

DOS GENERACIONES DE SECRETARIAS: LOS CAMINOS DE UNA PROFESIONALIZACIÓN FEMENINA (CIUDAD DE BUENOS AIRES, 1940-1990)

Two generations of secretaries: the paths to female professionalization (Ciudad de Buenos Aires, 1940-1980)

DOI: <http://doi.org/10.33255/25914669/7252>

ARK CAICYT: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25914669/89y21gdi0>

Graciela Queirolo

<https://orcid.org/0000-0002-6193-8794>

Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género

Universidad Nacional de La Plata

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

graciela.queirolo@gmail.com

La Plata, Buenos Aires

Argentina

Recibido: 19/08/2025

Aprobado: 8/10/2025

Publicado: 20/10/2025

Resumen

En la ciudad de Buenos Aires, a lo largo de las décadas de 1940 y 1980, la participación asalariada de las mujeres en empleos administrativos se incrementó producto de una expansión de las burocracias de la estructura económica capitalista. Las secretarias conformaron un grupo ocupacional diferenciado respecto de otras actividades que también contrataron mujeres. Este artículo aborda los procesos de profesionalización y de feminización del secretariado en el sector privado a partir de dos historias de vida que introducen a diferentes generaciones de mujeres. Así, se indagan las continuidades y rupturas que atravesaron a esta profesión en torno a lo que se denomina la paradoja de la empleada.

Palabras clave: Trabajo Femenino–Secretaria–Profesiones–Ciudad de Buenos Aires

Abstract

In the city of Buenos Aires, throughout the 1940s and 1980s, women's participation in salaried administrative jobs increased as a result of the expansion of bureaucracies within the capitalist economic structure. Secretaries formed an occupational group that was distinct from other activities that also hired women. This article addresses the processes of professionalization and feminization of secretarial work in the private sector based on two life stories that introduce different generations of women. It explores the continuities and ruptures that this profession underwent in relation to what is known as the female employee paradox.

Keywords: Women's work–Secretary–Professions–Ciudad de Buenos Aires

1. Introducción

Un martes de marzo de 1952, la revista *Para Ti* dedicó una breve reseña a las secretarias:

"Es notorio que las grandes empresas y negocios de Estados Unidos prefieren las secretarias a los secretarios. La razón de esta preferencia señalada por casi todos los patrones a los cuales se preguntó al respecto se basa en el mayor espíritu de cooperación que presta la mujer en el trabajo. También es más atenta que el hombre a los detalles y cuando trata con el público tiene mayor habilidad para satisfacerlo. Recibe las órdenes del superior con más serenidad que sus colegas masculinos y, en ocasiones, los supera en resistencia durante un trabajo fatigoso y continuado. Tal es el éxito creciente de las secretarias."¹

Si bien la columna hacía explícita referencia a Estados Unidos, *Para Ti*, una publicación argentina semanal destinada al amplio público femenino, que desde 1922 se presentaba como "todo lo que le interesa a la mujer", proyectaba las enseñanzas a la sociedad local.² Así, explicaba los fundamentos que los empleadores –"los patrones"- presentaban para elegir mujeres como secretarias. Seresaltabanexclusivamente ciertas destrezas actitudinales presentadas como propias de la identidad femenina: su carácter detallista, sus capacidades sociales para atender al público, su vitalidad frente a la rutina. En definitiva, se ponderaba la obediencia a una disciplina laboral que se introducía como un "espíritu de cooperación", inherente de las mujeres.

Dentro de los procesos de trabajo, toda secretaria no sólo recibía órdenes de su superior, sino que mantenía una relación personal con él y actuaba como su filtrofrente a todas las circunstancias y personas exógenas. Era ella quien tamizaba, según las instrucciones del jefe, pero también gracias a sus destrezas actitudinales –"habilidades"-, las llamadas, la correspondencia y hasta el ingreso de cualquier personaajena al despacho. Como declaró una secretaria a la prensa: "una tiene que ser algo así como una muralla de gomapluma entre el jefe

¹ Las secretarias, *Para Ti*, 18 de marzo de 1952, p. 25. Versiones previas de este escrito se presentaron en tres eventos: el seminario "Profesiones, Género e Historia en Chile y Argentina" organizado por la Universidad Alberto Hurtado y Universidad de las Américas, en Santiago de Chile, en junio de 2024; el V Congreso Internacional de Asociación Latinoamericana e Ibérica de Historia Social realizado en Castellón, España, en septiembre de 2024 y el seminario "De artes, ciencias y espíritus: Redes de mujeres, archivos, circulación de conocimientos y visualidades" planificado por la Universidad Adolfo Ibáñez y la Universidad de Santiago de Chile, en Santiago de Chile durante octubre de 2024. Agradezco todos los comentarios oportunamente recibidos que me ayudaron a pensar mejor varias cuestiones. También estoy en deuda con Adriana Valobra y Rosario Gómez Molla por sus atentas lecturas, con Débora Garazi por su invitación y sus gestiones y con las evaluaciones recibidas. Este escrito es producto del proyecto bajo mi dirección "Trayectorias laborales de mujeres en empleos administrativos: relaciones de género e identidades sociales (Buenos Aires, 1960-1990)". Proyecto PIBAA N° 28720210100705, CONICET, 2022-2023.

² Para un análisis de *Para Ti* ver Bontempo (2011). Aunque no es un aspecto que abordaremos en este artículo, podemos avanzar la hipótesis de que la profesionalización de los empleos administrativos y el mundo laboral de las oficinas integró los *procesos de americanización*. En parte, porque las primeras empresas que diseñaron, fabricaron y vendieron, a nivel internacional, las máquinas de escribir y sus técnicas de uso –"la escritura al tacto"- fueron de Estados Unidos. Tal fue el caso de Remington y de Underwood, presentes en el mercado argentino desde principios de siglo XX. Para el concepto de *americanización* remitimos a Barbero y Regalsky (2014, pp. 9-22).

y el mundo exterior".³ En otras palabras, una tan suave como impenetrable amortiguación aislante pero asimismo promotora de soluciones según las circunstancias. De modo que ella también emitía o transmitía instrucciones a otras y otros empleados de la empresa. Semejante responsabilidad la jerarquizaba porque ostentaba su margen de poder.

De acuerdo con lo anterior, las destrezas actitudinales interpretadas como cualidades femeninas hicieron del secretariado un *trabajo de mujer*.⁴ En una investigación anterior, demostramos que en la segunda mitad de la década de 1930, en la ciudad de Buenos Aires, la ocupación de secretaria se conformó en un empleo que protagonizó, en simultáneo, un proceso de feminización y otro de profesionalización (Queirolo, 2018).⁵ En otras palabras, si ser mujer constituyó una característica relevante para desempeñarse como secretaria, no fue suficiente porque la candidata debía tener también calificaciones en técnicas comerciales. El carácter profesional de la ocupación remitía a saberes donde intervenían destrezas -intelectuales, técnicas y actitudinales- que se adquirían socialmente por diferentes caminos pero que, bajo ningún aspecto, fueron determinadas por alguna condición biológica (Biernat y Queirolo, 2018).

A partir de la década de 1940, la feminización y la profesionalización del secretariado se consolidaron mientras la estructura productiva y las relaciones de género se transformaban. Por un lado, el sector burocrático en tanto eslabón central de la industrialización capitalista crecía. Por otro lado, la participación femenina asalariada también se incrementaba y dejaba de tener una duración predominantemente transitoria para adquirir un carácter permanente. Si hasta finales de los años 50 y principios de los 60, las mujeres se habían empleado durante una etapa de sus vidas, en general cuando eran solteras o a lo sumo cuando todavía no habían sido madres, a partir de entonces, comenzaron a emplearse durante toda su vida adulta, es decir, dieron continuidad a su presencia en el mercado de trabajo, independientemente de su ciclo reproductivo.⁶

Los estudios sobre el trabajo femenino crecieron de manera exponencial en los últimos treinta años, gracias a los aportes de la Historia de las Mujeres y los estudios de género. En especial, en los últimos diez, ganaron fuerza y legitimidad a partir de las demandas de los movimientos feministas que colocaron en primer plano y reactualizaron los antiguos debates de la *división sexual del trabajo* o *división del trabajo por géneros*, sus dimensiones productivas y reproductivas y el desigual reparto de ellas que perjudica a las mujeres tanto en el ingreso al mercado de trabajo como en el desarrollo profesional.⁷ La producción es tan vasta que es imposible repasarla pormenorizadamente.⁸ De todos modos, señalaremos que privilegiando el período comprendido entre fines del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, se han abordado, el empleo fabril (Lobato, 2001; Scheinkman, 2021), el trabajo a domicilio (Bertolo, 2022), el

³ Secretarias. Tras las murallas de las normas, *Primera Plana*, 22 de marzo de 1966, p. 44. La "gomapluma" se refiere a la gomaespuma, un material esponjoso aislante con el que se confeccionan almohadas.

⁴ Tomamos esta expresión de Michelle Perrot (1998 [1978]).

⁵ Situaciones similares, con temporalidades diferentes ocurrieron en otras latitudes en las principales ciudades de Chile, México, Estados Unidos, España, Inglaterra y Francia.

⁶ Esta afirmación es una generalidad macrosocial que no implica que no haya habido comportamientos económicos diferentes como la permanencia laboral en el primer período o la interrupción laboral en el segundo período.

⁷ Para una revisión de estos conceptos remitimos a Florencia Partenio (2021).

⁸ Para un balance más detallado remitimos a Lobato (2007); Barrancos (2007); Andújar (2017); Queirolo (2020) y Garazi y Gómez Molla (2021).

trabajo rural (de Arce, 2016) y tanto el servicio como el trabajo doméstico (Allemandi, 2017; Pérez, Cutuli y Garazi, 2018; Aguilar, 2014). Las ocupaciones educativas (Camarota, 2021; Rodríguez y Billorou, 2024) y sanitarias (Ramacciotti y Valobra, 2017; Ramacciotti, 2020) recibieron numerosos estudios, mientras se consolidaron los de las profesiones universitarias (Lorenzo, 2016; Arias, 2019; Gómez Molla, 2025).⁹ Las empleadas, dentro de las que ubicamos a las secretarias, también recibieron una atención especial (Barrancos, 1998; Queirolo, 2018).

En diálogo con estas producciones, este artículo aborda la profesionalización y feminización del secretariado entre las décadas de 1940 y 1980 en la ciudad de Buenos Aires. Para ello, se organiza en tres apartados. El primero desglosa varias dimensiones analíticas para abordar la profesionalización y luego las confronta con la propia del secretariado. El segundo presenta con más detalle los análisis historiográficos sobre la feminización del secretariado. Finalmente, uno y otro debate cobran sentido en el tercer apartado al cruzarlos con la trayectoria laboral de dos secretarias, Aurora y Alicia, integrantes de diferentes generaciones laborales.¹⁰

2. La profesionalización del secretariado y sus dimensiones analíticas

En un escrito anterior, cuando nos preguntamos qué era una profesión o cuándo una ocupación devenía profesión, nos encontrábamos con la imposibilidad de elaborar una definición sencilla, que se pudiera aplicar de manera útil a diferentes procesos de profesionalización. Asimismo, las preguntas nos empujaron a abordar otras discusiones de por sí bastantes densas (Gómez Molla y Queirolo, 2022). Por un lado, para elaborar una respuesta, nos adentramos en el mundo del trabajo y sus numerosos y disímiles aspectos. Como señalaron Rossana Barragán y Pilar Uriona (2014), en las sociedades modernas, el trabajo conforma una experiencia humana que desborda la exclusividad analítica del mundo obrero industrial y la relaciones entre patronos y sindicatos o el movimiento obrero organizado, por lo tanto, una gran cantidad de tópicos lo componen -ocupaciones, personas, tiempos, espacios, conflictos, destrezas, vestimentas, remuneraciones y demases-. Por otro lado, siguiendo la propuesta de Robert Castel, las sociedades capitalistas del siglo XX, dentro de las que se ubica la Argentina, se pueden pensar bajo el paradigma de la *sociedad salarial* a partir de que en ellas se identifican numerosas "posiciones salariales que son a la vez diferentes y están estructuralmente relacionadas entre sí puesto que forman parte de un mismo conjunto interdependiente" (Castel, 2010, p. 19). Las categorías ocupacionales o socioprofesionales, así como adquirieron un carácter homogéneo en torno a la condición asalariada, también asimilaron un carácter distintivo a partir de la división técnica del trabajo propia de la organización de la estructura económica. Finalmente, los empleos también se uniformaron en torno a la división sexual del trabajo que marcó una participación diferencial a partir de la identidad de género: las mujeres participaron en el mercado sin desatender las múltiples responsabilidades reproductivas (domésticas y de cuidados) mientras los varones hicieron lo propio sin ocuparse de ninguna de aquellas (Borderías y Carrasco, 1994). La *doble presencia* femenina constituyó otro elemento

⁹Se encontrarán mayores referencias sobre el cruce entre profesiones y relaciones de género en Martín, Queirolo y Ramacciotti (2019) y Queirolo y Zárate Campos (2020).

¹⁰Las trayectorias se reconstruyeron a partir de varias entrevistas que realizamos a las protagonistas y sus familiares. Para resguardar su identidad, hemos reemplazado los nombres originales por nombres de fantasía.

de distinción que promovió la subordinación y la inequidad para las mujeres respecto de los varones (Balbo, 1994).

A todo lo anterior, se debe añadir que los procesos de profesionalización han respondido a particulares coyunturas históricas de la modernización capitalista. Cada sociedad ha establecido qué actividades ingresaban dentro de la categoría profesión y quiénes adquirieron identidades y prácticas profesionales y quiénes no (Freidson, 2001 [1983]). Peter Burke remarcó beneficios y costos del concepto profesionalización cuando indicó que el mismo "dirige la atención hacia lo que es común en el surgimiento de las diferentes profesiones a expensas del cuidado por las diferencias" (Burke, 2017, p. 58).

En base a estas discusiones y con estos reparos, presentaremos cuatro dimensiones analíticas que resultaron útiles para abordar los procesos de profesionalización del secretariado, pero también otros, es decir, procesos en los que una ocupación devino profesión. Ellas son los saberes -intelectuales, técnicos y actitudinales-, las instituciones, las titulaciones y la identidad profesional.

En primer lugar, un proceso de profesionalización se relaciona con el dominio de ciertos saberes, tanto teóricos o intelectuales como prácticos o técnicos y actitudinales, que detentan quienes ejercen la profesión. En ocasiones, aunque no necesariamente siempre, los mismos se encuentran asociados con alguna innovación tecnológica. Tal fue el caso de las dactilógrafas con la máquina de escribir o las telefonistas con los conmutadores. Estos saberes otorgan a sus propietarios el carácter de persona experta, portadora de una calificación específica que deviene central para la identidad laboral y para el diseño de las categorías socioprofesionales. Su adquisición implica el pasaje por alguna entidad de formación, emisora de una titulación específica, pero no descarta, sino que suma, un entrenamiento cotidiano a partir del ejercicio de la experticia. Ciertamente es que la adquisición de todo tipo de saberes tampoco desecha el aprendizaje exclusivamente práctico o por imitación dentro de los espacios laborales, bajo la guía y supervisión de otras personas calificadas, tal como ocurría en las oficinas. Entonces, si las capacidades profesionales se diferencian de las capacidades empíricas, no se excluyen mutuamente. "Mucho título universitario, pero llegan a la oficina y no saben hacer ni un balance", me confesó una entrevistada, cuyas palabras ponían en duda la eficiencia de los saberes teóricos adquiridos en una universidad, frente a los prácticos desarrollados en el ejercicio laboral. Ella misma reconoció que había tareas que había aprendido de manera intuitiva, a partir de observar cómo otras personas las resolvían (Cecilia, comunicación personal, 4 de junio de 2022).

Tal como ya señalamos en la introducción, existen saberes o destrezas que se atribuyen a la condición femenina como, por ejemplo, la paciencia o los conocimientos de las labores domésticas. Esta operación niega cualquier aprendizaje previo. Asimismo, el mercado menosprecia estas calificaciones o las desconoce y, por lo tanto, le resta entidad profesional y hasta laboral a quienes las detentan. Los *trabajos de mujer* -la docencia, la enfermería y el servicio doméstico- se estudiaron como ocupaciones *subordinadas*, según la propuesta de Anne Witz (1992), o bien como *paraprofesionales* o *cuasiprofesionales*. Por su parte, el trabajo doméstico devino un *trabajo invisible*, según la definición de Isabel Larguía (Bolla, 2024).

Una segunda dimensión a estudiar dentro de los procesos de profesionalización es el de las instituciones educativas. Ellas transmiten los saberes mediante métodos de enseñanza-aprendizaje que cuentan con diferentes cargas horarias diarias, mensuales y anuales. Aquí se encuentran instituciones dependientes del Estado como las universidades y las escuelas de nivel medio y primario que organizan el aparato educativo formal junto a instituciones de la sociedad civil vinculadas a entidades étnicas y religiosas, partidos políticos y sindicatos o simplemente instituciones particulares que dan vida a un sistema educativo informal. En el caso del secretariado, dentro de estas últimas, en Argentina, sobresalieron Academias Pitman desde 1919 y el Instituto Argentino de Secretarías Ejecutivas (IASE) desde 1965.¹¹ Ahora bien, en las sociedades capitalistas modernas, todo el sistema educativo se construyó sobre la educación primaria o básica gracias a la cual las personas accedieron a la alfabetización, una primera capacitación imprescindible que facilitó oportunamente el acceso a otras. Ninguna persona analfabeta podía capacitarse en mecanografía, para citar un ejemplo.

Las titulaciones que acreditan la capacitación profesional conforman una tercera dimensión a estudiar. Las certificaciones actúan como garantía de la posesión de los saberes y se alimentan del prestigio que poseen las instituciones emisoras. Según el caso, un título puede ser excluyente para acceder a una posición laboral, aunque su tenencia no necesariamente produce el ingreso a ella. Basta recordar las titulaciones universitarias de más de una mujer y sus dificultades para acceder a diferentes cargos. Sin embargo, tampoco necesariamente son aval de eficiencia, como protestaba la entrevistada citada más arriba. En el caso de Academias Pitman, sus publicidades insistieron a lo largo de las décadas de 1940, 1950 y hasta 1960 en la seguridad que brindaba "el diploma Pitman". Como confesó otra entrevistada: "te tomaban en seguida, si habías ido a la Pitman" (Alicia, comunicación personal, 17 de agosto de 2015).

Finalmente, señalaremos como cuarta dimensión a tener en cuenta la identidad profesional anunciada bajo el rótulo de una categoría socioprofesional. Esta lleva implícita una manera de ejercer la ocupación, en palabras de Ricardo González Leandri (1999), una cultura profesional. En efecto, el ejercicio de la profesión presenta una dedicación preferentemente de tiempo completo que, por lo general, se acompaña tanto de una recompensa material (remuneración salarial) como simbólica (prestigio). Una y otra manifiestan un desarrollo que promete una movilidad ocupacional ascendente desde posiciones rasas a otras más encumbradas, donde los incrementos salariales y el estatus social suelen ir estrechamente vinculados. Ambos suelen asociarse a un "ethos" definido como "el orgullo por la actividad que se desarrolla" (Burke, 2017, p. 58).

¹¹Academias Pitman conformó una importante institución privada de enseñanza comercial. Se destacó por la venta de cursos de mecanografía y taquigrafía bajo una modalidad de enseñanza presencial o por correspondencia. Garantizaba el aprendizaje de esas técnicas en pocos meses, con pocas horas diarias de dedicación al estudio. Llegó a tener una treintena de sucursales distribuidas en la ciudad de Buenos Aires, el gran Buenos Aires y otras ciudades del interior. También abrió locales en Montevideo (Uruguay) y publicitó sus servicios, bajo la modalidad postal, en Santiago de Chile. Funcionó hasta principio de la década de 1990. Por su parte, el IASE también una institución privada dedicada a la formación de secretarías ofrecía carreras cortas, de pocos años de duración, bajo una modalidad presencial. En la actualidad, mantiene abiertas sus puertas. Mientras la Pitman brilló en las décadas de 1940 y 1950, el IASE hizo lo propio en las décadas de 1960 y 1970.

La cultura profesional se entrelaza con la meritocracia o la "carrera abierta al talento", en palabras de Eric Hobsbawm (1991), como un mecanismo distribuidor de oportunidades en el mercado laboral que, sin duda, alimenta la identidad profesional de sus portadores. Sin embargo, en estos procesos intervienen condicionamientos de género, de clase y étnicos que, así como promueven el desarrollo profesional de las personas, también los restringen y hasta inhabilitan. A los ya mencionados *trabajos de mujer*, debemos sumar los *trabajos de pobreza* las *ocupaciones plebeyas* cuando el origen social limita oportunidades o los trabajos *racionalizados* cuando las distinciones étnicas actúan como descalificadoras.¹²

Muchas veces, la cultura profesional se reaviva dentro de instituciones o corporaciones que reúnen a sus profesionales y la promueven con membresías, encuentros sociales o recreativos. Se puede pensar como ejemplo el asociacionismo sindical y sus numerosas expresiones o bien los colegios profesionales. También, se identifican algunas prácticas como la participación en eventos propios de la profesión como congresos, publicaciones, premiaciones y concursos que ratifican la cultura profesional.¹³

Las cuatro dimensiones expuestas son útiles para pensar procesos de profesionalización históricamente situados en los que cada una de ellas adquiere densidades particulares. A modo de ejercicio y balance, si se aplican estas cuatro dimensiones al secretariado se observa que, desde mediados de la década de 1930 y hasta mediados de la década de 1980, consistió en una ocupación que exigía saberes específicos porque toda secretaria no solo debía ser alfabeta, sino también dominar la mecanografía, la taquigrafía y las fórmulas de la redacción comercial dentro de otras capacidades. Estos se certificaban con diplomas o títulos que emitían instituciones de educación informal como Academias Pitman o IASE, así como también instituciones de educación formal como la escuela media. Para participar en el secretariado, se requería una combinación de tres destrezas imprescindibles. A los saberes comerciales se sumaban, por un lado, la buena presencia entendida por un acicalamiento tan elegante como discreto y, por otro lado, las destrezas actitudinales que presentamos en la introducción donde "la cooperación" era tan importante como la taquigrafía. Las citadas Academias Pitman e IASE elaboraron manuales de entrenamiento que contenían secciones que enseñaban cómo vestirse o cómo actuar según la circunstancia laboral (Jan y Ollúa, 1946 [1919], pp. 354-359; Sullivan y O'Neill de Amorín, 1972 [1965], pp. 1-42).

Toda profesión de secretaria conformó la cima de una carrera laboral que se iniciaba, la mayoría de las ocasiones, como empleada administrativa (dactilógrafa, taquígrafa o taquidactilógrafa). Esta movilidad ocupacional podía producirse dentro de una misma empresa o bien entre empresas diferentes. Empleadas y secretarias protagonizaron una ocupación de tiempo completo que recibía niveles salariales destacados respecto de otras ocupaciones, así como importantes cuotas de prestigio. No obstante, todas ellas también sufrieron notables inequidades: salarios comparativamente menores que los salarios a los que podían acceder los

¹²Estas expresiones se retoman de heterogéneas investigaciones. En el caso de *trabajos de pobre* se inspira en Beatriz Sarlo (2004) mientras que *ocupación plebeya* lo hace en Roberto Repetto Andrada (2020). Para trabajos *racionalizados* seguimos a Jules Falquet (2017).

¹³Desde esta dimensión, se han abordado la profesionalización de escritoras (Fletcher, 2004) y editoras (Montero, 2020).

varones y desarrollos laborales que las excluían de los máximos puestos directivos de una firma. Esto dio lugar a la *paradoja de la empleada*, una experiencia laboral que entrelazaba las inequidades propias de la condición de género con los beneficios profesionales. Ahondaremos este aspecto en el próximo apartado.

Por último, fueron las empresas las que promovieron la cultura profesional de las secretarias. Remington Rand, compañía fabricante de máquinas de escribir publicó guías de capacitación profesional que transmitían las destrezas actitudinales que toda perfecta secretaria debía cultivar.¹⁴ También organizó competencias para elegir a la "mejor secretaria del país" y promovió la creación del "día de la secretaria".¹⁵ Por su parte, Academias Pitman, organizó concursos de velocidad en mecanografía cuyos premios fueron máquinas de escribir Remington. Desconocemos la existencia de sociedades de secretarias e incluso de sindicatos que agruparan exclusivamente a estas empleadas.¹⁶

3. La feminización del secretariado en la ciudad de Buenos Aires

La sociedad argentina del siglo XX se caracterizó por la expansión de numerosas ocupaciones asalariadas producto de la consolidación de una economía capitalista estrechamente asociada a un proceso de modernización donde convergieron, entre otros, la institucionalización de un Estado, los movimientos migratorios nacionales e internacionales, la expansión de un sistema educativo y la consolidación de un mercado de trabajo. A lo largo de las décadas de 1940 y 1980, la economía capitalista organizada en torno al aparato industrial, a pesar del brusco giro que se inició en 1976 hacia las actividades financieras, requirió una mano de obra con calificaciones específicas para la ejecución de tareas burocráticas que adquirieron un carácter central para el desarrollo exitoso de los sectores productivos, comerciales y financieros e incluso de las gestiones estatales. Las ciudades, en especial Buenos Aires, en su calidad de capital nacional y centro económico, concentraron gran cantidad de servicios administrativos y conformaron un escenario destacado para el ejercicio de las ocupaciones burocráticas.

La presencia de mujeres en empleos administrativos, tanto en el sector privado como en el sector público, se incrementó considerablemente entre principios de la década de 1940 y mediados de la década de 1980. En el caso de las secretarias, según demostramos en una investigación anterior, entre 1944 y 1950, las mujeres representaron el 88 % de los pedidos de secretarias de los avisos clasificados del sector privado (Queirolo, 2018, p. 108). En las décadas siguientes, los años 60 fueron los de crecimiento de la participación femenina asalariada más acelerado (Recchini de Lattes, 1980; Wainerman, 2007). Los análisis que han abordado ese fenómeno, aunque no estudiaron puntualmente la ocupación de secretariado, señalaron el

¹⁴ *Nuevo Manual de Dactilografía para máquinas Remington. Lo que toda secretaria y mecanógrafa debe saber*, Buenos Aires, Remington Rand Argentina, 1939.

¹⁵ Homenaje a la mujer que trabaja. *Qué sucedió en siete días*, 24 de junio de 1958, p. 18. Para el día de la secretaria ver Queirolo (2021).

¹⁶ La Federación de Asociaciones de Empleadas Católicas reunió a empleadas del sector comercial y del Estado. Se trató de un proyecto del obispo Miguel de Andrea que, si bien convocó a las trabajadoras, las organizó de manera vertical bajo los principios de la conciliación entre el capital y el trabajo propios del catolicismo social. Además, existió la Federación de Empleados de Comercio que congregó a muchas empleadas, pero se desconocen acciones concretas de y hacia las secretarias.

incremento de la ocupación de mujeres en el sector servicios, como el comercio y las finanzas (Recchini de Lattes, 1980, pp. 49-50; García de Fanelli, 1991; Wainerman, 2007), donde, sin duda, abundaron las secretarias.

Tanto mujeres como varones se desempeñaron como empleadas y empleados de oficina. Las mujeres predominaron en los puestos como dactilógrafas, taquígrafas, taqui-dactilógrafas y secretarias, protagonizando una nítida segregación ocupacional. Para la década de 1940, se trató de un proceso que continuó el que se había iniciado en las primeras décadas del siglo XX, cuando se produjo el ingreso de las mujeres a lo que por entonces se conocían como "empleos de escritorio". La cantidad de mujeres que se desempeñaban como empleadas de ese sector en 1947 eran casi ocho veces mayor que las que lo hacían en 1914 (Queirolo, 2018, p. 96). Esta presencia había originado la ya presentada *paradoja de la empleada*, una experiencia laboral que, como dijimos, se tensionaba entre los beneficios profesionales y los mecanismos de inequidad. Tales mecanismos de inequidad se legitimaron en concepciones sociales construidas alrededor de la idea de excepcionalidad del trabajo femenino asalariado, principalmente explicado por una necesidad económica. Si una mujer ingresaba al mercado de trabajo se debía a la pobreza de su familia, atravesada por una crisis del varón proveedor, que la compelió a salir del mundo doméstico. Asimismo, su sueldo era un complemento de los ingresos masculinos insuficientes, un cálculo independiente de la posible ausencia del proveedor. El horizonte de expectativas impulsaba una estadía transitoria en el mercado porque resuelta la contingencia económica perdía sentido la permanencia. En su defecto, se toleraba la presencia hasta el matrimonio o, como mucho, hasta el nacimiento del primogénito haciendo del empleo una actividad de solteras. Recordemos que las tareas reproductivas eran una irrenunciable responsabilidad femenina y que su participación asalariada se sumaba a ellas -la *doble presencia* también nombrada como "las dobles tareas" en los años treinta-.

En la primera mitad del siglo XX, las empleadas administrativas ya conformaban un grupo ocupacional nítidamente diferenciado dentro del mercado de trabajo urbano respecto de otras ocupaciones ejercidas por mujeres, como el personal de servicio doméstico, las obreras y costureras, las enfermeras, las maestras y las profesionales universitarias. Si retomamos lo que señalamos en la introducción, la Historia de las Mujeres y los estudios de género, privilegiaron el análisis del mundo del trabajo y sus trabajadoras y trabajadores en el largo período que transcurre entre las últimas décadas del siglo XIX y mediados del siglo XX. En cambio, las décadas de la segunda mitad del siglo XX han recibido una atención comparativamente más reducida y concentrada principalmente en la clase obrera y sus repertorios de protestas (Lobato, 2001; Ghigliani, 2018; Laufer, 2019; Dawid, 2022; Andújar y D'Antonio, 2020). También se han realizado investigaciones sobre el trabajo doméstico y las amas de casa (Pérez, 2012; Pite, 2016), el servicio doméstico (Pérez y Canevaro, 2018) y sobre las experiencias de las y los trabajadores hoteleros (Garazi, 2020). Desde otra perspectiva, los análisis sobre la clase media, si bien abordaron la segunda mitad del siglo XX, no exploraron en profundidad las relaciones entre la clase media y el mundo del trabajo y, por extensión, las complejidades entre la clase media y las y los empleados (Adamovsky, 2009; Cosse, 2010).

Este artículo propone que, en la segunda mitad del siglo XX, la *paradoja de la empleada* adquirió nuevas manifestaciones. Las transformaciones en el mercado de trabajo a partir de un

incremento de la demanda de profesionales de la burocracia estimularon todavía más a las mujeres a participar en la promesa de una carrera laboral, es decir, una movilidad ocupacional ascendente. Esto potenció tanto su jerarquización laboral como su prestigio social, provocando una permanencia en el mercado a lo largo de su vida laboral. Asimismo, esta continuidad laboral convivió con mecanismos de inequidad porque las mujeres siguieron ocupando puestos que recibieron comparativamente menores salarios que los puestos ocupados por sus pares masculinos, mientras que sus carreras laborales finalizaron en posiciones inferiores, bajo el poder de los varones en puestos superiores. La continuidad en el mercado implicó una delegación de las tareas domésticas y de cuidado en otras mujeres, ya familiares como sus propias madres, ya contratadas como trabajadoras de casa particular o bien, para el caso del cuidado, en instituciones de crianza como guarderías y escuelas.

Esta hipótesis gana fortaleza cuando se la confronta con los análisis de las políticas públicas que diferentes dependencias estatales de la mujer elaboraron hacia las trabajadoras, entre 1956-1973. Allí, se observa la emergencia de un modelo de *mujer profesional* como destinataria de aquellas (Gómez Molla, Ledesma Prietto, Valobra, 2022). A pesar de que el mismo fuera opacado por el antiguo modelo de la *madre trabajadora* que había estado presente en toda la legislación protectora del trabajo femenino de la primera mitad del siglo XX (Biernat y Ramacciotti, 2011). Esto conformó un indicio de las transformaciones en el mercado de trabajo. Tales transformaciones también llamaron la atención de otras investigaciones que las interpretaron como notables (Feijóo y Nari, 1996) o bien como más modestas (Cosse, 2010; Pérez, 2012). Mientras las primeras señalaron la profundización del ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, las segundas destacan que ese ingreso se produjo junto con una continuidad de la doble presencia que finalmente limitó su desarrollo profesional.

Hacia mediados de la década de 1980, con la llegada de la informática, los cambios en los procesos de trabajo y una abrupta transformación en la organización de la estructura económica que promovió las actividades financieras por sobre las productivas, comenzó un veloz deterioro de las ocupaciones administrativas que terminaría con su mutación y una considerable reducción de la mano de obra demandada.

4. Dos generaciones de secretarias

En los apartados anteriores, explicamos los procesos de profesionalización y feminización del secretariado. Ahora, mostraremos cómo ambos se expresaron en los recorridos laborales de dos secretarias quienes integraron dos generaciones diferentes según los tiempos, las circunstancias y las oportunidades a las que se enfrentaron.

a. Aurora, secretaria entre 1951 y 1956

Aurora (1925-2005) comenzó a desempeñarse como secretaria del gerente de una firma industrial a principios de 1951.¹⁷ Por entonces, tenía veintiséis años y se encontraba en pleno noviazgo con un empleado bancario a quien había conocido en otra empresa donde ella se

¹⁷Reconstruimos la trayectoria de Aurora a partir de una entrevista realizada a su hijo cuyo nombre cambiamos para resguardar su identidad (Jorge, comunicación personal, 25 de marzo de 2021). La trayectoria laboral de Aurora también la analicé en otra publicación (Queirolo, 2023).

destacaba como taquí-dactilógrafa y él como empleado contable. Hacía ya una década que trabajaba como empleada administrativa. En 1941, su primer puesto fue como dactilógrafa en una pequeña empresa. Por entonces, contaba con el diploma de un curso de dactilografía en Academias Pitman y estudiaba en la Escuela Normal con el deseo de convertirse en maestra. Fue la súbita muerte de su padre, el jefe del hogar integrado por ella y su madre, el acontecimiento que la empujó desesperadamente al mercado. Este brusco giro en su vida, la llevó a abandonar sus estudios medios y a concentrarse en la actividad laboral. Los avisos clasificados del diario *La Prensa* le ofrecieron una serie de alternativas a las que se postuló. Así como había resignado sus anhelos de docencia, no hizo lo mismo con su capacitación comercial porque mientras se desempeñaba como dactilógrafa regresó a Academias Pitman para estudiar taquigrafía. Con su nuevo diploma y una experiencia en las tareas de oficina, buscó y encontró nuevas posiciones a través de los avisos clasificados y sus contactos personales. El mismo año de la toma del cargo contrajo matrimonio. El ingreso al puesto de secretaria fue la culminación de su carrera laboral. Permaneció en el mercado hasta 1956, cuando cursando su primer embarazo se retiró para consagrarse a su maternidad. Entonces, la compañía emitió la certificación de desvinculación correspondiente y una carta donde ponderaba su destacada labor. Aurora archivó ambos documentos junto a sus diplomas de la academia comercial. Sus compañeras la homenajearon con una cena de despedida. Recordaría con satisfacción y orgullo aquellos años de los que atesoró todos sus documentos.

La historia de Aurora reúne circunstancias comunes a las de no pocas mujeres que, en la década de 1940, promediaban sus quince años, es decir, que habían nacido en los años veinte. Como hija de un hogar de clase trabajadora "acomodada" -su padre ocupaba un empleo público con cierta jerarquía y su madre estaba consagrada al mundo doméstico- pudo completar su educación básica y, luego, proponerse continuar sus estudios. La seguridad material de su familia la protegió de un temprano ingreso al mercado de trabajo, aunque la imprevista desaparición del proveedor familiar mostró la fragilidad de aquella seguridad. Desconocemos los motivos exactos que la empujaron a tomar el curso de mecanografía, pero podemos sospechar que sus progenitores leían revistas populares donde Pitman promocionaba sus cursos. Publicidades como la siguiente podrían haber incentivado la decisión:

Un admirable ejemplo de sensatez y elevación moral hay en la hija que estudia una lucrativa y honrosa carrera comercial, en el deseo de no gravitar siempre sobre el presupuesto paterno. Verdadera mujer, consciente de su responsabilidad, ella podrá subvenir a sus necesidades y hasta a sus caprichos, con toda holgura y, aún más: podrá ayudar a sus buenos padres.¹⁸

En esas palabras, se lee la condición de excepción que la publicidad asignaba al trabajo femenino a partir de presentarlo como una solución a "necesidades" y una "ayuda" a los progenitores, así también como un medio de satisfacción de consumos banales-"caprichos"-y por lo tanto, prescindibles para la economía familiar. Uno de los hijos de Aurora recordó que el pasaje de su madre por "la Pitman" había sido muy significativo para ella, porque gracias a eso sabía escribir a máquina y había podido desarrollarse profesionalmente. También sostuvo que luego de casada había permanecido en el empleo porque "quería progresar en la vida" (Jorge, comunicación personal, 25 de marzo de 2021). El sector administrativo le ofreció a

¹⁸ *Maribel*, 30 de septiembre de 1941, p. 33.

Aurora un sueldo para enfrentar sus necesidades materiales junto a una carrera laboral para mejorar su calidad de vida, promovida tanto por su capacitación técnica -mecanografía y taquigrafía- obtenida en instituciones particulares, como por su desempeño eficiente y donde seguramente también se destacaron sus saberes actitudinales. Pero también le ofreció una carrera matrimonial a partir del encuentro con quien devino su esposo.

El protagonismo asalariado de Aurora no le ahorró tareas domésticas. De soltera, las realizó junto a su madre, a la salida de la oficina y durante sus días de descanso. De casada, durante los primeros años de matrimonio contrató a "una muchacha por horas", un par de días a la semana, con el propósito de resolver las faenas de la casa mientras ella estaba en la oficina. Ella misma recordaba sus primeros años de casada como una época de libertad: "no me quedó nada sin hacer, ni un espectáculo sin mirar" (Jorge, comunicación personal, 25 de marzo de 2021). Conservó a "la muchacha" hasta los primeros años de vida de sus hijos, luego asumió ella misma todas las actividades reproductivas.

El desarrollo profesional de Aurora fue exitoso y fiel a las condiciones de posibilidad de su época. Ingresó al mercado por necesidad y permaneció de manera transitoria hasta su primer embarazo, mientras protagonizaba una carrera laboral y se ocupaba de lo doméstico delegándolo parcialmente en otra mujer.

b. Alicia, secretaria entre 1971 y 1985

Alicia (1943-2018) se convirtió en la secretaria del gerente general de una compañía de capitales norteamericanos en 1971.¹⁹ En ese entonces contaba con veintiocho años, seis de casada y dos hijos muy pequeños. Había ingresado a dicha empresa, en 1966, como empleada administrativa y en ocasión de la renuncia de su predecesora en el puesto, fue promovida a secretaria. Asimismo, había conocido a su marido, también empleado administrativo, en una empresa anterior y durante sus dos embarazos usufructuó las licencias por maternidad que le correspondían por ley. Permaneció en el cargo hasta 1985, cuando por una reestructuración de la compañía, la despidieron sin demasiados preámbulos. Luego peregrinó por varios puestos hasta que, en la década de 1990, ingresó a una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones como secretaria del directorio. Allí, se jubiló en 2004. Atesoró los años de desempeño en la empresa extranjera y muy especialmente los catorce en calidad de secretaria como los mejores de su carrera laboral. Este escrito solo se centrará en dicha experiencia, no obstante, diremos que Alicia padeció el despido y le llevó un gran esfuerzo adaptarse a los nuevos aires que soplaban en el mercado: "estuve diez años afuera de las grandes empresas y cuando volví, todo había cambiado" me confesó con una voz quebrada que daba cuenta de la pérdida (Alicia, comunicación personal, 17 de agosto de 2015).

Alicia finalizó la escuela secundaria en 1961 con el título de perito mercantil. Su madre, costurera a domicilio y jefa de hogar porque el padre las había abandonado hacía unos tres lustros le consiguió un empleo en una pequeña empresa gracias a la recomendación de un familiar. Allí, Alicia dio sus primeros pasos como empleada administrativa completando libros contables manualmente con pluma cucharita. Rápidamente comprendió que debía mejorar sus

¹⁹ Reconstruimos la trayectoria de Alicia a partir de una entrevista (Alicia, comunicación personal, 17 de agosto de 2015).

conocimientos de mecanografía y taquigrafía, aprendidos rudimentariamente en la escuela, si quería tener mejores oportunidades. Se capacitó en ambas destrezas en una academia barrial e inició una búsqueda laboral a través de los avisos clasificados del diario *Clarín* que en poco tiempo la recompensó con empleos mejor remunerados. No fue a la Pitman porque su madre no podía afrontar los costos de esos cursos. Esta movilidad ocupacional la introdujo en el ambiente de las grandes empresas extranjeras donde ratificó que un puesto de secretaria le permitiría un mejor pasar, mucho mejor todavía si dominaba el idioma inglés. No lo dudó y se inscribió en un instituto que costó mientras trabajaba, no sin antes discutir con su madre sobre la estricta necesidad de continuar invirtiendo dinero en aprendizajes cuando con lo que ya sabía podía acceder al mercado y ganar un sueldo para mantener el hogar materno. Tras varios años de estudio del idioma, sumados a otro curso de taquigrafía en inglés, en 1966, Alicia ingresó a la citada empresa norteamericana donde sería promovida a secretaria.

El recorrido de Alicia reúne circunstancias comunes para las jóvenes mujeres que ingresaron al mercado de trabajo a principios de la década de 1960. Muchas de ellas terminaron la escuela comercial con el título de perito mercantil que las capacitó para competir por un empleo administrativo. Por entonces, el pasaje por alguna academia comercial para adquirir sus destrezas en mecanografía o taquigrafía había dejado de tener la importancia decisiva que había tenido para las empleadas de una generación anterior, pero continuaba siendo una vía para perfeccionarse y acceder a más recursos con los que competir en el mercado de los empleos administrativos. La adquisición del idioma inglés fue lo que marcó la diferencia en su carrera laboral respecto de otras empleadas. El esfuerzo material de su madre no solo la protegió de un temprano ingreso al mercado de trabajo que posiblemente habría transcurrido hacia la costura que ella misma practicaba, sino que fundamentalmente le permitió adquirir saberes comerciales con los que pudo construir su exitosa trayectoria ocupacional.

El mundo del trabajo, así como la introdujo en la carrera matrimonial, también le brindó los derechos por maternidad que le correspondían. La permanencia de Alicia en el mercado laboral se produjo a partir de la delegación de lo reproductivo en personal de servicio que le permitió conciliar su jornada de la oficina con su irrenunciable jornada doméstica. Contrató una "muchacha con cama adentro" y otra "con retiro". Además, inscribió a sus hijos en la educación inicial y luego primaria como parte de las actividades de cuidado. El ejercicio de su carrera laboral le permitió acceder a un buen vivir que construyó junto a su marido y se manifestó en la casa propia, el turismo familiar durante las vacaciones, la educación de sus propios hijos y muy especialmente en la contratación de personal doméstico.

El desarrollo laboral de Alicia fue exitoso y, al igual que el de Aurora fiel a su época. Ingresó al mercado por necesidad y recorrió una carrera laboral ascendente. La cumbre de su carrera llegó con el puesto de secretaria en la compañía norteamericana. La permanencia en el mercado gracias a la delegación de lo reproductivo para gestionar su doble presencia fue lo distintivo de su trayectoria.

5. Reflexiones finales

Los recorridos laborales de Aurora y Alicia demuestran el proceso de profesionalización y de feminización del secretariado. Ambas adquirieron y desarrollaron saberes comerciales a partir

del pasaje por instituciones de capacitación de las que egresaron con titulaciones probatorias de sus saberes expertos. Ciertamente es que las instituciones fueron diferentes, según las circunstancias sociohistóricas de cada una de ellas. Ciertamente es también que completaron su formación profesional en el ejercicio de sus ocupaciones. Una y otra desarrollaron una cultura profesional desplegada en una jornada de tiempo completo, salarios destacados, cuotas de prestigio, y una movilidad ocupacional ascendente. Ambas conquistaron la cima de la carrera posible. Ninguna estuvo exenta de la doble presencia característica del empleo femenino en la sociedad salarial. La gran diferencia entre una y otra consistió en que mientras Aurora fue secretaria durante cinco años y solo persistió en el mercado durante una década y media, Alicia lo fue durante catorce años y permaneció cuatro largas décadas. Aurora renunció por voluntad propia mientras que Alicia fue desvinculada.

Los saberes comerciales o capacitación técnica combinaron alfabetización, mecanografía, taquigrafía, caligrafía, contabilidad, redacción. Si durante las décadas 1940-1960 predominaron los institutos de educación informal, en las décadas de 1960 y 1970, se sumó la educación formal y el idioma inglés se convirtió en un saber clave para el desarrollo laboral. Semejante capacitación que se perfeccionó en la práctica cotidiana de las tareas otorgó una identidad profesional a sus protagonistas.

Las carreras laborales se construyeron a base de saberes comerciales que brindaron prestigio a sus protagonistas con el consiguiente orgullo profesional. Si en las décadas de 1940-1950 predominó la participación transitoria o temporal de las secretarias puesto que su presencia se desarrolló hasta el matrimonio o el nacimiento de su primer retoño, en las décadas de 1960-1970, se observa un predominio de la permanencia de las secretarias quienes resolvieron las dobles tareas a través de delegación de las responsabilidades reproductivas en otras mujeres y en instituciones educativas. Un aspecto de su triunfo laboral consistió en el acceso a niveles salariales que les permitieron afrontar semejante resolución.

La *paradoja de la empleada* se reeditó porque ninguna secretaria, a pesar de sus beneficios profesionales estuvo exenta de las inequidades que le prodigaba el mercado –menores salarios respecto que los salarios masculinos, disciplina y atropellos laborales-. Sin embargo, frente a interpretaciones que señalan que los empleos administrativos solo actuaron como "callejones sin salida" para las mujeres en tanto y en cuanto las involucraron en dichas situaciones de inequidad (García de Fanelli, 1991), proponemos el matiz de la paradoja: la carrera laboral exitosa que habilitó un relativo buen vivir traducido en el acceso a la casa propia, la contratación de personal de servicio doméstico, la educación de sus hijas e hijos y demases. Aquí radica la particularidad del proceso de profesionalización.

Asimismo, esta particularidad de la profesión nos lleva a poner en valor de las tareas burocráticas, de gestión de documentos, para el éxito de la producción capitalista. Los estados de bienestar, el proceso de sustitución de importaciones y la edad dorada del siglo XX descansan sobre parvas de documentos redactados sobre dictados taquigráficos y, luego, mecanografiados con papel carbónico por las manos de muchísimas secretarias.

Fuentes

Qué sucedió en siete días, 24 de junio de 1958.

Jan, J.M. y Ollúa, R. (1946 [1919]). *El corresponsal moderno*. Academias Pitman.

Maribel, 30 de septiembre de 1941.

Nuevo Manual de Dactilografía para máquinas Remington. Lo que toda secretaria y mecanógrafa debe saber. Remington Rand Argentina, 1939.

Para Ti, 18 de marzo de 1952.

Primera Plana, 22 de marzo de 1966.

Sullivan, Z. G. y O'Neill de Amorín, A. (1972 [1965]). *Práctica del secretariado*. Fundación Argentina para Estudios e Investigaciones Económico-Sociales.

Bibliografía

Adamovsky, E. (2009). *Historia de la clase media argentina. Apogeo y decadencia de una ilusión, 1919-2003*. Planeta.

Aguilar, P. L. (2014). *El hogar como problema y como solución. Una mirada genealógica a través de las políticas sociales. Argentina 1890-1940*. Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini.

Allemandi, C. (2017). *Sirvientes, criados y nodrizas. Una aproximación a las condiciones de vida y de trabajo en la ciudad de Buenos Aires a partir del servicio doméstico (fines del siglo XIX y principios del XX)*. Teseo, Universidad de San Andrés.

Andújar, A. (2017). Historia social del trabajo y género en la Argentina del siglo XX: balance y perspectivas. *Revista Electrónica de Fuentes y Archivos (REFA)*, (8), 43-59.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/refa/article/view/33588>

Andújar, A. y D'Antonio, D. (2020). "Chicas como tú"... Género, clase y trabajo en la Argentina reciente: un balance desde la historia social. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (16), 93-110.
<https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.246>

Arias, A. C. (2019). *Coleccionistas y estudiosas: las mujeres en la producción del conocimiento cultural y antropológico de la Argentina (1920-1940)*. [Tesis doctoral inédita]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Naturales y Museo. <https://doi.org/10.35537/10915/83782>

Balbo, L. (1994). La doble presencia. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (Comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 503-513). Icaria, FUHEM.

Barbero, M. I. y Regalsky, A. M. (Eds.). (2014). *Americanización. Estados Unidos y América Latina en el siglo XX. Transferencias económicas, tecnológicas y culturales*. EDUNTREF.

Barragán, R. y Uriona, P. (Coords.). (2014). *Mundos de trabajo en transformación: entre lo local y lo global*. CIDES, UMSA.

Barrancos, D. (1998). ¿Mujeres comunicadas? Las trabajadoras telefónicas en las décadas de 1930-1940. En H. B. Garrido y M. C. Bravo (Coords.), *Temas de Mujeres. Perspectivas de Género. IV Jornadas de Historia de las Mujeres y Estudios de Género* (pp. 443-457). CEHIM, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Tucumán.

Barrancos, D. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Sudamericana.

Bertolo, M. (2022). El Departamento Nacional del Trabajo y las trabajadoras a domicilio. *Descentrada*, 6(2).
<https://doi.org/10.24215/25457284e177>

- Biernat, C. y Ramacciotti, K. (2011). La protección a la maternidad de las trabajadoras en Argentina: aspectos legales y administrativos en la primera mitad del siglo XX. *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*, 18(1), 153-177. <https://doi.org/10.1590/S0104-59702011000500009>
- Biernat, C. y Queirolo, G. (2018). Mujeres, profesiones y procesos de profesionalización en la Argentina y Brasil. *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, 18(1), <https://doi.org/10.24215/2314-257Xe060>
- Bolla, L. (2024). *La economía política del sexo. Feminismo materialista en Francia, de los años setenta a los debates actuales*. Universidad Nacional de Quilmes Editorial.
- Bontempo, P. (2011). Para Ti: una revista moderna para una mujer moderna (1922-1935). *Estudios Sociales*, 41(1), 127-156. <https://doi.org/10.14409/es.v41i1.2684>
- Borderías C. y Carrasco C. (1994). Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (Comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 15-109). Icaria, FUHEM.
- Burke, P. (2017). *¿Qué es la historia del conocimiento? Cómo la información dispersa de ha convertido en saber consolidado a lo largo de la historia*. Siglo veintiuno editores.
- Cammarota, A. (2021). *Malas maestras. Educación, género y conflicto en el sistema escolar argentino*. Grupo Editor Universitario.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Cosse, I. (2010). *Pareja, sexualidad y familia en los años sesenta. Una revolución discreta en Buenos Aires*. Siglo Veintiuno Editores.
- Dawyd, D. (2022). Experiencia laboral y género en el mundo metalúrgico. Una aproximación a partir de la empresa Philips Argentina, 1930-1960. *Descentrada*, 8(1). <https://doi.org/10.24215/25457284e160>
- De Arce, A. (2016). *Mujeres, familia y trabajo. Chacra, caña y algodón en la Argentina, 1930-1960*. Universidad Nacional de Quilmes Editorial.
- Falquet, J. (2017). La combinatoria *straight*. Raza, clase, sexo y economía política: análisis feministas materialistas y decoloniales. *Descentrada*, 1(1). <http://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe005>
- Feijóo, M. C. y Nari, M. (1996). Women in Argentina during the 1960's. *Latin American Perspectives*, 23(1), 7-26. <https://doi.org/10.1177%2F0094582X9602300102>
- Fletcher, L. (2004). La profesionalización de la escritora y de sus protagonistas. Argentina, 1900-1919. *Revista Iberoamericana*, 70(206), 213-224. <https://doi.org/10.5195/reviberoamer.2004.5593>
- Freidson, E. (2001 [1983]). La teoría de las profesiones. Estado del arte. *Perfiles Educativos*, XXIII(93), 28-43. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982001000300003&lng=es&tlng=es
- Garazi, D. (2020). *El revés de las vacaciones: hotelería, trabajo y género. Mar del Plata, segunda mitad del siglo XX*. Universidad Nacional de Quilmes Editorial.
- Garazi, D. y Gómez Molla, R. (2021). Mundos del trabajo y relaciones de género: aportes y desafíos de una agenda de estudios interdisciplinar. *Descentrada*, 5(1). <https://doi.org/10.24215/25457284e129>
- García de Fanelli, A. M. (1991). Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los '60 a la crisis de los '80. *Desarrollo Económico*, 31(123), 395-414.
- Ghigliani, P. (2018). Las mujeres trabajadoras en la industria gráfica de los años sesenta y setenta: participación sindical, agencia contenciosa y discursos de género. *Trabajo y Sociedad*, (31), 149-166.

<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/31%20GHIGLIANI%20PABLO%20Genero,%20trabajo,%20Grafica%20Bonaerense.pdf>

Gómez Molla, R. (2025). *¿Cosas de mujer? Abogadas, escribanas y juezas entre la profesión y el cuidado (La Plata, 1950s-1970s)*. Grupo Editor Universitario.

Gómez Molla, R., Ledesma Prietto, N. y Valobra, A. (2022). De la Dirección a la Oficina Nacional de la Mujer. Género y modernización política en la burocracia estatal argentina, 1956-1973. *Revista Sudamerica*, (16), 176-207. <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/sudamerica/article/view/5432>

Gómez Molla, R. y Queirolo, G. (2022). Profesiones y profesionales: definiciones conceptuales y estudios de caso (Argentina, siglo XX). En G. Guillamón y A. Valobra (Eds.), *Imperativos, promesas y desazones. Género y modernización en Argentina (1880-1970)* (pp. 175-194). Tren en Movimiento.

González Leandri, R. (1999). *Las profesiones: entre la vocación y el interés corporativo*. Editorial Catriel.

Hobsbawm, E. (1991). *La era de la revolución (1789-1848)*. Labor.

Laufer, R. (2019). Clase y género en la Córdoba combativa. Las obreras de ILASA y la ocupación de la fábrica en 1970. *Anuario de la Escuela de Historia Virtual*, 10(16), 93-114. <https://doi.org/10.31049/1853.7049.v.n16>

Lobato, M. Z. (2001). *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Prometeo Libros/Entrepasados.

Lobato, M. Z. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Edhasa.

Lorenzo, M. F. (2016). *Que sepa coser, que sepa bordar, que sepa abrir la puerta para ir a la universidad. Las académicas en la Universidad de Buenos Aires en la primera mitad del siglo XX*. Eudeba.

Martin, A. L., Queirolo, G. y Ramacciotti, K. (Eds.). (2019). *Mujeres, saberes y profesiones. Un recorrido desde las ciencias sociales*. Editorial Biblos.

Montero, C. (2020). Las editoras: un oficio de la intelectual profesional. En G. Queirolo y M. S. Zárate Campos (Eds.), *Camino al ejercicio profesional. Trabajo y género en Argentina y Chile (siglos XIX y XX)* (pp. 351-390). Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Partenio, F. (2021). División sexual del trabajo. En S. B. Gamba y T. Diz, *Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos* (pp. 173-180). Editorial Biblos.

Pérez, I. (2012). *El hogar tecnificado. Familias, género y vida cotidiana. 1940-1970*. Editorial Biblos.

Pérez, I., Cutuli, R. y Garazi, D. (2018). *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX*. Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Pérez, I y Canevaro, S. (2018). Estrategias de las trabajadoras domésticas frente a la justicia laboral. En I. Pérez, R. Cutuli y D. Garazi, *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX* (pp. 167-189). Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Perrot, M. (1998 [1978]). De la nourrice a la employée... Travaux de femmes dans la France du XIX siècle. En *Les femmes ou les silences de l'histoire* (pp. 191-199). Flammarion.

Pite, R. (2016). *La mesa está servida. Doña Petrona C de Gandulfo y la domesticidad en la Argentina del siglo XX*. Edhasa.

Queirolo, G. A. (2018). *Mujeres en las oficinas. Trabajo, género y clase en el sector administrativo (Buenos Aires, 1910-1950)*. Editorial Biblos.

Queirolo, G. (2020). *Mujeres que trabajan. Labores "femeninas", Estado y sindicatos (Buenos Aires, 1910-1960)*. Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Grupo Editor Universitario.

Queirolo, G. "Dos generaciones de secretarias: los caminos de una profesionalización..."

Queirolo, G. y Zárate Campos, M. S. (Eds.). (2020). *Camino al ejercicio profesional. Trabajo y género en Argentina y Chile (siglos XIX y XX)*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Queirolo, G. (2021). Historia, trabajo y mujeres. El caso de las empleadas administrativas (Buenos Aires, 1935-1955). En P. Caldo, Y. de Paz Trueba y J. Vassallo (Eds.), *Historia, mujeres, archivos y patrimonio cultural* (Tomo II, pp. 39-52). Ediciones Investigaciones Socio-históricas Regionales. https://www.ishir-conicet.gov.ar/uploads_ishir/2021/11/Tomo-2.pdf

Queirolo, G. (2023). Escribía con sus diez dedos sin mirar el teclado. Trabajo femenino en el sector administrativo. Buenos Aires. 1935-1955. En D. D'Antonio y V. S. Pita (Dirs.), *Nueva Historia de las Mujeres en la Argentina* (Tomo 2, pp. 197-213). Prometeo Libros.

Rodríguez, L. G. y Billorou, M. J. (2024). Presentación dossier: El trabajo de las maestras y la educación femenina en Argentina, Chile y Uruguay (1860-1960). *Del Prudente Saber y El máximo Posible De Sabor*, (20), 1-5. <https://doi.org/10.33255/26184141/2128e0042>

Ramacciotti, K. I. y Valobra, A. M. (2017). El dilema Nightingale: controversias sobre la profesionalización de la enfermería en Argentina 1949-1967, *Dynamis*, 37(2), 367-387. <http://dx.doi.org/10.4321/S0211-95362017000200006>

Ramacciotti, K. (Dir.). (2020). *Historias de la enfermería en Argentina: pasado y presente de una profesión*. Edunpaz. <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/view/49/60/187-3>

Recchini de Lattes, Z. (1980). La participación económica femenina en la Argentina desde la segunda posguerra hasta 1970. *Cuadernos del CENEP* (11).

Repetto Andrada, R. (2020). Prólogo. En K. Ramacciotti (Dir.), *Historias de la enfermería en Argentina: pasado y presente de una profesión* (pp. 15-27). Edunpaz. <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/view/49/60/187-3>

Sarlo, B. (2004). *La imaginación técnica. Sueños modernos de la cultura argentina*. Ediciones Nueva Visión.

Scheinkman, L. (2021). *La fábrica de chocolate. Trabajo, género y edad en la industria del dulce, Buenos Aires 1900-1943*. Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Wainerman, C. (2007). Mujeres que trabajan. Hechos e ideas. En S. Torrado (Comp.), *Población y bienestar en la Argentina del Primero al Segundo Centenario. Una historia social del siglo XX* (Tomo II, pp. 325-352). Edhasa.

Witz, A. (1992). *Professions and Patriarchy*. Routledge.