

Las profesiones en cuestión

(The professions in question)

Urteaga, Eguzki

Univ. del País Vasco/Euskal Herriko Unib. Dpto. de Sociología 1.

Los Apraiz, 2

01006 Vitoria-Gasteiz

eguzki.urteaga@ehu.es

Recep.: 15.09.2004

Acep.: 02.12.2009

BIBLID [1137-442X (2011), 14; 111-138]

La sociología de las profesiones está en crisis como consecuencia del abismo creciente que separa la realidad profesional de su representación intelectual. Ante la parcialidad de los paradigmas contemporáneos, es necesario crear una sociología de las profesiones que trate de integrar las teorías, los conceptos y las metodologías, sin deducir uno del otro y sin reducir uno al otro.

Palabras Clave: Sociología. Profesiones. Teoría. Complejidad.

*Lanbideen soziologia krisian dago errealitate profesionalaren eta haren irudikapen intelektuala-
ren artean dagoen aldearen ondorioz. Gaur egungo paradigmaren partzialtasunaren aurrean, teoriak,
kontzeptuak eta metodologiak integratzen saiatuko den lanbideen soziologia sortu beharra dago,
bata bestetik deduzitu gabe eta bata bestera bihurtu gabe.*

Giltza-Hitzak: Soziología. Lanbideak. Teoria. Konplexutasuna.

*La sociologie des professions est en crise consécutivement au décalage croissant existant entre
la réalité professionnelle et sa représentation intellectuelle. Face à la partialité des paradigmes
contemporains, il est nécessaire de créer une sociologie des professions qui s'efforce d'intégrer les
théories, les concepts y les méthodologies, sans déduire l'un de l'autre y sans réduire l'un à l'autre.*

Mots-Clés : Sociologie. Professions. Théorie. Complexité.

1. INTRODUCCIÓN

Las teorías funcionalistas, interaccionistas y, en menor medida, neo-weberianas proponen una representación parcial de las profesiones ya que privilegian el profesional o la profesión, deduciendo el primero de la segunda o el sistema de las acciones individuales. Privilegian la unidad o la diversidad dando una imagen unificada de la organización profesional reducida a un sistema de integración, de interdependencia, de representación, de dominación o, por el contrario, fragmentada en donde la profesión se difumina en una infinidad de especificidades. Privilegian el cambio o la permanencia, prefiriendo la transformación acelerada y generalizada que conduce a la incertidumbre total o, a la inversa, la continuidad de una profesión que se reproduce y utiliza los mecanismos para asegurar el *statu quo*.

La parcialidad de estas teorías contrasta con la complejidad creciente de las profesiones, lo que nos lleva a elaborar una sociología de la complejidad que sintetiza los paradigmas, considerando, por una parte, que cada uno propone conceptos, métodos y problemáticas pertinentes y, por otra parte, que los planteamientos son complementarios. La integración del profesional y de la profesión significa que la acción profesional es plural, reflexiva, intersubjetiva, situada y que existen varias lógicas de acción: integración, competición, subjetivación y dominación. La asociación de la unidad y de la pluralidad implica que la profesión se divide en sub-sistemas y que compagina unidad y diversidad, autonomía e interdependencia, apertura y cierre. La integración del cambio y de la permanencia sugiere que si la profesión asegura cierta estabilidad, gracias a determinados actores, el cambio inherente a la vida profesional es multidireccional, discontinuo, endógeno, múltiple y difícilmente previsible.

2. LAS TEORÍAS CLÁSICAS Y SUS LÍMITES

2.1. El funcionalismo

El funcionalismo fundó la *Sociology of the Professions*, puesto que Durkheim fue el primer sociólogo en defender una argumentación sobre la evolución conjunta de las actividades económicas y de las formas de organización social que desemboca sobre una concepción de los grupos sociales. Sus herederos serán anglo-sajones con Parsons (1939) en Estados Unidos quien ha formulado su teoría de la estructura social en la cual las *professions* ocupan una plaza inminente. En Inglaterra, Carr-Saunders y Wilson (1933) ofrecerán una síntesis sobre la historia y la significación de las profesiones británicas así como los fundamentos de la teoría funcionalista de las profesiones.

2.1.1. Durkheim

La concepción de los grupos profesionales es uno de los pilares de la construcción teórica durkheimiana, que une un análisis de la división del trabajo y de las estructuras educativas a una interpretación de la religión, para acabar con

una teoría de la organización social y moral de las sociedades modernas. Según Durkheim, tras la revolución francesa y, sobre todo, después de la revolución industrial, los antiguos mecanismos de integración y de regulación disfuncionan¹. Observa la miseria obrera, los conflictos sociales, el individualismo, es decir, la anomía sinónimo de debilitamiento de las normas y del vínculo social. La razón estriba en la “desaparición progresiva de todos los grupos sociales intermediarios entre el individuo y el Estado”, entre los cuales se encuentran la familia, la religión, la política, etc.

La única solución proviene de la restauración del grupo profesional. Se trata de reencontrar el sentido de la regla como “modo de actuación obligatorio” y de reconstruir una “personalidad moral más allá de las personas individuales” que sea capaz de “desempatar los interés en conflicto” y de asegurar, de este modo, el orden y la cohesión social. Durkheim propone que la corporación se transforme en un grupo definido y organizado, es decir en una institución pública. La corporación tiene una dimensión moral que permite garantizar el derecho de todos al trabajo y de proteger a los trabajadores.

Sin embargo, no se trata de restaurar las corporaciones de oficio del Antiguo Régimen porque las profesiones tienen que adaptarse a la sociedad moderna. Tienen que ser compatibles con la vida económica, comprender sus miembros, tener funciones jurídicas, de asistencia, de educación y de sociabilidad. Más allá, tiene que ejercer una función reguladora sobre las cuestiones socio-económicas: salarios, jornada laboral, protección social.

2.1.2. Carr-Saunders y Wilson

Carr-Saunders y Wilson fueron unos de los herederos de la teoría durkheimiana. Gracias a su estudio histórico y a su teorización sociológica fundaron la *Sociology of the professions*. Se interesan exclusivamente por las profesiones reglamentadas que conciernen unas actividades de servicio, reclaman una formación larga y especializada y necesitan una autorización de ejercer, sobre la base de un título académico, por unas asociaciones que ejercen un monopolio. Los autores se interesan especialmente por las profesiones médicas y jurídicas porque impartir justicia y curar enfermos son funciones sociales vitales y disponen de formaciones intelectuales antiguas organizadas de manera autónoma. Por ejemplo, los abogados fueron, en Inglaterra, los primeros en verse reconocer colectivamente la autorización y el monopolio de ejercer, sobre la base de una formación intelectual específica. En este sentido, el sistema de formación fue revelador de la autonomía de la que gozaban las profesiones.

A la vez, las profesiones jurídicas están muy segmentadas puesto que los abogados se distinguen de los *solicitors* que no siguen la misma formación, no tienen derecho de pleitear, tienen una organización profesional propia y encuen-

1. DURKHEIM, E. *De la division du travail social*. Paris: PUF, 1960.

tran dificultades para ser abogados. Forman un cuerpo intermedio entre los abogados y sus clientes. Según Carr-Saunders y Wilson,

[...] la historia de las profesiones jurídicas fue una sucesión de intentos para romper las barreras edificadas en la Edad Media entre especialistas, para suavizar la jerarquía establecida entre los altos y bajos magistrados así como para reducir la barrera entre estas profesiones y sus clientes.

Los autores insisten en la autonomía de las profesiones hacia el Estado como criterio fundamental de la legitimidad de las asociaciones profesionales. Consideran que la relación entre el Estado y las asociaciones profesionales es un problema vital porque está en juego establecer una relación justa entre saber y poder. Subrayan igualmente el proceso de secularización que permitió a las antiguas profesiones liberarse de la tutela de la iglesia.

La obra de Carr-Saunders y Wilson ofrece a la vez un fresco histórico de las *professions* británicas, un intento para fundar empíricamente y articular lógicamente una representación global de la sociedad moderna y una argumentación sobre el profesionalismo definido como un modo de regulación. Ofrecen una definición más precisa del profesionalismo: “las profesiones implican una técnica intelectual especializada, adquirida a través de una formación prolongada y formalizada que permite prestar un servicio eficaz a la comunidad”. La unidad de estos elementos asegura la responsabilidad de los profesionales y su reconocimiento por el público.

2.1.3. Parsons

La filiación entre Parsons y Durkheim es más evidente puesto que el “hecho profesional” ocupa un lugar importante en su sistema teórico. Más aun, sabiendo que la cuestión durkheimiana de la aparición y de la difusión de la moral profesional estará en el centro de sus reflexiones sobre la socialización y el control social. Parsons quiere demostrar que la actividad profesional caracteriza fundamentalmente el sistema moderno-liberal.

Tres aspectos caracterizan al profesional. En primer lugar, Parsons opone el *professional* que presta “servicios competitivos a pacientes o a clientes” al *businessman* que busca su provecho personal vendiendo productos a consumidores. Lo propio del profesionalismo es la referencia a la legitimidad científica que es universal en oposición al particularismo. En segundo lugar, el autor se refiere a la autoridad profesional que constituye una estructura sociológica particular fundada sobre una competencia técnica en un ámbito definido y particular, lo que implica que el cliente del profesional debe reducir su confianza a un ámbito limitado de sus competencias. En tercer lugar, Parsons insiste sobre la neutralidad afectiva que opone a la afectividad de las acciones tradicionales y carismáticas en las esferas familiares o religiosas.

Para operativizar su modelo teórico, Parsons lleva a cabo un estudio en el hospital general de Boston sobre la relación terapéutica. Su hipótesis princi-

pal es que la relación médico-enfermo es típica de la actividad del profesional porque se refiere a la estructura de esta actividad, fundada sobre la institucionalización de los roles, y de su función principal: asegurar el control social y contribuir, de este modo, a la reproducción de esta estructura. Demostrando los rasgos típicos de la relación terapéutica de los puntos de vista del enfermo y del médico, Parsons descubre las presunciones funcionales de esta interacción y lo generaliza a la estructura y a las funciones de la actividad profesional.

Más allá, Parsons hace suya la separación durkheimiana entre lo sagrado y lo profano, lo que le permite comprender la distinción entre las *professions* y las *occupations*. Para Parsons, el profesional tiene que estar en relación directa con el saber, el público y formar parte de una institución estratégica para el funcionamiento del sistema social. Cada sub-sistema tiene una función de integración y se refiere a unas normas comunes, a pesar de sus diferencias. Tanto el profesional como el hombre de negocios buscan el respeto de sí-mismo y el reconocimiento de los demás, el dinero, el placer, el prestigio, el afecto y la emoción estética. Uno como otro quiere tener éxito porque es el fundamento de la economía capitalista moderna y el principio de la división económica del trabajo.

Su teoría inspirará toda una serie de investigaciones empíricas sobre los grupos profesionales en Estados Unidos, sobre todo comparando la retórica profesional con la definición de la *profession*. Su tipo-ideal combina varios aspectos: la competencia, técnicamente y científicamente fundada, y la aceptación de un código ético común. Los grupos profesionales constituyen unas unidades que integran instituciones, adhieren a valores comunes y están organizadas como comunidades alrededor de un centro que asegura la cohesión social y moral del grupo.

2.1.4. Conceptos fundamentales

El paradigma funcionalista ha desarrollado cuatro conceptos fundamentales para la sociología de las profesiones. Durkheim fue el primero en teorizar la socialización profesional, ya que, en las sociedades modernas, con la división del trabajo y la individualización, “la libertad individual es el producto de la densidad moral de la sociedad” y la solidaridad orgánica implica la cooperación voluntaria. El paso de una solidaridad mecánica a una solidaridad orgánica supone una socialización y una reglamentación adecuada que asegure a los individuos la interiorización de unas creencias y sentimientos comunes.

Durkheim demuestra que “todo no es contractual en el contrato” puesto que el derecho contractual solo puede desarrollarse en unas sociedades donde existe una comunidad de creencias y de sentimientos sin la cual el contrato será difícilmente respetado. Por consiguiente, es necesario restaurar una conciencia moral colectiva. Una de estas condiciones consiste en la instauración de una regulación profesional para que cada profesión pueda dotarse de “un cuerpo de reglas que prescriban al individuo lo que debe hacer para no atentar a los intereses colectivos y para no desorganizar la sociedad de la que forma parte”.

El peso de la economía es tal que las profesiones son elementos fundamentales de la socialización moral porque constituyen una de las instancias de socialización de los individuos y la forma contractual moderna de las actividades.

Otro concepto fundamental del paradigma funcionalista es la profesionalización. Su uso se generalizó con la difusión en las sociedades modernas de grupos profesionales cada vez más numerosos que aspiran a ser reconocidos como *professions*. Para ello, estos autores han formalizado la manera según la cual las profesiones más antiguas y prestigiosas han sido reconocidas como tales. Por ejemplo, Merton² llevará a cabo una investigación colectiva sobre los estudiantes de medicina. Afirma que si “la medicina constituye una de las instituciones mayores de nuestra sociedad es porque forma la organización llave que transmite la cultura”. En este sentido, la constitución de una carrera específica y su afiliación a la universidad son decisivas para la formación de una *profession*. Este reconocimiento crea una “medicina socializada” porque “los estudiantes adquieren valores y normas que servirán de base a su modo de vida profesional” pero también porque cambia “la naturaleza de los propios conocimientos médicos”.

Pero será Wilensky³ quien ofrece, en 1964, una definición precisa de la *profession* con seis criterios: ser ejercida a jornada completa; tener reglas de actividad; disponer de una formación y de unas escuelas especializadas; constar de organizaciones profesionales; tener una protección legal del monopolio y establecer un código deontológico. Esta definición permite analizar el proceso histórico a través del cual un grupo profesional se hace reconocer como *profession*. En este sentido, todos los grupos profesionales no tienen vocación de ser *professions*, entre otras cosas, porque su especificidad profesional no es reconocida como disciplina universitaria.

Los conceptos de función y de rol son también esenciales en el funcionalismo. En su artículo titulado “Estructura social y proceso dinámico: el caso de la práctica médica moderna”, Parsons defiende la siguiente hipótesis: la relación médico-paciente es típica de la actividad profesional porque revela la estructura de la actividad, fundada sobre la institucionalización de los roles, y su función principal consiste en asegurar el control social y contribuir a la reproducción de esta estructura. Revelando las características de la relación terapéutica desde los puntos de vista tanto del médico como del paciente, Parsons pone en manifiesto las funciones de esta interacción y puede generalizarlas a la estructura y a las funciones de la actividad profesional.

El médico corresponde al tipo-ideal del profesional porque reúne las características de su rol: unas competencias técnicas universales de alto nivel, una especialidad, una neutralidad afectiva que permite la efectividad del diagnóstico

2. MERTON, R. K. *The Student Physician. Introductory studies in the sociology of medical education*. Cambridge: Harvard University Press, 1957.

3. WILENSKY, H. “The professionalization of Everyone?”. *American Journal of Sociology*, nº 2, 1964.

y del tratamiento, una orientación hacia la comunidad para que el bienestar del paciente sea superior a los intereses comerciales. Parsons define claramente el rol del médico: reconocer el estado de enfermo al paciente; ayudarlo a curarse; poner todo en marcha para conseguirlo y cooperar con su paciente para favorecer su curación. El rol del paciente es correspondiente puesto que tiene la obligación de no trabajar y de quedarse en la cama; de aceptar una ayuda y de reconocer que no puede curarse solo; de querer curarse, reconociendo que la enfermedad es un estado no deseable; de buscar un médico, de serle leal y de cooperar con él.

La función social de la institución médica es de ejercer un control social de la desviación. El paciente se dirige individualmente al médico y refuerza la cultura legítima reconociendo la validez del peritaje médico y su superioridad sobre las interpretaciones profanas y los rituales mágicos. De este modo consolida los valores de la racionalidad científica. Resumiendo, la función de la institución médica consiste en restablecer el orden social y simbólico a través de la restauración de la salud individual. Merton introduce la distinción entre función latente y función manifiesta que aplica a los estudiantes de medicina, demostrando que la carrera universitaria tiene como función latente “producir un entorno social distinto para cada estudiante”, es decir orientar cada uno hacia una especialidad y un modo de ejercicio particular para suscitar unas decisiones de carreras diferentes.

2.2. El interaccionismo

El interaccionismo es la perspectiva dominante en la Escuela de Chicago durante los años 30-60 y es representado por Hugues, por sus alumnos, que se convertirán posteriormente en sus colaboradores, así como por los sociólogos que les han inspirado: Simmel y Park. Aunque los objetos estudiados y los conceptos utilizados sean diversos y estos autores se hayan mostrado escépticos ante los sistemas de pensamiento, podemos revelar su concepción común de los grupos profesionales, los principales estudios así como los conceptos esenciales.

2.2.1. Los grupos profesionales

La teoría interaccionista de los grupos profesionales se articula en torno a dos principios: la interacción y la biografía. Implica que todo trabajo sea analizado a la vez como proceso subjetivamente significativo y como relación dinámica con los demás. Lo que significa que rechaza la distinción funcionalista entre *occupation* y *profession*, puesto que cualquier actividad laboral tiene una dignidad y un interés sociológico similar.

Según Hugues, cualquier actividad profesional debe ser estudiada como un proceso biográfico e incluso identitario porque los actores están mejor situados para analizar su trabajo. Este último se inscribe en una trayectoria, un ciclo de vida que permite comprender la percepción y el sentido que tiene una actividad

profesional para los que lo ejercen. A la vez, es esencial situar una actividad profesional en una dinámica temporal, en una vida de trabajo que incluya la entrada en la profesión o el empleo, el desarrollo de su actividad, los *turning points*, las anticipaciones, los éxitos y los fracasos. Hugues añade la dimensión relacional e interactiva, es decir que el profesional pertenece a un grupo de compañeros que construye un “orden interno”, provisional pero necesario. Este orden es el resultado contingente de la acción de un grupo de trabajo que valora el trabajo bien hecho, trata de controlar su territorio y de protegerse ante la competencia⁴.

Podemos definir la concepción interaccionista de las profesiones de la siguiente forma: los grupos profesionales son procesos de interacciones que conducen a los miembros de una misma actividad laboral a auto-organizarse, a defender su autonomía, su territorio y a protegerse de la competencia; la vida profesional es un proceso biográfico que construye las identidades durante todo el ciclo vital, desde la entrada en la actividad hasta la jubilación; los procesos biográficos y los mecanismos de interacción mantienen una relación de interdependencia: la dinámica de un grupo profesional depende de las trayectorias biográficas de sus miembros, ellas mismas influenciadas por las interacciones existentes entre ellos y su entorno. Los grupos profesionales quieren ser reconocidos por sus compañeros desarrollando retóricas profesionales y buscando protecciones legales. Algunos llegan fácilmente gracias a su posición en la división moral del trabajo y a su capacidad de aliarse.

De este modo, los interaccionistas denuncian la distinción funcionalista entre *occupations* y *professions* considerando que no existen criterios universales que permitan distinguirlos. Insisten, por el contrario, sobre los procesos comunes entre estas actividades y las estrategias diferenciales de los grupos profesionales, en función del contexto en el que evolucionan y de la tradición jurídica de la que dependen.

2.2.2. Monografías

Entre las investigaciones interaccionistas más significativas y representativas sobre los grupos profesionales cabe señalar las monografías de Cressey sobre las animadoras de discotecas (1932), de Sutherland sobre el ladrón profesional (1937), de Hugues sobre la fabricación de un médico (1955) y de Becker sobre los músicos de jazz (1962)⁵.

Analicemos más detalladamente la monografía de Sutherland. En *Professional Thief*, el autor se refiere al testimonio de un ladrón llamado Chick Conwell. Precisa las condiciones para ser un ladrón profesional tal y como se autodefine.

4. HUGUES, E. C. *Le regard sociologique*. Paris: EHESS, 1992.

5. BECKER, O. *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*. Paris: Métailié, 1985.

1. Debe tener el sentido del trabajo bien hecho. El arte del profesional consiste en robar los objetos sin ser visto, lo que supone coraje y habilidad que se logran tras un largo aprendizaje. La paciencia, así como los consejos de antiguos colegas son necesarios.
2. Conwell tiene que ser soberano sobre su territorio. Para ello ha tenido que conquistarlo, conocer todas las calles, casas, almacenes, habitantes, y sobre todo pactar con los demás actores territoriales gracias a la elaboración de estrategias y de la persuasión. Es necesario saber entrar en contacto, conocer el terreno, hacerse respetar así como neutralizar los políticos, los policías, los jueces. En definitiva, Conwell es un ladrón profesional porque ha sabido gestionar su territorio, es decir establecer un monopolio de su actividad clandestina ante todos los actores importantes de su zona.
3. El profesional debe vender su “mercancía”. Conwell ha debido constituir una red de liquidación para no ser denunciado, ganar la confianza de los revendedores, obtener complicidades dentro del poder administrativo y político. Para ello ha tenido que localizar las redes de liquidación, comprender su funcionamiento, valorar las distintas vías posibles y elegir los relevos privilegiados.

Al igual de los estudios llevados a cabo en el mismo periodo por Landesco (1929)⁶ sobre los *pickpockets* o por Shaw (1933)⁷ sobre los jóvenes delincuentes, el método biográfico es una excelente vía de acceso a la cultura profesional de un grupo desviante, marginal o delincuente y a sus relaciones con su entorno. Estas redes de interacción son fundamentales para entender el funcionamiento del grupo, así como el porvenir profesional de los individuos que lo componen. Más allá, el interaccionismo simbólico pone en evidencia unos procesos significativos de socialización profesional que pueden ser parcialmente generalizables.

2.2.3. Principales nociones

Más allá de las diferencias existentes entre los sociólogos de la Escuela de Chicago, podemos distinguir seis conceptos claves que constituyen el fundamento de la teoría interaccionista de las profesiones. Los dos primeros son los de *licence* (autorización de ejercer) y *mandate* (obligación de misión). Según Hugues⁸, cualquier empleo conlleva una reivindicación de ser autorizado a ejercer algunas actividades que otros no podrán ejercer, a asegurar cierta seguridad del empleo limitando la competencia. Una vez conseguida esta autorización,

6. LANDESCO, J. *Organized Crime in Chicago*. Chicago: Chicago University Press, 1929.

7. SHAW, C. R. *The Jack Roller: a Delinquent Boy's own Story*. Chicago: Chicago University Press, 1933.

8. HUGUES, E. C. *Men and their Work*. Glencoe: The Free Press, 1958.

cada grupo profesional reivindica un *mandate* para “fijar lo que debe ser la actitud específica de los demás hacia los ámbitos (matters) vinculados a su trabajo”.

Algunos grupos tienen más oportunidades de transformarse en *professions* porque manipulan los “saberes culpables” que se refieren a la muerte, a la sexualidad, a la enfermedad, etc. En este sentido, *licence* y *mandate* son el objeto de conflictos, de luchas políticas entre grupos profesionales en competencia para la protección y la valorización de los empleos. En función de los resultados de estas luchas y de las evoluciones de la división social del trabajo, los criterios de autorización de ejercer o de obligación de misión evolucionan, lo que modifica permanentemente la configuración de las profesiones.

El tercer concepto, el de carrera, es sinónimo de “trayectoria de una persona durante su ciclo de vida”. Todos los trabajadores no siguen unas carreras burocráticas dentro de una institución que les garantice “dinero, autoridad y prestigio”. Para muchos, solo existen “carreras generalmente informales ni organizadas ni definidas de manera consciente” aunque existan regularidades. La carrera debe estar ligada, según Hugues, a las *careers of occupations* que estructuran y organizan los sistemas de actividad. Al lado de las vías “reales” existen diversos modos de reorientar, reconvertir y redefinir su actividad con el paso de los años y la evolución de las instituciones laborales.

La relación entre la estructuración de las organizaciones de trabajo y las trayectorias de los trabajadores constituye para los interaccionistas la base del análisis de las carreras. Muchas investigaciones han aplicado este concepto a grupos profesionales tan diversos como los conductores de taxi (Fred Davis), los empresarios de pompas fúnebres (Robert Habenstein), los forradores (Louis Kriesberg), los estudiantes en medicina (Blanche Geer), etc.

El cuarto concepto, el de segmentación, ha sido desarrollado por Bucher y Strauss⁹ con el fin de demostrar que la profesión es una comunidad atravesada por “conflictos de interés y cambios”. Definen la profesión como “un conglomerado de segmentos en competencia y en reestructuración continua”. Tomando el ejemplo de la profesión médica en Estados Unidos, la definen como “una coalición contingente de segmentos correspondientes a diferentes instituciones de trabajo (hospitales, facultades, gabinetes médicos), de estatus diferentes”. Lo que domina en esta perspectiva es “la diversidad, las divergencias y los movimientos”.

Así, el estatus principal varía según los segmentos profesionales y cada nueva especialidad quiere situarse, distinguirse y demostrar su eficacia. En este sentido, los procesos de segmentación son permanentes y llevan a la confrontación, incluso entre las distintas definiciones de la actividad laboral. Lo que separa los segmentos, no son tanto las definiciones oficiales y las clasificaciones establecidas, sino “una construcción común de la situación” y unas creen-

9. STRAUSS, A. *La trame de la négociation*. Paris: L'Harmattan, 1992.

cias compartidas sobre “el sentido subjetivo de la actividad profesional”. Bucher y Strauss toman el ejemplo de los psiquiatras para operativizar su concepto.

El quinto concepto, el de *mundo social*, fue desarrollado por Becker al final de los años 70¹⁰ y explicitado por Strauss en su artículo titulado “Por un enfoque en términos de mundos sociales”. Según Becker, los mundos sociales son a la vez “esquemas convencionales” (sistemas de creencias compartidas) y “redes de cadenas de cooperación” (un conjunto de individuos coordinados) necesarios para la acción. Los cuatro mundos del arte que distingue inductivamente de su investigación son a la vez segmentos profesionales y redes sociales, relaciones personales y culturas profesionales.

Strauss define un mundo social a partir de cuatro dimensiones: 1) es una serie de rutinas, de costumbres, de evidencias; 2) es un espacio y una “arena donde existe una cierta organización”; 3) es un conjunto de códigos culturales que permiten una comunicación eficaz, y 4) es un “potencial de creatividad” porque permite a sus “habitantes” inventar soluciones ante los problemas que encuentran y los conflictos que afrontan. Para aclarar los elementos que componen el mundo social, Strauss separa arbitrariamente, su anatomía hecha de actividades, de tecnologías y de organizaciones, a menudo informales, y su fisonomía, es decir sus procesos de situación, difusión, segmentación y sus cruces.

Antes de desarrollar el concepto de mundo social, Strauss propuso el concepto de orden negociado que presentó en su estudio sobre los hospitales psiquiátricos. Profundizó al orden negociado entre los cuerpos profesionales y entre los profesionales y los pacientes. Por un lado, analiza el hospital y los destinos individuales comprometidos en carreras diversas de enfermos, y, por otro lado, estudia el hospital como un espacio de relaciones, productor de reglas informales por la negociación permanente. Estas reglas son eficientes si están adaptadas al universo cognitivo de cada uno y si esta adaptación se produce gracias a la negociación en la propia acción.

En este sentido, el elemento fundamental del estudio del hospital es menos la estructura oficial que “las relaciones que mantienen los diferentes segmentos profesionales y sociales que ejercen su actividad, así como los enfermos y sus familiares”. La dinámica de estas relaciones produce “órdenes negociados” que son contingentes y están asociados a la configuraciones de actores y a la organización del trabajo.

2.3. El neo-weberianismo

A partir de los años 60, la controversia entre funcionalismo e interaccionismo da lugar a nuevas teorías que se inspiran del marxismo y sobre todo del weberianismo. Conceden una importancia mayor a los mecanismos económicos

10. BECKER, O. *Les mondes de l'art*. Paris: L'Harmattan, 1979.

de control de los mercados y denuncian las profesiones monopolistas y privilegiadas. Cuestionan las justificaciones morales y los motivos vocacionales de las profesiones y las consideran como unos actores colectivos que llegan a cerrar su mercado laboral y a establecer un monopolio del control de sus propias actividades. Consideran igualmente las profesiones como unos grupos específicos de trabajadores, de las clases medias, que comparten creencias comunes y que emprenden acciones colectivas para reforzar su estatus.

2.3.1. Weber

Para Weber, el protestantismo ha introducido una ruptura transformando el trabajo profesional en *Beruf*¹¹, es decir en un oficio, una vocación, una nueva vía de salud y un modo de realizar en el mundo la vocación cristiana. En este sentido, la significación religiosa de la actividad profesional se encuentra en el centro de la interpretación weberiana. Porque lo que está en juego en la organización de las comunidades, en sus relaciones de poder y de legitimidad, es la monopolización de las vías de salud. Una de las respuestas fue la difusión del modelo burocrático, tanto en las empresas como en la administración pública.

El desarrollo de la burocratización se explica: por la competencia en el mercado que conduce poco a poco al monopolio; por la racionalización general de la vida social que da lugar a organizaciones cada vez más poderosas que adoptan la legitimidad legal-racional como principio dominante de funcionamiento; por la interpenetración creciente de las esferas económicas, políticas y sociales que favorece la difusión de un mismo modelo de racionalidad y de organización que acaba imponiendo la figura del experto profesional que saca su competencia de los títulos académicos y de su lealtad burocrática. Experto al que se añaden el político y el sabio¹², sabiendo que ambos se refieren a la legitimidad legal-racional.

El sabio depende estrechamente de la selección impuesta por las oposiciones. Los más especializados y serios conocen el éxito. Más allá, supone tener disposiciones internas particulares que van del placer de tener una idea nueva como consecuencia de un duro trabajo a la pasión sectaria consistente en ponerse al servicio de una disciplina, laboratorio o paradigma, pasando por el enraizamiento en una comunidad científica para hacer progresar el conocimiento. Por el contrario, ser político exige una fascinación por el poder, un cierto sentimiento de potencia y una voluntad desenfrenada de comunicar con los demás, de convencerlos, de seducirlos, de recaudar sus votos. Es necesario vivir de la política y no solo por la política, lo que implica ejercer responsabilidades.

11. WEBER, M. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris: Plon, 1964.

12. WEBER, M. *Le savant et le politique*. Paris: Plon, 1959.

2.3.2. Friedson

En *Professional Powers*¹³, Friedson quiere “aclarar las relaciones entre el saber y el poder basándose en unos análisis de las instituciones del profesionalismo en Estados Unidos”. Estas instituciones son sistemas de coacción, de regulación y de prestigio que aseguran la institucionalización del saber formal, es decir su reconocimiento social y su transformación en “poder difuso” sobre sus actividades. Friedson distingue tres categorías en tensión permanente que utilizan y transforman el saber formal.

La diferenciación entre las tres categorías no impide acumular diversas posiciones. Es el caso de universitarios de alto nivel, de altos funcionarios de la administración pública, de médicos de renombre que juegan un papel fundamental en la divulgación, la operativización y la socialización del saber formal. Sin embargo, la multiplicación de las posiciones genera conflictos entre escuelas científicas, orientaciones políticas y segmentos profesionales. La institucionalización es siempre frágil y provisional puesto que es objeto de tensiones, de conflictos y de compromisos más o menos estables.

Detrás de la institucionalización del saber formal se esconde el control de la demanda, la captación del público para convencerlo de que solo los profesionales son capaces de responder a necesidades que contribuyen a definir. Una de las vías consiste en la creación de *exclusionary shelters* que permiten mantener la escasez económica relativa de ciertos servicios, limitando el acceso a la profesión a un círculo de elegidos para proteger el público.

En *Theory of Professionalism: Method and Substance*, Friedson construye un modelo teórico del profesionalismo y distingue para ello tres tipos-ideales del control del trabajo: el control por los directivos, el control por los consumidores y el control por los trabajadores. En el último caso, la legitimidad del control recae sobre: un cuerpo de conocimientos especializados y validados por un reconocimiento oficial; la existencia de un espacio profesional y de una división del trabajo controlado por los propios trabajadores; la existencia de un mercado del trabajo cerrado; la formación larga y directamente controlada por la élite profesional.

Para reforzar su legitimidad y poder funcionar, este tipo de control debe ser reconocido por un Estado que privilegia un modo de intervención regulado y consensual que tenga una orientación reactiva. Los Estados que combinan una fuerte delegación de poderes a los intereses privados civiles son los más favorables al profesionalismo. De este modo, diferencia el profesionalismo anglo-sajón de la burocracia francesa. Para evitar la burocracia, las profesiones desarrollan una estrategia de *knowledge mandate* que consiste en convencer al Estado de que la profesión reconocida jurídicamente como tal tiene vocación al avance de los conocimientos jurídicos. Esta estrategia está fundada sobre tres pilares:

13. FRIEDSON, E. *Professional Powers. A Study of institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago: University of Chicago Press, 1986.

mantener una diferencia entre conocimiento y acción, modelo y realidad; desarrollar una deontología profesional explícita y consensual; asociar paradigmas disciplinarios con funcionamientos institucionales.

2.3.3. Abbott

Abbott¹⁴ dedica sus estudios a las profesiones de servicios y a su manera de hacer reconocer el monopolio de una competencia, es decir la legitimidad exclusiva de ejercer en un sector específico de actividad. Constata que no existe ninguna estabilidad sobre un largo período como lo demuestra la ausencia de definición universal de la profesión. Tomando el ejemplo de los “problemas personales”, Abbott observa que entre 1860 y 1940 la competencia jurídica de este campo ha sido redefinida una docena de veces. Primero fue un asunto de los clérigos gracias a oraciones, prescripciones éticas y ritos religiosos. Poco a poco, los neurólogos crearon la categoría de “trastorno nervioso” donde la histeria constituye la explicación universal de los trastornos del comportamiento. Estos especialistas establecen listas de causas y de tratamientos pero caen rápidamente en estructuras y en dogmas intangibles. Con el tiempo, los psiquiatras se imponen en las instituciones avanzando una teoría de la prevención. A partir de 1910-1920, serán reemplazados por los psicoanalistas que tratan las neurosis psíquicas a través de la psicoterapia.

Abbott extrae varias conclusiones teóricas. Quiere comprender cómo un grupo llega, para un tiempo determinado, a triunfar de sus adversarios en una competencia interprofesional por el reconocimiento jurídico de su competencia. Para ello, es necesario “reducir el trabajo de un rival a una versión incompleta de la suya”. Lo que supone un análisis del propio trabajo y una comprensión de tres operaciones básicas de la práctica profesional: diagnóstico, inferencia y tratamiento.

Con Abbott, entramos en unas investigaciones inductivas y comparativas sobre los grupos profesionales y sobre “los modos diversos y contingentes a través de los cuales las sociedades estructuran y reconocen el peritaje”, pero también sobre “los modos operativos concretos que estructuran y legitiman las prácticas de peritaje”. Para comprender la dinámica del reconocimiento del peritaje es necesario asociar dos ámbitos de análisis: el que partiendo de la actividad laboral descubre los modos de resolución de los problemas operativos gracias a unas innovaciones en los procesos cognitivos de interferencia y el que partiendo de las relaciones entre grupos profesionales en competencia para el monopolio de la competencia descubre los mecanismos de las estrategias profesionales de reconocimiento hacia los clientes y el Estado.

Como podemos observar, las teorías clásicas ofrecen una visión parcial de las profesiones reduciéndolas a una de sus dimensiones. En primer lugar, las

14. ABBOTT, T. *The System of the Professions. An Essay of the Division of Expert Labour*. Chicago: University of Chicago Press, 1988.

presentan como objetivas o subjetivas. El funcionalismo da una definición objetiva de la *profesión* a partir de seis criterios: ser ejercida a jornada completa, comportar reglas de actividad, comprender una formación y escuelas especializadas, tener organizaciones profesionales, constar de una protección legal del monopolio y establecer un código deontológico. Se empeña en demostrar cómo los grupos profesionales pasan, a lo largo de un proceso histórico, de ser *occupations* a ser *professions*. Por el contrario, el interaccionismo privilegia una definición ante todo subjetiva de los grupos profesionales y rechaza el concepto de profesión.

En segundo lugar, las teorías clásicas insisten sobre la unidad o la diversidad de las profesiones. Para el funcionalismo, las profesiones son instituciones reconocidas jurídicamente, sobre todo en Estados Unidos con la ley Talf-Harley, que gozan de unidad. Los profesionales forman una comunidad que comparte valores comunes que se concretan en normas y funciones que aseguran el funcionamiento armonioso de la profesión. Por el contrario, el interaccionismo insiste sobre la segmentación, la diferenciación y la fragmentación inherente a cualquier grupo profesional, puesto que pone de relieve las divergencias y los conflictos resultantes entre la dirección y la base, las mujeres y los hombres, los jóvenes y los mayores. Nos ofrece una imagen atomizada de las profesiones y la sensación de que los puntos comunes son el puro resultado de la construcción sociológica.

En tercer lugar, las teorías clásicas privilegian el cambio o la permanencia. El interaccionismo presenta los grupos profesionales como atravesados por procesos que provocan cambio e incertidumbre. El concepto de “orden negociado” revela dicha fragilidad e inestabilidad. Por el contrario, el funcionalismo y, en menor medida, el weberianismo presentan las profesiones como unas entidades que gozan de estabilidad como lo demuestra su continuidad histórica. Las *professions* se han construido a lo largo de un proceso histórico de varias décadas e incluso siglos durante los cuales han obtenido un reconocimiento estatal, formaciones específicas, organizaciones profesionales. En este sentido, el cambio solo aparece como una mutación histórica, es decir un cambio estructural, pero no como un componente de la vida cotidiana de las profesiones. Lo que exige una teoría compleja de las profesiones.

3. LA TEORÍA DE LA COMPLEJIDAD

3.1. Entre el profesional y la profesión

3.1.1. La acción profesional

La profesión produce los profesionales que la producen simultáneamente. Es una visión circular e integrada de la acción profesional donde sus dimensiones estructurantes son situadas antes de la acción, como sus condiciones, y después, como sus productos. En este sentido, no se trata de elegir entre el profesional y la profesión ni de deducir el primero de la segunda, como lo hace el funcionalismo, o de deducir la profesión de las interacciones interindividuales,

como lo postula el interaccionismo. La sociología de la complejidad trata de asociarlos pues demuestra que tanto la integración como la dominación de la profesión no son totales y dejan cierta autonomía. En consecuencia, la acción profesional es plural, reflexiva, intersubjetiva y situada.

Efectivamente, la profesión no es totalmente objetiva puesto que los profesionales no son reductibles a la versión subjetiva de la profesión, es decir que no existe una adecuación absoluta entre la subjetividad del actor y la objetividad del sistema. Las personas no están completamente socializadas, no se comprometen plenamente en sus roles y construyen un “quant à soi” que les permite mantener cierta distancia y autonomía. Asimismo, los profesionales no están completamente sometidos ni a la ley del mercado laboral ni a la dominación empresarial y utilizan, mediante la lucha y la estrategia, las zonas de incertidumbre. Así, los profesionales pertenecen a sindicatos y a asociaciones que tratan de integrarlos y de hacerles interiorizar sus ideologías. Sin embargo, dichos actores no se identifican completamente con ellas, en la medida en que, públicamente o en privado, manifiestan cierta distancia y expresan sus críticas. Más aun, cada profesional construye su propia ideología profesional escogiendo en la “ideología oficial” lo que le interesa y dejando de lado lo demás. Su pensamiento aparece como el resultado de una construcción personal permanente.

En primer lugar, la acción profesional es plural porque los profesionales se definen simultáneamente por su sexo, su edad, sus aficiones, su estado civil. Para decirlo de otra forma, son hombres o mujeres, solteros o casados, jóvenes o ancianos. En este sentido, su identidad es múltiple y es irreducible a una de estas dimensiones. Sin embargo, no es necesariamente sinónimo de tensión puesto que,

[...] el actor pasa de un rol al otro sin que la unidad de su experiencia esté obligatoriamente amenazada, sin que esta coacción aparezca como un problema. Sólo, en algunas situaciones particulares, como las incongruencias estatutarias, la pluralidad de los roles afecta la continuidad de la identidad¹⁵.

No obstante, ocasionalmente, provocan malestares que los profesionales intentan gestionar para mantener su equilibrio psicológico. Las mujeres activas ofrecen un buen ejemplo en su esfuerzo para conciliar vida profesional y vida privada. Preparan las comidas, hacen la limpieza, llevan los hijos al colegio y llegan a la hora a su trabajo que ejercen con aplicación, etc. En este sentido, tienen una doble jornada laboral. Algunas veces, su vida privada influye sobre su vida profesional con el cansancio, la menor disponibilidad horaria y, viceversa, la vida profesional invade la vida privada y no les deja el tiempo suficiente para el ocio, la pareja o los hijos. Lo que genera cierta frustración y culpabilidad.

En segundo lugar, la acción profesional es reflexiva porque los profesionales gozan de una reflexividad, más o menos grande, que les permite ponerse o poner su acción a distancia para someterlos a un análisis crítico.

15. DUBET, F. *La sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil, 1994; p. 178.

Pasan su tiempo explicando lo que hacen, por qué lo hacen, justificándose. Esta actividad (...) se desarrolla fuera de la relación artificial de la entrevista y organiza la mayoría de las conversaciones y de los intercambios¹⁶.

En estas justificaciones, ponen sus propias acciones y experiencias a distancia, las juzgan y se refieren a normas más o menos latentes que movilizan para la ocasión.

El caso de los periodistas es paradigmático puesto que mantienen una actitud reflexiva sobre su práctica profesional. A diario, durante la reunión de redacción, proponen ideas de reportajes y debaten sobre su interés, el ángulo elegido y el espacio que conviene concederles. La reflexión se prolonga durante toda la jornada hasta la impresión del periódico. Más allá, los periodistas se interrogan sobre su tendencia a no contrastar sistemáticamente las informaciones publicadas, a confundir información y opinión, a recurrir al sensacionalismo. En discusiones, informales u organizadas, reflexionan sobre las derivas, sus factores explicativos y la manera de evitarlas.

En tercer lugar, la acción profesional es intersubjetiva, es decir que es "explicable a partir del sentido apuntado subjetivamente"¹⁷, porque el sentido apuntado subjetivamente y las relaciones de sentido son negociados con los demás. En ella se encuentran las atribuciones del sentido y del valor intersubjetivamente vinculadas en función de las cuales tanto los profesionales como los grupos se orientan. En otros términos, la acción es recíprocamente negociada y orientada según ciertas reglas. Resumiendo: la acción profesional (1) es intersubjetiva porque está vinculada al comportamiento del prójimo por el sentido que el profesional apunta subjetivamente; (2) es co-determinada en su desarrollo ya que esta relación es llevadera de sentido; (3) es explicable a partir del sentido apuntado subjetivamente.

En cuarto lugar, los profesionales se inscriben en contextos y en situaciones que determinan ampliamente su comportamiento. Por una parte, cada individuo pertenece a una época con sus valores y sus maneras de pensar, de ser, de escribir, de hablar, de comer, de vestirse. Por otra parte, cada trabajador es miembro de una profesión y la socialización, de la que es autor, en los grupos profesionales estructura su pensamiento y orienta su acción.

3.1.2. Las lógicas de acción profesional

Como la acción profesional no tiene unidad, los trabajadores actúan simultáneamente según varias lógicas de acción: de la integración a la competición pasando por la subjetivación y la dominación. Las lógicas coexisten sin centralidad ni jerarquización, lo que provoca tensiones que los profesionales tratan de gestionar para mantener cierto equilibrio.

16. DUBET, F. *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil, 1994; p. 103.

17. WEBER, M. *Essais sur la théorie de la science*. Paris: Seuil, 1965; p. 223.

Más precisamente, en la lógica de integración, el profesional se define como la vertiente subjetiva de la integración a la profesión por la cual el trabajador interioriza los valores institucionalizados en roles¹⁸. El profesional se presenta a los demás por su pertenencia, por lo que vive como un ser e incluso como una herencia. Hace suyas las expectativas de los demás identificadas durante la socialización transformando esta identidad en una naturaleza. El concepto de "personalidad básica" se inscribe en esta lógica puesto que los profesionales han interiorizado los códigos sociales básicos cuya destrucción es vivida como una profunda amenaza.

La identidad personal del trabajador solamente tiene sentido en referencia a los grupos y a la comunidad profesional de pertenencia que, vía sus ritos, estructuran su personalidad. Es el caso de los ritos que permiten pasar a un nuevo estatus, lo que significa la muerte y el renacimiento de la personalidad. En este sentido, la lógica de integración supone una separación entre su profesión y las otras profesiones. Necesita definir al otro como diferente y extranjero. La afirmación de dicha identidad no ha de ser agresiva y, por el contrario, el reconocimiento de la desemejanza la limita porque cada uno sabe quién es y cómo situarse con los demás.

En dicha lógica, la cultura es definida por los valores y los profesionales se representan la profesión como un grupo que adhiere a valores comunes compartidos por la gran mayoría de sus miembros. Ante las amenazas, la identidad de las personas está directamente comprometida de forma que los golpes contra los valores provocan heridas personales. En este sentido, la integración puede ser problemática, como lo demuestra la sociología clásica que ha realizado estudios sobre la anomía y la desorganización. Las desviaciones resultan de una socialización insuficiente o inadecuada como consecuencia de la falta de integración de la profesión.

Con la lógica de competición, en cambio, la identidad profesional aparece como un recurso en una profesión representada tal un sistema competencial cuya figura central es el mercado que se extiende a todas las esferas de actividad. El profesional se define por su estatus, es decir por su posición relativa que determina su posibilidad de influir sobre los demás gracias a los recursos vinculados a esta posición. No obstante, la competición no se limita al *achievement* puesto que no se distingue de la integración en su contenido y es la realización de esta última a partir de los recursos disponibles en una relación de competencia.

La acción competitiva es llevada por una racionalidad limitada.

La estrategia implica una racionalidad instrumental, un utilitarismo de la propia acción que aspira a conciliar los medios a las finalidades perseguidas en las oportunidades abiertas por la situación.

Participa a las relaciones profesionales, a la imagen de las estrategias de las minorías activas estudiadas por Moscovici o de las interacciones donde el

18. PARSONS, T. *Éléments pour une sociologie de l'action*. Paris: Plon, 1963.

otro aparece como un medio utilizado a fines narcisistas. La lógica competitiva implica que la profesión está regulada por la necesidad de mantener las reglas que posibilitan el juego. La pertenencia a la profesión es una condición necesaria en la consecución de objetivos.

En esta lógica, las relaciones profesionales son definidas en términos de competencia, de rivalidad según los intereses individuales o colectivos. Los trabajadores elaboran estrategias, aprovechan las oportunidades, juegan con los demás, concluyen alianzas con adversarios. La profesión

es percibida como un sistema de intercambios competenciales en una competición para obtener bienes preciados como el dinero, el poder, el prestigio, la influencia, el reconocimiento.

Los profesionales juegan más que luchan unos contra otros y la competencia construye una metáfora de las relaciones profesionales.

Cuando actúan según una lógica competitiva, los profesionales persiguen objetivos definidos por su interés que les ponen en competencia con otros seres o segmentos. Dicho interés varía en función de los sub-sistemas en los que se desarrolla la acción. Así, la teoría de la movilización de los recursos se refiere a esta lógica en su análisis de la acción colectiva.

La lógica de subjetivación aparece, por su parte, en la actividad crítica, en la distanciamiento y en el compromiso. “Sea cognitiva o normativa, la actividad crítica supone la existencia de una lógica cultural por la cual el actor se distingue de las demás lógicas”. En otros términos, los profesionales se refieren a las representaciones de la libertad, de la igualdad, de la razón, de la modernidad, de la identidad para distanciarse de la realidad y ejercer una actividad crítica que puede conducir al compromiso en asociaciones profesionales o en sindicatos.

La lógica de subjetivación se manifiesta, en primer lugar, por la voluntad de los profesionales de ser sujetos, sabiendo que las imágenes son socialmente construidas porque se inscriben en la cultura.

Este compromiso hacia una representación cultural del sujeto es vivido como algo inacabado, como una pasión imposible y deseada que permite percibirse como el autor de su propia vida. (...) La identidad subjetiva se da a ver y se siente de manera indirecta en una “teología negativa”, como la falta o la dificultad de realizar la representación cultural del sujeto¹⁹.

En segundo lugar, la subjetivación es perceptible en el despejo, porque la definición cultural del sujeto es incompatible con la identificación total consigo mismo, al grupo, al interés, al poder. Provoca un “quant-à-soi” en el que la subjetividad se manifiesta por la distanciamiento que se refiere a unos principios generales que superan los roles, los intereses, los poderes. Se puede decir que la simple gestión de su multiplicidad implica dicha distanciamiento. En tercer lugar,

19. DUBET, F. *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil, 1994; p. 128-129.

la subjetivación se concreta en la crítica en la que el profesional se desprende de sí-mismo para convertirse en un intelectual.

Es menos el propio contenido de los valores movilizados para la crítica que importa como la perspectiva elegida por los actores que interpretan estos valores desde el punto de vista de la definición del sujeto²⁰.

Por último, la lógica de dominación se manifiesta en una profesión dividida entre dominantes y dominados que tratan de mantener el *statu quo* o de modificar el orden establecido, sabiendo que el reparto de los recursos es diferencial, de forma que los dominantes disponen de medios superiores²¹. Estos recursos son múltiples puesto que van desde los recursos políticos (cargos sindicales o políticos) y los recursos económicos (salario, derecho sobre opciones) pasando por los recursos culturales (nivel de estudio) hasta los recursos sociales, es decir los grupos de pertenencia como las redes de relaciones y la capacidad de movilizarlos.

La dominación toma diversas formas, como la estigmatización que consiste en imponer unas representaciones negativas y degradantes a un profesional por su carácter, su origen social, su sexo o su nacionalidad. Las miradas, los gestos, las actitudes diarias son tantas ocasiones de ejercer dicha dominación. La dominación conduce tanto al conflicto como a la alienación. La alienación se produce por la incapacidad de ser dueño de su propia vida. Es la separación del trabajador y de su obra así como la pérdida de autonomía del asalariado, es la dificultad de integrarse en una nueva empresa y de identificarse con la cultura empresarial, es la imposibilidad de expresarse libremente. Así, la alienación es sinónimo de sufrimiento, de sensación de destrucción personal, de privación de identidad y de lenguaje propio por la dominación profesional.

3.2. Entre la unidad y la pluralidad

Para los fundadores de la sociología, la profesión estaba formada por unos grupos sociales en conflicto o por una comunidad unida alrededor de valores comunes. Los modernos añadieron nuevas representaciones de la organización profesional en términos de mercado, donde los trabajadores compiten con sus recursos y en función de las coacciones y de las oportunidades presentes para acceder a los bienes, o de relaciones profesionales, donde tanto los dominados como los dominantes luchan para acceder al poder, permanecer en él o influir sobre las orientaciones globales. En realidad, la profesión es simultáneamente un sistema unido y diverso formado por un grupo, un mercado interno, una cultura y un sistema de poder animados por lógicas de integración, de competición, de subjetivación y de dominación. Asimismo, la profesión es autónoma e interdependiente, abierta y cerrada. Lo que plantea el problema de su unidad.

20. DUBET, F. *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil, 1994; p. 132.

21. LAHIRE, B. *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu*. Paris: La Découverte, 1999.

3.2.1. Los sub-sistemas profesionales

Así, la profesión está constituida por un grupo o un “sistema de integración” que se caracteriza por una adhesión y una identificación de sus miembros a unos valores y a unos *patterns* que aseguran su cohesión. El respeto de estos modelos de comportamiento favorece una regulación de las interacciones y una correspondencia entre los profesionales y la profesión. La adhesión o el respeto es fruto de una socialización profesional así como de un control que ejercen sus miembros. En este contexto, el trabajador aspira a integrarse en el grupo que le confiere una identidad, un reconocimiento y unas interacciones reguladas.

La profesión periodística ofrece un buen ejemplo de ello. En efecto, los periodistas pertenecen a un grupo profesional con sus valores basados sobre la libertad de expresión, la individualidad, la originalidad, la objetividad o la rapidez. Estos valores son interiorizados por los periodistas durante su formación inicial en las escuelas de periodismo o en las carreras de ciencias de la información y de la comunicación así como durante sus experiencias profesionales en una o varias redacciones. Esta socialización es el fruto de un aprendizaje pero también del control directo o indirecto, frecuente o esporádico, que ejercen los compañeros. Cada error conduce a una sanción formal e informal²².

La profesión es igualmente un mercado o un “sistema de interdependencia”²³. En este caso, los profesionales son individuos autónomos y racionales que realizan unas elecciones en función de las oportunidades presentes. Se inscriben en un mercado donde se encuentran la oferta y la demanda y que conduce a un acuerdo para el cual los trabajadores elaboran estrategias a partir de las informaciones o recursos disponibles y limitados. Es la razón por la cual, aunque los profesionales gocen de una intencionalidad racional y estratégica, se habla de racionalidad limitada. Asimismo, los cambios macro-sociológicos resultan de una composición de las acciones individuales que provocan un “efecto de sistema”.

La profesión es también una cultura o un “sistema de representación”. Las imágenes del individuo, de la razón, de la modernidad contribuyen a una definición del profesional gracias a la cual los profesionales ejercen una crítica de la profesión y mantienen una distancia hacia ella. Basándose en estas representaciones, los trabajadores aspiran a una realización personal, a una afirmación de su subjetividad. Lo que les lleva a identificar los obstáculos y a comprometerse contra ellos. Por ejemplo, los trabajadores tratan de afirmar su sensibilidad mediante sus proyectos que son la expresión de su subjetividad, lo que implica que su realización como profesional y como persona depende de su posibilidad de expresarse libremente. En el caso contrario, viven su experiencia profesional como una frustración e incluso como una alienación. Para evitarlo, luchan contra unos directivos que quieren imponerles una línea editorial.

22. URTEAGA, E. *Les journalistes locaux: fragilisation d'une profession*. Paris: L'Harmattan, 2004.

23. CROZIER, M. ; FRIEDBERG, E. *L'acteur et le système*. Paris: Seuil, 1977.

Por último, la profesión está compuesta por un sistema de poder o por un “sistema de relación profesional”. Los actores, más o menos organizados en sindicatos, asociaciones o movimientos sociales se enfrentan para imponer sus orientaciones. Esta lucha es generalmente pacífica pero puede ser violenta. Los que detienen el poder tratan de conservarlo y de concretar sus orientaciones cristalizadas en objetivos vía la acción empresarial. Los que se encuentran en la posición contraria intentan llegar al poder o, al menos, influir sobre la estrategia empresarial recurriendo a la acción colectiva.

3.2.2. El sistema y los sub-sistemas profesionales

A su vez, los sub-sistemas de integración, de interdependencia, de representación y de relación profesional asocian unidad y pluralidad, autonomía e interdependencia, apertura y cierre. En este sentido, no se puede reducir la profesión a uno de sus aspectos sino que la contradicción y la variedad son sus componentes esenciales.

Más precisamente, la profesión es un sistema unido y plural. Por un lado, goza de un mínimo de coherencia fruto de la acción empresarial que se ha esforzado en crear una cohesión interna. Por otro lado, es plural puesto que está compuesta por un mercado, un grupo, una cultura y una relación de poder. Esta diversidad se manifiesta igualmente en cada ámbito. Como lo demuestran Dubar y Tripier,

[...] no existen profesiones (totalmente) unificadas sino segmentos profesionales más o menos identificables, más o menos organizados, más o menos competitivos. Como lo habían notado Bucher y Strauss, cada vez que los sociólogos van a ver más de cerca, descubren segmentaciones, diferenciaciones, procesos de dispersión. Esto es cierto para los médicos tanto franceses como norteamericanos cuyas rentas, carreras, formas de reconocimiento varían mucho según sean generalistas o especialistas, [...] liberales o asalariados²⁴.

Al mismo tiempo, la profesión goza de cierta unidad en la medida que las *professions* anglo-sajonas se caracterizan por ser ejercidas a jornada completa y de manera continua; comportar reglas de actividad; proponer una formación y unas escuelas especializadas; poseer organizaciones profesionales sindicales o asociativas; constar de una protección legal del monopolio y tener un código deontológico. Más allá, todas las profesiones comparten ciertos valores y principios a los que se adhieren sus miembros así como una identidad profesional que se manifiesta particularmente ante las agresiones de profesiones, de instituciones o de investigadores ajenos.

Asimismo, la profesión está formada por sub-sistemas autónomos e interdependientes. Son interdependientes porque el cambio que se produce en un sub-sistema afecta los demás sub-sistemas y el sistema en su conjunto.

24. DUBAR, C. ; TRIPIER, P. *Sociologie des professions*. Paris: Armand Colin, 1998; p. 248.

Simultáneamente, cada lógica de acción corresponde a un elemento autónomo de la profesión que aparece como una disposición particular de las lógicas de integración, de competición, de subjetivación y de dominación. Significa que la profesión no se organiza en función de un principio central. De hecho, la autonomía y la interdependencia entre los sub-sistemas caracterizan cada vez más a las profesiones como lo demuestra la separación creciente entre el mercado y la cultura profesional, las relaciones de poder y el grupo profesional. Son procesos diferentes y a veces contradictorios.

La profesión consta de sub-sistemas abiertos y cerrados. Por una parte, los mercados o las culturas se cierran para asegurar su cohesión y estabilidad. Por ejemplo, algunas profesiones crean labels de calidad o reglamentos sobre la calidad para proteger sus ventas ante los productos extranjeros. Por otra parte, cada sub-sistema se abre a influencias exteriores.

Decir que la profesión es abierta tiene dos consecuencias: la primera es que se caracteriza por su desequilibrio compensado por mecanismos de estabilización; la segunda es que la comprensión de la profesión implica estudiar el entorno que la rodea, sabiendo que esta relación no es una simple dependencia sino que es constitutiva de la profesión.

La realidad se sitúa entonces tanto en el vínculo como en la distinción entre el sistema abierto y su entorno próximo. Esta vinculación es absolutamente crucial a nivel epistemológico, metodológico, teórico, empírico. Lógicamente, el sistema sólo puede ser comprendido incluyéndole el contexto²⁵.

Decir que la profesión es a la vez cerrada tiene otras implicaciones, ya que la profesión crea permanentemente nuevos equilibrios y la comprensión de la profesión supone estudiarla en sí-misma, es decir en su funcionamiento, en los mecanismos de regulación y en la legitimación de dichos mecanismos.

3.3. Entre el cambio y la permanencia

La profesión es también sinónimo de cambio y de permanencia. Ciertamente, no es solo un sistema de reproducción que utiliza los mecanismos para hacer que se interioricen modelos de comportamiento en función de los cuales actúan los trabajadores y que contribuyen a la regulación de la profesión. Tampoco se trata únicamente de un sistema de producción en cambio constante atravesado por flujos incontrolables que lo sumergen en una incertidumbre total. El cambio es inherente a la profesión atravesada por conflictos aunque sepa adaptarse al cambio creando reguladores para encontrar nuevos equilibrios.

25. MORIN, E. *Introduction à la pensée complexe*. Paris: ESF, 1990; p. 32.

3.3.1. Una estabilidad en construcción

Cada profesión es a la vez orden y desorden. En efecto, si la profesión cambia cada vez más con la desregulación de la economía y la globalización de la cultura, el cambio es parcialmente gestionado por la profesión que dispone de una capacidad de adaptación. No hay que olvidar que la profesión es una entidad relativamente integrada de elementos; una estructura bastante estable y permanente; que cada elemento del sistema contribuye parcialmente al mantenimiento del sistema; que cualquier estructura está basada en parte sobre el consenso de sus miembros alrededor de valores fundamentales. En este sentido, los valores interiorizados por los actores son contrapesos eficaces a las rupturas.

Múltiples factores contribuyen a la estabilidad de la profesión: desde la cultura pasando por las normas sociales hasta la economía. Efectivamente, la crisis económica de los años 80 y 90 ha generado una reducción progresiva y constante de la conflictividad tanto en las empresas como en las administraciones públicas. El número y la duración de las huelgas no han dejado de disminuir a pesar de despidos masivos, del deterioro de las condiciones laborales, de la pérdida de poder adquisitivo. Así, los directivos han transformado las coacciones en recursos imponiendo una mayor flexibilidad a los trabajadores, sin que su situación mejore.

3.3.2. El cambio relativo

Si la profesión dispone de cierta capacidad de ajuste y de integración del cambio, este último es inherente a la realidad profesional porque es multidireccional, discontinuo, endógeno, múltiple y difícilmente previsible. En otros términos, si la profesión se reproduce, se produce a su vez en un proceso permanente.

Precisando todavía más, podemos decir que, en primer lugar, el cambio es multidireccional. Durante décadas, la sociología ha sido impregnada por el evolucionismo y por la creencia en que la historia tenía leyes que le otorgaban una dirección. Pero la crisis económica de los años 70 y 80 y la extensión de la exclusión social han hecho vacilar la idea de que el cambio era unidireccional. En realidad, la dinámica no tiene dirección o, mejor dicho, tiene varias direcciones. Giddens se muestra igualmente crítico con la “tendencia a asociar la temporalidad a una secuencia lineal y a pensar la historia de esta manera como si fuese animada por un movimiento cuya dirección es perceptible”²⁶. El riesgo de la comprensión unilineal consiste en limitar a una única línea de evolución los movimientos propios a los grupos humanos. Esta dirección es la generalización de un aspecto específico que confunde la “evolución general con una evolución particular”.

26. GIDDENS, A. *La constitution de la société*. Paris: PUF, 1987; p. 52-53.

El cambio profesional no es más continuo, contrariamente a la idea avanzada por varios sociólogos. Así, Comte²⁷ consideró, en su ley de los tres estados, que el progreso del espíritu humano pasaba por tres fases: la teológica, donde los fenómenos naturales son explicados por causas sobrenaturales; la metafísica, en la cual son aclarados por ideas abstractas; la positiva, donde son explicadas por principios científicos basados sobre una observación empírica. Sin embargo, la realidad nos demuestra lo contrario ya que el cambio es discontinuo porque asocia avances y retrocesos, revoluciones y bloqueos. Estos últimos se producen sobre todo en las administraciones y empresas públicas afectadas por la burocratización²⁸.

En segundo lugar, el cambio es consubstancial a la profesión. Marx fue el primero en demostrar la permanencia de la dinámica como consecuencia de los conflictos que oponen los grupos sociales. En este sentido, los conflictos son uno de los principales motores de la transformación, lo que permite llevar a cabo unas investigaciones sobre los aspectos estructurales del cambio profesional. Interesándose por factores endógenos, demuestra que cada grupo produce elementos de su propia transformación. Así, el análisis de la lucha de clases explica el cambio por las contradicciones del capitalismo y no por la intervención de un *deus ex machina*.

En tercer lugar, el cambio profesional es múltiple en sus causas, entre las cuales se encuentran los factores ideológicos, técnicos, demográficos o culturales. Así, Weber se pregunta sobre el papel desempeñado por la ética protestante en el nacimiento del capitalismo. Lo propio de las iglesias y sectas protestantes, especialmente calvinistas, consiste en “un sentido agudo del negocio combinado con una piedad que domina y penetra la vida entera”. Lo que caracteriza el espíritu ascético del capitalismo es “ganar dinero, cada vez más dinero, guardándose estrictamente de los goces espontáneos de la vida”. En este sentido, ganar dinero se transforma en una vocación cuando la ética protestante aparece como una racionalidad particular que ayuda “el desarrollo de un capitalismo occidental como búsqueda racional sistemática del beneficio”²⁹.

Pero, los factores no actúan unos independientemente de otros sino que interactúan de forma que el cambio profesional aparezca como la resultante de una serie de factores más o menos divergentes. En este sentido, el cambio es el producto de conflictos múltiples e imbricados que no son solamente de naturaleza diferente sino que oponen grupos distintos. Más aun, una jerarquización de los factores de cambio es posible.

No hay, de manera absoluta y de un modo general, una jerarquía de las causas del cambio social que sea universalmente aplicable. Pero eso no significa que no

27. COMTE, A. *Oeuvres*. Paris: Anthropos, 1971.

28. CROZIER, M. *Le phénomène bureaucratique*. Paris: Seuil, 1963.

29. WEBER, M. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris: Plon, 1967.

haya, en cada situación concreta, una jerarquía causal, es decir uno o varios factores dominantes y uno o varios agentes privilegiados³⁰.

En último lugar, el cambio es difícilmente previsible.

El porvenir queda abierto y es impredecible. Ciertamente, existen determinaciones económicas, sociológicas y otras a lo largo de la historia, pero estas últimas están en relación inestable e incierta con los accidentes y los riesgos innombrables que hacen bifurcar y desviar su curso. (...) La concienciación de la incertidumbre histórica se hace hoy en día en el desmoronamiento del mito del progreso. El progreso es ciertamente posible pero es incierto. A la incertidumbre del futuro se añaden todas las incertidumbres debidas a la velocidad y a la aceleración de procesos complejos y aleatorios³¹.

4. CONCLUSIÓN

En conclusión, este artículo parte de una constatación: las teorías sociológicas de las profesiones ofrecen una representación parcial de la realidad profesional. Privilegian el profesional o la profesión, deduciendo el primero de la segunda y viceversa; la unidad o la pluralidad, dando una imagen unificada o fragmentada de la profesión; el cambio o la permanencia, prefiriendo uno al otro. Pero ningún paradigma aprehende la realidad profesional en su complejidad. Este ha sido precisamente nuestro objetivo y hemos presentado las bases de una teoría de la complejidad que asocia el actor y el sistema, la unidad y la pluralidad, el cambio y la permanencia, que, lejos de ser antagónicos y exclusivos, se completan y se integran. La sociología de la complejidad de las profesiones se presenta como un esfuerzo de síntesis entre los distintos paradigmas, considerando, por una parte, que cada teoría ofrece conceptos, métodos y problemáticas pertinentes, y, por otra parte, que las teorías tienen más puntos comunes de lo que se cree y que son complementarias e integrables. Se trata de un esbozo que necesita ser perfeccionado, completado y profundizado por una reflexión teórica y unas investigaciones empíricas. En este sentido, la sociología de la complejidad es un programa de investigación que quiere ser abierto a las críticas rigurosas.

5. BIBLIOGRAFÍA

ABBOTT, A. *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago and London. Chicago: The University of Chicago Press, 1988.

BECKER, O. *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*. Paris: Métailié, 1963.

———. *Les mondes de l'art*. Paris: Flammarion, 1979.

30. ROCHER, G. *Le changement social*. Paris: Seuil, 1970; p. 178.

31. MORIN, E. *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur*. Paris: Seuil, 2000; pp. 87-88.

- CARR-SAUNDERS, A. M. *Professions: their Organization and Places in Society*. Oxford: Clarendon Press, 1928.
- ; WILSON, P. A. *The Professions*. Oxford: Clarendon Press, 1933.
- CRESSEY, P. G. *The Taxi-Dance Hall: a Sociological Study in Commercialised Recreation and City Life*. Chicago: Chicago University Press, 1932.
- CROZIER, M. *Le phénomène bureaucratique*. Paris: Seuil, 1963.
- DEMAZIERE, D. ; DUBAR, C. *Analyser les entretiens biographiques*. Paris: Nathan, 1997.
- DUBAR, C. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin, 1991.
- ; LUCAS, Y. *Genèse et dynamique des groupes professionnels*. Lille: PUL, 1994.
- DUBET, F. *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil, 1994.
- DURKHEIM, E. *De la division du travail social*. Paris: PUF, 1960.
- . *Le suicide. Étude de sociologie*. Paris: PUF, 1967.
- . "La morale professionnelle". En: *Leçons de sociologie*. Paris: PUF, 1950.
- FRIEDSON, E. *La profession médicale*. Paris: Payot, 1984.
- . *Professional Powers*. Chicago: Chicago University Press, 1986.
- . *Theory of Professionalism: Method and Substance*. Conference de Nottingham, 1996.
- GIDDENS, A. *La constitution de la société*. Paris: PUF, 1987.
- HUGUES, E. C. "The Sociological Study of Work: An Editorial Foreword". *The American Journal of Sociology*, vol. 57, 1952.
- . *Men and their Work*. Glencoe: The Free Press, 1958.
- . *Le regard sociologique*. Paris: EHESS, 1992.
- LARSON, M. S. *The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis*. Berkeley: University of California Press, 1977.
- MERTON, R. K. *The Student Physician. Introductory studies in the sociology of medical education*. Cambridge: Harvard University Press, 1957.
- MORIN, E. *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur*. Paris: Seuil, 2000.
- PARK, R. E.; BURGUESS, E. W. *Introduction to the Science of Sociology*. Chicago: Chicago University Press, 1969.
- PARSONS, T. "The Professions and the Social Structure". En: *Essays in Sociological Theory*. New York: The Free Press, 1939.
- . "Social Structure and Dynamic Structure: the Case of Modern Medical Practice". En: *The Social System: Free Press of Glencoe*, 1951.
- . "Profession". En: *International Encyclopedia of Social Sciences*, vol. 12, 1965.
- ROCHER, G. *Le changement social*. Paris: Seuil, 1970.
- SHAW, C. R. *The Jack Rolle: a Delinquent Boy's own Story*. Chicago: Chicago University Press, 1933.

STRAUSS, A. *La trame de la négociation*. Paris: L'Harmattan, 1992.

SUTHERLAND, E. H. *Professional Thief: by a Professional Thief*. Chicago: Chicago University Press, 1937.

URTEAGA, E. *Les journalistes locaux: fragilisation d'une profession*. Paris: L'Harmattan, 2004.

———. "Kazetariak eta heziketa profesional iraunkorra". *Uztaro*, nº 36, 2001.

WEBER, M. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris: Plon, 1964.

———. *Essais sur la théorie de la science*. Paris: Plon, 1965.

———. *Le savant et le politique*. Paris: Plon, 1959.

———. *Économie et société*. Paris: Plon, 1971.

WILENSKY, H. "The professionalization of Everyone?". *American Journal of Sociology*, nº 2, 1964.