

Género y trabajo: dimensiones estructurantes de los itinerarios laborales de mujeres y varones. Reflexiones a partir de un estudio de caso.

Leticia Muñiz Terra.

Cita:

Leticia Muñiz Terra (2013). *Género y trabajo: dimensiones estructurantes de los itinerarios laborales de mujeres y varones. Reflexiones a partir de un estudio de caso. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/465>

Género y trabajo: dimensiones estructurantes de los itinerarios laborales de varones. Reflexiones a partir de un estudio de caso.

Leticia Muñiz Terra

CIMECS-IdIHCS. CONICET-UNLP

Introducción

Hacia los años 80 del siglo pasado los estudios realizados en la sociología del trabajo comenzaron a advertir que la creciente participación de la mujer en el mercado laboral era claramente desfavorable en relación a la de los varones, tanto en los niveles de ingreso, como en las condiciones de trabajo y en las posibilidades de movilidad social (de Oliveira y Ariza, 1999).

Las reflexiones derivadas de estos primeros estudios propiciaron la posterior incorporación de la perspectiva de género en sus análisis señalando que las estructuras de los mercados de trabajo y las relaciones laborales presentes en ellos propiciaban, junto a otros factores, diferencias de género. El estudio de estas diferencias no se limitó, sin embargo, a la esfera productiva, pues también se empezó a incluir en los análisis la esfera de la reproducción, es decir se incorporó al trabajo extra-doméstico realizado en el domicilio o fuera de él pero orientado hacia el mercado y al trabajo doméstico realizado al interior del hogar centrado fundamentalmente en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas (Mingo, 2011).

La noción de género que algunos trabajos incorporaron fue tomada de estudios que se preocuparon específicamente por construir una perspectiva analítica para comprender y poner de manifiesto la existencia de diferencias genéricas. Según este enfoque 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. Se expresa en actitudes, comportamientos y representaciones sociales acerca de lo femenino y lo masculino como atributos naturalizados en las relaciones sociales así como en las relaciones de poder y subordinación entre varones y mujeres. 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, 1996; Scott, 1996).

La categoría género refiere entonces tanto a las mujeres como a los varones, enfatizando la dinámica relacional entre el universo femenino y el masculino. Por ello, permite comprender la lógica de construcción de identidades y las relaciones de género como parte de una determinada organización de la vida social

Como dijimos anteriormente, muchos de los estudios realizados en el marco de la sociología del trabajo latinoamericana adscribieron a esta perspectiva y realizaron investigaciones articulando la mirada laboral con la de género. Las investigaciones que enfocaron específicamente la mirada en las trayectorias y carreras laborales realizaron, sin embargo, una incorporación de esta posible imbricación con un desarrollo más acotado.

Así, por ejemplo las investigaciones sobre trayectorias y carreras laborales de varones han tendido a naturalizar el rol masculino en la división sexual del trabajo en tanto estudian el rol del varón únicamente desde su función de proveedor que se inserta en el mercado laboral, omitiendo cualquier referencia a otro tipo de trabajo. Los estudios sobre los derroteros de las mujeres, por su parte, se preocupan fundamentalmente por comprender la existencia de una heterogeneidad de concepciones, significaciones y resignificaciones respecto del ser mujer y de su rol en el ámbito doméstico y extradoméstico. Finalmente, los estudios comparativos de trayectorias y carreras de varones y mujeres incluyen algunas dimensiones de la perspectiva de género, analizando las representaciones que ambos géneros tienen sobre su trabajo productivo y reproductivo y las diferencias que deben enfrentar en el mercado laboral (Muñiz Terra, 2012).

Se observa así que mientras los estudios de itinerarios de varones no consideran fundamentalmente a las dimensiones de la masculinidad en sus indagaciones, las investigaciones sobre los caminos ocupacionales femeninos no toman las relaciones de género, contribuyendo a perpetuar la supuesta utilidad interpretativa del análisis a partir de esferas separadas y olvidando que la experiencia femenina está íntimamente relacionada con la masculina. Los estudios comparativos de trayectorias y carreras de varones y mujeres por su parte no profundizan en la dinámica relacional entre el universo femenino y masculino.

Dado este estado de situación en esta ponencia perseguimos el objetivo de estudiar carreras laborales de varones desde una perspectiva de género. Partiendo así de

considerar esta perspectiva es eminentemente relacional, en este trabajo nos preguntamos ¿los itinerarios masculinos son posibilitados o limitados por la interacción que los varones desarrollan con mujeres tanto en el ámbito doméstico como extra-doméstico? Si esto es así, ¿de que manera se produce este proceso? La idea central será entonces comprender la articulación diacrónica entre las dimensiones de género y de trabajo en los itinerarios masculinos.

La investigación que presentamos se enmarca en la perspectiva teórico-metodológica del curso de vida, analizando la vida laboral de las personas como una articulación de disímiles transiciones a lo largo del tiempo. En particular, esta perspectiva estudia el curso de vida de las personas considerando la combinación de los itinerarios vitales en cualquiera de las esferas sociales en la que se desenvuelve la vida de los individuos (educación, familia, trabajo, etc). (Elder, 1985). El estudio del itinerario de trabajo se enmarca así en esta perspectiva, siendo habitualmente comprendido como carrera laboral.

Más específicamente la noción de carrera que seguimos aquí es la sostenida por Spilerman (1977) quien en el marco de la perspectiva del curso de vida 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.

Sin embargo, nosotros vamos más allá de la delimitación específica que hace la empresa de las carreras, pues articulamos lo acontecido en el camino laboral con las dimensiones de género, recuperando la importancia que en los itinerarios tienen las representaciones genéricas y la división del trabajo doméstico y extra-doméstico y las particularidades que tiene el trabajo en el sector petrolero que ha sido fundamentalmente masculino.

El análisis se realiza a partir del estudio de caso de los itinerarios laborales de los trabajadores de una importante compañía petrolera argentina que vivió en los años 90 un profundo proceso de reestructuración empresarial. En particular se analizan las carreras laborales de un conjunto de trabajadores operarios y administrativos de la más importante unidad de refinación de la compañía. Se recuperan así tanto las transformaciones en las

carreras de los agentes petroleros que habían trabajado en esa unidad productiva antes de su reestructuración y que pudieron continuar trabajando en ella luego de este proceso, como las particularidades de las carreras de aquellos trabajadores que se insertaron en la misma luego de la aplicación de las nuevas políticas empresariales.

Asimismo se indaga si los cambios y las características que adquirieron las carreras a lo largo del proceso de reestructuración fueron acompañados por una incorporación de personal más equitativa en términos genéricos, es decir si hubo modificaciones en el perfil de género (varones y mujeres) que la empresa incorporaba, y, se analiza si de manera paralela a las transformaciones en las carreras se produjeron cambios en las representaciones de género y en la división del trabajo entre varones y mujeres al interior de los hogares petroleros.

A continuación presentamos, en primer lugar, un apartado en el que desarrollamos los lineamientos teóricos sobre los que se fundó la delimitación de las carreras que la empresa fue promoviendo a lo largo de los años. Señalamos así la transición de un modelo de carrera laboral basado en un mercado interno de trabajo a un modelo centrado en una nueva ideología managerial.

En segundo lugar realizamos una descripción y análisis de los itinerarios laborales que los trabajadores podían desplegar en la unidad de refinación de la empresa petrolera antes de su reestructuración incorporando las dimensiones de género anteriormente señaladas y, en tercer lugar, desarrollamos las particularidades que adquirió la gestión de la fuerza de trabajo y la carrera diseñada por la compañía luego de ser reestructurada, recuperando también allí las cuestiones de género anteriormente mencionadas.

Para este estudio analizamos una serie de entrevistas biográficas realizadas a trabajadores petroleros en el año 2013. Estas entrevistas se hicieron mayoritariamente en los hogares de los trabajadores, quienes en algunos casos nos invitaron a compartir el encuentro con sus esposas. Ello nos permitió recuperar también la mirada de estas mujeres respecto de: el itinerario ocupacional del marido, su propia trayectoria laboral, la organización de las actividades domésticas al interior del hogar, etc. Algunos extractos de los relatos recogidos en las entrevistas serán incorporados a lo largo de la ponencia con la idea de ilustrar nuestras afirmaciones con sus propias palabras.

1- Transformaciones en las carreras laborales: la transición desde el mercado interno de trabajo a la nueva ideología managerial.

La crisis del régimen de acumulación de los años 70 significó la implementación a nivel mundial de nuevos modelos empresariales que derivaron en el advenimiento de una nueva ideología managerial. Esta nueva perspectiva implicó la puesta en práctica de una reorganización de la gestión cotidiana del trabajo que se materializó en nuevas estrategias laborales, entre las cuales se hicieron presentes: la aplicación del modelo de las competencias, las transformaciones en las relaciones laborales, la individualización de las trayectorias profesionales, la evaluación personalizada sobre la base de objetivos, las remuneraciones variables, etc (Bolstanski, 1982).

Este proceso de cambio fue conceptualizado por Boltanski y Chiapello (2002) como una transición hacia un “nuevo espíritu del capitalismo”, que instauraba una transformación de la dinámica de la acumulación a nivel global y de los principios morales y laborales que sustentaban esas prácticas.

Con ello se produjo un cambio profundo en las carreras que los trabajadores podían desarrollar al interior de los establecimientos industriales. Se pasó así de una organización interna del trabajo regida por la teoría de los mercados internos de trabajo (Doeringer y Piore, 1971; Osterman, 1988) a una nueva “ideología managerial” (Gaulejac, 2004) que le atribuía una progresiva importancia al ethos del management en el modo en que se estructuraban las relaciones laborales en el mundo del trabajo (Luci, 2009).

La teoría de los mercados internos de trabajo fue desarrollada en los años 40 por los economistas neo institucionalistas Kerr (1954), Reynolds (1964) y Dunlop (1958), siendo posteriormente revisada por Doeringer y Piore (1971), y Osterman (1988) en las décadas de los 70 y 80. La idea central de la misma era que en el estudio del trabajo podía establecerse una diferencia entre la actividad laboral que se desarrollaba en el marco de un mercado interno o externo.

La noción de mercados externos estaba vinculada a la perspectiva neoclásica del mercado de trabajo, la cual sostenía que éste estaba regulado por las “leyes de los mercados”, es decir por el libre juego de la oferta y la demanda de trabajo. La idea de mercados internos pertenecía a la visión neo-institucionalista, que discutiendo con la mirada neoclásica señalaba que el trabajo desarrollado dentro de las firmas estaba regulado por mercados internos en cuyo seno existían reglas y procedimientos que

establecían el funcionamiento de los mismos, tales como la selección, el reclutamiento, los puestos de trabajo, la posibilidad de movilidad ascendente o de carrera, la forma de adquisición del “saber hacer del trabajador”, las características de la seguridad social, etc.

Concretamente la noción de mercado interno de trabajo aludía a una unidad administrativa- es decir una empresa o un mercado de oficios-dentro de la cual las funciones del mercado de fijar los precios y asignar los trabajadores eran realizados por un conjunto de normas institucionales y administrativas, que sustituían a los procesos basados en los mercados (Doeringer y Piore, 1971).

Como sostiene Villa, “la estructura de asignación que se encuentra en los mercados internos de trabajo define con bastante precisión el movimiento de los trabajadores en el seno de la empresa: las cadenas de movilidad delimitan los diferentes procesos que sigue el trabajador para hacer carrera, en las cuales el paso de un escalafón a otro representa una progresión hacia puestos de trabajo mejor remunerados y de mayor status. Estas cadenas tienden a estar totalmente especificadas y el paso de una a otra depende de la capacidad, de la antigüedad y de la frecuencia del trabajo” (Villa, 1990:37).

En el mercado interno de trabajo la calificación era el resultado de la experiencia que el trabajador iba desarrollando en su puesto de trabajo, la adaptación a los mismos y la formación necesaria se obtenía como resultado de un proceso que requería tiempo. Así entonces para alcanzar la calificación se establecía frecuentemente una “cadena de movilidad”, pues los trabajadores iban pasando de una categoría a otra a medida que adquirían mayor formación en el puesto de trabajo ocupado. Las promociones y los reemplazos se realizaban de manera vertical, desde los puestos menos remunerados y con mínimos requerimientos de calificación a los de mayor exigencia y capacitación.

Las llamadas “puertas de entrada” al mercado interno, -que hacían alusión al reclutamiento o a las formas de ingreso a la empresa-, ofrecían la posibilidad de ingresar a la firma desde el mercado externo en los empleos situados más bajo dentro de la jerarquía, puestos de trabajo que existían generalmente cuando por efecto de la promoción interna de sus antiguos ocupantes surgía una vacante.

Por otro lado, en una misma empresa podían coexistir varios mercados internos de trabajo, pues como consecuencia de decisiones empresarias podía producirse una división social y técnica del trabajo que contribuía a la formación de mercados internos

según las diferentes categorías profesionales, los sectores de trabajo y el nivel de calificación del personal.

En este tipo de mercados la institución de los sindicatos cumplía además un rol central, ya que se encargaba de garantizar que se cumplieran las normas y procedimientos administrativos. Éstos últimos determinaban quién reunía los requisitos necesarios para ocupar un puesto y cómo se tomaban las decisiones. La fijación de los salarios estaba sujeta igualmente a normas formales establecidas que vinculaban generalmente los puestos, la antigüedad y la capacidad (Osterman, 1988).

La teoría neo-institucionalista sostenía así que las estructuras de puestos laborales y de remuneraciones existentes dentro de los mercados internos de trabajo dependían significativamente de una negociación continua entre la empresa y los trabajadores o sus organizaciones (Elbaum, 1988). Esta negociación se encontraba a su vez contenida en un conjunto de leyes y convenios que el Estado se encarga de garantizar, para estimular la creación de mercados internos de trabajo o reforzar los ya existentes.

En la década del 1970, cuando las empresas que se organizaban sobre la base de mercados internos de trabajo mostraron problemas de productividad, comenzó a implementarse una nueva ideología “managerial” que incluyó nuevas técnicas de gestión de los recursos humanos.

Por aquellos años sobrevino un cambio en los patrones de acumulación que se tradujo en un incesante progreso de la informática, la creciente competencia en los mercados y las periódicas transformaciones tecnológicas. Esto derivó en la introducción de cambios en los procesos productivos y en la gestión de la fuerza de trabajo. Desde entonces las empresas aplicaron políticas de recursos humanos caracterizadas por la creación de organizaciones austeras en personal, que trabajaban en red, estructuradas a partir del trabajo en equipo, por proyectos, orientadas a la satisfacción del cliente y sustentadas en la motivación general de todos los trabajadores gracias a la visión de sus líderes (Pierbattisti, 2008).

La organización empresarial definía así los objetivos específicos que cada grupo de trabajo debía alcanzar. Es decir la gestión de la fuerza laboral determinaba cuales eran los objetivos concretos que los equipos de trabajo conformados debían alcanzar y se esperaba que los cuadros gerenciales definieran con sus empleados a cargo los objetivos

que cada trabajador debía alcanzar para colaborar con la concreción del objetivo general del grupo de pertenencia (Bolstanki y Chiapello, 2002).

De esta forma la performance individual se transformó en central para cumplir los objetivos laborales. La formación continua, la proactividad y la meritocracia comenzaron a ser valores centrales en el desarrollo de las carreras laborales dentro de las firmas.

Esta nueva organización managerial le otorgó una importancia creciente al paradigma de las competencias y a la “gestión de sí” de cada trabajador. Esta última incluía la puesta en valor que podía hacer el empleado de las competencias que tenía, entendiendo a éstas últimas como las adquisiciones de orden intelectual (cognitivo), práctico o de comportamiento necesarios para ocupar un empleo o realizar una actividad laboral por parte de un individuo (Rozemblatt, 1999, Lichtenberger, 2000).

Las competencias eran evaluadas a partir de tres diferentes tipos de saberes: el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser. El “saber” concernía a los conocimientos, ya sean prácticos o teóricos, relacionados con recortes disciplinarios y formaciones en el sentido escolar del término. El “saber hacer” refería a las habilidades tanto manuales como de resolución de problemas. Correspondía así al dominio de herramientas, de técnicas y de métodos útiles que poseía un individuo para la realización de una actividad laboral dada. El “saber ser” aludía a las actitudes y comportamientos de un individuo para cumplir con su actividad laboral. Se trataba de maneras deseables de actuar y de interactuar en una situación profesional determinada.

De esta forma entre las cualidades tradicionalmente valoradas por las compañías se encontraban un abanico de cuestiones que iban desde los conocimientos académicos y los saberes adquiridos en el puesto de trabajo hasta la capacidad que tuviera el trabajador tanto para saber registrar el perfil más adecuado esperado y actuar en esa dirección, como para saber relacionarse y generar empatía y reconocimiento en los demás. Administrar en este sentido las competencias personales suponía recrear la dimensión subjetiva a fin de que la propia personalidad juegue a favor en el desarrollo de la carrera, como una cualidad profesional más.

La puesta en juego de estas competencias comenzó a ser central para el desarrollo de la movilidad al interior de las empresas, pues la ideología “managerial” establecía un sistema que organizaba el reclutamiento y el tránsito en las firmas estableciendo una serie

de condiciones en las que primaban los diferentes saberes y la capacidad de responder a las exigencias cambiantes y constantes en los establecimientos productivos. Saber adaptarse a estas exigencias se transformó en la clave para alcanzar una progresión continua que permitiera avanzar y permanecer en las compañías (Bolstanski, 1992).

Como sostiene Luci, “ascender en la escala de posiciones supone el aumento en la disputa en torno a unos puestos cada vez menos abundantes y requiere, en consecuencia, del desarrollo de estrategias orientadas a visibilizar el valor de la propia individualidad en vistas a la obtención de un puesto superior (Luci, 2009:144).

Esta individualización de la carrera se profundizaba a partir de la aplicación por parte de la gestión managerial de una serie de medidas que no estimulaban el reconocimiento entre pares. Así este modelo empresarial desalentaba la intervención sindical en la organización del trabajo con la idea de evitar cualquier gesto defensivo por parte de los trabajadores.

2- Carreras laborales en el mercado interno petrolero: itinerarios de trabajo en un sector típicamente masculino

El sector petrolero se ha caracterizado fundamentalmente por contratar trabajo masculino. En nuestro país su producción ha propiciado la incorporación de una gran cantidad de trabajadores. La empresa en que se insertan laboralmente los trabajadores entrevistados, ha sido siempre la principal operadora petrolera del sector y la masculinización de su plantilla de empleados es una de sus características distintivas.

Al igual que otras empresas petroleras en el resto del mundo la firma desarrolló desde sus orígenes, a principios del siglo XX, un sistema de producción integrado verticalmente, es decir que la compañía se ha caracterizado por ser “activa en todas sus fases: exploración, desarrollo, producción, transporte, almacenamiento, refinación, distribución y comercialización al por menor” (OIT, 1998:5). Hasta los años 90 esta firma ocupó una gran cantidad de trabajadores en toda la Argentina ofreciendo a los mismos un empleo muy bien remunerado, con garantías de seguridad social y trabajo para toda la vida. Esta situación fue replicada en todas las unidades productivas de la empresa, entre las que se encuentra la unidad de refinación en la que trabajan los operarios y empleados administrativos entrevistados.

En los primeros tiempos de la compañía, sus directivos promovieron la radicación de miles de trabajadores en zonas inhóspitas. Movida por la voluntad de evitar la rotación y el abandono de los puestos de trabajo en estas regiones la empresa implementó, a los pocos años de su creación, una política de retención de operarios que indirectamente contribuía con la transmisión de la idea tradicional de familia.

Esta idea, que había sido consolidada en el siglo XIX, suponía que en las familias los varones tenían la responsabilidad para la provisión económica y las mujeres debían abocarse al cuidado del hogar y la prole, en consonancia con las representaciones de la masculinidad (potencia, actividad, fortaleza, inteligencia) y de la feminidad (suavidad, pasividad, debilidad, afectividad). Estas asignaciones permearon las imágenes y representaciones de los roles de esposa/o y de madre/padre con una notoria persistencia (Wainerman, 2002)

Las políticas sociales desplegadas por la empresa entre las décadas de 1930, 40 y 50, que consistían en la construcción tanto de instituciones de salud, educativas, y de recreación como de complejos habitacionales en los que los empleados petroleros podían vivir con sus esposas e hijos, propiciaban así que el trabajador, “jefe de familia”, pudiera concentrarse en su actividad laboral, sin preocuparse de las necesidades de su hogar que estaban garantizadas, en parte, por la compañía, (Ciselli, 2007). Estas políticas posibilitaban la reproducción familiar siempre y cuando el trabajador tuviera una esposa que se encargara de cuidar a la familia y la vivienda. De esta forma la empresa no solo se garantizaba la retención de la mano de obra sino también su reproducción y colaboraba en la transmisión de la idea de que en la familia el lugar de la mujer era en el hogar, limpiando la casa y cuidando a sus hijos que eran una potencial fuerza de trabajo petrolera.

Así, mientras el hombre realizaba actividades “rudas” para la fábrica, la mujer desempeñaba el papel tradicional de ama de casa y tenía bajo su responsabilidad la preparación de alimentos, la limpieza de la casa y de la ropa, la socialización y crianza de sus hijos y la obligación de hacerlos asistir a la escuela (Ciselli, 2007).

Ahora bien, como señalamos anteriormente, la división del trabajo al interior de la familia no se daba únicamente en los hogares petroleros, sino que formaba parte de las representaciones y roles consolidados en la sociedad. Por ello en la habitual organización del trabajo doméstico en las familias de origen de todos los trabajadores entrevistados

(más allá de que fueran petroleras o no), las madres se dedicaron exclusivamente a ser “amas de casa” y los padres se encargaron de trabajar fuera del hogar para obtener recursos económicos. De acuerdo a las representaciones de los trabajadores era entonces “natural” que sus madres en caso de encontrarse insertas en el mercado laboral en el momento de tener hijos, decidieran dejar el trabajo, que era habitualmente partime, y se dedicaran a las actividades domésticas, mientras sus padres permanecían en el mercado laboral fundamentalmente a lo largo de toda su vida activa.

"Y mi mamá era, fue maestra, y cuando se casó y tuvo a mi hermana dejó de trabajar. Fue un ama de casa siempre" (Entrevista nº1. Sector administrativo.)

"Apenas nací trabajaban mis dos papás. Mi mamá era instrumentadora quirúrgica en un hospital en Buenos Aires y mi viejo tenía varios trabajos(...) Cuando se mudan a este pueblo, que es cuando yo tenía unos meses, mi mamá deja de trabajar y sólo queda trabajando mi papá(...) O sea que la principal crianza de más chiquito siempre estuvo mi mamá conmigo" (Entrevista nº 3. Sector productivo).

Ahora bien, ¿cómo era la carrera laboral que los trabajadores petroleros podían realizar en la unidad de refinación de la empresa antes de su reestructuración?

Según nos cuentan los trabajadores y de acuerdo a los convenios colectivos firmados entre la compañía y el sindicato petrolero para ingresar a la firma era imprescindible tener un familiar que trabajara en la firma o poseer alguna vinculación con el sindicato que los representaba.

Como mencionamos anteriormente comenzar a trabajar en la empresa era una importante posibilidad, pues se ingresaba a una firma que no sólo aseguraba la posesión de un trabajo para toda la vida, que permitía formar una familia y adquirir bienes materiales como inmuebles y autos, sino que además ofrecía una elevada remuneración salarial, con seguridad social y buenas condiciones de trabajo.

"Por ser la empresa más grande del país, siempre tuvo sus privilegios el trabajador petrolero, siempre cobró más a diferencia de otros trabajadores de la zona. (Entrevista Nº 6. Sector Productivo).

Los altos niveles remunerativos y los importantes beneficios sociales posibilitaron en algunos casos la conformación de familias propias para estos trabajadores, en los que

tendían a reproducir sus prácticas y representaciones de género, pues, en algunos casos sus esposas salieron del mercado laboral y se encargaron de las tareas del hogar antes o después de la llegada de los/as hijos/as, y, en otros casos, si bien no dejaron su trabajo extradoméstico, éste paso a ser secundario para la economía familiar, siendo el trabajo doméstico su mayor responsabilidad.

Esposa: era todo el sueldo de mi marido (...) yo iba a costura, y entonces me iba al centro porque la profesora vivía en pleno centro y era la época en que estaba Casa Tía (supermercado), entonces siempre se rieron (mis hijos) porque decían: mamá va, cobra, va a Casa Tía compra pura porquería... chocolates y eso, va a la París (panadería)..., porque realmente mis compras eran irrisorias, compraba además pomada para los zapatos y dos o tres cosas más..., le pagaba a la profesora de costura y le pagaba a la señora (empleada) que me ayudaba acá (casa) con ellos(hijos) y se acababa mi sueldo..., era así..., cuando mi esposo cobraba ponele \$5000 yo cobraba \$500...por eso te digo la docencia..., todas las docentes siempre estuvimos acompañadas por un marido, alguien que mantiene todo, porque realmente...(Relato esposa Entrevista nº 5. Sector Administrativo).

En algunos casos, la solidaridad de género por parte de suegras y madres era fundamental para cuidar a los nietos. La contratación de empleadas domésticas como niñeras o para realizar la limpieza y comida del hogar fue también un recurso al que recurrieron las esposas ante la sobrecarga de trabajo doméstico.

En cuanto a los sectores de trabajo a los que los trabajadores podían ingresar, la actividad laboral en la unidad de refinación estaba organizada en tres sectores. El sector productivo propiamente dicho, en el que se realizaba la refinación petrolera, el sector mantenimiento y servicios que se encargaba de las reparaciones de las plantas productivas o el sector administrativo que se abocaba a la organización burocrática de la producción en su conjunto.

Una vez que ingresaban a la compañía los operarios o empleados administrativos podían desarrollar una carrera que estaba regida por un mercado interno particular.

La movilidad de los trabajadores comenzaba en los puestos de menor jerarquía. Se ingresaba a trabajar en el escalafón más bajo y se iba ascendiendo luego a puestos laborales mejor remunerados y de mayor status. Las cadenas de movilidad delimitadas en este mercado interno de trabajo establecían claramente los diferentes procesos que seguía el trabajador para hacer carrera. Cuando se producía una vacante en los

diferentes sectores, el trabajador de la categoría inmediatamente inferior que tenía mayor antigüedad y había desarrollado la calificación necesaria era ascendido y se convertía en el titular del puesto. En caso de igualdad de condiciones era potestad de los supervisores decidir que trabajador era más apto para ocupar el lugar vacante. Todos los empleados petroleros situados detrás de él también eran ascendidos y subían de categoría.

Habitualmente en este mercado interno de trabajo la carrera laboral suponía que la calificación se adquiría a través de la práctica concreta en el puesto de trabajo o, en otros términos, a partir del “learning by doing”. Los trabajadores aprendían a “hacer el trabajo” al mismo tiempo que lo desarrollaban. Las competencias eran así el resultado de una construcción social producida en el proceso de trabajo (Touraine, 1997, Villena, 1998)¹.

Como resulta evidente en el proceso de adquisición de competencias para lograr cierta movilidad era fundamental el paso del tiempo, pues sólo a partir de varios años de antigüedad en el puesto y en la empresa era posible adquirir mayores conocimientos y lograr diferentes ascensos. El tiempo de aprendizaje necesario para adquirir formación profesional era de esta forma un principio de distinción y ordenamiento en la jerarquía de las calificaciones² y del puesto, pues en este tipo de empresas la antigüedad era el valor principal para apreciar el nivel de dominio del oficio (Rozemblat, 1999) y una condición de posibilidad para ascender.

Con alguna antigüedad, los trabajadores iban ascendiendo al puesto inmediatamente superior al producirse una vacante, adquiriendo sucesivamente calificaciones específicas.

“... ascendías por la antigüedad y por el conocimiento (...) ibas ascendiendo. Ibas subiendo de categoría. Yo entré con la categoría 22 creo, y cuando me fui creo que tenía la 28, la máxima ¿no? Ya creo que no había más categorías para ascender (...) yo entré de último caterno de, nada, a barrer y llegué a supervisor...” (Entrevista N° 8. Sector producción).

La remuneración que esta empresa ofrecía era por otra parte relativamente alta en comparación con los sueldos ofrecidos por otras compañías. La política salarial de la empresa estaba basada, entonces, en el ofrecimiento de un alto nivel de remuneraciones.

“Cuando yo trabajaba en la otra empresa y entré en YPF, nos pagaban el doble. Ahí sí que se sintió el tema de la plata porque en la empresa cobrábamos ponele 400 dólares o

¹ Esta conceptualización trasciende así la clásica discusión existente en la sociología del trabajo en torno a si la calificación depende del individuo o del puesto (Carrillo e Iranzo, 2002).

² Naville, 1956. Citado por Tanguy (2001).

australes, no sé los que eran y en YPF pasamos a cobrar el doble" (Entrevista N° 5. Sector Administrativo).

En cuanto a la carga horaria había distinciones entre quienes trabajaban en el sector administrativo, en el sector mantenimiento y en el sector productivo. Aquellos que trabajaban en los dos primeros sectores habitualmente trabajaban ocho horas diarias de lunes a viernes. Los trabajadores del sector productivo, en cambio trabajaban también jornadas laborales de ocho horas pero en horarios rotativos, de mañana, de tarde o de noche. Este último tipo de horarios eran perjudicial no solo para el trabajador sino también para su familia. El relato de un agente petrolero entrevistado que era a la vez hijo de un trabajador de la misma compañía lo pone así claramente de manifiesto.

"Cuando mi padre trabajaba a la noche venía a las seis de la mañana y después se iba a dormir, entonces mi madre diciéndonos a mí y a mi hermana: No griten, tu padre está durmiendo. Entonces esa es la parte también dura, cuando un trabajador esta de turno, toda la familia esta de turno" (Entrevista n° 2. Sector administrativo).

Las particularidades del trabajo que se realizaba en la compañía, que en la mayor parte de los casos trabajo duro y horarios rotativos, hacían que prácticamente no hubiera mujeres trabajando en la unidad de refinación. Alguna que otra trabajadora podía haber pero eran muy pocas. Los relatos de los trabajadores mostraron claramente la representación de que el mundo petrolero es un mundo masculino:

"Y el 90%, en un 95% trabajaban hombres, porque es una tarea de producción, no es sencilla. Había algunas mujeres pero siempre fue más machista la empresa. (Entrevista n° 2. Sector administrativo).

Los ascensos al interior de la fábrica eran fundamentalmente negociados por el sindicato petrolero, que se encargaba además de bregar para que se cumpliera el convenio colectivo de trabajo que estuviera vigente

La carrera de promoción interna existente en el mercado interno de trabajo de la unidad de refinación se caracterizaba, en síntesis, por el pasaje ascendente de un puesto a otro y el desarrollo de una serie de tareas que se iban complejizando con el tiempo. Tareas pensadas para varones y realizadas únicamente por trabajadores de este género. El proceso de formación se realizaba en el mismo puesto de trabajo observando a los compañeros que tuvieran más experiencia y antigüedad. Las posibilidades de carrera se

articulaban además con las garantías de estabilidad laboral, altas remuneraciones y buena seguridad social que negociaba el sindicato petrolero.

Estas carreras eran acompañadas por una importante labor doméstica de las esposas de los trabajadores. Las representaciones sobre los roles de género heredadas de las familias de origen se pusieron también en juego en las conformadas por ellos mismos reproduciendo en ellas una organización centrada fundamentalmente en la división del trabajo entre el varón y la mujer. Así mientras el trabajador petrolero se dedicaba exclusivamente al trabajo extra-doméstico de jornada completa y en algunos casos con horarios rotativos, su esposa se encargaba del trabajo doméstico (cuidado de los hijos, compras, limpieza del hogar, etc) y, en algunos casos, realizaba también trabajo extra-doméstico de media jornada, siendo, a veces asistidas por otras mujeres en lo doméstico.

3- Carreras laborales bajo la nueva ideología managerial: la refiguración de los itinerarios de trabajo masculinos.

En los años 90 se implementó en Argentina una política económica neoliberal que derivó, entre muchas otras cosas, en la implementación de reestructuraciones empresariales por parte de muchas firmas que introdujeron políticas de reingeniería organizacional y nuevas gestiones de la fuerza de trabajo. En este contexto, el sector petrolero fue reestructurado y la empresa en la que trabajaban el personal petrolero entrevistado implementó una nueva cultura organizacional que incluyó transformaciones en su política de recursos humanos.

La reorganización de la gestión del trabajo comenzó a principios de la década del 90. Una de las principales políticas llevadas a cabo por la compañía en ese tiempo fue la racionalización de la planta de trabajadores petroleros. Si comparamos los 37046 trabajadores que tenía en 1989, con los 5690 trabajadores que la empresa pasó a tener en 1995, podemos señalar que se produjo la desvinculación de 31356 trabajadores, es decir del 84,6 por ciento de su dotación de personal (Muñiz Terra, 2012).

La reingeniería organizacional incluyó, además, la puesta en práctica de distintas políticas de gestión del trabajo, entre las cuales las principales fueron el sistema de "Dirección por Objetivos", la política de "Gestión por Competencias" y las posteriores "Gestión por Compromiso" y "Gestión por Procesos". Todas ellas pretendían alcanzar un profundo

cambio cultural al interior de la organización. Este cambio permitió que la empresa lograra los objetivos productivos y económicos que pretendía alcanzar.

El sistema de "Dirección por Objetivos" fue el primero que se implementó y pretendía transmitir y lograr adhesión en los trabajadores en torno a la nueva "misión" y "visión" que tenía la empresa. El objetivo concreto era lograr que éstos se alinearan con la nueva política empresarial (Figari y Palermo, 2009).

"...querían renovar, mentalidad nueva. Y era lo que después nos decían a nosotros los nuevos jefes: Ustedes no son más estatal. (...) `buscaban` resultados, más rápido, más concreto. Eso es lo que veía. (...) uno (jefe) me dijo: Vos fuiste uno de los que más rápido te privatizaste" (Entrevista nº 2. Sector administrativo).

Este último extracto de entrevista resulta interesante en tanto la reconversión de los trabajadores se vinculaba y transmitía con la idea de privatizarse, de reestructurarse. A través del discurso empresarial se extrapolaba el proceso que estaba atravesando la compañía a la propia persona de los agentes que habían logrado permanecer trabajando en ella. De esta forma se buscaba una creciente identificación de los trabajadores con la nueva gestión empresarial a cargo de la reestructuración.

La "Dirección por objetivos" promovía además la "proactividad" de los trabajadores. Los empleados petroleros debían cumplir activamente tanto con los objetivos colectivos propuestos por la empresa como con los objetivos individuales que definían conjuntamente con sus jefes.

"uno trabaja por objetivos y no por jornada. O sea vos tenés un trabajo, tu puesto de trabajo tiene tales objetivos, y vos vas a tratar de hacerlo (...) en sí, los trabajos cada uno tiene su objetivo, pero hay trabajos especiales que se hacen en grupos. No son la gran mayoría ni en la mayor cantidad de tiempo pero sí, se hacen trabajos en grupo" (Entrevista nº 3. Sector producción)

Aquellos que cumplieran con sus metas eran valorizados en el ámbito del trabajo tanto con incentivos salariales como con la planificación por parte de la empresa de rutas profesionales para puestos estratégicos. De esta manera se evaluaba y premiaba a los trabajadores en función del mérito y se definía quienes podrían alcanzar una carrera de ascensos al interior de la empresa.

De manera paralela se puso en práctica la política de “Gestión por Competencias” que pretendía medir los “saberes” que los trabajadores desplegaban en su actividad cotidiana, comparando éstos con aquellos que la empresa esperaba que sean movilizados en tiempo y forma para alcanzar los objetivos corporativos. Así la empresa valoraba especialmente la puesta en juego por parte de los trabajadores tanto de su “saber hacer” como de su “saber” y “saber ser”.

La compañía consideraba de vital importancia la utilización de las competencias aprendidas durante la gestión anterior a la reestructuración y la incorporación de nuevos conocimientos que eran transmitidos a partir de cursos técnicos específicos. Este “saber hacer” de los trabajadores se medía considerando la utilización de los mismos en el puesto de trabajo.

Por otro lado la firma consideraba las actitudes y comportamientos de los trabajadores para cumplir con las metas colectivas e individuales asignadas. De esta forma era evaluado el “saber ser”, considerando concretamente la percepción que los empleados petroleros tenían del mundo corporativo y de las exigencias presentes en él y si estas representaciones se traducían en una creciente colaboración y disponibilidad en el trabajo.

En el año 2006 se aplicó la política de “Gestión por compromisos” que pretendía profundizar la gestión del capital humano que se estaba realizando. A partir de la “Gestión por Compromisos” y de sus herramientas de evaluación: la “Evaluación Anual del Desempeño” para los obreros y técnicos, se comenzó a tratar de identificar tanto los aspectos destacados de cada trabajador que contribuían al logro de las metas como aquellos aspectos en los que debía mejorar. (Documento empresarial, 2010). Se comenzó a exigir así que el trabajador adquiriera un rol más autónomo, colaborativo y con iniciativa, comprometiéndose más con su trabajo.

“Había otra evaluación..., de desempeño, anual, con objetivos, se priorizaban objetivos y vos tenías que alcanzarlos” (Entrevista nº 5. Sector productivo)

Finalmente en el año 2009 se implementó un nuevo modelo de “Gestión por Procesos” que servía para medir la productividad de la fuerza de trabajo. A partir de este modelo se comenzó a identificar, y gestionar las actividades laborales agrupadas entre sí, lo que posibilitó una asignación de recursos humanos “adecuada” a cada proceso, posibilitando la delimitación de oportunidades de mejora. (Documento empresarial, 2010).

Esta nueva gestión de la fuerza de trabajo y las políticas que incluyó derivó en una profunda transformación de las carreras laborales que los trabajadores podían realizar.

El ingreso a la empresa se lograba ahora a partir de políticas de reclutamiento destinadas a jóvenes con conocimientos específicos. Quienes quisieran trabajar en la empresa como operarios o administrativos debían ser menores de 27 años de edad y tener al menos título de una escuela técnica o bachiller.

Los técnicos eran seleccionados especialmente entre los egresados de establecimientos educativos técnicos específicos y se les asignaba puestos de menor calificación (generalmente como operarios) y con pocas posibilidades de movilidad interna ligadas exclusivamente a carreras técnicas.

Ahora bien, la educación y la juventud no eran los únicos elementos considerados importantes por la empresa, pues en la entrevista a los postulantes se identificaba a aquellas personas “proactivas”, capaces de incorporar rápidamente los valores organizacionales y los objetivos de la empresa. Así el “saber ser” un buen trabajador petrolero incluía tener un alto potencial sustentado tanto en habilidades técnicas como personales.

“... hay que ser dinámico, flexible, con rápida respuesta y fácil adaptación” (Entrevista nº 3. Sector producción).

Una vez que los trabajadores lograban ingresar en la empresa tenían acceso a una capacitación que estaba estrechamente ligada a las posibilidades de movilidad al interior de la firma a través de distintos cursos. La capacitación no era sin embargo exclusiva para los nuevos trabajadores pues, quienes habían trabajado en la empresa antes de su reestructuración también debían asistir a estos cursos.

La capacitación estaba organizada a partir de un Modelo de Formación compuesto por conocimientos técnicos y procedimentales. (Documento empresarial, 2010). Los cursos tenían por finalidad transmitir los nuevos patrones culturales de la compañía. Esta formación era complementada con los aprendizajes en el puesto de trabajo que servían para cumplir los objetivos personales definidos entre el trabajador y su jefe en el marco del sistema de “Dirección por Objetivos” y del posterior sistema de “Gestión por Compromisos”.

"se implementaron las normas ISO 9000. Había cursos de capacitación (...) te explicaban lo que eran las normas, y que la gente se dedicara exclusivamente a eso, ¿no? Había un grupo que se llamaba Grupo de Calidad, que te explicaba lo de las normas ISO. Lo que siempre... Lo que se puso en todas las empresas, ¿no? La política de calidad, qué va a hacer la empresa, a qué se dedica, que busca la satisfacción del cliente, blabla, todas esas cosas. Estuvo bastante bien organizado eso" (Entrevista nº 1. Sector administrativo)

Por otro lado la compañía estimulaba la autogestión de la formación de sus empleados. Se esperaba así que los trabajadores con y sin mando se preocuparan por identificar y realizar formaciones específicas acordes con su actividad laboral.

Los distintos conocimientos de los operarios y administrativos eran evaluados de manera permanente por los supervisores en el marco del programa de "Gestión por competencias" quienes debían certificar que los trabajadores a su cargo ponían activamente en juego sus saberes para alcanzar los objetivos individuales que se habían propuesto y colaboraban con los objetivos colectivos del equipo de trabajo al que pertenecían.

Una de las características del trabajo petrolero que no fue prácticamente modificada fue la carga horaria de la jornada laboral. Cómo la transformación de la empresa se basó fundamentalmente en un cambio organizacional y no productivo, pues casi no hubo grandes transformaciones en el sistema de producción continuo que tenía la unidad de refinación antes de su reestructuración, los trabajadores continuaron trabajando en horarios rotativos en el sector productivo y en horarios fijos en el sector administrativo. El sector mantenimiento y servicios fue desmantelado en el momento de la reestructuración.

La carga horaria de la jornada laboral y la rotación permanente en algunos casos hicieron que no se evidenciaran mayores cambios en la división del trabajo al interior de los hogares petroleros.

Entrevistado: "de las cosas de la casa yo no hice nada. Mantenimiento sí pero... las cosas... cocinar no, limpiar no".

Esposa: si mantenimiento sí..., del lavarropas, arreglar las canillas si..., pero limpiar la vajilla... nada; de la limpieza, el orden, y de andar con los deberes de los chicos y de llevarlos al médico, y todo, todo, todo pasaba por mi.

Entrevistado: y hoy en día es igual". (Entrevista nº 5. Sector administrativo).

Si bien los trabajadores de mayor edad señalaron que no se introdujeron cambios en la organización del trabajo doméstico al interior de su familia, algunos trabajadores incorporados luego de la reestructuración manifestaron colaborar con sus esposas en el cuidado de los/as hijos/as, pero esta actividad fue representada como una colaboración con su cónyuge y no como una responsabilidad propia.

Así, en sintonía con las ideas sostenidas desde hace dos década por los estudios de género (Dunn, 1997, Hass, 1993, Ramos Torres, 1990) observamos cierta distinción entre las tareas de cuidado del hogar (domésticas) que se suponían responsabilidad de la mujer y las de atención de los/as hijos/as que se compartían entre madres y padres (Wainerman, 2002).

Esto pone de manifiesto una clara tendencia a la reproducción de la división del trabajo y de las representaciones de género en las familias petroleras, en las que el varón se encargaba fundamentalmente del trabajo extra-doméstico y la mujer del trabajo doméstico.

Un elemento interesante a considerar es que la mayoría de las esposas de los trabajadores más jóvenes entrevistados realizaban además una actividad laboral extra-doméstica de manera partime o fulltime. Es decir que, en las “nuevas familias petroleras”, las mujeres afrontaban una “doble jornada de trabajo” (Hochschild, 1989), pues realizaban a la vez trabajo doméstico y extra-doméstico, siendo asistidas en algunos casos por otras mujeres de la familia como sus madres o suegras para el cuidado de los/as niñas pequeños/as o por empleadas contratadas para tal fin.

En cuanto a la movilidad dentro de la compañía, los trabajadores administrativos y técnicos podían realizar itinerarios en el marco de la unidad productiva en la que trabajaban. Estos itinerarios no estaban establecidos de ante mano, sino que existía un sistema de vacantes internas a las cuales las personas podían postularse de acuerdo a sus propios perfiles. Esta postulación era evaluada por los supervisores del área en donde se generaba la vacante, quienes recurrían a las evaluaciones hechas al trabajador en el marco del sistema de “Evaluación Anual de Desempeño”.

Como resulta evidente ninguna de las nuevas políticas significó una revisión de la tradicional masculinización del sector. Si bien a partir de la reestructuración comenzaron a trabajar un mayor número de mujeres en la unidad de refinación, el trabajo femenino

continuó siendo una excepción. Las trabajadoras que se incorporaron a la firma fueron reclutadas para desempeñarse en el área administrativa o en el área productiva. Quienes se incorporaron en el sector administrativo habitualmente eran profesionales con una formación específica: contadoras, abogadas, etc. Aquellas que se abocaron a trabajar en el sector productivo generalmente eran ingenieras y se desempeñaban en puestos con mando.

"Entrevistado: en proporción hay 100 (hombres) a 1 (mujer), o 100 a 2. No, mujeres hay, pero... 30 mujeres trabajarán, 40.

Entrevistador: ¿Y sobre todo en qué áreas más o menos?

Entrevistado: Y, todo en la parte contaduría, compras, recursos humanos. En producción también hay, pero son ingenieras, químicas, gente que ya está en tipo laboratorio. No, hay mujeres, pero, a ver, 40 (mujeres) contra 2000 (hombres) (...) Cuando estaba mi papá no había más de 5 mujeres" (Entrevista nº 2. Sector administrativo)

Finalmente resulta interesante señalar que, si bien el trabajo en la empresa petrolera continuaba siendo estable, con garantías sociales y altas remuneraciones, los cambios sucesivos en los convenios colectivos de trabajo firmados entre la empresa y el sindicato petrolero fueron incluyendo de manera progresiva la aplicación de políticas de flexibilidad laboral interna (fundamentalmente centrada en polivalencia funcional), redujeron la cantidad de personas bajo convenio, restringieron la antigua prioridad que tenían los familiares de los empleados para ingresar a trabajar en la empresa, etc (Muñiz Terra, 2006). De esta forma se erosionaba el poder que tenía la organización sindical para regular la actividad y negociar el establecimiento de carreras de movilidad interna para los trabajadores petroleros. El nuevo modelo empresarial desalentaba la intervención sindical en la organización del trabajo.

Las carreras laborales bajo la nueva ideología managerial pusieron de manifiesto, en síntesis, una refiguración de los itinerarios que los trabajadores podían realizar al interior de la empresa petrolera. El advenimiento del nuevo paradigma productivo introdujo principios empresariales en la gestión de las carreras que continuaron siendo además, mayoritariamente masculinas.

El reclutamiento para el ingreso a la empresa estuvo basado en la incorporación de jóvenes trabajadores que tuvieran como mínimo educación técnica o bachiller. La educación y la juventud serían desde entonces las condiciones de empleabilidad básicas,

a las cuales después se incorporaban una serie de saberes actitudinales que el agente debía mostrar para ser empleado por la compañía. Los trabajadores que lograron quedarse luego de la reestructuración debían demostrar ser capaces de reconvertirse e incorporar la nueva visión y misión empresarial. La formación para el trabajo estaba centrada en el paradigma de las competencias que individualizaba la formación de los trabajadores exigiéndoles una capacitación continua, muchas veces auto-suministrada, que debía articularse con la puesta en juego de los saberes especialmente valorados por la compañía. La carrera laboral se tornó por su parte imprevisible, pues comenzó a privilegiarse la capacidad que tenía el trabajador para gestionar su movilidad. El ejercicio de la creatividad, la pro-actividad y la iniciativa personal comenzaron a ser centrales para lograr una promoción al interior de la firma en la que el sindicato petrolero ya no tenía injerencia.

Estas carreras siguieron estando acompañadas por una importante labor de las esposas de los trabajadores a nivel doméstico. Si bien se observaron cambios en cuanto al compromiso en el cuidado de los/as hijos/as por parte de los varones más jóvenes, la organización del trabajo doméstico continuó estando mayoritariamente a cargo de la mujer. Se mantuvo así la reproducción de la división del trabajo en las familias en las cuales el varón se dedicaba exclusivamente al trabajo extra-doméstico de jornada completa y en algunos casos con horarios rotativos, y, su esposa se encargaba del trabajo doméstico (cuidado de los hijos, compras, limpieza del hogar, etc) y, a veces, realizaba también trabajo extra-doméstico siendo asistida por otras mujeres (madres, suegras, empleadas) en las responsabilidades domésticas.

Reflexiones Finales.

En esta ponencia perseguimos el objetivo de estudiar carreras laborales de varones desde una perspectiva de género. Para ello tomamos por un lado la noción de carrera laboral desarrollada en el marco de la perspectiva del curso de vida y, por otro lado, la perspectiva de género. Recuperamos así la idea de que la carrera puede estar moldeada por las transformaciones que la naturaleza de las estructuras empresariales desarrollan a lo largo del tiempo y articulamos esta conceptualización con una mirada que sostiene que el género es una construcción eminente relacional por lo cual lo masculino y lo femenino

no deben pensarse como esferas separadas, sino como partes de una misma construcción.

Esta imbricación de perspectivas nos permitió observar que los itinerarios masculinos desarrollados por los trabajadores en la unidad de refinación de la empresa seleccionada se encuentran fuertemente posibilitados por el perfil genérico que la empresa privilegia, por las representaciones de género de los agentes petroleros y por la división del trabajo que construyen al interior de su hogar.

Vimos así que la empresa petrolera a pesar de implementar una reestructuración centrada en un nuevo paradigma organizacional no introdujo grandes cambios en el perfil masculino de los trabajadores que emplea. Esto determinó que su planta de personal siguiera estando constituida mayoritariamente por varones.

Por otro lado, las representaciones de género que los trabajadores fueron construyendo desde sus familias de origen y la reproducción de éstas en sus propios hogares no propiciaron una puesta en cuestión de sus responsabilidades domésticas. Es decir, si partimos de la idea de que los agentes petroleros se socializaron en el seno de familias en las cuales se consideraba que el trabajo doméstico era fundamentalmente una responsabilidad de la esposa/madre y tendieron a reproducir esta concepción en las familias que fueron constituyendo, resulta evidente que no hubo una gran transformación de sus representaciones genéricas en torno a la división del trabajo al interior del hogar.

Esta representación se vio además fortalecida por el hecho de que los trabajadores petroleros asumieron como su principal responsabilidad el trabajo extradoméstico, por el cual obtenían recursos económicos y seguridad social tanto para sí mismos como para toda su familia. De esta forma su inserción en la empresa petrolera fue un factor que colaboró en la construcción de representaciones de género que legitimaron la división del trabajo, suponiendo como incuestionable que el varón debía encargarse de afrontar el sustento material de la familia y la mujer tenía que asumir fundamentalmente el trabajo doméstico.

Las carreras laborales de los agentes petroleros analizadas muestran, en síntesis, que las representaciones de género, la división del trabajo al interior del hogar y las características del sector productivo y del trabajo que realizan se convirtieron en dimensiones estructurantes de los itinerarios laborales que pudieron construir.

Bibliografía.

- Bolstanski, Luc (1982), *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Les editions de Minuit. Paris
- Boltanski , Luc y Chiapello, Eve (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid. Editorial Akal.
- Carrillo, Jorge e Iranzo, Consuelo (2002), "Calificación y competencias laborales en América Latina", en E. de la Garza Toledo (coord), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Ciselli, Graciela (2007), "Familia y trabajo femenino en YPF". En *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición espacial. Buenos Aires.
- Convenios Colectivos de Trabajo: N° 23/75, 30/90, 90/93, 142/95, 143/95, 144/95, 223/95, 268/97, 320/98, 326/98, 450/01, 493/02, 505/02, 506/02, 508/02, 522/03, 585/03 firmados entre SUPEH e YPF.
- De Barbieri, T (1992),"Sobre la categoría de género: un introducción teórico-metodológica", en *Revista interamericana de Sociología*, año 6, Vol. 2, nº 2-3
- de Oliveira, O y Ariza, M (1999), "Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis", en *Revista Papeles de población*, nº 20. México.
- Documento empresarial (de Recursos Humanos Repsol YPF), 2010.
- Doeringer, Peter y Piore, Michael (1971), *Internal labor market and manpower analysis*. Lexington, Massachusetts. Heath Lexington Books.
- Dunn, D (1997), *Workplace/womens place*. California. Roxbury Publishing Co.
- Elbaum, Bernard (1988), "La elaboración y la configuración de las estructuras de puestos y de remuneración en la industria siderúrgica", en P. Osterman (comp.) *Los mercados internos de trabajo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Elder, Glen (1985), *Life course dynamics: trayectorias and transitions. 1968-1980*. Ithaca. Cornel University Press.

- Figari, Claudia y Palermo Hernan (2009), "Prácticas hegemónicas empresariales, dispositivos de control laboral y valorización de la experiencia", en *Revista Theomai* N° 19. Buenos Aires.
- Gaulejac, Vincent de (2004), *La société malade de la gestion. Ideologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris. Seuil.
- Hass, L (1993), "Nurturing fathers and working mothers. Changing gender roles in Sweden", en J Hood, *Men, Work and family*. Newbury Park, Sage Publications.
- Hochschild, A (1989), *The second shift*. New York. Acon Books.
- Lamas, M. (1999) "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género", en *Revista Papeles de Población*, n° 21. México.
- Lichtenberger, Ives (2000), "Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación", en *Documentos para seminarios PIETTE* N° 7. Buenos Aires.
- Luci, Florencia (2009), "Nuevas formas de trabajo en las grandes empresas: individualización y estrategias de carrera entre asalariados de altos puestos", en Grassi, Estela y Dañan, Claudia (coord), *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Buenos Aires, Editorial Espacio.
- Mingo, E. (2011), "Género y trabajo: la participación laboral de las mujeres en la agricultura del Valle de Uco, Mendoza, Argentina", *Papeles de Trabajo*, Año 4, N° 7.
- Muñiz Terra, Leticia. (2006), "La erosión del poder sindical en un escenario de privatización: el caso del Sindicato Unido Petrolero del Estado", en *Revista Question* n° 12.. Serie Informes de Investigación. Documento N° 13. La Plata.
- Muñiz Terra, Leticia (2012a) "Las perspectivas de trayectorias, carreras laborales y género: reflexiones sobre su articulación en los estudios latinoamericanos". En Ortale, Eguía y Piovani (comp) *Género, trabajo y políticas sociales. Apuntes teórico-metodológicos y estudios de caso en el Gran La Plata*. Editorial CLACSO. En prensa.
- Muñiz Terra, Leticia (2012b) *Los (ex) Trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a veinte años de la privatización*. Espacio Editorial. P 272. Buenos Aires. . ISBN: 978-950-802-354-4
- OIT (1998), *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*. Informe para el debate. Programa de actividades sectoriales. Ginebra.

- Osterman, Paul (1988), *Los mercados internos de trabajo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pierbattisti, Damián (2008), La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001. Buenos Aires, Prometeo.
- Ramos Torres, R(1990), *Cronos divididos. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid. Instituto de la Mujer.
- Rozemblatt, Patrick (1999) "El cuestionamiento del trabajo, Clasificaciones, jerarquía y poder", en *Documento de trabajo PIETTE* N° 11. Buenos Aires.
- Scott, 1996
- Spilerman, Seymour (1977), "Careers, labor market structure and socioeconomic achievement" en *American Journal of Sociology*, N° 83. Vol 3. Estados Unidos.
- Tanguy, Lucie (2001), "De la evaluación de los puestos de trabajo a las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias", en E. De la Garza y J. Neffa, *El trabajo del Futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires – México. CLACSO.
- Touraine, Alain (1997), "La organización profesional de la empresa", en G. Friedmann y P. Naville. *Tratado de Sociología del trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Villa, Paola (1990), *La estructuración de los mercados internos de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Wainerman, Catalina (2002), "Padres y maridos. Los varones en la familia", en Wainerman Comp, *Familia, trabajo y género*. Un mundo de nuevas relaciones. Buenos Aires. FCE-UNICEF.