

“Sobre las nuevas características del trabajo profesional y la formación universitaria”

Angeles Valle Flores
Centro de Estudios sobre la Universidad (CESU)
UNAM
angelesf@servidor.unam.mx

Introducción

El agotamiento de las tecnologías de la producción industrial tradicional, la creciente tecnologización y la instauración de nuevas formas flexibles de producción y organización del trabajo, se acompañan de cambios en los contenidos del trabajo, en las calificaciones que este requiere y en las exigencias de la formación. No obstante lo cual, no hay una certeza absoluta sobre cómo se ve afectada la demanda de habilidades.

Se plantea que, derivado de la científicación y polarización del trabajo y del empleo, un número mayor de estos requieren habilidades muy avanzadas a los que accederá un restringido grupo altamente calificado (Arnold, 1999; Reich, 1992, Brennan, 2000), entre los que indiscutiblemente se encuentran los profesionistas, entendidos como aquellos quienes tienen una formación universitaria.

Entre los intensos cambios en la calificación que plantea el escenario que preludiaba ya al nuevo milenio, están aquellos que se asocian a aspectos tales como: a) que el área de trabajo donde los expertos profesionales ejercían su monopolio (como en las de personal, de ingeniería, de investigación en la empresa industrial, pero también en los servicios bancarios y financieros, entre otros) se divida entre distintos grupos de expertos; b) el surgimiento de profesiones ya sean nuevas (como la microelectrónica, robótica o megatrónica) duales (como la de diseñador de organizaciones, o la que combina ingeniería y ciencias sociales) o profesiones mixtas, con distintos campos de aplicación pero sobre una misma base formativa como la electrónica (por ejemplo, en telecomunicaciones e ingeniería

de radio y la de Procesamiento de datos y economía de empresa); c) que los expertos profesionales vean su ámbito de trabajo invadido o disputado por otros especialistas externos a la empresa industrial o de servicios en la que se desempeñen (Pries, 1995); d) la articulación de los profesionistas en redes interdisciplinarias efímeras para realizar tareas concretas y temporales (Gee, et.al., 2002).

El último escenario tiene como telón de fondo el agotamiento de las formas tradicionales de producción y organización del trabajo identificadas como el taylorismo, cuya estructura jerárquica y rígida entra en crisis al afectar la productividad, dando paso a un nuevo paradigma tecnológico al que se asocian formas flexibles de organización del trabajo.

Estas formas de organización flexible del trabajo tienen su origen en el sector industrial ---y quizá por esto mismo es y sigue siendo su ámbito privilegiado de estudio --- pero se extienden a los demás sectores como el de los servicios. Se caracterizan fundamentalmente por la integración de tareas, el trabajo en equipo, la polivalencia y horizontalización de las decisiones. Son las señales de un nuevo capitalismo, caracterizado por la productividad, la innovación y los llamados sistemas distributivos no autoritarios, donde el conocimiento y el trabajo para la productividad se distribuye entre los equipos de trabajo, en donde lo importante ya no es lo que los individuos saben por si mismos, en este caso el experto profesional. Lo importante ahora son las calificaciones que tienen que ver con lo que se puede hacer en equipo, realizando actividades en colaboración. Son las nuevas competencias fundamentales que se aprenden en el puesto de trabajo directo y para las que se diseñan nuevas pedagogías para el aula escolar.

Lo anterior sugiere un proceso que tiende al trastocamiento, de manera paulatina pero al parecer irremediable, del monopolio del experto profesional sobre los procesos de racionalización de la empresa (ya industrial, ya de servicios) con las consecuencias que esto tiene sobre las calificaciones y los requerimientos formativos.

Con base en la escasa evidencia que existe sobre un asunto de por sí complejo, en este trabajo exploraremos las características generales de la calificación profesional (entendida en términos de los atributos de las personas en el marco de los requerimientos de trabajo) en la sociedad altamente industrializada, así como algunas de sus consecuencias sobre la formación universitaria en general y en nuestro país de manera particular.

Sobre las Nuevas Formas de Organización del Trabajo

Sobre el sentido del cambio en la organización del trabajo se puede decir que existe suficiente evidencia empírica sobre la cual se asienta una especie de acuerdo respecto a que las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), es decir, aquellas que representan la ruptura con los principios básicos del taylorismo, presentan una tendencia generalizada hacia la organización del trabajo flexible en el marco del nuevo paradigma tecnológico. Entre sus características destacan al menos tres aspectos principales:

- a) la flexibilización sobre todo de la división del trabajo y las rígidas funciones de los puestos, lo que implica movilidad interna asociada a polivalencia y tareas múltiples;
- b) el trastocamiento de la rígida estructura tradicional que separa las tareas de concepción/ejecución, trabajo directo/supervisión y las de producción/mantenimiento/control de calidad, a través de la creación, en todos los niveles, de equipos de trabajo;
- c) la definición de reglas menos rígidas y específicas abriéndose a la iniciativa personal y de grupo (De la garza, 1998).

En el modelo de organización fordista la tendencia dominante en el ámbito productivo directo fue hacia la diferenciación de la división del trabajo por especialidades y funciones. Por el contrario, en las nuevas formas de organización flexible del trabajo se registra un cambio en éste ámbito al darse una

reintegración de las funciones laborales de manera paralela a un incremento de la diferenciación en la división del trabajo en el ámbito indirecto (las funciones relacionada a la fabricación material directa incluidos los supervisión, mantenimiento y control de calidad que solían considerarse ámbitos indirectamente productivos). Tal diferenciación origina el surgimiento de nuevos ámbitos funcionales especializados (Pries, 1995). Con respecto a la reintegración de funciones laborales, se observa un proceso de indiferenciación en los tres ámbitos funcionales de trabajo clásicos de la producción industrial directa que son los de fabricación/montaje; control de calidad/funciones de laboratorio y el de supervisión/mantenimiento; agrupación de puestos y sistemas de trabajo tradicionalmente estructurados jerárquicamente, con un funcionamiento autónomo y espacialmente diferenciados (Pries, 1995).

Asimismo, pierde relevancia la diferenciación de la división del trabajo entre en ámbito directo de fabricación e indirecto de producción (que incluye a todos los departamentos “superiores, previos o adyacentes al proceso directo de fabricación (tales como investigación y desarrollo, planeación y dirección de la producción, preparación del trabajo, el conjunto del ámbito comercial, el departamento de personal...”)) (Pries, 1995, p.78). También se observa una creciente interdisciplinariedad.

Se puede decir que hay una tendencia hacia la búsqueda de racionalización técnico-organizativa de la producción en aras de su optimización, que va mas allá de los sistemas de fabricación y la organización laboral como espacios subordinados a la racionalización técnica de la producción. Lo mismo sucede con los ámbitos de distribución y asignación de trabajo, de ventas y de personal, que adquieren un carácter menos subordinado y mas autónomo. Por otra parte, en lo que se refiere a la organización y al personal, se generan mas actividades de grupo así como grupos parcialmente autónomos.

Algunos rasgos de las nuevas características del trabajo profesional y sus calificaciones

Aún no está del todo resuelta la polémica en torno a si la utilización intensiva de nuevas tecnologías conlleva nuevas formas de organización del trabajo conducen a la descalificación generalizada de los trabajadores, a la polarización de las calificaciones, o al enriquecimiento y ampliación del trabajo (rotación de tareas, grupos semiautónomos de producción, recalificación y mayor autonomía). No obstante, la evidencia empírica apunta hacia que la polarización de las calificaciones y una mayor segmentación de los mercados laborales son características generalizadas en algunos países capitalistas industriales altamente desarrollados de Europa Occidental y en EE.UU. donde la industrialización ha alcanzado la fase denominada de modernidad tardía o modernidad reflexiva. Son sociedades que se construyen a partir de incertidumbre y riesgo, caracterizadas por ser altamente individualizadas, la desigualdad social y el que las decisiones personales están basadas en un sistema de confianza en los expertos (Beck, 2000). Es un mundo que se encuentra dividido y dominado por la actividad profesional, donde el logro diferencial de realización individual depende de la posesión de dinero, educación y poder. (Alfie, et.al., 2000).

La polarización de las calificaciones y una mayor segmentación de los mercados laborales se expresa en la subcalificación o descalificación de amplios sectores de obreros ---particularmente los de los menores niveles de educación formal--- y un proceso de sobrecalificación de los sectores de trabajadores calificados ---entre los que necesariamente se encuentran no sólo los obreros calificados sino sobre todo los profesionistas con formación universitaria--- en tanto responsables de las tareas de concepción del trabajo y la toma cada vez mas amplia de decisiones. Agregaremos que a esto se asocian cambios en las calificaciones tradicionales del experto profesional en el trabajo. A continuación veremos algo acerca de la manera en que esto se expresa en la industria y los servicios.

- En el sector industrial

En los tiempos en que predominaba el modelo fordista de producción industrial era clara la división del trabajo y unívocas las relaciones entre el área especializada que agrupaba a los expertos de la empresa (generalmente ingenieros, entre otros) y los legos. Los expertos técnicos ejercían un monopolio incuestionable sobre los procesos de racionalización de la empresa, que tenía como eje central el ámbito de la fabricación, el taller. La actividad de los expertos profesionales se dirigía al diseño de métodos de producción y a la organización del proceso del trabajo en su conjunto, y junto con la gerencia se trabaja en la coordinación del resto de departamentos de la empresa industrial (Pries, 1995). Los ingenieros y los científicos del trabajo crearon sus propios territorios diferenciándose de los que se desempeñaban en el taller tanto como de aquellos del ámbito comercial. La diferenciación (entre ingenieros, comerciantes, científicos del trabajo) fue un modelo dominante hasta los años 80.

Después de esa década la diferenciación se va diluyendo y perdiendo fuerza como factor de estructuración y como guía de acción.

En las NFOT lo anterior se transforma radicalmente en la medida en que, en el marco de la búsqueda de racionalización y optimización productiva, se manifiesta una tendencia que alterna diferenciación e indiferenciación en el proceso productivo y entre saberes y funciones. Dos rasgos caracterizan el cambio. Por un lado, se reestructuran las relaciones entre legos y expertos al mismo tiempo que, por otro lado, cobra creciente importancia el trabajo de tipo interdisciplinario.

La indiferenciación que ocurre entre la gerencia técnica y la comercial, entre otras hace que la línea que divide legos y expertos se vuelva más permeable y los acerque en el trabajo en equipo e interdisciplinario.

Por el contrario, la ampliación de los ámbitos de la modernización al interior de la empresa conlleva procesos de diferenciación que se expresan en el surgimiento de nuevos expertos en

racionalización al interior de la propia empresa, que se encargan de evaluar la economía de las empresas, o la rentabilidad y eficiencia de un producto, departamento o proyecto. Estos a su vez alternan y compiten con los expertos externos a la empresa cuya creciente presencia rebasa la tradicional forma de asesor clásico de la empresa fundamentalmente orientado a los asuntos de la economía de la empresa. Ahora la asesoría externa es sobre una mas amplia gama de actividades como pueden ser “...sistemas de fabricación, de control industrial y de técnicas computacionales; asesores en materia de desarrollo organizativo; en actividades de capacitación, e incluso en las medidas encaminadas a desarrollar una “corporate identity” (Pries, 1995, p.72). En este campo de asesoría externa a la empresa participan distintos tipos de profesionistas como pueden ser economistas especializados en empresas, especialistas en computación, ingenieros con especializaciones en economía, psicólogos del trabajo, etc. Estos saberes se diferencian y amplían tanto que la participación de estos se vuelve crecientemente imprescindible para las empresas de todos los tamaños. Su creciente presencia conlleva a que el saber experto relativo a la modernización productiva se pluralice.

Se da una cierta tendencia, particularmente en las grandes y medianas empresas, que se “...manifiesta en el reclutamiento de “expertos” formados en el campo de las ciencias sociales, que fungen como asesores para el trabajo en equipo, tanto en las representaciones de intereses como en los departamentos de personal...[esto es una especie de]...profesionalización de la labor de representación de intereses en la empresa” (Pries, 1995, p.95) pero también participan en comités de la empresa para el estudio de situaciones de futuros de mercado para sus productos o la situación de los trabajadores de las empresas en países subdesarrollados.

En este contexto, surgen pequeñas oficinas o grupos de consulta para las asesorías a las empresas que conjugan a un grupo de profesionistas de diversas disciplinas (como ingenieros, especialistas en

procesamiento electrónico de datos e información pero también sociólogos y economistas) que trabajan interdisciplinariamente.

No es extraño o, mas bien, suele ser cada vez mas común que estos grupos de profesionistas se constituyan en una especie de red temporal y hasta efimera, con el objeto de ocuparse, por un tiempo específico, de algún proyecto en particular, para disolverse al concluir éste y reintegrarse con otros miembros si existe la demanda de sus servicios (Gee, et.al., 2002). Esta modalidad de asesoría científica aumenta su presencia y relevancia en el mercado.

Como vemos cobran importancia las modalidades de trabajo de tipo interdisciplinario a la luz de la crecientemente estrecha colaboración entre las áreas (de procesamiento de datos, de organización, el departamento de personal) y los departamentos especializados. Lo anterior hace necesario que se tenga un conocimiento básico de los ámbitos con los que interactúan y que les son ajenos.

Es decir, el trabajo interdisciplinario crece en importancia ---no solo en la empresa industrial y entre los grupos responsables de proyectos al interior de la misma sino aun en instituciones de investigación externas--- por lo que se incorpora tanto a “técnicos, computólogos y economistas con distintas especialidades sino también, y en grado creciente, por representantes de las ciencias sociales...” (Pries, 1995, p.76) en equipos mixtos de trabajo en la empresa. La importancia del trabajo interdisciplinario se manifiesta también como un requisito de formación dual (como por ejemplo en ingenierías y ciencias sociales) en el reclutamiento de personal altamente calificado (Arnold, 1999).

Vale la pena resaltar el hecho de que la cooperación interdisciplinaria entre especialistas no implica la desaparición automática de la diferenciación entre la ciencia y los diversos ámbitos funcionales de la empresa, aunque posiblemente tal cooperación con el tiempo irá reduciendo gradualmente “las pretensiones monopólicas de las distintas disciplinas y departamentos para analizar y configurar los

distintos campos de la realidad de la empresa y que contribuya a una 'pluralización' de las perspectivas..." (Pries, 1995, p.76).

-En el sector de los servicios

En las NFOT suele corresponder básicamente a los profesionistas con formación universitaria la realización de una serie de actividades estratégicas de identificación y resolución de problemas que involucra la manipulación de símbolos tales como datos, palabras, representaciones orales y visuales

Los ejecutores de estas actividades altamente calificadas del sector de los servicios, a los que se les ha llegado a denominar analistas simbólicos (Reich, 1992), frecuentemente tienen socios o asociados más que jefes y supervisores; sus salarios son cambiantes pero no están relacionados directamente con la cantidad de tiempo o de trabajo que invierten; su salario depende más de la calidad, originalidad, inteligencia y, eventualmente, de la velocidad con la que identifican, resuelven, y manejan los problemas nuevos.

Sus carreras no son lineales ni jerárquicas; rara vez proceden por rutas bien definidas que los conduzcan a niveles más altos de responsabilidad y salario. Su autoridad y salario se ve expuesto si no logran innovar construyendo sobre su experiencia acumulada (Reich, 1992).

De manera similar a lo que ocurre con los profesionistas que se vinculan con la industria y que actúan como consultores internos o externos, de manera individual o constituyéndose en grupos a manera de redes temporales y efímeras, con creciente frecuencia los profesionistas universitarios que se desempeñan en el sector de los servicios trabajan solos o en pequeños equipos que pueden estar conectados a grandes organizaciones, incluyendo redes mundiales. El trabajo en equipo es central y su carácter interdisciplinario creciente.

El reto formativo de los profesionistas frente al cambio

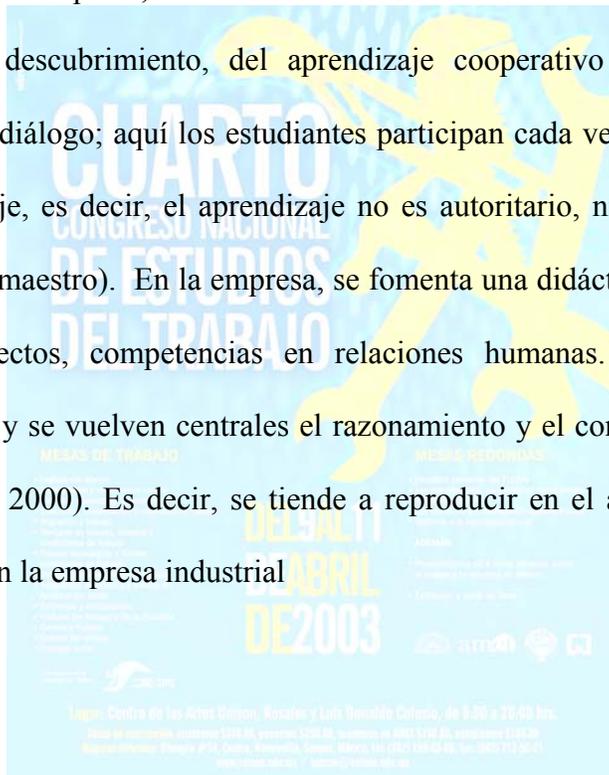
El nuevo capitalismo se caracteriza no sólo por la productividad y por la innovación sino por los llamados sistemas distributivos (de trabajo y conocimiento) no autoritarios. En éstos el conocimiento y la productividad se distribuye entre los equipos de trabajo. Lo importante, mas que lo que los individuos saben por si mismos, es lo que pueden hacer en equipo, realizando actividades en colaboración para agregar, de manera efectiva, valor a los productos que se generan en empresas en lo individual o articuladas en redes. Estas son las competencias fundamentales distribuidas a través de todo el sistema productivo (Gee, et.al., 2002; Arnold, 1999).

Entre los objetivos de la enseñanza escolar destaca la inteligencia reflexiva entendida fundamentalmente como una actitud de alerta frente al cambio, visión estratégica, toma de decisiones sobre la marcha. En los sistemas no autoritarios distributivos del conocimiento y del trabajo las calificaciones requeridas precisan una formación que se aleja de la identidad y las prácticas tradicionales del experto disciplinario en la medida en que va mas hacia la promoción de personas que sean capaces de trabajar en colaboración, en equipos, para producir resultados, para añadir valor por medio del conocimiento y la comprensión distribuidas (Gee, et.al., 2002).

Por otra parte, los nuevos requerimientos de la formación profesional hacen necesaria la intensificación de la labor de formación por parte de las empresas, para el aprendizaje en el puesto de trabajo de competencias genéricas básicas. Es una nueva concepción de la formación profesional. Ahora el aprendizaje no se puede limitar a las formas tradicionales de transmisión de conocimientos institucionalizados en las escuelas; además de que se precisa de un aprendizaje a lo largo de toda la vida (Arnold, 1999). Es decir, las personas requieren de una educación y un adiestramiento continuos a lo largo de toda su vida como medio para mantener su aptitud para el empleo por sus características tan cambiantes (Brennan, 2000).

Es decir, el aprendizaje profesional incluye ahora el saber de los conocimientos y el de la experiencia derivada de la vida del trabajo; trasciende el aprendizaje institucional y da paso al aprendizaje autodidacta en el lugar de trabajo. Esto, aunado al desmoronamiento de las jerarquías poderosas y de las relaciones autoritarias en los nuevos sistemas productivos flexibles, precisa de que se creen y se socialicen valores fundamentales que desarrollen una cultura organizacional o de empresa, lo que genera nuevas exigencias a los que enseñan en las aulas y en el lugar de trabajo.

Esta nueva cultura se expresa, en las aulas de la enseñanza institucional, en el fomento del aprendizaje social y del descubrimiento, del aprendizaje cooperativo o en colaboración, de la comunicación mediante el diálogo; aquí los estudiantes participan cada vez mas en la construcción de sus objetivos de aprendizaje, es decir, el aprendizaje no es autoritario, ni pasivo, ni esta sometido a ninguna autoridad central (maestro). En la empresa, se fomenta una didáctica del aprendizaje con guía propia, orientado a proyectos, competencias en relaciones humanas. Asimismo se fomenta la verbalización de las tareas y se vuelven centrales el razonamiento y el concebir y expresar soluciones (Gee, et.al., 2002; Arnold, 2000). Es decir, se tiende a reproducir en el aula la lógica de las nuevas características del trabajo en la empresa industrial



Consideraciones finales

En la nueva era del capitalismo, los cambios en la calificación profesional son una expresión de la generalización de los procesos de flexibilización de la producción y organización del trabajo y de los sistemas distributivos no autoritarios de conocimiento y trabajo para la productividad, así como de los procesos de polarización de las calificaciones y la mayor segmentación de los mercados laborales.

Los rasgos fundamentales de las nuevas calificaciones profesionales (trabajo colaborativo en equipos interdisciplinarios; polivalencia; horizontalización de las decisiones) se dan en un marco de

integración de tareas o funciones laborales y agrupación de puestos y sistemas de trabajo --- tradicionalmente aislados, diferenciados y rígidamente jerarquizados---- de manera paralela a un incremento de la diferenciación en la división del trabajo que origina nuevos ámbitos especializados; la polarización de las calificaciones y una mayor segmentación de los mercados laborales con descalificación de amplios sectores de trabajadores con los menores niveles de educación formal y un proceso de sobrecalificación de aquellos más calificados y formalmente educados (donde se ubican los profesionistas universitarios) que son generalmente los responsables de las tareas de concepción del trabajo y la toma cada vez mas amplia de decisiones.

Las nuevas calificaciones profesionales suponen un efecto sobre los requerimientos formativos. Al respecto destaca que entre las nuevas calificaciones lo importante ya no es lo que los individuos saben por si mismos sino el conocimiento que se alcanza trabajando en colaboración y de manera interdisciplinaria. En este sentido, adquiere una posición privilegiada el aprendizaje directo de estas nuevas competencias en el lugar de trabajo al mismo tiempo que el reto del aprendizaje en las instituciones universitarias se magnifica.

En éstas últimas se deberá fomentar el aprendizaje de la denominada inteligencia reflexiva y estratégica y la promoción de personas que sean capaces de trabajar en colaboración, en equipos, para producir resultados, para añadir valor por medio del conocimiento y la comprensión distribuidas.

Resulta indiscutible que en las nuevas calificaciones y el sentido de la formación apuntan hacia un proceso que trastoca el monopolio del experto profesional en tanto que se alejan de la identidad y las prácticas tradicionales del experto disciplinario. Pero no nos confundamos. Si bien los nuevos requerimientos del trabajo altamente especializado redefinen muchos de los rasgos tradicionales del desempeño del experto profesional con formación universitaria, desde nuestra perspectiva, una

actuación competente y creativa se logrará solamente en la medida en que no se pierda de vista la relevancia de la formación en el conocimiento experto disciplinario.

La polarización de las calificaciones confiere una importancia estratégica a la capacidad experta del profesionista en el proceso de añadir valor por medio del conocimiento. Otra cosa son las nuevas formas de trabajo. La centralidad del trabajo en colaboración para la productividad en organizaciones antijerárquicas y antiautoritarias puede conducir paulatinamente a que el rol de los profesionales como poseedores individuales de un conocimiento privilegiado se redefina y hasta pierda fuerza como eje central y cabeza del saber y la actividad; no obstante, si no cuenta con la legitimidad y el dominio del saber disciplinario no poseerá los elementos fundamentales de las nuevas calificaciones del trabajo altamente especializado corriendo el riesgo de irse excluyendo de los espacios altamente calificados de las nuevas formas de trabajo.

Contrariamente a lo que suele plantearse, estamos convencidos de que la cooperación interdisciplinaria entre especialistas sólo podrá realizarse sobre la base de identidades disciplinarias fuertes y claras. Tal cooperación no implica la desaparición automática de la diferenciación entre la ciencia y los diversos ámbitos funcionales de la empresa, aunque posiblemente con el tiempo irá reduciendo las pretensiones monopólicas de las disciplinas y departamentos, contribuyéndose así a que las perspectivas frente a los problemas se pluralicen, a la comprensión distribuida. En este sentido, consideramos que la formación universitaria deberá sin duda promover el desarrollo de habilidades interdisciplinarias si bien necesariamente asentadas sobre un amplio y profundo conocimiento especializado. La comprensión del valor estratégico del conocimiento disciplinario y su uso (aún retórico) puede ser un buen principio en la necesaria redefinición de la formación institucional universitaria en países como México.

BIBIOGRAFÍA

Alfie C., Miriam y Luis H. Méndez B., (2000), “Modernidad reflexiva y movimientos sociales”, *El Cotidiano*, Núm. 100, Año 16, marzo-abril, UAM-FES, pp.2-27.

Arnold, Rolf, (1999), “Cambios tecnológicos y organizativos en la formación profesional en sociedades europeas”, en Guillermo Labarca, *Formación y empresa*, CINTERFOR/OIT.

Beck, Ulrich, (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona.

Brennan, John, (2000), “Conocimiento y lugar de trabajo: ¿qué rol puede aún desempeñar la educación superior?”, en Rosalba Casas y Giovanna Valenti (coordinadoras), *Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción. La formación de recursos humanos y las capacidades de investigación*, Plaza y Valdes Editores/IIS-UNAM/UAM-X.

De La Garza Toledo, Enrique (Coord.), (1998), *Modelos de industrialización en México*, UAM Iztapalapa, México.

.....(2000) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, El Colegio de México/ FLACSO/ UNAM/FCE, México.

Gee, James Paul, Glynda Hull y Colin Lankshear, (2002), *El nuevo orden laboral. Lo que se oculta tras el lenguaje del neocapitalismo*, Ediciones Pomares, S.A., Barcelona.

Pries Ludger, (1995), *La reestructuración productiva como modernización reflexiva. Análisis empírico y reflexiones teóricas sobre la “sociedad del riesgo”*, UAM, México.

Reich, Robert, (1992), *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*, Vintage, New York.

Rumberger, Russell W, (2001), “El impacto potencial de la tecnología en la demanda de cualificación para los empleos futuros”, en Mariano F. Enguita (editor), *Sociología de la educación*, Editorial Ariel, Barcelona.