

Documento de proyecto

# Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina

Marta Panaia



Este documento fue preparado por Marta Panaia, miembro de la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico del CONICET, con asiento en el Instituto de Investigaciones "Gino Germani" de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y consultora de la Oficina de CEPAL en Buenos Aires, en el marco del programa regular de trabajo de la Oficina (2007).

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/W.194 - LC/BUE/W.29

Copyright © Naciones Unidas, mayo del 2008. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

## Índice

|   |    |
|---|----|
| Resumen .....   | 5  |
| I. Introducción.....  | 7  |
| II. Sociología de las profesiones: un estado de la cuestión.....        | 9  |
| 1. Los grupos profesionales .....                                       | 10 |
| 2. La síntesis de los aportes teóricos.....                             | 11 |
| III. Carreras en el trabajo .....                                       | 19 |
| IV. Mercados de trabajo cerrados y la discusión de la flexibilidad..... | 23 |
| 1. El mundo de la función pública .....                                 | 25 |
| 2. Los ingenieros y los puestos directivos en el sector privado.....    | 26 |
| 3. Los profesionales liberales.....                                     | 28 |
| 4. Los asalariados regulares .....                                      | 29 |
| V. Conclusiones .....   | 37 |
| Bibliografía.....   | 39 |



## Resumen

El análisis sociológico de las profesiones tuvo en la Argentina un desarrollo discontinuo y obstaculizado por numerosas críticas. Su origen teórico, ligado al liberalismo económico y a los desarrollos de la teoría anglo-sajona y, particularmente, americana lo condenaron a muy poca visibilidad y menos aún, a contar con financiamientos para constatar sus principales hipótesis teóricas. Por otra parte, la cercanía teórica de la teoría marxista con la sociología del trabajo, dio a este paradigma predominio absoluto en el sub-campo de los estudios del trabajo, en los análisis locales.

Lejos de estar superada esta brecha, lo que actualmente se observa es una tensión entre los interrogantes que la sociología del trabajo no puede contestar, particularmente en el área de formación y empleo y una vuelta a las preguntas teóricas que fundaron el campo de la sociología de las profesiones. La declinación o las transformaciones de algunas profesiones que se han convertido, hoy, en claves para el desarrollo, como la ingeniería, o de profesiones que se han expandido fuertemente sin pertenecer al ámbito de los conocimientos alentados desde la formación sistemática en todos los niveles, como la informática, o los casi inexistentes, pero acuciantes estudios sobre el personal de seguridad, la necesidad de volver a los estudios técnicos y las escuelas de oficios para dar salida a las poblaciones menos calificadas, generan un área de indagación que interpela a la sociología de las profesiones.

De esta forma aparece la necesidad de repensar sus aportes teóricos, en dirección de resolver la tensión en la frontera de los conocimientos de la sociología del trabajo, cuando se trata de analizar categorías socio-profesionales que, por su grado de agregación, no permiten observar algunas transformaciones importantes de los procesos de inserción en el mercado de trabajo, de profesiones que han adquirido cierta notoriedad y masividad, como todas las vinculadas a la comunicación, a la informática, al cuerpo, al arte y a los servicios o que muestran importantes desajustes entre la formación y el trabajo.



## I. Introducción

El análisis sociológico de las profesiones tuvo en la Argentina un desarrollo discontinuo y obstaculizado por numerosas críticas. Su origen teórico, ligado al liberalismo económico y a los desarrollos de la teoría anglo-sajona y, particularmente, americana lo condenaron a muy poca visibilidad y menos aún, a contar con financiamientos para constatar sus principales hipótesis teóricas. Por otra parte, la cercanía teórica de la teoría marxista con la sociología del trabajo, dio a este paradigma predominio absoluto en el sub-campo de los estudios del trabajo, en los análisis locales.

Lejos de estar superada esta brecha, lo que actualmente se observa es una tensión entre los interrogantes que la sociología del trabajo no puede contestar, particularmente en el área de formación y empleo y una vuelta a las preguntas teóricas que fundaron el campo de la sociología de las profesiones. La declinación o las transformaciones de algunas profesiones que se han convertido, hoy, en claves para el desarrollo, como la ingeniería, o de profesiones que se han expandido fuertemente sin pertenecer al ámbito de los conocimientos alentados desde la formación sistemática en todos los niveles, como la informática, o los casi inexistentes, pero acuciantes estudios sobre el personal de seguridad, la necesidad de volver a los estudios técnicos y las escuelas de oficios para dar salida a las poblaciones menos calificadas, generan un área de indagación que interpela a la sociología de las profesiones.

De esta forma aparece la necesidad de repensar sus aportes teóricos, en dirección de resolver la tensión en la frontera de los conocimientos de la sociología del trabajo, cuando se trata de analizar categorías socio-profesionales que, por su grado de agregación, no permiten observar algunas transformaciones importantes de los procesos de inserción en el mercado de trabajo, de profesiones que han adquirido cierta notoriedad y masividad, como todas las vinculadas a la comunicación, a la informática, al cuerpo, al arte y a los servicios o que muestran importantes desajustes entre la formación y el trabajo.

Trataremos de mostrar las principales líneas de esta revisión a partir de:

1. Realizar un estado de la cuestión de las diferentes corrientes teóricas que han alimentado el desarrollo o la crítica de este dominio de investigación en nuestro país;
2. evaluar de qué manera la construcción y agregación de las categorías censales, estadísticas y de las encuestas oficiales han constituido un aporte o una traba para resolver los interrogantes

- actuales sobre los análisis de los grupos profesionales y caracterizar las evoluciones de profesiones que tienden a un ajuste periódico de estas clasificaciones;
3. confrontar diferentes estudios sobre profesiones o familias profesionales para observar hacia dónde evoluciona la construcción teórica; la definición conceptual de profesiones y la frontera de tensión con respecto a la sociología del trabajo; e
  4. identificar los desafíos que debe relevar el análisis sociológico de las profesiones frente a las transformaciones del trabajo, de su organización y de sus formas de ejercicio.



## II. Sociología de las profesiones: un estado de la cuestión

En Argentina, a partir de la década de los sesenta y de los setenta, la sociología de las profesiones tuvo su auge en el país de la mano del funcionalismo y el interaccionismo americano, es poco lo que se ha generado en términos de discusión teórica y bastante menos, en términos de construcción crítica de las categorías de análisis y de su definición, siempre en debate. También es poco lo que ha llegado a nuestro medio de los nuevos debates de integración de las aproximaciones sociológicas y económicas, de la escuela anglo-sajona actual.

En esta primera etapa, a partir de la premisa de que en los países en desarrollo se experimentan crecientes procesos de modernización e industrialización y los roles ocupacionales, están en proceso de diferenciación y especialización, estas investigaciones señalan el papel cada vez más importante que cumplen las profesiones dentro del sistema ocupacional por la cantidad de roles que deben ser asumidos por personas con un largo período de formación (Suarez, 1965). En el marco de la sociedad en transición germaniana (Germani, 1962), estas profesiones estaban en proceso de institucionalización; la mayoría de los trabajos de esa década intentaron mostrar para profesiones ligadas al desarrollo su avance y afianzamiento institucional. Así, los trabajos de Suárez (1961), Izaguirre (1965), Graciarena (1967) y otros presentan los casos de la ingeniería, la medicina -llamadas profesiones tradicionales- y la aparición de profesiones nuevas como la economía o la sociología, que se encuentran en el inicio de su institucionalización o de diversificación entre carreras tradicionales y ligadas al desarrollo como una expresión de la mayor complejidad estructural, pero muy ligadas a la ocupación y al surgimiento de nuevos roles en una sociedad en transición hacia la modernización y la industrialización.

El transporte de la noción anglo-sajona de “profesión” hacia los países que, como el nuestro, no conocían la distinción entre las profesiones y las ocupaciones fue uno de los motivos de cuestionamiento y abandono de estos marcos de referencia. Ligado al análisis parsonsniano de las profesiones como funciones integradas a la estructura social, estos estudios se remiten a la formación y el ejercicio de profesiones liberales destacando aquéllo que más los diferencia con el hombre de negocios por su posición altruista de servicio a la comunidad. El esquema parsonsniano se construye como crítica a la idea de un utilitarismo económico vulgar e insostenible, como explicación sociológica, para oponer un análisis de las bases funcionales y las

instituciones que organizan cada campo profesional, comercial o de servicios, con el objetivo de ampliar el campo de análisis de relaciones de los distintos tipos de acción (Parsons, 1967).

Especialmente, a Parsons le interesa demostrar que las “profesiones” constituyen un segmento particular, en la cima de la jerarquía social, una elite de trabajadores dotados de competencias elevadas, de una fuerte autonomía para ejercer sus actividades, como independientes o en el seno de una organización. Ellas recurren a un conjunto de reglas y de mecanismos de control para garantizar el contenido, y el valor de las competencias reivindicadas, sus transmisiones, sus costos económicos, sus prestigios sociales y el rigor ético de su puesta en práctica y sobre todo concede mucha importancia a la institucionalización de estas actividades en relación a la ciencia moderna, ya que esto tiene un punto común con la esfera ocupacional (Parsons, 1967).

En la década de los setenta y de los ochenta, la Argentina se desangra con otras preocupaciones que alejan cada vez más las capas en formación de las teorías de orientación americana y sajona y cobran, en cambio, cada vez más fuerza las propuestas de una sociología del trabajo francesa más comprometida con el análisis del impacto de la tecnología en la organización del trabajo y la aparición de la precariedad.

Mientras tanto, alejada de los dramatismos locales, en la misma década de los ochenta, la sociología francesa revisa los avances de la sociología de las profesiones, supera los problemas de definición y re-conceptualiza temas fecundos de este campo de análisis, para la construcción teórica. Sin pasar por esa revisión, los estudios locales incorporan la superación elaborada por los franceses, pero asignada a sus problemáticas sociales.

## 1. Los grupos profesionales

Del análisis de la bibliografía más actualizada citada por autores locales sobre el tema de las profesiones, surgen algunas primeras constataciones importantes para todos los estudiosos de este tipo de problemática: La primera constatación es la importancia decisiva del tema de las formas de organización del proceso de trabajo profesional así como del conjunto de creencias y racionalizaciones que acompañan esas actividades en un momento dado del tiempo y del espacio. En realidad, no existe una receta universal de cómo ser un profesional; no hay, cómo postula el taylorismo, un *one best way* para organizar el trabajo profesional y tampoco hay una definición única de lo que es un grupo profesional.

En la visión francesa esto, sumado a la alta heterogeneidad de las prácticas profesionales, justifica el fuerte pluralismo encontrado en la teoría sociológica donde cada corriente de pensamiento desarrolla un modelo privilegiando sobre las profesiones, su estructura, su dinámica, su función y sus efectos. No todos estos modelos se plantean las mismas cuestiones, ni recortan sus objetos de la misma manera, ni recogen el mismo tipo de datos. En ese sentido, no se puede afirmar que exista una sociología de las profesiones, sino que hay acercamientos variados al estudio de los grupos profesionales (Dubar y Tripier, 1998).

Una segunda constatación encontrada en los autores locales de los enfoques teóricos fundadores, como el funcionalismo y el liberalismo, es que las profesiones constituyen los elementos esenciales de la estructura social y de su regulación moral y reconocen como problema prioritario el de la reproducción de los grupos profesionales. Para los interaccionistas, en cambio, las profesiones no son "entidades" o suerte de viejas comunidades que comparten la misma cultura, sino movimientos permanentes de desestructuración y de reestructuración de segmentos profesionales en competencia y frecuente conflicto.

Para estas corrientes de pensamiento, las profesiones representan los desafíos inscriptos en trayectorias históricas y las formas de acción colectiva constituyen modelos para las carreras

individuales. Esta visión tiene su raíz en un modelo crítico del cuerpo instituido y vocación instituyente (Lazarsfeld, 1967), pero todos ellos reconocen el importante papel que ocupa el campo profesional en la vida social y en la existencia personal.

Las nuevas teorías surgidas en la década de setenta y del ochenta, no importa su origen weberiano o marxista, confrontan la dinámica histórica de las profesiones con la economía de mercado que culmina en la burocracia o en las grandes firmas, o en ambas. Estas aproximaciones apuntan a profesiones de mercado cerrado de trabajo que intentan monopolizar un segmento de actividades y de legitimizar su monopolio por múltiples estrategias. Se refieren frecuentemente a un modelo liberal e intentan teorizar las relaciones entre el mercado, el Estado y las profesiones.

Como señala Tousijn (1994), se podrá objetar que hoy las profesiones se ejercitan mayormente en el interior de las grandes organizaciones y que son estudiadas con los instrumentos que la sociología ha elaborado para explicar la división del trabajo en este contexto. Pero esto es discutible: la división del trabajo en el área en el cual operan los profesionales no se comprende sin recurrir a algunos instrumentos conceptuales de la sociología de las profesiones y, en particular, a la idea de que las profesiones mismas son sujetos colectivos que poseen su identidad profesional y su estrategia profesional, aunque haya variaciones en las formas de conseguirla. Las distintas formas de complementación que se dan entre las distintas profesiones que tienden a compartir su tarea en las organizaciones da pie a diversos tipos de conflictos y componendas que justifican diferentes tipologías de relación entre profesiones, y que son las que dirimen los problemas a la hora de resolver su comportamiento institucional.

No creemos que la situación actual implique una superación de las viejas teorías por las nuevas, más bien, todos los intentos recientes de sintetizar la historia del trabajo, las formas de organización del trabajo y de la producción y la participación de los trabajadores, ponen el acento en la incertidumbre que plantea la crisis y los cambios estructurales que están enfrentando las economías de nuestros países y, en todo caso, plantean la necesidad de analizar una nueva estructuración del campo de investigación que nos ocupa.

## 2. La síntesis de los aportes teóricos

Durante muchos años la diferencias entre la sociología anglo-sajona y la francesa de las profesiones estuvo centrada en el debate de la definición. Los trabajos de Dubar y Tripier (1998) han sido creativos y realmente superadores de una antinomia que lo único que hacía era demostrar que era un campo de investigación que tenía dificultades para crecer. Ellos parten de cuatro principios de análisis que tienen la particularidad de ser comunes a varias tradiciones teóricas y que están inspirados en el inventario que realiza Abbott (1988), después de un análisis arqueológico de los trabajos más importantes sobre el tema. Dubar y Tripier los resumen así:

1. La profesión no se puede separar del medio social donde es practicada.
2. La profesión no está unificada, pero pueden identificarse muy claramente los fragmentos profesionales organizados y competitivos, las segmentaciones, las diferenciaciones y los procesos de estallido.
3. No existen profesiones estables, todas tienen procesos de estructuración y de desestructuración donde pesan los procesos históricos, los contextos culturales y jurídicos, las coyunturas políticas, etc.
4. La profesión no es objetiva sino una relación dinámica entre las instituciones, la organización de la formación, la gestión de la actividad y de las trayectorias, caminos,

biografías individuales en el seno de las cuales se construyen y se deconstruyen las identidades profesionales, tanto sociales como personales.

Estos autores identifican cuatro sistemas profesionales cerrados que persisten en el tiempo y que son fácilmente adaptables a sociedades como la nuestra, por ejemplo, porque tienen modalidades características de cierre de su mercado de trabajo. Sin embargo, más adelante mostraremos algunas variaciones sobre esta categorización que la diferencian de nuestro caso.

1. El mundo de la **función pública**, que corresponde a los sistemas de administración del Estado, que tienen un estatuto propio, generalmente poseen una estructura piramidal y están fuertemente legitimados. En nuestro país, estos cuerpos están ligados a las Fuerzas Armadas y de la seguridad, a la Iglesia, a los partidos políticos, y a las universidades, sobre todo en sus aparatos más técnicos, y no tienen en todos los casos la estabilidad y el cierre de mercado que presentan en sociedades más desarrolladas.
2. El mundo de **los ingenieros** y de los puestos directivos en el sector privado, que pasa de la fragmentación de **las ingenierías de planta** y de las ingenierías de dirección a las nuevas reglas de juego de las empresas disparado por la búsqueda de competitividad, las nuevas formas de organización de la producción y los requerimientos hacia la formación.<sup>1</sup>
3. El mundo de las **profesiones independientes y liberales** fuertemente regulado por las reglamentaciones públicas sobre el mercado de trabajo, que plantean marcadas autonomías de los distintos grupos profesionales, según se rijan por la lógica del mercado o por la lógica meritocrática. En nuestro medio, muchos de los títulos universitarios no están regulados para su ejercicio como profesiones liberales y muchas de las carreras universitarias no tienen incumbencias fijadas por ley, con lo cual, no forman Colegios Profesionales y no hay control sobre el ejercicio de la profesión.
4. El mundo de los **asalariados regulares**, que tienen relación de dependencia, un simple contrato de trabajo con diferentes niveles de precariedad y que son fuertemente dependientes de las estrategias económicas de las empresas. Aquí los cambios más importantes se dan en las formas de contratación y en la legislación laboral que tiene múltiples incidencias sobre la gestión de la mano de obra y sobre las identidades de los asalariados.<sup>2</sup>

En nuestro caso, las formas de crecimiento de la precariedad y la informalidad han sido muy superiores al crecimiento del empleo formal, dando pie a muchos estudios en el campo de la sociología del trabajo, alrededor de sus actividades y de las construcciones de la estadística pública para captar esa precariedad.

Estos cultores de la revisión francesa de las diferencias conceptuales entre los conceptos de profesión de ambas escuelas logran así un consenso superador de autores americanos y

---

<sup>1</sup> Cabe señalar que la estructura empresaria francesa dista mucho de la nuestra. La cantidad de graduados en ingeniería por año, también alcanza magnitudes muy superiores en los países desarrollados y en el nuestro (Panaia, 2006).

<sup>2</sup> En Francia, el desarrollo y las transformaciones de la aproximación sociológica de las profesiones están vinculadas con la construcción y la evolución de la nomenclatura de las categorías socio-profesionales de la estadística pública. El cambio más importante fue la refundación de nomenclaturas a fin de los setenta, que abrió un campo de investigación, que fue luego re-actualizado a fines de 1990 con el cambio que hace el INSEE de la nomenclatura de profesiones y las categorías socio-profesionales en vigor desde 1982. Este ajuste precede otra transformación más importante que tiene por objetivo producir una nomenclatura europea. Tres características toman en cuenta en esta clasificación: la vocación científica, técnica y político-administrativa que constituye la nomenclatura socio-profesional. (Desrosières, 1993; Menger, 2003).

franceses, que permite retomar el debate de las características profesionales comunes a todas las profesiones y que ellos resumen en seis puntos, basados en los primeros análisis de Flexner:

1. Las profesiones tratan de operaciones intelectuales asociadas a las grandes responsabilidades individuales;
2. el material de base de su actividad es extraído de la ciencia y de su saber teórico;
3. sus saberes teóricos comportan aplicaciones prácticas y útiles;
4. sus saberes son transmisibles por la enseñanza formalizada;
5. las profesiones tienden a la auto-organización en asociaciones; y
6. sus miembros tienen una motivación altruista.

Tanto Dubar como Tripier (1998) tratan de desplegar inductivamente, cuatro principios generales que ya habían sido formulados por Abbott en 1988, sobre la base de una revisión crítica comparativa de la literatura consagrada a las profesiones de servicios. Ésta es, sin duda, una de las síntesis del debate más estimulante y actual para comprender los desafíos subyacentes a toda la sociología de las profesiones. Estos autores se preguntan qué es para los franceses “profesión”. Más allá de los matices, se pueden encontrar tres universos de significación, tres campos semánticos, asociados a tres tipos de usos del término:

- a. Un **primer sentido** es el de acción de declarar de modo explícito las opiniones o creencias, y se vincula con que el término viene del latín *professio* asentado en el 1155 como “profesión de fe”, en el sentido religioso (entre los benedictinos, por ejemplo); por extensión, se designa así, también, a las posiciones políticas declaradas. Se trata siempre de declarar públicamente la fe religiosa o las opiniones políticas. La profesión en el orden del lenguaje es declarativa. En ese sentido, tiene que ver con el término inglés *calling* (vocación/llamado) o el término alemán *beruf* (oficio/vocación). Entonces, en el primer sentido, el término profesión se aplica a lo que se enuncie públicamente y que está muy ligado a creencias político-religiosas.
- b. En el **segundo sentido**, definido como “ocupación con la cual uno se gana la vida”, la profesión es la actividad remunerada, se trate de una actividad independiente, asalariada, dependiente o liberal. La profesión es, en este sentido, lo que aporta a la subsistencia gracias a una renta económica, es el trabajo que nos permite vivir gracias a su renta.
- c. En el **tercer sentido**, definido como “conjunto de personas que ejercen un **mismo oficio**”, el sentido del término profesión está próximo al de corporación o grupos profesionales, designando al conjunto que tiene el mismo oficio o el mismo estatus profesional. La ambigüedad está en el pasaje del sustantivo al calificativo ya que profesión no es lo mismo que profesional. Esta polisemia favorece toda suerte de manipulaciones simbólicas. El problema tiene otras aristas si recordamos que **oficio** viene del latín *ministerium*, que quiere decir servicio que, a su vez, puede considerarse como el estar al servicio de alguien o de alguna cosa o de alguna causa, estando interesado, militando, comprometido, motivado, sin que ello sirva para ganarse la vida y sin ser reconocido como tal (por un salario), pero sintiéndose perteneciente a un grupo que hace lo mismo.<sup>3</sup>

Los autores agregan que en Francia, cada vez con más frecuencia, el término profesión designa desde la generalización de la negociación social entre el capital y el trabajo, a individuos

---

<sup>3</sup> Los resaltados son de la autora, sobre una traducción propia sintetizada.

que trabajan en el mismo sector y que forman parte de la misma profesión, reconociéndose en los mismos patrones y sindicatos.<sup>4</sup>

El término francés de profesión se emplea en cuatro acepciones que se corresponden con los cuatro contextos de utilización del término, pero también con los cuatro puntos de vista diferentes sobre la actividad del trabajo. Esto significa que se comprometen distintos niveles- el subjetivo, el cognitivo, el afectivo y el volitivo- y que distintos encuadres teóricos los abordan desde distintas perspectivas. La sociología del trabajo, la de las organizaciones, la sociología de la empresa, la del empleo y la formación tienen que ver con la sociología de las profesiones. Esta es la conexión que permite recolocar todos los avances realizados en dirección a la Sociología del Trabajo, superando las trabas ideológicas conflictivas de la corriente anglo-sajona y retomando sus avances en el campo de lo teórico.

Según señalan Dubar y Tripier:

1. Las profesiones representan las formas históricas de la organización social, de categorización de actividades de trabajo que constituyen desafíos políticos inseparables de la cuestión de la relación entre el Estado y los individuos, cuestión designada tradicionalmente por Durkheim en sociología como grupos intermediarios (Durkheim, 1930).
2. Las profesiones son también formas históricas de realizarse, cargos con identificación subjetiva y expresión de valores de orden ético que tienen significación cultural.
3. Las profesiones son las formas históricas de coalición de actores que defienden sus intereses tratando de asegurar y de mantener un cierre de su mercado de trabajo, un monopolio de sus actividades, una clientela asegurada para su servicio, un empleo estable y una remuneración elevada con reconocimiento de su experiencia.

Es decir, para Dubar y Tripier, la sociología de las profesiones va a tener un triple objeto: la organización social de las actividades del trabajo, la significación subjetiva de ellas y los modos de estructuración del mercado de trabajo. De manera que esta disciplina tiene una entidad propia, que no se superpone ni con la sociología del trabajo -que se ocupa también de las tecnologías y de las prácticas del trabajo- ni con la sociología de las organizaciones -que se interesa también por el manejo de la gestión-; pero toca igualmente a la sociología de la educación por la formación profesional y también a la sociología política y religiosa por su relación con las creencias y los llamados vocacionales.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Francia está lejos de la oposición frecuente en EE.UU. entre profesiones organizadas en asociaciones y ocupaciones que sólo pueden sindicalizarse. Esta acepción del término francés profesión es, además, la base de una sub/disciplina de las Ciencias Sociales llamada, en casi todo el mundo Relaciones Industriales y que en Francia se traduce como Relaciones Profesionales (Dubar y Tripier, 1998) (traducción propia).

<sup>5</sup> La contribución de Claude Dubar y Pierre Tripier (1998) ha sentado las bases teóricas y sociológicas de las profesiones que se han sucedido y compiten, después de un siglo, en la investigación europea y norteamericana. Desde una perspectiva, sustituye la profesión por la noción de **grupo profesional**, como el núcleo verdadero de la expansión de investigaciones en ese dominio y relaciona la dinámica de las investigaciones sobre las profesiones con la evolución de la Sociología del Trabajo. La diferencia que ellos destacan entre ocupación/profesión son las formas de poder, de autoridad y de control en las cuales la detentación y el ejercicio legal de una *expertise* están asociadas. La organización francesa del sistema de empleos y de relaciones de trabajo es ampliamente institucional y de conjunto: las taxonomías públicas categorizantes, las grillas de calificación, los acuerdos convencionales de rama, las organizaciones de oficio y una fuerte dinámica asociativa en el mundo de los oficios han conformado la constitución de grupos profesionales y sus finas segmentaciones (Menger, 2003) (traducción y resaltados propios).

A pesar de ciertos consensos, desde nuestra perspectiva el término **profesión** es polisémico y puede ser leído en diferentes campos semánticos y asociado a diferentes usos. En la Argentina, entre 1960 y 1980 los trabajos en este campo van perdiendo fuerza hasta que, a partir de los ochenta hasta la actualidad, se encuadraron en la sociología del trabajo de la escuela francesa, sin desconocer ni los aportes ni los consensos de ambas escuelas y sin resolver tampoco la disputa con la corriente anglo-sajona. Las cuatro acepciones que reconoce la escuela francesa se corresponden con cuatro sentidos diferentes de utilización del término, ligados a la calificación y las competencias.

1. La profesión como declaración de principios, que tiene que ver con la identidad profesional;
2. la profesión como empleo, que tiene que ver con la calificación profesional;
3. la profesión como oficio que tiene que ver con la especialización; y
4. la profesión como función que tiene que ver con la posición profesional.

Desde la década del sesenta, para la escuela anglo-sajona, el proceso de profesionalización estuvo ligado a un comportamiento grupal, muchas veces limitado a la comunidad nacional o regional que, según Wilensky (1964), está constituido por una sucesión temporal de cinco fases: i) aparición de una cierta actividad laboral como ocupación a tiempo pleno; ii) instituciones de escuelas de formación especializadas; iii) nacimiento de asociaciones profesionales (generalmente primero a nivel local y luego a nivel nacional); iv) conquista de la ley de protección de la actividad profesional (en general, cualquier forma de monopolio de la actividad o de protección del título ocupacional); y v) elaboración de un código ético formal.

Más recientemente, desde su centro de la Universidad de Chicago, Abbott (1988) ha observado que Wilensky no explica adecuadamente las razones por las cuales las variadas fases se suceden en un determinado orden: por ejemplo, ¿por qué la creación de la primera escuela debería preceder a la de la primera asociación? Además, confunde niveles geográficos diversos: “en los Estados Unidos, no hay una única historia de la profesionalización, pero hay al menos tres: una historia nacional, una a nivel del Estado y una historia local”;<sup>6</sup> no siempre los eventos locales se suman hasta asumir un relieve nacional. En lo que se refiere a nuestro contexto, en la medida en que no tengamos estudios detallados de estas diferencias a nivel del país o de la región, será más complejo encontrar las formas que permitan acciones profesionales conjuntas en su ámbito.

El planteo de la profesionalización como un proceso unidireccional, según el cual todas las profesiones se mueven en un largo camino común al fin del cual encontramos la meta de la plenitud, que es alcanzar el status profesional, también ha resultado cuestionable, ya que la historia ha demostrado intensos procesos de desprofesionalización y desaparición de roles profesionales.<sup>7</sup>

Sarfatti Larson (1977) autora argentina, pero migrada tempranamente a Estados Unidos donde realizó casi toda su producción, limita explícitamente la validez de su análisis a los Estados Unidos y a la Gran Bretaña.<sup>8</sup> Freidson (1986) sostiene que el concepto de profesión se usa en

<sup>6</sup> Traducción propia.

<sup>7</sup> Algunos sociólogos han planteado la tendencia general simplemente opuesta, expresada en el concepto de desprofesionalización (Haig, 1973) o de proletarización (los sociólogos de orientación marxista); Oppenheimer 1973 y 1985; Derber, 1982; Mc Knily y Arclus, 1985; Mac Knily y Steeple, 1988, pero no han resuelto el tema de la unidireccionalidad.

<sup>8</sup> Sin embargo, su producción ha sido tomada hasta en la década del ochenta como una base teórica fundamental en los trabajos realizados en la Argentina. Actualmente sus trabajos sobre la profesión del arquitecto, que no han sido traducidos al castellano, son poco conocidos en nuestro medio, a pesar de su trascendencia teórica para Estados Unidos y para toda la Sociología de las Profesiones (Sarfatti Larson, 1993).

sentido histórico y nacional específico y en muchas partes se subraya la especificidad del proceso de profesionalización en la Europa continental debido al rol mucho más incisivo del Estado.

Sarfatti Larson, que siempre se mantuvo como un referente para la comunidad académica argentina, aporta una importante conceptualización que aplica al caso americano, pero que fue utilizado por autores locales, como ascenso profesional y *personal Project* (Sarfatti Larson, 1971) otras de sus obras más recientes, que lamentablemente no ha llegado traducida a nuestro medio, como las relaciones entre profesión y mercado y los estudios sobre el poder dentro de la profesión, han sido de uso más limitado (Sarfatti Larson, 1993).

En este último texto, examina las complejidades externas y las luchas internas de los arquitectos en Estados Unidos y allí separa la arquitectura **como práctica**, como **enseñanza** y como **comunicación** y la arquitectura como **servicio a la comunidad** y las responsabilidades que implica. La arquitectura- señala-es una profesión que no se aísla, sino que se mantiene integrada a la sociedad y la cultura circundante, para poder sobrevivir. En un largo proceso histórico que muestra como se fueron distanciando los grupos de constructores y centraron su entrenamiento en las habilidades y el discurso del diseño arquitectónico, que se convirtió cada vez más en elemento central de la profesionalización (traducción y resaltados de la autora).

Para Sarfatti Larson, en la sociedad capitalista americana la Arquitectura emerge como una profesión que posee dimensiones artísticas, técnicas y sociales. Variando su énfasis según la época y el lugar. Pero al estar separada de la Ingeniería, se definió con escasa concentración técnica, por ello quedan subordinados a la tecnología de diseñar. El diseño convirtió la Arquitectura en un tema académico y promocionó el ascenso social del arquitecto. Esta autora demuestra que la disciplina arquitectónica necesita demostrar cómo sus reglas se incorporan a un canon y para ello necesitan de “**ejemplares contruidos hermosos e innovadores**”. Por otra parte, en cualquier profesión la elite tiene una parte crucial en la elaboración del discurso, su posición es la que le permite hacer y seguir haciendo contribuciones autoritarias y señala la importancia de estudiar la relación de la elite con los otros sectores de la profesión. En todas las profesiones hay lo que ella denomina “**centro difusor**” un lugar ideal donde se producen el conocimiento y el discurso. La distancia social e intelectual entre los **centros difusores** y los seguidores está muy delimitado. La distancia, la indiferencia y a veces, el resentimiento son perceptibles entre las distintas escuelas arquitectónicas. En el centro están los que ella denomina los **amos del diseño** y allí se puede decir que hay arte y arquitectura, mientras que lejos del **centro difusor** sólo hay servicio y dinero (síntesis de traducción y resaltados de la autora).

Sarfatti Larson señala la importancia de estudiar los **puentes institucionales** que conectan los distintos segmentos para la producción y reproducción del discurso que son las posiciones académicas y las publicaciones, escuelas, sociedades profesionales, fundaciones, institutos, comités de redacción, editores especializados y galerías reforzando el lugar de formación de la elite, construyendo una unidad ideológica y práctica en esta profesión dividida. Este tipo de estudio de las estructuras de poder dentro de la profesión, que luego ella aplica en 1995 a los maestros en la India, ha llegado todavía muy poco a los autores locales.

Abbott (1988), cuando revisa su propio trabajo y es uno de los pocos autores que corrige y se supera. En ese proceso destaca que una palabra clave del análisis es la **competitividad** que se libra entre las profesiones para establecer y defender las zonas de control donde, se **demarcan** las jurisdicciones sobre las actividades. Las relaciones entre las profesiones definen un sistema de interacción, una **ecología relacional de profesiones**: el argumento subraya que las tareas que una profesión se reserva “jurisdiccionalmente” no están atadas por ninguna ligazón absoluta y permanente de necesidad (Abbott, 2003). Dos juegos de fuerzas provocan la variabilidad de esa relación, el de la competitividad interna entre las profesiones y el de las influencias sociales externas, que suscitan la aparición de nuevas tareas y actividades, forzando a las profesiones a



reajustar sus relaciones, según un esquema de acción causal indirecta sobre la estructuración del sistema (Menger, 2003).

Se trata de acentuar vigorosamente la dimensión procesual de las transformaciones de la estructura de las profesiones y de proponer una elaboración más compleja de los desarrollos hacia los que evolucionan las profesiones. A partir de que puede ser obtenida una reconfiguración de las relaciones de interdependencia entre la evolución de una profesión y los juegos de conflicto, de alianza y de coalición de los actores “externos” (Estado, burocracia, gobierno local, asociación) la proposición más radical para operar una tal reconfiguración consiste en generalizar la conceptualización en términos de ecología. Esta noción formaliza un análisis teórico de nivel intermedio, tomando sus distancias también con las concepciones individualistas, los agenciamientos sociales y con el encuadramiento estructural-funcionalista de situaciones individuales y de las totalidades colectivas en un sistema directamente determinante de restricciones, fijados por las instituciones y por las normas y cristalizados en los “roles” sociales y profesionales, ya que la transformación debe ser comprendida en la dialéctica de la crisis.<sup>9</sup>

Es importante señalar, que hay muy pocos estudios de demarcación, jerarquización y conflicto entre profesiones en nuestro medio, y que estos conceptos ecológicos de la segunda revisión de Abbott, tampoco han sido muy difundidos en la comunidad académica, si bien hay problemas históricos entre los profesionales argentinos que no han merecido los estudios necesarios para ser superados. Por ejemplo, los conflictos de incumbencias entre los arquitectos y los ingenieros y los conflictos de poder y demarcación social de los ingenieros de las universidades clásicas y los ingenieros tecnológicos (Universidad Tecnológica Nacional).

---

<sup>9</sup> El poder heurístico de esta conceptualización es puesto a prueba en un análisis de caso, que es el de la profesionalización de la medicina, en el estado de Nueva York entre 1840 y 1910 y los conflictos, negociaciones y alianzas entre dos ecologías, la ecología de la profesión médica y la ecología de los actores políticos. Cf. Abbott, 2003 (traducción propia- resaltados nuestros).



### III. Carreras en el trabajo

Según Senté (2000) “carrera” es un término inglés que significa “camino para carruajes”, posteriormente fue aplicado al trabajo designando el “canal por donde se encauzan las actividades profesionales de toda una vida”. La hipótesis de Sennett es que el capitalismo flexible ha bloqueado el camino recto de la carrera, desviando a los empleados de un tipo de trabajo a otro. Coincidentemente, éste es un criterio, adoptado en muchas investigaciones sobre los profesionales que desarrollan su actividad en las empresas, entre los estudiosos argentinos, especialmente en las preguntas relativas a los cambios en el mercado de trabajo profesional y sobre la incidencia de la flexibilización de los mercados de trabajo y la segmentación de los mismos en las trayectorias de carrera interna de la empresa (Panaia y Budich, 1999).

De hecho, las carreras no constituyen más las vías regias de movilidad en el mercado de trabajo que habían representado durante los períodos de mayor expansión económica de los países desarrollados y de muchas de las economías emergentes. Actualmente, sus condiciones de desarrollo están afectadas por la lentificación del crecimiento económico, la depresión del crecimiento de la industria, como uno de los sectores más afectados por la crisis del empleo de los ochenta y las estrategias empresariales que han adoptado las empresas (Kosacoff, 1998).

Si el concepto de carrera en el trabajo se mantiene sólo como una característica de los sectores protegidos y, además, en éstos la práctica del *layering* es habitual para disminuir los niveles jerárquicos y manejar la distribución de las cuotas de poder, es necesario focalizar algunos análisis en las formas de promoción social en el trabajo y cuáles son sus correlatos con el antiguo criterio de "carrera en el trabajo".<sup>10</sup>

Un aporte muy importante en esta dirección la realiza el interaccionismo a través de Hughes (1952) y otros autores de esta corriente como Strauss (1992) y Bucher y Strauss (1961). Hughes introduce cuatro conceptos en el análisis que son licencia (autorización para ejercer) y

---

<sup>10</sup> Nos referimos explícitamente al concepto de Sabel de "... serie de tareas remuneradas que desafían y requieren sucesivamente el desarrollo de cualquier capacidad que se tome como medida del valor del desarrollo humano"... La idea de una carrera en el trabajo se convierte en una cosmología comprimida que define lo que es la virtud y cómo se pone a prueba: en suma, una visión del mundo" (Sabel, 1985).

mandato (misión), que apelan a la división moral del trabajo y que dan cuenta de la distinción jurídica en los países anglo-sajones entre profesión y ocupación. Según Hughes, todo empleo entraña una reivindicación, por parte de cada uno de los intervinientes la de ser autorizado (licenciado) para ejercer ciertas actividades que, de lo contrario, no podrá ejercer; y la de asegurarse el empleo limitando la competencia. Una vez logrado esto, cada uno intenta buscar una misión (mandato) para fijar lo que debe ser la conducta específica. Así, cuando todo un grupo ejerce una actividad, un oficio y ocupa un territorio, mantiene un dominio convirtiendo la actividad en profesión.

La licencia y el mandato son objeto de conflictos, de luchas políticas entre grupos profesionales en competencia para la protección y la valorización de sus empleos. La evolución de esas luchas, de la división del trabajo, de los criterios de autorización de ejercer o de la obligación de las misiones o mandatos modifican permanentemente la configuración de las profesiones. Para Hughes, el concepto de carrera se inscribe en esa dinámica profesional como sinónimo de recorrido de una persona en el curso de su ciclo de vida. Este concepto se puede aplicar a todo el mundo, pero no todo el mundo tiene la posibilidad de hacer una carrera burocrática con una traza reconocible en una institución que asegure a sus miembros una carrera regular de dinero, autoridad y prestigio. Para la mayoría de los trabajadores, sólo hay carreras informales, ni siquiera organizadas, ni definidas de manera conciente.

En efecto, esta dimensión biográfica de la carrera debe ser ligada a una ocupación que los sistemas de actividad estructuran y organizan. Al lado de la vía regia, dice Hughes, existen diferentes formas de permitir la reorientación, reconversión, redefinición de la actividad en la medida en que avanza la edad de las personas y van evolucionando las instituciones del trabajo.

Una pregunta que se hace Hughes -y que retomamos porque se vincula con nuestras indagaciones es qué pasa con las diversas categorías de trabajadores después de las bifurcaciones que constituyen un abandono de su actividad principal y construye muchas categorías que permiten redefinir la actividad del trabajador (actividad secundaria que se convierte en principal) y reorientar la carrera, según las características del sistema de empleo y de las trayectorias anteriores de las personas implicadas. Hughes redefine la carrera como una secuencia de alternativas condicionadas por la división del trabajo, que también va cambiando. Esta relación entre la estructuración de las organizaciones del trabajo y las trayectorias de los trabajadores- y, particularmente, las bifurcaciones biográficas, es lo que constituye, para los interaccionistas, el corazón del análisis de la carrera.

El aporte de Bucher y Strauss, que retomaremos, se refiere al conflicto de intereses y los cambios que se van produciendo. Justamente, estos autores no definen la profesión sobre la base del compartir valores comunes, sino como un conglomerado de segmentos, de grupos en competición y en reestructuración continua. Cada nueva especialidad que aparece busca hacerse un lugar, distinguiéndose de las viejas fracciones y mostrando su eficacia. De hecho, los procesos de segmentación son siempre confrontaciones en la práctica y quizá, también, confrontar definiciones diferentes de las actividades del trabajo. Cada segmento tiene su propia definición de lo que considera el centro de su vida profesional y esas definiciones son fuertemente estructurantes de las identidades profesionales. Lo que distingue a cada segmento no es más que la construcción común de la situación y las creencias compartidas sobre el sentido subjetivo de la actividad profesional.

Para estos autores, los que pertenecen a un mismo segmento tienen una misma identidad profesional y funcionan como una comunidad invisible que trata de apropiarse de posiciones de poder en las asociaciones o en los comités oficiales. Esa comunidad deberá cambiar sus alianzas, reubicarse o renegociar sus fronteras; y el triunfo de otro segmento puede significar una reestructuración profunda del grupo profesional; según su criterio, la competición permanente entre segmentos no está aislada del contexto social, económico y político. Se trata, para cada

segmento, de asegurar su alianza con otros, negociar algunas ventajas materiales y simbólicas de parte del Estado y lograr su propio beneficio en el mercado.

Bucher y Strauss hacen un aporte en términos de mundos sociales que retoma el concepto de lenguajes, representaciones y creencias y lo relacionan con redes de pertenencia y de instituciones legítimas. Según ellos, son a la vez esquemas convencionales y de redes de cadenas de cooperación. Strauss toma las rutinas, los hábitos, las evidencias que son comunes a un lugar o a una organización. Esto implica también una serie de códigos culturales que permiten una comunicación eficaz y un potencial de creatividad. Este autor articula estos segmentos que componen una profesión mediante un orden negociado entre todos en dos planos: por un lado, el lugar geográfico donde se produce la confluencia de destinos colectivos- en unos, se dan las carreras profesionales y en otros vínculos y relaciones que tienen que ver con ese campo; por otra parte, están las reglas institucionales de ese espacio. La dinámica de todas esas relaciones produce un “orden negociado” que en algunos casos es contingente, pero en otros, no.

Estos aportes coinciden con muchos de los procesos que encontramos en los grupos profesionales estudiados; y así han resultado de mucha utilidad conceptos como licencia y mandato, biografía y carrera, segmento y mundo social, para poder comprender la dinámica entre individuos y grupos, confrontados a las mismas situaciones o que se encuentran en las mismas instituciones, como es el caso de la empresa o el propio ámbito universitario.

Otras corrientes de pensamiento, en cambio, señalan que el concepto de carrera tiene variaciones según la posición de clase. Así, la clase media concibe la carrera no como una serie de puestos cada vez más complejos, sino como una progresión a través de una jerarquía de puestos reconocida socialmente, cada uno de los cuales es claramente más prestigioso que el anterior. El trabajador especializado, en cambio, es indiferente a este criterio de carrera y sólo valora el aprendizaje o la destreza técnica en términos de *savoir faire* (Braun y Fuhrman, 1970, citado por Sabel, 1985).

Sobre este punto, Dubar (1993) observa que la carrera es aprehendida como un retorno sobre las inversiones de trabajo hechas con anterioridad, de manera que está más signada por los compromisos previos que el candidato ha ido adoptando, que condicionada por los grandes problemas sociales, si bien éstos forman parte de un determinado contexto.

De esta manera, la carrera en el trabajo o las trayectorias se parecen más a una delicada filigrana que se va tejiendo alrededor de una multiplicidad de factores. Para otros autores, en cambio, son exclusivamente decisiones de mercado las que definen la dirección de la carrera y decisiones que se identifican con trabajar a cualquier costo o con una promoción patológica, aunque se carezca de las condiciones mínimas de reconocimiento y salarios; o bien con una forma de mercantilización siempre se decide en función del rédito económico. Toda la Escuela de Chicago tiene una fuerte influencia en los estudios del trabajo de nuestro medio y estos conceptos son de uso frecuente en ellos.

En cambio, los conceptos que tienen que ver con este tema, provenientes de la Escuela francesa (Tréanton, 1961; Monchatre, 1998) señalan que, bajo las peripecias de la carrera, hay un desafío de otra naturaleza que tiene que ver con la crisis del porvenir o la visibilidad del futuro. Para estos autores, la carrera es la respuesta de la sociedad moderna a la cuestión de la seguridad del destino; es ella la que permite instrumentar un dispositivo de empresa del futuro o asegurar la permanencia de un servicio a lo largo de toda la vida profesional; pero es también ella la que, a veces, se torna en un proceso de gran incertidumbre en la que no es posible ningún tipo de gestión del porvenir.

De esta manera, las decisiones sobre la carrera en el trabajo se convierten en un poderoso mecanismo de anticipación sobre el curso de la vida profesional. En algunas empresas esto está garantizado, porque se contemplan planes de carrera totalmente instrumentados por la empresa

con una perspectiva de evolución señalizada, estable y propicia que permite manejar el acceso a distintas promociones de carrera, su sustitución sobre la base de proyectos organizacionales, que favorezcan la participación de los distintos candidatos en competencias colectivas, etc.

En esta concepción, el porvenir de los individuos es el de la empresa y la promoción de los individuos favorece a la empresa. Cuanto mayor sea la crisis y el peso de la incertidumbre, mayor será el esmero de las empresas por proveer carreras internas seguras, cuidadosas y preocupadas por la construcción de estrategias posibles. El concepto de profesionalización aquí propuesto presenta un carácter laico, en el sentido de que aspira a distinguirse de aquéllos ideológicos prevaletentes en la literatura o vocacionales. Dos son los aspectos principales de esta “laicidad”:

- a. La carencia de secuencias rígidas y universales de fases o eventos. Por el contrario, las estrategias y la imagen presentan grandes variaciones en el tiempo y en el espacio y el proceso de profesionalización ofrece una serie de componentes. Esto está generalmente ligado con la historia de esa profesión en determinado medio.
- b. No se interpreta la profesionalización como un proceso que se cumple “de una vez y para siempre” o que termina con un “estadio final” (típicamente el reconocimiento estatal) sino como un proceso permanente de negociación y conflicto que alguna ocupación, en cuanto sujeto colectivo y organizado, sostiene -con existencias alternas o mutaciones-, ante todo, con otras ocupaciones (sobre la base cognitiva), pero también con el Estado y con los clientes mismos (en defensa de la propia autonomía y por el control del mercado profesional) (Tousijn, 1994).

La cuestión es, entonces, si todo puede reducirse a la toma de decisión personal sobre los pasos a seguir o si pesan otros factores y en qué medida. Y aquí las preguntas sin contestar son muchas: la gestión de la Carrera, ¿es algo que corresponde al sujeto o es un plan programado por las empresas? ¿Qué papel cumplen las universidades y demás entidades formativas? Cuando cambian sus planes de estudio y se adaptan a las necesidades requeridas por el mercado ¿ya están comenzando a realizar parte de la gestión interna de las carreras de los jóvenes candidatos? ¿Cuáles son las perspectivas que pesan: la de los jóvenes profesionales, la de las estrategias empresariales, la vieja inercia de las universidades públicas, la ley del disciplinamiento económico impuesto por un mercado de sobreabundancia de la oferta? ¿Para todas las profesiones es igual? ¿Qué papel cumple la voluntad del profesional?

Muchos autores del medio local han trabajado en esta línea, tanto para graduados universitarios como para oficios o grupos de los sectores marginales y pobres, entre ellos, sin pretender mencionar a todos, está Claudia Jacinto, María Antonia Gallart, Agustín Salvia, Julio Testa y muchos otros.

Se puede decir que estos interrogantes que surgen con fuerza en la actualidad argentina son los que han vuelto a interpelar desde otro lugar a la sociología de las profesiones, sin volver a la cuestión de la definición, y sin retomar el debate entre la teoría anglo-sajona y la francesa, aunque de una manera más pragmática se han vuelto a retomar sus enfoques.

## **IV. Mercados de trabajo cerrados y la discusión de la flexibilidad**

De las categorías mencionadas en la sección anterior, hay que hacer las siguientes salvedades, por lo menos para el caso argentino. La primera, es que la categoría de ingenieros o cuadros jerárquicos, en nuestro país, no está mayoritariamente en manos de ingenieros y éstos solo tienen una formación en gestión a nivel de posgrado. Hay otras profesiones involucradas que tienden a ocupar cargos directivos en las empresas, y gerencias importantes, sin tener conocimientos de ingeniería: entre ellos, los abogados, los administradores de empresas, contadores, los relacionistas del trabajo, en su versión de relaciones públicas o relaciones humanas y los economistas y especialistas en negocios.

El segundo lugar, la flexibilidad creciente de los mercados lleva a ejercicios profesionales mixtos, que varían mucho según la profesión, en los que una parte del ejercicio se da en el sector público o privado, generalmente con relación de dependencia, y una parte en forma autónoma, lo cual establece una relación particular con las propias normas profesionales.

Esto pone en cuestión, como señalaba Paradeise, el concepto de mercado cerrado, desde dos lugares; por un lado, desde el mercado y, por otro lado, desde los estatutos y códigos profesionales. Paradeise (1984) define como mercado de trabajo cerrado los espacios sociales donde la contratación de la fuerza de trabajo de los empleos está subordinada a reglas impersonales de reclutamiento y promoción. La cerrazón asegura el sistema de empleos.

Esta autora incluye todos los mercados de profesiones liberales, y las profesiones con estatuto nacional, pero también los mercados internos de firmas y un número importante de empleos privados, localizados en un sector, un oficio, una firma. Ella le atribuye contratos de tipo ideal de la burocracia como sistema racional-legal, según Max Weber (1979) reconociendo que todos no pertenecen a las organizaciones burocráticas privadas y públicas.

Paradeise constata que "la formación constituye la estructura del mercado" sobre la cual se tratan de diferentes maneras, que organizan el acceso a los empleos y que crean una ligadura rígida entre formación/antigüedad/calificación/salario, y que regulan las relaciones entre los intereses de tres partes (Estado, empresarios y asalariados), que aseguran la reproducción orgánica de la competencia por los títulos difícilmente negociables en el mercado de trabajo exterior.

No es entonces la naturaleza del trabajo ni su organización, ni sus relaciones internas, los que aseguran la cerrazón de este tipo de mercado institucionalizado. Esas son las condiciones de funcionamiento del sistema de empleo, es decir, del conjunto de relaciones profesionales institucionalizadas que se organizan alrededor de una super-regla, que pretende articular los intereses de los trabajadores y de los empleadores con la ayuda de procedimientos que escapan a las leyes del mercado liberal.

Según Paradesi, es la formación la que ocupa un lugar estratégico para reglar el acceso a los empleos, el desarrollo de las carreras y las remuneraciones. Se trata de "sistemas de formación" que los "mercados primarios de trabajo", ahora que hemos definido la formación como un "proceso de socialización, incluyendo a la vez las formaciones iniciales de inserción en el empleo, las formaciones alternativas asociadas a la adquisición de saberes y de saber hacer *permiten la promoción interna* efectiva de los asalariados por la comunicación entre los diversos niveles de formación y el transcurrir a lo largo de un ciclo de vida, que es también un ciclo de adquisición de experiencia.

Se puede interpretar este "mercado de trabajo cerrado" como un modo integrado de socialización profesional que permite realizar- en ciertas condiciones económicas y demográficas una articulación eficaz entre los tres momentos del proceso: formación general previa, formación profesional de acompañamiento de carrera y experiencia de trabajo o del oficio.

Hay que recordar que en el caso argentino, no sólo la planta transitoria del Estado crece con más velocidad que la planta de personal permanente, sino que la propia administración pública contrata en negro o facturando como si fueran profesionales independientes, aunque en realidad son asalariados encubiertos. Son pocos los estudios argentinos sobre los grupos directivos y sus calificaciones, sobre sus carreras en el trabajo y sus modelos de promoción. Sin embargo, los pocos existentes muestran un importante vacío de conocimientos respecto de los cuadros jerárquicos. Se puede consultar en esta línea los trabajos de Pérez Lindo (1985), más encuadrados en la escuela americana y Figari (2002) y Testa (2000), más relacionados con las interpretaciones de la escuela francesa, para el caso de los profesionales en grandes empresas.

Dentro de la escuela francesa que suele tomarse como modelo de estos avances, los aportes realizados por los estudiosos de la calificación son sintetizados por cuatro tipos de regulación de la calificación, uno de los cuales considera el nivel profesional como un tipo de regulación particular, que supera en mucho la negociación formal de los socios y reposa sobre una cultura profesional y la afirmación de un actor colectivo. Se trata de una regulación compleja que no se parece a la negociación colectiva tradicional, y que no se expresa, allí, más que en parte. En ese sentido cabe destacar la importancia de estudios poco difundidos en la Argentina como los de Boltanski y Chiapello (2002), donde se analiza la evolución de las profesiones en relación a la movilidad de las estructuras jerárquicas de los cuadros directivos y las nuevas necesidades que plantea la organización del trabajo actual, pero una obra de esa envergadura no está realizada en la Argentina.

Por último, para poder comprender en profundidad la falta de complementariedad de estos recortes teóricos, parece imprescindible comprender los aportes de la teoría institucional para encarar la puesta en tensión de las organizaciones implicadas. Todos estos aportes han sido muy fecundos en la literatura académica local que reproduce el debate de las calificaciones y las competencias a distintos niveles. Podemos mencionar en esa dirección autores como Riquelme, Jacinto, Testa, Llomovatte, Gallart, Fernández Berdaguer, Davini, y otros.

La problemática teórica aplicada a las cuatro secciones que mencionamos con anterioridad para el caso de la producción local, con las limitaciones señaladas para el caso argentino, son las siguientes:



## 1. El mundo de la función pública

Los estudios sobre el personal estatal y la función pública han estado en manos de economistas y más centrada en sus dimensiones en relación a los incrementos del PIB. También, desde el mercado de trabajo por su función como seguro de desempleo, sobre todo en las provincias con serias crisis productivas, o tomando el Estado como empleador de última instancia. Sin embargo, ni son estudios muy numerosos ni tienen un acento particular en la carrera de funcionario, que es la que podría adquirir importancia para los estudios de profesiones. Asimismo, desde la sociología de las profesiones no se ha avanzado en estudios de la asalarización de los profesionales que cumplen funciones en el Estado y de sus diferencias con el ejercicio libre de la profesión. Se puede mencionar el trabajo de Schlemenson (1987 y 1990) que retoma los problemas éticos del ejercicio de la profesión y el ejercicio profesional en las empresas unipersonales.

En cambio, sí hay muchos estudios sobre los procesos de profesionalización en la Fuerzas Armadas, si bien concentrados en la primera etapa entre 1960 y 1970, que tuvieron poca continuidad posterior. Aunque en menor cantidad, también hay estudios sobre la función de facciones como la Iglesia y la Universidad, pero tan centradas en el ejercicio profesional, como en su rol respecto al Estado. Trabajos como los de Ochoa de Eguileor y Beltrán (1968), aunque muy encuadrados en la escuela americana de la década del sesenta, encaran el proceso de profesionalización en las fuerzas armadas. Con una visión más societal y crítica pueden incluirse trabajos como los estudios realizados sobre surgimiento del peronismo, ya en la década del setenta, que incluyen el análisis del proceso de profesionalización en un proceso más amplio de la función social de estas fracciones del aparato del Estado (Panaia y Lesser, 1972).

¿Cómo se expone y participa de las transformaciones de las profesiones la esfera de empleos públicos? Esa es otra pregunta que nuestro medio no se hace. El trabajo social, los oficios de salud, profesiones de educación, de enseñanza y de investigación y profesiones de la cultura forman el cuadrilátero o son identificadas, según el vocabulario weberiano, como las que muestran la tensión entre vocación y profesión. Algunas de éstas han sido motivo de estudios, sobre todo provenientes de los propios consejos profesionales –trabajo social- sociología- o de las asociaciones gremiales, como la docente.

¿Se puede mantener el carácter de vocación cuando se trata del ejercicio de la profesión organizada para producir y para difundir fuera de los principios del mercado, los bienes y los servicios más típicamente asociados a la gestión de bien público? Las antinomias de los oficios de misión médico- enfermera- trabajador social-sacerdote-maestro- los artistas- a la fuerte implicación personal que exige la empresa, por ejemplo, aparece como un espacio borroso, y el vuelco hacia la solidaridad social que exigen las profesiones vocacionales, parecen reñidas con los intereses personales tan exacerbados por el individualismo de hoy. Trabajos locales destacados en esta línea de análisis son el de Wainerman y Geldstein (1990 y 1991) y Wainerman y Bisntock (1994), sobre el personal de enfermería; o el de Ana Lía Kornblit (Kornblit y Mendes Diz, 1997), sobre los médicos.

Cómo se ejercen hoy estas profesiones bajo las nuevas características del estado de bienestar, con políticas sociales tan focalizadas y en dónde se pone tanto el acento en las capacidades personales, la pro-actividad, la creatividad, las competencias. Son todas preguntas que todavía no se han revisado a la luz de la sociología de las profesiones.

Es que los saberes, los comportamientos en el trabajo y las cualidades de compromiso en el acto del trabajo son las que se toman como medida de las grandes evoluciones, ellos son la clave de los procesos de recursos de individualización de la actividad y un instrumento más sutilmente clasificante de jerarquización de las chances de esperar el estado de “profesional”.

## 2. Los ingenieros y los puestos directivos en el sector privado

Como se señaló en la sección anterior, en nuestro país no son sólo o predominantemente los ingenieros los que ocupan este lugar, aunque tienen un lugar privilegiado en el sector industrial a cargo de la planta de fabricación. A nivel de la empresa o de los cargos directivos en el Estado hay otras profesiones que tienen también un papel destacado como los abogados, los contadores, los administradores, los economistas, etc.

Hay trabajos específicos sobre algunas de estas profesiones, como se mencionó el de Suárez, para los economistas; el de Oteiza, para los ingenieros; el de Testa, para los contadores o los técnicos químicos; o el de Panaia, para los ingenieros tecnológicos que abordan, en parte, sus carreras de empresa, pero no abarcan toda la profesión, sino fracciones de la misma, ya sean institucionales o de su actividad independiente, pensada desde sus formas de inserción en el mercado de trabajo. Por ejemplo, el análisis de Panaia sobre la trayectoria para los titulados universitarios en ingeniería, desde tres momentos significativos: i) el momento del acceso al empleo con posterioridad al acceso del título universitario; ii) el momento en que las trayectorias se quiebran, como estudiantes o como trabajadores; y iii) el tramo interno a una misma empresa o tipo de empresa que mantiene una cierta continuidad en el tiempo es poco frecuente en nuestro medio y existen contadas excepciones que sean comparables por el uso de relevamientos y métodos similares (Panaia, 2006).

Por otra parte, los estudios no son homologables para todas las profesiones porque priman distintas representaciones de carrera y son otros los objetivos valorados socialmente en la carrera, en la cual ellas se desenvuelven. Los análisis longitudinales y por cohortes permiten una evaluación de los cambios en las distintas generaciones, que los estudios de tipo transversal o puntual no plantean y la articulación micro-macro económica a través de metodologías cuantitativas y cualitativas incorpora los contextos históricos e institucionales permitiendo una interesante evaluación de los procesos de profesionalización.

Los trabajos genéricos que abordan este tipo de temática en nuestro medio, dan cuenta fundamentalmente, del hecho de la ruptura de las trayectorias socio-profesionales o laborales dadas las condiciones existentes de contratación en el mercado de trabajo o el nivel educativo. Es decir, trabajan con categorías sociales más amplias o de determinado nivel de estudios alcanzados.<sup>11</sup> Otros tipos de trabajos destacan la forma de selección social que se da en el mundo del trabajo según sean los sectores que pueden seguir protegidos por el sistema y aquéllos que presentan una fuerte tendencia a la exclusión social. En esta línea de trabajos también se parte de los grupos socio-profesionales; pero lo que se trata de establecer es el punto de ruptura y las condiciones de la selección de los grupos.

Los trabajos de Testa sobre la incidencia de los cambios tecnológicos sobre las calificaciones no sólo aparece ante la preocupación de hacer ajustes en la currículas, sino también para ver hasta qué punto las propuestas organizacionales favorecen o discriminan la apropiación de los nuevos saberes en beneficio de un determinado sector profesional (Testa, 1993). Este autor, es el que presenta un perfil más sistemático sobre estas preocupaciones, pero no lo relaciona tanto con la teoría de las profesiones como con el paradigma dominante de la sociología francesa; particularmente, en los temas de formación-trabajo. La incidencia de los cambios tecnológicos sobre las calificaciones también aparece en otras investigaciones relacionadas con la crisis de la institución universitaria y de la empresa, el logro de la competitividad y las vinculaciones de los niveles más altos de formación con la ciencia y la tecnología como expresión máxima del desarrollo.

---

<sup>11</sup> Algunos estudios en esta dirección son los encarados por Gallart y Cerrutti, 1997, en el GBA, o los estudios típicos de trayectorias del sector informal.

Sus trabajos están centrados, fundamentalmente en las nuevas profesiones de Ciencias Sociales, pero también trabaja algunas que considera tradicionales como los contadores y los técnicos químicos. Según él mismo, intenta una síntesis entre los estudios de inserción ocupacional y los denominados de trayectoria; en los cuales, primero se estudia la situación del ingreso al mercado de trabajo, una vez egresado y luego, se analizan los procesos posteriores de desempeño y movilidad profesional (Testa y otros, 2000). Si nos centramos más en la relación de las profesiones con las calificaciones y las competencias, hay que destacar otras contribuciones de Jacinto (1997), Riquelme (2003) y Gallart (1998).

Menger (2003) señala dos formas de dependencia que son habitualmente opuestas a la reivindicación de una autonomía para evaluar las profesiones detentadoras de saberes certificados y de títulos protegidos:

1. la dependencia al amparo de un mercado de trabajo en el cual la producción de bienes y de servicios considerados podría ser organizado según otros medios y entraña una concurrencia y un control por los precios y por los arbitrajes costos-calidad; y
2. la dependencia al amparo de una organización en la cual el profesional debe definir su trabajo y su campo de experimentación según los criterios colectivos; una división del trabajo, una distribución jerarquizada de responsabilidades, una prescripción de tareas a cumplir, una evaluación de la *performance* al amparo de imperativos de la organización.

En esta dirección hay aportes, como Panaia (2006), sobre uno de los problemas menos abordados en los estudios especializados de la sociología de las profesiones, particularmente en América Latina, que es la incidencia que tienen las decisiones de política universitaria sobre las transformaciones al interior de cada generación de egresados e, indirectamente, sobre los contenidos de la curricula, facilidades de ingreso y graduación en el nivel y características del empleo en el mercado de trabajo. Desde la política económica, tampoco ha sido llamativa la preocupación por reconocer las consecuencias de los niveles de desempleo y la inestabilidad de los ingresos en el mercado de trabajo en las profesiones clave para el desarrollo, como las ingenierías y, muy particularmente, las ingenierías tecnológicas, que tienen su origen ligado a la industria. Tampoco se estudia el rol de las instituciones, particularmente las universidades en ese desempeño.

No están suficientemente debatidos en nuestro medio los interrogantes teóricos cuando se trata de establecer si la inserción en el mercado de trabajo es solamente individual o debe considerarse también el efecto colectivo de pertenecer a un mismo grupo, generación o época. Si se debe encarar el análisis sólo desde la perspectiva profesional o se justifica también un análisis macro-económico, porque explica el proceso de inserción del colectivo.

Las dificultades crecientes encontradas por numerosos jóvenes para insertarse en la vida activa, se traducen cada vez más en un alargamiento de la “transición profesional”. A esto se le agrega el aumento de “zonas de actividad más flexibles”, que contribuyen a la formación de espacios de reinterpretación y de reinención de las normas de trabajo y de actividad que pueden ofrecer alternativas a las formas de acceso al trabajo asalariado.

Para el caso argentino, hoy es evidente que mucho más que la problemática meramente política, el centro de la cuestión está en el Estado Educador y en el grado de dinamismo con que las demás construcciones sociales institucionales, particularmente, las instituciones universitarias enfrentan las situaciones económicas fuertemente recesivas de la década del noventa y sus posibilidades de identificar nuevas actividades o nichos de interés y evitar bolsones de desempleo y marginación por falta de actualización o creatividad. A ese nivel se pueden mencionar muchos autores como Fernández Lamarra, Krotsch, García Raggio, Tenti Fanfani, García de Fanelli, Balán, Barsky, Sigal, Marquis, etc. que intentaron mostrar este costado del problema sin evaluar profesiones

específicas, y sin recurrir a los esquemas teóricos de la sociología de las profesiones; pensando simplemente en términos de las vinculaciones entre la universidad y el Estado y la empresa.

Los aportes desde la sociología de la educación estuvieron más centrados en la profesión de enseñante y en el rol docente. El sistema de enseñanza ha sido uno de los objetos posibles de investigación sobre las transformaciones del ejercicio de oficios calificados en los desarrollos organizacionales, cada vez más normados y más diferenciados. Estos estudios, no obstante, han encarado más el problema desde las escalas salariales, las condiciones de trabajo, los escenarios laborales de los docentes y los problemas de su formación; por eso, sus aportes en términos del desarrollo profesional docente o su conflicto entre la vocación y el ejercicio han estado menos presentes que su precariedad, sus índices salariales, la diferencia entre cargos y necesidades de la demanda, etc. En esas direcciones se puede mencionar los trabajos de Neffa, Mendes Diz, Mendizábal, Llomovatte, Morduchowicz y muchos otros. Y rescataremos como más próximos a la temática profesional, los de Dirié y Oiberman, Fanfani y Martínez.

En realidad, el trabajo docente es retomado por Sarfatti Larson (1990) con los maestros de la India, con el esquema de la escuela americana y por Eric Verdier (2003) o Agnés van Zaten (2003) y otros, en el marco de la escuela francesa, porque esta profesión opera por el ajuste continuo entre un número creciente de dimensiones: transmisión de conocimientos, gestión de motivaciones y de disciplina, definición negociada de normas aceptables de comportamiento, tratadas diferenciadamente de casos particulares, interacción con las familias, etc.

Las relaciones entre las diferentes categorías de actores- (profesores, jefes de establecimientos y personal administrativo, consejeros de educación, consejeros de orientación, supervisores, ayudas de educadores, enfermeros, asistentes sociales, alumnos y padres) son, en tanto, más inestables, más negociables en lo cotidiano.

En este complejo cuadro organizacional, los enseñantes pueden movilizar los recursos de sus colegiaturas o asociaciones para organizarse en una comunidad de iguales y para buscar el control de sus experiencias, hacer evolucionar la definición de su rol y de protegerse de las estigmatizaciones externas e internas. Estas organizaciones, junto con los sindicatos constituyen una forma de regulación autónoma, donde la eficacia varía con la composición y la estabilidad del grupo enseñante y con las características de desarrollo. Ellas designan los recursos informales de control de la autonomía profesional en estructura organizacional con mucha movilidad y transformaciones frecuentes.

### **3. Los profesionales liberales**

El estatus de independiente o autónomo no constituye más que una fracción del colectivo profesional que tiene título universitario, ya que las profesiones matriculadas hace mucho tiempo que participación del mercado asalariado, por ejemplo los médicos de los hospitales o más recientemente, los abogados de empresa.

En nuestro país hay pocos estudios sobre el ejercicio liberal de las profesiones, casi todos ligados al tema del prestigio y de la movilidad, que abrevan en la corriente anglo-sajona, y que han sido utilizados por su utilidad práctica para sustituir los estudios costosos de estatus socio-económico o para facilitar los más complejos de estratificación social. Entre ellos se pueden destacar los estudios realizados por Jorrat y Acosta (1992 y 2004) y Bukstein (2001), que comparan el prestigio de varias profesiones como la ingeniería, la medicina, etc. Sin embargo, señalan los primeros que este tipo de estudios fue escaso a partir de 1977, después de la elaboración de una escala internacional Estándar de Treiman. Si bien cada sociedad tiene diferentes estructuras de prestigio, se ha tendido al uso de la escala internacional y son pocos los

países que tienen una escala ocupacional propia. En nuestro caso, hay una elaborada por Cucullu de Murmis en 1961 y la mencionada de Acosta y Jorrat.

En esta línea de trabajos, vale la pena rescatar los de Benencia y Ferrazzino sobre los ingenieros agrónomos; los de Pacenza y su equipo sobre los psicólogos; y los de Rubinich, sobre los sociólogos.

El examen de evaluaciones de la auto-declaración de profesiones ofrece posibilidades de comparación y permite apreciar las convergencias y las divergencias entre muchos tipos de representaciones del conjunto ordenado y jerarquizado de profesiones. Se puede, también, examinar directamente el material de declaraciones individuales de las nominaciones de oficios y de profesiones, previo a la codificación de la Encuesta Permanente de Hogares, a fin de discernir los distintos actores sociales para identificarlos profesionalmente cuando ellos no han tenido que referirse a un repertorio de profesiones ya establecido.

Como herramienta alternativa se encuentra la Clasificación Nacional de ocupaciones (CON'91) del INDEC, para tres dígitos, que debe usarse con las debidas reservas por la importante variabilidad de ingreso y educación para las categorías ocupacionales (Elizalde y otros, 1993). En esta dirección de la construcción del dato primario, también se pueden consultar los trabajos de Susana Torrado sobre el tema de la clasificación de ocupaciones (Torrado, 1992). En verdad, es poco el trabajo investigativo realizado en nuestro país sobre la construcción del dato primario y sobre la discusión de las categorías ocupacionales. También son pocas las investigaciones que parten de la titulación profesional para analizar los cambios en la identidad de esas profesiones y su mayor o menor adaptación a las categorías agregadas en Censos y Encuestas.<sup>12</sup> El aporte mayor se ha realizado desde los propios organismos públicos que realizan las grandes encuestas para ir mejorando las formas de relevamiento de codificación de las declaraciones subjetivas. No obstante, no se cuenta con estudios que den cuenta de los cambios de relevamiento de cada categoría ni de los cambios ocurridos en cada oficio. Algunos han suscitado un interés particular de sociólogos y antropólogos, que han mostrado los cambios fundamentales de sus tareas, los cambios tecnológicos más importantes y las características de su identidad y forma de agremiación. En esa línea, cabe destacar los trabajos realizados por Elizalde y equipo desde el INDEC (1993), si bien no guardan una línea unívoca de interpretación de las profesiones desde un mismo marco teórico, ni estudios comparativos entre una profesión y otra.

#### 4. Los asalariados regulares

Los modos de ejercicio de la actividad profesional son sensibles a los cambios de organizaciones y de tecnologías, a las transformaciones del mercado de trabajo y de la estructura de empleos. Entre los conceptos que se imponen en el análisis contemporáneo de las profesiones figuran: la diversificación de las formas de empleo, la fragmentación de los asalariados y las diferentes

---

<sup>12</sup> Karpic, en *Les avocats* (1995), coincide con el espacio investigativo que el mundo anglo-sajón denomina “profesión”, pero también critica las posiciones neo-weberianas y neo-marxistas, que caracterizan las profesiones como la apropiación monopolística de segmentos de actividad sobre el mercado de trabajo, mediante la legitimación de la autoridad reconocida a una *expertise* colegialmente controlada. Para salir de la querrela de las definiciones y de las teorizaciones sobre la “profesión”. La aproximación socio-histórica de la profesión de abogado avanza aquí por la crítica del déficit de profundidad temporal de la aproximación anglo-sajona largamente dominante de las profesiones. Tres configuraciones diferentes han prevalecido. En cada una, se impone una relación dual: i) entre el Estado y el grupo profesional; ii) entre el público y el grupo; y iii) entre las fuerzas del mercado y la profesión (Karpic, 1988; 1996 y 2003).

formas de precarización; el riesgo creciente del desempleo; la competitividad entre las evaluaciones del trabajo y las grillas de calificaciones y de competencias.

Otra serie de variables, muy utilizadas en el análisis del mercado de trabajo, pero poco aplicadas a los estudios sobre grupos profesionales, son los cortes etarios o etapas del ciclo de vida. Todos los análisis de los mercados de trabajo incluyen el tema de los contratos, de la empleabilidad diferencial de los distintos grupos de trabajadores, los grupos más propensos al desempleo, las diferencias de formación y su incidencia en la mayor o menor empleabilidad según su nivel de formación; los efectos del recurso masivo a la informatización y a los sistemas avanzados de comunicación en la organización y la gestión de actividades productivas; la evolución del trabajo independiente o autónomo, según las modalidades que imprime, tanto a la lógica de la externalización de funciones y de personal de empresa, y a la puesta en lugar de redes de sub-contratación que heredan del modelo empresarial y profesional, de profesiones liberales y de actividades artesanales y comerciales.

Ningún investigador ignora ya la interrelación entre esas variables y las evoluciones estructurales del mercado de trabajo, que provocan la elevación de niveles de calificación, el fuerte crecimiento de tasas de participación de mujeres en el empleo, con la composición sectorial de la economía y la variabilidad del precio de diferentes calidades de trabajo, según los sectores y según su intensidad capitalista

El análisis de todas estas variables fue incluido en los análisis locales de los estudios del trabajo, con revisiones del paradigma del determinismo tecnológico y de las formas de organización obrera. Es decir, siguiendo los postulados de la escuela francesa, pero sin revisar el debate del concepto de profesión, sino recurriendo a las categorías socio- profesionales provistas desde un encuadre demográfico.

La nomenclatura socio-profesional de actividad es el instrumento más contundente utilizado para escalonar, en una perspectiva macro-social, las transformaciones de la sociedad de activos y de las modalidades sociales. La misma presiona a indexar los cambios en el trabajo y los riesgos de empleo sobre el nivel de calificación, según una lectura vertical de mundos profesionales. Por el contrario, el análisis de las mutaciones de la gestión de los empleos según la composición de los parámetros de edad, de las características de las empresas y de cuencas de empleo, las formas contractuales de actividad y de ubicación sexual de las cualidades de trabajo, despliega el mundo de profesiones sobre el eje horizontal de la diferenciación de estatus y de formas de empleo y de ganancias y de riesgos atados a la gestión evolutiva de competencias profesionales.

En esa forma típica, el del contrato de empleo a duración indeterminada, el estatuto del salariado procura, en contrapartida a la relación de subordinación al empleador, un conjunto de garantías sociales y económicas que materializan la profundidad de la construcción jurídica y socio-política de regulaciones protectoras en el universo profesional: aseguramiento contra los riesgos económicos; otros de los derechos sociales que cubran los diferentes riesgos (enfermedades, accidentes de trabajo, desempleo) y organizan las relaciones de trabajo con las otras esferas de la acción individual (vida familiar, formación, descanso, jubilación) Pero la intervención pública es directa, cuando las profesiones referidas son funcionarizadas o dependientes de una economía administrada o fuertemente subvencionada.

Medianamente, un conjunto de obligaciones suplementarias, el empleo público de funcionarios, eleva sistemáticamente el nivel de garantías protectoras, muy particularmente manteniendo el modelo de carrera a horizonte largo, completamente a cubierto del riesgo mayor de la pérdida del empleo en caso de cesación de actividad o de reestructuración económica, defensiva u ofensiva, de la empresa o el Estado.

De acuerdo a la estructura sociodemográfica planteada en los censos, la población argentina con calificación profesional se contabiliza por primera vez con esta codificación, en el Censo de 1991.<sup>13</sup> En él, se considera operacionalmente la calificación ocupacional como "la referida a la complejidad de la tarea concreta. Esta complejidad se establece a partir de ciertos elementos constitutivos del proceso de trabajo: objeto de transformación o materia prima, instrumentos de trabajo y actividades o acciones del trabajador".

La calificación ocupacional, que intenta ser la expresión de la complejidad de los procesos de trabajo llevados a cabo en el marco de cada ocupación, se establece empíricamente a partir de tres elementos que intervienen en el proceso de trabajo: las acciones, los instrumentos y la materia prima u objeto de trabajo (INDEC, 1996).

La nueva clasificación considera calificación profesional a "las ocupaciones que por los objetos e instrumentos que se utilizan (fundamentalmente procesos intelectuales) y por las actividades múltiples, diversas, de secuencia cambiante y/o innovadora que se realizan requiere de conocimientos teóricos de orden general y específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo, y de las reglas y leyes que rigen los procesos de trabajo, adquiridos por capacitación formal específica y, eventualmente, por experiencia laboral equivalente".<sup>14</sup>

La discriminación de la población de calificación profesional en asalariados y no asalariados, permite inferir cuántos de ellos ejercen su profesión en un mercado más cerrado en empresas o instituciones estatales, y cuántos de ellos se mantienen con una ocupación principalmente autónoma.

La mayor concentración de profesionales calificados asalariados se encuentra en "servicios sociales, comunitarios y personales" y en "servicios financieros y otros", pero también los no asalariados se encuentran distribuidos entre estas dos categorías, en forma mayoritaria.

En cambio, es llamativo el bajo nivel de asalariados con calificación profesional en la industria, en electricidad, gas y agua y en construcción, lo cual demuestra el bajo nivel de actividades cerebro intensiva que predomina todavía en estas ramas. Si bien en esta última, el porcentaje de no asalariados es significativo, es imposible, con estos datos, mensurar el grado de integración entre las actividades empresariales y liberales en estas profesiones. Por otra parte, dentro de los grupos profesionales que se pueden cruzar por categoría ocupacional, el de directores, funcionarios y gerentes es el que concentra mayor cantidad de profesionales con título universitario.

Esta posición de bisagra de la profesión es un espacio fecundo de análisis sociológico. El objeto de la profesión se establece con el crecimiento de cuatro dimensiones de investigación y teorización, que en nuestro país se han desarrollado en forma bastante desigual:

1. la articulación micro-sociológica de la actividad productiva individual, para definir identidades;

---

<sup>13</sup> El Censo de 1991 contempla cuatro dimensiones clasificatorias: i) carácter de la ocupación que se caracteriza por el objeto y que se puede subdividir en dos agrupamientos: las ocupaciones productoras de bienes y las ocupaciones prestadoras de servicios; ii) la calificación ocupacional, a partir de las actividades y acciones desarrolladas; iii) el nivel jerárquico que apunta al reconocimiento de los contenidos ocupacionales concretos; y iv) la forma tecnológica que se establece a partir de la existencia de formas técnico-organizativas del proceso de trabajo (INDEC, 1996).

<sup>14</sup> Llama aquí la atención que la única diferencia de la definición entre la calificación profesional y la calificación técnica que realiza el equipo de Análisis Socio-ocupacional es que, en el caso de los profesionales, los ubica claramente en actividades de tipo intelectual, en cambio, en el caso de las calificaciones técnicas, señala "maquinaria o equipos complejos y/o procesos intelectuales (INDEC, 1996).

2. un análisis estructural o interaccionista de las relaciones que mantienen los miembros de un grupo profesional con sus pares y con sus competidores, en la profesión y con las profesiones vecinas;
3. un análisis socio-económico de las características del trabajo, que le da a ese grupo los conocimientos, y a sus fracciones la especialización necesaria de tareas y de los saberes requeridos para realizarlos; el sistema de reclutamiento que poseen y sus cambios a través del tiempo;
4. un análisis institucionalista y sistemático de la contribución de la organización de las relaciones del trabajo en la estructura social y sus transformaciones.

O sea que el estudio de las profesiones abre un campo de investigación social específico, nada despreciable y que no se superpone con el de la sociología del trabajo si bien tiene fronteras comunes. Puede utilizar herramientas de la sociología del trabajo, pero supera ampliamente la identificación y clasificación de las tareas, formas de organización y función en la división social del trabajo.

El estudio de las profesiones se centra en el análisis de la competitividad entre los actores comprometidos o en lograr establecer el valor económico y el precio social de sus competencias. Su objeto incluye situaciones de monopolización de trabajos y de prestación de servicios ligados a una misma profesión u oficio. Las dinámicas de profesionalización o de desprofesionalización que muestran la organización de la competencia para sostener la reivindicación de derechos propios sobre el ejercicio de un oficio o para diferenciar las identidades profesionales y todo el aparato jurídico-administrativo que lo reglamenta, al ritmo de la especialización técnica, económica y/o socialmente innovadores.

En el repertorio de cuestiones accesibles a través de la temática de las profesiones, figura igualmente la articulación entre el destino individual y el destino colectivo de los trabajadores. Entran en juego los mecanismos institucionales de control que pueden definir las condiciones de acceso a una profesión, los códigos deontológicos que se imponen a cada uno y las formas de responsabilidad colectiva y solidaria y el desvío de los comportamientos de los miembros del grupo, las modalidades y los límites de la concurrencia individual en el seno de la profesión.

Tratan los dispositivos convencionales de negociación colectiva que se aplican más allá de las fronteras de cada empresa para precisar cuál es su situación en el espacio de actividades requeridas por una organización son la base para analizar su calificación o competencia, cómo se establecen las condiciones colectivas de la determinación o de la re-estimación de su valor económico relativo en la estructura del empleo y en la jerarquía de la calidad del trabajo.

Dentro de su cuestionamiento entran las identidades sociales: identidad del individuo en el trabajo; identidad de actividad como fuente de prestigio, de rentas monetarias y no monetarias, de flujos de gratificación o de sanciones y penalidades; identidad del grupo al que el activo se realiza convencionalmente.

El análisis sociológico de las profesiones muestra el comportamiento de los individuos y de los grupos en el mercado de trabajo, y esto teniendo en cuenta metodologías tanto cuantitativas como cualitativas. Por un lado, a cada profesión le corresponde un conjunto de saberes que se corresponden con un conjunto de tareas a cumplir; por otro lado, los miembros de una profesión son los individuos que pueden formar parte de ese grupo, que lo puede realizar. Para el caso argentino, no obstante, los grados de agregación y la disparidad de las categorías de educación e ingreso, obligan a tomar estos estudios con sumo cuidado, porque no siempre se corresponden con grupos socio-profesionales homogéneos.



La ventaja de partir del análisis de las profesiones es poder retomar la perspectiva longitudinal del análisis, reconstruir las trayectorias y abarcar otros aspectos de la vida, no sólo los laborales. Al mismo tiempo, permite ubicar al individuo en un determinado lugar de la estructura social y analizar su evolución, haciendo comparaciones generacionales e intergeneracionales.

Por último, la identidad profesional declarada expresa un conjunto de competencias atribuibles a un individuo en actividad; y lleva a la constelación probable de características sociales, éticas, culturales, políticas, y de la identidad profesional.

Aparecen, sin embargo, zonas del espacio socio-profesional donde las clasificaciones públicas han sido siempre dudosas o demasiado agregadas, impidiendo análisis más profundos, lo que las ha limitado a las recolecciones particulares realizadas con criterios teóricos diferentes y metodologías no comparables. Esto ocurre, con casi todas las titulaciones universitarias y superiores no universitarias, por ejemplo con todas las profesiones artísticas y deportivas, turismo, etc., con los titulados universitarios de carreras minoritarias, que no son especificadas en forma separada y con algunos estratos horizontales sumamente heterogéneos. Aquí, en general, lo que ha predominado como guía es el cruce entre estabilidad en el empleo y grupo de ocupación y a partir de allí estudios particularizados. Es muy fuerte el condicionamiento que imponen, las categorías estadísticas ya agregadas con criterios que difieren del de los grupos profesionales.

¿Por qué, entonces, este resurgimiento del estudio de las profesiones? ¿Son los individuos los que otorgan valor a cada profesión, así como la calidad del logro obtenido o logrado en cada profesión? ¿Es el nivel de diploma alcanzado o el requerido para insertarse en determinados niveles de la estructura social y asegurar el ingreso esperado? ¿O bien la titulación profesional es, en sí misma, la señal para orientar la decisión?<sup>15</sup>

Con la adquisición de competencias y la obtención de un empleo, el individuo en el trabajo adquiere un conocimiento más o menos extenso e identidades profesionales atadas a los niveles remunerativos y a los empleos asalariados, más estables protegidas por las convenciones colectivas.

Las prácticas de *management* surgidas durante la década de los ochenta tiende más a seleccionar por ciertas cualidades del individuo en el trabajo y construye itinerarios internos de las posiciones profesionales. El ordenamiento más individualizado de las competencias se contrapuso a la designación jerarquizante, particularmente a medida que se descende en la escala de empleos. De las designaciones profesionales rígidas, basadas en la responsabilidad, la iniciativa y la acción individual (agente-operador-responsable), se pasó a las condiciones personales de la promoción. Sin embargo, esta promoción por condiciones personales, no siempre encuadrada en la posesión de títulos universitarios afines, sino que éstos se contratan afuera como expertos, ha desdibujado el mundo socio-profesional dentro de la empresa (Boltanski y Chiapello, 2003). La producción de una nueva nomenclatura muestra con precisión como la identificación de la profesión, en el seno de un sistema clasificatorio, resulta de la negociación y de experimentación.

En este mundo nuevo construido al interior de las empresas, especialmente las grandes, el recorte en oficios; el valor de formaciones tituladas para el acceso al empleo, la jerarquía de las

---

<sup>15</sup> En esta dirección, los trabajos de Jorrat y Acosta mencionados proceden a una jerarquización lineal de las profesiones, buscando la construcción de una escala de prestigio social y de deseabilidad de diferentes profesiones. Para interpretar las clasificaciones, los autores de la investigación relacionan seguidamente cada profesión a las características principales de su modo de ejercicio y de sus ocupantes- nivel de calificación, grado de autonomía y de independencia, ejercicio de una autoridad jerárquica, renta, antigüedad en los puestos, parte del empleo situado en el sector público, todas variables informadas por la encuesta del INDEC.

competencias y las actitudes asociadas al ejercicio talentoso del oficio, la escala de prestigio social de actividades según el perfil del logro esperado y según el grado de imputación que le da el individuo; la identificación de características sociales heredadas y adquiridas que conforman los comportamientos y la comunidad de intereses entre los miembros de un mismo grupo profesional, la situación de ese grupo profesional en el universo de las clases sociales y sus sistemas vinculares es más determinante que la propia titulación profesional.

Los diferentes tipos existentes de clasificación de donde se trata de extraer una nueva nomenclatura, más racional, centrada en el concepto de profesiones implica un reordenamiento de tres tipos de elementos:

1. el de las **convenciones colectivas**, producidas por negociaciones de rama o de empresa, el de las clasificaciones de sus empleos por las empresas, el de los *organismos administrativos* de derechos sociales de los activos y el de las *grillas públicas*.
2. Las diferencias y las similitudes entre las diferentes formas de denominar una misma ocupación u oficio por diferentes fuentes socio-demográficas, sus límites y alcances, sobre todo cuando los cambios organizacionales y técnicos afectan el contenido o la posición de la ocupación denominada.
3. Las negociaciones entre los que ejercen que son diferentes para cada caso, y dependen de muchas causas: la demanda social, la coyuntura, la carencia, etc.

Menger (2003) señala que, entre las contribuciones esenciales de la sociología de las profesiones a la inteligencia del mundo social figuran el análisis de la detentación y de la protección de un saber o de una experiencia socialmente valorizada, y el de la posición de los detentadores de tales saberes en las organizaciones. Si nos situamos en el primer eje, se demandará si cuando las características de un saber profesional están graduadas según su valor productivo, el universo de profesiones se deforma a medida que uno se aproxima a sus dos límites. En el límite superior, el saber no estará muy definible como una experiencia, particularmente, porque se tomará él mismo como objeto de análisis; en el límite inferior, el del trabajo simple, para recordar la vieja categoría marxista, la actividad remunerada no moviliza y no permite desarrollar más que un poco las competencias valorizables, para hacer el objeto de una categorización formal en términos de oficio con sus condiciones de acceso y de ejercicio.

Sobre el segundo eje, las profesiones están aprovechadas por los cambios que relacionan el contenido del trabajo y la división funcional especializante de las tareas de las transformaciones de las organizaciones. Aquí es particularmente comparable dos o varios estados dados de un tipo de organización; dos o varios modos de ejercicios de la profesión en las organizaciones situadas en organizaciones diferentes, donde todavía dos o varias generaciones de ocupantes de una misma profesión pueden coexistir, con lo que se constata la plasticidad de las profesiones y las transformaciones de las formas de competitividad y de cooperación en el seno de las organizaciones.

Así se fundan – según Merger (2003) dos concepciones, dos modelos de la actividad productiva: en una física social discontinuista, el espacio del trabajo se recorta en profesiones, los empleos son estratificados, una nomenclatura puede ser convencionalmente establecida para fijar las calificaciones requeridas por los puestos de trabajo, y las situaciones de actividad, de desempleo, de inactividad, de formación, de placer y de trabajo doméstico forman en tanto estados discretos.

En una física continuista, en cambio, se caracteriza al trabajador por sus competencias y por su potencial de desarrollo, y tiende a alinearse sobre un doble ideal de flexibilidad y de movilidad de trayectorias de individuos en actividad, la arquitectura social de los organismos

productivos y el equipamiento jurídico institucional del Estado, que funcionan también como mecanismos selectivos.<sup>16</sup> Las ganancias de una fecundación recíproca de la sociología de las profesiones y de la sociología del mercado de trabajo son vistas explícitamente sólo en algunos trabajos (Davini, y Allaud, 1995; Gómez, 2000; Riquelme, 2003; Panaia, 2006).

En este punto, vale la pena aclarar que todos los estudios que ayuden a visualizar el ingreso, las formas de inserción y de información en el mercado de trabajo, van a contribuir a una mejor aplicación de estos cruces entre ambos enfoques, especialmente en un mercado de empleo en transición como el nuestro.

Todos lo que sea ampliar las bases de estudios de inserción, de información sobre el mercado de trabajo y redes de información sobre acceso a puestos de trabajo o agencias de contratación aumenta la transparencia del mercado y estructura de otra manera el acceso a los cargos, disminuyendo el peso de las relaciones inter-personales o los circuitos cerrados de información a los que ciertos sectores no pueden acceder.

Sin embargo, también las redes operan con reglas informales de inclusión y de exclusión y no le procuran a sus miembros más que una parte de toda la información disponible.

---

<sup>16</sup> Los últimos análisis sobre la movilidad sobre el mercado de trabajo muestran que los movimientos para oficializar a los trabajadores pagados en negro y mejorar la movilidad ascendente de los trabajadores con estabilidad y los precarios, se ha incrementado, pero de manera fuertemente selectiva. En cambio, ha habido una fuerte declinación de la distribución del ingreso. Estos análisis pueden realizarse: i) por la rama de actividad y el tamaño de la empresa; ii) por el nivel de competencias y de calificaciones; iii) por el ciclo de vida; y iv) por el grupo profesional.



## V. Conclusiones

La sociología de las profesiones y la sociología del trabajo mantienen en nuestro medio una situación de tensión. No han crecido en forma pareja y, sin embargo, parte de las preguntas que hoy nos hacemos en el área de formación –empleo, coinciden con los interrogantes del campo de la sociología de las profesiones.

La sociología de las profesiones, en esta nueva revisión que se da en muchos países del mundo, que la han seguido cultivando, trata de percibir cómo el descentramiento del mundo del trabajo es imputable a la evolución misma del trabajo en nuestras sociedades, con las transformaciones de organizaciones y la diversificación de formas de empleo, con la terciarización de la economía, con el retraso del empleo obrero, con la entrada masiva de mujeres en el empleo, y con la reevaluación de relaciones entre trabajo y horas de trabajo.

Muchos de estos cambios ya fueron abordados por la sociología del trabajo, pero las indagaciones del área formación-empleo parecen condenadas a buscar más allá de las fronteras clásicas de la sociología del trabajo y construir respuestas propias a partir de los avances de ambas sub-disciplinas. Temas como la inserción en el mercado de trabajo por sexo, edad y profesión, la formación/empleo, las asimetrías crecientes de la gestión de carreras y de flujos de mano de obra según la posición en el ciclo de vida, las complejidades nuevas de la distinción entre empleo, desempleo e inactividad, la posición del trabajo a la vista de diferentes tiempos sociales, así como las formas precarias y atípicas de empleo, requieren cada vez más recurrir a los fundamentos teóricos de la sociología de las profesiones, y, sobre todo, a sus vinculaciones teóricas con los mecanismos de movilidad y estratificación social.

Esto también tiene consecuencias en el campo de la sociología de las profesiones, ya que no puede desconocer los avances realizados en la sociología del trabajo, si bien tiene que apelar también a la sociología de las organizaciones, para comprender el funcionamiento y gestión de las instituciones educativas, a la Economía del Trabajo, para comprender el funcionamiento del mercado de trabajo y a las nuevas formas de medición estadística, para incorporar todo un bagaje de técnicas longitudinales, cuantitativas y cualitativas, como también, la construcción identitaria a nivel de individuo, grupo, categoría y clase.

Las contribuciones reseñadas en este trabajo muestran cómo a pesar de la diversidad de aproximaciones y objetos, la Sociología de las Profesiones puede realizar sus aportes, especialmente gracias a sus cambios de perspectiva, en la sociología europea, por ejemplo. Sin

embargo, en la Argentina, deberá superar primero, los debates ideológicos internos y las estructuras de poder construidas alrededor de los diferentes temas, para lograr enfrentar luego, las tensiones necesarias entre las perspectivas explicativas de una y otra corriente. La clasificación de los oficios, la identificación de sus formas de organización y la auto-identificación de los individuos en el seno de las categorías socio-profesionales que son el producto compuesto de múltiples niveles de negociación social y de puesta en forma institucional por medio de los organismos estadísticos oficiales, son más difíciles de remover, porque responden a políticas internacionales y gubernamentales que escapan al corto plazo, y que tienen una perspectiva en el tiempo que difiere de la captación de estas transformaciones transicionales. Esto señala que el camino para recorrer, por lo menos en nuestro medio, recién comienza.

El individuo en el trabajo dispone de competencias y de recursos cognitivos y culturales que están comprometidos en el acto del trabajo, más allá del simple cumplimiento de tareas prescriptas por el lugar ocupado en la división del trabajo. Si la evolución social y económica de las profesiones registra, hoy, tensiones muy fuertes entre la lógica de la acción pública y la lógica del mercado, y si la configuración de saberes comprometidos en el trabajo y las protecciones y las solidaridades negociadas alrededor del empleo, entra más abiertamente en la turbulencia de la competitividad, de los riesgos y de las trayectorias individuales e inequitativas, todo esto parece señalar que el análisis de las profesiones tiene muchas posibilidades, hoy, de conjugar la interdisciplina necesaria para construir mecanismos más adecuados de movilidad, carrera e inclusión.

## Bibliografía

- Abbott, A. (1988) *The System of Professions*, Chicago, University of Chicago Press.
- \_\_\_\_\_ (2003) “Écologies liées: à propos du système des professions” en Menger (2003), *Les professions et leur sociologies*, Editions de la Maison des Sciences de l’homme. París.
- Acosta, L. y J. R. Jorrat (2004) *Escalas de prestigio y de estatus socioeconómico de las ocupaciones*, Editorial Dunken, Buenos Aires.
- Bertrand, O. (1995) “El reconocimiento de la calificación de los trabajadores a nivel europeo” *Calificaciones y Empleo* N° 8., Convenio PIETTE/CEREQ.
- Bolstanki, L. y Chiapello, E (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo* AKAL, Madrid.
- Boudon, R. (1973) *L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, A. Colin, Coll U., París.
- Bouffartigue, P. (1996) “Trajectoire d’entreprise et trajets biographiques. Des ingénieurs face a una rationalisation de leur travail”, *CERQ Formation et Emploi* N°55, París.
- Bourdieu, P. (1997) “La ilusión biográfica” en *Razones Prácticas*, Editorial Anagrama, Barcelona.
- Bucher, R. y Strauss, A. (1961) “Profession in process” en (1992) *La trame de la négociation*, L’Harmattan, París.
- Bukstein, G. (2001) “El prestigio de las profesiones”, *Documento de Trabajo* N° 10, Monitoreo de Inserción de Graduados/EUDEBA/CEA-UBA, Buenos Aires.
- Campinos-Dubernet, M. (1995) “Diversidad de competencias obreras y estandarización de la formación profesional” *Calificaciones y Empleo* N° 7, Convenio PIETTE/CEREQ.
- CEREQ (2000) “Generación ‘92” *Encuesta de entrada a la vida activa, 1997/98*. Marseille, Francia.
- Couture, D. (1998) "Enjeux actuels en sociologie des professions" en *Sociologie et Sociétés* N° 2, Montreal.
- Cucullu de Murmis, G. (1961) “Estudios sobre el prestigio de las ocupaciones”, *Documento del Departamento de Sociología*, FfyL/UBA.
- Davini, M. C. y Allaud, A. (1995) *Los maestros del Siglo XXI. Un estudio sobre el perfil de los estudiantes de magisterio*, Tomo I, Miño y Dávila (Eds.).
- Derber, C.(ed) (1982) *Professionals as workers: mental labour in Advanced Capitalism*, G. K. Hall, Boston.
- Desrosières, A (1993), *La politique des grands nombres Histoire de la raison statistique*, La Découverte, París.
- Desrosières, A. y Thévenot, L. (1988) *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte, París.
- Dirié, C. y Oiberman, I. (2001) “La profesión docente en el mercado de trabajo actual” en *Revista Estudios del Trabajo* N° 22; ASET, Segundo Semestre.

- Dubar, C. (1991) *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Ed París.
- \_\_\_\_\_ (1996) "La sociologie du travail en face à la qualification et à la concurrence", *Sociologie et Sociétés*, N° 2/96, Montréal.
- \_\_\_\_\_ (2000) *Trayectoires professionnelles, formes identitaires et mondialisation*, Laboratoire Printemps (France) ALAST, (CD), Buenos Aires.
- Dubar, C. y Tripier, P. (1998) *Sociologie des Professions*, Armand Colin, París.
- Durkheim, E. (1930) *De la división du travail social*, Presses Universitaires de France, París.
- \_\_\_\_\_ (1967) *De la división del trabajo social*, Ed. Schapire, Buenos Aires.
- Eckert, H. (2000) *Analyser les mouvements d'accès et retrait de l'emploi au cours de la période de insercion professionnelle*, CERREQ, Marseille.
- Elizalde, M. L. y otros (1993) "La información estadística de las ocupaciones. Una línea de investigación en la construcción de datos primarios. Acerca de la crítica al Clasificador Nacional de Ocupación del INDEC" en *Revista Estudios del Trabajo*, N° 5, ASET.
- Fernández Pérez (2001) "Elementos que consolidan al concepto profesión. Notas para su reflexión.", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol°3 N°1, Universidad Autónoma de Puebla, México.
- Figari, C. (2001) "Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresaria" en *Revista Estudios del Trabajo*, ASET N° 22, Segundo Semestre.
- Flexner, A. (1915) "Is Social Work a Profession?", actas de la National Conference of Charities and Corrections, The Hilmann Printing Co., citado por T.M. Stinnett, *La profesión de enseñar*, Centro Regional de Ayuda Técnica, AID, Buenos Aires.
- Freidson, E. (1986) *Professional Powers. A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*, Chicago y London, University of Chicago Press, Chicago.
- Gallart, Ma. A. (1998) "La articulación del Estado y del sector privado en la formación para el trabajo" *Boletín de Educación y Trabajo*, Año 9, N° 2.
- Gallart, Ma. A. Moreno, M. y Cerrutti, M. (1991) "Los trabajadores por cuenta propia del GBA" en *CENEP Cuaderno* N° 45, Buenos Aires.
- Germani, G. (1962) *Política y sociedad en una época de transición*, Buenos Aires, PAIDOS.
- Godard, F. y Cabanes, R. (1996) "Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales", Centro de Investigaciones sobre Dinámica Social, *Serie II*, Universidad del Externado de Colombia, Bogotá.
- Gómez Campo, V. y Tenti Fanfani, E. (1989) *Universidad y profesiones. Crisis y alternativas*, Miño y Dávila (Eds.), Buenos Aires.
- Gómez, M. (2000) *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes*, EDUNTREF.
- Graciarena, J. (1967) "La oferta profesional y el reclutamiento" en *Revista Mexicana de Sociología*, octubre diciembre.
- Huges (1985) *Man and their work*, Mc Gill University.
- INDEC (1996) *Equipo de Análisis Socio-ocupacional*, (en línea), dirección URL: [www.indec.gov.ar](http://www.indec.gov.ar).
- Ingólfur Á. J. (1996) "Trabajo y teorías de los profesores del profesionalismo: conceptualización de un nuevo acercamiento", ponencia presentada a la convención anual de la Asociación de Investigación Educativa, Nueva York.
- Izaguire de Cairoli, I. (1965) "Estratificación y orientación profesional en la Universidad de Buenos Aires" en *Revista Latinoamericana de Sociología*, ITDT, Buenos Aires.
- Jorrat, J. R. y L. R. Acosta (1992) "Aproximaciones a la medición del status socioeconómico de las ocupaciones en Argentina" en *Revista Estudios del Trabajo*, ASET N° 4.
- Jorrat, J. R. (2000) *Estratificación social y movilidad. Un estudio del área metropolitana de Buenos Aires*, Tucumán EUDET.
- Karpic, L. (1988) *Lawyers and Politics in France, 1814-1950: the State, the Market, and the Public Law and Social Inquiry*.



- Karpic, L. (1995) *Les avocats. Entre l'Etat, le public et le marché. XIII-XX siècle*, París Bibliothèque des Sciences Humaines, Gallimard.
- Kornblit, A y Mendes Diz, A. M. (1995) *Los trabajadores de la salud en los tiempos del Sida*, Buenos Aires, PAITE-CEA-CBC.
- Kosacoff, B. (1998) *Estrategias empresariales en tiempos de cambio*, CEPAL/UNQUI, Buenos Aires.
- Lazarsfeld, P y otros (1967) *La sociología de las profesiones*, Paidós, Buenos Aires.
- Martínez, Deolidia (2002) "El proceso de trabajo en el sector docente" en Marta Panaia (Coord). *Competitividad y Salud Ocupacional*, La Colmena, Buenos Aires.
- McKinlay, J. B. y J. D. Stoeckle, (1988) "Corporation and the Social transformation of Doctoring", *International Journal of Health Services*.
- Menger, P. M. (2003) "Les professions et leur sociologies. Modèle théorique, catégorisations, évolutions", Colloquium; Editions de la Maison des sciences de l'homme, París.
- Monchatre, S. (1998) "Les déroulements de carrières en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation. Le cas des techniciens et cadre", en *Revue Sociologie du Travail*, París.
- Ochoa de Eguileor, J. y V. Beltrán (1968) *Las Fuerzas Armadas hablan*, Buenos Aires, Paidós.
- Oppenheimer, M. (1973) "Profesionalization and Social Change" en *The Sociological Review*, monograph XX, University of Yale.
- Pacenza, M. I. y Cordero, S. (2004) *Universidad y Sociedad. Trayectorias laborales de los psicólogos egresados de la Universidad Nacional de Mar del Plata*, Ediciones Suárez, Mar del Plata.
- Panaia, M. y Lesser, R (1972) "Estrategias militares de industrialización 1957-60" en *Estudios sobre el surgimiento del Peronismo* de Panaia, Lesser y Skrupcht, Siglo XXI, Buenos Aires.
- Panaia, M., S. Llomovatte, C. Jacinto, R. Benencia, S. Korinfeld, N. Mendizábal, L. Fernandez Berdager (1997) *Profesiones en crisis*, Eudeba-CBC-CEA.
- Panaia, M. y Zambelli, N. (1999) "Modelos de institucionalización profesional y organizaciones universitarias, historia institucional de la UTN y la técnica de los acontecimientos. Monitoreo de Inserción de Graduados", *Documento de Trabajo* N°5 CEA-UBA y EUDEBA, Buenos Aires.
- Panaia, M. y Budich, V. (1999) "Técnicas de análisis longitudinales en el mercado de trabajo profesional Monitoreo de Inserción de Graduados", *Documento de Trabajo* N° 4 CEA-UBA y EUDEBA.
- Panaia, M. (2006) *Trayectorias de ingenieros tecnológicos. Graduados y alumnos en el mercado de trabajo*, Miño y Dávila, UTN-Gral. Pacheco, Buenos Aires.
- Paradeise, C. (1988) "Les professions comme marchés de travail fermés", *Sociologie et Société*, Vol. XX N° 2, Montréal.
- Parsons, T. (1967) *Ensayos de teoría sociológica*, Paidós, Buenos Aires.
- Riquelme, G. (2003) *Educación superior, demandas sociales, productivas y mercado de trabajo*, Miño y Dávila/UBA, Buenos Aires.
- Rubinich, L. (circa 1991) "Redefinición de las luchas por los límites: un debate posible para las nuevas generaciones en Sociología" (mimeo).
- Sabel, Ch. (1985) *La división del trabajo en la industria*, MTSS, España.
- Sarfatti Larson, M. (1977) *The Rise of Professionalism*, Berkeley, University of California.
- \_\_\_\_\_ (1990) "In the Matter of Experts and Professionals, or How Impossible It Is to Leave Nothing Unsaid" en R. Torstendahl y M. Burrage (Eds.) *The Formation of Professional Knowledge, State and Strategy*, London SAGE Publications.
- \_\_\_\_\_ (1993) *Behind the postmodern façade*, Berkeley, California University Press.
- Schlemenson, A. (1987), *Análisis Organizacional y empresa unipersonal*, Paidós, Buenos Aires.
- \_\_\_\_\_ (1990) *La perspectiva ética en el análisis organizacional*, Paidós, Buenos Aires.
- Sennett, R. (2000) *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.
- Strauss, A. (1992) *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*. Textos reunidos por J. Bazzanger, L'Harmattan, París,

- Suarez, F. (1965) “Los economistas en la Argentina: un estudio de sociología de las profesiones” *Revista Latinoamericana de Sociología*, ITDT.  
\_\_\_\_\_ (1973) *Los economistas argentinos*, EUDEBA, Buenos Aires.
- Teichler, U. (1995) “Formación e iniciación al empleo en Japón: Impresiones de una comparación germano-japonesa” en *Revista Formación Profesional* N° 5, CEDEFOP.  
\_\_\_\_\_ (1993), “Beneficios y peligros de la evaluación” en Vessuri, Hebe (ed) *La evaluación académica*, Documentos Columbus sobre Gestión Universitaria, Vol. I CRE-UNESCO, París.
- Tenti, F. (1992) *La escuela vacía*, UNICEF/LOSADA, Buenos Aires.  
\_\_\_\_\_ (1991) “Las Ciencias Sociales en la universidad”, *Revista Espacios*, Facultad de Filosofía y Letras/UBA, N° 10, noviembre-diciembre.
- Testa, J.; L., M.; Brodsky, P. y Araujo, R. (1995) “Los egresados de la Carrera de Sociología” *Estudios* N° 2, Facultad de Ciencias Sociales/UBA, Buenos Aires, setiembre de 1995 (mimeo).  
\_\_\_\_\_ (1996) “Situación ocupacional e inserción profesional de graduados recientes de la Facultad de Ciencias Sociales”, *Estudios* N° 1, Graduados de Relaciones del Trabajo 1987/1990, FCS/CBC, Buenos Aires, 1996.
- Testa, J. y otros (2000) “La situación laboral y profesional de egresados recientes de la Carrera de Contadores de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires” Ceil-Piette (CONICET) y Facultad de Ciencias Sociales/UBA. Laboratorio de Análisis Ocupacional, Buenos Aires.
- Testa, J. (1993) “La incidencia del “contexto organizacional” en el análisis de los procesos de incorporación de las nuevas tecnologías informatizadas. Acerca de la constitución de los “espacios de aprendizaje” en *Revista Paraguaya de Sociología*, Año 30, N° 86, Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos.
- Thurow, L.C. (1972) *Education and Economic Inequality*, The Public Interest, Eté,
- Tréanton, J.R. (1961) “El concept de carrière” en *Revue Sociologie du Travail* 1/1.
- Torrado, S. (1993) “El Clasificador Nacional de Ocupaciones (CON’91) Crítica de la razón autoritaria” en *Revista Estudios del Trabajo* N° 6, ASET, Segundo Semestre.
- Tousijn, W. (1994) “In concetto di professionalizzazione e la divisione del lavoro tra occupazioni” en *Revista Sociología del Lavoro* N° 53, AIS.
- Treiman, D. (1977) *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, New York, Academic Press.
- Tripier, P. (1987) “De la Qualification au marché du travail professionnel, Communication aux journées de Sociologie du Travail, Nantes, Francia.
- Van Zanten, A. (2003) “Les cultures professionnelles dans les établissements d’enseignement : collégialité, division du travail et encadrement” en Menger, P. *op. cit.*
- Verdier, E. (2003) “Les politiques d’insertion professionnelles des jeunes et le régime d’education et de formation en France” en *Faire Savoirs*, N°3.
- Vincens, J. (1997) “L’insertion professionnelle des jeunes: à la recherche d’une definition conventionnelle”, CEREQ, *Formation et Emploi*, N° 60.  
\_\_\_\_\_ (1988) “L’insertion professionnelle des jeunes: quelques reflexions theoriques”, CEREQ, *Formation et Emploi*, N° 61.
- Vincent, M. (1988) “Les enseignements de l’application de la notion de filière à l’etude de la construction immobilière”, *Revue d’Economie Industrielle*, N° 46, 4to trimestre, Paris.
- Wainerman.C. y Geldstein, R. (1991) “Género y vocación entre auxiliares de enfermería” en *Medicina y Sociedad*, vol 14, N° 1.  
\_\_\_\_\_ (1990) “Condiciones de vida y de trabajo de las enfermeras en la Argentina”, *Cuadernos del CENEP*, N° 44, Buenos Aires.
- Wainerman, C y Binstock, G. (1994) “Género y calificación en el sector de enfermería”, *Revista Estudios del Trabajo* N° 7, Primer Semestre, ASET, Buenos Aires.
- Weber, M. (1964) *Economía y Sociedad*, tomo I México, FCE, 269.
- Wilensky, H.L. (1964) “The professionalization of Everyone?”, *American Journal of Sociology*, N° 70.