

Humanitas

Universidad Autónoma de Nuevo León
Anuario del Centro de Estudios Humanísticos

Núm. 39 Vol. II
Enero-Diciembre 2012

*Ciencias
Sociales*



UANL®



Dr. Jesús Áncer Rodríguez
Rector

Ing. Rogelio G. Garza Rivera
Secretario General

Dr. Ubaldo Ortiz Méndez
Secretario Académico

Lic. Rogelio Villarreal Elizondo
Secretario de Extensión y Cultura

Dr. Celso José Garza Acuña
Director de Publicaciones

Dr. Alfonso Rangel Guerra
Director del Centro de Estudios Humanísticos
Editor responsable

Mtro. Francisco Ruiz Solís
Corrección de estilo y cuidado editorial

Lic. Juan José Muñoz Mendoza
Diseño

Lic. Adriana López Montemayor
Circulación y administración

Humanitas, año 39, N° 39, Vol. II, **Ciencias Sociales**, 2012. Fecha de publicación: febrero 30 de 2013. Revista anual, editada y publicada por la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través del Centro de Estudios Humanísticos. Domicilio de la publicación: Biblioteca Universitaria Raúl Rangel Frías, piso 1°, Av. Alfonso Reyes, No. 4000 Nte., Col. Regina, Monterrey, Nuevo León, México, C.P. 64440. Tel. + 52 81 83294000 ext. 6533. Fax: +52 81 83 29 40 00 ext. 6556. Impresa por la Imprenta Universitaria, Ciudad Universitaria s/n, C.P. 66451, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México. Fecha de terminación de impresión 30 de marzo de 2013.

Tiraje: 500 ejemplares.

Número de Reserva de Derechos al uso exclusivo del título *Humanitas* otorgada por el Instituto Nacional del Derecho de Autor: 04-2009-091012392000-102, de fecha 10 de septiembre de 2009. Número de certificado de licitud de título y contenido: 14,909, de fecha 16 de agosto de 2010, concedido ante la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. ISSN: 2007-1620. Registro de marca ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial: 1,169,990.

Las opiniones y contenidos expresados en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores.
Prohibida la reproducción total o parcial, en cualquier forma o medio, del contenido editorial de este número.

HUMANITAS ANUARIO

CENTRO DE ESTUDIOS HUMANÍSTICOS DE LA UNI-
VERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Director Fundador

Dr. Agustín Basave Fernández del Valle

Director

Lic. Alfonso Rangel Guerra

Jefe de la Sección de Filosofía

M. A. Cuauhtémoc Cantú García

Jefe de la Sección de Letras

Dra. Alma Silvia Rodríguez Pérez

Jefe de la Sección de Ciencias Sociales

Lic. Ricardo Villarreal Arrambide

Jefe de la Sección de Historia

Profr. Israel Cavazos Garza

ANUARIO
HUMANITAS 2012

Ciencias Sociales

Ricardo Villarreal Arrambide
coeditor

PROFESIÓN, CULTURA Y TRABAJO EN CONTEXTOS DE CAMBIO

Benigno Benavides Martínez¹
José Juan Cervantes Niño²

Introducción

EL TRABAJO CONSTITUYE UNO DE LOS FUNDAMENTOS de la sociedad moderna, pues junto a él se articulan una serie de elementos distintivos que le dan coherencia y que permiten la consecución de fines particulares y sociales propios de nuestra época, como lo son la individualización, la riqueza, reconocimiento personal, desarrollo, solidaridad, especialización a través de la educación y legitimación de las relaciones sociales, en este sentido el trabajo es una actividad que realizan los individuos y en torno a ella se establecen relaciones sociales. Pero además el trabajo genera una serie de significados que dan sentido a las actividades, por lo que no se puede estudiar si no es como una cultura. Si además consideramos que el trabajo se puede constituir como el elemento fundamental, tanto objetivo como subjetivo que cohesionan a ciertas sociedades modernas, entonces su importancia crece como explicación de ciertos problemas sociales.

¹ Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales con Acentuación en Desarrollo Sustentable, del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. El presente artículo es parte de su tesis doctoral.

² Director de tesis.

Del mismo modo, debido a esta centralidad, los cambios que se susciten tanto en el trabajo como en sus contextos, alterarán la dinámica social en su conjunto.

Dentro de los contextos que propician los cambios culturales hemos de considerar inicialmente a los que provienen del ámbito económico, la cual en relación a la cultura del trabajo, se puede especificar como falta de empleo o igualmente falta de oportunidades para el autoempleo. Cuando se habla de crisis económica en este sentido, bien podemos referirnos a las situaciones en las que las condiciones sociales han cambiado tan drásticamente que los patrones usados de acción social para conseguir los fines reconocidos no han podido ofrecer alternativas para poder encarar los nuevos desafíos. Un incremento poblacional que pretende acceder a los servicios de salud y educativos pronto se convierte en demanda de empleo que debe ser satisfecha, pero si la estructura económica no crece al mismo ritmo o alguno cercano, los problemas sociales pueden hacer su aparición: el empleo temporal, el empleo informal y las diversas formas de subempleo. Estos problemas, a su vez, se pueden conectar con muchos más como la criminalidad, los problemas familiares y la educación. La valoración por el trabajo se verá cuestionada precisamente porque éste no puede hacerse realidad y entonces se podrá hablar de pérdida de valores, de falta de vocación para el trabajo y de juicios similares.

Una sociedad como la regiomontana fundada en base al trabajo, la planeación, la racionalidad y el ahorro entre otros componentes, construye también una visión hacia el futuro, y por tanto hace una apuesta hacia el progreso, sobre la idea de mantener los esquemas de crecimiento económico, de estabilidad social y de mantenimiento de las valoraciones culturales. Las crisis, evidentemente, cuestionarían la construcción cultural que se había mantenido. Si bien las ideas de cambio se encuentran presentes en la sociedad y hasta son objeto de valoración, se espera optimistamente que los cambios se mantengan dentro de ciertos esquemas ya integrados a la estructura social y que sigan los mismos fines previamente acordados.

Por otro lado, cuando los problemas se presentan e incluso cuando aparecen las crisis, se le suele atribuir a factores externos, ajenos a la sociedad que los recibe y atribuibles a factores que no fueron provocados por esa sociedad. Además del carácter externo también el carácter temporal se le suele adjudicar. De este modo, los problemas y las crisis son asimilados dentro del esquema cultural y se hace tolerable su presencia. Desde luego que una crisis no se puede hacer permanente, puesto que daría lugar a nuevas formas de orientar las acciones sociales, quizá hacia otros fines diferentes. Por ejemplo, la crisis económica que se manifiesta en el desempleo y en la preparación profesional provoca que baje la estimación por la educación superior orientada hacia el empleo, lo cual a su vez, va a repercutir en la búsqueda de estabilidad familiar.

Inicialmente se considera a la cultura del trabajo como el conjunto de significados que da sentido a las actividades racionalmente ordenadas con el propósito de producir alguna forma de riqueza que mejora la vida individual y social de quien la adopta como valor y que trae aparejado el progreso de la sociedad. Asociado a la cultura del trabajo se encuentra el individualismo, el espíritu emprendedor, la autonomía y la independencia, entre otros atributos que complementan al trabajo. Sobre esta estructura de significados se establece una sociedad con la cual se consolida y da sentido de identidad a sus integrantes. Sin embargo, en los momentos de crisis o problemas, el modelo idealmente confeccionado de cultura y sociedad, entra en cuestionamiento y cambian las expectativas, además de las acciones individuales y las prácticas institucionales. Uno de los sectores que más se ve amenazado es el de los profesionistas, puesto que su capacidad de mantener los patrones de consumo disminuye drásticamente en las crisis económicas y debido a su preparación académica, son capaces de cuestionar la cultura. Describir las formas en que cambian los significados de la cultura del trabajo y como son resignificados por los profesionistas, es el propósito general de este estudio a través del enfoque teórico de la sociológica, dentro de los nuevos contextos sociales; aunque en este artículo solo habremos de abordar la problemática inicial.

El componente cultural de la sociedad se establece en la pretensión de proveer de significado a las acciones que tienen que realizar los individuos en un contexto social específico. Pensando hipotéticamente los individuos actúan en razón de las expectativas culturales que han asimilado y que les han sido transmitidas a través de procesos educativos, tanto formales como informales que de una u otra manera se refuerzan y se consolidan para mantener cierta cohesión social y cierta coherencia en las acciones que se realizan, por lo que se establece una correspondencia entre la sociedad y la cultura: los individuos componentes de una sociedad valoran los significados culturales de esa sociedad y ésta mantiene las condiciones necesarias para que se hagan efectivas las metas culturalmente establecidas.

Siguiendo el estudio clásico de Merton de *Teoría y Estructura Sociales* (1984) la falta de correspondencia entre la estructura social y la cultura, establecería el escenario propicio para la aparición de formas de conducta desviada de lo culturalmente aceptado, por lo que no se puede hablar de que exista una estabilidad social permanente, aunque estuviera asegurada por una eficiente transmisión cultural. La llamada pérdida de valores, por ejemplo, sería una expresión de la forma de concebir, la disociación entre la sociedad y la cultura. Los cambios sociales son parte del propio proceso de construcción o reconstrucción social que se da como una dinámica, al igual que la cultura. Los procesos, así como sus patrones de cambio, si bien se expresan conjuntamente en las acciones individuales o en las prácticas institucionales, no necesariamente tienen que ir en la misma dirección o manifestarse coherentemente.

Sobre esta temática, se identifican diversos factores han alterado los contextos en los que se realiza el trabajo, los cuales van desde los que provienen del propio proceso de alienación y burocratización, hasta factores externos como la adopción de tecnologías, la fragmentación del trabajo y el incremento de la competencia internacional, entre otros. Los valores tradicionales de la cultura del trabajo entraron en competencia con valores que los fueron

sustituyendo como lo son el dinero, el éxito, la vida acomodada y el consumismo. A la vez, se tornaron prestigiosas ocupaciones laborales apegadas a la creatividad, la individualización, la dirección, lo intelectual y lo administrativo, las cuales fueron integrando una nueva identidad labora. Los nuevos valores constituyentes de la cultura del trabajo, se presentan como: autorrealización personal, sentido empresarial, no tener presiones, comodidad de horarios y vacaciones y estabilidad en prestaciones.

El estudio acerca de la cultura y de las formas de valoración que practican los individuos en sociedad o que se expresan en declaraciones institucionales y aún más cuando se adoptan por una sociedad o son apropiadas por un gobierno, suelen ser atractivas en cuanto a que despiertan el interés por reafirmar la identidad de quienes las adoptan, pero cuando una crisis económica, política, de seguridad o cultural socavan la viabilidad de las aspiraciones culturalmente establecidas, entonces la vuelta a la situación de bienestar se convierte en una utopía, representación de un pasado que no puede repetirse. Las crisis por definición deben ser transitorias, lo cual puede ser válido en lo general, pero en cuanto a lo social y cultural, las crisis dejan huellas más profundas que una marca temporal. Los esquemas de valoración se pueden alterar radicalmente puesto que son formas de ver el mundo y de otorgarle un sentido propio a lo que se hace ya sea el trabajo, la profesión o el estudio. Para una sociedad como la regiomontana, sustentada, aunque sea declarativamente en el trabajo convertido en cultura, es especialmente significativo que este ideal se cuestione. Por lo anterior resulta importante el estudio de la cultura del trabajo, en este caso en el grupo que puede ser más representativo, como lo es el de los profesionistas.

En este escenario, el presente estudio tiene como objetivo mostrar; desde una perspectiva sociológica, las transformaciones en la cultura del trabajo y cómo estos cambios han transformado conjuntamente la percepción que se tiene de la propia actividad, en el ámbito individual y social, entre los profesionistas.

Antecedentes

El estudio del trabajo, como uno de los elementos *fundantes* de la sociedad moderna, puede ser asumido desde varias perspectivas e incluso ya ha sido abordado desde diferentes disciplinas. En nuestro caso, la perspectiva que hemos seleccionado es la que nos ofrece la sociología, en base a ella a la vez, nos orientamos por el enfoque cultural, desde la propuesta hecha por Jeffrey Alexander que concibe a la cultura no como un simple campo de estudio de la sociología, sino como un elemento fundacional de las acciones sociales, desde el momento en que éstas solo pueden ser socializadas si tienen significado, que las carga de sentido, tanto para el que las produce como para aquellos con quienes se comparten las formas de vida social (Alexander, 2000a).

Uno de los estudios más amplios que ha recopilado y analizado las diversas tendencias en los estudios de la cultura laboral es el realizado por Rocío Guadarrama en el que se resalta la heterogeneidad de enfoques que se utilizan, los cuales sin embargo, tienen en común su preocupación por el estudio de los *significados del trabajo* en la vida social. Sin embargo, aquellos estudios que expresan su afán por la comprensión de los aspectos *simbólicos y significativos* del trabajo datan tan solo de mediados de los años sesenta del siglo XX. Estos estudios abrieron un nuevo campo, independiente de la sociología del trabajo, el cual ha sido conocido como *estudios del trabajo*. Lo que resaltaba de ellos era que rompían con los esquemas rígidos y deterministas del estructuralismo imperante en las ciencias sociales, surgiendo temas como la construcción de identidades laborales, las relaciones entre las culturas del trabajo y la cultura dominante, la ideología, etc. (Guadarrama, 2010:215) de todo ello, la resultante fue:

En resumen, lo que tenemos hoy en día es este espacio, el de la llamada *cultura del trabajo* o *cultura laboral*, caracterizada por los procesos de globalización de las sociedades actuales, inexistentes cuando por primera vez se habló de la *cultura de la clase obrera*, a mediados del siglo xx, y un enfoque *cultural* interdisciplinario que se

nutre de los distintos enfoques prevalecientes en las ciencias sociales y las humanidades actuales sobre los aspectos simbólicos y subjetivos de los fenómenos sociales.

Para el caso latinoamericano, Francisco Zapata (1986) daba cuenta del proceso de transformación de los enfoques de los estudios del trabajo, reconociendo la presencia de elementos explicativos provenientes de las relaciones sociales de los trabajadores, más que de los estudios enfocados a la ideología o a las políticas del estado que direccionaban, tanto la participación de los sindicatos como las transformaciones en el aparato productivo. En un contexto más amplio, Enrique de la Garza, (1992) identificaría este mismo proceso dentro de la teoría como una crisis del estructuralismo, al entrar en dificultades para explicar la participación de los sujetos dentro de las estructuras sociales.

Como se ha mencionado líneas antes, el interés de la perspectiva cultural sobre el trabajo surgió a mediados del siglo XX, pero su base se remonta a la época de Weber, aunque se debe reconocer que los estudios específicos acerca del trabajo desde esta perspectiva, son propiamente del siglo pasado, cuando las instituciones de producción y consumo de la industria capitalista alcanzaron tal magnitud sobre la vida social, que tuvieron que buscarse explicaciones más amplias a los fenómenos sociales, por lo que autores como Mayo consiguieron dirigir los estudios hacia enfoques más subjetivos, como el de las relaciones humanas y su influencia sobre el rol de los individuos en su trabajo para la industria. (Dahrendorf, 1978)

El enfoque cultural de la sociología del trabajo, en Estados Unidos a diferencia de lo que ocurría en Europa, se desarrolló en torno a las teorías de la interacción social, asentado en torno a la Universidad de Chicago y su destacada escuela de sociología, enriquecida por las influencias de Weber. Como base en el análisis social, se enfocaba hacia las relaciones que establecían los individuos en torno al trabajo, y ya no al trabajo mismo, resultando de esto que los estudios tenían que hacerse reconociendo inicialmente la

imposibilidad de separar a los individuos investigados, de quienes los investigan, pues ambos forman parte de la misma realidad, derivando de ello toda una postura epistemológica. En este sentido se destacan los trabajos de Everett Hughes en torno al problema de la formación de la identidad de los trabajadores en relación al trabajo que desempeñan (Castillo, 2000).

El fundador de este tipo de estudios y a quien se le considera como padre del interaccionismo simbólico ha sido Robert Park, (2009) quien dio nuevos impulsos de análisis a la investigación social, especialmente en cuanto a la orientación práctica que deben tener los estudios sociales para resolver problemas específicos, como la criminalidad, el crecimiento urbano y en el caso del trabajo, las formas de adaptación o de rechazo que pueden exhibir los individuos al tener que actuar en escenarios diferentes para los que habían sido preparados en los procesos de socialización en la familia o en la escuela. Las organizaciones económicas como las industrias, las fábricas, las oficinas, los comercios, con su jerarquía y reglas de trabajo, imponen formas de interacción y de actividad a las cuales los individuos se deben de adaptar, para las cuales, regularmente no se encuentran preparados, pudiendo provocar conflictos que repercuten en todos los ámbitos de la sociedad. Estos problemas serían lo que los estudios sociales tratarían de resolver.

Según Guadarrama (2010), estas aportaciones teóricas incentivaron el debate sobre la cultura obrera en México; el cual tuvo influencia del marxismo italiano, principalmente a través de las ideas de Antonio Gramsci. Su difusión fue determinante en el giro que sufrieron los estudios obreros sobre los procesos de trabajo. La introducción de nuevos temas, como la construcción social del consenso y la hegemonía, serían los referentes de esta corriente de interpretación de la vida obrera, la cual propuso un análisis de las relaciones entre la cultura dominante y las culturas populares, y entre estas últimas y la cultura obrera.

Este recorrido por las principales interpretaciones acerca de las diversas tendencias sobre la cultura del trabajo, muestran lo reciente de estos estudios aunque con fuertes raíces en los paradigmas teórico-

sociales y humanistas contemporáneos. De alguna manera se podría afirmar, que la conformación de este enfoque se da en relación a los cambios de los paradigmas teóricos de las ciencias sociales de la segunda mitad del siglo XX, especialmente al tránsito entre los viejos esquemas deterministas y estructuralistas y los más recientes, que ponen en el centro de su atención la experiencia cotidiana y la acción reflexiva de los actores sociales y una relación más fluida entre los mundos interno y externo del trabajo.

De la cultura del trabajo a la cultura de la profesión

La importancia que en nuestros días tiene el trabajo es incuestionable como componente de la vida social, por lo cual resulta consecuente pensar en que el trabajo, es de alguna manera valorado por los individuos, aunque habría que especificar qué tipo de trabajo es el que recibe tal valoración. En el estudio de Weber (1984) el trabajo es diferenciado primeramente como trabajo tradicional en oposición al trabajo racional, propio este último del espíritu del capitalismo. El trabajo tradicional es aquel que se realiza con la intención simplemente de obtener los medios necesarios para subsistir día a día con el producto de ese trabajo, que es una especie de conformismo. En cambio el trabajo racional, se hace planeando la actividad para lograr su máximo provecho. Como consecuencia de la racionalidad de este tipo de trabajo, el trabajador se vuelve un experto en el desempeño de sus actividades por lo que se convierte en un profesional.

El trabajo, convertido en profesión, basado en un saber experto, racional, dedicando sus ganancias al ahorro, conectado con los mercados de productores y de consumidores, transforma la vida misma y la hace ordenada, al igual que el trabajo. Aunque Weber relaciona este tipo de trabajo con la adopción de la religión protestante, de ninguna manera deja suelta su base social en la medida en que el trabajo da sentido a la vida. La productividad aumenta, lo mismo que los ahorros, al igual que la capacidad para crecer económicamente e incluso aparece la posibilidad de contratar trabajadores, todo lo cual pudiera verse como un frío racionalismo

basado en los conocimientos científicos, pero en realidad, el trabajo profesional llega mucho más allá:

Este proceso de racionalización en el plano de la técnica y la economía tiene un gran predominio en el ideal de la vida de la moderna sociedad burguesa: el concepto de que el trabajo es un medio del que se vale la racionalización del aprovisionamiento de bienes materiales para la humanidad, ha existido siempre en la mente de quienes representan el espíritu capitalista como uno de los objetivos que han señalado directrices a su actividad (Weber 1984:45-46)

Si bien el trabajo profesional se convierte en un ideal de vida y se transforma también en una vida religiosa como santidad en vida, el problema que subsiste en el análisis weberiano es que no todos los individuos son llamados o que no todos se *sienten* llamados por la divinidad para cumplir con el ideal de la salvación a través del trabajo profesional, relacionado a su vez con la religión protestante. Habrá quienes se mantengan como trabajadores tradicionales conformes con obtener solo lo necesario para su subsistencia diaria, sin conocimientos científicos, sin planeación y con otro ideal de vida. Estos trabajadores no son expertos en su trabajo, por lo que no se puede decir que sean profesionales. De la fuente de los expertos abocados al trabajo racional se nutrirá la naciente burguesía, localizada en el norte de Europa occidental y en Norteamérica, mientras que los hombres dedicados al trabajo racional tendrán que dedicarse a los trabajos que satisfagan sus necesidades de subsistencia mediante la venta de su fuerza de trabajo, en los mejores casos podrán obtener riquezas pero dependiendo, en todo caso, de los triunfos de la política o de los vaivenes de la suerte en la especulación.

Uno de esos elementos, siguiendo las argumentaciones de Weber, consiste en la racionalidad, enlazada a la religión protestante. Un segundo factor es reconocido en el estatuto de libertad individual y de trabajo, aunado a la propiedad privada característico de la sociedad moderna. Con estos elementos emergentes apareciendo, no es de esperarse que todos los trabajadores los adoptaran

automáticamente operando los cambios sociales consecuentes, sino que las formas anteriores permanecieron en las actitudes de muchos trabajadores, destacando sobre ellos los que fueron dando un sentido racional a sus actividades productivas.

El trabajo desempeñado de una manera racional se fue convirtiendo en patrimonio de los burgueses, lo cual se configuró también como una construcción ética distintiva de un modo superior de vida y como tal, se dirigió a los demás trabajadores no burgueses que mantenían sus estilos tradicionales de vida. A estos últimos les fueron impuestos juicios que fustigaban su falta de motivación, y su desapego al trabajo. Los trabajadores tradicionales por su parte, a pesar de coexistir en los contextos de racionalidad y de libertad, no actuaron del mismo modo que los otros y es que su situación era muy diferente, trabajando en una fábrica, obligados a cumplir horarios ajustados al ritmo de trabajo impuesto por el reloj y por el capataz (Bauman, 1999).

Como cultura, la organización del trabajo terminó siendo apropiada por los capitalistas y empresarios industriales, quienes sí encontraban un sentido en la racionalidad del trabajo, dejando al trabajador como un individuo sin aspiraciones al que se tiene que motivar para que trabaje, aunque sea solo un poco más allá de su límite de satisfacción de necesidades de subsistencia elementales.

La ética del trabajo, según Bauman (1999) descansa en dos premisas fundamentales y en dos presunciones o supuestos. Las premisas consisten en que la forma en que se pueden conseguir las cosas para satisfacer las necesidades, además de recibir el reconocimiento de los demás, es a través de obtener un ingreso mediante el trabajo. La segunda premisa se desglosa en que el trabajo es un valor en sí mismo, se visualiza como algo deseable y aprobado por todos, lo cual obliga a desacreditar todo aquello que se opone al trabajo, como el ocio, el descanso sin razón, la ausencia de motivación y sobre todo, pensar que ya se ha trabajado lo suficiente y se debe pasar a otra situación para disfrutar de los beneficios de lo obtenido.

La ética del trabajo, construida desde el empresario para ser

cumplida por los trabajadores, estaba hecha de todo aquello que beneficiaba a los dueños de las empresas, más bien como un código de comportamientos para desempeñarse en la fábrica, que como un comportamiento moral. La ética era realmente de apego al trabajo, pero dejaba ausentes las ideas de solidaridad social, beneficios colectivos, socorro mutuo y otros que no se centraran en la producción. Desde luego que elaborar un código de comportamiento no garantiza de manera alguna que se vaya a cumplir, pues no es de ningún modo obligatoria a no ser que por las contrapartidas de ser despedido del empleo, no percibir el salario, o por lo menos no recibir los estímulos que se supone se habían alcanzado. En su carácter impositivo la ética del trabajo desacreditaría a los desempleados, a los pobres y a la mendicidad, a quienes se les adjudicaría la culpabilidad de sus propios problemas. Los sistemas de protección social se dirigirían a conseguir beneficios para los trabajadores y para las personas dependientes de ellos, mientras que los desocupados serían objeto de las instituciones de asistencia social o de la caridad pública, cuando mucho, los únicos individuos que merecerían consideración social serían los discapacitados, enfermos, huérfanos o viudas que por su situación les fuera imposible dedicarse al trabajo.

Una alusión diferente al tema del valor del trabajo, es el que realiza Roger Girod (1997) a través de la idea de lo que el público piensa acerca de la importancia diferencial de diversas profesiones a través de interrogantes que pretenden identificar la jerarquía de las profesiones según el aprecio que la sociedad sienta acerca de ellas, para construir un esquema de posiciones de las diversas profesiones, en base a encuestas aplicadas al público norteamericano a mediados del siglo XX, formando el concepto de posición profesional (*occupational standing o social standing of occupations*)

Con este escenario, el presente artículo toma como base teórica para los análisis los postulados de la sociología de las profesiones, debido a que las profesiones se convirtieron en un componente importante dentro del análisis de los cambios en la cultura del trabajo, si se considera que una de las formas más importantes en las que se

ejerce el trabajo en la actualidad, es a través del desempeño de una profesión; la relevancia de su estudio se debe principalmente a su relación con la eficacia de la organización productiva, la cual concibe la profesión como una especie de comunidad que da cierto sentido de identidad común a sus miembros, por lo que no podrían ser estudiados como individuos.

Aunque el estudio de las profesiones, se puede remontar a los trabajos de los sociólogos clásicos, especialmente en las obras de Weber y Durkheim (Aguayo, 2006) solo se llegaron a formalizar a durante la primera mitad del siglo XX, los cuales se enfocaron principalmente a la caracterización de las profesiones en cuanto a ser consideradas como grupos de individuos que comparten características que son reconocidas por la sociedad, como lo afirma Brante (1988:119-120)

Traditional studies of the professions ordinarily deal with the categorization, description and analysis of professional groups. These include scientist (the profession *par excellence* according to Parsons), classical professions such as physicians and lawyers, “older” callings such as priests and officers, today also engineers, architects, psychologists, teachers, administrators, and sometimes social workers. The primary focus with this kind of research has been to define the *differentia specifica* of the professions, i.e. what they have in common, and how they differ from other occupations.

Una vez que se constituyó el estudio de las profesiones como un campo específico de la sociología, se presentaron, siguiendo a Brante (1988:120) tres corrientes teóricas de este campo: la funcionalista, la newoweberiana y marxista. El funcionalismo en la sociología de las profesiones, parte del postulado de que éstas tienen un conocimiento específico con tendencia a su aplicación de acuerdo a las demandas del cliente o a las reglas de su contrato. Para su cumplimiento, las profesiones deben mantener su neutralidad afectiva, el universalismo y particularismo, su sentido comunitario, reconocimiento por logros y su especificidad para atender solo los problemas que le conciernen. Además, con la universidad moderna,

encargada de la investigación científica y del desarrollo tecnológico, las profesiones se irán consolidando y ramificando, lo cual socialmente, le dará la legitimidad buscada desde los inicios de la modernidad.

La funcionalidad queda asegurada a través de la resolución de ciertos problemas sociales como el mantenimiento de la salud, la legalidad, la administración y la tecnología entre otros. Debido a que los logros alcanzados por el desempeño funcional de las profesiones en la resolución de problemas, es valorado decididamente por la sociedad, se desprende una valoración hacia esas profesiones. Las necesidades sociales satisfechas y los problemas sociales resueltos, rara vez permanecen inmóviles, lo común es que se presenten siempre nuevas necesidades y problemas diferentes a los ya conocidos, por lo que se deberán establecer nuevas profesiones que respondan a las nuevas necesidades.

Las críticas a esta concepción de la sociología de las profesiones, se expresó fundamentalmente en cinco críticas que resume Brante (1988):

1. Las dificultades para poder definir lo que es cada una de las profesiones y deslindar las que no lo son, ante la serie de actividades ocupacionales cada vez más amplias en la sociedad.

2. Las particularidades de cada profesión hace difícil poder hablar de profesiones como algo homogéneo que pueda ser estudiado desde los mismos principios de un campo de investigación social.

3. Las evidencias históricas de la aparición de las profesiones no necesariamente responde a las necesidades sociales a las que debe responder.

4. Las diferencias, tanto en la formación como en el ejercicio, entre los profesionistas que se desempeñan libremente con aquellos que lo hacen desde una posición burocratizada como empleados.

5. Con las variaciones tan amplias se hace problemático poder establecer una sociología de las profesiones con un objeto de estudio bien definido, para poder definir bien las características y atributos.

La otra perspectiva de la sociología de las profesiones, es la que

ha sido llamada neoweberiana, en la que las determinaciones de las profesiones no se deben a necesidades funcionales, sino más bien a posiciones de poder, el cual se distribuye desigualmente entre los diversos sectores sociales a través de diversos mecanismos, siendo uno de ellos el de la adquisición y ejercicio de ciertas profesiones. De acuerdo a esta posición, las profesiones se expresan en razón de las relaciones de poder de los diferentes sectores sociales. Los grupos privilegiados podrán ejercer profesiones acordes a su posición, las cuales cerrarán su acceso a otros sectores sociales. En este mismo sentido, las personas no acceden en un sistema de libre competencia a la formación y desempeño de las profesiones, sino que existen ciertas restricciones, de acuerdo a las posiciones de poder que puede detentar cada individuo.

Siguiendo con Brante (1988:128-129) los mecanismos de mantenimiento de cierre y control de privilegios se ejercen principalmente a través de formas de exclusión como lo son: las propiedades, la pertenencia a ciertas élites y la educación. Cada una de estas formas opera para preservar el monopolio de ciertas profesiones reservados para ciertos sectores sociales. Todo lo anterior implica la transformación del concepto de profesión que va de la idea de servicio a la del control de una ocupación.

Una tercera posición que reconoce Brante (1988) es de inspiración marxista y está referida a las sociedades postindustriales principalmente. Su enfoque se dirige hacia la idea de la proletarianización de las profesiones, en la medida en que éstas se van haciendo cada vez más dependientes de los grandes capitales internacionales que actúan en forma global con uso de tecnología de vanguardia, por lo que el ejercicio de la profesión de manera libre, sería más difícil de ser realizada. Los profesionistas se verían reducidos a la posición de empleados de nivel medio subordinados a la dirección de la empresa. La profesión deja de ser un grupo y se fragmenta en tantos sectores como posibilidades de empleo se pueden acceder, la profesión ya no es la unión de colegas que se caracterizan por una identidad común, código de ética y sentido de servicio, sino que los profesionistas se ven envueltos en los intereses

de cada empresa y tienen que asumir esa nueva identidad que ya no depende de ellos. En este sentido entonces, se hablaría de una desprofesionalización.

Estos postulados, serán la guía para comprobar los objetivos del presente estudio, pues los mismos abarcan todas las aristas que se pretenden analizar. Aunado a lo anterior, con la aplicación de estas tesis se mostrará la factibilidad de aplicar la sociología de las profesiones en grupos cerrados y nada flexibles a las vorágines de cambios en las sociedades actuales.

Las teorías explicativas de la cultura del trabajo (Reygadas, 2002; Guadarrama, 2000 y 2010, etc.) parten de la idea de vinculación entre cultura y trabajo a partir de la generación de significados que surgen de la actividad del trabajo y se insertan en la cultura; una vez ahí los significados integrados traspondrían el estrecho ámbito del trabajo y pasarían a transformar el sentido de muchos o a la totalidad de los aspectos de la vida de los individuos. En una acepción dinámica de este proceso, la relación cultura y trabajo no puede ser en modo alguno lineal, sino que continuamente va adquiriendo nuevos rumbos, contruidos igualmente desde la cultura, desde el trabajo o de los diferentes ámbitos de la vida.

En relación al trabajo, un cambio que resalta por su importancia es que éste, en cuanto a su acepción de actividad, se ha estado de alguna manera transformando, siguiendo la orientación de la racionalidad imperante en la sociedad moderna, acompañada de los avances en el conocimiento y la tecnología. En este sentido, el trabajo, pasó de ser considerado como una actividad general humana, a convertirse en una categoría del análisis sociológico que hace referencia a la relación que se establece en términos de servir a otro individuo a cambio de un salario, ubicándonos en la era de la industrialización, sobre todo en sus primeros años. En este sentido se entendía por trabajo específicamente el trabajo asalariado, pero actualmente el trabajo ha tomado otros significados, ya que hasta se puede considerar que se ha convertido en un bien, y en alguna medida se ha vuelto menos visible, menos apegado a un espacio y a un tiempo, además de que se relaciona con otros conceptos como

empleo, oficio, ocupación, profesión, etc. También, es un mecanismo que posibilita la participación social y que hace posible el ejercicio de los derechos, pero a la vez, los atributos que se destacan del trabajo en la actualidad son aquellos que nos permiten alejarnos de él, como los ascensos, horarios cómodos, vacaciones y pensión de retiro. (Aguilar Idáñez, 1996)

Por otro lado, un cambio que nos interesa destacar consiste en la influencia que han tenido el conocimiento y la tecnología en las transformaciones del trabajo, específicamente en cuanto a sus implicaciones con la exigencia de mayor preparación del trabajador para poder desempeñarse en los nuevos puestos laborales y para aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías. (Organización Internacional del Trabajo, 2006:9) Lo anterior se hace evidente desde el momento en que muchos de los nuevos puestos laborales se estructuran de acuerdo a lo que la tecnología va generando, lo cual implica que quienes ya ocupan un puesto tradicional o previo a la innovación tecnológica y que no tengan los dominios de conocimiento y uso de tecnología innovadora, se tengan que preparar o actualizar en sus conocimientos, lo cual implica a su vez que recurran a procesos formativos en el propio puesto de trabajo o en instituciones especializadas.

La exigencia a una mayor preparación ha traído como respuesta que se establezcan períodos de formación más prolongados, pero que contradictoriamente a ello, su vigencia temporal se vea reducida. Lo mismo ocurre en la formación que se recibe en el puesto de trabajo, que se vuelve tan dinámica como la generación del conocimiento y la aparición de innovaciones tecnológicas.

Jeffrey Alexander propone el estudio de la tecnología desde un enfoque de la sociología cultural, el cual rompe con los esquemas clásicos de la sociología de la cultura, al ubicar a la cultura no solo como una variable de lo social, como campo de aplicación no como una parte de la estructura; sino que la sociología cultural sería un enfoque que precisamente abre la posibilidad para explicar e interpretar lo que se estudia. De acuerdo con este enfoque, la tecnología tendría un significado muy diferente, si se le dejara sin

su “estatus simbólico” que es el que proviene precisamente de la cultura. La tecnología no se puede separar de la subjetividad de los actores, tanto de aquellos que la crean como de quienes la reciben, la demandan o la manejan, todos ellos se encuentran inmersos en una red de significados que comparten, en este sentido, se hablaría más de la tecnología como un sistema de signos abierto a los contextos sociales y psicológicos que de la tecnología limitada a objetos materiales, producto de un proceso de racionalización. (Alexander, 2000b:166-183)

Si tomamos en consideración las argumentaciones de Alexander podemos apreciar que la misma tecnología es también valorada, con un estatus simbólico, en razón de los significados que se tienen de ella en una sociedad. La tecnología podrá conferir o conceder su estatus a los aspectos de la vida social a los que sea llevada, de tal manera que en el mundo del trabajo, la variable de la tecnología actuará como un elemento distintivo de valoración, de tal manera que serán más prestigiosos los trabajos que se constituyan con base en un conocimiento que conlleve una aplicación práctica con el propósito de resolver problemas. El problema del conocimiento y de sus aplicaciones es que entran en un movimiento acelerado en cuanto a descubrimientos e innovaciones, demandando constantemente mayor preparación de los trabajadores para poder valerse de la nueva tecnología.

Podría llegar a decirse que en la actualidad, los trabajos requieren mayor preparación, por lo que el concepto de trabajo se relaciona crecientemente con la idea de especialización, el cual nos remite al mismo tiempo al concepto de profesión. Aún en la acepción tradicional usada por Weber, la profesión se define en referencia a un trabajo especializado y por lo tanto, a una actividad para la que el trabajador o profesionista ha sido formado. Pero la profesión significa mucho más que un medio para conseguir el sustento diario como una simple actividad en busca de un salario. Adela Cortina reconoce tres características distintivas de la profesión: la búsqueda de fines sociales que le dan sentido, el *ethos* profesional y la identidad. Contando con estos elementos, la profesión sobrepasa los fines

individuales de la búsqueda de sustento y toma las dimensiones de alcance social, de sentido de grupo, colegio o comunidad y el sentido de pertenencia y se aleja además del concepto de trabajo. La caracterización (Cortina 2000:14-15) que nos ofrece de profesión puede ser ilustrativa de estas particularidades:

Una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de la comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la sociedad.

La profesión, por lo tanto, no significa lo mismo que trabajo, no solo por la formación, el conocimiento, el uso de tecnología y la consecuente especialización, sino sobre todo porque la profesión establece una serie de significados específicos para la vida social y para el propio individuo. De una manera similar a la hecha por Cortina, Gómez Arboleya (1998: 314) reconoce en la profesión, en cuanto su sentido objetivo “una función inserta en el cuerpo social, mediante un reconocimiento objetivo de éste” con lo cual comparte el punto de vista del sentido y del reconocimiento social como distintivos de la profesión.

Por otro lado, Caride Gómez (2002), después de reafirmar el conocimiento, la aplicación del conocimiento y la agrupación de los profesionistas en torno a la resolución de problemas sociales, como características de la profesión, pasa a destacar lo que otros análisis teóricos han establecido como atributos para hablar de profesión, especialmente el que se refiere al reconocimiento social de la actividad profesional, vista desde lo que la sociedad valora de la profesión, al verla como la satisfacción de una demanda o necesidad social, por lo que la actividad profesional se transforma en un servicio, sobrepasando la noción que concibe a la profesión como un medio para obtener ingresos económicos. Es precisamente este reconocimiento el que va a proporcionarle al individuo, el prestigio, éxito y autoridad en su campo.

Al lado del reconocimiento profesional se destaca igualmente el

hecho de que la profesión, se realiza de manera colectiva y pública, trascendiendo los planos de lo particular y privado, desde el momento en que se desempeña a nivel social y en forma perdurable. Más que cualquier otro elemento, como pudiera ser la defensa de los intereses económicos, el mercado laboral o la acción colectiva, propios de una organización gremial, los profesionistas sustentan su tendencia a la colectividad en torno a una *cultura profesional*, la cual va formando una identidad colectiva que genera diversas representaciones sociales acerca de lo que es y lo que hace la profesión, así como el sentido de lo que es pertenecer a ella. Es en este ámbito en el que se expresa el significado de la identidad colectiva de la profesión, la cual lo distingue de otro tipo de asociaciones laborales. Siguiendo a Caride Gómez (2002:99):

La cultura profesional se nutre de una serie de valores, normas y símbolos de los que se derivan creencias compartidas sobre lo que la profesión es o debe ser, patrones que guían la relación con los clientes y empleadores, hábitos de colaboración interna, estereotipos profesionales, nociones de carrera deseable, mecanismos de promoción, etc. Este colectivo puede –y, en ocasiones, debe– concretar sus dinámicas a través de corporaciones, asociaciones o/y colegios profesionales.

En la propia ubicación de la cultura profesional podemos situar también el código ético de la profesión, aunque éste pueda en determinadas situaciones formalizarse en cuanto tal o darse por entendido en la comunidad profesional, de todos modos los profesionistas saben que deben de seguir ciertas pautas de actuación para consigo mismos y para con sus clientes o contratantes. Desde luego se comprende que los códigos éticos profesionales no pueden seguirse al pie de la letra en todas las circunstancias, sin embargo eso no disminuye su capacidad para el mantenimiento de la orientación normativa de las conductas de los profesionistas, por lo que en el desempeño de la actividad, el profesionista sabe, en todo momento, si lo que hace corresponde o se aleja de lo que es la ética de la profesión. Esto le permite poder replantear sus acciones

en todo momento y reafirmarse como profesionalista.

Una discusión tradicional se ha centrado en la diferencia entre la ocupación y la profesión, tratando de marcar el proceso que se sigue enfocándose en la práctica del trabajo; el cual tenderá a volverse más complejo pues debe responder a los nuevos requerimientos sociales, al conocimiento, a la tecnología. De acuerdo a esta idea el trabajo especializado se presenta inicialmente como una ocupación, que si bien está diferenciada del resto, por su ámbito especializado y por un incipiente reconocimiento social, no ha conseguido monopolizar ninguno de los dos componentes dejando abierta la posibilidad de que otros individuos la ejerzan. La ocupación, por lo tanto podría ser delimitada como una respuesta inicial a las demandas sociales, pero si la ubicamos dentro de un proceso, la ocupación sería como un punto de partida para la profesión, pues se podría desenvolver hasta llegar a convertirse una de ellas, este proceso ha sido llamado profesionalización.

En un primer análisis podríamos pensar que el proceso para convertirse en profesión sería marcado principalmente por el desarrollo del conocimiento especializado aplicado a la satisfacción de necesidades, lo cual resulta hasta cierto punto válido si retomamos los elementos de la modernidad, dentro de los cuales, la ciencia, la tecnología y la racionalización de todas las actividades se impondría como denominador común, por lo que las ocupaciones se irían convirtiendo en profesiones en la medida que desarrollen el conocimiento científico y su aplicación. Por el contrario, las profesiones que no lograran fortalecer la base científica y tecnológica de su conocimiento no lograrían convertirse en profesiones e irían desapareciendo del campo ocupacional.

Otros puntos de vista sin embargo, no priorizan el papel de la ciencia y de la técnica, Wilensky (1964), por ejemplo en uno de los estudios más importantes al respecto, revisa el proceso de profesionalización como una tendencia general en el desempeño laboral, pero no solo en base al estudio del conocimiento, sino que estima el papel del reconocimiento social como constitutivo de la profesionalización. En general, se considera que las ocupaciones se

orientan hacia la profesionalización debido a que como ocupaciones no cuentan con las recompensas económicas y simbólicas a las que se aspira como metas sociales, por lo que la profesión sería una oportunidad de acceder a ellas; por lo tanto, la profesionalización se iría generalizando a toda las actividades.

Al realizar el análisis de las profesiones se observa que en su consolidación se reconocen dos elementos: el conocimiento, adquirido a través de procesos de formación y entrenamiento por un lado; y las normas que rigen el comportamiento de los profesionistas, por el otro lado, el cual conduce al reconocimiento social y al sistema de retribuciones por parte de los beneficiarios de los servicios profesionales. Al ponderar la influencia de los dos componentes, Wilensky (1964:138-140) señala que el conocimiento profesional, contra lo que pudiera pensarse, no siempre es de carácter científico, para lo cual recurre al caso de los sacerdotes o ministros religiosos, cuyo conocimiento nada tiene que ver con lo científico ni con sus aplicaciones de efectividad técnica, pero se mantienen como profesiones gracias al reconocimiento social, el cual se funda a la vez, en las normas que rigen el comportamiento y que son congruentes con lo que socialmente se demanda de ellos.

El proceso de profesionalización nos conduce al reconocimiento de las transformaciones que van ocurriendo en el mundo del trabajo, por lo que podemos proponer, que para fines de este estudio pasemos a utilizar el concepto de cultura profesional del mismo modo que lo hemos hecho al utilizar el concepto de cultura del trabajo. En este sentido podemos analizar el nuevo concepto destacando como sus elementos distintivos algunos de ellos: el comportamiento apegado al código de ética en referencia a una comunidad, la identidad como profesional, el sentido de servicio al cliente y la búsqueda de actualización en cuanto al dominio de conocimientos y técnicas de desempeño de sus actividades.

En cuanto al comportamiento apegado a la normatividad ética, el profesionista se ajusta a actuar conforme a un código, lo cual resulta necesario desde el momento en que las profesiones liberales hicieron su aparición y se separaron tanto del trabajo físico como

de la dependencia de organismos y corporaciones. El trabajo físico se realiza habitualmente, siguiendo las órdenes de un jefe, de un supervisor o de un manual de desempeño, el cual contenía la generalidad de las actividades a realizar dentro del tiempo establecido en un calendario y un horario. Por otro lado, ciertas profesiones confeccionadas desde la tradición medieval, como las religiosas y militares se regían por los principios de las mismas instituciones de las que eran dependientes como la iglesia y el ejército, las cuales definían tareas y comportamientos. En cambio las profesiones liberales ya no cuentan con el apego institucional que les brindaba seguridad en las acciones emprendidas. Es decir, en las profesiones definidas desde la institución, es esta última la que se encarga de normar el comportamiento de los individuos, por lo que estos últimos limitan sus decisiones a seguir las normas o a desviarse de ellas, definiendo con ello la validez ética de su comportamiento.

Una de las características fundamentales de las profesiones liberales y más tarde de las modernas, resulta de la situación anterior en la que son los mismos profesionistas y no tanto las instituciones las que definen el comportamiento ético, por lo que los códigos éticos deben confeccionarse por los mismos profesionistas que se encuentran en el desempeño de la profesión (Martínez Seara, 1960). El código ético, adquiere por lo tanto una doble dimensión: una hacia el interior del grupo profesional en su sentido de comunidad, por la que se obliga a todos los profesionistas a ejercer el comportamiento establecido y la otra, hacia la sociedad a la que presta sus servicios, como clientes o contratantes. El comportamiento debe ejercerse haciendo referencia tanto a lo que se hace como grupo como a lo que se hace como servicio.

Del mismo modo que proviene del apego de la profesión a la institución, las profesiones liberales requieren una identidad diferente, pues ya no es el profesionista al servicio de la institución, sino que debe identificarse en base a lo que tanto el individuo como el grupo hacen. En la sociedad moderna es preponderante el papel del individuo como elemento social, por lo que las profesiones libres se consolidan en relación al individualismo como elementos de un

mismo contexto de desarrollo del individuo. Por otro lado, los gremios de carácter laboral tampoco serían una base aceptable para la identidad desde el momento en que estos se orientan sobre todo a la defensa de los intereses laborales, lo cual haría depender la identidad de determinantes salariales y prestaciones sociales. Mientras que difícilmente se pueden normar los salarios profesionales aun dentro de una asociación, es común que sí se puedan homogenizar las percepciones económicas de los trabajadores, sobre todo de un mismo gremio. Sociedad e individuo ofrecen el sustento para la identidad profesional.

Los elementos de la cultura profesional que hemos destacado hasta el momento se orientan hacia el interior de las profesiones, por lo que ahora pasaremos a analizar un elemento que proviene fundamentalmente del exterior de la profesión el cual consiste en el sentido de servicio con el que se desenvuelven las profesiones en la sociedad moderna. En el contexto de la modernidad, el sentido de servicio es muy diferente al que se presenta en otras épocas en las que imperaba cierta condición de servilismo como obligación de servir a un señor considerado como superior, sin mediar recompensa o pago al igual que el servicio religioso como mandato divino. El sentido de servicio profesional se fundamenta en el requerimiento de un cliente y la disposición de un profesional para atender la necesidad a cambio de una retribución económica; la relación de servicio es libre y voluntaria, además de que se da por terminada una vez satisfecha la necesidad y cubierto el pago correspondiente.

Si bien la prestación del servicio se rige por el intercambio económico, se establece un componente cultural que involucra al profesionalista con el cliente, desde el momento en que la actividad que realiza el profesionalista, debe subordinarse a las expectativas del cliente y a las cuales debe responder, sin importar quién sea el cliente. En esta relación no tiene por qué haber ni servilismo ni devoción, ni tampoco, desde un supuesto, las oposiciones tradicionales entre capitalista y trabajador, sino que debe presentarse solo la relación profesional, lo cual sería representativo de su cultura.

El último componente que hemos considerado en la cultura profesional se caracteriza por la intencionalidad de procurar de manera constante la actualización en los conocimientos, habilidades y destrezas específicos de la profesión, lo cual se establece a partir de la dinámica de innovaciones tanto en el conocimiento como en la tecnología en la sociedad actual y que hacen insuficiente la preparación profesional que se brindó en la carrera de estudios profesionales. Aunque el conocimiento es una de las bases de la profesión, la actitud de renovar y actualizar los conocimientos es de otra naturaleza, es un componente cultural actual. La propia formación profesional es impactada por la dinámica de innovación y hace evidentes sus límites, por lo que se establecen mecanismos para asegurar la actualización permanente, tanto en la institución universitaria, como en la asociación profesional, pero además condiciona para que el desempeño profesional se tenga que hacer en equipos, oficinas, bufetes, firmas de profesionales y cualquier forma de asociación que unifique los esfuerzos en torno a fines comunes en cuanto a la actualización de conocimientos y técnicas, para poder dar cumplimiento a los requerimientos nuevos.

Conclusión

Como ya se ha aclarado desde la parte inicial, este artículo forma parte de una investigación más amplia, por lo que no resulta prudente hablar de una conclusión propiamente dicha, sino que más bien, lo que se presenta en este momento sería un punto de tránsito hacia el objetivo final, lo cual queremos dejar asentado en las siguientes líneas.

Hasta ahora podemos decir que la caracterización que hemos realizado de la cultura profesional, mantiene su relación de origen con la cultura del trabajo, pero desarrolla nuevas orientaciones del comportamiento profesional, que consideramos válidas para su análisis en la sociedad actual, específicamente en cuanto a que proporciona nuevos elementos con significado para la actividad social, es decir, sirve de marco para una nueva confección de orientación valoral de las acciones de los profesionistas. Del mismo modo, la cultura profesional incorpora los elementos que provienen

de los cambios sociales para otorgarles nuevos significados dentro de su propia red, lo cual ocurre en conexión con los campos de lo laboral, lo político, lo global y lo tecnológico, entre otros. La cultura profesional, es por lo tanto autorreflexiva, crítica y dinámica, lo cual se puede expresar en el comportamiento de grupos profesionales. Pero además de estas incorporaciones, la cultura profesional se extiende a los demás ámbitos de la vida del profesionista a donde también transfiere y resignifica los cambios en el contexto.

Dentro de las tareas inmediatas a realizar se destaca la realización del trabajo empírico con grupos de profesionistas que validen o reorienten lo que lo que teóricamente hemos establecido y contribuyan al logro de los objetivos propuestos.

Bibliografía:

Aguilar Idáñez, José María (1996) El trabajo como objeto sociológico. Revista Ensayos N° 11, p.p. 9-24. Universidad Castilla la Mancha. <http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/revista11.asp>

http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/pdf/revista11/11_1.pdf

Alexander, Jeffrey C. (2000 a). Sociología cultural. Formas de clasificación en las sociedades complejas. Anthropos Editorial. Barcelona.

Alexander, Jeffrey C. (2000 b) La promesa de una sociología cultural. Discurso tecnológico y la máquina de la información sagrada y profana. En Sociología Cultural. Formas de clasificación en las sociedades complejas. Anthropos Editorial. Barcelona.

Bauman, Zygmunt (1999) Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Editorial Gedisa. Barcelona.

Brante, Thomas (1988) Sociological Approaches to the Professions. Acta Sociologica. Vol. 31, núm 2. Sage Journals.

<http://holyspiritlibrary.pbworks.com/w/file/fetch/46613753/Sociological%20Approaches%20to%20Professions.pdf>

Caride Gómez, José Antonio (2002) Construir la profesión: La educación social como proyecto ético y tarea cívica. Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria, núm. 9, diciembre 2002 p.p. 91-125. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla. España.

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=135018332006>

Castillo, Juan José (2000) Un camino y cien senderos. El trabajo de campo crisol de disciplinas. Revista de Antropología Social, año/Vol. 9. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/838/83800904.pdf>

Cortina Adela (2000) El sentido de las profesiones. Verbo Divino. Navarra. <http://www.etnor.org/doc/A.Cortina-sentido-profesiones.pdf>

Dahrendorf, Ralf (1978) Sociología de la industria y de la empresa. Unión Tipográfica Editorial Hispano-americana. México D.F.

De la Garza Toledo, Enrique. (1992) Los sujetos sociales en el debate teórico. En Crisis y sujetos sociales en México. Editorial Miguel Ángel Porrúa. <http://epistemologiaufro.files.wordpress.com/2009/09/delagraza1.pdf>

Girod, Roger (1997) Actitudes relativas al valor del trabajo. En Tratado de Sociología del Trabajo II, por Georges Friedmann y Pierre Naville. Fondo de Cultura Económica. México, D. F.

Gómez Arboleya Enrique (1998) Sociología de los grupos profesionales. Revista española de investigaciones sociológicas. N° 83 pp. 313-320. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=758026>

Grediaga Kuri, Rocío (1999) Profesión académica, disciplinas y organización. Procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos. Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. http://www.anui.es/servicios/d_estrategicos/libros/lib55/index.html

Guadarrama Olivera, Rocío (2000) La cultura laboral. En tratado Latinoamericano de sociología del trabajo. Fondo de Cultura Económica. México. www.amet.uady.mx/?page_id=219

Guadarrama Olivera, Rocío (2010) Cultura, Identidad y trabajo. Recuentos, desencuentros y nuevas identidades. El Colegio de México. Los grandes problemas de México. Tomo XVI Cultura e Identidades. Roberto Blancarte, Coordinador. Coordinadores generales Manuel Ordorica y Jean François Prudh'Homme.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009) Estadísticas Históricas de México 2009. Tomo 3 Educación. http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/historicas10/Tema3_Educacion.pdf

González Seara, Luis (1960) La independencia de las profesiones liberales. Revista de estudios políticos. N° 113-114, 1960, págs. 147-158. <http://>

dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2129482

Merton, Robert K. (1984) *Teoría y estructuras sociales*. Fondo de Cultura Económica. México, D. F.

Organización de Estados Iberoamericanos (2012) *Ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo y la Cohesión social*. Programa Iberoamericano en la década de los Bicentenarios. Documento para debate primer a versión. Madrid. <http://www.oei.es/documentociencia.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2006) *Cambios en el mundo del trabajo*. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo 95. Reunión 2006. Informe I C. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm

Park, Robert E. (2009) *Introduction to the science of sociology*. Formatted 2009 Blackmask Online. <http://www.blackmask.com> The University of Chicago Press. Chicago, Illinois. USA. <http://www.munseys.com/diskseven/siso.pdf>

Reygadas, Luis (2002) *Producción simbólica y producción material: Metáforas y Conceptos en torno a la Cultura del Trabajo*. Nueva Antropología, febrero Vol. XVIII, número 60 Nueva Antropología, A. C. México, D. F. <http://redalyc.uaemex.mx>

Weber, Max (1984) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Premiá Editora. México, D. F.

Wilensky, Harold (1964) *The professionalization of everyone? The American Journal of Sociology*. Volume LXX. Number 2. September 1964. www.jstor.org/stable/2775206

Zapata, Francisco (1986) *Hacia una sociología del trabajo latinoamericano*. Revista Nueva Antropología abril año/volumen VIII. Núm. 029. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=15902702>