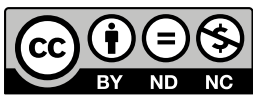


¿Cómo entender la identidad profesional hoy?ⁱ How can professional identity be understood today?

Por: María del Pilar Blanco Echeverry¹

1. Trabajadora social. Magíster en sociología. Doctoranda en Políticas públicas y bienestar social, Universitat Jaume I (España). Docente de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca, Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8329-7545> Contacto: maria.blanco@correounivalle.edu.co

OPEN ACCESS



Copyright: © 2022 Revista El Ágora USB.

La Revista El Ágora USB proporciona acceso abierto a todos sus contenidos bajo los términos de la [licencia creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) Atribución–NoComercial–SinDerivar 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tipo de artículo: Artículo de reflexión

Recibido: abril de 2020

Revisado: junio de 2020

Aceptado: noviembre de 2020

Doi: 10.21500/16578031.4694

Citar así: Blanco, M. (2022). ¿Cómo entender la identidad profesional hoy? *El Ágora USB*, 22(1), 426-443.

Doi: 10.21500/16578031.4694

Resumen

Este artículo propone a la sociología de la experiencia como instrumento teórico-conceptual para comprender el proceso de edificación de identidad profesional. Este enfoque sociológico permite analizar cualquier profesión contemporánea y ofrece otra perspectiva a quienes desean asumirlo como tema de estudio. La identidad profesional hoy obedece así, a un proceso complejo, no lineal, diferenciado y atravesado por la subjetividad, al fundamentarse en las biografías personales para consolidarse.

Palabras clave: Identidad; profesional; sociología; experiencia.

Abstract

This article proposes the sociology of experience as a theoretical and conceptual instrument to understand the process of building professional identity. This sociological approach makes it possible to analyze any contemporary profession, and it offers another perspective to those who wish to take it on as a subject of study. Professional identity today thus obeys a complex, non-linear, differentiated, and subjective process, as it is based on personal biographies in order to consolidate itself.

Keyword: Identity; Professional; Sociology; and Experience.

Introducción

La identidad es una categoría analítica que ha ganado relevancia para las ciencias sociales en la últimas décadas, porque profundizar en su conocimiento se ha convertido en una suerte de táctica para explicar el impacto que tiene en el individuo y en el tejido social, las transformaciones de un mundo moderno que constantemente replantea asuntos en el ámbito económico, político y social. Su “popularidad” como categoría para analizar las problemáticas contemporáneas ha dado origen a posturas reflexivas que fluctúan entre, asumir la identidad como un concepto polisémico cuya utilidad se desdibuja según el enfoque teórico y propósitos para el que se utilice (Portal, 1991), o, entenderle, como un discurso complejo (Taylor, 1996) que integra el aspecto psicológico y social, considerando que la identidad evoca un plano individual (lo personal, lo íntimo) y un plano grupal (lo colectivo, lo comunitario).

La identidad profesional se ubica en ese marco, donde lo social y lo personal confluyen para dar origen a una construcción compuesta por modelos profesionales, procesos relacionales y procesos biográficos continuos (Cattonar, 2001). Asumirla como objeto de investigación es importante porque significa adentrarse en comprender las nuevas narrativas de la sociedad, a través de la forma en que los individuos compaginan su identidad personal con el ámbito profesional, en una coyuntura que les exige desplegar proyectos de vida en medio de ocupaciones y profesiones, que a su vez son su principal medio de manutención.

Las profesiones no son un signo exclusivo de la modernidad, pero su acelerada expansión sí lo es. Los oficios y las profesiones aportan a la convivencia del hombre social, al surgir para mejorar las condiciones de vida de una comunidad, considerando que quien las ejerce puede satisfacer sus propias necesidades vitales y en simultáneo, encontrar en un oficio o saber especializado la solución a problemas que afectan a los individuos o a la colectividad. La profesión también aporta a la realización personal y a desempeñar un rol que otorga un estatus (Hortal, 2004), convirtiéndola junto al trabajo, en elementos claves para analizar la identidad individual y social.

El concepto de profesión varía según la coyuntura socio – histórica, según lo afirma la vertiente de la sociología de las profesiones. Esta línea sociológica asume el objeto de estudio en tres dimensiones: la organización social de las actividades del trabajo, la significación subjetiva de las mismas y las formas de estructuración en los mercados del trabajo. Dimensiones, que, para propósitos de este documento, se concatenan en cuatro vertientes: la teoría de la evolución, la teoría funcionalista, la teoría de conflicto y las teorías interaccionistas. Dichas teorías comparten la noción de que las profesiones solo existen cuando se constituyen a partir de un cuerpo específico de conocimiento para actuar en una realidad social organizada; por tanto, la identidad profesional se configura únicamente a partir del momento en que el individuo entra en contacto con esos conocimientos y con la institución educativa que los provee. Sirva de ejemplo la postura de Evetts (2003), quien estima que la identidad profesional solo se produce y reproduce mediante la socialización ocupacional, constituida por conocimientos técnicos y trayectorias educativas compartidas que otorgan estilos similares para percibir los problemas y las soluciones.

Posturas de esa índole, anula el papel que tiene el profesional contemporáneo en la administración de su propia vida y sus procesos identitarios, generando tensiones alrededor del abordaje de la identidad profesional como objeto de investigación, y distan en cierta medida, de lo formulado desde la sociología de la experiencia (Dubet, François; Martucelli, 1998) y la identidad profesional (Dubar, 2015), que considera que esta se modela en tres momentos: antes de ingresar a estudiar la profesión, durante la experiencia educativa -institucional y cuando se ejerce, posterior a la graduación. En esas etapas, el sujeto tiene un margen de acción y reflexión para edificar su identidad profesional a partir de su experiencia subjetiva (Martucelli, 2007).

Esto se traduce en que, si bien los profesionales acceden a un conocimiento especializado compartido, en un espacio de socialización y aprendizaje dispuesto para ello, no significa que se origine un sujeto “autómata” que reproduce fielmente lo aprendido allí, y mucho menos una “única identidad profesional”. Lo que propone este artículo a partir de la sociología de la experiencia, es que se reconozca el lugar que ocupa la biografía personal y las experiencias en la edificación de la identidad profesional; una identidad que posiblemente contendrá conocimientos, símbolos, referentes, cultura de trabajo similares, pero que puede ser diversa en la medida en que está permeada por las trayectorias personales y las lógicas de acción de los profesionales.

Para asimilar mejor esta postura analítica, se realizará, en primer lugar, un breve recorrido por teorías de la sociología de las profesiones que le anteceden y que tienen una perspectiva distinta acerca de la identidad profesional; en segundo lugar, se acentuará en la sociología de la experiencia como herramienta analítica relevante para abordar el proceso identitario de profesionales en la actualidad.

Las profesiones y la identidad profesional según las teorías de la evolución, funcionalista, del conflicto e interaccionistas.

En la teoría de la evolución (Spencer, 1992), los cambios sociales son producto de una mayor complejidad, que se evidencia en una progresiva diferenciación de las áreas sociales; en este marco surgen con el objeto de proporcionar una mayor calidad de vida a los sujetos. Los orígenes de las profesiones vienen ligados al mundo eclesiástico, por su capacidad de defender un monopolio de conocimiento y porque su trabajo va dirigido a otras clases sociales.

Por su parte, la teoría funcionalista, destaca que las profesiones son mediadoras entre las necesidades de los individuos y las necesidades de la estructura; por lo tanto, adquiere una connotación regulativa y de control que posibilitaría el funcionamiento de la sociedad (Parsons, 1968). Coincide con lo mencionado por Durkheim (2014), quien consideró que las profesiones actúan como una fuerza positiva en el desarrollo social, porque junto a sus organizaciones, son una condición necesaria para el desarrollo y consenso de la sociedad industrial. La ruptura del orden moral tradicional se inició por la fragmentación en la división del trabajo, y esto fue rectificado por la formación de gremios de las comunidades morales basados en los miembros de la misma ocupación. Una vez más, las profesiones entran a amortiguar las relaciones entre el Estado y el individuo (Durkheim, 2014).

La teoría del conflicto, influenciada por paradigmas interaccionistas simbólicos, neoweberianos y neo marxistas, plantean que al interior de toda profesión hay conflictos e intereses, ya que están en constante lucha para conservar una identidad original, por profesionalizarse y por ser reconocida u obtener poder. Esta teoría, paralela a la funcionalista, afirma que dicho poder o prestigio proviene de la conquista del mercado, otorgándoles un poder social, en la medida en que son las profesiones las que definen los problemas (lo que está bien o mal) que afectan a la sociedad, a los individuos y en consecuencia desarrollan estrategias para solucionarlos. La división de clases sociales en el mundo occidental (S.XIX) contribuyó negativamente a la plusvalía, convirtiéndose en elemento central en la división del trabajo y en la dominación de clases, puesto que ya no se accede a una profesión por efectos de nacimiento o padrinaje, sino que se accede a ella gracias a un proceso meritocrático de reclutamiento que acentuó su configuración como grupos de poder, con capacidad de obrar y establecer políticas de actuación (Rodríguez, 1987).

Respecto a las teorías interaccionistas, autores como Wilensky (1964) determinaron que la profesión es una forma especial de organización ocupacional basada en un cuerpo de conocimiento sistemático adquirido a través de una formación escolar. Una actividad pasa a considerarse profesión cuando supera cinco etapas del proceso de profesionalización:

1. El trabajo se convierte en una ocupación de tiempo integral como consecuencia de la necesidad social del surgimiento y ampliación del mercado de trabajo
2. Se crean escuelas para el adiestramiento y formación de nuevos profesionales
3. Se constituye la asociación profesional en donde se definen los perfiles profesionales
4. Se reglamenta la profesión asegurando así el monopolio de competencia del saber y de la práctica profesional
5. Y se adopta un código de ética con la intención de preservar así a los “genuinos profesionales (Wilensky, 1964).

Con el auge de la modernidad, la sociedad industrial y la división del trabajo exigieron particularizar o especializar el conocimiento, constituyéndose como esencia de las profesiones, la acumulación de saber por parte de grupos específicos dispuestos a aplicarlos. Con el arribo de la sociedad de servicios, las profesiones se incrementaron, posibilitando el surgimiento de otras ocupaciones que intentan adquirir los símbolos de estatus de las profesiones. Acorde a las transformaciones en la estructura social, se redujo la clase trabajadora para dar paso a la clase de servicios, constituida en su mayoría por la clase media.

Uno de los exponentes de esta corriente sociológica es Gouldner (1985), quien afirmó que esa nueva clase social se caracteriza por adquirir su conocimiento formal a través de centros de educación superior, estando en capacidad de realizar los servicios técnicos para la clase capitalista y a su vez legitimar las relaciones sociales como modernas y científicas. A pesar de estar bajo el servicio de la clase capitalista, la nueva clase se opone a la subordinación y busca un mayor control sobre las instituciones u organizaciones en las que trabajan, tratando de mejorar sus intereses económicos e ideológicos. Para Gouldner: “la educación formal crea una serie de credenciales para unos trabajos determinados de las cuales se excluye a los que no tienen tales credenciales, es decir, no tiene la titulación universitaria y por tanto, quedan fuera del monopolio” (Gouldner, 1985, p. 43).

Abbott (1988) complementó esa línea de pensamiento, afirmando que las profesiones actúan en un mundo de relaciones interprofesionales, con un conocimiento de trabajo y donde las relaciones con el Estado y el mercado son muy importantes, ya que no se reducen únicamente a obtener exclusividad del conocimiento. Para el autor, las profesiones son un elemento fundamental del mercado, porque están sujetas a la creación de fuentes de valor y poder dentro de la estructura social. Las profesiones gravitan en sus propios sistemas de conocimiento profesional, permitiéndoles analizar y definir problemas de nuevas formas, para así estar en la capacidad de sobrevivir en el mercado de trabajo. Para ello, los profesionales crean “jurisdicciones” en un sistema interactivo y ecológico en el que nacen y mueren; dichas jurisdicciones son las parcelas que delimitan los servicios o ejercicios de una profesión en el mercado, donde el movimiento de una afecta a las otras (Abbott, 1988).

Con lo anterior, podría afirmarse, entonces, que en la sociedad contemporánea el crecimiento de una profesión es su trabajo, no su organización. En vista de que hay múltiples variables que pueden afectar el contenido y el control del trabajo, las profesiones harán del conocimiento abstracto la principal herramienta para adaptarse a los cambios del sistema, ejercer control del conocimiento y conservar su jurisdicción en el entramado social. Para lograrlo, Abbott (1988) propone seguir una serie de pasos: 1). Defender su particularidad, dado que la profesión no puede extender su jurisdicción de forma ilimitada. 2). Volver abstracta su estructura de conocimiento para defender y legitimar su espacio vacante en el mercado, y 3). La jurisdicción debe especializarse y permitir la divulgación del conocimiento básico.

Dicha especialización del conocimiento se reproduce y aprende en un espacio académico que está regulado o direccionado por instituciones universitarias, encargadas de fijar perfiles profesionales que serán adoptados por quienes luego se integrarán al mercado laboral. Para Abbott:

Surge el tema de la capacitación, impulsado por reclutas o clientes, se crean escuelas. Las nuevas escuelas, si no comienzan dentro de las universidades, buscan inmediatamente afiliarse a ellas. Inevitablemente, allí se desarrollan estándares más altos, capacitación más larga, compromiso más temprano con las profesiones y un grupo de maestros a tiempo completo” [traducción] (Abbott, 1988, p. 10).

Lo anterior implica que las profesiones comienzan con el establecimiento de asociaciones de personas interesadas en tratar de perfeccionar y controlar una línea del conocimiento, que establecen reglas de membresía que suelen excluir a quien demuestra poca o baja cualificación (Abbott, 1988). En consecuencia, la identidad profesional se configura en el marco de dicha interacción social, caracterizada por el interés que tienen los sujetos de cumplir sus propias expectativas y satisfacer sus necesidades en medio de las relaciones interpersonales que establecen a su ingreso a la institución universitaria. Se trata de un proceso simultáneo en el que aparece la diferenciación “de los otros” pero a su vez se comparte “la cualidad de lo idéntico”, es decir, parecerse a otros que comparten las mismas peculiaridades profesionales. Esto remite a la experiencia social de los sujetos, a la construcción de “un nosotros, que somos diferentes y únicos frente a los demás”, al establecimiento de vínculos sociales y emocionales que van edificando la percepción de la diferencia en el individuo.

En este orden de ideas, la identidad profesional se entiende como un proceso en el que “un individuo debe pasar por un período de capacitación y formación sistemática (estudios) para lograr una inserción en el mundo laboral (...) proceso a partir del cual se forma una representación subjetiva sobre su inserción concreta en el mundo del trabajo” (Casullo, 2006, p. 22). Esta afirmación reconoce el papel socializador de la institución universitaria, puesto que, en ese contexto, las profesiones se consolidan como una subcultura en la que se construyen valores, estilos, actitudes y formas de relación particulares, diferenciadas de otras profesiones que puedan coincidir en el mismo espacio universitario.

Es en la institución de educación superior donde el futuro profesional tiene un primer contacto con una cultura universitaria, conoce por primera vez y de cerca la carrera, los espacios académicos, docentes y todos aquellos factores que de una u otra manera intervienen en procesos de identificación. En las profesiones se promueve un proceso de identidad al entrar en contacto con los colegas, maestros y compañeros, de quienes el individuo percibe cómo es juzgado y se compara con los demás profesionales, sobre todo, en relación con aquellos que son significativos para él, básicamente el proceso socializador empieza con el encuentro con los maestros; es así que, en una misma institución, carreras distintas pueden tener identidades profesionales diferentes.

Para que esto sea posible, el “submundo” de la universidad debe contar con elementos normativos, rutinas, ritos, tradiciones y prácticas de este tipo que conformen un modo de vivir la cotidianidad para así reafirmar la identidad de la institución y la identidad social de sus integrantes (Berger, Peter; Luckmann, 1995). Como resultado, la identidad profesional estaría vinculada a la concepción de la carrera y a la percepción que se tiene de la propia posición dentro de esta; también las expectativas, los valores y las normas forman parte del mismo proceso unitario de conformación de la identidad. Cabe anotar que la identidad profesional es experimentada por adultos, de ahí que se remita a un proceso de socialización e identificación secundaria en el que confluyen tres factores esenciales: a) El YO individual, referido al individuo y al profesional; b) El YO empírico y el YO teórico, alusivo a la profesión, su historia, sus prácticas, su conocimiento en un contexto institucional específico y c) El YO social, que articula y proyecta los factores mencionados en el mundo laboral (Harrsch, 2005).

Las profesiones y la identidad profesional según la sociología de la experiencia

La sociología de la experiencia coincide con las teorías interaccionistas en que las profesiones y la identidad profesional son construcciones sociales, productos de un vaivén entre lo objetivo y lo subjetivo, donde el individuo es quien da sentido a la información y parámetros recibidos de los demás. Reconoce a su vez que las profesiones aducen a un conocimiento exclusivo, formalizado en un entorno académico y social dispuesto para ello, que les garantiza a los individuos (y a sus profesiones) un lugar, una jurisdicción en el mercado laboral y, por ende, en el entramado social. Sin embargo, la sociología de la experiencia destaca la experiencia individual (Martucelli, 2007) porque considera que la reflexión que llevan a cabo los individuos de su entorno (social, político, económico, cultural) tendrá una incidencia en las instituciones sociales.

Desde esta vertiente sociológica, la identidad profesional no se instala tácitamente en el individuo a partir del momento en que ingresa a la universidad, donde tiene contacto con unas normas, unas prácticas, un currículo académico, un código ético, unos docentes y pares que reproducen dinámicas propias de la profesión. La identidad profesional no se configura unilateralmente de arriba (institución educativa) hacia abajo (los sujetos); por el contrario, supone un proceso biográfico que posibilita cimentar la identidad desde antes de que el individuo ingrese a una universidad, se extiende a su experiencia institucional con la profesión y posteriormente a su incursión en el mundo del trabajo, finalizando en su retiro o jubilación.

En otras palabras, la construcción de la identidad profesional se da a través del tiempo, provocando que los individuos, a pesar de sentirse los mismos de siempre, puedan llegar a percibirse diferentes, permeados por sus experiencias, sus aprendizajes y la calidad de las interacciones que pudieron haber tenido con sus familias, sus amigos, las instituciones educativas, sus empleos, colegas, etc.

Reconocer el “margen de acción” que tiene el individuo sobre su vida, reflexiones, acciones y, para este caso, procesos identitarios profesionales, obedece a las transformaciones de aquellas instituciones que funcionaban como espacio de integración del tejido social y de fortalecimiento de identidades colectivas. Dichas variaciones son resultado de las inestabilidades que se han dado en el mundo desde finales del siglo XX y que, al impactar en la dinámica individual y colectiva, han generado una “crisis del vínculo social” (Dubar, 2002), que se refleja en el debilitamiento y en ocasiones rompimiento de las relaciones sociales a partir de la degradación de la calidad de vida. Según Dubar (2002), la crisis económica ha ocasionado nuevas pobrezas y exclusiones políticas y socio económicas que han generado crisis en las relaciones cotidianas de los individuos, puesto que las rupturas en las relaciones interpersonales (de pareja, de amistad, de trabajo, etc.) terminan afectando el lazo social.

Al respecto, Martucelli (2007) aseveró que la sociedad no ha perdido homogeneidad ni teórica ni práctica, es decir que su estructura no está en crisis, solo que la mirada de las teorías sociales debe volcarse a reconocer al individuo como protagonista en el análisis de la vida social. Propone “reconocer la singularización creciente de las trayectorias personales, el hecho de que los actores tengan acceso a experiencias diversas que tienden a singularizarlos y ello aun cuando ocupen situaciones similares” (Martucelli, 2007, p. 10). Si se asimila esta postura para entender las profesiones, significaría que, aunque los grupos de profesionales que las estudian y ejercen son socializados o expuestos a dispositivos idénticos en un escenario en común, es la experiencia y estrategia de actuación de cada quien, lo que puede configurar identidades profesionales diferenciadas.

En este sentido, cuando de profesiones se trata, es pertinente recurrir a la comprensión de los procesos biográficos individuales y los procesos identitarios grupales (Urteaga, 2011), pues la actividad profesional atraviesa una trayectoria personal - y viceversa - de individuos que a su vez poseen expectativas, deseos e imaginarios. La actividad profesional se proyecta en el mundo del trabajo, lo que trae consigo ciertas dinámicas que despiertan en el sujeto percepciones de éxito, de fracaso o de cambios, elementos que son claves para comprender la identidad profesional.

Identidad profesional en “tres tiempos”

Lo dicho hasta aquí conlleva a reconocer al individuo como un actor social que acudiría a la experiencia - entendida como dispositivo - para retomar, interiorizar y reflexionar acerca de sus vivencias con la profesión y otros actores sociales que les resultasen significativos, para desarrollar capacidades estratégicas que se traduciría en opciones, voluntad y autonomía para construir su propia identidad profesional. Se trataría de un proceso en permanente construcción, atravesado por variedad de elementos internos y externos al sujeto que finalmente perfilan la manera en que se piensa a sí mismo, y en este caso, la forma en que configura su identidad profesional.

Es precisamente esa “autonomía del sujeto” la que fundamenta el postulado de la sociología de la experiencia (Dubet, François; Martucelli, 1998), la cual obliga a pensar la identidad profesional en tres coyunturas que responden a la biografía de todo sujeto que aprende y ejerce una profesión. Esos tres tiempos responden a: 1) Lo experimentado, las expectativas, la vocación, las motivaciones que tienen los profesionales antes de ingresar a estudiar la carrera y que están relacionadas con su familia de origen, sus amistades y personas o acontecimientos significativos. 2) Las vivencias e interacciones sostenidas durante su experiencia de aprendizaje profesional con la institución educativa y con pares y docentes, actores que contribuyen a perfilar la identidad profesional, y 3) La experiencia laboral en la que los sujetos están obligados a practicar lo aprendido y en la que, con frecuencia, se evalúa la expectativa frente a la elección de la profesión. Suele aparecer en esta fase la denominada crisis de identidad profesional.

El “primer tiempo” alude a las experiencias y relaciones personales previas a la elección de la profesión, porque la identidad profesional encuentra antecedentes de importancia en las experiencias de los sujetos en sus entornos socializadores primarios, gracias a la cual, las personas elaborarán su propia noción de identidad a partir de la subjetivación y los vaivenes que representan las transacciones objetivas y subjetivas a lo largo de su vida. Esto responde a los planteamientos teóricos de la sociología del individuo que asume la estructura de la personalidad como producto de procesos de socialización. Para Martucelli (2007) la personalidad está supeditada a la posición social que ocupa el sujeto, lugar desde el cual se interiorizan las orientaciones normativas o valorativas que le resultarán útiles para la vida social.

Lo anterior coincide con Dubar (2002) quien considera que la identidad profesional es un proceso que encuentra su base en la socialización, razón por la cual será siempre resultado de la conjugación de elementos subjetivos y de la realidad donde esté inmerso el individuo. Para este autor, la personalidad es la:

definición de sí—de lo que somos o queremos ser- hecha por nosotros mismos (identidad con frecuencia llamada individual) y definición de nosotros hecha por los otros (...) en función de la pertenencia a una categoría principal - identidad a menudo llamada colectiva (Dubar, 2002, p. 5).

Hay que mencionar, además, que la personalidad proviene de una operación que se da en dos vías: la diferenciación y la generalización (Dubar, 2001). La diferenciación da cuenta

de la singularidad del sujeto, lo que él considera le hace distinto a los otros; por su parte, la generalización es el vínculo que tiene con la estructura social de la que hace parte y que desarrollará en el sujeto su sentido de pertenencia al mismo. En vista de que las identidades parten de procesos socializadores sucesivos, implicaría que no son estáticas, ni únicas, “varían históricamente y dependen del contexto de su definición” (Dubar, 2001, p. 11). El elemento de temporalidad facilita reconocer que el sujeto atraviesa ciclos, instantes en su historia personal, que a su vez responden a lo interiorizado en un momento histórico determinado. En palabras de Dubar (2002), citado por (Longo, 2005):

situar una persona en el tiempo supone conocer al mismo tiempo su edad (en el sentido de ligazón a una categoría significativa), su generación de referencia (relativa a un corte más o menos arbitrario), y el período histórico en el que ha vivido (dónde ha nacido, la entrada a la vida activa o adulta, etc.). Se trata de tres temporalidades diferentes que privilegian en cada caso, una relación particular: a sí mismo (comprendido dentro de su componente biológico), a los otros (dentro de las relaciones cara a cara), y a la sociedad global (las instituciones, el tiempo histórico)” (Longo, 2005, p. 5).

Avanzar en este razonamiento, viabiliza asimilar que la identidad profesional se empieza a modelar desde el seno de la familia y los actores y entornos socializadores primarios, de donde resulta una construcción subjetiva en la que los individuos fluctúan constantemente entre dos formas de identidad para elaborar una propia. Esto se da en el marco de los “actos de atribución” y los “actos de pertenencia” (Dubar, 2002). Los primeros obedecen a lo que se es como persona a partir de la biografía particular, su pertenencia a determinados tipos de familia, comunidades, grupos, etc. (agentes socializadores), y los actos de pertenencia dan cuenta de lo que el sujeto desea ser para encajar en los parámetros pre establecidos o predominantes en su realidad concreta.

De modo que la elección de una profesión no es totalmente aleatoria, responde, en la mayoría de los casos, al deseo de las personas por continuar reproduciendo, a través de un quehacer específico, la escala de valores familiares, los conocimientos, los patrones, etc. aprehendidos a lo largo de su vida. La profesión se convierte también en una forma de pertenecer a un entramado social a partir del desempeño de un rol, dando pie al surgimiento de la identidad profesional de base (Bolívar, A; Gallego, M; León, M); Pérez, 2005)

Conforme a Dubar (2001), la identidad profesional se continúa configurando cuando llega el momento en que el sujeto debe elegir en qué desea profesionalizarse; para ello suele poner sobre la mesa tres componentes: las expectativas sobre la institución universitaria, sus intereses, habilidades, conocimientos y por último, la proyección laboral de esa profesión. En esta búsqueda individual, la identidad profesional tiene un carácter variable, porque está subordinada a los elementos con los que se reconoce la persona desde su experiencia particular; elementos que pueden ser múltiples y pueden variar en grado de significancia.

Se debe agregar que en ese “primer tiempo”, los individuos suelen elegir una profesión para desempeñar, como una forma de comprometerse con su realidad inmediata. Dicho

compromiso se concibe como una “vocación” a través de la cual el actor no solo se identifica sino que también “se percibe como sujeto de una cultura y de una capacidad de acción colectiva” (Dubet, 1989, p. 531). La vocación es relevante para la identidad profesional porque justifica una de las razones para elegir una profesión, convirtiéndole en una suerte de estrategia identitaria individual en la que se “pone en juego la imagen del Yo, la apreciación de capacidades y la realización de deseos” (Dubar, 2002, p. 118).

Cuando los individuos llevan a cabo estos procesos reflexivos del yo respecto a los otros, logra incorporarse plenamente a un sistema jerarquizado en el que se verá obligado a cumplir roles que lo ubicarán en grupos sociales como la familia, la escuela, la universidad, los grupos de profesionales, etc.; es decir, habrá llevado a cabo la socialización plena al adoptar para sí múltiples roles o papeles sociales, dependiendo del contexto en el que se mueva.

El siguiente punto aborda el “segundo tiempo”, asociado a las vivencias o experiencias sostenidas durante la preparación académica y donde se tiene contacto con la institución y distintos actores sociales. Se trata de una segunda etapa en el proceso socializador en la que se amplía el espectro de la experiencia con “otros” y en la que las interacciones que se dan al interior de las instituciones educativas, como espacios de socialización, son fundamentales para la edificación de la identidad profesional.

Esta fase se distingue por la suma de dos nuevas formas identitarias en la dinámica estructura – individuo, que son: las comunitarias y las societarias. Las formas comunitarias “se basan en la existencia de agrupaciones denominadas ‘comunidades’ consideradas como sistemas de lugares y nombres pre asignados a los individuos y que se reproducen idénticamente a lo largo de las generaciones” (Dubar, 2002, p. 13). Por su parte, las formas societarias son “colectivos múltiples, variables y efímeros a los que los individuos se adhieren por períodos limitados y que proporcionan recursos de identificación que se les plantean de manera diversa y provisional” (Dubar, 2002, p. 13) Puede inferirse que ambas formas están presentes en la dinámica de la institución educativa donde los futuros profesionales acuden a apropiarse de un conocimiento específico o “exclusivo”.

Como se mencionó en párrafos anteriores, la institución es un “submundo” donde existen currículos académicos, normas, códigos éticos, personas, etc. que alimentan una identidad social compartida que se retroalimenta constantemente. Esto es posible gracias a que la denominada “forma cultural o comunitaria” instala un “yo” en los estudiantes a partir de los artefactos presentes en la cultura social, que, para este caso, sería la comunidad educativa. A partir de eso, el sujeto se apropia de un “yo nominal” (Dubar, 2002), referido al rol que adquiere por pertenecer a dicho colectivo. Convertirse en estudiante de un programa académico especializado es un rol, un “yo nominal” que funciona como un engranaje entre los individuos y la estructura organizacional, donde a su vez existen elementos identitarios diferenciadores como el lenguaje, las costumbres, las normas, los mitos, las creencias, entre otros. Comportarse como estudiante es indispensable para empezar a sentirse parte de algo, que en este caso es la profesión que desempeñarán a futuro.

A propósito, [Dubet y Martucelli \(1998\)](#) manifiestan que la experiencia educativa “se presenta como una prueba en la cual los actores están obligados a combinar y articular diferentes lógicas de acción” ([Dubet, François; Martucelli, 1998, p. 83](#)). Entre esas lógicas de acción se encuentra la lógica de la integración en la que se hace una referencia específica al rol como una suerte de táctica para desempeñar aquellos roles que son dados por la sociedad y que facilitan la interiorización de las normas. Aquí las características personales quedan un tanto relegadas porque la prelación es circunscribirse a un papel atribuido socialmente; es como si “el actor hace lo que debe hacer como si estuviera programado para hacerlo” ([Martucelli, 2007, p. 43](#)).

No obstante, la persona no pierde total autonomía para desplegar estrategias de actuación respecto a lo que experimenta en ese escenario social ([Dubet, François; Martucelli, 1998](#)), en la medida en que el proceso socializador de un programa académico no se da per se, razón por la cual no puede asumirse como un “modelo” que, al contener condiciones o características similares (currículo, perfil profesional, docentes, actividades académicas, extracurriculares, etc.), arrojará profesionales homogéneos con niveles similares de identificación con la profesión.

Se subraya que es la experiencia la que concede al sujeto la oportunidad construir su identidad profesional, no en la unidad del sistema, sino en la lógica de acción que establece con los subsistemas de la estructura social. Las experiencias pueden generar contradicciones en dicho proceso identitario, pues ellas contienen estereotipos y clasificaciones que permean la capacidad del actor para lograr cierto fin, compromiso o vocación. Es el nivel de coherencia con que la persona asuma los diversos niveles de acción, en las dimensiones de su experiencia social, lo que contribuirá a la formación de su identidad y a la consolidación de una imagen subjetivamente unificada de sí mismo ([Dubet, 1989](#)).

Esto se hará evidente cuando el futuro profesional incorpore, a través de la “forma narrativa” ([Dubar, 2002](#)) sus aprendizajes y reflexiones acerca de lo que ha decidido incorporar o desechar en su proyecto de vida; esa forma narrativa facilita que el individuo se reconozca como único en un grupo de personas. La reflexión, denominada también “forma reflexiva” por [Dubar \(2002\)](#), es la que finalmente proyecta el modo en que el individuo construye una conciencia colectiva a partir de la subjetivación, siendo este el punto clave para desarrollar procesos de identificación con pares que tengan los mismos intereses, proyectos y profesión.

Algo semejante ocurre en el “tercer tiempo”, donde existe una mayor reflexión porque supone el contraste entre lo que se esperaba y deseaba (desde el entorno socializador primario), lo aprendido (en el entorno socializador secundario) y la realidad de ejercer la profesión en el mundo del trabajo. La identidad profesional se termina de construir en la transición de un sistema educativo a la confrontación con el mercado laboral ([Dubar, 2002](#)) porque es ahí, en ese “campo de jurisdicciones” que el actor sitúa todas las construcciones de universos simbólicos, conceptuales, roles, saberes específicos, aprendidos en sus etapas de socialización.

Resulta común que, en ese nuevo periodo, a los profesionales les asalten temores, angustias e inseguridades; sensaciones que gravitan en la creencia de no haber memorizado

lo suficiente o arrepentimiento por no haber asistido a esa cátedra que ahora parece tan importante, o simplemente, no saber cómo aterrizar todo lo aprendido a una realidad que para algunos individuos podría resultar avasallante. Lo anterior suele presentarse porque es en el mundo laboral que se “pone a prueba” todo lo estudiado e interiorizado.

Esa identidad profesional de base, mencionada en párrafos anteriores, empieza a reformularse y reconstruirse en un entorno laboral, pues es ahí donde realmente va a cobrar significado lo aprendido, pero también el ya profesional dará cuenta de las construcciones que hizo acerca de su carrera, dando paso a aquello que [Bolívar, Gallego, León y Pérez \(2005\)](#) definen como “la segunda identidad profesional”. En esta nueva fase de la identidad, las trayectorias laborales permiten ubicar las lógicas de acción a las que recurren los profesionales “para justificar sus acciones en el campo laboral, incluyendo la búsqueda de empleabilidad, movilidad y formación” ([Dubar, 2002, p. 8](#)), en vista de que son los encargados de administrar las condiciones, contradicciones, oportunidades que el mundo social le está ofreciendo.

Los nuevos profesionales acuden a la lógica de la subjetivación ([Dubet, François; Martucelli, 1998](#)) para construirse a sí mismos a partir de sus experiencias y los referentes que le han sido socializados. Maniobrando su capacidad para consolidar su identidad profesional, en tanto deben (re) acomodar o adaptar esas pautas de acción que le fueron enseñadas, a sus propias capacidades individuales de abstracción, comprensión y creatividad, para llevar a cabo su trabajo.

[Martucelli \(2007\)](#) afirma que la subjetividad “es una estrategia que utiliza un actor cuando desempeña un rol social” (2007, p. 8), pues, como consecuencia del declive de las instituciones, corresponde al sujeto encontrar las alternativas de solución ante los avatares de la vida y de la profesión. La subjetivación permite que la identidad profesional se modele a partir del ejercicio y las experiencias de cada quien, por tanto, es usual que los profesionales deban recurrir a “mirar hacia adentro”, para identificar aquellos rasgos de su personalidad, sus virtudes y destrezas susceptibles de integrar al ejercicio de su labor. Para [Foucault \(1990\)](#) se trataría de las tecnologías del yo, aquellas:

que permiten a los individuos efectuar por cuenta propia o con la ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre su cuerpo y su alma, pensamientos, conducta, o cualquier forma de ser, obteniendo así una transformación de sí mismos con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad ([Foucault, 1990, p. 22](#)).

Bajo esta lógica, es común que el profesional contemporáneo no reproduzca con exactitud y precisión los conocimientos específicos obtenidos en la institución educativa, porque ya estarán permeados por sus propias estrategias, siendo el responsable de elegir lo que le resulte útil socialmente, seleccionando o desechando las herramientas y oportunidades que estén a su alcance.

Conviene subrayar que esa dinámica se presenta en un mundo moderno en el que las instituciones sociales se encuentran en declive. Una de las formas en las que este se evidencia, es que la vocación cambia de naturaleza ([Dubet, 2006](#)), pues el individuo al no contar

más con esos valores que soportaban a las instituciones, se ve obligado a realizarse a sí mismo subjetivamente, lo que implica, entre otras cosas, afirmar una experticia profesional y el despliegue de comportamientos estratégicos que le permitan ganar o mantener un lugar en el mercado laboral.

Para autores como [Boltansky y Chiapello \(2002\)](#), estos sujetos, al no estar más amparados por los marcos institucionales tradicionales deben acudir a estrategias y tácticas individuales como el autoconocimiento, los nexos y las redes, entre otras, para asegurar su empleabilidad y disminuir la incertidumbre.

Lo anterior se debe a que los profesionales contemporáneos, en su mayoría, se clasifican en lo que [Beck \(2000\)](#) denominó “el obrero intelectual”, que es aquel tipo de trabajador que desarrolla la polivalencia ([Boltansky, Luc; Chiapello, 2002](#)) al involucrar en su trabajo el conocimiento especializado hacia una tarea, y, además, extiende un repertorio de rasgos personales como el carisma, las habilidades comunicativas, la proactividad, el buen humor, la creatividad, etc, que le favorece para “promocionarse” a sí mismo en un mundo del trabajo altamente competitivo. Puede notarse en los autores mencionados una similitud: asumir en la subjetividad y en la individuación la “materia prima” con la que cuentan los sujetos contemporáneos para labrar sus vinculaciones laborales.

La identidad profesional se continúa consolidando en un “mundo conexionista” ([Boltansky, Luc; Chiapello, 2002](#)), donde los profesionales se ven abocados a exhibir estrategias relacionales que les faciliten la vinculación laboral. La inadecuada gestión de redes sociales le puede significar exclusión social y económica del mundo del trabajo. En este contexto, los pares profesionales cobran gran importancia, al convertirse en un referente para la identidad profesional individual y colectiva, porque un entramado eficiente de redes de colegas, suele traducirse en oportunidades para conseguir un empleo, resolver dudas e inquietudes de su “que hacer” y mejorar la calidad de su ejercicio profesional.

En esta fase denominada “la segunda identidad profesional”, las redes de colegas más frecuentes a las que acuden los profesionales son: la red de camarillas, la red puente y la red de enlace. Los camarilla son “individuos conectados de manera más o menos estable que forman un subsistema de comunicación dentro del sistema general” ([Boltansky, Luc; Chiapello, 2002, p. 214](#)), suelen ser los más allegados, con los que mantienen un contacto permanente, porque hacen parte de su red más cercana de amigos y colegas.

El camarilla es con frecuencia la primera opción a la cual recurrir en caso de tener dudas respecto al ejercicio profesional o requerir algún contacto estratégico para diversos fines personales o laborales. Estos representan los vínculos fuertes de las denominadas “redes ego-céntricas” propuestas por [Granovetter \(1973\)](#), tipología de vínculo que acostumbra fortalecerse a lo largo del tiempo, en la que los individuos desarrollan mayor confianza, intimidad y relaciones significativas que facilitan la colaboración cuando se solicitan favores mutuos.

Para algunos profesionales, su red de camarillas se transforman en soportes, especie de mecanismos “gracias a los cuales los actores logran asumir el peso de la existencia” (Martucelli, 2007, p. 63), ya que, en un mundo moderno donde se dan las desafiliaciones entre personas por el derrumbamiento de modelos tradicionales, el sujeto suele vivenciar más que nunca profundas soledades y aislamientos, ante lo cual y para poder sobrellevar su existencia se vale de soportes que para algunos son invisibles. Gracias a esos soportes, el sujeto alimenta la ilusión de sostenerse por sí y para sí, aunque en realidad está siendo sostenido desde el exterior por diferentes agentes que pueden ser la familia, el trabajo, los colegas, la pareja, etc. Algunos de esos soportes son más visibles para aquellos sujetos que a pesar de saber que se autogobiernan, que ejercen su individualidad, también son conscientes que necesitan de esto o aquello para no derrumbarse ante las incertidumbres y angustias de la vida cotidiana.

Retomando los tipos de actores que conforman las redes, se encuentran los denominados puente, que son aquellos sujetos que “perteneciendo a una camarilla, hacen de contacto con otra camarilla” (Boltansky, Luc; Chiapello, 2002, p. 214). No es común que en esta red existan vínculos significativos o importantes; para Granovetter (1973) el nexo es débil y la relación interpersonal se activa según la necesidad o la coyuntura. Por último, se encuentra el enlace, que, según Boltanski y Chiapello (2002), son aquellos individuos que también actúan como puentes pero que no pertenecen a ninguna camarilla, por tanto, pueden ser colegas o profesionales de otras disciplinas que se convierten en contactos claves para adelantar alguna diligencia o conseguir información de utilidad.

En todos los casos mencionados, las redes son recursos maniobrados por los profesionales, que les ayudan a ampliar sus opciones laborales, explorar otros canales para acceder a información y sentar relaciones significativas. Particularmente, las camarillas tienen un rol protagónico en ello y en la edificación de la identidad profesional, ya que en esa dinámica relacional suelen aparecer referentes compartidos que consolidan el rasgo de “distinguidibilidad” respecto a “los otros”. Esta línea alimenta el sentido de pertenencia y de identidad profesional, porque “a través de ella los individuos internalizan una forma idiosincrásica e individualizada las representaciones sociales propias de sus grupos de referencia o de pertenencia” (Gimenez, 2005, p. 142). Diferenciarse de las “otras profesiones” implica que los sujetos reconocen en su profesión una serie de rasgos distintivos, características o estilos que definen de una u otra manera la especificidad de su grupo con respecto a otros.

Eso termina alentando la experiencia con la profesión y conllevando a que la identidad profesional se elabore a partir del valor positivo o negativo que la persona le confiera. Si la valoración es positiva, se reflejará en la autoestima, la creatividad, el nivel de satisfacción, compromiso, sentido de pertenencia, solidaridad grupal y defensa de su identidad. Por el contrario, si la valoración es negativa, se producirá en el profesional percepciones de inferioridad, frustración, desmoralización, complejo de inferioridad, insatisfacción y crisis (Gimenez, 1997).

Es común vivenciar crisis de identidad profesional en este “tercer tiempo”, cuya intensidad, duración y repercusiones en el individuo puede variar, dado que es en la experiencia, donde este

configura realmente su identidad como profesional y trabajador, porque es allí donde articula su rol, su oficio y el objeto de su trabajo (Dubet, 2006). En esa coyuntura, las crisis de identidad profesional pueden configurarse bajo cuatro modelos: “a) una identidad reconocida pero en crisis, b) una identidad afirmada y reconocida, c) una identidad en ruptura, y d) una identidad cuestionada por otros” (Bolívar, A; Gallego, M; León, M); Pérez, 2005, p. 22).

Según Veenman (1984) una de las crisis de identidad más frecuentes en los profesionales, es cuando la identidad de base (construida en la institución educativa) se aleja del ejercicio profesional, dicho de otra manera, la formación recibida en la academia se distancia de las actividades laborales en las que se desempeña el profesional. Cabe recordar, que en esa etapa de formación o “segundo tiempo”, es común socializar e inculcar un “tipo ideal” de profesional, así que, cuando el individuo tiene sus primeros acercamientos con la realidad cotidiana de su labor, puede descubrir que su personalidad tiene limitaciones que no se ajustan a ese modelo con el cual se ha identificado en el periodo de formación inicial; esto, puede proyectarse en una crisis que obliga a la persona a modificar su proceder, actitudes y convicciones, que repercutirán en su identidad profesional.

En síntesis, no existen crisis de identidad profesional homogéneas porque la especificidad de las trayectorias personales tienden a singularizarlas, aun cuando el profesional ocupe roles y vivencie situaciones similares (Martucelli, 2007). En ese “tercer tiempo”, al igual que en los otros que le preceden, la identidad profesional se moldeará a partir de las trayectorias personales y de las experiencias particulares, en la medida en que es el individuo, como protagonista de su propia experiencia, quien finalmente maniobrará las crisis con las que se tope en su cotidianidad.

Conclusiones

Desde finales del siglo XX , el mundo moderno atraviesa un periodo histórico en el que el incremento de inestabilidad en todos los ámbitos ha dado origen a nuevas formas de exclusión y profunda escisión del vínculo social. Dicha crisis ha transformado la vida individual y colectiva; particularmente ha impactado a las instituciones que solían funcionar como reguladoras y cohesionadoras de la vida social. El declive de esas instituciones ha exigido a las ciencias sociales acudir a teorías y conceptos que estén en la capacidad de dar cuenta de las vicisitudes de un mundo contemporáneo cada vez más globalizado y heterogéneo.

Una de las estrategias ha sido volcar la atención en la identidad y en el individuo, considerado ya, como una realidad imprescindible para visualizar y entender a la sociedad. Este escenario ha obligado a re pensar los mecanismos y variables que intervienen en los procesos identitarios, pues los individuos ya no son receptores pasivos de las instituciones y condicionamientos sociales/culturales, por el contrario, tienen la capacidad de desplegar lógicas de acción que les permiten negociar con las circunstancias y lineamientos provenientes del exterior.

Los profesionales contemporáneos se (auto) fabrican en las lógicas mencionadas, por tanto, son sujetos que configuran su identidad profesional a partir de otros referentes,

situados principalmente en la manera en que administran sus trayectorias individuales. En este orden de ideas, aproximarse a la identidad profesional desde la sociología de la experiencia se convierte en una ventaja analítica para abordar cualquier profesión porque posibilita reconocer en el individuo moderno su capacidad reflexiva y de agencia sobre su propia vida. Su biografía personal y experiencias, contienen el sustrato a partir del cual canalizan sus trayectorias y configuran su subjetividad.

Sumado a lo anterior, la sociología de la experiencia concede a la identidad profesional un carácter de proceso, que no es lineal, ni estático, porque no comienza tácita ni exclusivamente en la institución educativa a donde se acude a obtener conocimiento especializado, y donde se interactúa con otros que tienen los mismos intereses y proyecciones. La identidad profesional se trataría de un proceso en construcción permanente, que empieza desde etapas tempranas del ciclo vital, donde la familia y los amigos tienen un lugar relevante, y se extiende hasta la incursión en el mercado laboral, donde se entra en contacto con otras situaciones y actores sociales que también perfilarán la manera en que el individuo se piensa así mismo y a su profesión.

Para entender la identidad profesional desde la sociología de la experiencia, esta última debe asumirse como una labor cognitiva que requiere de suficiencia crítica y un esfuerzo de subjetivación individual, que no se reduce necesariamente a la temporalidad (“tres tiempos”) formulada para este documento.

Se propone, para favorecer un conocimiento permanentemente actualizado de la identidad profesional, que para su análisis se atienda a las biografías personales y a la experiencia, involucrando otras categorías analíticas como el género, la clase social, la etnia, la cultural, entre otros escenarios, situaciones, actores sociales y características, que finalmente atraviesan las biografías de los individuos en su vida cotidiana y que pueden ampliar el margen de comprensión de la identidad profesional hoy.

Referencias bibliográficas

- Abott, A. (1988). *The System of professions: an essay on the division of expert labor*. The University of Chicago Press.
- Beck, U. (2000). *Un Nuevo Mundo Feliz, la Precariedad del trabajo en la era de la Globalización*. Editorial Paidós.
- Berger, Peter; Luckmann, T. (1995). *La construcción social de la realidad*. AMORRORTU.
- Bolívar, A; Gallego, M; León, M); Pérez, P. (2005). Políticas Educativas de Reforma e Identidades Profesionales: El Caso de la Educación Secundaria en España Education. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 13(45), 1-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275020513045>
- Boltansky, Luc; Chiapello, È. (2002). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Ediciones Akal S.A.
- Casullo, M. M. (2006). *Proyecto de vida y decisión vocacional*. Paidós.
- Cattonar, B. (2001). Les identités professionnelles enseignantes. Ebauche d'un cadre d'analyse. *Cahier de Recherche Du GIRSEF*, 4-31. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00603566/document>
- Dubar, C. (2001). El Trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 13(7), 5-16. <https://es.scribd.com/document/229259509/Dubar-2001-El-Trabajo-y-Las-Identidades-Profesionales-y-Personales>
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Ediciones Bellaterra.
- Dubar, C. (2015). *La socialisation Construction des identités sociales et professionnelles* (A. Colin (ed.); No. 5).
- Dubet, François; Martucelli, D. (1998). *En la escuela: sociología de la experiencia escolar*. Editorial Losada.
- Dubet, F. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del Sujeto. *Revista de Estudios Sociológicos*, 7(21), 519-545.
- Dubet, F. (2006). *El declive de la institución: profesiones, sujetos e individuos en la modernidad*. Editorial Gedisa.
- Durkheim, E. (2014). *La división del trabajo social*. Ediciones Lea S.A
- Evetts, J. (2003). Identidad, diversidad y segmentación profesional: el caso de la ingeniería. In *Sociología de las profesiones: pasado, presente y futuro* (pp. 141-154).
- Foucault, M. (1990). *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Ediciones Paidós Ibérica.
- Gimenez, G. (1997). Materiales para una teoría de las identidades sociales. *Frontera Norte*, 9(11), 9-28. <https://fronteranorte.colef.mx/index.php/fronteranorte/article/viewFile/1441/891>
- Gimenez, G. (2005). *Teoría y análisis de la cultura*. Colección Intersecciones.
- Gouldner, A. W. (1985). *El futuro de los intelectuales y el ascenso de la nueva clase*. Editorial Alianza.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6). <https://www.jstor.org/stable/2776392?seq=1>
- Harrsch, C. (2005). *La identidad del psicólogo*. Pearson Educación de México, S.A.
- Hortal, A. (2004). *Ética general de las profesiones* (2Ed ed.). Desclée de Brouwer, S.A. <http://flichtml5.com/kkzq/zzfl/basic/>
- Longo, M. E. (2005). Un tiempo incierto: la socialización en el trabajo en un contexto de transformaciones. VII Congreso Nacional de Estudios Del Trabajo. <https://xdoc.mx/documents/un-tiempo-incierto-la-socializacion-en-el-trabajo-en-un-5e8f856d8996b>

- Martucelli, D. (2007). *Lecciones de sociología del individuo*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Marx, K. (2017). *El capital*. Plutón Ediciones.
- Parsons, T. (1968). Professions. *International Encyclopedia of the Social Sciences*, 12(1), 536-547.
- Portal, M. A. (1991). La identidad como objeto de estudio de la antropología. *Alteridades*, 1(2), 3-5.
- Rodríguez, J. A. (1987). Estructura de la profesión médica española. *Reis*, 141-166. http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_039_06.pdf
- Spencer, H. (1992). Origen de las profesiones. In *Reis* (Issue 59, p. 313). <https://doi.org/10.2307/40183828>
- Taylor, C. (1996). Identidad y reconocimiento. *Revista Internacional de Filosofía Política*, 7(7), 10-19. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:filopoli-1996-7-414B70DC-E97A-AF16-847B-FC24A3A32058/identidad_reconocimiento.pdf
- Urteaga, E. (2011). Las profesiones en cuestión. *Azkoaga*, 14, 111-138. <https://core.ac.uk/download/pdf/11503448.pdf>
- Veenman, S. (1984). Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143-178. <https://doi.org/10.3102/00346543054002143>
- Wilensky, H. L. (1964). ¿The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158. <https://www.jstor.org/stable/2775206?seq=1>

Notas al final

ⁱ Producto derivado de tesis para obtener título de Magíster en la Universidad del Valle