones que no, entre paréntesis, entre comillas, que no me están favoreciendo, pero para mí esto ya nomás lo que estoy viendo es que la vida me está puliendo, la vida me está trabajando, la vida me está llevando a preparar, a hacerme una persona más fuerte, más comprometida, más responsable, con más herramientas, con más entendimiento, con más, simplemente ya sé que tengo un, un este, que tengo algo que hacer y que ese quehacer lleva pruebas, com-

promiso, de muchas cosas y antes no sentía que tenía algo que hacer y en realidad [sonríe].

JCRR: Tu decías, dices bueno, compromiso ante todo conmigo, compromiso con la empresa, responsabilidad, ¿con alguien más?

CRISTÓBAL: Sí, pues ya de ahí se deriva familia, o sea, los padres, que si pos te casas de decir mi compromiso es con mi esposa, de cumplir con lo que yo tengo que hacer, mi responsabilidad es de hacer las cosas para que lleguen.

JCRR: Mhm, este, cuando nacen tus hijos, ¿es otro cambio?

CRISTÓBAL: ¡Sí!

JCRR: ¿Ahí qué sucede?

CRISTÓBAL: ¿Ahí qué sucede? Te llega una emoción de felicidad y de mayor responsabilidad, sientes como que le ponen al fajo un hoyito más y aprieta, es eso.

JCRR: ¿Sentiste el jalón?

CRISTÓBAL: Sí, nació el primero y lo vi, felicidad tremenda y como que nomás así, el fajo se apretó poquito más sí, como diciendo mayor compromiso, mayores ganas, mayor todo, igual con ella, eso fue.

¿Qué muestra este bloque narrativo? Cambio en el significado del trabajo; modificación de las *emociones* relacionadas con el trabajo; tránsito entre la soltería y la conformación de una familia independiente y las *emociones*; la paternidad y las *emociones*; *emociones* vinculadas consigo mismo y con terceros; y amalgama de *emociones* en distintos momentos o secuencias. Veamos cada uno de ellos.

El trabajo, de ser una fatalidad, «pues ni modo, esto me tocó», que implica *emociones* como pesadez, desánimo y obligación, se transforma en una bendición, en una gracia, en un regalo, en una oportunidad, en un redescubrimiento personal, en una realización como sujeto trascendente.

El significado del trabajo se relaciona con las *emociones*, a la vez que con el cambio de estado civil, de soltero a unido. Hay un antes y un después vinculado con *emociones*: sin miedo estando soltero a miedo estando casado, el miedo agrupado con la responsabilidad, compromiso y obligación como *emociones* morales, el miedo de dejar un empleo teniendo la obligación moral de ser sostén familiar. El *mandato* de la proveeduría es un elemento clave entrelazado con *emociones*, el deseo de realización, la aspiración a obtener

un logro personal que antes al parecer no existía. Cabe suponer la expresión de otro *mandato* (que en todo caso habría que investigar si así es), ser exitoso y exhibirlo, ¿ante quiénes?, ante su propia descendencia, ante su familia y sobremanera ante sus hijos, ya que como lo señala, el verlo le produjo una «felicidad tremenda y como que nomás así, el fajo se apretó poquito más si, como diciendo mayor compromiso, mayores ganas, mayor todo, igual con ella». El hijo, el no solo saberse padre, sino asumirse como tal es el acicate para un impulso. La responsabilidad como una *emoción* moral está asociada con tres instancias, primero con la empresa, que se traduce en acciones concretas en el ámbito laboral: ser puntual y tener un desempeño laboral lo mejor posible, aun ante adversidades o situaciones que antes no se habían experimentado. Otra de las instancias es consigo mismo, superando pruebas que hacen al trabajador mejor persona, más preparado. Finalmente están la familia, la pareja y los hijos, porque la función sustantiva es proveerles, «hacer las cosas para que lleguen». Es una *emoción* que tiene un sustrato moral que se traduce en acciones concretas.

A diferencia de Cristóbal, Leopoldo (35 años, licenciatura, desempleado, gerente por ocho años, quien después de un mes de desempleo empieza de chofer en un taxi) no percibe cambios en la manera como ha vivido y significado el trabajo.

JCRR: ¿Y esta manera de entender el trabajo, tú dices una distracción, o sea, ha ido cambiando a lo largo del tiempo o es lo mismo?

LEOPOLDO: No, yo creo que no. Yo creo que no ha cambiado, sí ha sido diferente a lo mejor el enfoque o la responsabilidad, porque ahora, me pasa todavía ¿no? Cuando estoy manejando el carro y digo me gusta hacerlo, me gusta manejar, no es algo a lo que me quiera dedicar toda la vida, pero me gusta, me gusta tener interacción con la gente, platicar. Pero cuando me acuerdo que tengo que conseguir tal cantidad, porque [golpea con su mano en la mesa, enfatizando] tengo que pagar tal cosa, digo: —¡ay! no, ¡ahí ya no me gusta! ahí ya no me gusta, entonces sí, sí creo que esa, es una cosa de pasión creo—.

JCRR: ¿Qué es lo que no te gusta? Tú dices: cuando me acuerdo que tengo que, entonces ahí pierde su encanto parecería [Leopoldo se sonríe] ¿no?

LEOPOLDO: Sí. Pero pues no sé. No sé qué es lo que haga que mi cerebro lo vea diferente. No me gusta sentirme obligado, yo creo. Creo que soy responsable pero no me gusta sentirme obligado.

JCRR: ¿Te sientes obligado?

LEOPOLDO: Sí. En ocasiones sí, cuando, cuando no me está ajustando y tengo que trabajar a lo mejor más tiempo o tengo que ... no sé, pagar determinada cosa, ¿no?

JCRR: Y esta obligación es una obligación que tú te impones, es una obligación que sientes por algún compromiso, o ¿cómo es?

LEOPOLDO: Yo creo que es por la necesidad y las ganas de ver bien a mis hijos, a mi familia. Y sí, sí me la impongo. Sí porque ha habido ocasiones en las que ya me siento cansado, ya me quiero ir y reviso mi billetera y digo:

–No, todavía no, todavía no, o sea, tengo que hacerlo.

Ha habido ocasiones en la que quiero descansar y... [disminuye el volumen de la voz para enfatizar] no, hoy no se puede. Sí ha habido otras en las que digo [reproduce un soliloquio]:

–Hoy me voy a quedar, no importa.

–¿Traemos para comer?

–[Disminuye el volumen de la voz para enfatizar] Sí [golpea con la mano en la mesa, enfatizando], tenemos para comer. Hoy me voy a quedar y descanso.

Y el siguiente día pues me siento mucho mejor y todo, físicamente, descansado, de ánimo y de todo, bien. Pero sí hay ocasiones en las que sí pues no [disminuye el volumen de la voz], sí, sí lo veo así obligado pues.

Leopoldo hace una diferencia entre dos *emociones* que tienen un contenido moral: responsabilidad y obligación. Es responsable porque trabaja y el trabajo le resulta agradable, lo hace con gusto. Además, el hecho de conducir un automóvil de servicio público (plataforma) le permite tener cercanía con las personas y conversar, lo que también le gusta y que manifiesta de manera repetida. El conflicto aparece con la demanda de cumplir con los pagos, con la proveeduría, que se transforma en una obligación. Cuando la responsabilidad transita a la obligatoriedad entonces se genera el conflicto, las *emociones* ligadas a una demanda racional de ajustar el gasto familiar, «por la

necesidad y las ganas de ver bien a mis hijos, a mi familia. Y sí, sí me la impongo». El «tener que», el «ya no me gusta» reiterativo pone en evidencia las *emociones* en tensión, en conflicto. Las *emociones* obligación y responsabilidad están moduladas socialmente ante el ejercicio de la paternidad y de la proveeduría, al igual que Cristóbal. Los hijos se transforman en el motor de la acción, entrelazado con las *emociones*. Son «las ganas», el deseo de bienestar para otros, el ser para otros³¹ a través de proporcionar aquello que el sujeto considera necesario. Este ser para otros por medio de la proveeduría es algo que se ha señalado como insuficiente en la literatura sobre paternidad, en un reclamo por mujeres que demandan más cercanía y acompañamiento familiar, que en las políticas públicas se ha señalado como conciliación familia-trabajo. ¿Cómo tener toda la fotografía completa? Mejor todavía, ¿cómo tener la película completa, o las películas completas, al igual que las configuraciones de masculinidades? Sin lugar a duda, los componentes del fenómeno *emociones* y el significado del trabajo, paternidad, pareja, ingresos y proveeduría requieren de otros componentes, entre ellos el contexto socioeconómico en el que viven estos hombres.

EMOCIONES COMO METÁFORAS.

El ejercicio de recuperar las *emociones* en la vida de los hombres requiere de un proceso reflexivo que se va construyendo de manera dialógica, verbalizar aquello que es, en muchas ocasiones, intangible, y permanece invisible hasta que es articulado lingüísticamente (Perinbanayagam, 1989), como una narrativa inteligible. Entonces es factible que sea identificada, descrita y analizada. Esto ocurre cuando los recursos se limitan a una entrevista audiograbada, en lugar de videograbada, en la que podría apreciarse la *hexis* corporal.

³¹ El ser para otros es un planteamiento hecho por el feminismo (Lagarde, 1993). La mujer pasa a segundo término, es un proceso de invisibilización, de empequeñecimiento (Bourdieu, 2000). Lo que muestra Leopoldo guarda cierto paralelismo, en este caso la proveeduría lo coloca como un sujeto que antepone a su bienestar las condiciones de otros —hija(os)—; sin embargo, la proveeduría le da un plus porque es socialmente reconocido, lo que aquí no se menciona.

La reflexividad sobre las *emociones* a lo largo del ciclo de vida de los hombres al parecer tiene variantes. Hay hombres que reflexionan sobre ello de manera recurrente, otros lo hicieron en alguna ocasión, para otros es algo excepcional o ausente. Pocos son los hombres que mencionaron haber comentado con alguna persona las *emociones* que experimentaron en alguna circunstancia, lo que confirma la poca expresividad emocional y su verbalización, una manera de mostrar la intimidad por una parte de los hombres (Kaufman, 1994; Salguero Velázquez, 2018; Seidler, 2000). Otros lo hacen, se apoyan y conversan sobre ello con distintas personas. Las razones son diversas y requiere de un análisis particular que dejo para otro momento.

Como mencioné, el significado del trabajo no es monolítico ni permanente, es diverso y se transforma. Ahora quiero resaltar algunos de los significados en que aparecen *emociones* como metáforas.

Para Cristóbal (24 años, licenciatura trunca, desempleo reciente) el sentido del trabajo ha ido modificándose, al platicar sobre ello comenta:

CRISTÓBAL: ¿Cómo ha ido cambiando? Que antes era una pesadez, luego era un desánimo, después era como una obligación, después era como un «pues ni modo, esto me tocó». [...]

JCRR: Cuando nacen tus hijos, ¿es otro cambio?

CRISTÓBAL: ¡Sí!

JCRR: ¿Ahí qué sucede?

CRISTÓBAL: ¿Ahí qué sucede? Te llega una emoción de felicidad y de mayor responsabilidad, sientes como que le ponen al fajo un hoyito más y aprieta, es eso.

JCRR: ¿Sentiste el jalón?

CRISTÓBAL: Sí, nació el primero y lo vi, felicidad tremenda y como que nomás así, el fajo se apretó poquito más, sí, como diciendo, mayor compromiso, mayores ganas, mayor todo, igual con ella, eso fue.

Omar (41 años, secundaria, desempleado) lo refiere de la siguiente manera:

OMAR: Ha cambiado en la forma de que uno sale a la calle y uno que es trabajador, a como andan las cosas ahorita, uno puede salir a divertirse y levantar la cara donde quiera.

La circunstancia de desempleo por la que atraviesa el propio Omar con sus 41 años de edad lo lleva también a mencionar:

OMAR: Porque pues es como le digo, uno ya está más, ya va más grande, va pa arriba y ya va pa abajo. [...] si no hay dinero no hay armonía, porque cuando no hay dinero pues aguantas, aguantas, aguantas, pero llega el momento que se quiebra todo.

Ernesto (42 años, licenciatura trunca, desempleo reciente), que ha tenido en su trayectoria laboral diversidad de actividades, señala en su faceta periodística:

ERNESTO: Yo lo hacía por querer tener mi nombre, escuchando de: «yo soy Ernesto y les doy la más cordial bienvenida a su estación radiofónica», eso es lo que me inflaba, me llenaba, y recibir una remuneración por ello, ¡venía de más! [sube la voz]. De hecho, era totalmente «¡ay, me pagaron!», era secundario.

Pero cuando se encontró en otra circunstancia, menciona:

ERNESTO: Cuando uno se queda sin empleo, uno no tiene cara para ver ni a la esposa ni a los hijos.

Fernando (46 años, maestría, desempleo reciente):

FERNANDO: Se siente bien padre que le digan: «oye, te quedó la pintura bien, la protección te quedó muy bien, ¿eh?, muchas felicidades» o «oye, la instalación de luz te quedó» o «ya no pago luz», ¿no?, o sea, de que no pago luz es bueno, pago menos luz, también hago otras chambas, ¿no?, también pongo toritos, pero digo [ríe]. Pero, o sea, gente satisfecha que pagaba 500 pesos de luz y ahorita ya por detallitos que le arreglé, que le cambiamos e hicimos, ya paga 250, que digan: «oye, muy buen trabajo», o sea, eso me, me llena demasiado; me ayuda el dinero, sí me ayuda el dinero, y me ayuda que me recomienden con más gente, ¿no?, pero me, me ayuda muchísimo eso, o

sea, el halago, ¿no?, la palmadita en la espalda, es lo que me llena más que estar trabajando por el dinero.

Las figuras metafóricas que se identifican en estos fragmentos narrativos pueden ser vistas de distintas maneras. Una posibilidad es interpretarlas como expresiones descriptivas de algo que no se sabe nombrar por desconocer un término que lo sintetice; otra posibilidad es que, conociendo un término o una etiqueta, se recurra a la metáfora para imprimir mayor fuerza a la experiencia narrada y enfatizar lo que se siente, la *emoción* que se ha vivido y que en algunas ocasiones es revivida al momento de narrarla. Algunas de las metáforas reflejan exaltación, entusiasmo o alegría: «se siente bien padre»; orgullo: «levantar la cara donde quiera»; satisfacción: «me llenaba demasiado»; o reconocimiento por terceros: «la palmadita en la espalda, es lo que me llena». Es la sensación de plenitud, tal parecería que el reconocimiento es de un ser para otros, ser en función de la otredad, saberse útil socialmente. O como el propio Fernando lo menciona: ser servicial, ya que aprendió, le enseñaron a serlo. El cumplir con dicho *mandato* y que sea correspondido con el reconocimiento genera plenitud, de ahí que como anteriormente refería el propio Fernando, el trabajo debe dar felicidad, una condición intrínseca de la actividad laboral.

Una situación similar es la expresada por Ernesto, tener un espacio radiofónico «me inflaba», «me llenaba». En este caso el sentido es el reconocimiento de sí mismo, un logro personal, figurar en el *establishment*, como él mismo lo dice.

Otras metáforas tienen una connotación de recriminación, autocensura y vergüenza como: «uno no tiene cara para ver ni a la esposa ni a los hijos» por no tener empleo. Omar, que está desempleado a sus 41 años, se percibe como un sujeto que ha perdido la posibilidad de emplearse porque se mira a sí mismo desechado por el mercado de trabajo debido a su edad: «ya va más grande, va pa arriba y ya va pa abajo» a lo que no queda más que resistir hasta el límite, hasta «el momento que se quiebra todo», la desintegración.

Por otra parte, está la exigencia que conlleva la llegada de los hijos, que al decir de Cristóbal (24 años, licenciatura trunca, desempleo reciente):

«Te llega una emoción de felicidad y de mayor responsabilidad, sientes como que le ponen al fajo un hoyito más y aprieta, es eso».

JCRR: ¿Sentiste el jalón?

CRISTÓBAL: Sí, nació el primero y lo vi, felicidad tremenda y como que nomás así, el fajo se apretó poquito más sí, como diciendo mayor compromiso, mayores ganas, mayor todo, igual con ella, eso fue.

Las *emociones* se combinan: felicidad y el apretón al fajo, lo que traduce como responsabilidad, compromiso e ímpetu para enfrentar desafíos, para salir adelante. Las motivaciones son externas, los hijos, lo que se contrapone con la pesadez, o sea, una carga, algo que agobia, que cansa y que deviene en una fatalidad «pues ni modo, esto me tocó», que a diferencia de otros hombres no es producto de una elección, sino una imposición.

Identificar metáforas y analizarlas como *emociones*, cuando tienen ese sentido, resulta revelador de la manera en que los hombres significan el trabajo.

CERRANDO A UNAS PREGUNTAS Y ABRIENDO A OTRAS.

Existe una articulación, un nudo que entrelaza el significado del trabajo, los hombres, las masculinidades y las *emociones* como construcciones sociales. El marco de ocurrencia son las trayectorias laborales de los hombres, que se van forjando desde la niñez o desde la adolescencia. La importancia del trabajo como *mandato* sociogenérico en los hombres es crucial en la vida adulta, vinculándose con otros *mandatos*. Es a través del significado atribuido al trabajo que se desvela la importancia relativa de la condición de unión y el tener descendencia. Las *emociones* están imbricadas, entrelazadas, no son ajenas en este proceso. Le dan sentido y sustento a las relaciones, al igual que a la práctica social de género identificada a modo de *mandato* del ser hombre en el contexto en que viven los participantes en el estudio. Así la afirmación de Turner: «emotions are the “glue” binding people together and generating commitments to large-scale social and cultural structures; in fact, emotions are what make social structures and systems of cultural symbols viable» (Turner y Stets, 2009:1) cobra cabal sentido. Los *mandatos* sociales de la masculinidad como son el trabajar y proveer están amalgamados con las *emociones* que se expresan de distinta manera pero que mantienen una misma dirección, tienen un sentido de coherencia, lograr que los *mandatos* se mantengan vigentes, actuantes, compartidos intersubjetivamente y apre-

hendididos de manera que las disposiciones se cumplan. Si no ocurre así, las *emociones* que tienen un sustrato moral, las de valencia negativa o displacer, al igual que las expresadas por medio metáforas que censuran y recriminan, llaman la atención para corregir cualquier posible desvío. Pero también las *emociones* placenteras retribuyen, alientan para sobreponerse ante las adversidades que surgen en el desempeño laboral.

Es notable la existencia de casos como el de Cristóbal, que modifica el significado del trabajo como una oportunidad aun en condiciones de mayor adversidad que estando soltero, relacionado con la paternidad y con la proveeduría a modo de *mandato* del ser hombre (un sujeto masculino). El trabajo como *mandato* se resignifica como una obligación, pero no en términos de imposición sino asumido a manera de responsabilidad, al igual que con Leopoldo.

Racionalidad y emocionalidad, lejos de contraponerse, se conjugan, se entremezclan y se justifican. Por ejemplo: sentirse responsable, pero también obligado, al igual que encantado por desempeñar el trabajo se entremezclan. Encontrar sentido a la actividad laboral en cuanto a realizarse como persona se enlaza con la paternidad y la felicidad. Son cambios que suceden por modificar el patrón de soltería al establecer la unión y sobremanera tener hijos, saberse un ser para otros. No es solo el hecho de desempeñar una actividad laboral específica, sino que dicha actividad forma parte de un contexto más amplio en el que figura la familia, en especial, insisto, las hijas e hijos. Las condiciones en las que esto ocurre lejos están de ser homogéneas entre los hombres participantes en el estudio. Otoniel evidencia la premura, la urgencia del trabajo para solventar las necesidades que le demanda el ser proveedor. No hay reparos en el tipo de trabajo: «donde me den, donde me den, donde me paguen» parecería no estar la posibilidad de «estar del otro lado» como dice Ernesto, haciendo lo que genera placer, o de considerar el trabajo = felicidad, como Francisco. En este sentido es relevante dar cuenta de esta diversidad y preguntarse sobre los distintos niveles y dimensiones que entran en juego. Uno de ellos es la configuración de la masculinidad, que es diversa y con tensiones en su interior que dan lugar a múltiples cuestionamientos como los siguientes: ¿La concepción que se tiene sobre el papel del trabajador y proveedor es rígida o flexible? ¿Tal concepción se acompaña de *emociones* que lo refuerzan o que lo cuestionan? ¿La pareja considera que la proveeduría debe ser única o compartida? En situaciones de contracción del

mercado de trabajo hay reacomodo en las relaciones familiares y de pareja (Faur, 2006; Kaztman, 1991; Narayan, 2000). En las tendencias a armonizar dichas relaciones, ¿qué papel juegan las *emociones*?, ¿se diferencian de aquellas que tienden a tensionar los *mandatos* de la masculinidad? ¿Las figuras referidas por los hombres en términos del significado del trabajo y las *emociones* son compartidas por las parejas? Si esto es así, ¿hasta dónde y en qué sentido? ¿Qué aspectos de esta vivencia laboral y emocional son compartidos por los hombres con las hijas e hijos? ¿La pareja, hijos e hijas participan como agentes de regulación emocional para los hombres? La configuración de la masculinidad abre interrogantes porque evidencia su diversidad, que requiere documentarse atendiendo al papel que juegan las *emociones*.

Otra faceta es cómo las configuraciones de masculinidades implican otros *mandatos* a nivel social, familiar y personal. Uno de ellos es la autoridad en la familia, que forma parte de las relaciones de poder-resistencia-contrapoder en la pareja, con las hijas e hijos. Las *emociones* asociadas al trabajo y a la proveeduría, ¿cómo se reflejan?, ¿cómo se negocian en el ejercicio de la autoridad? ¿Cuáles *emociones* están entreveradas? ¿Las *emociones* favorecen o cuestionan las (a)simetrías de género, entre generaciones, en el ejercicio de la paternidad? Sin lugar a duda, este es el más sensible de los puntos, porque el tema nodal no es en sí mismo la emocionalidad de los hombres socialmente modelada, sino si esta contribuye o no a sostener desigualdades, opresión, control o dominación.

CAPÍTULO VI.

LAS EMOCIONES EN EL PROCESO DE BUSCAR TRABAJO Y PROVEER

JCRR: Cuando tú buscas el empleo, ¿cómo te sientes?

Ernesto: ¡Uy! totalmente desarmado. Completamente, mhm [...], débil. Sí, así, como, como si estuviera en una barcaza en medio del mar o en un lago enorme, solo. Como si estuviera a la deriva, me siento a la deriva, esperando que lo que voy buscando sea eso, la tabla de dónde poder asirme. Yo así, así me siento, totalmente, náufrago.

JCRR: Decías: «yo le pedí a mi pareja que se saliera de trabajar», porí que querías ser tú el [me interrumpe].

Raymundo: El proveedor y que ella cuidara a los niños, que los educara, que estuviera ahí con ellos. Se me hacía una idea muy mona [sonríe].

¿Cómo evalúan los hombres la búsqueda de empleo? ¿Qué implicación tiene la familia en la búsqueda de empleo por parte de los hombres? ¿Cómo se refiere el *mandato* de trabajar y proveer en la búsqueda de empleo por parte de los hombres? ¿Cuáles *emociones* están presentes en el proceso de buscar un empleo? Algunas pistas para responder estas preguntas se apuntaron en el capítulo III utilizando la información obtenida de la encuesta de tamizaje. Aquí me interesa mostrar una perspectiva más detallada dejando que los hombres (des)empleados se expresen con mayor amplitud.

LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La vida de los hombres participantes en el estudio está marcada por el trabajo, es una constante. La trayectoria laboral (cuadro 18) en el caso de Brandon era de 7 años y en el de Raymundo de 34 años. El primero empezó a trabajar a los 14 años y el segundo cuando tenía apenas siete años. Diez de los trece hombres tienen más de veinte años de trayectoria laboral y ninguno tenía más de 50 años de edad al momento de la entrevista. Si los hombres continuasen laborando hasta los 65 años de edad, todos habrán trabajado, para

ese entonces, 50 años o más, con excepción de Andrés (47 años de trayectoria laboral). Cabe recordar que ninguno tenía en su horizonte la jubilación.

Una característica de estos hombres es la ausencia de pleno empleo, pero también una extraordinaria movilidad laboral. El número de empleos que han tenido a lo largo de su trayectoria es considerable, llegando a 30 empleos en el caso de Ernesto; el que menos, Gustavo, refirió cuatro empleos. El listado de actividades laborales es muy amplio y diverso. Por anotar algunos: chef, dependiente de farmacia, locutor, repartidor, vendedor de boletos (de rifas) para beneficio de instituciones, botarga, lavaplatos, seguridad privada, encuestador, inspector de pasaje en transporte foráneo, preparador físico, diseño y elaboración de serigrafía, jefe de mantenimiento industrial, albañil, chofer de servicio de plataforma, obrero industrial, taquero, mandadero, jardinero, docente, operador de transporte de carga, gerente, brigadista en institución de salud pública, abogado litigante, jefe de almacén, chofer de transporte colectivo, promotor de productos en tiendas de autoservicio, operador de servicios de limpieza, trabajo por cuenta propia y emprendedor de negocio propio, entre muchos otros.

La duración en el empleo también tiene variaciones importantes. Hay trabajos en los que la permanencia es efímera, apenas dos semanas o varios meses. El periodo más largo de permanencia en un empleo lo refirió Manuel, quien trabajó 18 años en una industria como obrero. El que menos ha permanecido en él es Cristóbal, con una duración de un año. Los casos parecen no mostrar una relación entre permanencia en el empleo y escolaridad. Desde hace algún tiempo los mercados de trabajo se caracterizan por su inestabilidad, la contratación por terceras empresas, la flexibilización, la contratación por tiempo determinado y, por tanto, la incertidumbre laboral (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018), lo que se refleja en este grupo de hombres.

No es extraño que se tenga más de un empleo. Podría decirse el empleo principal y el secundario.

La búsqueda de trabajo es parte de la trayectoria laboral. No existe un patrón específico del proceso de búsqueda de empleo. En otras palabras, las experiencias sobre la búsqueda de empleo están relacionadas con las condiciones contextuales en que están inmersos los sujetos. En términos de lo familiar, implica tanto las características del ciclo de vida familiar como del ciclo vital del individuo, que impactan la manera en que los sujetos se dis-

ponen a buscar empleo. Los hombres también valoran, a veces con premura y en otras ocasiones con detenimiento, las ofertas laborales, el salario, las prestaciones y las demandas específicas en términos de habilidades y capacidades que exige la instancia empleadora. Existe un estrecho vínculo entre la búsqueda del empleo y la proveeduría, el grado de dependencia de la(o)s hija(o)s y pareja, el nivel de vida que venían sosteniendo previo a la pérdida del empleo y el apuro por tener ingresos, también si la proveeduría es compartida con la pareja o se es un solo proveedor, al igual que las tensiones generadas al interior de la familia por no tener un empleo o porque teniéndolo los ingresos han disminuido. La búsqueda de empleo se torna compleja, está más allá de acercarse, presentar una solicitud y sostener una entrevista. Uno de los distintos componentes que intervienen en el proceso de búsqueda de empleo son las *emociones*. A continuación, veamos con detenimiento un acercamiento a este proceso.

Cuadro 18: Trayectoria laboral y características sociodemográficas de hombres en condiciones de (des)empleo de la ZMG, 2016-2017.

<i>Nombre</i>	<i>Edad</i>	<i>Edad de entrada al trabajo</i>	<i>Trayectoria laboral (núm. de empleos)</i>	<i>Periodo más breve en un empleo</i>	<i>Periodo más largo en un empleo</i>	<i>Escolaridad</i>
Ernesto	42	13	30	5 m	3 a	Licenciatura trunca
Cristóbal	24	10	24	1 m	1 a	Licenciatura trunca
Raymundo	41	7	2	2 s	5 a 6 m	Técnico
Otoniel	36	14	17	2 s	4 a	Licenciatura
Ignacio	38	7	12	6 m	8 a 6 m	Licenciatura trunca
Fernando	46	14	12	3 m	3 a	Maestría
Omar	41	8	11	6 m	6 a	Secundaria
Manuel	37	9	10	4 m	18 a	Bachillerato trunco
Andrés	31	18	8	6 m	5 a 6 m	Licenciatura trunca
Leopoldo	35	14	6	3 s	8 a	Licenciatura
Arturo	40	15	6	1 m	17 a	Licenciatura trunca
Brandon	21	14	5	3 m	2 a	Bachillerato trunco
Gustavo	44	15	4	1 a	15 a	Bachillerato
Santiago	41	—	—	—	—	Secundaria

Fuente: Elaboración propia.

Nota: a = años; m = meses; s = semanas.

Andrés tiene 31 años, ha tenido ocho empleos. El último que tuvo fue como operador de transporte de carga foráneo, por lo que estaba fuera de la ciudad de manera continua. Era un empleo que disfrutaba y del que obtenía muy buenos ingresos. De hecho, en distintas ocasiones su esposa Rosa y su hijo viajaban con él, su empleo se transformaba en un paseo familiar, una suerte de vacaciones. Renunció al mismo, Rosa estaba cursando con un embarazo de alto riesgo. A un mes de haber dejado su empleo está desarrollando una estrategia doble para tener ingresos. Por una parte, con el finiquito ha comprado mercancía para vender en la calle, afuera de la casa de unos familiares. Con el temporal de lluvias solo puede tener a la venta su mercancía por las mañanas y la recoge antes de que llueva. Está adaptando la sala de la casa de sus familiares con anaqueles para acomodar los productos para la venta (se ha incorporado al trabajo informal). Por otra parte, está buscando empleo. Como habíamos anotado con anterioridad,³² las agencias de empleo juegan un papel muy importante para la canalización de quienes lo buscan. Este ha sido el caso de Andrés, que ha utilizado las plataformas digitales para colocar su currículum y lo han estado llamando para entrevistarlo.

Andrés: En ese trayecto del mes que salí de allá, de Kifo, agarré un empleo, fue por, pues por teléfono, mandé mi currículum a una página que se llama Computrabajo y hay una que se llama OCC Mundial, y ahí uno llena su currículum, y me hablaron de una empresa que se van a poner aquí en Guadalajara, pero es de México, y me platicaban por teléfono:

–Pos fíjate que, vas a tener tu seguro, el sueldo es tanto al mes.

–Ah, muy bien.

Todo por teléfono.

–Preséntate.

Me hicieron la prueba, fui a una entrevista con, con una persona en un hotel, y ya me dijeron:

–Pos ya, ya mándame tus papeles en PDF y, y ya para que ya ingresos.

³² Ver capítulo III sobre búsqueda de empleo.

Pues agarré ese empleo y nomás trabajé una semana. Porque muchas cosas que no platicamos más bien me faltó preguntar por teléfono y pos ya en la semana de trabajo como que ya no me [se aclara la garganta], entonces es eso, es el proceso.

Y ayer que fui a otra y es, fue igual, fue la entrevista personal y lléname esos exámenes y ya.

—Ah, nosotros nos ponemos en contacto para ya cuando tengamos los resultados.

Para Gustavo de 44 años de edad, que lleva tres meses buscando trabajo, una vía de búsqueda está en las redes sociales. Su último empleo fue un contrato de un año, hacía actividades de intendencia (aseo) en un centro educativo:

Gustavo: Lo que me, me paso pos es eh, agarro mi computadora y empiezo a, pos a checar correos, a ver si algún amigo, tiene algún contacto, un conocido, si me llegó alguna buena noticia, o algo así, es realmente lo que, mi día a día últimamente.

JCRR: ¿Cuál es la sensación que te queda cuando vas a la computadora, la enciendes y estás esperando los correos a ver qué dicen? ¿Qué sensación te da eso?

Gustavo: Empiezo yo como con muchos ánimos y con la idea de que sí va a aparecer algo [se detiene unos segundos] agradable, alguna buena noticia por lo menos, «ahora ven y yo te entrevisto». Pero al terminar, que no encontré nada agradable sí, me siento un tanto triste, desilusionado de que pos no, o no han visto mis documentos, mi, mi currículum que envié o, simplemente no les interesó y pos, tengo que volver a, a empezar a enviar más.

Las acciones de Gustavo implican la emocionalidad, suceden el ánimo y la expectativa de tener aquello que desea, lo agradable, al menos una posibilidad, algo que le indique algo de esperanza, pero que se desvanece y se torna en tristeza, desilusión, para desde ahí volver al punto de partida. Esta es una constelación de *emociones* sobre la que más adelante volveré. Previo al contrato en el centro educativo estuvo desempleado un año.

JCRR: ¿La manera como buscaste trabajo antes de entrar al centro educativo? Me decías que estuviste un año sin empleo.

Gustavo: Pues no, ha ido cambiando muy poco porque yo realmente no me hago el ánimo a ya quedarme así digo, sería un, un total error de mi parte, ni modo ya no encontré nada pos 'hora me voy a dedicar no sé, a lavarle los carros al vecino o a ver qué. Entonces no, realmente sí, no, no me veo en esa situación. Digo porque tal vez, trabajo si voy, y en una agencia de, de [sube el tono de la voz para enfatizar] seguridad, como guardia de seguridad pos yo sé que sí me van a, admitir allí, pero yo sé que, a pesar de que lo sé o lo pueda, o lo pueda desarrollar, no es algo que me gusta, o sea yo quiero encontrar algo, que me guste, que me agrade, ya si realmente veo que, que ya ...

Primero un año sin empleo y ahora tres meses. Gustavo fue responsable del almacén en una empresa transnacional en la que permaneció 15 años. Durante ese periodo fue escalando distintas posiciones en el almacén, hasta que llegó a ser el encargado del mismo. Su despido estuvo acompañado de un jugoso finiquito que en el transcurso de un año sin empleo se consumió en una buena parte. En este segundo periodo de desempleo y con escasos recursos, buscar trabajo representa costos, contabiliza el dinero que se invierte en el proceso alterno al uso de las redes sociales.

Gustavo: Pues sí, porque de cierta manera sí sé que puedo hacer más. Digo, puedo ir, sí, directamente a las empresas; aunque también me detiene, vuelvo a lo mismo, la parte económica. Sé que tengo que invertirle, a la mejor, \$100 pesos al día, ya sea en camiones o, en el lonche, o, ciertas cosas pues que tenga yo que comprar, que algunas copias por si me piden, algún documento, algo así.

La búsqueda cala en el ánimo y la esperanza de encontrar un empleo acorde a su experiencia.

Gustavo: Una cuestión muy extrema, pues de que no hay más y solamente de guardia de seguridad o de, intendente en una empresa, algo así, pos tendría ahora sí que aceptarlo, pero, en este momento yo,

yo estoy seguro que sí puedo desarrollar algo, otra actividad similar a la que venía haciendo.

Su estrategia de búsqueda la organiza agotando las posibilidades de emplearse en aquello en lo que tiene experiencia y además gusto por hacerlo, dejando como última opción donde sabe que será contratado, pero lejos de sus expectativas dadas sus habilidades, capacidades y experiencia. El com-pás de espera y la relación con sus redes son la clave.

Gustavo: Al principio, sí empecé a ponerme como fechas, no sé, tres meses, si no agarro algo, pos sí voy ir al taller fulano, o a, a meter por lo menos la solicitud a esta, compañía o empresa. Pero afortunadamente me ha llegado o me han llegado, este, conocidos o, contactos, donde tal vez me pudieran, recolocar. Entonces es lo que ya, en su momento ya, esa cuestión o ese periodo lo, lo dejo de lado, porque ya fui a la empresa, ya fui a la entrevista y ya me dijeron:

–Te hablo en, dos semanas, en diez días, cinco días.

Y es cuando digamos, vuelvo a empezar. ‘Tons no me hablaron después de los diez días que me dijeron, bueno, vuelvo a meterme a la computadora, vuelvo a ver qué hay, vuelvo a lanzar. Pos, si aquí a dos meses, tres meses no sale nada pos sí tengo que ir al taller otra vez. Pero, me vuelve a salir otra, oportunidad, ‘tons vuelvo a ir y así me la he estado llevando.

Andrés y Gustavo nos muestran distintas maneras de enfrentar la búsqueda de empleo, con experiencias y posiciones en el trabajo también diferentes. Hay circunstancias personales como la edad, no es lo mismo estar al inicio de los treinta que ya entrados los cuarenta; o el ciclo de vida familiar, uno en expansión, enfrentando riesgos de salud de la pareja, y el otro con una familia consolidada. Además, Andrés es único proveedor y Gustavo comparte la proveeduría con Lola, su pareja. De hecho, a ella, que nunca había tenido un trabajado remunerado, más allá del doméstico, las circunstancias de desempleo de Gustavo (un año sin ingresos) la llevaron a conseguir un empleo en el que ha permanecido en todo este tiempo. Por su parte Rosa trabajaba y lo dejó por el embarazo. La condicionante reproductiva es otro factor de peso.

Otoniel tiene 36 años, tiene una trayectoria laboral que se caracteriza por una predominancia de empleos precarios, de corta duración, salvo en una ocasión en la que duró cuatro años. A lo largo de esa experiencia ha acumulado 17 empleos. Está unido y tiene una hija. Dada la condición de constante precariedad recibe apoyo de su familia de origen, fundamentalmente de su madre.

JCRR: ¿Acudes a alguien para algún tipo de apoyo, un préstamo o, o cosas de ese tipo?

Otoniel: Pos sí, mi mamá, aparte de que ya quiero solucionarlo, ya fui a, precisamente hoy fui a un trabajo, ayer también, a uno de diseño, de edición de muebles ahí por Tonalá, pero me dijeron que estoy en espera. Ayer, pues, me gustó pues la entrevista que, [hace un sonido gutural y baja la voz enfatizando] que tuve con ella, a mí me pareció bien, pues fue, por mucho tiempo, mm, ella me pasó el correo electrónico, el número de teléfono, pero me dijo que, pos estoy en espera, ¿no? Ahora fui a uno que está hasta allá hasta El Colli, pensé que iba a ser diferente, eh, por como me hablaron, me hablaron diferente y dije, pero pensé que iba a ser así como en la aduana o así, y resultó que era, en un, resultó que era, que era de vigilancia, que ya, me iban a cobrar un, tenía que tener unas botas y que me las iban a cobrar y eso, pues ya no me pareció, sentí que perdí, pos el tiempo pero, pues sí mejor, no quise, apresurar las cosas como antes lo hacía, decir:

—Ay, sí, sí quiero el trabajo.

Entrevistas y más entrevistas, tocar una puerta tras otra, trasladarse de un extremo de la ciudad al otro, inversión de recursos económicos escasos en traslados y documentos, enfrentar el «estoy en espera», entrevistas eso peranzadoras o también frustrantes, tiempo perdido, instancias empleadoras que en lugar de ofrecer un trabajo lo que exigen es la compra de equipo para desempeñar el mismo y empresas que se deslindan de obligaciones y las cargan a sus potenciales trabajadores. Las condiciones del mercado de trabajo constriñen al buscador de empleo, la desesperación puede hacerlos presa de tomar cualquier opción y como Otoniel, caer en «apresurar las cosas como antes lo hacía», aunque se ha vuelto cauto y aun en circunstancias de mucha precariedad, tiene la calma de rechazar opciones no promisorias.

La(o)s hija(o)s son un componente presente en quienes buscan empleo, un motor que impulsa, que desafía, que cuestiona a estos hombres.

Conversando con Cristóbal, al pie de la casa de sus padres, en uno de los múltiples cotos que han proliferado en la periferia de la ciudad, donde vive de manera temporal junto con Cristina (su esposa), su niña y niño, bajo una palmera que da una sombra rala y que medio cubre de un sol abrazador, escuchando el canto de pájaros y platicando sobre las vicisitudes de buscar empleo, le pregunto:

JCRR: En los momentos en los que tú buscas trabajo, estás buscando empleo. ¿Cómo te hace sentir en relación a tus hijos?

Cristóbal: Qué buena pregunta porque sí, siempre pienso en ellos, o sea, cuando yo busqué trabajo en mi mente están mis hijos, y el sentimiento que viene es, de que yo no estoy haciendo todo por ellos, que yo digo: ¡híjole! lo que yo estoy haciendo de buscar trabajo, veo que para mis hijos es el, no esperanza, el no ofrecerles lo mejor, porque esto es lo que no quiero, porque sé que esto no es para mí, sé que hay algo más para mí, que yo haciendo lo que quiero voy a entregar una esperanza, una calidad de vida y todo, pero buscando empleo siento que a ellos les ofrezco muy poco y merecen más y siento que ahí hay como un, como un estado mental de reflexión de decir, ellos ya ocupan mejor vida. Monta hacer lo que tú quieres, simplemente estas contagiando a ellos el que, como no haces lo que tú quieres, o sea que poco ingreso y todo esto, simplemente se ve repercutido en ellos, tú te logras como persona, o sea, Cristóbal, tu logras hacer lo que tú quieres, obviamente vas a crecer en todos los aspectos y todo ese crecimiento que tú hagas en tu persona, todo es para ellos, o sea, de ti dependen ahorita tus hijos. ¿Estás bien?, ellos van a estar bien, si estás mal, si estás haciendo lo que no quieres, si no estás en la dirección correcta, no estás en sintonía, ellos tampoco van a estar en sintonía con una calidad de vida, no van a estar en sintonía con mejores situaciones, mejores vivencias, entonces yo ocupo estar en sintonía conmigo mismo para que ellos tengan también esa repercusión, así es como lo veo.

JCRR: Eh. ¿Sientes que les estás fallando?

Cristóbal: ¡¡Sí!!

JCRR: ¿Sí?

Cristóbal: Sí, esa es la sensación, ese es el sentimiento, que, que yo estoy fallando.

Autocensura, autorecriminación, crisis existencial, negación de sí mismo, valoración del mercado de trabajo. El ejercicio de reflexividad que hace Cristóbal desnuda una presencia casi siempre velada de hija(o)s cuando los hombres andan tras el empleo. La permanencia en la mente de la condición de bienestar o las limitantes en el desarrollo de sus hijas(os) pone en evidencia la proveeduría que no se restringe a lo monetario. Tiene más componentes. Cristóbal es un hombre muy joven con una trayectoria laboral larguísima si se toma en cuenta el número de empleos que ha tenido, 24 años de edad, 24 empleos. Empezó a trabajar a los diez años y siempre ha tenido en mente un negocio propio. Ha hecho varios intentos que por distintas circunstancias no han prosperado y que de manera reiterada lo han llevado a buscar empleos de los que renuncia o que como él mismo lo dice, hace todo para que lo corran.

Buscar empleo es tener en la mente a sus hijas(os). Cristóbal es implacable consigo mismo, la crisis existencial que narra está inmersa en la autocensura. La recriminación que hace de sí es devastadora. Buscar empleo es negarse a sí mismo y hacerlo es clausurarles a sus hija(o)s no solo el futuro sino ante todo su presente. La búsqueda de empleo para Cristóbal es una suerte de condición esquizofrénica. Quiere algo que no desea, porque no llena sus expectativas y porque el ingreso que puede obtener del mismo es raquítico, el mercado de trabajo no incentiva, reprime, limita y no quiere seres pensantes sino ejecutores de órdenes, eso es estar fuera de sintonía. La valoración de la oferta laboral no llena sus expectativas. La exigencia que hace de sí mismo es «Monta hacer lo que tú quieras», es una suerte de fuente de agua que una vez llena puede rebozar y por tanto cubrir las expectativas que tiene para sus hijas(os).

Cuando a Gustavo su hijo le dice que no le dieron nada a su abuela en su cumpleaños, como lo hacen de manera habitual, le responde:

Gustavo: Tú bien sabes que ahorita yo no puedo, eh, gastar un peso de más, ya llegará en su momento en que ps me, aunque no sea su cumpleaños le compramos una flor o, algo, pero ahorita pos sí no.

Entonces sí, después de que mi hijo me dijo, me dice eso, pos sí me siento yo, y es cuando me empiezo yo, a sentir mal, digamos. De que bueno, pues no sé, le tengo que echar más ganas o, tengo que pasar, todo el día en la agencia de colocación o, dar una vuelta, un circuito en el camión por el periférico y ver una empresa donde diga «se solía cita» y llegar y preguntar o qué, a estar esperando a que me llamen.

Los inocentes comentarios de hijos en períodos de búsqueda de empleo generan tal malestar que impelen a la acción, se transforman en llamadas de atención, en idear alternativas con miras a tener un empleo. El problema de emplearse se individualiza, se personaliza, es una cuestión de disposición del sujeto: «le tengo que echar más ganas». No basta con presentar las solicitudes, se necesita una actitud más proactiva. Esta condicionante impulsada por un comentario del hijo genera opciones de búsqueda que al parecer quedan en una intencionalidad, a diferencia de Otoniel, cuya búsqueda es incesante. El apuro por tener ingresos no solo lo dispone mentalmente a ir tras las entrevistas y la entrega de documentos, sino también a moverse por toda la ciudad.

No es una búsqueda de trabajo a ciegas, también hay exigencias por quienes desean emplearse, lo que está en juego es la sobrevivencia. La valoración de la oferta laboral enfrenta a los hombres a un mercado de trabajo que propone condiciones de pauperización, no solo son los bajos salarios, sino las demandas de habilidades. Este es el caso de Santiago, que renunció al empleo de chofer que tenía porque cambiaron las condiciones de trabajo. Su jornada era de lunes a viernes y en ocasiones hacía horas extras para cubrir ciertas necesidades de su familia. La empresa modificó la jornada semanal para evitar pagar horas extras y extender los días laborales al sábado. Además, la empresa cambió de domicilio y los traslados implicaban más gastos de transporte que no eran cubiertos por la misma. Como resultado decidió salirse y buscar una alternativa. Mientras tanto consigue algo de dinero haciendo diversas actividades.

JCRR: ¿Estás pensando buscar otro empleo o quedarte haciendo chambitas?

Santiago: No, no no, no otro empleo pero ya ahora sí un, cómo te diré, algo que, pues sí, que me llene; que me llene y cubra mis nece-

sidades, es que, no voy a caer a donde mismo. O sea, por decir, acá en Amolaj, ya al último, ya al último, me quedaba un sueldo de, o sea, libres, unos \$ 700.00 (a la semana). O sea, por decir eran \$ 1250.00, el sueldo más o menos, que te daban vales por \$ 140.00 a la semana, vales de despensa. Entonces, pero libres, en dinero, me quedaban \$ 800.00 ponle. Me rebajaban \$ 200.00 de Infonavit, y \$ 200.00 pa' Fonacot. Entonces, me quedaba poquito, y me segu... y era todo, como te digo. Era de 9 de la mañana a 6 de la tarde. Sí había modo de hacer tiempo extra, sí había modo, o sea, no voy a, pero o sea, imagínate ya de 9 a 6 de la tarde, si te iba a quedar más ganas de quedarte más rato, o sea ya sales ya enfadadón. Entonces decía no, ya no.

JCRR: ¿Y qué tipo de empleo estás pensando buscar?

ssv: Chofer, hey. Chofer, repartidor. Y sí ha habido, eh, pero ya, o sea, te quieren pagar bien poquito, es bien poquito ya lo que quieren pagar. Y aparte, quieren dos, tres cosas, que sí las sabes; por decir allí, también, también sé manejar montacargas, pero quieren chofer, montacarguista y este, que haga dos, tres cosas. Pero el sueldo no, no lo equivale, pues. Sí, sí lo hacemos, pero, o sea, que compense. 'Tona ces, no. Tan bien castigados. 'Tonces no, no, no sacas. Por decir, sueldos de \$ 1000.00, \$ 1200.00, pagas Infonavit, o sea, es lo que te digo, o sea, ¿qué te queda? O sea, no.³³

Leopoldo, que tiene un perfil ejecutivo y ocupó un cargo gerencial por 8 años en una empresa nacional, no solo considera la búsqueda de empleo en términos de las condiciones laborales que indaga con detenimiento cuestionando a quien lo entrevista, sino el trato recibido en el proceso de entrevista, esto es, desde que lo citan, el tiempo de espera y la manera como se dirigen a él.

Leopoldo: A veces hasta el saludo, es muy amable, me saluda, pero ya cuando me escuchó hablar o cuando algo no le pareció tal vez o que le estoy preguntando no sé. A mí no me gusta que me hagan perder el tiempo, creo que es la falta de respeto más grande que hay, en-

³³ Véase capítulo III la sección de oferta de empleos desplegados en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo, en Tlaquepaque y Guadalajara.

tonces pues es que si me citas a las 12, es la una, o sea, si es cierto, vengo a pedir empleo y sí se los he dicho: —oye, falta mucho—, su tono de voz cambia ¿no? y pues yo digo no pues, o sea, me está faltando al respeto pues, y sí está bien, estoy pidiendo empleo, puedo esperar, pero una hora es demasiado, es demasiado, entonces, yo creo que es eso, es eso, su tono de voz, su expresión, sus gestos.

Quien busca empleo está en una condición de vulnerabilidad, puede tener la calificación para desempeñar un trabajo particular, pero está a expensas de quien decide, de quien hace la selección del personal, que no es una tarea fácil. Otro factor es el número de aspirantes a ocupar la plaza, que en general y ante las condiciones contextuales de demanda de empleo es elevada. Bajo estas condicionantes el trato en el proceso de entrevista es definitivo. Lo que algunos de estos hombres demandan es buen trato independientemente de si es o no seleccionado y contratado, como lo muestra Omar:

Omar: agradeces de que pues se toman la atención y que te explican: «¿sabes qué?, pues discúlpame, pero no te puedo dar el trabajo porque son políticas de la empresa, no es nada personal, ojalá y te vaya bien y tengas bonito día y encuentres algo para tu necesidad». Muchos me han dicho así, pues uno hasta se despide de mano y da las gracias.

En otras ocasiones:

Omar: se me revuelve el estómago y todo, pero, ante todo, le digo, yo dejo una buena cara por si en el momento. O sea, uno se queda con la esperanza: «ay, ojalá y me hablen después». O se sale uno diciendo: «ojalá y no viniera nadie y me hablaran para que se les quitara», porá que o sea, uno se queda con la idea de querer, o sea, querer agarrar el trabajo; o sea, no, corajes no hago, nomás me salgo y sí, saliendo sí digo: «hijos de su chingada madre», digo, o sea, cuando me hacen enojar por, como la muchacha, cuando no es así, pues digo «ni modo, si no me lo dieron es porque no me tocaba». Listo y vámonos, a lo que sigue.

La selección de personal y el perfil de puesto en ocasiones no es coincidente, se exige por parte del personal que recluta a potenciales trabajadores aspectos que no encajan en el puesto que se ofrece. Esto genera incomodidad.

Leopoldo: Le dije «espérame es que yo no te estoy pidiendo trabas para ir a gestionar con los clientes, yo te estoy pidiendo trabajo para el puesto que estás ofertando, que habla de organización, logística y todo eso».

Entonces yo creo que se hacen ideas en base a la experiencia que ellos como persona tienen.

JCRR: Tú dices, ahora el asunto es más difícil, más competencia. Este panorama que tú identificas, ¿cómo te hace sentir?, ¿qué sientes cuando enfrentas esa cosa?

Leopoldo: Desánimo y frustración, a veces me frustro porque no logro darme a entender o no logro hacer entender lo que yo quiero y a veces nada más me desanimo y me retiro y digo [suspira de manera profunda] está bien, no hay remedio, o sea, no voy a lograr nada y ya y me retiro y continuo buscando.

Esto no sucede solo a quienes aspiran a un empleo ejecutivo, Manuel, quien se desempeña en empleos que requieren menos calificación, señala:

JCRR: ¿Qué es lo que no te gustó de estar buscando trabajo?

Manuel: Pues la atención nada más, la atención y por el tiempo que se pierde, porque tú vas bien enfocado no sé en un trabajo y no te dan la atención que tú necesitas, siempre, normalmente dejas con un vigilante la solicitud, o vas a una agencia y te dicen una cosa y cuando vas a la empresa es otra mucho muy diferente, yo digo que más que nada eso, porque este, inviertes mucho tiempo y no, no, no te gratifican ocasiones, hay veces que te la plantean de una manera y tu vas y es otra mucho muy diferente.

JCRR: Esta cosa que parece teléfono descompuesto.

Manuel: Ándele.

JCRR: Te dicen una cosa y al final es otra.

Manuel: Cierto.

JCRR: ¿Qué sientes cuando pasa eso?

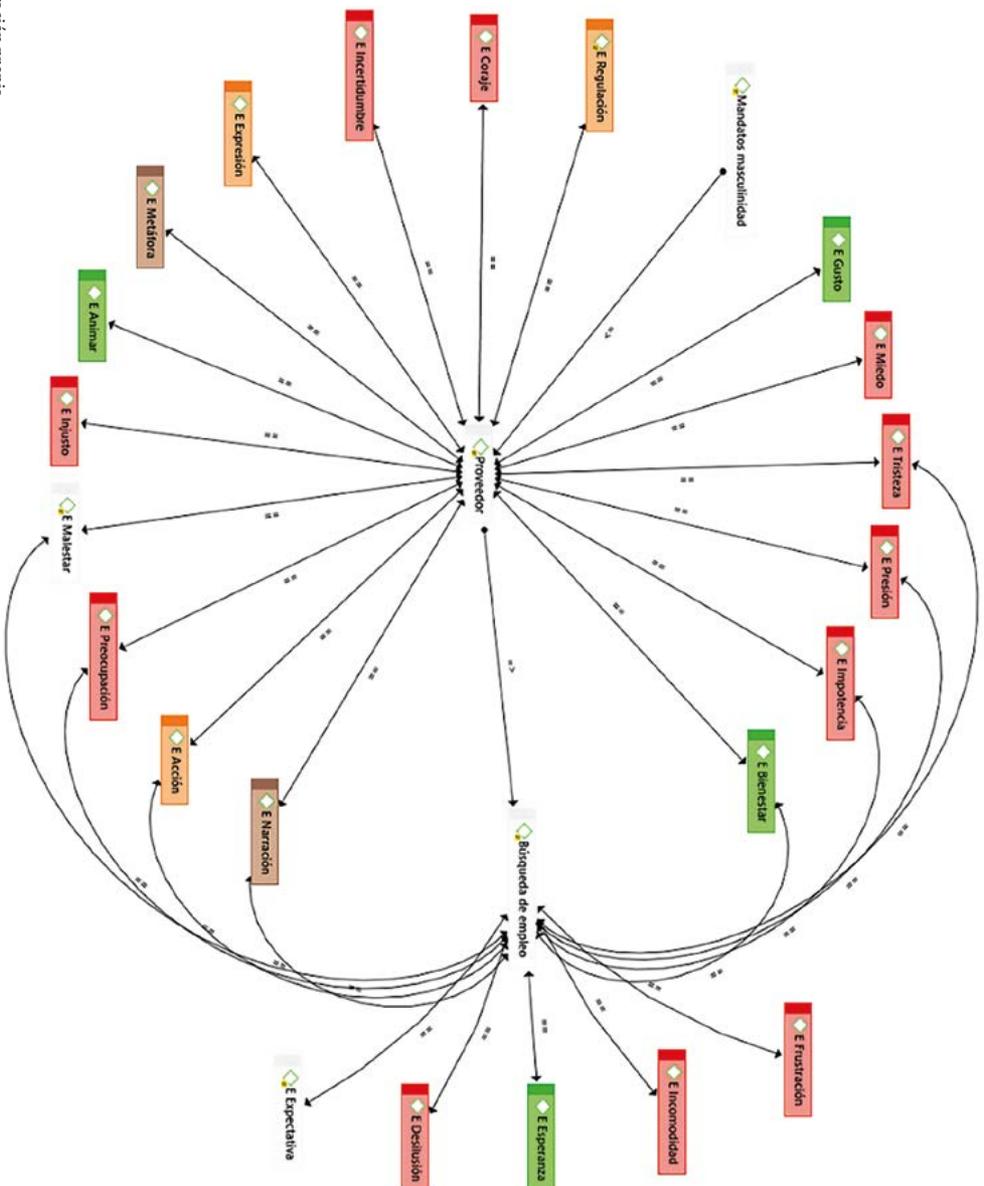
Manuel: Pues no, te desanima, porque tu ya, ya llevabas enfocado algo que es totalmente, je ¿cómo se dice?, con mentira, que no es la realidad.

Manuel ofrece otra valoración del proceso de selección del personal porque lo que buscan las instancias empleadoras es un perfil de persona particular.

Manuel: buscan 'ora sí que chavalos que los puedes dominar, a mandar, a hacer muchas cosas, que no tengan tanta voz ni voto, entonces ahí yo sí es donde le vi un poquito de que ¡híjole!, así como que ¡uy!, y así como que no es tan fácil ¿edá?, aunque sepas trabajar pos a veces no es lo que buscan ellos también, y ya empecé a ver que si estaba difícilito, empecé a ver los salarios, empecé a ver las prestaciones, empecé a ver muchas cosas donde ahí es donde tú ya tienes trabas.

La búsqueda de empleo, como se puede apreciar en las narrativas que los hombres construyen, es un proceso complejo. Sus aristas tocan relaciones con distintos sujetos (como miembros de familia o personal que desarrolla labores de identificación y reclutamiento de solicitantes de empleo), las condiciones de contratación y las aspiraciones de quienes buscan empleo. Las *emociones* surgen en las relaciones con las personas, de las condiciones en que desarrollan un trabajo particular, de conocer la expectativa que tienen las instancias empleadoras y de las necesidades económicas que deben solventar como proveedores, entre otros. En la figura 7, se muestran las *emociones* que son aludidas por los hombres en relación a la búsqueda de empleo en sí y la proveeduría. Algunas *emociones* son referidas exclusivamente con relación a la búsqueda de trabajo, otras están articuladas a dicha búsqueda, pero también a la proveeduría familiar, se puede decir que tienen una doble vía. Ante una misma relación o situación se alude a alguna *emoción* o a un grupo de ellas. Pueden o no coincidir a manera de campo semántico de *emociones* o como constelaciones de *emociones* (véase capítulo 1v). Los colores permiten identificar rápidamente las *emociones* con valencia negativa o displacer (rojo); las positivas o placenteras (verde); las *emociones* como narraciones (café); las que no tienen una valencia determinada (blanco); y en la que está implicada una acción (naranja). Al centro está la práctica de bús-

Figura 7: Emociones, búsqueda de empleo y proceduria de hombres (des) empleados.



Fuente: Elaboración propia.

Notas: == (está asociado con); => (es causa de).

queda de empleo que es impactada por el *mandato* de proveedor. Las distintas *emociones* están asociadas a la búsqueda de empleo y parte de ellas también al *mandato* de proveedor. Ahora veamos cómo están referidas por los hombres.

Andrés, como se mencionó, al mes de estar buscando empleo ha apostado por emprender un negocio propio y a la vez buscar empleo, «yo creo sí me preocuparía pues, más, si nomás me dedicara a puro buscar empleos». En otras ocasiones en que ha tenido que buscar trabajo y sin tener ningún ingreso, le genera incomodidad por el proceso que implica estar buscando, dejando su currículum, asistiendo a las entrevistas, esperando a que le llamen.

Así como Andrés no descansa la generación de ingresos en una sola actividad, Omar pega pisos en casa de una persona que conoce, mientras consigue algo permanente. Pegar piso o hacer algo que genere ingresos no es una alternativa para él. Para fines estadísticos, demográficos o económicos, Omar no es una persona desempleada, no solamente ha buscado trabajo, sino que ha desempeñado una actividad por la que recibe una retribución económica, que por lo demás es insuficiente, tan es así que no puede salvar las necesidades de su familia, por lo que ahora vive junto con sus hijos en casa de su familia política, de quien recibe apoyos como el cuidado de los hijos y alimentación. La situación orilló a su esposa a migrar a los Estados Unidos para trabajar.

JCRR: Y esta, esta situación de, eh, de, de que tienes alguna chambaca y luego estás buscando, ¿cómo te hace sentir estar, así como sin una cosa permanente?

Omar: Pos, pos uno sí se, sí se agüita, sí lo hace sentir uno mal ¿no?, o sea, uno, o sea, dice «chingado, pues tantos trabajos que salen y tantas, que mandas solicitudes y nomás no, y nomás no, y nomás no». Y a veces pos pasa uno y ves letreros y letreros y vuelvo a pasar a la semana y los letreros otra vez ahí, y uno llega y:

—¿Qué onda?

—No, pues no.

Por la edad, y sigues igual, sigues igual, dice uno «¡'uta!, o sea, ¿por qué está así el?, ¿por qué somos nosotros así como seres humanos?», pues.

Omar se siente como un sujeto desechado. A sus 41 años no ha podido conseguir un nuevo empleo. Agüitarse (entristecerse), sentirse mal y la desesperación por darse cuenta de que llena con amplitud requisitos para desempeñar el empleo que busca como chofer (no encuentra una explicación lógica, no es su condición de capacidad y experiencia) coloca el problema en la condición humana de la instancia empleadora, al parecer lo ubica como una deshumanización. La narrativa «chingado, pues tantos trabajos que sañ len y tantas, que mandas solicitudes y nomás no, y nomás no, y nomás no [hace una pausa]. Por la edad, y sigues igual, sigues igual, dice uno ¡'uta!» evidencia un malestar que puede traducirse como desesperación, impotencia. Las narrativas son la expresión de la *emoción*.

A Ernesto, en sus múltiples períodos de búsqueda de empleo, le pregunto: cuando buscas empleo, ¿cómo te sientes?

Ernesto: ¡Uy!, totalmente desarmado. Completamente, mhm [hace una pausa], débil. Sí, así, como, como si estuviera en una barcaza en medio del mar o en un lago enorme, solo. Como si estuviera a la deriva, me siento a la deriva, esperando que lo que voy buscando sea eso, la tabla de dónde poder asirme. Yo así, así me siento, totalmente, naufragio.

Débil, solo, extraviado, desprovisto de todo y sin recursos para enfrentar la situación que vive, pero también con esperanza, Ernesto muestra una constelación de *emociones*. Buscar empleo es enfrentar una situación caótica, es el hecho de estar a la deriva, pero aun viviendo un total naufragio en que no parece existir salvación, ahí está la esperanza: «la tabla de dónde poder asirme». Se puede decir que los buscadores de empleo son sujetos resilientes, ante la adversidad siempre asoma una posibilidad de sobreponerse. Como veremos más adelante el *mandato* de la masculinidad es el acicate.

Buscar empleo en el contexto en que viven estos hombres se presenta como un verdadero reto, un desafío. Enfrentarlo requiere de recursos de distinta naturaleza, como se ha mostrado, otro más es la regulación emocional. En la propia oficina del Servicio Nacional de Empleo en Tlaquepaque, se ofrece a manera de taller una capacitación para facilitarle a las personas que buscan empleo alcanzar su objetivo. Uno de los componentes del taller es una suerte de inteligencia emocional. Así mientras esperan turno para ser atendidos por las personas entrevistadoras y canalizados a potenciales luga-

res en que se está ofreciendo un empleo *ad doc*, se les brindan sugerencias de cómo presentarse ante el personal de recursos humanos de las distintas instancias empleadoras, que los entrevistan y en quien está la decisión o no de contratarlos. Se desconoce el impacto de esta breve capacitación, pero es un hecho que los hombres ponen en juego un proceso de regulación emocional (Hochschild, 1990), muy probablemente de manera intuitiva y por la experiencia acumulada, más que como resultado de la propia capacitación.

JCRR: ¿Qué emociones tú puedes expresar y cuáles no puedes expresar al momento de estar en la entrevista para solicitar trabajo?

Omar: Pues la emoción de, que no puede uno expresar es el coraje que le da uno cuando le dicen que no, como lo que le dije del, del, por un año [edad de 41 en lugar de 40 años] y me dijeron que no. O sea, con la muchacha por no checar el internet no me lo dieron el trabajo. Te lo aguantas porque, como ahí en Ferretería Calzada, dije: «haces un mal coraje, contestas feo, ya aunque no te van a tomar en cuenta», a lo menos yo me quedé con esa idea, si no, si, si en una semana nomás vengo yo y lo ocupan, van a decir: «ah, por un año». Pero vieron que tu entrevista fue bien, y no hiciste caras y aguantaste [le dirían:] «pos háblale, que se venga». Pero si haces caras, si tenías una leve oportunidad, ahí la pierdes, así lo pienso yo. De que no se puede expresar uno; ya al último con la muchacha esta, sí me dio coraje como que sí me había exaltado, ya por eso ya mejor yo ya le empecé a bromear y ya se quedó riendo, entonces ya cuando vi que ya se estaba riendo, pues dije: «pues ni modo, mijá, discúlpame, pero ai pa la otra, ya vemos, que tengas buen día». Pero ya la muchacha en vez de quedarse con lo que le dije del que si el patrón que si esto y ella pues mejorar la empresa, la dejé ya con una sonrisa, dije: «no, es mejor así, por si al rato dicen “pues mejor sí háblale” o te echan a la base de datos, “¿sabes qué?, pues ahora sí”, o después con el tiempo llega a pasar que si ocupan con el idioma: “ah, órale, aquí había uno, háblale a este cabrón y que se venga a chambear”». O sea, eso es lo que no puedo de, este, demostrar.

Omar narra dos encuentros con personal de recursos humanos de distintas empresas, una ferretera y otra de seguridad privada. En esta segunda trataba de convencer a la persona que lo entrevistaba de que buscara en su

expediente en Internet sus datos para mostrar el nivel de escolaridad que tenía y su habilidad en una segunda lengua, el inglés. Había vivido en los Estados Unidos con su padre durante unos años cuando era un niño y adolescente, estuvo en la escuela y aprendió el idioma. Sabe por experiencia que debe guardar ciertas actitudes, controlar su gestualidad y evitar cualquier asomo de coraje o desesperación, aunque en ocasiones le gana la *emoción* y se exalta. Sabe que debe dejar la «puerta abierta» con la esperanza de que le puedan llamar, considerando su experiencia, por lo que intencionalmente se deja mostrar como una persona afable y de buen humor. Alguien que se adapta, incluso a aquello que puede llegar a enojarle.

Por su parte, Cristóbal, que tiene una habilidad narrativa excepcional, da cuenta de la manera como enfrenta cualquier entrevista buscando empleo. Así, al preguntarle qué siente al momento de estar en esa situación, comenta:

Cristóbal: Siento arrogancia de mi parte. Yo siento arrogancia de mi parte, me siento avergonzado, o sea excelente el tema, así como lo dijo, así he estado en la situación, o sea, que estoy con la persona que dice sí o no, yo me siento arrogante, me siento apenado, me siento triste. Claro, pongo otra actitud, pero mis sentimientos, por dentro son otros.

JCR: Tú dices, te da vergüenza, ¿qué es lo que te da vergüenza?, ¿qué te avergüenza cuando estás ahí?

Cristóbal: A mí me avergüenza decir, dentro de mí digo, si supieras que yo no busco el trabajo por dar lo mejor aquí en tu trabajo. O sea, dentro de mí, me da vergüenza con la persona, que yo la estoy observando o la de recursos humanos o alguien, la estoy observado y me da pena decir, tú me das tu mejor cara porque pues esta es tu chamba y esto y el otro y a mí me da pena, que es como que te estoy mintiendo. De que yo no busco esto, de que esto no es para mí, de que yo mis expectativas son otras cosas, yo nada más busco esto por obligación, por compromiso de que pues tengo que hacer esto y el otro, de eso siento vergüenza, de no hablarle con la verdad a esas personas, de decir, porque ellas piensan, la persona va a pensar, es que tu vienes a comprometerte, vienes a, a dar lo mejor de ti en el puesto que te voy a poner. No, yo ya lo comprobé, todo el tiempo todos los años me dio experiencia como para decir, yo soy para otra cosa, yo soy para otra

cosa, yo, yo vengo a dar algo grande, pero no sé qué, la verdad estoy en búsqueda de saber qué es para mí, a qué, a qué me quiero dedicar, o sea, ya más o menos tengo calculado y visto que, que más o menos qué me gusta, qué temas abordo, qué temas me apasionan y algo así quiea ro, pero la verdad es que todos los empleos no me dan y ni siquiera la oportunidad de quién soy yo, ni siquiera los temas que me importan.

JCRR: Entonces, tú dices bueno, yo muestro una cara, pero realmente lo que estoy sintiendo es otra cosa.

Cristóbal: Yo soy otro, sí y eso me apena conmigo mismo.

JCRR: ¿Qué es lo que tú les muestras?

Cristóbal: ¿Qué les muestro? Yo les muestro una cara feliz, por ejemplo en la entrevista, una cara feliz, una cara de que no, adelante, yo puedo con esto y el otro y de verdad que sí puedo, pero no me interesa, me desanima su chamba que me brindan, o sea, si alguien me da la oportunidad de abrirme en un empleo, van a ver que van a decir que tú no eres el que te entrevisté, tú no eres el que trabaja aquí, en realidad tú no eres esta persona, tú eres otro. Donde me conocen bien, donde sí puedo decir que me desenvuelvo, no digo que sea grosero que, mala intención no, no, no, sino que, si tratamos los temas que me interesan si, si hay personas con las que a mí me gusta rodearme, híjoles, ahí ya me desenvuelvo súper bien y aplico mi conocimiento y hablamos de ese tema y lo abordamos y sonrió, sonrió, me río.

JCRR: ¿Estás contento?

Cristóbal: Me pongo súper contento, me desenvuelvo, no groseramente porque no me gusta eso, pero me desenvuelvo, carcajeo, este, este bromeamos bien este, me siento bien conmigo mismo me siento que soy Cristóbal.

JCRR: ¿Te sientes tú mismo?

Cristóbal: Sí, pero en todas esas entrevistas yo siento que a la gente la engaño, le miento, me da pena eso. Le pongo una cara de felicidad y estoy triste, de verdad que sí.

JCRR: ¿Tratas de convencerlos de que te den el trabajo?

Cristóbal: No, y a todos los convenzo, de verdad que puedo poner una cara y puedo poner y hablo de tal manera y hasta me siento hasta seguro, lo voy a convencer, a lo que voy y lo hago.

Cristóbal sabe las normas a las que debe sujetarse en los distintos espacios y relaciones, lo que debe sentirse, la intensidad, dirección y duración de las *emociones*. Hace un trabajo emocional. Es una inversión de energía emocional. Muestra las *emociones*, las hace evidentes a las demás personas (Hochschild, 2003) y de ahí muestra entusiasmo, ya que una cara feliz es el recurso para «venderse», para conseguir aquello que considera una obligación, un compromiso. Trabajar bajo las circunstancias en las que vive es estar anclado a esas *emociones*. Esos trabajos implican un verdadero esfuerzo para Cristóbal porque hay que responder como padre y hombre que cumple con obligaciones, está sujeto a los *mandatos* de la masculinidad. Las reglas emocionales tienen un vínculo doble, laboral y familiar, implicándose mutuamente.

Buzzanell y Turner (2003) dan cuenta del juego emocional de hombres en condiciones de desempleo. Son *emociones* en dos planos, aquellas *emociones* que en realidad siente y que reserva para sí mismo y aquellas que muestra a personas con las que se relaciona. Las *emociones* que circulan en ese contexto de desempleo están centradas en las relaciones familiares y con su red social, no con el personal responsable de seleccionar y reclutar a individuos para un empleo. Este es el caso de Cristóbal. Es un juego de máscaras, los espacios específicos de interacción social son el escenario donde se ejerce ese *performance* emocional, que no se limita a sensaciones, sino que se acompaña de una gestualidad corporal y una expresión verbal, lo denominado como reglas emocionales y de demostración (Hochschild, 1990).

La reflexividad ejercida por Cristóbal también le permite analizar a quien desempeña la acción de reclutamiento. Reconoce que también está ejecutando un proceso de regulación emocional, es una parte de su trabajo. Cristóbal se posiciona en un juego de espejos y de máscaras. Sabe lo que se espera de él como demandante de un empleo, lo ejecuta de tal forma que es capaz de parecer convincente, se sabe con esa habilidad y la explota siempre manteniendo en segundo plano sus verdaderas *emociones*. También sabe que ese proceso de encubrimiento no puede ser permanente y en caso de ser contratado aflorará su verdadero yo, el Cristóbal que no puede vivir en un trabajo de regulación emocional permanente. Cuánta energía emocional invertida para mantener la apariencia.

Arrogancia, vergüenza, pena, tristeza, desánimo, obligación y compromiso son un claro ejemplo de una constelación que involucra *emociones* diversas, de valencia negativa o displacer como la tristeza y el desánimo; de

valencia positiva como la arrogancia; morales como el sentimiento de obligación y compromiso; y una combinación de displacer y moral como la vergüenza, la pena. El conjunto de *emociones* está entremezclado en un solo evento: la relación con el personal de recursos humanos que lleva a cabo un proceso de reclutamiento, teniendo en mente sus vínculos familiares y los *mandatos* de la masculinidad. Las *emociones* están sujetas a modulación, también disponen a la acción social y a una práctica que responde a la manera de configurar el género en los hombres.

Las dificultades para proveer, para satisfacer las demandas de los hijos, sean estas esenciales o superfluas, despiertan sentimientos de desesperación, de autocensura y de ser sujeto de señalamiento por aquellos por los que trabaja, sus propios hijos.

Leopoldo: En ocasiones sí me siento desanimado. Sí me siento [se detiene unos segundos], no sé, como que ya no, pues como que ya no sé qué más hacer, qué más hacer, a lo mejor será porque yo lo veo así, porque yo soy así pero, o porque pongo mucha atención en eso, pero siento que, por ejemplo, el de seis años y el de catorce, siento que pues se fijan más de lo que deberían, a lo mejor ellos no se dan cuenta de que sí voy a entrevistas, de que sí reviso en internet y todo y a lo mejor de pronto cuando le digo a mi hijo —no hijo, ahorita no se puede, te lo compro más adelante—, sí siento como que de pronto dice «pues ponte a trabajar» o algo ¿no?, que a lo mejor no lo ha de pensar así, pero el de catorce sí. Él sí, entonces sí me siento como juzgado, hasta cierto punto, sobre todo por el más grande.

Del nivel de internalización de la obligación de proveer nace la autorreprimación. Leopoldo enfrenta una lucha interna de suposiciones, las *emociones* impulsan un diálogo interno que no expone ante sus hijos. Tal parece que se encuentra atrapado en un callejón sin salida.

El sentimiento de reprobación que experimenta Leopoldo guarda cierta similitud con lo experimentado por Otoniel, que se inhibe para comentar su situación de desempleo con familiares.

Otoniel: Sí, sí. De igual, manera, primero, llega en, estamos platicando, me acuerdo que era, él es un, un familiar un poco retirado [se

detiene pensando] y, comenzamos a hablar sobre, de su trabajo, y él me pregunta, pues después, le pregunté en qué trabajaba, y yo pensé, ah, pues aquí voy a aprovechar para decirle, que si hay trabajo. Dije, no, no me atrevía, no me atrevía a hacerlo, mhm, él me preguntó que en qué trabajaba, y se lo iba a decir que no, no tenía trabajo, pero le dije:

–Ah, que trabajo en esto.

Un trabajo, le dije una mentira. Después fue cuando me, pues me arrepentí de haberlo hecho, y no haberle preguntado, no, no haberle dicho la verdad.

JCRR: Este [me interrumpe].

Otoniel: Porque tal vez hubiera tenido una oportunidad con él [–eso es].

JCRR: Eh, le, tú dices, le, echo una mentirilla para, salir del paso [–sí], este, eh, en ese momento, ¿cómo te sentiste cuando te pregunte tó [–sí, sí], en qué trabajas? [je] [me interrumpe].

Otoniel: Sí, mal. Mm, decía, no, pues va, me sentí, así como, pues es que voy a decirle que no trabajo, va a, va a saber que no trabajo, ¿qué va a pensar? No sé, cosas de esas.

JCRR: Este, esta, esta situación que se te presenta cuando, estás sin empleo y, pues también con la necesidad de trabajo, eh, estas sensaciones que tienes, ¿las llegas a conversar con alguien? ¿Las platicas?

Otoniel: No.

JCRR: ¿No?

Otoniel: No.

JCRR: Con, Carmen con, ¿nadie?

Otoniel: No, no.

JCRR: Eh, mhm, ¿existe alguna razón por la cual no lo haces?

Otoniel: Mm, tal vez porque no lo, no lo, no tengo, no le doy mucha importancia, aunque, pienso que, sí es importante.

Otoniel pierde oportunidades por el qué dirán, ¿qué pensará la gente de que no tengo un trabajo? La censura está internalizada, el *mandato* de trabajar como eje de *identidad* en los hombres es tal que en este caso se reprime comunicar la condición de desempleo y de búsqueda de trabajo. Como consecuencia se arrepiente. La precaución de Otoniel se podría interpretar como temor, miedo a ser juzgado, también como vergüenza por no ser un

hombre que cumple con su *deber ser*. El malestar es un reproche que se hace a sí mismo. La condición en que se encuentra Otoniel alberga *emociones* que no comparte con nadie, piensa que no lo es, y sí es importante. Es una posición ambivalente.

PROVEER: DIVERSIDAD DE ARREGLOS

La proveeduría es un fenómeno complejo fuertemente arraigado en una concepción binaria y excluyente de género, pero que, en la práctica, en la cotidianidad, adquiere diversos matices. La doble proveeduría cada vez adquiere mayor preeminencia. En los Estados Unidos entre 1970 y 2001 el porcentaje de la población con ingreso único y con el hombre como proveedor de la familia pasó de 56 % a 25 % (Helms, Walls, Crouter, y McHale, 2010). En Colombia para el año 2013 el 37 % de los hogares conyugales urbanos era de doble proveeduría (Bermúdez-Rico y Melo-Morales, 2019). En México, en las zonas más urbanizadas, en los hogares de familia nuclear biparental con hijos, para el año 2005, 47 % tenía un solo proveedor, dos proveedores 37 % y tres proveedores 16 %, para el año 2017 pasó a 43 %, 42 % y 15 % respectivamente (Montoya García, 2019). Es un hecho que la proveeduría única va disminuyendo conforme pasa el tiempo. Eso no significa que la proveeduría única recaiga en el hombre, ni que la proveeduría ejercida por dos personas recaiga necesariamente en la pareja. Tampoco significa que si lo hace la pareja esta tenga una connotación de paridad en términos de la aportación económica y de su reconocimiento.

Existe diversidad de arreglos en la manera en que se lleva a cabo la proveeduría que no empata con el imaginario social (hombre proveedor, mujer ama de casa), generando tensiones de distinta intensidad y consecuencias tanto en la vida de pareja como en la vida familiar. Las clasificaciones sobre la proveeduría que se han ido proponiendo descansan en general en la identificación de un solo proveedor, dos proveedores, ningún proveedor y sus posibles combinaciones. Bermúdez-Rico y Melo-Morales (2019), en un estudio en Colombia, identificaron hasta 13 distintos arreglos en la manera en que se define la proveeduría entre las parejas participantes. Helms *et al.* (2010) analizaron las actitudes de 272 parejas en las que ambas partes proveían. Eran habitantes de zonas rurales y zonas urbanas pequeñas en un estado de la Unión Americana. Encontraron que el 34 % tenía un proveedor

primario y uno secundario; 12% de ellos se identificaron como co-proveedores; 7% de los co-proveedores tuvieron actitudes ambivalentes sobre la proveeduría y en un 47% no concordaban las actitudes sobre la proveeduría. Esto deja entrever las distintas implicaciones del fenómeno de la proveeduría, en que no solo es el hecho de contribuir para solventar las necesidades de quienes conforman la familia, sino las actitudes y las percepciones de quienes participan en ello.

En un estudio longitudinal entre 17 hombres desempleados residentes de dos ciudades de Rusia, 13 sufrieron una desmoralización extrema caracterizada ya sea por depresión o alcoholismo. Cuatro no presentaron ninguna sintomatología y enfrentaron bien la situación. En relación al trabajo doméstico se encontró que los hombres desempleados incrementaban el número de horas de trabajo doméstico, pero sus esposas continuaban siendo quienes desarrollaban de manera primaria las actividades domésticas. Entre estos hombres perder el estatus de principal proveedor atentó contra su *identidad* y acarreó una doble marginalización, por un lado, del trabajo asalariado y por otro del trabajo doméstico. Hacerse responsable de las tareas domésticas era percibido por los hombres más como una amenaza que como una compensación hacia las mujeres, más como un compromiso en lugar de que fortaleciera la autoestima y el sentimiento de aptitud para desarrollarlas. Entre los pocos hombres que no tuvieron mayores repercusiones por desarrollar trabajo doméstico, uno de ellos se sentía muy contento en el ambiente del hogar e ironizando señalaba que lo hacía como parte de asegurar los valores tradicionales. Después de 70 años de implantarse el trabajo paritario de las mujeres y hombres en el ámbito público, los hombres consideran que las mujeres deberían de estar en casa. Los hombres están centrados en el trabajo, el trabajo de casa no es visto como una opción para la mayoría de los hombres de clase trabajadora. Es patente la fuerza subjetiva de la *identidad* de género entre los hombres, ya que aún con cambios estructurales seculares permanece la concepción de la proveeduría como un elemento que define la *identidad* y por tanto el trabajo como pilar del *mandato* de la masculinidad (Ashwin y Tatyana, 2004).

¿Qué es lo que muestran los hombres participantes en el estudio sobre la proveeduría en condiciones de (des)empleo? Escuchemos sus voces:

Brandon: Pos de principio, hay veces que sí es pesado cuando, [baja la voz progresivamente] pos no tienes el dinero, suficiente, te pesa mucho pues, ahora tengo deudas acá o sí, pero, pos cuando tienes, pos un placer, ¿no? Darles, que te den las gracias, pos como mi suegra pues, cuando le doy el dinero, me da bendiciones [baja la voz progresivamente]. Mi esposa igual, y mi mamá también, así que, cuando tienes pos, a todos dar, pero cuando no [se sonríe], se te vienen las presiones encima.

Cristóbal: Viene otra vez el miedo porque no sabes de dónde va a comer tu familia.

JCRR: ¿Ha habido situaciones en las que te veas muy apurado con que el dinero no te alcance?

Leopoldo: Sí.

JCRR: ¿Qué haces en esas circunstancias?

Leopoldo: Aparte de desesperarme, después [se ríe] me salgo a trabajar, me salgo a trabajar. Tuve a la niña enferma hace unos días, al niño, y no traía, yo creo que si traía cien pesos eran muchos, y le dije sabes qué, ahorita vengo, ya había lavado el carro, me metí a bañar rápido y me fui. Ya como a las tres horas, cuatro horas, ya traía cuatrocientos pesos y ya le hablé y le dije: [baja la voz enfatizando] sabes qué, alista al niño para, vamos al doctor. O sea, pos me salgo a trabajar, me salgo a conducir.

JCRR: Cuando tú estás buscando trabajo, ¿estás pensando también en tu familia?

Manuel: Sí, claro.

JCRR: ¿Qué es lo que piensas?

Manuel: Pues que les estoy quitando la papa de la boca. Sí, pues prácticamente le estas quitando el pan, porque pos de ahí es donde sale para arrimar a la casa, entonces a falta de trabajo pos te limitas.

Omar: En el momento de que yo veo a mis hijos y me piden: «pa esto», o ven algo, o ven que otro niño está comiendo es cuando me da tristeza [baja la voz enfatizando] de que yo no le tengo pa darles.

JCRR: decías «yo le pedí a mi pareja que se saliera de trabajar», porí que querías ser tú el que [—el proveedor], el, el, sí [me interrumpe].

Raymundo: Y que ella cuidara a los niños, que los educara, que estuviera ahí con ellos. Se me hacía una idea muy mona [se ríe].

El *mandato* de la proveeduría es una constante. No existe manera de eludir la aun en situaciones de precariedad, de desempleo. Se recurre a apoyos de distinto tipo, endeudamiento, entre otros. En algunos casos la situación es muy sensible porque lo que está en juego es la alimentación, la sobrevivencia (Brandon, Cristóbal, Manuel), en otros la salud (Leopoldo). Hay que tener presente que las circunstancias de desempleo, como ya se ha mencionado en distintos momentos, son muy difíciles de sostener dado que no existe seguro de desempleo en el país, por tanto, se buscan alternativas para paliar la situación. Una estrategia temporal a la que se recurre es la entrada como chofer de plataforma (Uber), es como una tabla de salvación, como dice Ernesto, ante el naufragio del empleo formal. A esta opción han recurrido Leopoldo, Francisco y lo estaba considerando Arturo.³⁴ En estos casos, este empleo lo consideran una alternativa temporal, mientras consiguen un empleo formal, esto es, dentro de una empresa y que esté acorde a sus aspiraciones, congruente con su experiencia y formación. Ser chofer de plataforma tiene dos posibilidades: tener un auto para registrarlo como Uber o trabajar como chofer para un tercero. La primera opción requiere recursos, la segunda limita los ingresos.

La idea de la proveeduría es un deseo, el *mandato* se transforma en un objeto deseable, en «una idea muy mona» para Raymundo. El mismo ideal presente en Brandon, pero que no puede cumplir por temor a ser abandonado (como se muestra más abajo). Ese deseo tiene un trasfondo (semi)oculto, es el anhelo de cumplir una disposición del orden de género, la segmentación de los espacios sociales, uno confinado para las mujeres, invisibilizado y sin reconocimiento, y otro que goza de estima social, se adquiere el privilegio del ejercicio de la autoridad, a modo de derecho que se sobrepone y subordina a las mujeres a la pareja, como representante del conjunto al que pertenece. La intersubjetividad que se modela se desprende de una construcción de género que se pierde en el tiempo. Se podrá cuestionar, como veremos ense-

³⁴ Cuando he requerido el uso de servicio de la plataforma Uber, una constante al platicar con los conductores es la incorporación de esta modalidad de empleo porque habían perdido su trabajo, ya sea porque los liquidaron o por haber renunciado dadas las condiciones de empleo que consideraban les estaban perjudicando. Pocos son aquellas que han laborado como choferes y tienen una trayectoria como tales, siendo una opción de elección primaria.

guida, pero su preeminencia, como sucede con una proporción importante de hombres rusos, sigue vigente a pesar de modificaciones estructurales que se han implantado por decenios.

Cumplir con la proveeduría es una fuente de bendiciones y por tanto de satisfacción, en cambio su incumplimiento, quitarle el pan de la boca a la familia, es una manera de autorrecriminarse, es probable que sea un sentimiento que no se alivia sino hasta cumplir con dicho propósito. Es vivir con miedo, como lo narra Cristóbal. Estar al límite al parecer marca a los sujetos, está presente en la mente y en la memoria aun cumpliendo. La urgencia se presenta en cualquier momento, como Leopoldo en la enfermedad de su hijo, la única respuesta que encuentra es salirse a trabajar en lo que tiene a mano, como Uber, que es una ventaja porque la flexibilidad le permite obtener recursos rápidamente. El descanso se pospone, haber terminado la jornada se aplaza, lo que importa es proveer.

Ernesto: Ahora que me llegué, que me llegué a quedar en estas pequeñas [baja la voz progresivamente] pero importantes etapas o a veces etapas, eh, sin trabajo, me di cuenta de eso y digo «¡Aaaayy!», estaba con mi niña así de «ay, bueno papito te voy a cuidar más». ¡Ups!, pues esta es una navaja de doble filo, digo, es que no sirvo aquí adentro, no sirvo aquí adentro, yo tengo que estar afuera como, ¡como proveedor! Pero si es que la estoy cuidando, estoy con ella, le estoy prove, proveye, proveyendo a ella de una cercanía que no habíamos tenido. Debo de valorarlo, debo de aprovecharlo, debo de, yo: «sí, ok, lo acepto, pero lo veo como una especie de, de, justificación», como un paliativo, pensarlo así, porque en realidad yo tengo que estar allí afuera [hace una pausa] ¡Sí! Y es que hemos crecido bajo la, es que es el paradigma clásico del trabaja para ser para que des, porque mientras no des, no produzcas, no eres nada.

Otoniel: Eso, esa, eso es como el... no sé si como el machismo que nos han inculcado desde niños. Es decir que yo, soy el hombre y tengo que arrimar todo, la comida, qué sé yo. Y, tal vez eso es algo muy interno que tenemos, o no sé lo que, los hombres, que, tenemos que, somos los proveedores, y al, al pensar que la mujer es la que va, va a ser, va a tomar nuestro papel pues nos hace sentir mal.

JCCR: Eso en ocasión, ¿en ocasiones te hace sentir mal?

Otoniel: [baja la voz enfatizando] No mucho, no mucho, pero, un poco, a veces lo pienso [me interrumpe].

JCRR: Lo piensas.

Otoniel: Un poquito, un poquito, así, digo:

—Ay, no, ¿por qué? Yo, yo, si yo soy el que tengo que hacer eso. Ese es mi papel.

JCRR: ¿Qué dices? Una vocecita, que te dice [me interrumpe].

Otoniel: Sí, sí, ese es mi papel, pero ya a la vez, a la vez digo:

—Ella me está ayudando, o qué bueno que tú haces esto, mientras yo hago lo otro.

Llama la atención la crítica que Otoniel hace a la concepción «machista» de la proveeduría, con la que parece no estar de acuerdo. Una situación similar ocurre con Ernesto que por una parte critica el «paradigma» del hombre como trabajador del que se deriva dar, por otro lado se recrimina por no estar «proveyendo», sino que está al cuidado de su hija, que también considera una forma de proveeduría, en esta situación como proveedor de cuidados, es una forma de dar, pero para él es una justificación, es hacer nada, el cuidado no significa nada. Es algo que parece generar satisfacción, que se debe valorar, pero el peso del *mandato* social de proveer entendido como aportar recursos económicos es muy fuerte, al grado de constituirse en un sujeto que ha perdido su *identidad* cuando no se actualiza el *mandato*, pierde su sentido como sujeto masculino. No puede sustituirse con otra actividad, cualquiera que sea, se es una persona inútil, realmente no una persona, sino un hombre inútil.

Otoniel se mueve en la «navaja de doble filo» que comenta Ernesto. Su papel es ser proveedor, Carmen, su pareja, le ayuda mientras él hace lo otro, haciéndose cargo de lo doméstico y del cuidado de su hija, como un «por mientras». Es lo que Faur (2006) señalaba como una de las opciones que los hombres en condiciones de desempleo elaboran. Participar en las actividades domésticas mientras se pueden colocar de nuevo en el mundo laboral y restablecer el orden segmentado de los géneros. Otra opción es recuperar la posición como proveedor principal, entre otras.

El incumplimiento de la proveeduría genera tensión en las relaciones de pareja. Parece que las expectativas de las mujeres empatan con las de los hombres (Thagaard, 1997) y la falta de correspondencia confronta.

JCRR: El no poder, digamos, satisfacer esas necesidades genera discusión.

Cristóbal: Generó discusión, peleas, disgustos, alejamiento y desánimo, total desánimo, eso generó.

Leopoldo: De pronto la veo de malas, y ya la veo de malas y no le hablo. Y es así, y es más seguido, es seguido pues, o sea dos, tres veces por semana y es incómodo y es incómodo estar así porque además me siento mal, yo me siento que soy el responsable de suministrar todo lo que se necesite en la casa ¿no? y es en ese sentido.

Cuadro 19: Condición laboral y aportación a la proveeduría por parte de la pareja de hombres en condición de (des)empleo de la ZMG, 2016-2017.

<i>Nombre</i>	<i>Pareja ha trabajado</i>	<i>Pareja trabajaba en el periodo de entrevista</i>	<i>Pareja aporta al gasto familiar</i>	<i>Condición de proveeduría de la pareja</i>
Brandon	Sí	No	No	Dependiente
Cristóbal	Sí	No	No	Dependiente
Andrés	Sí	No	No	Dependiente
Leopoldo	Sí	Sí	Sí	Secundaria
Otoniel	Sí	Sí	Sí	Ambivalente
Manuel	Sí	Sí	Sí	Secundaria
Ignacio	Sí	Sí	Sí	Primario
Arturo	Sí	No	No	Dependiente
Omar	Sí	Sí	Sí	Primario
Raymundo	Sí	Sí	Sí	Ambivalente
Santiago*	Sí	—	—	—
Ernesto	Sí	Sí	Sí	Primario
Gustavo	Sí	Sí	Sí	Primario
Fernando	Sí	Sí	Sí	Secundaria

Fuente: Elaboración propia.

Nota: * No dio autorización para utilizar información sobre su familia.

Las *emociones* son elementos que alimentan la práctica social de los hombres, al igual que el *mandato* del trabajo, de la proveeduría. El miedo, ma-

lestar, la inutilidad, la presión, sentirse bendecido, sentirse responsable y la recriminación bajo distintas formas narrativas se constituyen en fuertes dispositivos para reafirmar un orden social de género que conforme transcurre el tiempo es más difícil de sostener dadas las condiciones estructurales económicas y sociales, pero que se resiste al cambio.

Todas las parejas con las que conviven los hombres han trabajado en algún momento o permanecían laborando (cuadro 19). En este sentido puede decirse que no les es desconocido que las mujeres se desempeñan o se desempeñaban laboralmente y han tenido ingresos. Algunos hombres conocieron a sus parejas en el empleo, otros en la escuela y otros porque ellas vivían cerca de su casa. Durante el tiempo que transcurrió el trabajo de campo, una parte de las parejas había dejado de trabajar y era dependiente económicamente, otra parte continuaba trabajando y aportaba como proveedora bajo distinta modalidad. Cuatro mujeres dependían económicamente, tres eran proveedoras secundarias, cuatro eran las proveedoras principales y dos tenían una posición ambivalente porque en determinados períodos eran la proveedora única y en otras se complementaban con los ingresos de su pareja.

Lola, pareja de Gustavo, nunca había trabajado hasta que después de meses de desempleo de él, buscó trabajo y se constituyó como proveedora principal. Gustavo narra la manera en que se dan los arreglos en la compra de artículos de primera necesidad, así como su posición frente a sus hijas(os). Reproduce el siguiente diálogo:

—Oye, ps tenemos que ir a comprar algo de mandado ¿Cómo andas tú de dinero? [dice Lola].

—Ps sí traigo.

Yo delante de ellos [hija(o)s] no, no, procuro no decir: No, ps no tengo. A ver cómo le haces. No, sí, sí traigo. Ya ella entiende, que este, pos ya, bueno, vámonos. Y ya pues también ella paga, si son, si pagamos \$ 300 pesos, ella paga \$ 200, yo pago \$ 100. Un decir, como le repito ella lleva ahorita la mayor carga, en cuestión, de dinero.

Respecto de sus hija(o)s bajo estas condiciones comenta:

A pesar de que enterados están de que ahorita no estoy yo ganando, este no, no, porque no quiero que, pos no sé, si, si, que quieran llegar

a compadecerse tal vez o, o a sentirse mal si en algún momento entre pláticas de amigos:

—Oye, ¿tu papá en qué trabaja?

—No, pos no trabaja.

O sea no, no, no tocamos el tema yo, delante de ellos, precisamente por eso. Porque sí me daría vergüenza, digamos, con ellos, o por ellos de que:

—Mi papá no trabaja y mi mamá pos es la que mantiene la casa.

Y es por eso pues ya más mi, mi mayor preocupación y ocupación de buscar, un empleo.

La relación de Gustavo y Lola se modificó a raíz del desempleo de él. Gustavo no solo reconoce que Lola ahora es la responsable principal de proveer, sino que no le afecta siempre y cuando sea un asunto que quede en familia. Es un tema que no es pertinente ventilar, por tanto, es discreto en hacer comentarios sobre el mismo y de preferencia lo evade. No quiere exponerse y por ello avergonzarse de su condición de desempleo y de que es Lola la que se hace cargo de los gastos de la manutención. Como he señalado con anterioridad, Gustavo, cuando recibió su jugosa liquidación, en los primeros meses se sentía como de vacaciones y siguió gastando sin modificar su ritmo de gastos. Cuando se percató de la sensible disminución de sus recursos empezó a buscar empleo, limitó sus gastos y Lola se inició en el trabajo remunerado.

Ernesto se encuentra en una condición de proveeduría parecida a la de Gustavo. Los empleos que ha tenido han generado ingresos menores a los de su pareja. Al referir la manera como le han proporcionado condiciones de bienestar a su hija dice:

Ernesto: Básicamente ese es en mayor parte por mi esposa, mmm, un sesenta por ciento más, ponle, mi esposa y un cuarenta por ciento por mí, por la situación del ingreso. Entonces, pero es lo que valoro, he valorado muchísimo, que digo: «es que esta niña ha tenido todo».

No tiene ninguna restricción en reconocer que Esther es la principal proveedora en la familia y él se presenta como proveedor secundario. En conjunto le han brindado a su hija una vida sin limitaciones.

Otra variación en la proveeduría es el caso de Brandon y de Fernando, aportadores principales. Aún entre ellos los arreglos con sus respectivas parejas son diferentes.

JCRR: Eh, cuando ella, ha trabajado, este, eh, los gastos más importantes los aportas tú, ¿y ella qué hace con su dinero?

Brandon: Pos como también poner una parte pero, ahora sí la guarda y compra cosas para nosotros [baja la voz enfatizando]. De, que, una camisa, cosas que le hacen falta a ella de, ropa, o sea, ella no la cuida tanto como yo. Con la renta a lo mejor yo nomás los gastos y, ella ya se compra sus cosas.

A Brandon, el más joven (21 años) de los hombres participantes, le gustaría que Sabrina no trabajara, que se quedara en casa, pero eso tal vez la haría sentirse mal. Incluso piensa que tener una posición intransigente respecto a que ella vuelva a tener un trabajo remunerado puede ocasionar la separación, por eso, ella si lo desea puede trabajar y con su dinero hacer lo que ella quiera. En cambio, Fernando tuvo una relación de par en el ámbito laboral con Patricia, él la alienta a tener mejores estrategias que le reditúen un ingreso mayor para ella, quien decide sobre sus propios recursos, entre ellos, la proveeduría.

Fernando: A veces me dice: «¿sabes qué? yo voy a poner el gasto» ah, pues está bien, no tengo ningún problema. Es como un, faltan cosas en Aurrerá, ah, pues vamos, [le dice:] «yo las pago» ah, bueno, vale. Tampoco me hago el loco así [silba] ¿no?, «ten paga en lo que voy al baño». Yo llego y ya si ella dice, adelante, si no, seguimos, sé que tengo la responsabilidad y hasta ahorita creo que la he cumplido cabalmente y en exceso [sonríe].

La contribución de Patricia, pareja de Fernando, en la proveeduría es opcional. Él ha sido cumplidor con esa responsabilidad. Siempre es bienvenida la contribución.

CONCLUSIONES

Buscar empleo es un proceso complejo en que están involucrados al menos elementos de orden familiar y del mercado de trabajo que se entretajan con *emociones* que disponen a la acción social. Las trayectorias laborales de estos hombres están marcadas por búsquedas constantes de empleo, las entradas y salidas de los trabajos son múltiples. El pleno empleo está totalmente ausente en la vida laboral de estos hombres y su horizonte en tal sentido parece incierto por decir lo menos, si no es que ausente. Los sujetos participantes en el estudio no se llegan a cuestionar la jubilación. Existen otras demandas apremiantes. El horizonte es el día de mañana, la siguiente semana o el mes. La sobrevivencia, los apuros económicos y las enfermedades de hija(o)s son lo que les ocupa y demanda atención que no se puede posponer. La voz de los hombres hace patente que el estar sin empleo es una imposibilidad para la casi totalidad. A menos que se cuente con recursos de un finiquito no es posible pensar en algún tiempo sin empleo y una búsqueda pausada. La regla es, perdido el trabajo la búsqueda es inminente y en tanto se logra un empleo estable, esto es formal y con prestaciones, los hombres hacen cualquier cosa para obtener ingresos. Uno de los principales acicates son la(o)s hija(o)s, que están en el pensamiento de manera constante. Hay que responder a sus necesidades y a sus expectativas. Pueden surgir comentarios de la(o)s hija(o)s que conmueven a los hombres buscando empleo o que teniendo y sin faltar en la provisión se perciben como desempleados, que no les están cumpliendo a cabalidad. Estas *emociones* los disparan a la acción, los enfrentan a un mercado de trabajo sumido en la precariedad y regido por las condiciones en las que se instala la propia precariedad. La exigencia de la instancia empleadora puede ser desmedida y la compensación raquítica.

El triángulo proveeduría-búsqueda de empleo-*emociones* se articula de distintas maneras. Lo mismo se presentan conjuntos semánticos de *emociones* que de constelaciones. Se expresan como etiquetas, como narraciones o metáforas que muestran soledad, extravío, inutilidad o fracaso, pero también esperanza porque hay que cumplir con *mandatos* de género, de la masculinidad.

El hombre como único proveedor es una realidad totalmente erocionada entre estos hombres. Se sostiene en el imaginario. La experiencia muestra distintos arreglos de proveeduría con distinto nivel de conformidad. Sale a

la luz la importancia de mujeres como proveedoras principales y hombres como proveedores secundarios, también mujeres que parecen exigir a los hombres sostenerse como proveedores principales y que ante la extensión de condiciones de desempleo o empleos con insuficientes ingresos se conforman, contextos en que se anidan las tensiones que luego se acetúan. ¿A qué conducen estas tensiones? ¿Por cuánto tiempo se pueden sostener relaciones que se han modificado porque hay hombres que no tienen posibilidades reales de volver a colocarse en un empleo que les permita mantener el nivel de vida al que se acostumbraron? Es urgente hacer seguimientos de estos hombres e identificar los arreglos a los que se pueden arribar, sobre todo pensando en las circunstancias de agudización y pauperización económica y de empleo.

Las *emociones* están en el centro del proceso de búsqueda de empleo y de la proveeduría, entrelazados de manera indisoluble. La identificación y análisis de las mismas son indispensables para tener una cabal comprensión de este fenómeno que lejos de disminuir las proyecciones mostradas en otro capítulo, tienen una tendencia a acrecentarse.

UNA NOTA PARA CONTINUAR

Ahora, para continuar el estudio de las implicaciones socioantropológicas de las *emociones* en la vida de los hombres y en la configuración de las masculinidades, presento algunas consideraciones sobre distintos aspectos: ciertos elementos de los hallazgos derivados del trabajo empírico; las particularidades de la población participante en este estudio; algunos señalamientos de orden metodológico; y, para finalizar, diversos apuntes sobre el seguimiento de esta investigación.

DE LOS HALLAZGOS

Poner en tensión *mandatos* de las configuraciones de masculinidad y las *emociones* entendidas como construcciones sociales ha evidenciado la importancia de estas últimas como constitutivas de la práctica social de género de los hombres. Las *emociones* que viven los hombres en contextos de (des)empleo y su relación con la proveeduría familiar tienen una influencia central en la configuración de las distintas *identidades* que adoptan los hombres para significarse como sujetos masculinos.

Cuando los *mandatos* atribuidos a los hombres no se cumplen o no se cumplen a cabalidad, cuando se ponen en cuestionamiento por los propios hombres o por terceras personas, hacen más evidente el juego de las *emociones* en las relaciones con distintos integrantes de sus familias y en las relaciones que se tejen en los espacios donde se emplean o buscan empleo. La interrelación entre estos dos espacios de importante significación para los hombres: la familia y el trabajo, es intensa y las *emociones* participan como mediadoras, pero también como detonantes, como disposiciones para la práctica social, influyen en distinto grado y con diferente intensidad en las relaciones sociales.

A lo largo de la exposición se ha mostrado que conmueve no tener empleo, conmueve buscarlo y no encontrarlo, conmueve tener uno que es precario y no cubre todas las necesidades, conmueve el comentario cándido de un hijo sobre la compra de un regalo para la abuela, conmueve el trato indigno que en ocasiones recibe un hombre cuando asiste a una entrevista buscada por largo tiempo, conmueve la enfermedad del(a) hijo(a), conmueve imaginar que el hijo te reproche trabajar de manera insuficiente, conmueve pensar que le quitas el pan de la boca a tus hija(o)s porque no tienes trabajo, conmueve estar al cuidado de la(o)s hija(o)s en lugar de trabajar, entre otros.

Conmover tiene efectos, la búsqueda de trabajo se intensifica, en la relación de pareja se puede incrementar la tensión, se renuncia al trabajo, se genera la necesidad de explicar la situación, se encubren *emociones* y se transmutan otras, se activan mecanismos resilientes, se cuestionan *mandatos* y a la vez se justifican.

La práctica social de los hombres como sujetos de masculinidad se ve fuertemente impactada por las *emociones* que surgen de los diversos espacios relacionales en que desarrolla su vida cotidiana. Le da sentido a su accionar a lo largo de su trayectoria familiar y laboral. Se aluden *emociones* de manera que se evidencia un repertorio amplio. La manera de nombrar las *emociones* en la mayoría de las ocasiones escapa al uso de términos emocionales, son narrativas, metáforas, expresiones corporales, inflexiones de voz y silencios. Las *emociones* también se presentan como conjuntos semánticos de *emociones*, esto es, *emociones* que guardan cercanía e incluso se pueden identificar como *emociones* que denotan un gradiente, intensidad (molestia, coraje, ira), también constelaciones de *emociones*, esto es, aquellas que están entretnejidas y que pueden incluso denotar contradicción, *emociones* distintas ante una misma situación o relación (tristeza, coraje, decepción y vergüenza) por no tener un empleo o haberlo perdido.

Otra faceta ha sido la regulación de las *emociones*. Hacer un trabajo emocional es un elemento presente en la vida de los hombres participantes en este estudio. Pero no todo es regulación, también hay fluidez en la expresión emocional de algunos hombres, lo que está relacionado con los espacios de intimidad que algunos de ellos construyen. Para otros las sesiones de entrevista fueron el lugar para hablar por primera vez de aquello que les ha conmovido y han mantenido silenciado por años. Parecería que se aprende a vivir con malestares, es una manera normalizada e internalizada. Si hay algo

que incomoda y que no se dialoga o que no se nombra, no se significa y por tanto permanece invisible. Eso da lugar a pensar en analfabetismo emocional, no se sabe nombrar aquello y por tanto se recurre a menciones como «me sentí mal», «sentí feo», «sentí bonito», no hay precisión sobre aquello, no se alcanza a definir o se recurre a metáforas o narrativas. Pero también habría que considerar que las narrativas y las metáforas son recursos para enfatizar *emociones*, aun teniendo claridad de cuál es la *emoción* particular a la que se está refiriendo de manera alegórica, por tanto, considero que no todo es analfabetismo emocional. En todo caso es un ámbito de investigación que hay que continuar desarrollando, porque como también ha quedado patente, el vocabulario emocional es amplio y diverso. En tal sentido podría cuestionarse sobre qué ámbitos de la vida de los hombres es que se anidan elementos de analfabetismo, en cuáles no y por qué; cuáles elementos contribuyen a que se adopte la represión, esto es la regulación emocional; y cuáles elementos disipan la regulación y por tanto su expresión.

DE LA POBLACIÓN

Los hombres participantes en este estudio respondían a un perfil previamente determinado: entre 20 y 49 años de edad, unidos, desempleados (en curso o previamente). Además, lo hicieron de manera voluntaria, sin mediar incentivo alguno, que también es una característica importante. Este perfil reúne elementos en que las situaciones de tensión son más frecuentes, por distintas razones. Algunos forman parte de familias en expansión, en que no han completado el número de hija(o)s deseados, y hay otros que, si bien lo hicieron, es muy probable que la(o)s hija(o)s se encuentren en edad escolar. En ambos casos existe una fuerte dependencia que demanda alimentación, servicios de salud en caso de enfermedad, servicios educativos, materiales escolares y satisfacer necesidades lúdicas, entre otros. Por tanto, se ejerce una constante presión sobre los recursos económicos, de cuidados y de tiempo por la relación de dependencia respecto del padre y de la madre. También el patrimonio de las familias está construyéndose y es una fuente de demanda económica importante. En términos laborales, está en desarrollo o consolidándose una trayectoria acorde a las condiciones del mercado de trabajo con muchas incertidumbres. Bajo estos supuestos se consideraba que las *emociones* que se entretienen en sus trayectorias familiares y laborales

serían más evidentes y, como consecuencia, aprehensibles en el proceso de la investigación. En este sentido, considero que fue un acierto porque abrió una ventana para la identificación, descripción y análisis de las *emociones* desde una perspectiva socioantropológica.

En este recorte, en la determinación de un perfil de los participantes, también se asumió a los hombres como heterosexuales, inmersos en un régimen heteronormativo que impregna la configuración de prácticas de género, en que se apropian de *mandatos* y de prescripciones para construir una *identidad* masculina, que si bien está sujeta a cambios, los mismos tienen un rango de variabilidad limitado. En este sentido las *emociones* también se sujetan a ese régimen heteronormativo. La encuesta de tamizaje empleada, como consecuencia, dejó fuera a hombres de otras edades, a hombres que tienen estado civil diferente y hombres con orientaciones sexuales distintas, así como las posibles combinaciones de estos elementos de configuración, que son poblaciones de hombres sobre las que no se tiene conocimiento en cuanto a este fenómeno sociocultural o si se tiene es escaso.

DE LA METODOLOGÍA

Colocar en el centro a los hombres que tienen un perfil específico para de ahí recuperar sus experiencias y las referencias que hacen a sus condiciones de vida, así como a sus relaciones familiares y laborales, ha sido un ejercicio inductivo para la identificación de *emociones*, dando lugar a la conformación de un vocabulario con ciertas características a lo largo de la exposición, lo que se contrapone con otros acercamientos de orden deductivo que buscan *emociones* prefijadas.

Si bien se ha identificado un vocabulario emocional amplio, cabe preguntarse si las *emociones* reconocidas bajo una etiqueta tienen un mismo significado, si hay homogeneidad en el grupo cuando un término es referido a una *emoción*. *Emociones* como miedo, coraje y preocupación, entre otras, tienen una alta probabilidad de consenso sobre su significado, dado que se comparte un contexto sociocultural, para otras *emociones* quizá no sea así, por ejemplo, la vergüenza, en particular por ocupar una posición secundaria en la proveeduría. Es probable que en generaciones distintas esta concepción tenga divergencias. Habría que pensar que tal supuesto también tiene variabilidad en función de la formación escolar diferenciada, de la familia

de origen y de las amalgamas que se construyen al formar nuevas familias. Muchas veces se parte de ese supuesto, que en todo caso habría que someter a escrutinio. Es una tarea que no está resuelta y que considero que puede y debe ser motivo para un trabajo de seguimiento.

Si bien el estudio en profundidad de las narraciones y las metáforas como *emociones* que aquí he anotado y sobre lo que estaré profundizando plantea cuestionamientos que hay que enfrentar, por ejemplo: ¿cómo clasificar la narración?, ¿puede pensarse en utilizar el criterio de saturación para el análisis de las *emociones* entendidas como narraciones? Si esto es posible, ¿cómo operacionalizarlo? Es una pregunta que queda abierta, en la misma situación se encuentran las metáforas. En ambos casos se podría señalar que existe una saturación relacionada con las *emociones* entre los hombres participantes en el estudio, en tanto que recurren a formas narrativas y metafóricas para referir *emociones*. Ahora bien, no toda narración y metáfora refiere o describe hechos similares. ¿Cuál sería una estrategia para responder a este cuestionamiento?

Otro aspecto que es pertinente explorar con detenimiento es el siguiente, cómo en las *emociones* referidas por los participantes se establece el vínculo entre procesos racionales y emocionales, y cómo están vinculados lo cognitivo, lo valorativo de las relaciones y las situaciones particulares con lo emocional expresado por los hombres, ya que si bien se presentaron algunos acercamientos, es necesaria una aproximación teórica y metodológica complementaria (Ortony, Clore, y Collins, 1996), como lo plantea López Gallegos (2008) para el caso de hombres desempleados en una ciudad del norte de México.

DEL SEGUIMIENTO

Las *emociones* entretejidas en las trayectorias laborales y familiares son un proceso en transformación constante, de ahí la importancia de hacer un seguimiento de los hombres participantes en este estudio. En este sentido, he tenido oportunidad de hacer un seguimiento de estos hombres una vez que han transcurrido entre dos y tres años posteriores a los primeros encuentros de entrevista que sostuvimos. La información que arroja el segundo periodo de trabajo de campo y las circunstancias que han transitado en su vida familiar y laboral develan agudización de tensiones en algunas relaciones

de pareja. También ha sido posible explorar los efectos de las *emociones* en la corporalidad de los hombres e identificar episodios favorables y críticos en situaciones de empleo, desempleo y en el entorno familiar. El análisis de esta nueva información arrojará elementos para complementar una perspectiva de procesos que considero será relevante.

Las relaciones de género y las configuraciones de masculinidades construidas por hombres entrañan relaciones de poder-resistencia-contrapoder (R-P-R-CP), en contextos de asimetría social como los que vivimos en nuestra sociedad. ¿Las *emociones* (re)producen o (re)crean dichas R-P-R-CP?, ¿cuál es el papel que juegan en estos procesos? Es necesario pensar las *emociones* bajo esta óptica, lo que entraña además retos de orden metodológico que hay que sortear. Una parte mayoritaria de los participantes en el estudio que viven en condiciones de precariedad laboral o en desempleo se perciben como vulnerables, con miedo, como inútiles. Bajo estas condiciones, ¿se replantean las R-P-R-CP con sus parejas, con sus hijas e hijos, en su red social y en familia? El vínculo entre la vulnerabilidad y el ejercicio de poder abre una veta para el análisis pensado en el crecimiento de las condiciones de inestabilidad laboral que se enfrenta de manera generalizada y, en particular, entre hombres. Con la nueva información surgida del seguimiento se intenta dar respuesta a estos cuestionamientos.

Como he apuntado, el acotamiento que impuse para esta investigación dejó fuera a hombres que viven en condiciones diversas de estado civil, grupo etario, orientación sexual, composición familiar y aquellos que por razones que se desconocen decidieron no participar en el estudio a pesar de cumplir con los criterios que se establecieron, o que una vez aceptando participar decidieron no continuar. De esta manera el abanico de posibilidades de investigación en poblaciones diversas se abre de manera promisorio.

Considero que incorporar en los estudios de hombres y masculinidades la dimensión emocional, indistintamente de su aproximación teórica, abre una ventana que redefiniría la manera de entender la diversidad de configuraciones de masculinidad. También contribuiría al trabajo de intervención y al diseño de políticas públicas. En el caso de la intervención la dimensión emocional se ha incorporado desde hace mucho tiempo, pensemos por ejemplo en el trabajo con hombres que ejercen violencia contra sus parejas, desde distintos enfoques. En este sentido el acento está puesto fundamen-

talmente, que no de manera exclusiva, en el orden psicológico individual y menos en el proceso sociocultural de las *emociones*.

Sobre las políticas públicas, son un panorama muy poco explorado, porque la construcción de la igualdad con las mujeres implica un desmantelamiento de los *mandatos* en que se fincan las configuraciones de masculinidad y como se ha expuesto, tienen fuertes asideros culturales afianzados en *emociones*.



CUESTIONARIO DE TAMIZAJE

La construcción social de las emociones y la masculinidad en el contexto de las relaciones laborales y familiares: el caso de hombres desempleados, subempleados y empleados (2015-2018)

*(Proyecto financiado por la Universidad de Guadalajara
- CONACYT CB-2014-01 / 236531)*

Buenos días/tardes. Mi nombre es Juan Carlos Ramírez. Soy profesor en la Universidad de Guadalajara. Estoy haciendo un estudio sobre el empleo y el desempleo que viven actualmente los hombres en la zona metropolitana de Guadalajara. En este momento el estudio consiste en unas cuantas preguntas que me gustaría hacerle. Su participación es voluntaria y anónima. Tiene una duración aproximada de 3 a 5 minutos. Si decide participar o no, se lo voy a agradecer de igual forma. Las preguntas no tienen ninguna relación con (institución: _____). ¿Podría hacerle unas preguntas sobre este tema?

1. ¿Desde cuándo está buscando trabajo? _____

2. ¿A qué otros lugares ha ido a buscar trabajo? _____

3. ¿Cuáles son las dificultades que ha tenido para encontrar trabajo? _____

4. ¿Cuál fue el último trabajo que tuvo? _____

5. ¿Por qué razón salió del último trabajo? _____

6. En este tiempo que no ha tenido trabajo ¿Cómo se mantiene? _____

7. ¿Qué sintió (emocional—físicamente) cuando se quedó sin trabajo? _____

8. ¿Cómo se ha sentido (*ídem*) en este tiempo que ha estado buscando trabajo?

9. ¿Sabes en su casa que no tiene trabajo? |Si| |No|

10. ¿Qué le dicen porque no tiene trabajo / Qué cree que le dirían si se enteran que no tiene trabajo? _____

11. ¿Qué siente cuando le dicen... / Qué sentiría si le dijeran...? _____

12. ¿Cuántos años tiene? |_|_|

13. ¿Está usted casado/unido? |Si| |No|

14. ¿Cuántos hijos tiene? |_|_|

15. ¿En qué municipio vive? _____

16. ¿Cuál fue el último año que estudió? _____

Fecha |_|_| |_|_| |_|_|
a m d

Muchas gracias



GUÍA DE ENTREVISTA

La construcción social de las emociones y la masculinidad en el contexto de las relaciones laborales y familiares: el caso de hombres desempleados, subempleados y empleados (2015-2018)

*(Proyecto financiado por la Universidad de Guadalajara
- CONACYT CB-2014-01 / 236531)*

SOBRE EL TRABAJO

Genealogía laboral - Trayectoria laboral.

- ¿Qué edad tenías cuándo empezaste a trabajar?
- ¿Cuál fue tu primer trabajo?
- ¿Cuáles son las razones o motivos por las cuales empezaste a trabajar?
- ¿En qué consistía tu trabajo, qué actividades hacías?
- ¿Qué otros trabajos has tenido?
- ¿En el último trabajo a qué hora entrabas y salías?
- ¿Cuántas horas a la semana trabajabas?

Aprendizaje del trabajo

- ¿Quién te enseñó a trabajar?
- ¿Qué significó esa enseñanza para ti?

Trabajo y estudios

- ¿En algún momento o periodo tuviste que trabajar y estudiar al mismo tiempo?
- ¿Por qué razón tenías que estudiar y trabajar?
- ¿Para trabajar y estudiar tenías alguna facilidad o apoyo por parte de tu familia, empleador u otra persona?

Significado del trabajo

- ¿Qué significa el trabajo para ti?
- ¿Qué significaba para ti el trabajo cuando estabas de soltero? / ¿y una vez que te casaste? / ¿y cuando nacieron sus hijos?
- ¿Ha cambiado el significado que tiene para ti el trabajo, por ejemplo, cuando estabas soltero / cuando te casaste / cuando nacieron tus hijos?

Ingreso y prestaciones

- ¿Cuál fue tu primer ingreso (salario)?
- ¿Qué sentiste cuando te dieron tu primera raya?
- ¿Qué hiciste con él?
- ¿Cómo fue que lo gastaste?
- Ahora ¿qué sientes cuando rayas/recibes tu paga?
- ¿Cómo distribuyes tu dinero? ¿En qué te lo gastas?
- ¿Alguien te enseñó a distribuir tu dinero de esa manera?
- ¿Quién te enseñó?
- ¿El dinero que ganas te ajusta para cubrir tus necesidades?
- ¿Te ha ocurrido que el dinero que ganas a la semana o a la quincena no te ajusta para salir la semana o la quincena?
- ¿Cuéntame qué te ha ocurrido?
- ¿Has pensado que eso pudiera ocurrirte?
- ¿Qué haces cuando el dinero no te alcanza para salir de la semana/quincena?
- ¿Cómo te sientes cuando el dinero no te alcanza?
- ¿Qué apoyos buscas?
- ¿A quién pides ayuda?
- ¿Cuáles prestaciones tenías en tu último trabajo?
- ¿Cómo las utilizabas?
- ¿Has pensado en jubilarte o dejar de trabajar en algún momento?

- ¿A qué edad piensas jubilarte o dejar de trabajar?
- ¿Ahorras?
- ¿Has utilizado algún crédito?
- ¿Para qué lo has utilizado?

Trabajo y relaciones de pares

- Cuéntame de tus amigos y amigas de trabajo.
- Pláticame cómo ha sido tu relación con los compañeros y compañeras de trabajo.

Búsqueda de trabajo

- ¿Cuánto tiempo tienes buscando trabajo?
- ¿Qué es lo que NO te gusta de estar buscando trabajo?
- ¿Qué es lo que te gusta de estar buscando trabajo?
- ¿Qué es lo que pasa cuando estás buscando empleo?
- ¿Qué pasa cuando vas a pedir empleo?
- ¿Cómo te hace sentir esta situación de estar buscando trabajo? EN RELACIÓN A AGENTES (EMPLEADORES, FAMILIARES, AMISTARES, ETC.)
- ¿Con quién platicas esta situación que vives de buscar trabajo?
- ¿La manera como te relacionas con tu pareja cambia cuando estás buscando trabajo?
- ¿La manera como te relacionas con tus hijos cambia cuando estás buscando trabajo?
- Cuéntame qué apoyos (familiares, amistades, institucionales) tienes ahora que estás buscando trabajo.
- ¿Has vivido una situación como esta con anterioridad, cuéntame qué te ocurrió?

Trabajo femenino

- ¿Tu esposa/pareja (fulanita) ha trabajado alguna vez en su vida?
- ¿Tu esposa/pareja (fulanita) trabaja, tiene algún ingreso?
- ¿En qué trabaja?
- ¿Qué es lo que hace?
- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en eso?
- ¿En qué ha trabajado?
- ¿Qué piensas de que ella trabaje?

- ¿Estás de acuerdo en que ella trabaje?
- ¿Por qué razones?
- ¿Cómo te sientes sobre que ella trabaje?
- ¿Han platicado sobre los sentimientos que genera que ella trabaje?
- ¿Antes de que vivieran juntos qué platicaron sobre que ella trabajara?
- Que la mujer trabaje / gane más / mantenga la casa (QUÉ SIGNIFICA, OPINA, HACES, SIENTES)

Supuestos

- ¿Cómo te haría sentir que tu pareja trabajara?
- ¿Si ella te dijera que quiere trabajar qué le dirías o qué le has dicho?
- ¿Cuáles son las razones para sí o para no?
- ¿Qué sucede si una mujer aporta ingresos al hogar?
- ¿Qué sucede cuando los ingresos que aporta son más elevados en comparación con los que aporta el hombre?

Perspectiva del (des)empleo o las condiciones del empleo actual (precariedad laboral):

- ¿Con quién lo platica? ¿qué siente ante esa situación? ¿cómo afecta a sus compañeros?
- Ante la pérdida del empleo, qué emociones siente, cuáles de ellas las expresa, con quiénes las muestra, es correcto mostrarlas, ante quienes sí y ante quienes no.
- Qué cree que piensan las personas que están a su alrededor, por ejemplo: su esposa, sus hijos, sus papás, hermanos, sus parientes políticos, sus amigos y sus compañeros de trabajo.
- Cuando tiene estos pensamientos, ¿qué ha sentido, qué lo ha hecho hacer, qué ha dejado de hacer, qué le gustaría hacer, qué no le gustaría hacer?
- ¿Qué le han dicho estas personas? Haciendo el mismo recorrido de actores.
- ¿Qué es lo que ha pensado de lo que le han dicho? ¿Qué ha sentido? ¿Qué lo han hecho hacer o dejar de hacer? ¿Qué le gustaría o no hacer?
- ¿Es igual cuando una mujer pierde el empleo que cuando lo pierde un hombre?
- ¿Antes de perder el empleo se había preguntado sobre esto?
- ¿Antes ya le había pasado algo semejante? Cuénteme, ¿qué le ocurrió?

- ¿Esta situación de pérdida del empleo le ha ocurrido a alguien cercano a usted, sea familiar, amigo...? Cuándo esto sucedió, ¿usted qué pensó, qué sintió y con quién compartió lo que pensó y sintió?

Un día típico/normal y cambio de estatus marital-paternidad

- Cuéntame cómo era un día normal de trabajo cuando eras soltero.
- Cuéntame cómo era un día normal de trabajo una vez que te casaste.
- Cuéntame cómo era un día normal de trabajo cuando nacieron tus hijos.
- Pláticame cómo era un día de descanso cuando eras soltero.
- Pláticame cómo era un día de descanso cuando una vez que estabas casado.
- Pláticame cómo era un día de descanso cuando nacieron sus hijos.
- ¿Notaste diferencias entre estar soltero y ya casado respecto del trabajo?
- ¿Hubo diferencias entre estar casado y tener tus hijos respecto del trabajo?

SOBRE LA FAMILIA

Familia de origen

- Actividades que desarrollabas y motivos para hacerlas.
- Lo que te permitían hacer a diferencia de tus hermanas o de las mujeres.
- Cómo le expresaron afecto cuando era niño (Quién, cómo: madre, padre, hermanos, abuelos).
- ¿Cambió con el tiempo?
- Cuando eras niño, ¿con quién(es) convivías cotidianamente?
- ¿Cómo te relacionabas con tu familia, madre, padre, hermanos, abuelos, amigos?
- Cuando eras niño ¿Qué aprendiste que te marcó para tu vida? Cuéntame.

Usos del tiempo

- Pláticame, ¿qué hiciste ayer desde que te levantaste hasta que te acostaste?
- Pláticame, ¿qué hiciste el domingo (el día de descanso) pasado desde que te levantaste hasta que te acostaste?

Actividades domésticas

- ¿Haces algún tipo de quehacer en la casa?
- ¿Cuáles quehaceres de la casa haces?
- ¿Cuáles quehaceres de la casa hace tu esposa?
- ¿Tus hijos/as hacen algún quehacer de la casa?
- ¿Cuáles quehaceres de la casa hacen tus hijos/as?
- ¿Hay alguna diferencia entre mujeres y hombres en las tareas que realizan?
- Cuando empezaron a vivir juntos, ¿platicaron sobre los quehaceres de la casa?
- ¿Desde el momento en que empezaron a vivir juntos distribuyeron las tareas del hogar?
- ¿Ha cambiado conforme ha pasado el tiempo, por ejemplo, cuando tuvieron a sus hijos?
- ¿Cómo se las arreglan para los quehaceres de la casa cuando los dos trabajan?
- ¿Cómo se las arreglan para el cuidado de los hijos cuando los dos trabajan?
- ¿Cuándo no tienes trabajo realizas algunos quehaceres de la casa?
- ¿Cuáles quehaceres de la casa haces?

Toma de decisiones en la casa

Sobre el dinero

- ¿Qué hacer con él?
- ¿En qué se gasta o se ahorra? (y cómo gastarlo).
- ¿Qué tipo de gastos se realizan con lo que tú aportas? Comida / Vestido / Renta / Seguros.
- De lo que ganas, ¿cuánto es para la manutención de la casa / del hogar?

Adquisición de bienes:

- ¿En el último año qué cosas han comprado que sean costosas o que hayan significado un ahorro, un esfuerzo?
- ¿Cómo se decidió la adquisición?
- ¿Quién decidió?
- Los aparatos electrónicos que hay en la casa.
- Los muebles de la casa.

Sobre el trabajo

- Trabajar y en qué trabajar.
- Si tú debes o tienes que trabajar.

Sobre permisos

- Para salir de la casa (él, ella, las/os hijas/os).
- Sobre la participación social / comunitaria / política.
- Sobre las compras.

Sobre los/as hijos/as

- Alimentarlos / vestirlos / asearlos / divertirse / acompañarlos en sus problemas / en sus tareas escolares / disciplinarlos / qué hacer cuando se enferman.
- A qué escuela mandar a los hijos / qué educación deben recibir.
- Sobre cuidados y apoyos a la familia de origen.

Sobre salud sexual y reproductiva

- Tener hijos.
- El cuidado de los hijos.
- El uso de anticonceptivos.
- Iniciativa en la relación sexual (tener relaciones sexuales).

Sobre cuidados

- El cuidado de los enfermos.

Los quehaceres de la casa

Sobre diversiones y ocio

- Los lugares a dónde ir a pasear.

Estudiar

Sobre dónde vivir (casa)

Conciliación F-T:

- ¿Qué hace cuando llega del trabajo?
- ¿A qué hora llega?
- ¿Cómo te sientes en la casa cuando no tienes trabajo?

- ¿En qué parte de la casa estás?
- ¿Te pide tu pareja que pases más tiempo con la familia? (hijos/as, ella, suegros, etcétera).
- ¿Te comenta que pasas más tiempo en el trabajo que en la casa?
- ¿En el trabajo hay algún programa para acercar o facilitar la cercanía con la familia?
- Si pasaras más tiempo con la familia ¿qué efectos tendría en el trabajo?

Muestras de cariño-afecto

- ¿Cómo demuestra el cariño/afecto que siente por sus hijos y por sus hijas? (Física / Verbal / Moral / Atendiéndolos / ...).
- Lo que le gustaría decirles o expresarles y que no encuentra manera de hacerlo.

Sobre situaciones conflictivas con la familia

- En todas las familias existen situaciones difíciles, conflictos, malos entendidos y cosas por el estilo, me podrías decir cuáles son las situaciones más conflictivas que has tenido:
 - En las relaciones con tus hijos/as.
 - (Des)Empleo.
 - Conciliación F-T (Paternidad y Pareja).
- Cuénteme de alguna situación conflictiva o difícil que haya vivido con su hijo/a, ¿qué sucedió? ¿con quién estaba? ¿qué sintió?

Involucrar creencias:

- El hombre se hizo para el trabajo y la mujer para la casa.
- Los hombres no lloran.
- Compórtate como un hombre.

SOBRE LAS EMOCIONES (CUANDO SALTEN)

Reconstruir la escena, ver actores, situación, reacciones, efectos posteriores:

- ¿Qué hizo?
- ¿Qué sintió?

- ¿Cuándo sucedió?
- ¿Cómo sucedió?
- ¿Por qué sucedió?
- ¿Qué significado tiene para usted?
- ¿Con quién lo ha platicado o comentado?
- ¿Quiénes estaban alrededor: familia / pares / redes?
- ¿Lo escribe en redes sociales?

En todas las secciones anteriores hay que incluir todas las preguntas posibles que a continuación anoto:

- Cuénteme/dígame/platíqueme ¿como qué sintió cuando ... ?
- ¿Qué significa para usted sentirse/tener ese sentimiento?
- ¿Qué fue lo que le causó sentirse ... ?
- ¿Cómo le ha afectado sentir ... en su salud física / salud mental?
- ¿En sus relaciones con su esposa/pareja, hijos/as?
- Su familia de origen: papá, mamá, hermanos/as, ...
- Relación con sus amistades.
- ¿Qué es lo que hace cuando se siente ... ?
- ¿Cuánto le dura ese sentimiento de ... ?
- ¿Por qué cree que se siente ... ?
- Eso que usted siente ... ¿Les pasa a otras personas?
- Cuando siente ... ¿lo platica o comenta con alguien o recibe apoyo de alguna persona?
- Cuando lo ha hecho, ¿qué sucede?
- ¿Por qué cree que sucede eso?
- ¿En qué otras situaciones o relaciones se ha llegado a sentir ... ?
- Emociones ligadas a relaciones de poder (+) y (-)

FINALIZAR LA ENTREVISTA

- ¿Cómo te sentiste con la entrevista?
- ¿Tienes preguntas para mí?
- Si deseas puedo entregarte una copia de la entrevista.



CONSENTIMIENTO PARA LA ENTREVISTA

El problema del empleo que viven los hombres en la zona metropolitana de Guadalajara y sus repercusiones en la vida familiar y personal (2015-2018)

*(Proyecto financiado por la Universidad de Guadalajara
-CONACYT CB-2014-01 / 236531)*

Muchas gracias por darme su valioso tiempo. Lo aprecio mucho.

El objetivo de este estudio es conocer las experiencias y opiniones que tienen los hombres sobre los problemas del empleo en la Zona Metropolitana de Guadalajara y las repercusiones en su vida familiar y personal.

Sobre este tema se han hecho muchos estudios con mujeres, pero muy poco se conoce lo que les está sucediendo a los hombres, como si estos no existieran, por ello es muy importante conocer sus experiencias.

Quiero mencionarle las características de su participación en este proyecto de investigación:

- Es totalmente voluntaria.
- Anónima, nadie conocerá su nombre.
- El compromiso que adquiero con usted es respetuoso y serio, basado en la confianza. Usted puede pedir referencias de mí en la Universidad de Guadalajara con mi jefe, que es el profesor Antonio Sánchez Bernal. También puede comunicarse con mi directora, la profesora Norma Celina Gutiérrez de la Torre. El teléfono en que los puede localizar es 3770-3404 en horas de oficina.

- Su opinión y experiencia son muy importantes. Las opiniones y experiencias no son buenas ni malas, es lo que pensamos y vivimos y que merecen todo el respeto y consideración.
- En las conversaciones que mantengamos, le haré preguntas sobre temas que usted puede o no contestar. Si usted no quiere tratar un tema en particular, me dice y no lo tratamos.
- ¿Qué es lo que hago con la información que usted me proporciona?
 - Tomo notas y grabo para tener un registro de lo que conversamos, luego las paso en una computadora para poder analizar sus opiniones y experiencias junto con las de otros hombres que viven situaciones parecidas a las suyas.
 - Elaboraré algunos documentos sobre distintos aspectos del estudio. Esos escritos se los puedo entregar para que usted los conozca y me dé su opinión. Esto sería muy valioso e importante para mí.
 - Escribiré un libro con todo el estudio que estoy realizado. Si usted está interesado en el mismo, le entregaré un ejemplar una vez que sea publicado (esto va a ser dentro de 3 años).
 - En los escritos nunca aparecerá su nombre a menos que usted así lo desee.
- Si desea, le puedo entregar una copia de las entrevistas que sostendremos.
- Le pido por favor que se sienta con toda libertad y confianza para suspender en cualquier momento la entrevista.
- Usted tiene toda la autoridad para permitirme o prohibirme el uso de la información que me proporcione. Si usted decide prohibirme su utilización, destruiré cualquier registro que haya hecho y no mencionaré su participación en este estudio. Nadie conocerá nada acerca de usted.
- La entrevista tiene dos etapas:
 - La primera etapa consiste en un par de entrevistas que pueden durar entre una hora y hora y media cada una. Puede ser menos o puede ser más. Las entrevistas de preferencia hay que hacerlas en el transcurso de una semana, siempre en días, en un horario y un lugar que a usted se le facilite.
 - La segunda etapa consiste en otras dos entrevistas dentro de 6 a 12 meses. Tendrían una duración similar a la primera etapa.

Con esta información que le he dado, ¿tiene alguna duda, pregunta o cualquier inquietud sobre el estudio? ¿Tiene alguna duda o pregunta sobre mí? Yo le puedo aclarar y responder cualquier cosa relacionada con este estudio y sobre mí, no me causa ningún problema ni me molesta. Siéntase con toda la confianza del mundo.

Muchas gracias por su colaboración.

Juan Carlos Ramírez Rodríguez
Profesor-investigador
Departamento de Estudios Regionales-INESER
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA)
Universidad de Guadalajara
Correo electrónico: jucarlosra@gmail.com
Teléfono directo: 3770-3404, Conmutador 3770-3300 Ext. 25261

REFERENCIAS

- Amorós, C. y, Álvarez, A. d. M. (2005). Introducción. Teoría feminista y movimientos feministas. En C. Amorós y A. d. Miguel (eds.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo* (Vol. 1, pp. 13-90). Madrid: Minerva.
- Ashwin, S., y Tatyana, L. (2004). Men in Crisis in Russia: The Role of Domestic Marginalization. *Gender and Society*, 18(2), 189-206.
- Bennett, K. M. (2007). «No Sissy Stuff» : Towards a theory of masculinity and emotional expression in older widowed men. *Journal of Aging Studies*, 21(4), 347-356. <doi:10.1016/j.jaging.2007.05.002>.
- Berger, P. L., y Luckman, T. (2011). *La construcción social de la realidad* (S. Zuleta, trad., primera edición, 22ª reimpresión). Buenos Aires: Amorrortu.
- Bermúdez-Rico, R. E., y Melo-Morales, P. J. (2019). Los hogares conyugales con doble proveeduría en Colombia. Construcción de una tipología de arreglos laborales con enfoque de género. *Sociedad y Economía*, 33-49. Doi: <<https://doi.org/10.25100/sye.voi37.7820>>.
- Bernard, H. R., y Gravlee, C. C. (eds.). (2015). *Handbook of Methods in Cultural Anthropology* (2^{da} ed.). Lanham, Marylanda: Rowman y Littlefield.
- Bolaños, F. (2014). El grupo de «apoyo emocional al desempleo» en hombres. En J. G. Figueroa (Ed.), *Políticas públicas y la experiencia de ser hombre* (pp. 111-174). México: Colmex.
- Boso, R. (2012). Reflexiones sobre el trabajo desde las experiencias laborales de jóvenes universitarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En L. Jiménez Guzmán y R. Boso (eds.), *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa* (pp. 47-78). Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Bourdieu, P. (1987). La identidad como representación. En G. Giménes Montiel (Ed.), *La teoría y el análisis de la cultura* (pp. 473-481). Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara, COMECOSO, SEP.

- Bourdieu, P. (1990). La domination masculine. *Notes de la Recherche en Sciences Sociales*(84), 2-31.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bryant, L., y Garnham, B. (2014). Economies, ethics and emotions: Farmer distress within the moral economy of agribusiness. *Journal of Rural Studies*, 34, 304-312. <doi:10.1016/j.jrurstud.2014.03.006>
- Burín, M. (2007). Trabajo y parejas: impacto del desempleo y de la globalización en las relaciones entre los géneros. En M. L. Jiménez Guzmán y O. Tena Guerrero (eds.), *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 59-80). Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Burín, M. (2012). Jóvenes, trabajo y género. Itinerarios laborales, laberintos de cristal y construcción de subjetividades. En L. Jiménez Guzmán y R. Boso (eds.), *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa* (pp. 209-237). Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Burín, M., Moncarz, E., y Velázquez, S. (1991). *El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada*. Buenos Aires: Paidós.
- Burkitt, I. (2002). Complex emotions: relations, feelings and images in emotional experience. En J. Barbalet (Ed.), *Emotions and sociology* (Primera ed., pp. 151-168). Oxford: Blackwell Publishing.
- Buzzanell, P. M., y Turner, L. H. (2003). Emotion Work Revealed by Job Loss Discourse: Backgrounding-Foregrounding of Feelings, Construction of Normalcy, and (Re)instituting of Traditional Masculinities. *Journal of Applied Communication Research*, 31(1), 27. <doi:https://doi.org/10.1080/00909880305375>.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2020). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060320.pdf>.
- Capella Rodríguez, S. (2007). ¿Sólo trabajadores/proveedores? En M. L. Jiménez Guzmán y O. Tena Guerrero (eds.), *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 153-180). Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Ceballos Fernandez, M. (2012). Indicadores aplicados a la visión dominante de la masculinidad por adolescentes de educación secundaria: la importancia del «deber ser» hombre. *Ultima década*(36), 141.

- Central Intelligence Agency. (s/f). The World Fact Book. Unemployment, youth ages 15-24. Recuperado de <<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/373rank.html#MX>>.
- CNDH. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Collinson, D. L., y Hearn, J. (2005). Men and Masculinities in Work, Organizations, and Management. En M. H. Kimmel, Jeff; Connell, R. W. (Ed.), *Handbook of Studies on Men & Masculinities* (pp. 289-310). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Connell, R. W. (2003). *Maculinidades*. México: PUEG.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2018). *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018*. México: CONEVAL.
- Consejo Nacional de Población, Fundación BBVA Bancomer y BBVA Research. (2017). *Anuario de Migración y Remesas*. México: CONAPO, Fundación BBVA Bancomer, BBVA Research.
- Elias, N. (2009, 1977, 1979). *El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Elster, J. (2001). *Sobre las pasiones: emoción, adicción y conducta humana*. Barcelona: Paidós.
- Enríquez Rosas, R. (2009). *El crisol de la pobreza. Mujeres, subjetividades, emociones y redes sociales*. Guadalajara: ITESO.
- Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familiar-trabajo. *Nómadas*(24), 130-141.
- Foucault. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3) (jul-sep), 3-20.
- Foucault, M. (1993). *Historia de la sexualidad. 1. La voluntad de saber* (Vigésimoprimera edición en español) Siglo XXI.
- Fuller, N. (1997). *Identidades masculinas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fuller, N. (2002). *Masculinidades. Cambios y permanencias*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Galasinski, D. (2004). *Men and the language of emotions* (1^{ra} ed.). Nueva York: Palgrave McMillan.
- Gallegos, A. (16/01/2018). Canasta básica cuesta 10 mil 500 pesos. *El Informador*. Recuperado de <<https://www.informador.mx/economia/Canasm-ta-basica-cuesta-10-mil-500-pesos-20180110-0098.html>>.

- García, B., y Sánchez, L. (2012). Trayectorias del desempleo urbano en México. *Revista Latinoamericana de Población*, 6(10), 5-30.
- Giménez, G. (2007). *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*. México: CONACULTA, Instituto Coahuilense de la Cultura.
- Godelier, M. (1986). *La Producción de Grandes Hombres. Poder y dominación masculina entre los Baruya de Nueva Guinea*. Madrid: Akal.
- Gómez Solórzano, M. A. (2007). Masculinidad en la «sociedad de riesgo». En M. L. Jiménez Guzmán y O. Tena Guerrero (eds.), *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 33-58). Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Gordon, S. L. (1990). Social structural effects on emotions. En T. D. Kemper (Ed.), *Research agendas in the sociology of emotions* (pp. 145-179). Nueva York: State University of New York Press.
- Greimas, A. J., y Fontanille, J. (1994). *Semiótica de las pasiones. De los estados de cosas a los estados de ánimo*. México: Siglo XXI / BUAP.
- Gutmann, M. C. (2000). *Ser hombre de verdad en la Ciudad de México. Ni macho ni mandilón*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Hammersley, M., y Atkinson, P. (1994). *Etnografía. Métodos de investigación* (1^{ra} edición). Buenos Aires: Paidós.
- Hanlon, N. (2012). *Masculinities, Care and Equality* (1^{ra} ed.). Londres: Palgrave Macmillan.
- Harding, J. (2009). Emotional subjects: language and power in refugee narratives. En J. Harding y E. D. Pribram (eds.), *Emotions: a cultural studies reader* (pp. 267-279). Nueva York: Routledge.
- Harré, R. (1986). An Outline of the Social Constructionist Viewpoint. En R. Harré (Ed.), *The Social Construction of Emotions* (pp. 2-14). Londres: Basil Blackwell.
- Hearn, J., Pringle, K., Müller, U., Oleksy, E., Lattu, E., Chernova, J., Ferguson, H., Holter, Ø. G., Kolga, V., Novikova, I., Ventimiglia, C., y Olsøvik, E. (2002). Critical Studies on Men in Ten European Countries. (1) The State of Academic Research. *Men and Masculinities*, 4(4), 380-408.
- Heilman, B., y Barker, G. (2018). *Masculine Norms and Violence: Making the Connections*. Recuperado de Washington, D. C.: <<https://promundo-global.org/wp-content/uploads/2018/04/Masculine-Norms-and-Violence-Making-the-Connection-20180424.pdf>>

- Hellas, P. (1986). Emotion Talk across Cultures. En R. Harré (Ed.), *The Social Construction of Emotions* (pp. 234-266). Londres: Basil Blackwell.
- Helms, H. M., Walls, J. K., Crouter, A. C., y McHale, S. M. (2010). Provider role attitudes, marital satisfaction, role overload, and housework: A dyadic approach. *Journal of Family Psychology*, 24(5), 568-577. <doi:10.1037/a0020637>.
- Hochschild, A. R. (1990). Ideology and the emotion management: A perspective and path for future research. En T. D. Kemper (Ed.), *Research agendas in the sociology of emotions* (pp. 117-142). Nueva York: State University Of New York Press.
- Hochschild, A. R. (2003). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: The Regents of University of California.
- INEGI. (2000). *Encuesta Nacional de Educacion, Capacitación y Empleo* (INEGI Ed.). INEGI, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- INEGI. (2017a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Causa de desocupación 2005-2017. Recuperado de <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>>.
- INEGI. (2017b). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Hombres desocupados de la ciudad de Guadalajara 2005-2017. Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=26227&p=>>
- Jiménez Guzmán, L., y Boso, R. (eds.). (2012). *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa*. Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Jiménez Guzmán, M. L., y Tena Guerrero, O. (eds.). (2007). *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*. Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Kaufman, M. (1994). Men, feminism, and men's contradictory experiences of power. En H. Brod y M. Kaufman (eds.), *Theorizing maculinites* (pp. 142-165). Thousand Oaks, California: Sage Publicacions.
- Kaufman, M. (1999). Las siete P's de la violencia de los hombres. Recuperado de <<http://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/kaufman-las-siete-ps-de-la-violencia-de-los-hombres-spanish.pdf>>.
- Kaztman, R. (1991). ¿Por qué los hombres son tan irresponsables? *Revista de la CEPAL*(46), 87-95.

- Kimmel, M. (1997). Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. En T. Valdés y J. Olavarría (eds.), *Masculinidad/es* (pp. 49-62). Santiago: Isis Internacional, Flacso-Chile.
- Kleinsasser, A. M. (2000). Researchers, reflexivity, and good data: Writing to unlearn. *Theory into Practice*, 39(3), 155.
- Lagarde, M. (1993). *Los cautiverios de las mujeres: madreposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lancaster, R. (1992). *Life is hard: machismo, danger, and the intimacy of power in Nicaragua*. Berkeley: University of California Press.
- Lara San Luis, T. E. (2012). *Hombres a la intemperie: la hombría como estrategia de masculinidad entre varones deportados* (Maestría). Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California.
- Le Breton, D. (2009). *Las pasiones ordinarias. Antropología de las emociones*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- López Gallegos, A. M. (2008). *Masculinidad y emociones: la ansiedad, la tristeza y la vergüenza en hombres desempleados en la ciudad de Saltillo* (tesis de doctorado). Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Lutz, C., y White, M. (1986). The anthropology of emotions. *Annual Review of Anthropology*, 15, 405-436.
- Lutz, C. A. (1998). *Unnatural Emotions: Everyday sentiments on a microneesian atoll and their challenge to western theory*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Macbeth, D. (2001). On «reflexivity» in qualitative research: Two readings, and a third. *Qualitative Inquiry*, 7(1), 35.
- Marina, J. A., y López Penas, M. (2013). *Diccionario de los sentimientos*. Barcelona: Anagrama.
- Meler, I. (2012). Juventudes y proyectos de carrera laboral: significados personales del trabajo y la familia. En L. Jiménez Guzmán y R. Boso (eds.), *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa* (pp. 239-264). Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Montes, V. (2013). The Role of Emotions in the Construction of Masculinity: Guatemalan Migrant Men, Transnational Migration, and Family Relations. *Gender & Society*, 27(4), 469-490. <doi:10.1177/0891243212470491>.
- Montoya García, M. V. J. (2019). Cambio demográfico y proveeduría laboral de los hogares en las urbes de México, 2005 y 2017. *RELAP - Revista Lati-*

- noamericana de Población, 13(24), 63-81. <doi:doi.org/10.31406/relap2019.v13.i1.n24.3>.
- Morgan, D. (1992). *Discovering Men* (1^{ra} ed.). Nueva York: Routledge.
- Munezero, M., Montero, S., Sutinen, E., y Pajunen, J. (2014). Are They Different? Affect, Feeling, Emotion, Sentiment, and Opinion Detection in Text. *IEEE Transactions on Affective Computing*, 5(2), 101-111. <doi:10.1109/TAFFC.2014.2317187>.
- Narayan, D. (2000). *La voz de los pobres. ¿Hay alguien que nos escuche?* Washington, D. C.: El Banco Mundial.
- O'Donnell, M., y Sharpe, S. (2000). *Uncertain masculinities. Youth, ethnicity and class in contemporary Britain*. Londres: Routledge.
- OIT. (2018). *Panorama laboral 2018. América Latina y el Caribe*. Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- Olavarría, J. (2001). *¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexo*. Santiago: FLACSO-Chile.
- Olavarría, J. (2002). *Hombres e identidad de género: algunos elementos sobre los recursos de poder y violencia masculina*. Presentado en la Reunión Internacional «Masculinidad y ejercicio del poder», Tapalehui, Morelos.
- Olavarría, J. (2003). Los estudios sobre masculinidades en América Latina. Un punto de vista. *Nueva Sociedad*, Año 6, 91-98.
- Olavarría, J. (2017). *Sobre hombres y masculinidades: «ponerse los pantalones»*. Santiago: Ediciones Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Olavarría, J., Benavente, C., y Mellado, P. (1998). *Masculinidades populares. Varones adultos jóvenes de Santiago*. Santiago: FLACSO.
- Ortony, A., Clore, G. L., y Collins, A. (1996). *La estructura cognitiva de las emociones*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Perinbanayagam, R. S. (1989). Signifying emotions. En D. D. Franks y E. D. McCarthy (eds.), *The sociology of emotions: original essays and research papers* (Vol. 9, pp. 73-92). Greenwich, Connecticut: Jai Press Inc.
- Ramírez Rodríguez, J. C. (2005). *Madeiras entreveradas. Violencia, masculinidad y poder. Varones que ejercen violencia contra sus parejas*. México, D.F.: Plaza y Valdés.
- Ramírez Rodríguez, J. C. (2006). Varones, masculinidad(es) y trabajo. En R. Miranda Guerrero y L. Mantilla Gutiérrez (eds.), *Hombre y masculinidades en Guadalajara* (pp. 49-84). Guadalajara: CUCSH, UdeG.

- Ramírez Rodríguez, J. C. (2014). Los hombres y las emociones: atisbos a partir de las relaciones de poder en la pareja. En A. J. Cuevas Hernández (Ed.), *Familias, género y emociones: aproximaciones interdisciplinarias* (pp. 103-130). México: Universidad de Colima, Juan Pablos.
- Ramírez Rodríguez, J. C. (2019). «Me da mucho miedo esto». Hombres, (des)empleo y familia: un acercamiento al vocabulario emocional. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 5, 1-34. doi: <<http://dx.doi.org/10.24201/reg.v5i0.402>>.
- Ramírez Rodríguez, J. C., Gómez González, M. d. P., Gutiérrez de la Torre, N. C., y Sucilla Rodríguez, M. V. (2017). Masculinidades y emociones como construcciones socioculturales: una revisión bibliométrica. *Masculinidades y cambio social*, 6(3), 217-256. <doi:10.17583/MCS.2017.2734>.
- Real Academia de la Lengua. (1992). *Diccionario de la Lengua Española* (XXI edición ed. Vol. I). Madrid: Real Academia Española.
- Robinson, D. T., Smith-Lovin, L., y Wisecup, A. K. (2007). Affect control theory. En J. E. Stets y J. H. Turner (eds.), *Handbook of the sociology of emotions* (pp. 179-202). Nueva York: Springer.
- Rodríguez del Pino, J. A., y Marín Traura, S. (2012). *Hombres, trabajo y vida familiar*. «No trabajo y me siento bien»: cambios en las dinámicas identitarias de hombres en un municipio industrial. Presentado en el Congreso Iberoamericano de Masculinidades y Equidad: Investigación y Activismo, Barcelona.
- Rodríguez Salazar, T. (2008). El valor de las emociones para el análisis cultural. *Papers*(87), 145-159.
- Rosas, C., y Martín Toledo, J. (2012). Diplomas e inserción laboral. Las representaciones de los universitarios del conurbado bonaerense argentino. En L. Jiménez Guzmán y R. Boso (eds.), *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa* (pp. 149-183). Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Rubin, G. (1997). El tráfico de mujeres: notas sobre la «economía política» del sexo. En M. C. Lamas (Ed.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 35-96). México: Miguel Ángel Porrúa.
- Ruiz Nápoles, P., y Ordaz Díaz, J. L. (2011). Evolución reciente del empleo y el desempleo en México. *Economía UNAM*, 8(23), 91-105.
- Salguero Velásquez, M. A. (2007). El significado del trabajo en las identidades masculinas. En M. L. Jiménez Guzmán y O. Tena Guerrero (eds.),

- Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 429-448). Cuernavaca, México: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Salguero Velásquez, M. A., y Alvarado Vázquez, R. I. (2017). *Identidad del pescador de barco camaronero en mar abierto. Entre el aguante, el orgullo y la fiesta*. México: Plaza y Valdés.
- Salguero Velásquez, M. A. (2018). Emociones y masculinidades: vivencia y significado en los varones. En R. Enríquez Rosas y O. López Sánchez (eds.), *Masculinidades, familias y comunidades afectivas* (pp. 73-91).
- Salzman, P. C. (2002). On reflexivity. *American Anthropologist*, 104(3), 805.
- Sanday, P. R. (2000). El paradigma etnográfico. En C. Denman y J. A. Haro (eds.), *Por los rincones: antología de métodos cualitativos en la investigación social* (pp. 207-226). Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s/f). Ley Federal del Trabajo (pp. 352). Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Seidler, V. (2000). *La sinrazón masculina. Masculinidad y teoría social*. México: Paidós, UNAM-pueg, CIESAS.
- Seidler, V. (2007). Masculinities, Bodies and Emotional Life. *Men and Masculinities*, 10(1), 9-21.
- Spiro, M. (1997). *Gender ideology and psychological reality: An essay on cultural reproduction*. New Haven: Yale University Press.
- Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Thagaard, T. (1997). Gender, Power, and Love: A Study of Interaction between Spouses. *Acta Sociologica*, 40(4), 357-376. <doi:10.1177/000169939704000402>.
- Turner, J. H. (2011). *The problem of emotions in societies* (Primera ed.). Nueva York: Routledge.
- Turner, J. H., y Stets, J. E. (2009). *The sociology of emotions*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Valdés, T., y Olavarria, J. (1998). Ser hombre en Santiago de Chile: a pensar de todo, un mismo modelo. En T. Valdés y J. Olavarria (eds.), *Masculinidades y equidad de género en América Latina* (pp. 12-35). Santiago: FLACSO.
- Villoro, L. (1989). *Creer, saber, conocer*. México, D. F.: Siglo XXI.
- Villoro, L. (1998). Poder, contrapoder y violencia. En A. Sánchez Vázquez (Ed.), *El mundo de la violencia* (pp. 215-222). México: Fondo de Cultura Económica.

- Waisblat Wainberg, A. (2013). *El impacto del desempleo en la subjetividad masculina. Una intervención comunitaria con hombres en situación de desempleo desde los ProCC*. Presentado en las Jornadas 2013. Cuestiones de género: los aportes ProCC. La problemática silenciada del hombre. De la masculinidad hegemónica a las masculinidades. La Habana, Cuba. <https://jornadas-masculinidad.webnode.es/_files/200000031-e3f6de5ebo/5.EL%20IMPACTO%20DEL%20DESEMPLEO%20EN%20LA%20SUBJETIVIDAD%20MASCULINA.%20WAISBLAT.2013%20rev.2014.pdf>.
- Weber, M. (1992). *Economía y Sociedad*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Wood, L. A. (1986). Loneliness. En R. Harré (Ed.), *The Social Construction of Emotions* (pp. 184-208). Oxford: Basil Blackwell.

*Mandatos de la masculinidad y emociones:
hombres (des)empleados*
fue corregido, diagramado y diseñado en
Editorial Página Seis, S.A. de C.V.
Teotihuacan 345, Ciudad del Sol,
C.P. 45050, Zapopan, Jalisco
Tels. (33) 3657-3786 y 3657-5045
www.pagina6.com.mx • p6@pagina6.com.mx
con la coordinación editorial de Felipe Ponce y
fue editado en diciembre de 2020.
1 ejemplar.

La expectativa de cumplir como hombre en la sociedad es modelada por la cultura y las emociones son dispositivos para que esto se logre. ¿Cómo se conjugan la masculinidad y las emociones, ambas socialmente definidas?

Las emociones impactan las distintas maneras de asumirse como hombre, como sujeto masculino. Cuando la expectativa no se cumple o no se cumple a cabalidad, cuando se ponen en cuestionamiento por los propios hombres o por terceras personas, las emociones juegan un papel central.

Se espera que los hombres trabajen y provean, dos mandatos relacionados con el trabajo y la familia, que son los dos espacios más significativos en la vida de los hombres. La interrelación entre trabajo y familia es intensa y las emociones participan como mediadoras, pero también como detonantes, como disposiciones para la práctica social, influyen en distinto grado y con diferente intensidad, están reguladas por la cultura.

A lo largo de este texto, se muestra la importancia que tienen las emociones como constitutivas del género de los hombres, las masculinidades, en sus trayectorias familiares y laborales.



CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

