

*Muñiz Terra, Leticia Magalí; Hasicic, Cintia;  
Maturano Loureiro, Malena*

## **El género como perspectiva para comprender las carreras laborales de varones y mujeres: Reflexiones a partir de un estudio de caso de trabajadores/as de los sectores petrolero y del calzado**

---

### **III Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género**

*25, 26 y 27 de septiembre de 2013*

*CITA SUGERIDA:*

*Muñiz Terra, L. M.; Hasicic, C.; Maturano Loureiro, M. (2013) El género como perspectiva para comprender las carreras laborales de varones y mujeres: Reflexiones a partir de un estudio de caso de trabajadores/as de los sectores petrolero y del calzado [en línea]. III Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género, 25, 26 y 27 de septiembre de 2013, La Plata, Argentina. Desde Cecilia Grierson hasta los debates actuales. En Memoria Académica. Disponible en:  
[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.3398/ev.3398.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3398/ev.3398.pdf)*

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.  
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

**Título de la ponencia: “El género como perspectiva para comprender las carreras laborales de varones y mujeres: reflexiones a partir de un estudio de caso de trabajadores/as de los sectores petrolero y del calzado”**

**Autoras: Leticia Muñiz Terra, Cintia Hasicic y Malena Maturano Loureiro**

**Pertenencia Institucional: CIMECS-IdIHCS CONICET- UNLP y ICJ -UNLP.**

**Palabras Clave: Género- Trayectorias laborales- Reestructuraciones laborales**

### **Introducción**

En esta ponencia<sup>1</sup>, analizamos las reestructuraciones aplicadas en las plantas productivas de una empresa petrolera y de una firma de calzado y las transformaciones que ambas generaron en la carrera laboral tanto de los/as trabajadores/as que continuaron trabajando en las firmas como en las carreras de aquellos/as que ingresaron luego de los procesos de reestructuración.

Presentamos, en particular, algunos avances preliminares del trabajo de campo de la investigación en curso, especialmente a partir de la incorporación de la perspectiva de género, evidenciando las potencialidades de su inclusión en nuestro marco teórico. El marco conceptual construido se sustenta así en una articulación de la noción de carrera laboral y el concepto de género.

La idea de carrera laboral se inscribe en la perspectiva del curso de vida, que considera la vida laboral de las personas como una articulación de disímiles transiciones a lo largo del tiempo. El estudio del itinerario de trabajo se enmarca en este enfoque, siendo habitualmente comprendido como carrera laboral (Elder, 1985)<sup>2</sup>.

Sin embargo, nuestra intención es superar la delimitación específica que hacen las empresas de las carreras, dado que nuestra investigación pretende articular esta mirada con la perspectiva de género.

Esta última perspectiva considera que el género es una construcción social que, a partir de las diferencias biológicas, adjudica roles y funciones predeterminadas a cada sexo en la reproducción social. El género supone definiciones que abarcan tanto la esfera individual (incluyendo la subjetividad, la construcción del sujeto y el significado que una cultura le otorga al cuerpo femenino y masculino) como la esfera social (que influye en la división del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre unos y otros) (De Barbieri, 1992, Lamas, 2003; Scott, 2003).

La perspectiva de género señala así que él mismo refiere tanto a las mujeres como a los varones, enfatizando la dinámica relacional entre el universo femenino y el masculino. Ello, permite comprender la lógica de construcción de identidades y las relaciones de género como parte de una determinada organización de la vida social.

---

1 Este trabajo se realizó en el marco del PICT 2011-1089, financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica “Las trayectorias laborales frente a la reestructuración empresarial: estudio comparativo de itinerarios ocupacionales de trabajadores/as de los sectores petrolero y textil desde una perspectiva de género” CIMECS - IdIHCS. UNLP-CONICET y dirigido por la Dra Leticia Muñiz Terra. Asimismo forma parte de una línea de investigación de un proyecto general sobre “Género y edad en estudios de caso sobre pobreza y políticas sociales en el Gran La Plata”, dirigido por Susana Ortale y Amalia Eguía CIMECS- IdIHCS (UNLP/CONICET), incorporado al Programa de Incentivos a la Investigación del Ministerio de Educación de la Nación (código H633) y apoyado por el CONICET (PIP 0443).

2 Recuperamos la noción de carrera sostenida por Spilerman (1977) quien señala que la “configuración de la carrera está moldeada por la naturaleza de las estructuras empresariales: la distribución de ocupaciones, la forma de reclutamiento, la promoción interna o la contratación en el mercado externo, etc. (Spilerman, 1977:567). La carrera depende en este enfoque de las pautas de movimientos establecidas por las firmas y sirve a nivel empresarial como procedimiento fundamental para la asignación de posiciones y salarios.

Partiendo entonces de la idea de que el género es una construcción social e histórica y considerando especialmente que, los análisis referidos a las mujeres son inescindibles de los efectuados sobre los varones y viceversa, en este trabajo desarrollamos un análisis de carreras laborales<sup>3</sup> analizando los itinerarios ocupacionales de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa petrolera y de una firma de calzado, con la idea de responder los siguientes interrogantes: ¿cuáles han sido las particularidades de las reestructuraciones atravesadas en los años 90 por ambas compañías?, ¿puede observarse un cambio en el perfil genérico de las firmas? estos procesos ¿han significado modificaciones en las carreras laborales de sus empleados/as?, ¿cómo vivieron los/as trabajadores/as estas transformaciones?, y finalmente, ¿pueden advertirse cambios en la organización doméstica de sus hogares como consecuencia de esta transición?

## **I. Las reestructuraciones empresariales: precisiones sobre los dos casos analizados.**

La firma petrolera antes de los años 90 había sido la más importante firma pública explotadora de recursos naturales del país. Desde sus orígenes a principios del siglo XX su mano de obra era fundamentalmente masculina. Las particularidades de sus principales actividades productivas (exploración, extracción y destilación) requerían de trabajadores con disponibilidad para el trabajo duro y a la intemperie.

Para que fuera posible esta reproducción era necesario que la esposa se encargara de cuidar a la familia y la vivienda. El lugar de la mujer del trabajador petrolero era entonces en el hogar. (Ciselli, 2007)

La presencia femenina en la compañía siempre fue limitada. A mediados de los años 20 algunas mujeres comenzaron a trabajar en la limpieza de los baños y como cocineras en las direcciones de los yacimientos. En la década del 30 accedieron paulatinamente a cargos administrativos tales como los de escribientes o empleadas de oficina. En los años 40, con la llegada del peronismo, empezaron a trabajar en los servicios de salud creados a partir de ese período, actuaron así como enfermeras o visitadoras de higiene recuperando de esta forma la “misión maternal” de la mujer trabajadora (Ciselli, 2007).

La compañía posibilitaban el desarrollo de una carrera laboral ascendente organizada según la lógica de los mercados internos en la empresa que especificaba la forma de ingreso, la manera de adquirir saberes, los pasos para acceder a un ascenso. La firma garantizaba además la posesión de seguridad social hasta el final de la vida activa.

La reestructuración de la empresa petrolera tuvo lugar en los años 90 en un contexto achicamiento del Estado nacional. La misma se basó en su venta a capitales privados en dos periodos distintos (entre 1993 y 1995 y en 1999), en una reducción de su plantilla de personal, en la venta de parte de sus activos, en la puesta en práctica de una fuerte política de externalización de actividades (Makon y Von Storch, 2002); y en la implementación de una nueva política organizacional basada en la ideología del managment (Muñiz Terra, 2012 a y b).

La nueva estrategia organizacional pretendía lograr un profundo cambio cultural al interior de la firma y mejorar la productividad de los trabajadores garantizando la calidad en los procesos y en los productos. Esto derivó en la desestructuración de las carreras laborales que según la compañía pasaron a estar regidas por planes de

---

<sup>3</sup> El análisis de las carreras laborales con perspectiva de género que presentamos se realiza a partir de la utilización de un abordaje metodológico cualitativo basado en la recopilación y lectura de bibliografía académica, en el análisis de una serie de documentos y estadísticas empresariales y en la realización de un trabajo de campo en el cual se hicieron 23 entrevistas biográfico narrativas a trabajadores y trabajadoras de dos unidades productivas específicas de las empresas seleccionadas.

carreras específicos para los distintos trabajadores (Muñiz Terra, 2013)

La masculinidad de la plantilla de trabajadores continuó siendo una característica central de la mano de obra en la empresa. Las innovaciones realizadas fueron más organizacionales que tecnológicas. Al no haber cambios sustantivos en las condiciones de trabajo no se produjo el ingreso de una gran cantidad de mujeres en la compañía.

Por otra parte la firma de calzado había abierto sus puertas a fines del siglo XIX. En sus comienzos pertenecía a capitales privados nacionales, producía para el mercado interno y ocupaba fundamentalmente mano de obra femenina. Esto último era una característica singular, pues en esa época el trabajo femenino en la confección de calzado era una excepción.

Las carreras laborales estaban también organizadas bajo la lógica de los mercados internos de trabajo, por lo cual estaba claramente especificados los mecanismos necesarios para alcanzar una movilidad ascendente al interior de la empresa.

Hacia los años 20 la firma encaró un proceso de diversificación incorporando a su producción textiles de algodón, calzado de goma y telas para la industria del caucho (Gutiérrez y Korol, 1988), lo que significó la apertura en los años siguientes de varias plantas en distintas regiones del país.

Hasta fines de los años 70 la compañía decidió iniciar un proceso de diversificación hacia negocios desvinculados de los sectores calzado y textil, negocios que fueron poco rentables y complicaron las finanzas de la firma (Acevedo, Basualdo y Khavise, 1990).

Aunque a comienzos de los años 90 la estrategia corporativa intentó superar esta situación orientando la expansión de sus productos tradicionales (calzado deportivo) hacia el Mercosur y obteniendo licencias de firmas multinacionales para la producción y comercialización de sus marcas, la política empresarial no logró hacer frente ni a la crisis de los mercados internacionales en los que interactuaba, ni a la caída del consumo local, ni al endeudamiento que venía arrastrando desde hacía años (Pérez Ártica, 2011).

Hacia fines de los 90 la compañía debió entonces implementar una reestructuración que consistió en el traspaso del control de la empresa a capitales extranjeros, la implementación de políticas de racionalización de personal y de plantas productivas, la tercerización de algunas de sus actividades y la aplicación de una política organizacional basada también en la nueva ideología managerial.

La introducción de esta nueva ideología significó el diseño de una nueva política de carrera basada en la competitividad, la productividad, la calidad y el capital humano (Documento interno de la firma, 2003). La nueva cultura organizacional estaría desde entonces basada en el trabajo por objetivos, la formación continua, las normas ISO de calidad total como meta ineludible a alcanzar y una fuerte política de seguridad, salud y prevención (Revista Lazos, 2012).

La producción de calzado se fragmentó y se implementaron nuevos procesos productivos en las plantas que a la firma le quedaron o abrió posteriormente. Los nuevos procesos productivos introdujeron rasgos toyotistas tales como el sistema justo a tiempo y el Kanban, (Neuman, 2003) propiciando transformaciones en las actividades laborales y en la mano de obra requerida, ocupándose desde entonces una mayor proporción de varones.

## **II. Sentidos y significados de las reestructuraciones empresariales: análisis de las transformaciones desde la mirada de los/as trabajadores/as**

En este apartado presentamos un análisis de los seis casos específicos que han sido escogidos para ilustrar la heterogeneidad de sentidos y significados que pudimos reconstruir. Su selección respeta los criterios escogidos en la muestra intencional (no probabilística) de personas a entrevistar elaborada para la investigación, incluyendo

varones y mujeres, de dos plantas productivas de las empresas elegidas<sup>4</sup> y que continuaran trabajando en las firmas luego de la reestructuración o ingresaron a ellas luego de este proceso.

Más allá de las características particulares que adoptan los relatos de Alberto, Pamela, Cristian, Gabriela, Hernán y Pedro<sup>5</sup>, las personas entrevistadas comparten algunos elementos comunes que definieron sus recorridos.

La mayoría de ellos/ellas (exceptuando a los/as jóvenes) ingresó a trabajar en las empresas mencionadas antes de la década del 90, cuando en el caso de la empresa petrolera continuaba siendo estatal y atravesaron en el empleo todo el período de privatización y reestructuración de la misma. En el caso de la empresa petrolera, la mayoría de ellos/as tenían o tienen un padre, abuelo o familiar cercano que trabaja o trabajó en la empresa y lograron completar el nivel secundario, a diferencia de los parientes de muchos de ellos que ingresaron a la empresa habiendo completado únicamente la escuela primaria por ejemplo. En el caso de la empresa de calzado, notamos procesos muy parecidos de reestructuración y cambio, y el derrotero posterior a los mismos.

Entendemos que para las personas que fueron despedidas, la desvinculación de la empresa significó un fuerte impacto en sus subjetividades y una ruptura –en muchos casos traumática- en sus trayectorias (Muñiz Terra, 2012); y para quienes se quedaron se impuso la necesidad de construir una explicación válida –para sí mismos y sobre todo para esos otros que antes habían sido compañeros/as de trabajo y ahora eran “ex”- de las razones de esta continuidad. Los motivos que se esgrimen versan en características personales como la capacidad, la experiencia o antigüedad en el cargo, el esfuerzo, algunas veces el azar, y en otros casos, no es posible arriesgar una respuesta.

Asimismo, los modos de ascenso en la carrera laboral como también su desarrollo, no parecen totalmente claros para las personas entrevistadas, tampoco para los/as jóvenes incorporados más tardíamente. Los criterios de promoción siguen basándose en cualidades personales, como mencionábamos anteriormente, o en el caso particular de Gabriela también por “padrinos”, o afinidades personales con los superiores a cargo que facilitarían de cierto modo la promoción en la trayectoria.

Por último, es importante señalar cómo la división sexual del trabajo se materializa en la organización de las empresas. Observamos trabajos sectorizados para mujeres y para varones, de acuerdo con la fuerza, delicadeza, técnica o cuidado que estas actividades revistan. En ambas empresas, el número de mujeres es reducido, concentrado en áreas específicas (como aparato, calidad o administración). En el caso de la empresa petrolera, encontramos particularmente ingenieras químicas y administrativas calificadas, pero no así obreras u operarias. En la empresa de calzado, encontramos contrariamente trabajadoras operarias pero no profesionales. En este último caso, esto es muy interesante dado que históricamente es posible asociar los comienzos de la empresa con un gran número de trabajadoras mujeres, actualmente reducidas a tareas de calidad y costura.

A partir de las entrevistas realizadas, observamos que los puestos superiores o de mando son ejercidos por varones. La idea de jefaturas femeninas sobrevuela de

4 Las dos plantas productivas en las que realizamos el trabajo de campo fueron escogidas debido a la importancia histórica que tenían para la compañía.

5 Hemos adoptado nombres de fantasía para preservar la identidad de las personas entrevistadas

manera positiva en algunas entrevistas, pero al momento de volverlo concreto se *prefieren* las masculinas. Es interesante marcar cómo de esta manera, se refuerzan los roles de género.

No obstante, también es importante destacar que si bien estos elementos son pocas veces puestos en cuestionamiento por las personas entrevistadas, algunas entrevistas dejan entrever ciertas críticas a las formas de organización adoptadas, especialmente visible en el caso de Gabriela.

### **III. Representaciones de género y división de trabajo al interior del hogar: sentidos y significados construidos en el marco de las transformaciones empresariales.**

Frente a las reestructuraciones empresariales y la posibilidad de despido o suspensión la estrategia en algunos casos fue una reorganización familiar. Esta podía implicar la salida de las mujeres al mercado de trabajo, a modo de “trabajador adicional”. Este es el caso de la esposa de Hernán (empresa de calzado) quién volvió a buscar trabajo fuera de la casa, como trabajadora en una casa particular, nueve horas por día.

Después de un año Hernán fue reincorporado a la fábrica. En ese momento, su esposa redujo su jornada laboral a cinco horas diarias y finalmente renunció. Vemos entonces como el tiempo de la esposa fue la variable de ajuste frente a los cambios en la situación laboral de Hernán.

Este cambio a su vez redundaba en otros al interior de la familia. Hernán tomó tareas hogareñas, aunque aclara que “hacia todo mal”, señalando extrañeza respecto de ese rol. En otros casos el esquema sostenido fue tradicional, como en el de Alberto, cuya familia le asignaba un rol de proveedor material a él, y a su esposa, todas las tareas referidas al cuidado de la familia. Alberto cumplía claramente ese rol, aún en detrimento de su presencia en el hogar: “esa es la pelea de toda la vida con mi señora. Viví más en la empresa que con mi familia”. Respecto de las tareas hogareñas asumía exclusivamente aquellas relacionadas con el mantenimiento de la casa, que encajan con un modelo de masculinidad hegemónica. El cuidado de los/as hijos/as, cocina, limpieza y orden recaían sobre su esposa, aunque ella también trabajara fuera del hogar. Era docente, y por la baja remuneración a esa tarea (claramente femeneizada): “era todo el sueldo de Alberto”.

En este sentido son profundas las diferencias en las concepciones en materia de género y familia entre quienes se incorporaron a la empresa previamente a la reestructuración y quién lo hicieron después, diferencias generacionales. Podemos verlo en el caso de Gabriela. Ella tiene 30 años. Al momento de la entrevista, convive con su pareja que estudia Medicina, siendo la principal y única sostén de su hogar. Su caso contrasta claramente con el de Alberto, comentado anteriormente.

Estas diferencias en cuanto al trabajo fuera del hogar y el rol de “breadwinner” repercuten sobre otros planos de su vida. Uno de ellos es la maternidad, en el que Gabriela señala, contrastando su visión con la de su mamá, dos cambios importantes. Por un lado, la posibilidad de planificar el momento de tener hijos/as. Este cambio responde al desarrollo de los métodos anticonceptivos de la mano de la modificación de patrones culturales.

Esta posibilidad de elección es usada por las mujeres de la generación de Gabriela para posponer la maternidad y compatibilizarla con la trayectoria laboral.

En pos de esa compatibilización también encontramos recursos a la “terciarización del cuidado”. En el caso de Pamela, nos menciona la doble escolaridad de la escuela de sus hijos/as como un recurso con ese objetivo.

También en el caso de Hernán, cuando ambos trabajaban fuera el hogar se recurrió a la contratación de una niñera para el cuidado de su hijo, hasta que este tuviera problemas de salud causados por mala atención de la niñera. En ese contexto, la estrategia de “terciarizar” el cuidado dejó de ser efectiva y la pareja decidió que ella renunciara a su trabajo y se dedicará por completo al hogar y la crianza de los hijos,

aún cuando ganaba más dinero que él.

En las mujeres encontramos menos temor respecto del despido. Pamela por ejemplo, opinaba que “si me tocaba me tocaba, y me iría a buscar trabajo a otro lado. ¡Qué sé yo!... trabajábamos los dos”. Es decir, al no ser el sueldo de las mujeres en el imaginario social el sostén principal del hogar, también sus trabajos son considerados de manera diferenciada a la de sus parejas.

Entonces podemos afirmar que los datos encontrados hasta ahora en el campo indican que previo a las reestructuraciones empresariales atravesadas por estas empresas la organización familiar de los/las trabajadores/as empleados/as en ellas generalmente respondía a un esquema tradicional donde el varón cumplía un rol de “breadwinner” y sus parejas se encargaban de los llamados “servicios de cuidado” en el hogar. Esto pudo ser sostenido después de la reestructuración en algunos casos pero en otros se volvió necesario que la mujer saliera al mercado de trabajo como “trabajador adicional” y algunos varones, excepcionalmente modificaron su rol al interior del hogar, tomando tareas consideradas tradicionalmente como femeninas. En las generaciones incorporadas a las empresas posteriormente a las reestructuraciones respectivas encontramos más variedad en las modalidades de organización familiar y de compatibilización del trabajo y la familia: postergación de la maternidad, trabajo fuera del hogar de ambos miembros de la pareja, reparto más igualitario de las tareas al interior del hogar.

#### **IV. Reflexiones finales**

A modo de cierre podemos decir que ambas empresas atravesaron reestructuraciones con algunas características distintivas: la empresa de calzado introdujo cambios tanto en sus procesos productivos, pasando de un sistema fordista a uno que incluye rasgos fordistas y toyotistas, como organizacionales, transitando desde una estructuración del trabajo basada en la teoría de los mercados internos al nuevo paradigma del management. La compañía petrolera centró su reestructuración fundamentalmente en un cambio en su modelo de gestión de la fuerza de trabajo atravesando también un pasaje de la teoría de los mercados internos al paradigma del management.

Estas modificaciones derivaron en el caso de la empresa de calzado un cambio del perfil genérico de la compañía, en la cual el trabajo femenino ya no sería un rasgo característico. La empresa petrolera continuó, por su parte, priorizando el trabajo masculino.

En ambos casos estas reestructuraciones propiciaron transformaciones en la conformación de las carreras laborales de sus trabajadores/as que pasaron a organizarse a partir de planes de carrera individuales.

Las vivencias de los trabajadores y trabajadoras muestran, sin embargo, un tránsito difícil por el proceso de reestructuración que, si bien les permitió continuar trabajando en las firmas, les quitó la posibilidad de realizar una carrera laboral claramente estructurada. Sus relatos dan cuenta de los prácticamente inexistentes ofrecimientos de promoción. El acceso a un ascenso se encontraba muy limitado y condicionado por las capacidades individuales que los/as trabajadores/as pudieran demostrar tales como flexibilidad, la competitividad y productividad.

Dichos cambios se materializaron también en una división sexual del trabajo en función de la fuerza, delicadeza, técnica o cuidado que estas actividades revestían siendo, en algunos casos, cuestionado por los/as trabajadores/as. Los estereotipos de género se vieron además reforzados en los espacios de toma de decisión y autoridad que, en ambas empresas, continuaron estando preferentemente en manos de varones.

Las transformaciones en las carreras laborales al interior de las compañías fueron comprendidas y transitadas por los/as trabajadores/as de acuerdo a sus representaciones de género y a la organización doméstica que pudieron desarrollar en sus hogares.

El trabajo extra doméstico de las esposas representó una ayuda considerable cuando

los trabajadores experimentaron la posibilidad de ser desvinculados de las firmas. La inserción ocupacional en el mercado de trabajo de los esposos dio por su parte tranquilidad a las trabajadoras frente a la reestructuración empresarial.

La división del trabajo al interior del hogar mostró por su parte una reproducción de los roles de género tradicionalmente existentes. Para las actividades domésticas las trabajadoras y las esposas contaron, en algunos casos, con la colaboración de otras mujeres, familiares o empleadas contratadas para ello.

Así, mientras las carreras de todos/as los/as trabajadoras se vieron propiciadas por el acompañamiento de sus esposas/as en relación a las cuestiones materiales, los itinerarios de los trabajadores se vieron además posibilitados por el trabajo doméstico de sus cónyuges. Las trabajadoras de las firmas tuvieron en cambio que participar también en la organización del trabajo doméstico en sus hogares, con lo cual su carga laboral cotidiana era superior.

Las reestructuraciones empresariales analizadas muestran, en síntesis, la introducción de una serie de cambios en sus modelos productivos, organizacionales y genéricos que derivaron en una transformación importante en las carreras laborales de sus trabajadores y trabajadoras que fueron significadas y transitadas por ellos/as de acuerdo a sus representaciones de género y a la división genérica del trabajo productivo y reproductivo en sus hogares.

Los hallazgos señalados dan cuenta entonces de la importancia de incorporar la perspectiva de género en los estudios de carreras laborales, pues ésta se convierte en una herramienta analítica muy valiosa para visibilizar, comparar y comprender los itinerarios ocupacionales disímiles desarrollados por varones y mujeres en distintos ámbitos laborales.

## V. Referencias bibliográficas

- Acevedo M., Basualdo E. y Khavisse M. (1990); *¿Quién es Quién? Los Dueños del Poder Económico* (Argentina 1973-1987). Editora/12-Pensamiento Jurídico Editora, Buenos Aires
- Ciselli, Graciela (2007), "Familia y trabajo femenino en YPF". En *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición especial. Buenos Aires.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities* (2nd ed.). Cambridge: Polity Press.
- De Barbieri, T (1992), "Sobre la categoría de género: un introducción teórico-metodológica", en *Revista interamericana de Sociología*, año 6, Vol. 2, n° 2-3.
- Elder, Glen (1985), *Life course dynamics: trayectorias and transitions. 1968-1980*. Ithaca. Cornell University Press.
- Gutiérrez, L. y Korol, J. C. (1988) "Historia de empresas y crecimiento industrial en la Argentina. El caso de la fábrica argentina de Alpargatas", en: *Desarrollo Económico*, Vol. 28, N°111 .
- Lamas, M. (2003). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. En M. Lamas. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (1a ed.327- 366). México: PUEG.
- Makón, Andrea y Von Storch, Victoria (2002), "El impacto laboral y socioeconómico de la privatización de YPF", ponencia presentada en el Encuentro Pre Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Buenos Aires.
- Muñiz Terra, Leticia (2012 a) *Los (ex) Trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a veinte años de la privatización*. Espacio Editorial. P 272. Buenos Aires.
- Muñiz Terra, Leticia (2012 b) " Una nueva cultura del trabajo: transformaciones en la carrera laboral de una generación de trabajadores petroleros", ponencia presentada en el Segundo Foro de la Asociación Internacional de Sociología, Buenos Aires, Argentina. Inédita.
- Muñiz Terra, Leticia (2013), "Carreras ocupacionales frente a la nueva ideología managerial: análisis comparativo del curso de vida laboral de dos generaciones de trabajadores y de sus posibilidades de movilidad ocupacional", ponencia presentada

en el Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza. Inédita

- Neuman, M (2005), "Gestión de la demanda en un entorno justo a tiempo", en <http://www.littec.ungs.edu.ar>. Bajado 21/05/11.

- Perez Ártica, Rodrigo (2011) "Extranjerización de grandes empresas en Argentina durante los 90. El caso de Alpargatas. En CD III jornadas de historia de la industria y los servicios. Buenos Aires. Argentina.

- Revista Lazos, 2012.

-Sanchís, N. (comp.) (2011). *Aportes a los debates del desarrollo en América Latina Una perspectiva feminista*. Buenos Aires

-Schongut, N. (2012). La construcción social de la masculinidad: poder, hegemonía y violencia. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 2 (2), 27–65. Disponible en: [www.http://revista.psico.edu.uy](http://revista.psico.edu.uy)

-Spilerman, Seymour (1977), "Careers, labor market structure and socioeconomic achievement" en *American Journal of Sociology*, N° 83. Vol 3. Estados Unidos.

-Scott, J. (2003). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (1a ed. 265-302). México: PUEG.

-Viveros, M. (2008). Teorías feministas y estudios sobre varones y masculinidades. Dilemas y desafíos recientes. En Ramírez, J & Uribe, G (Eds). *Masculinidades: El juego de género de los hombres en el que participan las mujeres* (2a ed. 25-42). Madrid: Plaza y Valdés.