

IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

# Trayectorias de inserción y el concepto de carrera en empresa.

Marta Panaia.

Cita:

Marta Panaia (2011). *Trayectorias de inserción y el concepto de carrera en empresa. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/152>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# **IX Jornadas de Sociología de la UBA**

## **Capitalismo del Siglo XXI, Crisis y Reconfiguraciones**

### *Luces y Sombras en América Latina*

Buenos Aires, 8 al 12 de agosto de 2011

#### **Trayectorias e inserción en el mercado de trabajo y el concepto de Carrera de empresa.**

**Marta Panaia<sup>1</sup>**

[ptraabajo@cea.uba.ar](mailto:ptraabajo@cea.uba.ar)

Los cambios en las modalidades de acumulación de capital y la instalación de las diferentes formas de flexibilidad en el mercado de trabajo (horario y salarial), en la organización del proceso de trabajo (particularmente la ruptura de la cadena fordista) y en las formas de contratación (precarización y contratación por tiempo determinado) muestran la necesidad de plantear una visión más global de la articulación entre los tiempos de trabajo y los restantes tiempos sociales, tomando en cuenta por lo menos las temporalidades sociales en la empresa, en el trabajo, en la familia y en la vida urbana o en el traslado de la vivienda al trabajo. El análisis de estos procesos se observa en los problemas de inserción y en las trayectorias laborales y de formación, de allí nuestra preocupación por su estudio.

Lo primero que se puede observar es una tendencia creciente a la desincronización de los tiempos de trabajo y de los tiempos sociales en general, y en ese marco, la articulación entre los tiempos de trabajo y los tiempos sociales se ha vuelto un tema muy complejo. Por otra parte, no se puede seguir pensando el tiempo como una categoría singular, sino hay que recurrir a la pluralidad de temporalidades de la vida social y física. De los estudios sobre el trabajo y el empleo se pueden distinguir diferentes temporalidades producto de distintas situaciones. Nos preguntamos hasta que punto la Sociología ha mejorado sus métodos de medición de esta problemática y cuales son los problemas sin resolver, las aproximaciones más explicativas y los aportes que

---

<sup>1</sup> CONICET, con asiento en el Instituto de Investigaciones Gino Germani, FCS-UBA

genera el uso de este tipo de medición. En que medida dialoga con la Antropología y la Economía, que también ha realizado aportes en esta dirección y cuales son las compatibilidades e incompatibilidades entre ambas. A partir de la década de los '90, las transformaciones del sector productivo y particularmente la fuerte caída de la producción industrial inciden mucho en las carreras en el trabajo y en el manejo del proyecto profesional. Los permanentes cambios de regulación y la amenaza del desempleo aumenta a niveles desconocidos la incertidumbre y disminuye a sectores muy reducidos la posibilidad de acceso a carreras estructuradas. Aquí analizamos por un lado los sistemas de selección y de acceso a los cargos para profesionales utilizados por las empresas, la propuesta o no de una "*carrera organizada*" por parte de la empresa y, por otra parte, la existencia o no de un "*proyecto de carrera*" previo en los titulados de ingeniería y, en sentido amplio, en todos los profesionales.

El interrogante propuesto es doble, por un lado, cuál es el camino que construye la empresa para incluir a esos profesionales y, por otro lado, cuáles son las perspectivas previas que tienen los profesionales en general, y en el caso de las ingenierías, en particular, que son nuestro objeto más sistemático de estudio, cuando se gradúan para iniciar su carrera profesional. Algunas de las constataciones realizadas hasta el momento en el análisis de demanda de diferentes regiones del país, observamos que actualmente las estrategias empresariales pasan por la detección de potencialidades en los jóvenes, aun antes de graduarse y la terminación de su formación en manos de las propias empresas que proyectarán al mismo tiempo que la carrera del aspirante una fuerte adhesión a la cultura empresarial de que se trate.

Esto es frecuente en las grandes empresas, pero en cambio, en la mayor parte de las empresas no hay selección por potencialidades ni organización de carrera, predominan los criterios de título, relaciones personales y familiares. La trayectoria recorrida en términos de mayor o menor movilidad entre empresas, o sea, un recorrido más o menos *estable y ordenado* o *errático y caótico*, muestra que la flexibilización empresarial es la que incide más en los cambios de las carreras internas de los profesionales, pero aquellos ingenieros

que fueron sometidos a distintas evaluaciones para su ingreso a nuevos empleos y que fueron positivamente evaluados tienen una mayor confianza y una mayor disponibilidad para enfrentar y promover cambios inter e intra-empresarios. Consideramos itinerarios o recorridos *ordenados y estables* aquellos que implican larga duración en el empleo y en la misma empresa y cuando los cambios se justifican por importantes aumentos salariales o mejora de la posición jerárquica; en cambio consideramos que la trayectoria se pierde cuando hay continuos cambios de puestos de trabajo, de rubro y de empresa, sin que esto signifique incrementos salariales significativos o mejoras de la posición jerárquica.

En general, la demanda laboral de los ingenieros requiere de conocimientos que exceden lo relacionado con las ingenierías tradicionales para incorporar conocimientos de comercialización, manejo de personal, relaciones públicas. La generalización de las "*pasantías para jóvenes profesionales*", parten de la formación básica que traen los estudiantes de los últimos años de las carreras universitarias y los incluyen en las tareas de la empresa como terminación de su formación práctica, pero no todos pueden ser retenidos.

Los ingenieros entrevistados otorgan una gran importancia a la formación y tienen una clara conciencia de lo altamente competitiva de la situación en el mercado de trabajo, pero a su vez la gran mayoría afirma que la graduación no estuvo asociada a cambios ni de categoría, ni salariales. En cuanto a la selección de jóvenes ya graduados tiene peso la institución universitaria de la que provienen, el manejo de idiomas, la polivalencia y el disciplinamiento, la disponibilidad y la posibilidad de "*implicación*" o compromiso con la empresa y su capacidad de iniciativa propia. Los logros en las posiciones jerárquicas se vincula más con la edad, que con el logro del título o la *Carrera en el trabajo*. Es más frecuente el cambio de empresa para lograr una mejora salarial que para lograr una mejora en la posición jerárquica y muchas veces por escasos márgenes.

En que medida estas políticas empresarias se tensan con la existencia de proyectos personales profesionales muy definidos o entran en contradicción con ellas.

De hecho las carreras no constituyen más las vías regias de movilidad en el mercado de trabajo que habían representado durante los períodos de mayor expansión económica de los países desarrollados y de muchas de las economías emergentes.

Si el concepto de carrera en el trabajo se mantiene como una característica solo de los sectores protegidos y además en estos la práctica del "**de layering**" es habitual para disminuir los niveles jerárquicos y manejar la distribución de las cuotas de poder, es necesario focalizar algunos análisis en las formas de promoción social en el trabajo y cuáles son sus correlatos con el antiguo criterio de "carrera en el trabajo"<sup>2</sup>

Un aporte muy importante, en esta dirección la realiza el interaccionismo a través de Hughes<sup>3</sup> y otros autores de esta corriente como Strauss<sup>4</sup> y Bucher<sup>5</sup>. Hughes introduce cuatro conceptos en el análisis que son *licencia* (autorización para ejercer) y *mandato* (misión), que apelan a la división moral del trabajo. Según Hughes todo empleo entraña una reivindicación de cada uno de los intervinientes de ser autorizado (*licenciado*) para ejercer ciertas actividades que sino no podrá ejercer; y asegurarse el empleo limitando la competencia. Una vez logrado esto, cada uno intenta buscar una *misión* (mandato) de manera de fijar lo que debe ser la conducta específica. Así cuando todo un grupo ejerce una actividad, un oficio y ocupa un territorio, mantiene un dominio convirtiendo la actividad en *profesión*.

---

<sup>2</sup> Nos referimos explícitamente al concepto de Sabel de "serie de tareas remuneradas que desafían y requieren sucesivamente el desarrollo de cualquier capacidad que se tome como medida del valor del desarrollo humano"... La idea de una carrera en el trabajo se convierte en una cosmología comprimida que define lo que es la virtud y cómo se pone a prueba: en suma una visión del mundo" Cf. Sabel, Ch, 1985.pág 120 y sigs.

<sup>3</sup> Cf. Hughes, E.C., 1952.

<sup>4</sup> Cf. Strauss, A., 1992

<sup>5</sup> Bucher, R. Y Strauss, A, 1961

La *licencia* y el *mandato* son objeto de conflictos, de luchas políticas entre grupos profesionales en competencia para la protección y la valorización de sus empleos. La evolución de esas luchas, de la división del trabajo, de los criterios de autorización de ejercer o de la obligación de las misiones o mandatos que evolucionan, y modifican permanentemente la configuración de las profesiones. En este marco, para Hughes, el concepto de *carrera* se inscribe en esa dinámica profesional, como sinónimo de “*recorrido de una persona en el curso de su ciclo de vida*”. Este concepto se puede aplicar a todo el mundo, pero no todo el mundo tiene la posibilidad de hacer una carrera burocrática, con una traza reconocible, en una institución que asegure a sus miembros una carrera regular de “*dinero, autoridad y prestigio*”. Para la mayoría de los trabajadores solo hay carreras informales, ni siquiera organizadas, ni definidas de manera conciente. Es de destacar que este autor escribe en una época en que todavía no existía la flexibilidad de los mercados de trabajo y sin embargo estos procesos de carrera de empresa más estructurados, no se generalizaban.

En efecto, esta dimensión biográfica de la carrera debe ser ligada a una ocupación que estructuran y organizan los sistemas de actividad. Al lado de la “*vía regia*”, dice Hughes, existen diferentes formas de permitir la reorientación, reconversión, redefinición de la actividad en la medida en que avanza la edad de las personas y van evolucionando las instituciones del trabajo. La pregunta es que ocurre cuando la flexibilización de estos sistemas desdibuja esas vías estructuradas: ¿igualmente los profesionales tienden a construirlas? ¿es posible la acumulación de capital social útil para el desarrollo, sin la existencia de trayectorias de vida continuas y coherentes?

Una pregunta que se hace Hughes y que retomamos porque hace a nuestras indagaciones es qué pasa con las diversas categorías de trabajadores después de bifurcaciones que constituyen un abandono de su actividad principal y construye muchas categorías que permiten redefinir la actividad del trabajador (actividad secundaria que se convierte en principal) y de reorientar la carrera, según las características del sistema de empleo y de las trayectorias anteriores de las personas implicadas. Hughes redefine la carrera como una “*secuencia*

*de alternativas condicionadas por la división del trabajo, que también va cambiando*". Esta relación entre la estructuración de las organizaciones del trabajo y las trayectorias de trabajadores, y particularmente las bifurcaciones biográficas, son las que constituyen para los interaccionistas, el corazón del análisis de carrera.

Las nuevas teorías surgidas en la década del '70 y del '80, a pesar de su origen weberiano o marxista, confrontan la dinámica histórica de las profesiones con la economía de mercado culminando en la burocracia o en las grandes firmas o en ambas. Estas aproximaciones son las profesiones de mercado cerrado de trabajo que intentan monopolizar un segmento de actividades y de legitimizar su monopolio por múltiples estrategias. Se refieren frecuentemente a un modelo liberal e intentan teorizar las relaciones entre el mercado, el Estado y las profesiones.

Como señala Tousijn<sup>6</sup> Se podrá objetar que hoy aunque las profesiones se ejercitan mayormente al interior de las grandes organizaciones, y entonces, son estudiados con los instrumentos que la sociología ha elaborado para explicar la división del trabajo en este contexto. Pero esto es discutible: la división del trabajo en el área en el cual operan los profesionales no se comprende sin usar el recurso y algunos instrumentos conceptuales de la sociología de las profesiones y, en particular, la idea de que las profesiones mismas son sujetos colectivos que poseen su identidad profesional y su estrategia profesional, aunque haya variaciones en las formas de conseguirla. Las distintas formas de complementación que se dan entre las diferentes profesiones que tienden a compartir su tarea en las organizaciones, da pie a diferentes tipos de conflictos y componendas que justifican diferentes tipologías de relación entre profesiones y que son las que dirimen los problemas a la hora de resolver su comportamiento institucional.

No creemos que la situación actual implique una superación de las viejas teorías por las nuevas, más bien todos los intentos recientes de sintetizar la historia del trabajo, las formas de organización del trabajo, las formas de

---

<sup>6</sup> Cf. Tousijn,

organizar la producción y la participación de los trabajadores ponen el acento en la incertidumbre que plantea la crisis y los cambios estructurales que están enfrentando las economías de nuestros países y, en todo caso, de analizar una nueva estructuración del campo de investigación que nos ocupa.

El aporte de Bucher y Strauss, que retomaremos, es sobre el conflicto de intereses y los cambios que se van produciendo. Justamente estos autores no definen la profesión a partir de compartir valores comunes, sino como un conglomerado de segmentos, de grupos en competición y en reestructuración continua. Cada nueva especialidad que aparece busca hacerse un lugar, distinguiéndose de las viejas y mostrando su eficacia. De hecho, los procesos de segmentación son siempre confrontaciones en la práctica y quizá confrontar definiciones diferentes de las actividades del trabajo. Cada segmento tiene su propia definición de lo que considera el centro de su vida profesional y esas definiciones son fuertemente estructurantes de las identidades profesionales. Lo que distingue a cada segmento no es más que la “*construcción común de la situación*” y las “*creencias compartidas sobre el sentido subjetivo de la actividad profesional*”. Para éstos autores, los que pertenecen a un mismo segmento tienen una misma identidad profesional y funcionan como una “*comunidad invisible*” que trata de apropiarse de posiciones de poder en las asociaciones o en los comités oficiales. Esa comunidad deberá cambiar sus alianzas, reposicionarse o renegociar sus fronteras y si triunfa otro segmento, puede significar una reestructuración profunda del grupo profesional. Para su criterio, la competición permanente entre segmentos no está aislada del contexto social, económico y político. Se trata para cada segmento de asegurar su alianza con otros, negociar algunas ventajas materiales y simbólicas de parte del Estado y lograr su propio beneficio en el mercado.

Bucher y Strauss hacen un aporte en términos de “*mundos sociales*” que retoma el concepto de lenguajes, representaciones y creencias y lo relacionan con redes de pertenencia y de instituciones legítimas. Según ellos, son a la vez “*esquemas convencionales*” y de “*redes de cadenas de cooperación*”. Strauss toma las rutinas, los hábitos, las evidencias que son comunes a un lugar o a una organización. Esto implica también una serie de códigos culturales que



permiten una comunicación eficaz y un potencial de creatividad. Strauss articula estos segmentos que componen una profesión mediante un orden negociado entre todos en dos planos, por un lado, el lugar geográfico donde su produce la confluencia de destinos colectivos en unos se dan las carreras profesionales y en otros vínculos que tienen que ver con ese espacio, pero que los vinculan y los relacionan. Por otra parte, están las reglas institucionales de ese espacio. La dinámica de todas esas relaciones produce un “orden negociado” que en algunos casos es contingente, pero en otros no.

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

Otras corrientes de pensamiento, en cambio, señalan que el concepto de *carrera* tiene variaciones según la posición de clase. Así la clase media, concibe la *carrera* no como una una serie de puestos cada vez más complejos, sino como una progresión a través de una jerarquía de puestos reconocida socialmente, cada uno de los cuales es claramente más prestigioso que el anterior. Para el trabajador oficial, en cambio, es indiferente a este criterio de *carrera* y solo valora el aprendizaje o la destreza técnica en términos de "*savoir faire*"<sup>7</sup>.

El análisis de este tramo de la trayectoria para los titulados universitarios en ingeniería, que constituye una de nuestras poblaciones bajo estudio, significa para nosotros analizar tres momentos como significativos:

1. El momento del acceso al empleo con posterioridad al acceso del título universitario;

---

<sup>7</sup> Braun, S., y Fuhrman, J., 1970, citado por Sabel, Ch, 1985.

2. El momento en que las trayectorias se quiebran, como estudiantes o como trabajadores;
3. El tramo interno a una misma empresa o tipo de empresa que mantiene una cierta continuidad en el tiempo.

Es preciso aclarar que ninguno de estos tipos de estudio son frecuentes en nuestro medio y existen contadas excepciones que sean comparables por el uso de relevamientos y métodos similares. Por otra parte, los estudios no son homologables para todas las profesiones porque priman distintas representaciones de carrera y son otros los objetivos valorados socialmente en cada carrera, en las cuales ellas se desenvuelven.

Los trabajos genéricos que abordan este tipo de temática dan cuenta fundamentalmente del hecho de la ruptura de las trayectorias socio-profesionales o laborales dadas las condiciones existentes de contratación en el mercado de trabajo o el nivel educativo. Es decir, trabajan con categorías sociales más amplias o de determinado nivel de estudios alcanzados.<sup>8</sup> Otro tipo de trabajos, destacan la forma de selección social que se da en el mundo del trabajo según sean los sectores que pueden seguir protegidos por el sistema y aquellos que presentan una fuerte tendencia a la exclusión social. en esta línea de trabajos también se parte de los grupos socio-profesionales, pero lo que se trata de establecer es el punto de ruptura y las condiciones de la selección de los grupos.<sup>9</sup>

En nuestro esquema, trabajaremos con grupos mucho más específicos, diferenciados por título universitario y modalidades de funcionamiento profesional e indagaremos sobre los modos de aspiración de carrera que tienen

---

<sup>8</sup> Algunos estudios en esta dirección son los encarados por Gallart, Ma. Antonia y M. Cerrutti, 1997, en el GBA, o los estudios típicos de trayectorias del sector informal

<sup>9</sup> En esta línea de trabajos están todos los referidos al desempleo y exclusión en el mercado de trabajo.

los propios ingenieros<sup>10</sup> y las estrategias de negociación con las empresas o contratantes y su propia representación de la trayectoria que son capaces de anticipar. Consideramos que más allá de la selección universitaria estadísticamente recuperable a través de las matriculaciones y títulos, es necesario abordar la construcción de la **carrera en el trabajo** como un resultado multiforme de estrategias elegidas ad-hoc por medio de negociaciones que tienen que ver con la situación del mercado de trabajo, la situación tecno-productiva del medio, la cultura de la empresa y los valores del propio candidato. Una forma posible es también la protección estatal con el reconocimiento del monopolio del título profesional, mientras que se logra un determinado título de estudio.

Dubar<sup>11</sup> observa sobre este punto que la *carrera* es aprehendida como un retorno sobre las inversiones de trabajo hechas con anterioridad, de manera que está más signada por los compromisos previos que el candidato ha ido adoptando que condicionada por los grandes problemas sociales, si bien éstos forman parte de un determinado contexto.

De esta manera, la **carrera en el trabajo**, se parece más a una delicada filigrana que se va tejiendo alrededor de una multiplicidad de factores. Para otros autores, en cambio, son decisiones puramente de mercado las que definen la dirección de la carrera y tienden a identificarse con "*trabajar a cualquier costo*" o una "*promoción patológica*", aunque carezcan de las condiciones mínimas de reconocimiento y salarios; o bien con una forma de "*mercantilización*" en la que siempre se toman las decisiones que implican precios redituables. Por último, hay autores <sup>12</sup> que señalan que bajo las peripecias de la carrera hay un desafío de otra naturaleza que tiene que ver con la "**crisis del porvenir**" o la "**visibilidad del futuro**".

---

<sup>10</sup> El trabajo de campo terminado abarca 300 casos de graduados en cuatro especialidades de la ingeniería que se dictan en la Facultad Regional Gral. Pacheco de la UTN; 1000 estudiantes y 600 desertores.(2002)

<sup>11</sup> Dubar, C.; 1991.

<sup>12</sup> Cf. Monchatre, S.1998.

Bouffartigue (1996) concluye que los ingenieros parecen conocer las nuevas formas de racionalización de sus trabajos supeditados a las formas de innovación y donde su formación más clásica taylorista-fordista es todavía válida. Sin embargo reconoce, que en los ingenieros asalariados, la diversificación ha sido muy amplia y el **modelo de carrera** está en crisis y pasa más por una movilidad horizontal y una formación sobre el trabajo mismo, que por su título inicial. Es difícil el acceso rápido a funciones jerárquicas y esto varía también según la especialidad.

Para estos autores la carrera es la respuesta de la sociedad moderna a la cuestión de la seguridad del destino, es por medio de ella que se puede instrumentar un dispositivo de "**empresa del futuro**" o de asegurarse la "**permanencia de un servicio**" a lo largo de toda la vida profesional y es también por causa de ella, que a veces se torna en un proceso de gran incertidumbre en la que no es posible ningún tipo de gestión del porvenir. De esta manera, las decisiones sobre la **Carrera en el trabajo** se convierten en un poderoso mecanismo de "**anticipación**" sobre el curso de la vida profesional. En algunas empresas esto está garantido, porque se contemplan "**planes de carrera**" totalmente instrumentados por la empresa, con una perspectiva de evolución señalizada, estable y propicia que permite manejar el acceso a distintas promociones de carrera, su sustitución en base a "**proyectos organizacionales**", que favorezcan la participación de los distintos candidatos en competencias colectivas, etc.

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

- a. La carencia de secuencias rígidas y universales de fases o eventos; y ,en cambio, la individualización de las estrategias y la imagen con grandes variaciones en el tiempo y en el espacio, de una serie de componentes del proceso de profesionalización. Esto está generalmente ligado con la historia de esa profesión en determinado medio.
  
- b. No se interpreta la profesionalización como un proceso que se cumple “de una vuelta y para siempre” o que termina con un “estadio final” (típicamente el reconocimiento estatal) sino como un proceso permanente de negociación y conflicto que alguna ocupación, en cuanto sujeto colectivo y organizado sostiene con existencias alternas o mutaciones, ante todo, con otras ocupaciones (sobre la base cognitiva), pero también con el Estado y con los clientes mismos (en defensa de la propia autonomía y por el control del mercado profesional).<sup>13</sup>

La pregunta es, entonces, si todo puede reducirse a la toma de decisión personal sobre los pasos a seguir o si pesan otros factores y en qué medida? Y aquí, las preguntas sin contestar son muchas: ¿Si la gestión de la Carrera es algo que corresponde al sujeto o es un plan programado por las empresas?

¿Qué papel cumplen las universidades y demás entidades formativas? Cuándo cambian sus planes de estudio y se adaptan a las necesidades requeridas por el mercado, ya están comenzando a realizar parte de la gestión interna de las carreras de los jóvenes candidatos?

¿Cuáles son las perspectivas que pesan, la de los jóvenes profesionales? la de las estrategias empresariales? la vieja inercia de las universidades públicas? la ley del disciplinamiento económico impuesto por un mercado de sobreabundancia de la oferta?

¿Para todas las profesiones es igual? Qué papel cumple la voluntad del profesional? Un avance sobre estos interrogantes observaremos en un primer

---

<sup>13</sup> Cf. Tousijn, 1994

análisis realizado sobre Carrera de empresa para el caso de Gral. Pacheco., incorporado al análisis de la demanda de la zona.

Los análisis más recientes sobre el mercado de trabajo de los jóvenes que tienen algunos años de universidad, pero ya ingresan en el mercado de trabajo introducen nuevas variantes en la discusión que tienen que ver no solo con la existencia o no de un proyecto de vida profesional, sino también con la centralidad o no de su disposición al trabajo.

## **Bibliografía**

Bouffartigue, Paul (1996) « *Trajectoire d'entreprise et trajets biographiques. Des ingénieurs face a una rationalisation de leur travail* » CERQ Formation et Emploi N°55, París, (pp 91-106),

Bucher R. Y Srauss, A. (1961) "Profesión in process" en "*La trame de la négociation*", Paris, L'Harmattan, 1992.

Dubar, Claude (1991) "*La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles* » .Armand Colin Ed.París,

Hughes, E.C. (1952) "The sociological study of work: an editorial foreword" *American Journal of Sociology* 57:423-26

Hughes, E.C. (1971) "*The Study of Occupations*" in Hughes, E.C. "The Sociological Eye: Selected Papers"; Chicago, Aldine,

Monchatre, Sylvie "Les déroulements de carrières en entreprise: variations sur le thème de l'anticipation. Le cas des techniciens et cadre". *Revue Sociologie du Travail* 1/98, París, Francia.

Sabel, Charles, (1985) "*La división del trabajo en la industria*" MTSS, España,

Strauss, A. (1992) « *La trame de la négociation . Sociologie qualitative et interactionnisme* », textes réunis par J. Bzsanger, París L'Harmattan

Tousijn, Willen (1994) "*In concetto di professionalizzazione e la divisione del lavoro tra occupazioni*" *Sociologia del Lavoro* N°53 AIS (pp99-115)