



Saúde em Debate

ISSN: 0103-1104

revista@saudeemdebate.org.br

Centro Brasileiro de Estudos de Saúde
Brasil

Tajer, Débora

Hombres, subjetividad, trabajo y enfermedad coronaria: construcción de la vulnerabilidad
en hombres adultos medios

Saúde em Debate, vol. 31, núm. 75-76-77, enero-diciembre, 2007, pp. 116-123

Centro Brasileiro de Estudos de Saúde
Rio de Janeiro, Brasil

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=406345310012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Hombres, subjetividad, trabajo y enfermedad coronaria: construcción de la vulnerabilidad en hombres adultos medios

Men, subjectivity, work and coronary disease: construction of the vulnerabilization process in middle age adults

Débora Tajer¹

¹ Psicoanalista e investigadora en Salud Colectiva; licenciada en Psicología (Universidad de Buenos Aires - UBA); Master en Ciencias Sociales y Salud (FLACSO); doctora en Psicología (UBA); profesora adjunta de la Cátedra Introducción a los Estudios de Género, Facultad de Psicología UBA. Miembro de la Red de Conocimiento en Género y Salud de la Comisión de Determinantes Sociales en Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS); ex-coordinadora general de la Asociación Latinoamericana de Medicina Social (ALAMES) dtajer@psi.uba.ar

RESUMEN Este trabajo plantea el modo en el cual las características de la construcción de las subjetividades o modos de subjetivación de género de los hombres con cardiopatía isquémica (infarto agudo de miocardio y angina inestable), aportadas desde la Salud Mental y los Estudios de Género, colabora a la explicación de la construcción de la vulnerabilidad en hombres adultos medios (35 a 55 años). Se presentará en este caso los aspectos relativos a la construcción de la vulnerabilidad específica de hombres de dos grupos sociales (bajo / medio-bajo y medio / medio-alto) de la Ciudad de Buenos Aires. La Tesis de Doctorado de la cual este artículo es un recorte, presenta un abordaje que incluye vastos aspectos de la vida cotidiana que tienen impacto en la vulnerabilización, en este caso se presentarán sólo los relativos al área laboral.

PALABRAS-CLAVE: Vulnerabilidad; Enfermedad coronaria; Hombres; Psicosocial

ABSTRACT The aim of this work is to discuss the way that gendered processes of subjectivization (or subjectivity patterns) in men with coronary heart disease (myocardial infarction and instable angina) can impact on the vulnerabilization process in middle age adults (35-55). Data of two social classes (low /middle - low and middle/ middle-up) of the City of Buenos Aires will be presented. Nevertheless the PhD thesis, of which this article is a part of, includes a wider scope of the everyday life of this population that has impact on the vulnerability, this article is focused on those linked to the working area.

KEYWORDS: Vulnerability; Coronary disease; Men, Psychosocial.

INTRODUCCIÓN

En este artículo se presentará información acerca de diversos aspectos de la vida laboral de hombres de mediana edad de la ciudad de Buenos Aires que han tenido impacto en la construcción de la vulnerabilidad coronaria de dichos sujetos. Con tal motivo se ha explorado diversos ángulos de la vida laboral tales como: la trayectoria laboral previa, la situación laboral actual, las diferencias que encuentran en el mundo laboral entre mujeres y hombres y la inserción laboral de sus parejas, en el caso de los que se encuentran en esa situación. El espectro temático escogido para la indagación nos ha permitido adentrarnos en varios ejes de la relación entre construcciones de género y trayectoria laboral, lo cual ha contribuido a explorar el impacto de la vida laboral, desde una perspectiva de análisis de género, en el proceso de construcción de la vulnerabilidad coronaria. Indagación que implica una mirada novedosa acerca de una patología con alto impacto epidemiológico, fundamentalmente en los hombres de la etapa etaria estudiada. Cabe destacar que la investigación de la cual se expone información ha sido realizada basada en un diseño epidemiológico cualitativo de casos y controles, entrevistando un total de 84 hombres entre 35 y 55 años con la siguiente distribución:

Cabe destacar que aun cuando la Tesis de Doctorado, de la cual este capítulo es un recorte, presenta un abordaje que incluye vastos aspectos de la vida cotidiana que tienen impacto en la vulnerabilización¹, en este caso se presentarán sólo los relativos al área laboral.

DESARROLLO

Los hombres coronarios de sector más bajo

En lo relativo a la *trayectoria laboral previa*, se puede establecer a modo de reflexión general, que el grupo de coronarios de sector social más bajo ha sido sumamente castigado en relación al cambio de las condiciones de trabajo a partir de los 90. Con tal motivo, resulta muy difícil identificar características personales previas que hayan colaborado a la construcción de la vulnerabilidad coronaria dada la masividad del impacto subjetivo debido a un panorama de malas condiciones de trabajo, la ausencia del mismo y/o el haberse “venido abajo”.

Por razones de corte de edad, 35 a 55 años son sujetos en plena capacidad productiva, que tenían expectativas para esta etapa de la vida de estar insertos y desarrollados en el trabajo debido a su mayor madurez. No era posible de prever para ellos que un fenómeno

CUADRO 1 - Distribución de los entrevistados según presencia/ ausencia de enfermedad coronaria y grupo social

Grupo social	Coronarios	No coronarios	Total
bajo/medio-bajo	21	21	42
medio/ medio-alto	21	21	42
Total	42	42	84

¹ Relación con los servicios de salud, representaciones personales acerca de la construcción de la vulnerabilidad, vida familiar, uso del tiempo libre, articulación familia-trabajo-tiempo libre y aspectos de dinámica intrapsíquica articulados con una perspectiva de género, tales como la constitución del narcisismo, el despliegue pulsional, la dinámica yóica y la representación del cuerpo.

como la reconversión económica de los 90 les arrasaría la posibilidad de concretar dicha expectativa de estabilidad y maduración. En consecuencia, es en este ítem donde se evidencia con mayor crudeza el costo de los sujetos en la reconversión económica del colectivo más perjudicado por ella en Argentina: los hombres subjetivados en el apogeo del estado de bienestar “a la criolla” y preparados tanto a nivel de las habilidades laborales, como de las características subjetivas para que sean honestos, trabajadores y responsables. Todas esas características quedaron desfasadas en el escenario laboral neoliberal consolidado en los 90.

La mitad del grupo entrevistado refiere que, hasta los años 90, tenían buenos empleos, eran bien pagos y calificados en el sector formal, y que “no estaban preparados para la situación que vino”. Varios de ellos fueron indemnizados por los despidos o aceptaron los “retiros voluntarios”. Ese dinero fue utilizado para comprar un taxi o kiosco de diarios (TAJER, 1992), lo que generó un proceso posterior de que varios de ellos tuvieron que vender los kioscos y, en la actualidad, se encuentran trabajando de chóferes de ex compañeros que permanecieron como dueños de taxis o remises. Existen casos en los cuales alquilan a una cierta cantidad de dinero el uso del taxi por un día, lo que los obliga a trabajar a destajo hasta alcanzar, como mínimo, la suma que deben quitar. Cabe destacar que en este grupo los que perdieron sus empleos en el sector formal, lo hicieron en el campo de la industria y el comercio, no observándose en la muestra ex empleados de las empresas públicas de servicios privatizadas (TAJER, 1992).

Con respecto a la *situación laboral actual*, al momento de ser entrevistados, casi la mitad refiere estar trabajando en el mercado informal en oficios o tareas que antes eran realizados en el marco del empleo formal y protegido y, en la actualidad, se realizan según la demanda, la necesidad estacional y/o por cuenta propia. En el último caso, diferentes grados de formalización, que incluyen empresas familiares constituidas para realizar

oficios según la demanda de trabajo que haya. Sólo 2 del grupo de 21 entrevistados son empleados calificados en el sector formal, 4 son empleados no calificados en “negro”, 1 es calificado en “negro” y 2 son desocupados que hacen changas.

Más de la mitad refiere estar trabajando entre 12-15 horas diarias, de los cuales un grupo importante está trabajando también de noche, lo cual, según sus referencias, les hace daño. Sólo 2 trabajan 8 horas diarias y descansan los fines de semana, de los cuales uno está empleado en el sector formal y el otro trabaja en una empresa familiar formalizada. Mientras que 5 trabajan según demanda de su tarea, lo cual les implica tener muchas horas desocupadas por día, otros días tienen que trabajar sin parar hasta 24 horas seguidas. Sólo uno participa de la toma de decisiones en su trabajo, compartida con el padre en una empresa familiar, mientras 3 refieren que trabajan a destajo sin fines de semana, uno de los cuales tiene un día franco cada 15 días o 1 mes desde que la crisis económica se agravó.

La mayoría refiere que el valor que adquiere su trabajo es fundamentalmente para el sostén económico y pocos refieren que además les permite un desarrollo personal. Uno señala “me encantaría poder hacer lo que me gusta, pero no puedo porque no me queda otra posibilidad, ya que tengo que mantener mi familia”. Otro refiere “tuve ideas suicidas cuando no pude mantener a mi familia y por suerte no me animé a concretarlas”. Esta información refuerza lo planteado de una estima de sí, basada en la posibilidad de ser el proveedor económico de la unidad familiar.

Cuando se les pregunta acerca de cuales evalúan que son las características necesarias para triunfar en el trabajo, aparece nuevamente la contradicción entre haber sido socio subjetivados en los valores que la modernidad ha desarrollado para los hombres de clase trabajadora, tales como ser responsable, honesto, voluntarioso y trabajador. Mientras que los requerimientos posmoder-

nos que les exige el mercado laboral al momento de la entrevista se corresponden con otra serie de valores que no poseen: “vale todo”, “ser deshonesto” y “caerle bien al jefe aun cuando este sea un “inútil”.

Frente a este conflicto de valores, este grupo de entrevistados divide las respuestas en dos sub grupos de igual cantidad de casos:

- los que mantienen su compromiso con los valores modernos en los cuales han sido socio subjetivados y dicen que, a modo de balance, “no les ha ido bien”. Mientras que algunos que no les va bien en este momento siguen creyendo en esos valores;
- los que han sido arrasados por la reconversión laboral y sienten que han sido educados con valores que en la actualidad “le juegan en contra”, con lo cual no adoptan los nuevos valores, sosteniendo los anteriores que caracterizan como vetustos quedando, de este modo, en la mitad del camino.

La mayoría prefiere que el trato en lo laboral sea cordial y bueno pero de orden formal. Uno señala que “he llegado a ser jefe de sección de una fábrica y me iba muy bien haciéndome cargo del personal y era muy capaz de armonizarlos”. Comunicación que transmite su necesidad de que se le valore que ha adquirido habilidades laborales más complejas que, aun cuando la situación actual no se las exija poner en juego, él las posee como capital simbólico acumulado.

Sólo dos refieren proponerse a sí mismos para tareas de mayor responsabilidad. Y cabe destacar que esos dos casos se corresponden con sujetos que han sido atendidos en el criterio escogido por esta investigación para indagar la población de sector más bajo (hospital público) por falta de cobertura, pero que no reúnen las características sociales más típicas de este grupo. Con lo cual se evidencia que esa pregunta que indaga acerca

de como se ha constituido este modo de despliegue de la ambición más propia de una subjetivación de género masculino correspondiente a un escalón superior de la escala socioeconómica.

Señalan que los vínculos en el trabajo en general son buenos, que tienden a enfrentar los conflictos y resolverlos y uno señala que “en este momento esta agarrando lo que venga aun cuando no sepa hacerlo porque necesita trabajar”.

El nivel de ingresos es bastante bajo y hay tres casos que estuvieron “viviendo de ahorros”, uno de los cuales llegó a endeudarse.

Tienen dificultad para expresar su nivel de satisfacción en esta área. De los que respondieron, la mitad no puede cualificar su situación y la otra mitad hace referencia a que “me siento muy viejo y me hubiera gustado estudiar” y otro que “sólo tolero mi situación actual porque tengo 5 hijos que mantener y aunque no estoy contento con el trabajo, valoro que me sale bien lo que hago”.

En relación con si encuentran diferencias entre mujeres y hombres en el trabajo refieren que, según su percepción, se encuentran en relación a las expectativas con respecto a los hombres de que sean “responsables y que mantengan el hogar”. Uno solo hace referencia a que “si yo hubiera sido mujer, no hubiera tenido la posibilidad de salir de mi casa y trabajar, y hubiera tenido el mismo destino de mi mamá, lo cual no me hubiera gustado”.

Esta reflexión es altamente significativa, pues este grupo de hombres, aún cuando ha adquirido un mandato de armado de su masculinidad, según patrones tradicionales del género masculino ha tenido, por razones de crianza una cercanía afectiva muy profunda con sus madres (ESTACOLCHIC; RODRIGUEZ, 1995) (CHODOROW, 1984). Motivo por el cual, aun cuando agradecen la posibilidad que les da la masculinidad social de poder desarrollar sus habilidades en el mundo público, sienten empatía por lo que sus madres, por razones de género, generación y clase social no han podido realizar, reci-

biendo de ellas un mandato de desarrollar lo que las mismas no pudieron en ese campo.

En lo que atiene a la inserción laboral de las parejas, un tercio del grupo refiere que las mismas trabajan y aportan en la manutención del hogar, aún cuando la mayoría de los entrevistados siente la expectativa sobre ellos, con su concomitante peso social y subjetivo, de tener que ser el principal sostén económico de la unidad familiar. Un grupo menor refiere tener hijos convivientes que aportan económicamente, mientras que un grupo de igual número de integrantes señala que tanto las esposas como los hijos lo hacen. Con lo cual, si se suma lo referido, más de la mitad de los entrevistados tienen esposas que colaboran con la manutención del hogar en la realidad, aun cuando sus expectativas sean las de poder ser el único o el privilegiado proveedor económico del hogar, posibilidad en la cual basan su autoestima de género. En el grupo, existe sólo un caso el cual la jubilación del padre complementa el dinero necesario para la manutención de la unidad familiar, después de ser despedido. Y otro caso único en el cual la mujer, que es profesional en este momento, es el principal sostén económico de la casa, ganando más que el hombre, aunque él aclara que en otro momento “era yo él que ganaba más y la mantenía”.

Los hombres coronarios de sector medio/ medio-alto

No contamos con información significativa de este grupo acerca de la trayectoria laboral previa que pudiera tener impacto en el proceso de vulnerabilización, tal como se ha consignado para el grupo de menores ingresos.

En lo que respecta al trabajo actual, la mayoría de los coronarios entrevistados en las clínicas privadas elegidas para indagar este sector social trabaja entre 10 y 14 horas diarias, mientras que un grupo menor trabaja entre 7 y 9 horas. Existen en los extremos dos casos excepcionales: uno que trabaja hasta 16 horas diarias, y otro 6 horas,

pero en situación de insalubridad. Otro grupo señala que “tengo horarios variables y nadie me controla. Me gusta trabajar sin tener horario y que nadie me controle”.

La semana laboral, para el grupo más grande está compuesta de 5 días a la semana, para un grupo más chico de 6 días a la semana, y una minoría trabaja todos los días. Uno tiene un ritmo de trabajo diferenciado a lo largo del mes “una semana al mes, estoy de guardia como médico en la policía. Y eso es lo que me provocó el infarto”.

El grado de responsabilidad que el grupo más grande tiene en el trabajo es muy alto, correspondiendo con ser el único responsable de su trabajo, tener la mayor jerarquía o compartirla con un/a socio/a. Mientras que otros grupos más chicos tienen responsabilidad limitada, otros no participan en la toma de decisión, y existen dos casos significativos, de los cuales uno dijo que el momento más difícil de su trabajo era “cuando los lunes se verifican si los clientes que levante durante la semana tienen o no crédito”. Esto resulta significativo porque esta verificación se constituye en una marca de que no trabaja solo, lo cual es mantenido como ilusión cuando está por su cuenta en la calle, sino que hay una empresa detrás de él con su lógica y reglas. Otro caso significativo es el de uno que ganaba u\$10.000 y cambió por un trabajo de u\$3500, cambio en el cual perdió jerarquía y ganó bienestar.

La mayoría prefiere trabajar solo, uno de los cuales intentó trabajar en equipo “pero no pudo”. Mientras otros del mismo grupo “debe trabajar en equipo aunque no le guste”. Los únicos que valoran trabajar en equipo lo hacen a condición de que sean ellos quienes los dirijan.

El grupo mayoritario refiere que la valoración que le da al trabajo en su vida es de sostén económico y un segundo grupo adiciona a este valor el de ser fuente de desarrollo personal. Luego existen casos individuales con la siguiente diversidad: “sólo desarrollo personal”, “para ganarme la vida y entretenerme”, “el trabajo lo es todo” y “odio el trabajo de médico de la policía, lo demás me encanta”.

Para triunfar en el mundo del trabajo, destacan valores ligados al esfuerzo, la capacitación, el desempeño, el “ser buena persona” y la honestidad. Esas son referencias de éxito ligadas a la clase trabajadora y pequeña burguesía de la modernidad, siendo ligadas a lo que se puede adquirir, valorizando la construcción de una trayectoria. Señalan la importancia de tener capacidad de liderazgo, “tener visión y ser emprendedor”, por lo cual este grupo presenta una significativa diferencia de expectativa en relación al de coronarios de sector más bajo, más preocupado por conservar una posición de “empleabilidad”, mientras los de este grupo aspiran a visualizarse como emprendedores, jefes, líderes, etc.

Un grupo minoritario señala que es muy importante tener simpatía, carisma y viveza, valores ligados a características personales “innatas”, no ligadas a lo que se puede adquirir, cuidar o desarrollar, caracterizadas por algunos autores como rasgos constitutivos de la “viveza criolla”, ligada al modo de subjetivación de género masculino de “las pampas” (ARCHETTI, 1995).

Sólo uno basa el éxito en estar desarrollando algo que le gusta y otro muy amargado, posiblemente abrumado por las circunstancias laborales, plantea la importancia de tener “padrinos” o estar acomodado.

La mayoría refiere preferir vínculos de cercanía y familiaridad a nivel laboral. Y con respecto al grado de responsabilidad que tienen en el trabajo y como se ubican frente a la misma, son significativas algunas contestaciones que tanto evidencian rasgos típicos de la subjetivación de los hombres cardíacos y su relación con la responsabilidad que contribuye a construir la vulnerabilidad para este tipo de patología: “soy el filtro del gerente, pongo el pecho y le filtro las balas”, “yo soy todo en el trabajo”.

Con respecto a los ingresos, son complementados en general con los de sus esposas, siendo que algunas pocas ganan más que ellos, mientras uno lo hace con los hijos y otro con ahorros.

Con respecto al nivel de satisfacción, es muy variable dispersándose por toda la escala, siendo que la media de la población se ubica entre 3 y 4. Hay dos casos que se distinguen: a) uno dice que su nivel de satisfacción es “de 10” no se ajustándose a la consigna que establece una escala de 1 a 5 y b) otro dice que “tengo 5 de satisfacción en una parte del trabajo y 2 en la otra que me infartó, pero que tengo que sostener hasta jubilarme”, dando la impresión de que si sigue con ese trabajo, no llegará a jubilarse, pues se morirá antes.

La mayoría dice que no encuentra diferencias jerárquicas entre mujeres y hombres en el trabajo, pero sí en el campo de las habilidades.

El resto manifiesta diversos tipos de diferencias:

‘me gustaría que fuera como antes, ahora las mujeres están en todos lados’, ‘no hay diferencias.....pero mi mujer no trabaja porque a mi no me gusta [aseverado en simultáneo, sin percibir ningún tipo de contradicción entre ambas afirmaciones]’, ‘antes había diferencias, pero ahora se superaron’, ‘las mujeres son peores que los hombres en el trabajo, por eso prefiero trabajar con hombres’ y ‘cuando una mujer tiene poder y mayor nivel de educación es peor que los hombres’.

En esta última reflexión puede evidenciarse la rabia que habita a hombres que han sido socializados en la idea de que las mujeres son peores y menos capacitadas que los hombres para el mercado laboral en términos absolutos, encontrándose en el presente con una situación en la cual algunas mujeres presentan mayor nivel de capacitación que ellos, situación que contradice el imaginario en el cual habían sido subjetivados (MARQUÉS, 1997).

Solo uno conceptualiza estas diferencias señalando que

las mujeres en esta región [Cono Sur] ganan menos y tienen peor trato en el trabajo que los hombres por ser países patriarcales. Y Argentina se encuentra en este sentido peor que mi país [Chile].

La mayoría de las esposas trabaja y un número altamente significativo de las mismas tienen una jerarquía o tipo de trabajo en situación de paridad con sus maridos. Un número muy pequeño de ellas tiene más jerarquía o gana más que los entrevistados, y otro grupo trabaja en la misma institución o en el mismo rubro que sus maridos, pero en una jerarquía menor, característica que ha sido descripta como propia de los arreglos conyugales transicionales (MELER, 1994).

Solo un pequeño grupo de las mismas no trabaja, según referencia de los maridos, por diversas razones: “porque tenemos hijos chicos”, “porque ella no quiere”, “porque es vaga” o “porque a mi no me gusta que trabaje”. Argumentos que forman parte de los arreglos conyugales de tipo tradicional (MELER, 1994).

Con respecto a las condiciones de trabajo de estas esposas, refieren que trabajan por lo general entre 7 y 9 horas diarias, seguido por un grupo pequeño que trabaja entre 10 y 12 horas y sólo una no tiene horario fijo. Con lo cual se evidencia que, aún cuando existe un grupo muy grande que, por el tipo de trabajo pudiera a primera vista remitir a mujeres que están en posición de paridad laboral con sus parejas, en realidad están trabajando entre 2 y 4 horas menos que sus maridos. Lo cual hace suponer que esta menor cantidad de horas debe verse reflejado en el rendimiento y en nivel de ingresos, aun cuando no contemos con información al respecto.

En lo que respecta al nivel de responsabilidad, la mayoría se concentra en la máxima responsabilidad o en ser una empleada jerárquica.

CONCLUSIONES

Cabe consignar que para agilizar la lectura se ha decidido no presentar en este artículo la descripción de las características de los entrevistados controles no

coronarios. Utilizando esta información solo de modo comparativo en estas conclusiones.

En lo relativo a la inserción laboral actual se observa comparativamente con respecto a sus controles que los coronarios son los más integrados y exitosos de cada grupo social y trabajan diariamente más horas que los no coronarios de su mismo sector social. Prefieren trabajar solos y, si lo hacen en grupo, es a condición de que lo lideren o coordinen. A diferencia de los controles que valoran la pertenencia a un grupo en tanto les posibilita compartir responsabilidades. Lo cual permite establecer una diferencia muy significativa en la valorización del “otro”, diferencia que hace parte de la construcción específica de vulnerabilidad.

Mientras que para los coronarios ‘el otro’ es alguien que molesta, que puede hacer perder el tiempo o solo resulta alguien útil para ser dirigido; para los no coronarios el ‘otro’ es alguien con quien se puede compartir, alguien para ayudar y ser ayudado (GARCÍA REINOSO, 1998).

Con respecto al nivel de satisfacción en el campo del trabajo, los coronarios de ambos sectores se declaran más insatisfechos que sus controles a similitud en el tipo de trabajo. Valorización que refuerza la idea de que parte de la diferencia entre cardíacos y no cardíacos, radica en las dificultades subjetivas ligadas a la brecha que presentan los coronarios entre expectativas (muy altas) y realidad y no sólo en el impacto que la realidad tiene sobre ellos.

Como reflexión final, cabe consignar que se ha encontrado, tanto en los entrevistados, en los informantes clave entrevistados a modo de triangulación de la información, así como en la bibliografía revisada sobre la temática, un alto grado de naturalización del complejo de proceso de sociosubjetivación de género, que ha permitido que los hombres de la modernidad se inserten laboralmente de una manera específica, lo cual tiene dos caras: el ser muy valorados por eso y simultáneamente mas vulnerabilizados para este tipo de patologías. Naturalización y valorización que com-

plejiza, a su vez, el desmonte necesario para promover modos de vida más saludables para los mismos.

B I B L I O G R A F Í A

ARCHETTI, E. Estilo y virtudes masculinas en El Gráfico: la creación del imaginario del fútbol argentino. *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, v. 35, n. 139, p. 419-443, oct./dic. del 1995.

CHODOROW, N. *El ejercicio de la maternidad*. Barcelona: Editorial Gedisa, 1984.

ESTACOLCHIC, R.; RODRIGUEZ, S. *Pollerudos*. Destinos de la sexualidad masculina. Buenos Aires: Odisea, 1995.

GARCÍA REINOSO, G. *Las relaciones del sujeto al poder*. *Revista Posdata*, Buenos Aires, El Duelo del Padre, n. 2, 27-32, 1998.

MARQUÉS, J.V. Varón y patriarcado. En: VALDÉS, T.; OLAVARRÍA, J. (Eds.), *Masculinidad/es: poder y crisis*, *Ediciones de las Mujeres*, Santiago, Chile, Isis Internacional, n. 24, p.17-30, jun.del 1997.

MELER, I. Parejas en transición: entre la psicopatología y la respuesta creativa. *Revista Actualidad Psicológica*, Buenos Aires, Oct. del 1994. , v. 8, 7-12.

TAJER, D. El caso Victoria de V. o la “V” de victoria. Historia de Vida, Proyecto Social y Subjetividad. En: FERNÁNDEZ, A.M. (Compiladora). *Las Mujeres en la Imaginación Colectiva: una historia de discriminación y resistencias*. Buenos Aires: Paidós, 1992, p. 301-313.

Recibido: Abril/2008

Aprovado: Maio/2008