
PROFESIONES Y MERCADO*

Steven Brint

RESUMEN. Las profesiones y los profesionales están muy diferenciados en sus posiciones en el mercado y en sus posiciones de poder. Este artículo discutirá las razones que hacen que algunas profesiones y algunos profesionales estén mejor situados en el mercado y mejor pagados que otros. Argumento que las fuentes principales de valor y poder en el mercado son la capacidad de las profesiones para organizarse en el ejercicio privado, la contribución a los intereses de producción y eficacia de las organizaciones, el sector en el cual los profesionales están mayoritariamente empleados, y la composición por género de la ocupación. A pesar de la importancia de los mecanismos tradicionales de protección, estas cuatro fuentes de poder tienen una mayor capacidad para explicar la posición especial de las profesiones en la sociedad contemporánea así como las diferencias entre profesiones y entre sectores de profesionales.

Los puntos de vista de los profesionales están asociados de forma importante a su posición en el mercado de trabajo. No resulta difícil entender por qué esto es así. Aquellos que obtienen altos ingresos tienden de forma natural a ver las virtudes del sistema que les ha premiado tan generosamente. Aunque, como gente educada, pueden sentir tolerancia hacia las clases bajas y simpatizar con sus dificultades, es poco probable que sientan una identificación más viva. Por el contrario, aquellos que ganan salarios más bajos, especialmente si son inteligentes y trabajadores,

* Traducido por María A. Duck. Revisado por Josep A. Rodríguez.

son menos propensos a ver tan claramente las virtudes de las autoridades establecidas. Estos pueden, incluso, sentir un cierto resentimiento hacia los ricos y poderosos que, por todo su éxito material, pueden parecer carentes de virtud moral, ese inagotable punto de orgullo entre la gente inteligente, pero sin poder.

En esto no hay implícito un alto grado de determinismo. En los Estados Unidos, las personas con salarios medios, incluyendo a los profesionales con salarios medios, mantienen generalmente puntos de vista conservadores. Tienen cierta tendencia a sentir un alto grado de satisfacción con la actuación del capitalismo americano y de la democracia americana, teñido de un temor al derroche gubernamental, y algunas veces también, si son blancos, por temores y prejuicios raciales. Sin embargo, no resulta sorprendente que, en general, los menos afortunados tengan cierta tendencia a sentirse menos satisfechos con el orden político que los más afortunados.

En perspectiva, la cuestión de las diferencias salariales es importante, porque los profesionales y las profesiones modernas, en vez de situarse en posiciones similares, están extremadamente separados en cuanto a ganancias. Cerca de la cumbre del mundo profesional se encuentran los grandes complejos médicos en continua expansión, incluyendo a los hospitales de asistencia primaria, hospitales universitarios dedicados a la enseñanza, institutos de investigación, consultorios médicos, centros médicos especializados y toda la variedad de empresas comerciales que se desarrollan alrededor de estos complejos. Cerca de su humilde base se encuentran las instalaciones, en comparación espartanas, de tantos consultorios de beneficencia municipales. Las personas trabajando en estos puestos no forman parte tradicional de la misma clase salarial. Los doctores disfrutan de unas ganancias que casi les garantizan su adscripción a la clase media alta o más, hacia la mitad de su carrera. Los trabajadores sociales y otros profesionales peor pagados pueden encontrarse viviendo de paga en paga (al día) —perteneciendo a la clase media por educación, pero no por ingresos.

Este trabajo discutirá por qué algunos profesionales están muy bien pagados mientras otros están bastante mal pagados. Alegar un «conocimiento formal» o «habilidad» es una cosa; estar recompensado con relación a estas alegaciones es otra distinta. La reivindicación colectiva de la habilidad carece de valor, por supuesto, sin personas u organizaciones dispuestas a pagar por esta habilidad. ¿Pero qué hace que las personas y las organizaciones estén dispuestas a pagar distintos niveles por diferentes tipos de habilidades? Esta es la pregunta de la que trata este trabajo.

Este es un asunto más complejo de lo que puede parecer a simple vista. No es una simple cuestión de lo vital que sea el servicio. ¿Qué podría ser más vital —en un sentido literal— que la experiencia de los oficiales militares, que en el mejor de los casos están pagados moderadamente?

Tampoco se trata simplemente de una cuestión de efectividad certificable. En los años anteriores a la revolución bacteriológica, los médicos eran incapaces de curar muchas enfermedades, y muchas veces los efectos contraproducentes que producían no hacían sino empeorar la situación. Hoy en día, los psicoanalistas, un grupo abundante, no han sido capaces de establecer definitivamente que ellos sean más efectivos en general que otras formas de asesoramiento y ayuda, independientemente de los beneficios que puedan ofrecer a individuos determinados¹. Tampoco el valor de mercado del saber profesional es una simple cuestión de rigor y complejidad. Físicos y matemáticos, cuyos conocimientos se encuentran entre los más complejos del mundo profesional, están por término medio peor pagados que los ópticos (optometristas). Tampoco el valor de una función depende simplemente de lo cerca que ésta se encuentre del despacho directivo. Los que se dedican a empastar dientes ganan más, en general, que los analistas financieros empleados en corporaciones.

Estos ejemplos son quizá un poco injustos. De hecho, el grado de importancia concedida al servicio ofrecido, su cercanía a las clases directivas, y el grado de rigor y complejidad requeridos en una ocupación basada en el saber, ayudan a explicar las pautas de estratificación entre las profesiones. He proporcionado excepciones a lo que son, en realidad, útiles reglas de orientación. De todas maneras, estas excepciones tienen una función, que es sugerir el grado de complejidad requerido para entender la situación del mercado de personas cuyas perspectivas económicas derivan nominalmente de sus culturas especializadas, pero que en la actualidad derivan, en mayor grado, de una compleja mezcla de factores de mercado, organizacionales, legales y de composición².

¹ Daniel B. HOGAN, *The Regulation of Psychotherapists*, vol. 1, Cambridge, MA: Ballinger, 1979, cap. 4. Para un intento anterior para actuar de común acuerdo con la evidencia, véase William J. GOODE, «Encroachment, Charlatanism, and the Emerging Professions: Psychology, Sociology, and Medicine», *American Sociological Review*, 25 (1960): 903-904.

² La mayor parte de la principal corriente sociológica que se ha preocupado de la estratificación social no nos ayuda realmente a desenmarañar las raíces del valor de mercado de los servicios profesionales. Los sociólogos se han contentado, en general, con hablar sobre el prestigio ocupacional, una construcción mucho menos interesante que el relativo poder de mercado. Los abogados y los médicos gozan de un alto prestigio, pero esto es así porque comparativamente gozan de salarios elevados (al tiempo que comparativamente gozan de un nivel de educación alto). La pregunta más interesante es: ¿por qué gozan de salarios elevados? Aquí los sociólogos no tienen nada que decir que sea relevante para entender los valores relativos asociados al trabajo profesional. Por supuesto, el tamaño y los beneficios de la organización empleadora presentan diferencias, pero esto es válido para todos los trabajadores. Y las cualificaciones presentan diferencias, pero de nuevo las profesiones no son muy distintas en este aspecto a otras ocupaciones. De forma similar, las aproximaciones del «capital humano» de los economistas no ayudan demasiado.

FUENTES DE VALOR PROFESIONAL E INDIVIDUAL

Las fuentes individuales del valor de mercado se entienden comparativamente bien. Son muy similares a las que prevalecen en el mercado de trabajo. Las personas con titulaciones más altas ganan más, de promedio, que las personas con niveles más bajos. Las personas con una mayor experiencia cobran más que las que no tienen tanta. Los blancos suelen cobrar más que los negros, los hispanos o los asiáticos con cualificaciones similares, y lo mismo es cierto para los hombres comparados con las mujeres.

La principal diferencia entre los profesionales y otras personas es que, en las profesiones, este «capital humano» y los factores de «origen social» a veces se magnifican en importancia. En las ciencias físicas y aplicadas, por ejemplo, donde la formación es rigurosa, las diferencias de titulación son más significativas a nivel de ganancias que en muchos otros campos. Pero, para la mayoría, estos factores operan como en cualquier otra parte. Las capas profesionales con rentas más elevadas están desproporcionadamente compuestas por hombres blancos, de cierta edad, experimentados y con cualificaciones superiores. Las clases con las rentas más bajas están compuestas a menudo de jóvenes de color sin experiencia y mujeres con titulaciones inferiores.

Las diferencias de renta a nivel colectivo u ocupacional se entienden menos. Al mismo tiempo, a la hora de explicar las rentas profesionales, estas diferencias de nivel ocupacional son por lo menos tan importantes como las diferencias a nivel individual³. Estas son también diferencias que son únicamente importantes en las profesiones. Por estas razones, mi

³ Algunos escépticos pueden sentir que las diferencias de renta dentro y entre las profesiones son en su mayoría, o incluso en su totalidad, un reflejo de las diferencias de factores de origen como el sexo o la composición racial y los factores de capital humano como las cualificaciones académicas y la experiencia. De todas maneras, la evidencia disponible indica que esto no es así. Las estructuras organizacionales, como enfatizaré, son por lo menos igual de importantes en la determinación de los ingresos. Un estudio, en particular, es ejemplar y llama la atención sobre el asunto de forma convincente. Conducido bajo los auspicios del Instituto de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos, está basado en un amplio y representativo muestreo de un grupo profesional. El estudio muestra que los factores organizacionales más importantes relacionados con los ingresos son los siguientes: sector (penalizaciones netas de 9.000 dólares o más anuales por trabajar en el sector académico y de 5.000 dólares anuales por trabajar en el gubernamental), nivel de responsabilidad organizacional (incrementos netos de 2.000 dólares anuales en los primeros niveles y de 4.000 dólares o más en los niveles más altos) y campo y función específicos (incrementos netos de 1.500 a 3.500 dólares por trabajar en campos de alta tecnología informática, de comunicaciones, aeroespacial y defensa, e incrementos netos sobre los 4.000 dólares por trabajar en televisión con grandes beneficios o en industrias petroleras). Las variables más importantes respecto al «capital humano» y el origen social fueron: cualificaciones académicas (penalizaciones netas de por lo menos 1.750 dólares por poseer sólo una licenciatura, e incrementos netos entre los 1.500 y los 2.500 dólares para los distintos tipos de *masters*, y de más de 6.000 dólares por doctorados), experiencia laboral (equivalente a un poco más de 1.000 dólares anuales por año de experiencia profesional), ser blanco (un valor neto de 1.000 dólares anuales) y ser un hombre (un valor neto de aproximadamente 1.000 dólares anuales). Véase Institute of Electrical and Electronic

análisis en este trabajo se concentrará en la explicación de las fuentes del relativo «poder de mercado» de las profesiones más que en las características de los profesionales individuales.

FUENTES DEL PODER DE MERCADO

El análisis en este trabajo continúa alejándose de las profesiones como *status* fijo y dirigiéndose hacia las organizaciones compitiendo por los valores poco comunes en los mercados de servicios. Algunas de las influencias que señalaré resultarán familiares. Discutiré las oportunidades en el ejercicio privado y la composición por sexos, por ejemplo. Pero el análisis es, no obstante, poco común en la medida en que hace algo más que simplemente describir los factores asociados con los niveles más altos y más bajos del poder de mercado. He elegido el análisis de estos factores para mostrar, por ejemplo, por qué algunas ocupaciones profesionales han podido arraigar en el ejercicio privado, mientras que otras no lo han conseguido.

El análisis también pone en tela de juicio algunos saberes convencionales entre los científicos sociales sobre las fuentes del poder de mercado de las profesiones. La mayoría de autores que han estudiado la cuestión del relativo poder de mercado de las profesiones han puesto de relieve formas de «protección/cierre»* o monopolios jurisdiccionales que fomentan los altos niveles de rentas. Mi lectura de la evidencia sugiere que, a pesar de la relativa importancia de este factor, no es tan importante como otros factores. Mi análisis, consecuentemente, se centra en las influencias organizativas y de consumo que suministran oportunidades a los profesionales para organizarse de forma ventajosa o suministrarles «fuentes de conocimiento» explotables. Se podría decir que el mío es un análisis más bien en la línea de la demanda que en la de la oferta.

En concreto, el análisis destaca cuatro fuentes subyacentes del poder de mercado en las profesiones, en adición a las «protecciones» y los monopolios de trabajo. Estas son, por orden aproximado de importancia⁴: 1) la

Engineers, 1987 IEEE U. S. Membership Salary and Fringe Benefit Survey, Washington, DC: IEEE, 1987, pp. 59-68. El análisis se basó en un muestreo representativo de más de 7.500 miembros del IEEE. El modelo de regresión, que incluía muchas otras variables (tales como categoría de adscripción al IEEE, región, tamaño de la compañía y *status* de los veteranos), explicaba el 66 por 100 de las variaciones en los salarios con un error estándar de 9.004 dólares. Como el modelo desestimaba salarios por encima de los 100.000 dólares, el análisis final incluyó solamente a personas que ganaron 100.000 dólares o menos anuales. Quiero agradecer al señor W. Thomas Suttle, *Associate Staff Director* del IEEE-USA, el permitirme utilizar este estudio.

* Nota editorial: Traducimos *closure* por *protección/cierre*.

⁴ Desafortunadamente, no es posible establecer con certeza que este orden sea el correcto. No existen datos comparativos entre salarios profesionales. Los numerosos estudios ocupacionales específicos que he citado dejan claro que los factores que he señalado son importantes, pero no establecen con seguridad el orden de estos factores.

capacidad de las profesiones para organizarse en el ejercicio privado gracias a la naturaleza de los servicios que prestan; 2) (para las profesiones básicamente asalariadas) la contribución de las profesiones a los intereses organizativos en la producción y en la eficacia directiva; 3) (también para las profesiones asalariadas) el sector en el cual los miembros de las profesiones están mayoritariamente empleados; y 4) la composición por sexo de la ocupación. Las valoraciones de la importancia relativa son siempre delicadas, pero, desde mi punto de vista, el grado de monopolización (especialmente a través de vías legales) de áreas de trabajo valorables en relación a los competidores potenciales es más importante que la composición por sexos, pero menos importante que otros⁵.

I. LAS OPORTUNIDADES EN EL EJERCICIO PRIVADO

Las prácticas privadas y en grupo, organizadas autónomamente, son las situaciones más ventajosas para los profesionales, por lo menos para aquellos con derecho a parte de los beneficios. Cuando los profesionales trabajan para otros —ya sea en corporaciones privadas, universidades o gobierno—, sus ingresos suelen ser menores que cuando éstos están organizados para distribuirse los beneficios producidos en el ejercicio.

El trabajo en prácticas privadas o en firmas profesionales no es muy común entre los profesionales. La proporción exacta de profesionales autoempleados es muy difícil de estimar⁶. De todas maneras, las mejores estimaciones sugieren que, en conjunto, la proporción de profesionales auténticamente autoempleados (solos o con socios en una práctica de grupo) asciende a menos del 6 por 100, y está muy por debajo del 10 por 100, incluso si se incluye al personal asalariado trabajando en prácticas

⁵ No hay una única fuente de datos que ayude a dar una solución al problema del poder de mercado relativo de las profesiones. El Censo es poco fiable con respecto a los ingresos. En otras estadísticas nacionales de empleo (como la *General Social Survey*, la *Occupational Change in a Generation* y la *National Longitudinal Study*), el número de profesionales con graduaciones universitarias o superiores trabajando en distintas ocupaciones es demasiado pequeño para hacer comparaciones significativas entre la enorme variedad de ocupaciones profesionales, y especialmente entre personas con la misma ocupación pero en distintos mercados, colocaciones organizacionales y categorías. Por estas razones, he creído necesario crear una respuesta a partir de las encuestas de ocupaciones específicas, dirigidas por las grandes asociaciones profesionales, por las firmas de consultoría e investigación y por los institutos de investigación nacionales y oficinas gubernamentales.

⁶ Eliot Freidson señala que, en 1967, el número de autoempleados en la fuerza de trabajo se redujo en unas 850.000 personas cuando los operadores de sociedades anónimas fueron contados como empleados sin tener en cuenta el tamaño de éstas. Esto incluyó a muchos profesionales que se habían asociado para aprovecharse de los beneficios fiscales. FREIDSON, *Professional Powers*, p. 121. Para una argumentación útil sobre las dificultades de estimación de los autoempleados entre los profesionales, véase FREIDSON, *Professional Powers*, pp. 119-122.

privadas⁷. La gran mayoría de profesionales —la masa de ingenieros, científicos, contables, profesores, maestros, clérigos, enfermeras y otros en el grupo del censo profesional por especialidades— son empleados asalariados —y así ha sido siempre—⁸. Sin embargo, el ejercicio privado es importante a pesar de su incidencia comparativamente menor. Esto se da en parte porque suministra la base socioeconómica original para dar una favorecida imagen propia de los profesionales como consejeros sabios e independientes. Pero esto es así principalmente porque la organización autónoma es vital para definir a las élites de las profesiones y a las ocupaciones profesionales de élite. En la mayoría de las ocupaciones profesionales, el segmento autoempleado es el que constituye la mayor proporción de la élite económica de la profesión. Y, tomando las ocupaciones en su conjunto, las ocupaciones profesionales de élite son simplemente aquellas en las que una relativamente gran proporción se encuentran empleados en prácticas privadas.

Las ventajas económicas del ejercicio privado

Las ventajas del ejercicio privado se aprecian claramente en los datos de los ingresos comparativos que he reunido sobre las ocupaciones profesionales. Aquellas ocupaciones en las que el ejercicio privado es la norma son también las mejor remuneradas por término medio. A excepción de los artistas, que pertenecen a las ocupaciones «basadas en el talento» en lugar de a las «basadas en la experiencia», el promedio de ingresos para las profesiones en ejercicio privado ha sido uniformemente alto, ya sean medidos por el promedio o por la mediana de ingresos.

Por supuesto, es importante tener cuidado con las cifras que pretenden suministrar los «ingresos» medios para una ocupación en particular. Estas

⁷ Estas son hoy en día un puñado de ocupaciones profesionales basadas predominantemente en el ejercicio privado. Las firmas profesionales dirigidas autónomamente constituyen el modelo predominante entre los arquitectos, consultores de dirección, psiquiatras, dentistas y ópticos. Más del 80 por 100 de los que trabajan en estas ocupaciones están empleados en prácticas privadas o de grupo. El trabajo en prácticas privadas autónomamente organizadas es también frecuente entre los médicos y los abogados, a pesar de una cierta tendencia hacia el empleo fuera de las firmas profesionales. Entre un 70-75 por 100 de los médicos y abogados están empleados en prácticas privadas. Estas cifras son algo decepcionantes, ya que no todos los profesionales empleados en prácticas privadas tienen acceso a los frutos de estas prácticas. En la esfera de las compañías de servicios se da un incremento de personal asalariado trabajando como asociados de la firma. Si se excluye a estas personas de la categoría de autoempleados —cosa que parece razonable—, el porcentaje de profesionales en ejercicio privado decrece como corresponde. En arquitectura, odontología, óptica y medicina, la proporción de autoempleados disminuye hasta un 60 por 100. Y en consultoría de dirección de empresas y publicidad, la proporción de independientes puede bajar por debajo del 50 por 100.

⁸ Freidson estima que nunca se ha dado el caso de que menos de tres de cada cinco profesionales fueran empleados de otros. FREIDSON, *Professional Powers*, p. 122.

cifras se basan en datos estadísticos y, por tanto, conllevan un error estándar. Dependiendo del margen de error, los ingresos medios actuales pueden alejarse en miles de dólares de la media dada. También es cierto que muchas ocupaciones profesionales tienen un alto nivel de dispersión con respecto de los ingresos medios. Algunas de las ocupaciones en el ejercicio privado tienen las mayores dispersiones de todas. Esto significa que el 25 por 100 (o, incluso mejor, el 10 por 100) inferior pueda ser relativamente pobre, mientras que el 25 por 100 superior sea extremadamente rico⁹.

Esta dificultad se manifiesta especialmente cuando, como en el caso de muchas ocupaciones en el sector de las «empresas de servicios», la vida profesional está muy estratificada. En contabilidad y abogacía, por ejemplo, los socios de las firmas profesionales viven en un universo social completamente diferente de la masa de contables y abogados, independientemente de que los segundos estén trabajando en firmas profesionales o no.

Sin embargo, el orden de los ingresos medios es instructivo para ilustrar las ventajas del ejercicio privado como la mejor situación para la vida profesional. En el mundo profesional, los ingresos medios netos más altos (después de gastos y antes de impuestos) corresponden a los obtenidos por los médicos (sobre los 130.000 dólares en 1989)¹⁰, los psiquiatras —los cuales, por supuesto, son también médicos— (sobre los 100.000 dólares en 1989)¹¹, los abogados (entre 80-85.000 dólares en 1989)¹², los dentistas (75.000 dólares en 1988)¹³ y los ópticos (aproximadamente 70.000 dólares

⁹ La abogacía es conocida por tener la mayor desviación estándar de todas. Como Richard Abel observó, en ninguna otra ocupación sus miembros pueden obtener 50 veces las ganancias de otro. Véase ABEL, *American Lawyers*, p. 207. La odontología y la óptica presentan también grandes desviaciones estándar de ingresos. Las cifras de la encuesta que tengo sobre dentistas muestran una desviación estándar de unos 57.000 dólares sobre una media de 87.410 dólares. Esto significa que un tercio de los dentistas ganaron más de 144.000 dólares o menos de 30.000 dólares en 1988. Véase, de la American Dental Association, *The 1989 Survey of Dental Practice*, Chicago: ADA, 1989. La situación de los optometristas en 1990 era todavía más extrema: una desviación estándar de 68.000 dólares sobre una media de unos 75.000 dólares, lo que significa que un tercio de los optometristas ganaron más de 143.000 dólares o menos de 7.000 dólares en 1990. Estas cifras han sido cedidas amablemente por la American Optometric Association.

¹⁰ American Medical Association, *Socioeconomic Characteristics of Medical Practice, 1990/1991 Edition*, Chicago: AMA, 1991; Arthur OWENS, «Earnings Make a Huge Breakthrough», *Medical Economics* (3 sept. 1990), pp. 90-116.

¹¹ *Ibid.*

¹² Dada la tremenda dispersión en los salarios de los abogados, en los EE.UU. pocos estudiantes de leyes parecen pensar que el salario medio sea una estadística útil. No he encontrado una sola autoridad capaz de aportar una estimación fiable del salario medio de un abogado. Mi estimación se basa en el argumento de ABEL en *American Lawyers*, pp. 167-200; de la estadística del Departamento de Trabajo americano, *National Survey of Professional, Administrative, Technical, and Clerical Pay, March 1989*, Washington, DC: Government Printing Office, 1989 (que aporta medias para los abogados asalariados periféricos); y de Richard H. SANDER y E. Douglas WILLIAMS, «Why Are There So Many Lawyers?: Perspectives on a Turbulent Market», *Law and Social Inquiry*, 14 (1989): 431-479.

¹³ American Dental Association, *The 1989 Survey of Dental Practice*, Chicago: ADA, 1989.

en 1989)¹⁴. Todas ellas son profesiones predominantemente de ejercicio privado. Debería destacarse que, de todas estas profesiones bien pagadas, la abogacía es la más heterogénea y la dispersión de ingresos extremadamente grande. Efectivamente, los abogados en ejercicio en solitario han experimentado un declive en sus ingresos en dólares constantes desde los años sesenta, mientras que los asociados y los socios en grandes firmas de abogados han experimentado un aumento considerable durante el mismo período¹⁵. Los socios en consultorías de dirección, en firmas de contables jurados o en compañías publicitarias tienen también unos salarios medios más altos que otros profesionales más antiguos en cualquiera de las ocupaciones tradicionalmente asalariadas.

TABLA 1

Ingresos medios en algunas ocupaciones profesionales, 1988-1989
(En dólares)

Médicos (1989)	130.000
Psiquiatras (1989).....	105.000
Abogados (sólo socios) (1989)	100.000
Dentistas (1989)	75.000
Opticos (1989)	71.000
Arquitectos (sólo socios) (1989)	65-70.000
Abogados (en general) (1989)	60-65.000

FUENTES: Médicos: American Medical Association, *Socioeconomic Characteristics of Medical Practice, 1990/1991 edition*, Chicago: AMA, 1991; Arthur OWENS, «Earnings Make a Huge Breakthrough», *Medical Economics* (3 sep. 1990), pp. 90-116.— Abogados: Mi estimación está basada en el trabajo de ABEL en *American Lawyers*, pp. 167-200; del Departamento de Trabajo de los EE.UU., en su *National Survey of Professional, Administrative, Technical, and Clerical Pay, March 1989*, Washington, DC: Government Printing Office, 1989 (que suministra medias para los abogados asalariados periféricos); SANDER y WILLIAMS, «Why Are There So Many Lawyers?», tablas 9, 11 y 14, extrapoladas a 1989; y Altman and Weil, Inc., *The Survey of Law Firm Economics* (encuesta de 1990).—Dentistas: American Dental Association, *The 1989 Survey of Dental Practice*, Chicago: ADA, 1989.—Opticos: Esta estimación está basada en cifras aportadas amablemente por Farrell Aron, de la American Optometric Association.—Arquitectos: Mis estimaciones provienen del American Institute of Architects, *Architecture Factbook: Industry Statistics*, Washington, DC: AIA, 1990.

¹⁴ Esta es una estimación basada en cifras para 1990 aportadas amablemente por Farrell Aron, de la American Optometric Association.

¹⁵ SANDER y WILLIAMS, «Why Are There So Many Lawyers?: Perspectives on a Turbulent Market»; véanse en especial las tablas 9,11 y 14.

Una manera de entender el significado de estos niveles de ingresos medios es contrastarlos con otras ocupaciones más características del grupo de salarios medios como la de profesor universitario. Como promedio, un óptico trabajando en la más bien humilde tarea de evaluar la visión y prescribir correcciones, gana casi el doble que el profesor de humanidades medio. El dentista medio gana aproximadamente el doble. El abogado medio en ejercicio privado gana dos veces y media esa cantidad, y el médico medio más de tres veces la misma¹⁶.

La existencia de una opción clara de práctica privada también ha tenido un efecto indirecto en los salarios; tiende a elevar los salarios de los profesionales en las mismas ocupaciones que no se encuentran en el ejercicio privado, a condición de que la opción sea viable (es decir, una gran proporción de trabajo en el ejercicio privado) y a condición de que las diferencias habituales de ganancias entre los sectores sean grandes. De esta manera, según la última encuesta sobre profesores de medicina en campos clínicos, éstos ganaron, solamente con su salario universitario, mucho más del doble de lo que ganaron de promedio los catedráticos¹⁷. Los profesores de derecho ganaron el doble. En las áreas en las que la opción del ejercicio privado es menos significativa y donde las diferencias de ganancias entre sectores son menos pronunciadas, los efectos de la opción práctica privada en las ganancias fuera del ejercicio privado son relativamente débiles¹⁸.

Incluso teniendo en consideración la influencia en la elevación salarial de la opción del ejercicio privado, sigue siendo verdad que los profesionales en el ejercicio privado ganan sustancialmente más, como promedio, que aquellos con la misma ocupación que no están en el ejercicio privado. El doctor medio en el ejercicio privado, por ejemplo, gana por lo menos el doble del promedio del doctor asalariado. El psicólogo medio, hacia la mitad de su carrera en el ejercicio privado, gana 1,5 veces más que el profesor de psicología medio¹⁹. Los científicos e ingenieros en consultorías no se encuentran tan favorecidos, pero, en la mayoría de encuestas, suelen encontrarse en el extremo superior del espectro salarial de ciencia e ingeniería²⁰.

En las profesiones de ejercicio privado hay, como ya he destacado, una

¹⁶ Comparaciones basadas en cifras para profesores suministradas por la College and University Personnel Association para 1988-89. Véase College and University Personnel Association, *1988-89 National Faculty Salary Survey by Discipline and Rank in Public Colleges and Universities*, Washington, DC: CUPA, 1989.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Según este principio, no resulta sorprendente que, por ejemplo, los psicólogos trabajando en universidades ganen más o menos lo mismo que ganan otros profesores universitarios. American Psychological Association, *1989 Salaries in Psychology*, tablas 1 y 5.

¹⁹ Véase American Psychological Association, *1989 Salaries in Psychology*, tablas 1 y 5.

²⁰ Institute of Electrical and Electronic Engineers, *Salary and Fringe Benefit Survey, 1987*, Washington, DC: IEEE-USA, 1987, pp. 64-65; Commission of Professionals in Science and Technology, *Salaries of Scientists, Engineers, and Technicians*, Washington, DC: CPST, 1990, pp. 77, 115, 129, 132.

gran variación alrededor de la cantidad media de ingresos. ¿Cómo se explica esta variación? Entre las profesiones de ejercicio privado que están al servicio de una clientela individual, la mayor influencia sobre los ingresos parece corresponder a la situación socioeconómica de la clientela, la cual para la mayoría de los médicos está parcialmente protegida por seguros médicos, aunque no para los ópticos o los dentistas²¹. Entre las profesiones de ejercicio privado —como arquitectura, contabilidad y abogacía— que se encuentran al servicio tanto de una clientela individual como de organizaciones, las que se concentran al servicio de organizaciones son mayores y normalmente más ricas. De hecho, el profesional con ejercicio concentrado en el servicio a individuos constituye, relativamente hablando, el «proletariado» de estas profesiones²². Por supuesto, el término «proletariado» está empleado de forma irónica. Estas personas son todavía, en general, relativamente ricas.

En las grandes compañías de «servicios», las ventajas económicas tradicionales del ejercicio privado son todavía más marcadas de lo habitual, pero limitadas exclusivamente a los socios de las firmas y sus asociados más antiguos. En arquitectura, por ejemplo, el tamaño de la firma es el elemento más influyente sobre si la edificación se hace principalmente para organizaciones o para individuos, y también sobre el tamaño de los ingresos de los socios y los asociados más antiguos²³. No constituye, sin embargo, una influencia importante en los ingresos de los arquitectos del nivel más bajo. De acuerdo con el American Institute of Architects, los socios de las firmas de veinte o más arquitectos ganan el doble, de promedio, que los socios en firmas pequeñas de dos o cuatro arquitectos (en 1989, 100.000 dólares anuales frente a 50.000 dólares anuales); y la categoría siguiente, los «asociados», ganan 1,5 veces más en las grandes firmas que en las pequeñas. Por el contrario, la masa de arquitectos y directores de proyecto ganan sólo un poco más en las grandes firmas (una diferencia de menos de 5.000 dólares anuales), aunque, por supuesto, también mantienen la esperanza de convertirse en socios. La misma pauta altamente estratificada, con débiles ventajas en cuanto a ingresos para los profesionales del nivel más bajo, se mantiene en las grandes firmas de abogados, de contables y de consultorías de dirección de empresas. Como esto sugiere, las grandes firmas profesionales, especialmente las dedicadas a grandes organizaciones, están organizadas ellas mismas como corporaciones, y de hecho la

²¹ Véase, por ejemplo, Charles K. DERBER, «Sponsorship and the Control of Physicians», *Theory and Society*, 12 (1983): 561-601.

²² Véanse, por ejemplo, John P. HEINZ y Edward O. LAUMANN, *Chicago Lawyers: The Social Structure of the Bar*, New York y Chicago: Russell Sage and the American Bar Foundation, 1982, pp. 109-118; ABEL, *American Lawyers*, pp. 202-207; SANDER y WILLIAMS, «Why Are There So Many Lawyers?»; American Institute of Architects, *Architecture Factbook: Industry Statistics*, Washington, DC: AIA, 1990, p. 25; Institute of Electrical and Electronics Engineers, 1987 IEEE U. S. *Membership Salary and Fringe Benefit Survey*, tabla 6.

²³ American Institute of Architects, *ibid.*

tradicional distinción entre profesiones y ocupaciones parece poco relevante en cuanto a forma y fondo.

En toda la esfera de las «compañías de servicios», el tamaño de la firma está correlacionado con los ingresos que los socios pueden esperar. En arquitectura, los socios de grandes firmas (de veinte o más arquitectos) ganan de promedio el doble que los socios en firmas de dos a cuatro arquitectos. En 1989, las diferencias oscilaron entre 100.000 y 50.000 dólares anuales de ganancias. En publicidad, contabilidad, consultoría y abogacía, las diferencias en ganancias entre socios de firmas grandes y pequeñas son aproximadamente de un orden similar²⁴. En abogacía, por ejemplo, los socios de las mayores firmas de Chicago, que emplean setenta y cinco abogados o más, ganaron alrededor de 145.000 dólares en 1985, comparado con los 86.000 dólares ganados por los socios en firmas de dos a ocho abogados.

Los altos ingresos de las profesiones en ejercicio privado pueden considerarse como la compensación al riesgo de fracaso en la actividad empresarial y como una compensación por los gastos ocasionados en el establecimiento del negocio, que son sustanciales e incluyen equipamiento, seguro y actividades para el desarrollo del negocio. Naturalmente, éste es el argumento de los que defienden los salarios altos de las personas en ejercicio privado. Es cierto que la desviación estándar de ingresos para los dedicados al ejercicio privado es mucho mayor que para los asalariados²⁵.

Incluso si los fracasos rotundos y otros riesgos sustanciales fueran relativamente comunes, lo cual no es cierto en la mayoría de los campos, la cuestión fundamental seguiría siendo: ¿por qué estos riesgos —y las recompensas sustanciales— del ejercicio privado son sólo accesibles para unas profesiones y no para otras? Para las profesiones «clásicas» del ejercicio privado como la medicina y la abogacía, creo que la mayor parte de la respuesta reside originalmente en el poder de mercado proporcionado por la vulnerabilidad de los clientes, aumentado desde el principio por el *status* de los profesionales y ampliado posteriormente a través de protecciones y regulaciones institucionales. Para las profesiones de «servicios» autónomamente organizadas, la respuesta reside en el coste relativo de la subcontratación de servicios en comparación con el mantenimiento de personal especialista como empleados fijos.

²⁴ Véanse ABEL, *American Lawyers*, pp. 193-194; ARNETT, *CPA Firm Viability*, p. 106.

²⁵ La desviación estándar en óptica y odontología es muy grande —por encima de los 50.000 dólares anuales—. Es igual de grande en medicina, aunque, con las medias dadas, esto representa comparativamente un riesgo menor. Véanse American Dental Association, *The 1989 Survey of Dental Practice*, y American Dental Association, *Socioeconomic Characteristics of Medical Practice, 1990/1991 edition*. Los datos en óptica son el resultado de una encuesta no publicada de la American Optometric Association.

Dos caminos hacia el ejercicio privado

Como esto sugiere, hay dos caminos por los cuales las ocupaciones terminan en el ejercicio privado, uno de los cuales conduce a ingresos de promedio alto para todos, y otro que conduce a ingresos de promedio alto sólo para los socios y los asociados más antiguos. El primer camino está basado, originalmente, en la particular *vulnerabilidad* de los individuos que requieren el servicio de un experto. Esto conduce a una ventajosa situación económica, posteriormente institucionalizada (y también regulada) con medidas legales y otras protecciones institucionalizadas. Esta es la fuente fundamental de las oportunidades de práctica privada de las profesiones «clásicas» de servicio al cliente como son la medicina y la abogacía. El segundo camino está basado en la naturaleza *discontinua* de la demanda de ciertos servicios profesionales, a menudo a gran escala, y es la fuente de oportunidades para el ejercicio privado para la mayoría de arquitectos, contables jurados y consultores de dirección de empresas. Por desconcertante que parezca, es también la fuente de oportunidades del ejercicio privado de muchos abogados corporativos. Las firmas profesionales en este área de compañías de servicios son difícilmente diferenciables de las compañías a las que sirven en sus pautas de estratificación internas, división del trabajo, prioridad de valores y cosas por el estilo. La única diferencia significativa es que los beneficios se distribuyen entre los socios de la firma, en lugar de entre accionistas externos.

Examinemos primero las raíces de las profesiones de ejercicio privado respecto de la vulnerabilidad del cliente. Para reflexionar sobre la cuestión de la vulnerabilidad es necesario preguntarse: ¿cuáles son las fuerzas más profundamente amenazadoras tanto para los individuos como para las organizaciones? Dolor físico o emocional, ruina financiera, procesamiento judicial —son todas amenazas graves y muy concretas—. Las profesiones «clásicas» al servicio del cliente son aquellas —los ejemplos son medicina y abogacía— cuyo cometido es hacer frente a las amenazas serias y concretas contra la supervivencia y el bienestar del individuo²⁶.

²⁶ Son necesarios algunos comentarios en este énfasis en la vulnerabilidad del cliente como fuente del poder de mercado. Los servicios militares difícilmente podrían ser más críticamente importantes desde el punto de vista de la supervivencia individual o colectiva. Pero no hay, con pocas excepciones notables, firmas de militares profesionales autónomas compitiendo por ofrecer sus servicios en el mercado. Esto, por supuesto, se da porque hace tiempo, en la época de la fundación de los estados, los militares cayeron bajo el control estatal y la seguridad basada en lo militar se construyó como un bien colectivo organizado por el estado dentro de los territorios por él gobernados. En el siglo XVIII, esta pauta fue legitimizada en las constituciones de los estados. El mismo tipo de argumentos puede utilizarse para los servicios sanitarios públicos en una fecha posterior y, de hecho, la medicina, fuera de América, ha sido a menudo incorporada a los servicios estatales en el siglo XX. Para un interesante estudio sobre la influencia de las oportunidades en el ejercicio privado en España, véase Josep A. RODRÍGUEZ, *The Politics of Medicine in Spain* (tesis doctoral), Departamento de Sociología, Yale University, 1991.

Obviamente, las profesiones no necesitan estar continuamente ocupadas en esta clase de intervenciones existenciales cruciales. Que lo estén a veces es a menudo suficiente para mantener los honorarios elevados incluso en áreas de ejercicio rutinario. Los honorarios que los abogados obtienen por prácticas rutinarias como la compra de bienes inmuebles, testamentos y fusión de compañías son más elevados de lo que serían si el cierre de operaciones de compra de propiedades y de testamentos no tuviera ocasionalmente consecuencias de gran importancia. De la misma manera, los honorarios de médicos y dentistas por simples chequeos rutinarios quedan garantizados por las calamidades no rutinarias de enfermedades y molestias intensas.

¿Por qué es tan importante la vulnerabilidad del cliente a la hora de alentar las oportunidades del ejercicio privado? Una de las mayores razones psicológicas es que una relación de confianza personal es más importante de lo que sería si las circunstancias fueran distintas. A las personas les gusta tener una confianza especial en aquellos que están en la posición de salvarles o arruinarles en situaciones puntuales seriamente importantes. La mayoría preferiría trabajar con una persona de confianza personal, y también con una cuya habilidad y nivel de actuación estén bien probados y garantizados al más alto nivel, en vez de, digamos, en manos de una organización impersonal contratada, a la que se percibe más fácilmente como «simplemente cumpliendo con su trabajo».

Es verdad, sin duda alguna, que desde el principio el *status* «caballeroso» de las personas ejerciendo estas profesiones apoyó sus demandas implícitas de honradez. Esta es la razón por la que solemos hablar de las profesiones de *status* durante las primeras fases del desarrollo profesional. También es verdad que un número de elementos institucionales entraron en juego rápidamente protegiendo la posición de las ocupaciones profesionales más favorecidas. Las licencias legales para la monopolización de las tareas clave —de defensa de casos ante los tribunales y diagnóstico de enfermedades— apoyaron, de hecho fortalecieron, la posición favorable de las profesiones «clásicas». Una vez estas licencias legales pasaron a formar parte de la regulación de la vida profesional, los médicos, que habían sido poderosos por contar con la confianza de los individuos en circunstancias existenciales importantes, se convirtieron en poderosos, en gran parte, porque eran los únicos con el derecho legal a diagnosticar y prescribir y, por lo tanto, a intervenir directamente en este tipo de situaciones.

Con el tiempo, otros factores institucionales han fortalecido la ya favorecida situación de las profesiones establecidas. En los últimos años, por ejemplo, el sistema de seguros médicos, mientras intentaba contener los costes sanitarios, ha ayudado a garantizar la habilidad de los doctores para mantener sus organizaciones profesionales autónomas garantizando la demanda de servicios y asegurando un caudal constante de ingresos procedente de los protegidos por el seguro médico. La demanda es notoriamente

elástica en el área médica —las personas se resisten a perder salud por agarrarse a su dinero—. Pero el sistema de seguros es en la actualidad el mayor apoyo para los médicos en lugar de la vulnerabilidad *per se*. El sistema de seguros garantiza, para los que están cubiertos, que los usuarios no tengan que sufrir pérdidas. Gracias a esto, el sistema ha asegurado que el mercado médico no esté nunca afectado por la creciente oferta de médicos o por las innovaciones institucionales dirigidas a reducir los crecientes costes de la medicina. Lejos de seguir las leyes de la oferta y la demanda, parece que la gran mayoría de médicos son capaces de fijarse una meta de ingresos, basada en una (alta) normativa estándar, y entonces trabajar hasta el punto de alcanzar o sobrepasar esta meta²⁷. Esto es posible porque están protegidos por el sistema de seguros, por una demanda muy elástica (dada la importancia de la salud y de la vitalidad para los clientes-consumidores, una importancia que parece crecer con el desarrollo económico) y por sus propios trabajos, mejorando la longevidad y reduciendo, al menos, algunos de los riesgos para la salud.

Sin embargo, incluso después de la institucionalización de las ventajas profesionales a través de derechos legales, licencias, sistemas de seguros y otros mecanismos, la fuente clásica de privilegio profesional sigue siendo importante. La mayoría de profesiones de ejercicio privado están relacionadas con la medicina. Estas incluyen odontología, optometría, psiquiatría y psicología clínica. No todas estas áreas están tan bien protegidas como la medicina por una amplia cobertura de seguros. En las áreas menos protegidas, es la ansiedad acerca del bienestar físico y emocional lo que mantiene a los profesionales en el ejercicio privado. En la misma medicina, aquellos que intervienen directamente para responder a las amenazas somáticas —los médicos en las múltiples especialidades quirúrgicas— son los que obtienen los ingresos más elevados y el mayor prestigio²⁸. Incluso en la abogacía, donde el *status* de los clientes y la complejidad intelectual de la especialización legal son en la actualidad las influencias más importantes en cuanto a ingresos²⁹, es el abogado defensor en los tribunales el que atrapa la imaginación popular y expresa el carácter profético e impresionante de la abogacía.

²⁷ En el extraordinariamente protegido sistema médico, la oferta de médicos ha generado a veces nuevas demandas, en vez de equilibrar los precios con una demanda preexistente. En parte por esta razón, los ingresos de los médicos, que son altos en todo el país, son normalmente más elevados en aquellas zonas donde se encuentran localizados más doctores. Véanse los argumentos en Zachary Y. DYCKMAN, *A Study of Physician Fees*, Washington, DC: Government Printing Office, 1978; Paul STARR, *The Social Transformation of American Medicine*, libro núm. 2, cap. 2; y Victor R. FUCHS, *The Health Economy*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1986, pp. 69-107.

²⁸ Stephen M. SHORTELL, «Occupational Prestige Differences Within the Medical and Allied Health Profession», *Social Sciences and Medicine*, 8 (1974): 4-9.

²⁹ Edward O. LAUMANN y John P. HEINZ, «Specialization and Prestige in the Legal Profession: The Structure of Defence», *American Bar Foundation Research Journal*, 1 (1977): 155-216.

Es importante destacar que la importancia económica básica de la pauta clásica de capitalización de la vulnerabilidad del cliente *no* es que ésta conduzca de forma natural hacia ingresos elevados por ella misma, sino que, en nuestra sociedad, suministra a algunas profesiones la capacidad de organizarse autónomamente en el ejercicio individual o de grupo. La medicina, después de todo, no está tan bien remunerada en países donde el gobierno provee este servicio. La capacidad de organización autónoma es de suprema importancia porque da a las pocas profesiones beneficiadas ventajas sobre los empresarios estatales y corporativos, que suelen limitar las compensaciones a sus empleados profesionales, al menos respecto a los ejecutivos de alto nivel. Por eso, es este tipo de organización a través del ejercicio privado, en conjunción con la naturaleza de los servicios ofrecidos, lo que conduce hacia los ingresos elevados, no la naturaleza específica de los servicios *per se*. Dado que los servicios profesionales son importantes para los clientes-consumidores y, además, están regulados por el Estado, estas profesiones favorecidas disfrutaban también de ciertas ventajas con respecto de la competencia pura de precios en el mercado y en su lugar pueden organizarse alrededor de la compensación de acuerdo con un estándar de calidad profesional relativamente uniforme.

Las fuentes de oportunidades del ejercicio privado en las profesiones de servicios son fundamentalmente distintas. La arquitectura es un buen ejemplo de una profesión de práctica privada que no encaja con la pauta clásica. La arquitectura difícilmente puede considerarse central para los clientes-consumidores en el mismo sentido en que pueden serlo la abogacía o la medicina. Sin embargo, se organiza siguiendo completamente el modelo del ejercicio privado. ¿Cuál es la razón de que siga este modelo?

El factor clave es que los servicios de los arquitectos se requieren generalmente sólo una vez (o, como mucho, con gran discontinuidad). Este tipo de trabajo episódico o para una sola vez es la clase de trabajo que las organizaciones normalmente subcontratan, porque no es racional económicamente mantener en plantilla personal especializado que, en el mejor de los casos, sólo trabajaría de vez en cuando³⁰. La misma situación de demanda discontinua es el fundamento del ejercicio privado entre los consultores de dirección de empresas, los publicistas y los contables jurados. Cada uno de estos servicios de expertos afectan a clientes que requieren estos servicios irregularmente. El segundo camino hacia la práctica privada está, de esta manera, menos supeditado a la naturaleza existencial crítica del servicio suministrado que a la naturaleza discontinua de la demanda del servicio.

³⁰ Arthur STINCHCOMBE, «Bureaucratic and Craft Administration of Production», *Administrative Sciences Quarterly*, 4 (1959): 168-187; Oliver WILLIAMSON, «Economics of Organization: The Transaction Cost Approach», *American Journal of Sociology*, 87 (1981): 548-577; Robert G. ECCLES, «Bureaucratic and Craft Administration Revisited», *Administrative Sciences Quarterly*, 26 (1981): 449-461.

De ello se deduce que cuanto mayor es el coste de los proyectos discontinuos y cuanto más necesiten equipos de personal especializado, más probable es que el trabajo se organice a través de firmas profesionales autónomas en lugar de a través de la contratación del personal especializado por parte de corporaciones o del gobierno. Estos factores hacen que el coste de personal sea demasiado elevado para que una organización dada lo pueda soportar. Los proyectos de construcción a gran escala, los proyectos publicitarios a gran escala y las intervenciones a gran escala en la organización empresarial están llevados más o menos exclusivamente por firmas profesionales organizadas autónomamente. Por el contrario, la mayoría de corporaciones (y todas las grandes corporaciones) disponen de su propio personal contable y jurídico, que se encarga del trabajo jurídico y financiero rutinario en curso, y recurren a servicios profesionales externos para trabajos de grandes repercusiones o para proyectos muy especializados. Los estudios sobre la distribución de abogados contratados, por ejemplo, sugieren que los abogados en plantilla abundan en compañías dedicadas a las actividades financieras, de seguros, en las agencias inmobiliarias, compañías de transporte, de comunicaciones y de servicios públicos —todas las cuales «generan gran cantidad de transacciones legales bastante rutinarias»³¹.

Otros factores son desde el principio importantes en la creación de un entorno propicio para el ejercicio privado. El más importante es el requisito legal o el interés del negocio en una perspectiva exterior independiente. El ejercicio privado se convirtió en una norma entre los contables y los auditores después de que la Comisión de Seguridad y Cambio ordenara auditorías independientes de las corporaciones en la Ley de 1933 que establecía la Comisión. El interés de las corporaciones por estos servicios profesionales independientes se basa en la promesa de experiencia acumulada, de talentos poco comunes y, por lo tanto, de los beneficios y ahorros que se derivarán del buen consejo ofrecido y tomado en consideración. De esta manera, los consultores de dirección de empresas se organizan independientemente en gran parte porque la gente de negocios encuentra útil contar con expertos externos vigilando los problemas que se han desbaratado, o que están fuera del alcance del personal interno. Un cliente corporativo de la Arthur D. Little Co., por ejemplo, señalaba la característica fundamental para llamar a consultores. Mientras admitía que una gran cantidad de consejos ofrecidos por los consultores son «inútiles», afirmó que de todas maneras les contrataba periódicamente por la «profundidad de sus conocimientos y la objetividad, y porque pueden ahorrar mucho tiempo y dinero»³².

³¹ ABEL, *American Lawyers*, p. 169.

³² La cita está extraída de E. J. KAHN, JR., *The Problem Solvers: A History of Arthur D. Little*, Boston: Little-Brown, 1986.

II. EL «NÚCLEO INDUSTRIAL-CORPORATIVO»

Cuando entramos en la órbita de los profesionales asalariados, la situación económica subyacente cambia enormemente. En primer lugar, hay una gran presión para la normalización de salarios a través de sistemas de categorías. Una vez las estructuras salariales están fijadas, las organizaciones se muestran contrarias a modificarlas, y su esfuerzo es intentar mantener las pautas establecidas avanzando, por lo menos, al ritmo de la inflación. Hay, en este sentido, una cantidad enorme de institucionalización de los salarios estándar entre las profesiones organizacionales si las comparamos a las profesiones en el mercado, y hay también un buen mercado para las encuestas salariales que permiten a las organizaciones ver si sus salarios son «competitivos» o en línea con las normas existentes.

Dentro de este contexto, la cuestión esencial para los profesionales empleados organizacionalmente es: «¿Qué valoran las organizaciones de sus especialistas?». La evidencia sugiere que tres características son las fuentes esenciales del poder de mercado de los profesionales empleados: el alto «valor-añadido» de las aplicaciones organizacionales, las culturas técnicas rigurosas y exigentes, y los altos niveles de integración con la dirección. Son económicamente importantes para las profesiones porque lo son también para sus organizaciones empleadoras.

La incidencia combinada de las tres características —conocimiento del alto «valor-añadido», conocimiento riguroso e integración con la dirección— define un conjunto de ocupaciones en el «núcleo industrial-corporativo» del mundo profesional. Las ocupaciones que tienden a compartir estas características incluyen a ingenieros y científicos naturales, matemáticos y estadísticos, abogados, economistas, especialistas de marketing, psicólogos aplicados (cuyo trabajo consiste principalmente en aconsejar y motivar a hombres y mujeres con objetivos organizativos). También incluye a los niveles superiores de los contables, los analistas financieros, los especialistas en informática y otros especialistas en información.

La mayoría de las personas en estas ocupaciones están empleadas en el sector privado, pero están relativamente favorecidas tanto si están empleadas en el sector privado como si no. Hasta cierto punto, esto es así porque los salarios del sector privado presionan a los salarios de los otros sectores, pero el sector de empleo no es el factor más importante. Cuando estas ocupaciones se comparan con otras ocupaciones del sector privado menos privilegiadas (como las de periodista, diseñador, biólogo o analista de sistemas), queda claro que es la naturaleza del trabajo y la naturaleza de las personas realizando el trabajo lo que se valora en las organizaciones de todos los sectores.

Las ventajas económicas de las ocupaciones del «núcleo industrial-corporativo»

La esfera del núcleo industrial-corporativo es de cuatro a cinco veces el tamaño de la esfera del ejercicio privado, pero, no obstante, ocupa un segundo lugar en el nivel relativo de ventajas económicas. Al mismo tiempo, los datos comparativos de ingresos que he recopilado muestran claramente que los grupos ocupacionales favorecidos *entre los asalariados* son aquellos que se encuentran en el «núcleo industrial-corporativo». Esto puede verse mejor comparando las ocupaciones del «núcleo» industrial-corporativo y las «que no forman parte de ese núcleo», controlando por el «capital humano» económicamente relevante y las características sociales (como los niveles de titulación y experiencia). Existen varios tipos de encuestas que realizan este tipo de comparaciones³³. Ninguna de éstas es perfecta y ninguna es suficiente por sí sola, pero, tomadas en conjunto, aportan un nivel convincente de consistencia en apoyo del concepto grupal de «núcleo industrial-corporativo».

Cuando se realizan estas comparaciones, los datos muestran la siguiente pauta: los salarios medios más altos entre los profesionales empleados en la industria privada corresponden a los ganados por abogados, ingenieros, matemáticos, científicos en física y química y economistas; en otras palabras, precisamente aquellos grupos ocupacionales que combinan altos niveles de aplicabilidad a la producción y a la dirección y una cultura muy técnica (véase tabla 2).

La importancia relativa de las características del núcleo

La incidencia combinada de estas tres características —aplicabilidad organizacional, cultura técnica e integración con la dirección— es la que genera los ingresos relativamente altos de los miembros de las pocas ocupaciones de expertos aventajadas. Muchas ocupaciones tienen uno de los elementos de la mezcla y son apenas más ricas que si no tuvieran ninguna. Dejando la matriz determinante a un lado para inspeccionar los efectos por separado de cada característica en los ingresos de los profesionales, se desafía, por consiguiente, la lógica que convierte a estas tres características combinadas en un poderoso conjunto.

Sin embargo, puede argumentarse con seguridad que la «aplicabilidad» de la base de conocimientos es la más importante de las tres. Las organiza-

³³ Estas incluyen encuestas sobre salarios de licenciados universitarios recientes, encuestas de salarios de personal profesional no supervisor con niveles de experiencia comparables, encuestas de salarios directivos, encuestas de salarios de doctores en ingeniería y ciencias, y encuestas de salarios de personas desarrollando actividades de investigación y desarrollo. La Commission on Professionals in Science and Engineering publica anualmente un compendio muy útil titulado *Salaries of Scientists, Engineers, and Technicians*. La catorceava edición (1990) fue preparada por Eleanor L. Babco.

TABLA 2

Salarios medios de algunos grupos profesionales según sus características de empleo
(En dólares)

	<i>Salarios iniciales para nuevos licenciados</i> (1989-90) (1)	<i>Profesionales no supervisores con Masters o títulos profesionales</i> (1989) (2)	<i>Salarios para doctores en industrias y corporaciones</i> (1987) (3)
<i>Ocupaciones en el núcleo industrial-corporativo</i>			
Ingenieros	32.000	52.300	60.300
Físicos	28.800	53.200	57.200
Matemáticos	25.000	52.100	58.000
Especialistas en informática	31.400	48.100	57.500
Químicos	26.000	47.600	55.200
Abogados	ND	<60.000*	ND
Economistas	24.400		65.400
<i>Otras ocupaciones</i>			
Científicos en biología (no médicos) ..	20.700**	39.900	48.000
Contables	27.000	<34.000*	ND
Enfermeras	27.400	<34.000*	ND
Científicos sociales (excepto economistas y psicólogos)	21.300	ND	<49.000*
Maestros de escuela	20.700	29.500	ND
Periodistas	18.300	<34.000*	ND

* Donde los datos no eran consistentes, damos una estimación, dentro de un margen de 5.000 dólares. De esta manera, los contables no supervisores, las enfermeras y los periodistas con titulaciones profesionales obtuvieron salarios medios entre los 29.000 y los 34.000 dólares anuales en 1988, pero no puedo ser más exacto dados los conflictos y los huecos en los datos disponibles.

** No hay datos disponibles para 1989-90 y su estimación se ha hecho a partir del índice de crecimiento en salarios medios a partir de datos de 1988-89.

FUENTES: (1) Nuevos licenciados universitarios: Michigan State University, Career Development and Placement Service, *Recruiting Trends, 1989-90*, Lansing, MI: MSU, 1989; U.S. Department of Labor, *Occupational Outlook Handbook, 1988-89 edition*, Washington, DC: Government Printing Office, 1989.—(2) Personal no supervisor con Master o títulos profesionales: The Hay Group, *National Compensation Survey of Research and Development Scientists and Engineers*, Washington, DC: The Hay Group, 1989 (preparado por el U.S. Department of Energy); U.S. Department of Labor, *National Survey of Professional, Administrative, Technical and Clerical Pay: Private Nonservice Industries*, Washington, DC: Government Printing Office, 1988; Abbot, Langer and Associates, *Compensation in the Accounting/Financial Field, 1989*, Crete, IL: Abbot, Langer and Associates, 1989; American Nursing Association, *Nursing and the American Nursing Association*, Kansas City, MO: ANA, 1991; National Education Association, *Data-Search, 1990*, Washington, DC: NEA, 1990.—(3) Salarios de doctores: National Science Foundation, *Characteristics of Doctoral Scientists and Engineers in the United States, 1987*, Washington, DC: NSF, 1989; Commission on Professionals in Science and Technology, *Salaries of Scientists, Engineers, and Technicians*, Washington, DC: CPST, 1990.

ciones están dispuestas a valorar las habilidades que son traducibles en resultados importantes para ellas: beneficios, prestigio y/o una eficacia administrativa perfeccionada. Los ingenieros que diseñan los artículos que son llevados al mercado tienen un alto valor de conocimiento aplicado para las organizaciones. Al igual que los científicos en informática que simplifican o mejoran los sistemas de información gerencial. Y al igual que los expertos en márketing que ayudan a identificar o ampliar mercados.

Si las aplicaciones organizacionales son importantes, los ingresos profesionales serán comparativamente altos incluso cuando la cultura ocupacional no sea técnica y, de hecho, incluso si no es especialmente deferencial a las normas de negocios. Esto se ve claro en las «profesiones de talento» como guionista de cine, actor o atleta. Pero se aprecia también en ocupaciones que pertenecen al grupo de expertos de servicios. Así, por ejemplo, a los reporteros estrella en la industria periodística, los diseñadores gráficos en la industria publicitaria y los especialistas en márketing en cualquier sector, les va a todos relativamente bien a pesar de contar con culturas técnicas poco desarrolladas. A la inversa, incluso si la cultura es rigurosa, compleja y con una base científica, la ocupación no tendrá una media de ingresos tan alta si, como en el caso de los trabajos informáticos y contables de poco nivel, las funciones realizadas son percibidas por los directores como rutinarias o distantes de las contribuciones directas a la producción o a la dirección. La cultura técnica es importante principalmente por su influencia elevando los ingresos de los miembros del núcleo, que todavía tienen que demostrar su capacidad para aplicar el conocimiento con objetivos organizativos. Por sí sola no garantiza altos salarios continuados.

Naturalmente, entre las distintas profesiones hay algunas áreas importantes de variación interna por especialidades. Estas siguen también las líneas sugeridas en el análisis organizativo de «aplicaciones útiles» y «valor añadido». Todo lo que se necesita es encontrar dónde son mayores los beneficios potenciales, las incertidumbres ambientales y las preocupaciones directivas en las organizaciones. Estos serán casi siempre los lugares de las ventajas profesionales. En el campo de la ingeniería, cuanto más avanzada y más cara sea la tecnología, más alta será la media salarial. De esta manera, los ingenieros trabajando en aeroespacio, láser y electro-óptica, magnetismo, ciencia nuclear, ultrasonido, dispositivos electrónicos y tecnología de comunicaciones obtienen ganancias por encima de la media salarial³⁴. Estas diferencias están basadas en las incertidumbres de inversión y los beneficios potenciales, y en el grado de complejidad intelectual implicado en el trabajo. Existen pautas similares en otras ciencias físicas³⁵. En el campo de la abogacía, los abogados corporativos y los especializados en impuestos ganan más que los que se dedican a temas laboristas, de

³⁴ Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc., *IEEE U. S. Membership Salary and Fringe Benefit Survey*, tablas IV.1 y IV.2.

³⁵ *Ibid.*

quejas del consumidor o a litigaciones en general³⁶. Esto resulta de la jerarquización de las preocupaciones de la alta dirección. De forma similar, los consultores de dirección están mejor pagados cuando dirigen asuntos financieros y de márketing que cuando se dedican a resolver problemas laborales o de relaciones públicas.

La cultura técnica es menos importante como característica para definir el «núcleo industrial-corporativo» que la aplicabilidad organizativa del conocimiento³⁷. Sin embargo, la cultura técnica es importante como factor independiente, aunque sólo sea porque es tomada por las organizaciones para indicar la habilidad del personal profesional para pensar, coordinar y contribuir. La formación técnica en campos muy absorbentes es tomada por parte de los ejecutivos de personal como una buena garantía de que los nuevos empleados tengan una habilidad de razonamiento relevante organizacionalmente y de que estarán dispuestos a trabajar de forma disciplinada en los proyectos asignados. En efecto, la capacidad de razonamiento es demostrablemente alta entre los estudiantes tipo en especializaciones técnicas. Las disciplinas que emplean a estudiantes con calificaciones altas son aquellas donde los salarios iniciales son más altos —en efecto, en general, cuanto más altas son las calificaciones medias, más altos son los salarios iniciales—. Hay algo que gusta especialmente a las corporaciones acerca de las personas que estudian en campos muy técnicos. Creo que es que suelen ser muy inteligentes sin estar necesariamente «orientados intelectualmente». Suelen analizar bien, pero no suelen ser ni provocativos ni críticos.

De esta manera, la cultura técnica se contempla como un indicador —una especie de señal de mercado— de las características organizacionales deseables separadas de la habilidad de razonamiento pura. Estas otras características deseables incluyen la capacidad de concentrarse en problemas desarrollados por otros, interactuar de forma respetuosa con los superiores organizacionales, ejercer un juicio razonado en relación a problemas circunscritos y la capacidad de responder con una buena actuación en los trabajos no rutinarios³⁸. Estas se encuentran entre las habilidades no-

³⁶ HEINZ y LAUMANN, *Chicago Lawyers*, pp. 149-152.

³⁷ Si existe, sin un complemento de habilidades políticas y sociales interpersonales, puede representar de hecho una desventaja importante para las actividades útiles a las organizaciones. Las organizaciones, después de todo, requieren una gran cantidad de trabajo político y social, así como de pensamiento puro. Este punto se encuentra destacado en COLLINS, *The Credential Society*, cap. 2, y en otros trabajos sociológicos que examinan a los profesionales dentro de organizaciones.

³⁸ Las fuentes de valor en las «culturas técnicas» son un tema de discusión entre los teóricos del «capital humano» más tradicionales, que destacan el «valor añadido» directo de las capacidades cognitivas y de las cualificaciones educativas, y de aquellos que confían en aproximaciones económicas menos convencionales, tales como la teoría de señalización del mercado, la teoría de cola y las teorías políticas organizacionales. La segunda argumenta que la capacidad cognitiva y las cualificaciones académicas están débilmente unidas a los requisitos de éxito en la vida organizacional, pero que, en la ausencia de evidencias más directas, pueden «sustituir» características tales como la capacidad estratégica y la

cognitivas que la gente del departamento de personal espera de sus nuevos contratados y son el tipo de habilidades que probablemente encontrarán entre esos que han tomado el camino retador y se han negado a estudiar los campos científicos básicos o aplicados³⁹.

La integración con la dirección suele ser la consecuencia lógica de las importantes aplicaciones organizativas de la base de conocimiento. Aquellas cuyo conocimiento es valioso organizativamente suelen estar bien tratadas por la dirección. Los salarios elevados son un indicativo especial de la estrecha identificación con la dirección. Sin embargo, la integración con la dirección es un factor independiente potencialmente significativo. Algunos trabajos profesionales tienen aplicaciones organizacionales importantes y bases de conocimiento rigurosas, pero no están tan íntimamente integrados con los problemas directivos inmediatos. Se puede argumentar que estas personas ya existen. Entre ellas puede incluirse a los científicos de investigación y desarrollo y a los ingenieros, a pesar de que puede decirse que las aplicaciones de sus trabajos son más inciertas y, por lo tanto, menos valoradas. Para demostrar la importancia independiente de este factor, es necesario pensar hipotéticamente. Imaginemos a un especialista organizativo que pudiera garantizar, basándose en estudios empíricos rigurosos, que podrían obtenerse ganancias de productividad tremendas a través de la descentralización del poder de decisión de los directivos a los trabajadores. A pesar de que las aplicaciones organizativas podrían ser enormes en este caso y que la base de conocimiento podría calificarse de rigurosa, es difícil imaginar que este especialista fuera recompensado por los directivos, los cuales se preocuparían legítimamente de su pérdida de control organizacional⁴⁰.

En las organizaciones existentes en la actualidad, la importancia de la integración con la dirección se demuestra básicamente en la medida en que los salarios están influenciados por aumentos en la «responsabilidad» organizativa. En el lenguaje de los ejecutivos, aquellos que trabajan cerca de la dirección, o que son ellos mismos directivos, tienen «mayores responsabilidades» en la organización y, consecuentemente, deben ser recompensados de acuerdo con ello. De todas maneras, es difícil determinar qué

dependabilidad, que son relevantes para el éxito de la vida organizacional. Mi lectura de la evidencia tiende a apoyar la segunda, las aproximaciones económicas menos convencionales, a pesar de que no descarto por completo el modelo del «capital humano». Para una muestra de aproximaciones no convencionales, véanse A. Michael SPENCE, *Market Signalling*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974; Lester THURLOW, «Education and Economic Equality», *The Public Interest*, 28 (1972): 66-81; y COLLINS, *The Credential Society*, caps. 2 y 3.

³⁹ Gran parte de esta evidencia está sumariada en Steven BRINT, «Factors Related to Hiring and Promotion Decisions by American Employers» (manuscrito sin publicar), The Huron Institute, Cambridge, MA, 1981.

⁴⁰ Véase la discusión en Richard EDWARDS, *Contested Terrain*, New York: Basic, 1979, cap. 1. Véanse también Edward S. HERMANN, *Corporate Control, Corporate Power*, Cambridge, England: Cambridge University Press, 1981; y Neil FLIGSTEIN, *The Transformation of Corporate Control*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1990.

cantidad de recompensas extra son, en realidad, incentivos funcionales por el aumento de responsabilidades y de contribuciones. Pueden darse argumentos convincentes de que las recompensas extras derivan principalmente de la importancia que los directivos dan a las élites como un arma leal dentro de la estructura jerárquica. Desde este punto de vista, las recompensas extras no estarían basadas en el aumento de responsabilidades, sino en los servicios directos y en la lealtad hacia aquellos que están en la posición de recompensar. Al igual que la clase dominante dentro de las organizaciones disfruta de recompensas extras, también las reciben aquellos que son sus asociados próximos y armas leales de la clase dominante⁴¹. Este grupo incluye a muchas de las personas en las ocupaciones del «núcleo industrial-corporativo».

La «periferia industrial-corporativa»

Aquellos cuyas tareas son más rutinarias o están más alejadas de las preocupaciones dominantes de la dirección son menos valiosos en términos organizacionales. Si hay un «núcleo industrial-corporativo», tiene que haber también, por supuesto, una «periferia industrial-corporativa». No resulta sorprendente que sea esta periferia la esfera políticamente más liberal. Los mismos principios, por definición, sirven para emplazar a la periferia en el estrato de las profesiones asalariadas como sirvieron para localizar el núcleo. Entre las ocupaciones profesionales con niveles significativos de empleo en el sector privado, la periferia está ocupada por aquellas ocupaciones cuyas actividades o bien: 1) suelen ofrecer aplicaciones organizacionales menos provechosas (por ejemplo, biólogos no-médicos y científicos sociales, exceptuando a los economistas); 2) información más bien rutinaria (por ejemplo, los contables y la masa de programadores y analistas informáticos); 3) trabajar con el personal de menos categoría (por ejemplo, los expertos en relaciones laborales); 4) experiencia técnica menos compleja o cierta (por ejemplo, los científicos sociales, excepto los economistas y los especialistas educativos y de formación), o 5) incluir alguna combinación de estas desventajas.

El personal técnico de bajo nivel, tal como los programadores informáticos o los contables ocupados en el control financiero rutinario, se encuentran en esta situación menos favorable. Contra las demandas de los teóricos que destacan la centralidad de la investigación científica básica, la evidencia sugiere que la investigación básica se encuentra relativamente alejada de las preocupaciones dominantes de la dirección. Desde el punto

⁴¹ Véase LENSKI, *Power and Privilege*, pp. 352-361. Randall Collins presenta un argumento algo distinto, el cual, sin embargo, parte del funcionalismo implícito o explícito del punto de vista convencional de las recompensas directivas. Collins argumenta que el aumento de recompensas se debe al control de información que hace referencia a importantes áreas de incertidumbre organizacional. Véase COLLINS, *The Credential Society*, pp. 23-27.

de vista de las organizaciones, la investigación básica puede tener aplicaciones a largo plazo, pero su valor de mercado es de alguna manera incógnita. Por esta razón, los científicos dedicados a la investigación básica en la industria están peor pagados que aquellos dedicados a actividades más aplicadas de mejora de la producción, la distribución o la dirección⁴².

En este contexto, los salarios comparativamente bajos de los contables (véase tabla 2) pueden parecer una anomalía. Cuando uno piensa en la enorme riqueza de las grandes firmas de contables jurados, los contables pueden parecer como pertenecientes al grupo del núcleo. Sin embargo, sus salarios son sustancialmente más bajos que los de las profesiones del grupo del núcleo⁴³. Sólo los directivos contables se ganan la vida relativamente bien, pero ni tan siquiera están generosamente recompensados. Este bajo nivel de compensaciones para los contables se debe a que la información financiera que procesan es relativamente rutinaria en los niveles bajos. Para los problemas complejos y para la planificación financiera, se recurrirá seguramente a una gran firma contable. Los especialistas en informática se encuentran en una situación similar. Los salarios para los programadores y los analistas del montón son bajos. De todas maneras, los salarios se elevan en las áreas próximas a la problemática directiva, tales como la de los especialistas en bases de datos y en sistemas de información gerencial (MIS)⁴⁴.

Los biólogos son otro caso interesante. Sus ingresos medios son los más bajos entre los científicos naturales, y son incluso más bajos que los de los científicos sociales mejor recompensados. Examinándolos se ve claramente que los biólogos están comparativamente desfavorecidos en todas las áreas valoradas por las organizaciones. Excepto en las escasas compañías dedicadas a la biotecnología, tienen poca conexión directa con las actividades de producción de beneficios —nada comparables al papel que desempeñan los geólogos en la industria petrolera, los químicos en la farmacéutica o los físicos en la aeroespacial y de defensa—. En pruebas estandarizadas, los estudiantes de ciencias biológicas son los que obtienen las calificaciones más bajas en el grupo de las ciencias naturales. (Aquellos que califican bien en estas pruebas suelen ser los pre-médicos.) Existen también indicaciones de que los estudiantes de biología son en perspectiva los menos corporativos entre los estudiantes de ciencias; muchos de ellos tienen grandes preocupaciones medioambientales, por ejemplo.

⁴² Commission of Professionals in Science and Technology, *Salaries of Scientists, Engineers, and Technicians*, y BAILYN, *Living with Technology*.

⁴³ Véase Abbot, Langer and Associates, *Compensation in the Accounting/Financial Field*, 10th edition, Crete, IL: Abbot, Langer and Associates, 1989.

⁴⁴ Abbot, Langer and Associates, *Compensation in the MIS/dp Field*, sixth edition, Crete, IL: Abbot, Langer and Associates, 1989.

III. EL EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO

No sólo el tipo de trabajo que los profesionales realizan es importante, sino también el tipo de organizaciones para las que trabajan. La mayor parte de poder se concentra en el sector privado y, desde un punto de vista económico, resulta muy beneficioso a las profesiones el encontrarse predominantemente en este sector. La tercera influencia importante en los ingresos de los profesionales tiene que ver, consecuentemente, con el sector mayoritario de empleo.

Una de las razones de las diferencias salariales entre sectores es clara. En una economía mixta, las personas están más dispuestas a pagar por los bienes y servicios de consumo individual que por los de consumo colectivo. Para los bienes colectivos, los consumidores muestran una tendencia a dejar «que pague el otro» y a utilizarlos sin ninguna contribución, disfrutando de los beneficios a un bajo coste. Para resolver este problema, el Estado debe imponer obligaciones de pago, pero debe hacerlo de manera que no agudice la percepción confiscatoria de los impuestos ni dañe el proceso de acumulación de capital. El sector público es siempre comparativamente pobre, ya que depende en cierta medida del humor de los contribuyentes, del estado de la economía y de la naturaleza del sistema fiscal imperante.

La situación en el sector no lucrativo es más diversa y mucho más complicada debido a la gran variedad de pautas de financiación que pueden encontrarse en este sector. Sin embargo, a excepción de unos pocos ejemplos, cada una de las condiciones conduce a una situación financiera más parecida al sector público que al privado. Muchas organizaciones no lucrativas (como los sindicatos y los grupos medioambientales) dependen básicamente de las contribuciones y de las donaciones. Estas organizaciones no lucrativas se enfrentan a las mismas dificultades que las del sector público. Algunas de ellas (como las compañías de ópera) venden sus servicios en el mercado, pero sus costes son elevados y sus audiencias limitadas, lo que mantiene el excedente que puede ser distribuido entre el personal profesional de baja categoría. Incluso cuando podría establecerse teóricamente una tarifa de mercado con un nivel de beneficios (como, por ejemplo, en el caso de los Ivy League Colleges), las organizaciones no lucrativas subvencionadas con fondos públicos aceptan una obligación para mantener los precios por debajo de la tarifa potencial de mercado de manera que puedan responder de alguna forma tanto a sus objetivos sociales como económicos.

Las ventajas económicas del empleo en el sector privado

La evidencia comparativa confirma que el sector de empleo tiene una influencia sustancial e independiente en los ingresos. Cuando el mantenimiento de una organización depende de impuestos, cuotas o contribuciones, los salarios medios del personal profesional son más bajos que cuando la organización trabaja con los beneficios producidos de la venta de artículos o servicios. Organizacionalmente, la financiación basada en los beneficios conduce al confort profesional y a otras fuentes de consolidación de la modestia profesional. Por lo menos, es cierto que las diferencias en la media salarial entre sectores son a menudo sustanciales: en el orden de los 10.000 dólares entre los salarios en el sector privado y el gubernamental, y mayores entre los salarios en el sector privado y los académicos.

Como en el caso de las profesiones de ejercicio privado, las profesiones situadas principalmente en corporaciones e industria pueden elevar los ingresos de aquellos trabajando en la misma profesión fuera del sector privado. Esto puede apreciarse claramente en la tabla 3 con respecto a los ingenieros y los químicos, donde los salarios entre sectores están más estrechamente agrupados que aquellos en ocupaciones como la física, las matemáticas y la psicología, donde la mayoría trabaja fuera del mundo de los negocios.

De forma similar, los geocientíficos y los científicos en informática, dos grupos donde predomina el empleo en el sector privado, muestran un agrupamiento relativamente compacto entre los niveles salariales de la industria, el gobierno y el sector académico⁴⁵, mientras que los especialistas en conservación y explotación de bosques, normalmente emplazados en el sector público, muestran, por el contrario, mayores diferencias de ingresos entre sectores⁴⁶.

Estas pautas de agrupamiento intersectorial y de huecos intersectoriales se deben a los efectos de la distribución del empleo en la competición por el trabajo profesional. Cuando el lugar predominante de empleo se encuentra en el nivel de ingresos elevados del sector lucrativo, los profesionales son más difíciles de contratar en el sector público no lucrativo. De todas maneras, cuando la situación distribucional se da a la inversa, los sectores menos afluentes no necesitan preocuparse tanto por la competición y pueden pagar salarios sustancialmente más bajos. Los salarios en los secto-

⁴⁵ American Geological Institute, *North American Survey of Geoscientists*, Alexandria, VA: AGI, 1988, p. 35; The Hay Group, *Hay Access Compensation Report, EDP Compensation Comparison*, 1989, Washington, DC: The Hay Group, 1989. Es necesario ser prudente con estos datos. La encuesta de AGI está basada en un muestreo pequeño y poco representativo de sus miembros. El informe Hay agrupa servicios/no lucrativos y dificulta la sumariación entre las clasificaciones industriales.

⁴⁶ Society of American Foresters, 1991; los datos salariales me fueron suministrados de forma agrupada por P. Gregory Smith, director ejecutivo de la Sociedad. De nuevo es necesario ser cauteloso con esta generalización, ya que estos datos fueron estimados y agrupados por la SAF.

TABLA 3

Media salarial entre sectores para algunas profesiones
(En dólares)

<i>Ocupación</i>	<i>Negocios e industria</i>	<i>Gobierno</i>	<i>Académico</i>
Doctores en Física (1989)	69.000	56.900	51.300
Doctores en Química (1988)	64.600	55.600	50.000
Químicos licenciados (1988)	48.000	42.000	35.500
Ingenieros* licenciados y doctores (1989)	52.600	45.900	48.000
Nuevos doctores en Matemáticas (1989)	49.500	37.800	36.500
Doctores en Psicología** en la mitad de su carrera (1982)	67.000	47.000	49.900

* Los datos salariales para ingenieros combinan datos de tres encuestas diferentes: la encuesta de la National Society of Professional Engineers (para la industria y el gobierno) y las dos encuestas de College and University Personnel (para profesores). Las cifras para negocios e industria están basadas en los ingenieros empleados por industrias de manufacturación y extracción. Las cifras de gobierno se basan en una valoración del promedio de la media salarial de ingenieros empleados tanto en el gobierno federal (incluyendo los empleados en el sector militar) como en el estatal y el local.

** Los ingresos de los doctores en psicología son aproximados. Estos datos se basan en encuestas a los miembros de la American Psychological Association y fueron obtenibles únicamente por años de experiencia. Las cifras medias aportadas son estimaciones para psicólogos con 10-14 años de experiencia. Las cifras para corporaciones e industria se basan en datos sobre psicólogos con ocupaciones en «psicología organizacional y aplicada» y en directores de psicología organizacional y aplicada. Las cifras para ocupaciones gubernamentales se basan en datos sobre trabajos de psicología en hospitales mentales públicos, hospitales V.A., centros de salud mental municipales y de administradores en esos emplazamientos.

FUENTES: American Mathematics Association, *Annual AMS-MAA Survey*, pp. 1224-6; American Institute of Chemists, *The Chemist*, 66 (mayo 1989); American Institute of Physics, *1989 Salaries: Society Membership Survey*, New York: AIP, 1990, p. 9; American Geological Institute, *North American Survey of Geoscientists*, Alexandria, VA: AGI, 1988, p. 35; Commission on Professionals in Science and Technology, *Salaries of Scientists, Engineers and Technicians*, pp. 121, 175, 177; American Psychological Association, Office of Demographic, Employment and Educational Research, *1989 Salaries in Psychology*, Washington, DC: APA, 1989.

res no lucrativos y gubernamentales son especialmente bajos cuando hay pocas opciones en el sector privado (y, como demostraré más adelante, especialmente si el campo está dominado por las mujeres). Así, encontramos que los salarios entre el profesorado, por ejemplo, son altos en ingeniería, empresariales, contabilidad e informática, y bajos en religión, enfermería, bellas artes y filosofía⁴⁷. De forma muy similar, los salarios en otros

⁴⁷ College and University Personnel Association, *1988-89 National Faculty Salary Survey by Discipline and Rank in Private Colleges and Universities*.

sectores no lucrativos suelen ser más altos que en los académicos para las profesiones que predominan en el sector privado, como ingeniería, y más bajos incluso que en los académicos para profesiones del sector público y no lucrativo como ciencias políticas o sociología.

La evidencia comparativa sugiere otro efecto sectorial más en los ingresos. Las firmas en el sector privado suelen maximizar las estructuras de incentivos en la organización de los niveles de ingresos por categorías. En comparación a las organizaciones en el sector público y no lucrativo, esto suele aumentar el nivel de variabilidad de ingresos alrededor de la media. Las firmas en el sector privado quieren que su personal profesional trabaje de forma extremadamente dura para subir de categoría y, por esta razón, proveen diferencias sustanciales de ingresos entre categorías para estimular este esfuerzo. El resultado de esta atención a los incentivos es la explotación del trabajo del personal de baja categoría y una transferencia al alza del superávit generado. Por el contrario, las organizaciones del sector público y muchas organizaciones del sector no lucrativo han sido propensas a preocuparse tanto de las cuestiones de equidad como de las estructuras de incentivos. Esto suele nivelar las diferencias entre categorías.

Las razones de estas diferencias en equidad son múltiples. El sistema de funcionarios en el gobierno fue organizado como una estructura relativamente uniforme, con la esperanza de estimular una actuación segura a través de las categorías, en lugar de una actuación excepcional a través del sistema. Esta era una forma racional dadas las inherentemente limitadas recompensas disponibles en el sistema. En los sectores donde los sindicatos han realizado mayores progresos, como en el caso de la profesión de maestro, las estructuras salariales suelen ser también relativamente uniformes. Esto es así porque los sindicatos se organizan explícitamente para proteger la situación del débil y atender las situaciones de sus miembros menos favorecidos. En algunas organizaciones no lucrativas, como muchas cooperativas de salud de mujeres, la igualdad es una ideología explícita que fomenta estructuras salariales muy uniformes. Las organizaciones no lucrativas constituyen un grupo variado, y se dan algunos casos donde los sistemas de incentivos son muy importantes para mantener una posición competitiva significativa. Esto es cierto, por ejemplo, en las universidades dedicadas a la investigación. En estos casos, la estructura de ingresos no es nada uniforme y, de hecho, es muy parecida a la estructura del sector privado, aunque con menos categorías y generalmente también con medias salariales más bajas para cada categoría.

En el sector gubernamental, un sistema de grados y de escalafones entre grados controla la determinación salarial. Como el número de grados es relativamente limitado, las profesiones se encuentran muy agrupadas en términos de expectativas de ingresos. Para los profesionales (que no forman parte del personal médico), los salarios federales se han agrupado en un estrecho margen de entre 15-20.000 dólares sobre la media y la media-

alta de la escala de ingresos⁴⁸. (Los salarios en los gobiernos estatales y locales son algo más bajos y están también estrechamente agrupados.) Muchas universidades (tanto privadas como públicas) utilizan sistemas similares de grados y escalafones, incluso aquellas que por razones competitivas no controlan las normas salariales de cerca. Entre las categorías profesionales las medias salariales no son muy dispares. Esto es válido no sólo dentro, sino también entre disciplinas. Mientras que los economistas generales (*home economists*) y los economistas de empresa perciben salarios muy distintos dentro del sector privado, sus ingresos son similares en el sector académico dentro de las tres categorías mayoritarias⁴⁹. Estas franjas limitadas de expectativas salariales en organizaciones no lucrativas y gubernamentales pueden ser una importante razón contextual del porqué la igualdad de condiciones está más encomiada en esos emplazamientos que en cualquier otra parte.

Unas notas sobre industrias, mercados de servicios y mercados de contratación

De las distintas fuerzas relacionadas con la organización industrial que influyen en los salarios de los profesionales, la localización sectorial es la que tiene efectos más generales. De todas maneras, también deben mencionarse otras influencias más limitadas relacionadas con industrias específicas, normalmente muy rentables y con el carácter de los mercados a los que estas organizaciones profesionales sirven, y con los mercados donde los profesionales son contratados. Estas también pueden tener efectos significativos para los salarios profesionales —al menos, para aquellos con la suficiente fortuna para ganarse el acceso a las posiciones privilegiadas.

En los Estados Unidos hay un grupo de industrias particularmente muy prósperas y los profesionales empleados en ellas se benefician proporcionalmente de ello. Estas industrias o bien tienden a monopolizar el suministro de recursos centrales, como el petróleo o la salud, o se han beneficiado de las altas barreras para entrar en contacto con productos (como el armamento militar, la prescripción de fármacos, la electrónica de consumo

⁴⁸ En 1987, las ocupaciones profesionales con ingresos altos estaban empleadas en los grados 13 ó 14 y percibían alrededor de los 50.000 dólares anuales. Esto incluía a abogados, astrónomos, físicos e ingenieros. Las ocupaciones profesionales con los ingresos más bajos estaban empleadas en el grado 12, en términos generales, y percibieron entre 35-40.000 dólares anuales. Este grupo incluía a contables, biólogos, silvicultores y ópticos. Los salarios para los doctores eran más altos, y los de las profesiones predominantemente femeninas, más bajos. Commission on Professionals in Science and Technology, *Salaries of Scientists, Engineers, and Technicians*, pp. 159-162.

⁴⁹ En las universidades privadas, donde la variación es mayor, los economistas con categoría de catedráticos percibieron de promedio alrededor de los 38.500 dólares en 1988-1989, y los economistas mercantiles, unos 9.000 dólares más. *Ibid.*, pp. 177-178. (El número de economistas encuestados fue mucho menor, sólo 40, pero existen pautas similares en otras categorías, y todavía con una mayor igualdad en las universidades privadas y las universidades públicas.)

y el entretenimiento visual) pedidos insaciablemente por el gobierno o los consumidores privados. Entre los ingenieros eléctricos y electrónicos, por ejemplo, manteniendo el resto de factores significantes constantes, su contratación en estas empresas supone, de promedio, un aumento anual de salario entre los 2.000 y los 5.000 dólares⁵⁰. De forma similar, los doctores en química percibieron los salarios más altos dentro de las industrias electrónicas, farmacéuticas y del petróleo⁵¹.

En algunas profesiones, el tamaño del mercado al que sirven también implica diferencias. Esto es particularmente cierto en el campo de la prensa y del entretenimiento. Los reporteros y los editores a escala «nacional» perciben entre dos y diez veces más los emolumentos de sus compañeros en los mercados regionales medios⁵². En televisión, los salarios se encuentran ligados estrechamente al tamaño del mercado en el que trabajan los profesionales. Cuanto mayor sea este mercado, más caro será el minuto publicitario y, consecuentemente, los salarios de los profesionales que ayuden a atraer consumidores al medio serán también más altos.

En muchas profesiones, el carácter de la competencia por el talento es también importante. El talento en ingeniería informática y electrónica, por ejemplo, ha tendido a agruparse alrededor del Silicon Valley en California, en la Route 128 en el área de Boston y en otros pocos lugares que agrupan numerosas empresas de alta tecnología que están dispuestas a pagar salarios elevados a los talentos de primera clase. En los lugares donde las concentraciones de talentos son grandes y el número de empleadores potenciales numeroso, los salarios suelen ser altos ya que los profesionales pueden enfrentar a los contratantes.

IV. FORMAS DE «PROTECCIÓN» OCUPACIONAL Y MONOPOLIOS DE ÁREAS DE TRABAJO

A muchos científicos sociales puede sorprenderles el encontrar las formas de «protección/cierre»* profesional en una posición tan baja en la lista de características que conforman el nivel económico de la vida profesional. Si existe un punto de acuerdo entre los economistas y los sociólogos dedicados al estudio de las profesiones es que las «estrategias de protección/cierre» y los «monopolios» de áreas de trabajo valiosas son las claves para entender el poder económico de las profesiones y de las especialidades dentro de las profesiones. Este es el tema, al fin y al cabo, que une a

⁵⁰ Institute of Electrical and Electronics Engineers, *Salary and Fringe Benefit Survey*, 1987, p. 65. La industria aeroespacial no estaba tan bien pagada como las otras.

⁵¹ American Chemical Society, *Salaries 1990*, p. 70.

⁵² Michael DUCKWORTH y otros, «The Bottom Line from the Top Down», *Columbia Journalism Review* (julio-agosto 1990): 30-32. La información adicional fue amablemente aportada por Ira D. Perry, director ejecutivo de la Society of Professional Journalists.

* Nota editorial: Traducimos *closure* por *protección/cierre*.

economistas del *laissez-faire* como Milton Freidman, a sociólogos neoweberianos «orientados hacia el poder» como Frank Parkin, y a teóricos de sistemas de orientación ecológica como Andrew Abbott, dedicados al estudio de las profesiones⁵³. El sociólogo neoweberiano Frank Parkin, por ejemplo, escribe en un pasaje característico sobre la centralidad de la protección/cierre en la vida económica de las profesiones: «La misma profesionalización puede ser entendida como una estrategia destinada, entre otras cosas, a limitar y controlar el cupo de participantes en una ocupación determinada para poder salvaguardar o incrementar su valor de mercado»⁵⁴. Incluso los defensores de las profesiones como formas organizacionales necesarias para la protección del bien público reconocen normalmente que éstas operan como gremios o sindicatos para limitar la competencia y proteger las ventajas de las áreas de trabajo que controlan⁵⁵.

Mientras algunas formas de protección/cierre y de monopolización de trabajos son claramente beneficiosas para los suministradores de estos servicios especializados, no me parecen tan importantes como parecen serlo para la mayoría de teóricos de las profesiones. Por el contrario, en muchos casos, la protección/cierre es un signo de debilidad y no de poder y, de forma similar, los monopolios limitan a menudo a una ocupación a áreas de poca demanda. Desde mi punto de vista, el contexto organizacional y de mercado del trabajo profesional es siempre importante, mientras que los efectos económicos de la protección/cierre son muy variables.

Tres formas de «protección»

Tres son los mecanismos de protección/cierre que han sido discutidos más a menudo. Uno, la obtención de control a través de la limitación de entrada en los colegios profesionales, de los requisitos de credenciales rigurosos y a través de difíciles exámenes ocupacionales de licenciatura, como el examen para ser admitido en el ejercicio de la abogacía. Esta es la protección/cierre a través de credenciales y exámenes. La segunda forma de protección/cierre se da a través de la protección institucional. Esto ocurre cuando una ocupación deviene conectada institucionalmente a una organización u ocupación autorizada. Esto ocurrió repetidamente a finales del siglo XIX y principios del XX, cuando las ocupaciones emergentes «basadas en el conocimiento» lucharon para ganar una posición firme dentro de

⁵³ Para una exposición contemporánea del punto de vista del *laissez-faire*, véase Milton FREIDMAN, *Capitalism and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press, 1962, cap. 6. Para la perspectiva neoweberiana, véanse Magali Sarfatti LARSON, *The Rise of Professionalism*; Randall COLLINS, *The Credential Society*, cap. 6; y Frank PARKIN, *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*, cap. 4. Para una aproximación de sistemas, véase Andrew ABBOTT, *The System of Professions*, especialmente los caps. 2 al 4.

⁵⁴ Frank PARKIN, *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*, p. 54.

⁵⁵ FREIDSON, «Are Professions Necessary?».

las universidades y del Estado. Estas alianzas institucionales se dan también entre ocupaciones más débiles y más fuertes. Una de estas alianzas ocupacionales se materializó cuando los terapeutas freudianos consiguieron forjar un eslabón con la medicina para crear la psiquiatría. La tercera forma de «protección/cierre» es la monopolización del área de trabajo a través de la promulgación de derechos legales para el ejercicio en exclusiva. Esta forma legal incluye el derecho exclusivo a diagnosticar enfermedades y a prescribir tratamientos que se otorga a los médicos; la disposición de que sólo los funcionarios de los juzgados pueden garantizar documentos legales, lo cual beneficia a los abogados; y el requisito legal de auditorías independientes, fundamento originario del poder de los contables jurados.

¿Qué importancia tiene la «protección»?

A pesar de mi escepticismo al gran énfasis puesto en estas formas de protección/cierre, en algunos casos su impacto económico es innegable. Las órdenes legales para el ejercicio en exclusiva son especialmente importantes en la creación de refugios de mercado explotables en muchas de las ocupaciones de ejercicio privado. A menudo estos beneficios son completamente directos. Como únicos funcionarios válidos ante los tribunales, los abogados se encuentran en la posición de añadir cientos y miles de dólares a los gastos por procesamiento de herencias y documentos de compra de bienes inmuebles. Aquellos en posesión de una certificación médica pueden jugar con sus derechos exclusivos para la prescripción de fármacos y cobrar tarifas más elevadas por servicios equivalentes a los ofrecidos en otras partes. Los psiquiatras doblan la tarifa de los trabajadores sociales, sin proveer un tratamiento superior verificable, excepto por los efectos de los fármacos que prescriben⁵⁶. Las investigaciones de la Federal Trade Commission muestran que los oftalmólogos cobran mucho más que los ópticos por las mismas lentes⁵⁷. Algunas veces, los beneficios de las garantías legales son indirectos. Mediante la creación de un mercado garantizado en una esfera, estos derechos legales de ejercicio pueden fomentar el acceso privilegiado a nuevos mercados de servicios en esferas colindantes, como ocurrió con el desarrollo de los servicios de consejería de dirección de empresa al margen de su función de auditoría.

Los mecanismos educacionales de protección/cierre, al contrario que los mecanismos legales, parecen prometer más de lo que pueden dar. El hecho es que el esfuerzo para controlar la oferta y mejorar el poder de

⁵⁶ Véanse W. E. HENRY y otros, *The Fifth Profession*, Ann Harbor: Books on Demand, 1971; y W. E. HENRY y otros, *The Public and Private Lives of Psychotherapists*, San Francisco: Jossey-Bass, 1973. Véase también la discusión en ABBOTT, *The System of Professions*, pp. 308-314.

⁵⁷ Marlene CIMONS, «Vision Centers Provide Good Value, FTC Says», *Los Angeles Times*, sec. 1, p. 5 (6 diciembre 1983).

mercado a través de este tipo de mecanismos resulta inútil si no existe una demanda para el servicio ofertado. Los acupuntores, preparados y examinados escrupulosamente, a duras penas consiguen sobrevivir⁵⁸. Cuando no existe una demanda, como en el caso de la acupuntura (en este caso, principalmente por la oposición de la clase médica), el número de acupuntores está naturalmente limitado; sin importar cuán rigurosos sean los métodos de aprendizaje y titulación, las oportunidades serán escasas. Un ejemplo más preocupante, aunque menos dramático, son los maestros de escuela. La profesión de maestro utiliza todo el arsenal de mecanismos credenciales de protección/cierre, pero sus fuentes de ingresos provenientes de los impuestos se resienten de la oposición de muchos contribuyentes apremiados y esto garantiza que los niveles de ingresos en la profesión se mantendrán bajos —y los buenos maestros difíciles de conseguir.

Por el contrario, en los sectores de ejercicio privado donde la demanda es muy elástica, el aumento de la oferta de profesionales acreditados tiene a menudo poca incidencia en la reducción de salarios. De hecho, algunos estudios importantes llevados a cabo por economistas muestran que un aumento de la oferta puede estimular con mucho éxito los esfuerzos para generar demanda, a través de mecanismos tales como aumentar el número de procedimientos requeridos para un diagnóstico o la aceptación de casos marginales y pesados que de otra forma se evitarían.

A pesar de todo, las profesiones clásicas de ejercicio privado siguen confiando en elaborados procedimientos de acreditación orientados a la estandarización de los programas educativos a un nivel alto, a la limitación de admisiones para la formación, a exámenes de licenciatura difíciles y a veces, también, a largos períodos en situación de interno. ¿Por qué tanto las profesiones más altas como las más bajas están tan acreditadas? Para las más bajas, los procedimientos de acreditación representan un esfuerzo inútil para mejorar una situación de mercado difícilmente mejorable. Para las más altas, es una valiosa forma de seguro: cuando las oportunidades en el mercado de consumo son grandes, estos procedimientos presumiblemente ayudan a monopolizar la proliferación de formas alternativas (corporativas o estatales) de organización y control.

Sin embargo, la atención extrema a la protección/cierre basada en las credenciales está lejos de ser universal entre las ocupaciones profesionales. Muchas de las profesiones de expertos asalariados disfrutaban de importantes ventajas económicas sin recurrir a las mismas líneas de «protección/cierre» educacional encontradas en la medicina y en la abogacía. De hecho, el modelo de cierre encaja difícilmente. Los estudiantes incompetentes son eliminados en la misma competición educativa. A pesar de que la seguridad en unos niveles aceptables de competencia es importante en la creación de oportunidades de mercado para grupos ocupacionales, las

⁵⁸ Paul Root WOLPE, «The Maintenance of Professional Authority: Acupuncture and the American Physician», *Social Problems*, 32 (1985): 409-424.

garantías de una actuación completamente estandarizada a niveles altos son menos importantes para las ocupaciones que están ampliamente incorporadas dentro de organizaciones. En las organizaciones jerárquicas, niveles similares de capacidad crean problemas y no ventajas. Consecuentemente, una regla simple es que donde hay un gran control organizativo sobre las condiciones de la vida profesional y las oportunidades de empleo son relativamente abundantes, los mecanismos de protección/cierre educacional muy restrictivos no reciben mucha atención ni de los profesionales ni de sus empleadores.

De hecho, en muchas de las profesiones de los sectores de tecnología aplicada y de servicios, los equipos de acreditación se arremolinan como varas al viento ante la irresistible fuerza corporativa. En contabilidad, administración de empresas, especialidades informáticas, ingeniería e incluso arquitectura (donde los requisitos de certificación son, por lo demás, rígidos), la participación en programas profesionales acreditados no parece tener mucho efecto en el número de estudiantes⁵⁹. Tampoco, dadas las circunstancias, es plausible que la acreditación profesional tenga mucho efecto en las oportunidades de los estudiantes en el mercado de trabajo. De forma similar, los esfuerzos de las asociaciones profesionales para desarrollar exámenes de certificación en estos campos fallan a la hora de atraer a la mayoría y a veces no consiguen atraer más que a unos pocos⁶⁰. Debido a la frecuente falta de una demostrable protección al productor (o al consumidor) aportada por estos exámenes, el interés de las agencias certificadoras parece a veces más centrado en el área del empresariado que en la de la elevación de estándares⁶¹.

⁵⁹ En dirección de empresas, el 55 por 100 de los estudiantes estaban inscritos en programas acreditados; en arquitectura, el 61 por 100. Parece ser que no existe un cuerpo acreditativo para las especialidades de informática y de ciencias de la información. Para datos, véanse American Collegiate Schools of Business, *AACSB Goals*, St. Louis: AACSB, 1990; American Institute of Architects, *Architecture Factbook*, New York: AIA, 1990, pp. 39-43.

⁶⁰ Alrededor de un 40 por 100 de los ingenieros estaban registrados en una o varias jurisdicciones en 1990. Este cálculo se hizo a partir de los datos sobre ingenieros registrados amablemente aportados por Roger B. Stricklin, director ejecutivo del National Council of Examiners for Engineering and Surveying. Según datos aportados por el Institute for the Certification of Computer Professionals y del U. S. Labor Department, sólo un 6 por 100 de las personas que se autodenominan especialistas en informática están certificadas. Institute for the Certification of Computer Professionals, *The Test of Professional Success*, Des Plaines, IL: ICCP, 1990.

⁶¹ El Institute for Certification of Computer Professionals es un ejemplo particularmente bueno de las motivaciones empresariales que se encuentran a veces detrás de los esfuerzos de profesionalización en áreas especializadas de negocios. Según un folleto reciente, se ofrecen descuentos a instituciones que aporten a 25 o más aspirantes a los exámenes, *The Test of Professional Success*, con descuentos que aumentan al aumentar el número de aspirantes.

Unas notas sobre los medios informales de establecer la jurisdicción sobre las áreas de trabajo

El control exclusivo sobre las áreas de trabajo sólo se produce ocasionalmente a través de medios legales, y está incluso menos afectado de forma directa por la estructura de acreditaciones. En su lugar, el establecimiento de monopolios (o jurisdicciones) sobre las áreas de trabajo se produce normalmente a través de la institucionalización exitosa de una relación directa e indiscutida entre un papel ocupacional y un servicio especializado que necesita acciones; o a través de la competición entre ocupaciones rivales por el control de un área de trabajo disputada.

La lucha por el control de las jurisdicciones se ha convertido recientemente en un tema de preocupación entre los investigadores de las profesiones que desean seguir la evolución de la división del trabajo especializado⁶². Sus análisis se han centrado en cómo las profesiones compiten simultáneamente en distintas esferas para mejorar o fortalecer su situación mediante la superación de sus competidores en el control de nuevas tecnologías y recursos organizativos, aportando soluciones más generalizables o eficaces a los problemas y articulando su propio espacio precio-calidad en el mercado de servicios⁶³.

¿Se encuentra también esta lucha competitiva por el control sobre las jurisdicciones detrás del poder relativo de mercado entre las distintas profesiones? Naturalmente, hay razones para suponer que las victorias de estas luchas jurisdiccionales conllevan sus ventajas. Tal como destaqué en mi discusión acerca de la protección/cierre, no puede ponerse en duda que generalmente resulta muy ventajoso para una ocupación el monopolizar un área de trabajo de gran demanda. Tanto si esto se debe a las garantías legales o al éxito competitivo, el resultado es el mismo. Si los economistas pueden monopolizar la asesoría en el área de política pública, por ejemplo, su posición será más fuerte que si no pudieran. Si los ingenieros de construcción fueran capaces de establecer de alguna manera un monopolio en el área de diseño de edificios, estarían en una posición más fuerte de la que se encuentran ahora, compitiendo con los arquitectos por los mercados de diseño y construcción. Naturalmente, el éxito competitivo en la lucha por las jurisdicciones es un factor importante en la determinación del número de personas dedicadas a las distintas líneas de trabajo profesional y en los tipos de trabajo para los cuales estas personas están cualificadas para realizar⁶⁴.

⁶² El estudio pionero es el de Andrew ABBOTT, *The System of Professions*, Chicago: University of Chicago Press, 1988.

⁶³ *Ibid.*, caps. 2-4.

⁶⁴ De hecho, hay alguna evidencia de que, con el aumento del número de profesionales, la intensidad en la competición por las áreas de trabajo también aumenta. En estos casos, los derechos a las jurisdicciones de conocimiento profesional no son aceptados tan gustosamente como lo fueron antes. Los alumnos de letras se inmiscuyen en los textos

Sin embargo, la lucha por las jurisdicciones es menos importante en conjunto que otros factores en la estructuración de las estrictas relaciones económicas entre profesionales. Desde una perspectiva de economía política, ¿qué ventajas supone el mantenimiento con éxito de los derechos en exclusiva para el tratamiento de los indigentes, si esta jurisdicción está socialmente definida como una jurisdicción poco remunerada? De forma similar, aunque los filólogos sucumben a los críticos literarios y a los historiadores sociales en lenguas clásicas, las lenguas clásicas se mantendrán en el contexto organizacional mal remunerado de las humanidades universitarias.

El marco de referencia que he recomendado sigue siendo en general la mejor guía: la situación económica de una profesión, mientras que es mejorable gracias a la competición por jurisdicciones antiguas y emergentes, se basa en un alto grado en el contexto político-económico en el cual está fijada. Las ocupaciones mejor remuneradas son aquellas que tienen oportunidades para dedicarse al ejercicio privado, para integrarse directamente a trabajos altamente valorados por los directores organizacionales y para trabajar en tareas sostenidas por los beneficios y no a través de impuestos o contribuciones.

Las mismas jurisdicciones están a menudo conformadas por fuerzas organizativas y de mercado, más que por el uso por parte de las profesiones de sus armas del saber y de la asociación profesional. Como los directores organizativos son en general los responsables de la asignación de trabajos, no es sólo la situación competitiva entre profesiones, sino también las aplicaciones organizacionales percibidas lo que cuenta a la hora de adjudicarlos. Así, parece ser que las compañías petrolíferas prefieren a los ingenieros petrolíferos, que son comparativamente más limitados en sus intereses, que a los geólogos a la hora de asignarles su trabajo geocientífico⁶⁵. De forma similar, los líderes de la industria del espectáculo, influenciados por el gusto del mercado de consumo, fueron los que decidieron que las noticias en televisión debían tener un valor de entretenimiento a la vez que de noticia, creando para eso esa ocupación híbrida, el periodista de televi-

legales, filosóficos y de ciencias sociales —en realidad, en cualquier parte donde encuentren retórica—. Los biólogos, los químicos, los científicos médicos y los farmacéuticos aspiran a demostrar que los problemas psicológicos son a menudo de naturaleza fisiológica. Los economistas y los científicos políticos se niegan a aceptar los derechos de los sociólogos a aportar el análisis más general de las sociedades. Y los sociólogos, por su parte, se inmiscuyen en áreas tradicionalmente gobernadas por los economistas y los científicos políticos. En medicina, el gran número de facultativos por especialidades ha fomentado la competición por el control de partes del cuerpo, prometiendo nuevos tratamientos y desarrollando tecnologías similares. Sobre los desarrollos recientes en el campo médico, véase Erik ECKHOLM, «As Doctors Become More Specialized and Numerous, Turf Wars Erupt Over Body Parts», *New York Times*, sec. 4, p. 5 (7 julio 1991). Para una discusión sobre la situación de la sociología en un período de pocos recursos, véase Steven BRINT, «What is Sociology?: Vital Achievements on an Elusive Terrain» (manuscrito), Departamento de Sociología, Yale University, 1991.

⁶⁵ American Geological Institute, *North American Survey of Geoscientist*, p. 7.

sión⁶⁶. Y los mercados son una fuerza diferenciadora constante. En muchas esferas —la psicoterapia y el diseño son dos ejemplos notables—, ocupaciones con un *status* alto trabajan con clientes adinerados, mientras que las de un *status* ocupacional más bajo trabajan con las clases medias y bajas. Así, tenemos psiquiatras y arquitectos principalmente para los ricos, y psicólogos e ingenieros de la construcción para los que no lo son.

Incluso el mismo tema de la monopolización se convierte en problemático cuando es observado desde ese contexto más amplio. Cuando el enfoque cambia de las profesiones a las organizaciones, se pone de manifiesto que las jurisdicciones constituidas con éxito pueden ser tanto una ventaja como una desventaja en la competición económica. Dado que una gran parte del trabajo profesional moderno está centrado en solucionar problemas organizacionalmente constituidos, normalmente ninguna profesión consigue una jurisdicción exclusiva sobre áreas de trabajo particulares. En el campo de la investigación de mercado, por ejemplo, los estadísticos, los analistas de opinión pública, los sociólogos, los psicólogos, los diseñadores y los especialistas de *márketing* están todos implicados. En muchos tipos de problemas de diseño participan variedad de ingenieros y de científicos. Esto es cierto incluso fuera del sector privado. Los problemas y las preocupaciones emergentes no tienen por qué encajar necesariamente dentro de un único campo profesional. Los nuevos currículos interdisciplinarios en las universidades, tales como los estudios étnicos, están a veces íntimamente ligados a los departamentos de sociología, a veces a los de ciencias políticas, a veces a los departamentos de estudios americanos, o pueden ser independientes y recurrir a distintos tipos de expertos.

Justamente porque las organizaciones y los mercados son tan consecuentes en la formación y el emborronamiento de las jurisdicciones, hay razones para pensar que la monopolización de las áreas de trabajo es a menudo menos importante que la legitimidad. Las organizaciones están principalmente interesadas en el cumplimiento de las tareas de forma efectiva. No les importa demasiado que cualquier ocupación en particular *haga el trabajo deseado*. Y los mismos profesionales no están tan preocupados por la protección de jurisdicciones exclusivas como lo están por poseer

⁶⁶ También es cierto que muchos enfrentamientos jurisdiccionales entre ocupaciones por áreas de trabajo se conciben mejor como luchas entre organizaciones por los mercados. La contienda entre el personal médico y el personal religioso por la jurisdicción sobre el tratamiento de los problemas personales es, en muchos aspectos, mejor entendida como una lucha entre hospitales y organizaciones caritativas —organizaciones con distintos esquemas de clasificación, culturas, bases de recursos y diferentes niveles de apoyo estatal, corporativo y de la comunidad—. Véase John MOHR, *The Organization of Distress: Mapping the Cultural and Institutional Order of Public Problems in New York, 1883-1917* (tesis doctoral sin publicar), Departamento de Sociología, Yale University, 1992. De forma similar, son los *Junior Colleges*, y no los educadores *per se*, los que lideran el empuje por nuevas jurisdicciones en áreas de trabajo en la formación de ocupaciones de «media-escala» y «semiprofesionales». Véase Steven BRINT y Jerome KARABEL, *The Diverted Dream: Community Colleges and the Promise of Educational Opportunity in America, 1900-1980*, New York: Oxford University Press, 1989.

las técnicas que pueden ser utilizadas de maneras muy diversas por la organización que les contrata. Por estas razones, el énfasis en la competencia profesional de los derechos exclusivos a jurisdicciones en áreas de trabajo es a menudo tan equivocado como el énfasis en formas de protección/cierre profesional. Lo que muchas de las más exitosas ocupaciones profesionales quieren es ganar el reconocimiento mediante la inculcación de técnicas de alto nivel y gran eficacia. Algunas ocupaciones —en particular, aquellas en el núcleo industrial-corporativo— han conseguido un éxito considerable en este esfuerzo por ganar la legitimidad, mientras que otras ocupaciones suelen fallar.

V. COMPOSICIÓN POR GÉNEROS

La característica final que quiero destacar es que otra influencia explicativa en los salarios profesionales es la composición por sexos. Las profesiones predominantemente femeninas son aquellas de enfermería (95 por 100 de mujeres), bibliotecarias (80 por 100 de mujeres), trabajadoras sociales (cerca del 75 por 100 son mujeres) y maestras de escuela (66 por 100 de mujeres, algo más elevado en el nivel primario y algo menor en el secundario).

Los efectos de la segregación sexual ocupacional son aparentes a través de toda la estructura ocupacional; las ocupaciones profesionales no son las únicas en reflejar esta pauta⁶⁷. Sin embargo, en este caso, parece razonable violar, aunque sólo momentáneamente, mi regla autoimpuesta de dedicarme a los factores que son especialmente relevantes para las profesiones. En primer lugar, hay indicios de que las ocupaciones con un *status* alto están afectadas de forma más decisiva por la composición por sexos que las de *status* bajo⁶⁸. Por otra parte, el tema plantea cuestiones importantes acerca de la medida en que el *status* conseguido por una ocupación como «completamente profesional» es en sí mismo un fenómeno ligado al sexo.

Las desventajas económicas de la composición predominantemente femenina

Las cuatro profesiones tradicionalmente femeninas se encuentran entre las ocupaciones menos bien pagadas. En los últimos años, las personas

⁶⁷ En una extensa revisión de la literatura al respecto, Sorenson aporta evidencias de que entre un 10 y un 30 por 100 de la diferencia de ingresos entre todas las ocupaciones es debida a la composición por sexos. Su propia estimación es que la composición por sexos explica aproximadamente un 23 por 100 de las diferencias de ingresos para las mujeres. Véase Elaine SORENSON, «The Wage Effects of Occupational Sex Composition: A Review and New Findings», en M. Anne Hall y Mark R. Killingsworth (eds.), *Comparable Worth: Analyses and Evidence*, Ithaca: ILR Press, 1989, pp. 57-79.

⁶⁸ Véase Claudia GOLDIN, «Discussion», en el trabajo de Hall y Killingsworth (eds.), *Comparable Worth: Analyses and Evidence*, pp. 83-89.

ejerciendo estas profesiones han obtenido salarios ligeramente más altos que el del trabajador medio americano, y mucho más bajos de lo que es tradicional entre las profesiones predominantemente masculinas. Los ingresos de los abogados, ingenieros, químicos y profesores empleados a nivel medio se han mantenido entre 1,5 ó 2 veces más altos que el salario de los maestros de escuela de nivel medio⁶⁹.

Los observadores no se han puesto de acuerdo sobre si los trabajos están poco pagados porque están ejecutados mayoritariamente por mujeres, o si la escasa remuneración tiene que ver con las características propias del trabajo. Este es el *quid* de la cuestión de la segregación sexual ocupacional. Por supuesto, dichos trabajos comparten algunas características que les predisponen a los sueldos bajos: emplazamiento en los sectores público o no lucrativos, principalmente; una media más baja de cualificaciones académicas y una media más baja en los exámenes; y, con la excepción hecha de las enfermeras, un sistema de conocimientos formales menos seguro y menos exigente. La situación económica comparativamente débil de las profesiones femeninas está claramente decidida de antemano.

Sin embargo, la única conclusión razonable es que la composición por sexos es, con toda probabilidad, una fuente separada de sueldos bajos en estas ocupaciones. Esto puede verse a través de comparaciones controladas de dos tipos: primero, a través de la comparación entre ocupaciones masculinas y femeninas con sueldos similares, pero con distintas exigencias ocupacionales; y segundo, a través de las comparaciones entre ocupaciones masculinas y femeninas con un nivel de exigencias similar pero con distintos sueldos. Las enfermeras, por ejemplo, están pagadas aproximadamente en la misma escala que los delineantes y los técnicos electrónicos, dos ocupaciones predominantemente masculinas que requieren menos educación y mucha menos independencia de juicio⁷⁰. Las enfermeras también pueden compararse a los farmacéuticos, tres cuartas partes de los cuales son hombres, y todos ellos trabajan también en el campo sanitario. Los farmacéuticos, quienes después de todo se dedican principalmente a vender productos recetados, ganan aproximadamente 1,2 veces el salario de las enfermeras con titulaciones comparables⁷¹. Se puede realizar un tipo similar de comparación controlada entre la ocupación predominantemente masculina de planificador en el sector privado y las ocupaciones predominantemente femeninas de maestra y trabajadora social del sector público.

⁶⁹ Calculado de la American Federation of Teachers, *AFT 1990 Salary Survey*, Washington, DC: AFT, 1990, p. 33 (tabla II-3).

⁷⁰ Para delineantes e ingenieros electrónicos, véase U. S. Department of Labor, *National Survey of Professionals, Administrative, Technical and Clerical Pay, March, 1990*. Para enfermeras, véase American Nursing Association, *Nursing and the American Nursing Association*, Kansas City, MO: ANA, 1991.

⁷¹ Para farmacéuticos, véanse «New Trends in Pharmacy Profession», *Pharmacy Update* (16 julio 1990), pp. 4-5; y «The Salary Race», *Hospital Pharmacist Report* (marzo 1991): 4 ff.

Buena parte del trabajo de planificación es bastante rutinario, incluyendo el procesamiento de peticiones de cambio de catalogación de zonas, revisando planos de desarrollo y el control rutinario de los servicios municipales⁷². Dentro de grupos de niveles educativos comparables, los planificadores ganan entre 1,2 y 1,3 veces más que en las otras dos ocupaciones de dominio femenino⁷³.

La cuestión presenta complicaciones. Algunas ocupaciones predominantemente masculinas, como el periodismo y el trabajo contable e informático asalariado, también están pobremente remuneradas. Y, además, las perspectivas para al menos dos de las ocupaciones tradicionalmente femeninas son prometedoras. Las enfermeras ya han conseguido algunos avances. Los salarios iniciales para enfermeras pueden compararse a la mayoría de salarios iniciales en la mayor parte de las ocupaciones predominantemente masculinas (véase tabla 2); y las enfermeras practicantes, la élite de la profesión, pueden hoy en día aspirar a ganar casi tanto como un grupo de clase media como los profesores. Las enfermeras han conseguido, hasta cierto punto, elevar los estándares y ampliar las responsabilidades y, todavía más importante, se han apropiado de una pequeña parte de las sobras de la gran expansión médica de los años ochenta y noventa. Los bibliotecarios siguen quedándose atrás en cuanto a salarios⁷⁴, pero es perfectamente posible imaginar una trayectoria ascendente en la cual una profesión más decidida aprovechase su localización estratégica en la «economía de la información» y se convirtiesen en expertos en la concepción, la dirección y el diseño de fuentes de información cualitativas⁷⁵. En Francia, las bibliotecarias han llevado al movimiento profesional hacia nuevas jurisdicciones y la feminización ha ido mano a mano con un aumento de *status*⁷⁶.

En breve, aparte de la composición por sexos, otras variables afectan a la débil situación de mercado de las eminentemente femeninas «semi-

⁷² William ALONSO, «Cities and City Planners», *Daedalus*, 92 (1963): 824-839; William ALONSO, «Beyond the Interdisciplinary Approach to Planning», *Journal of the American Institute of Planners*, 37 (1971): 169-173.

⁷³ Para planificadores, véase HECIMOVICH, *Planners Salaries and Employment Trends*, p. 11. Para maestros, véase National Education Association, *Status of the American Public School Teacher, 1989-90*, Washington, DC: NEA, 1990. Las estimaciones sobre salarios recientes de los trabajadores sociales se han hecho a partir de datos de 1986-87, fecha de la última encuesta de la NASW. Véase National Association of Social Workers, *Salaries in Social Work, 1987*, Washington, DC: NASW, 1987.

⁷⁴ Véanse Special Libraries Association, *Triennial Survey - 1986*, Washington, DC: SLA, 1986; y Association of Research Libraries, *ARL Annual Salary Survey*, Washington, DC: ARL, 1987, pp. 12, 25.

⁷⁵ Esta perspectiva se discute en ABBOTT, *The System of Professions*, cap. 9. Para una lectura escéptica sobre esta posibilidad, véase William J. GOODE, «The Librarian: From Occupation to Profession?», *The Library Quarterly*, 31 (1961): 306-320.

⁷⁶ M. W. MAACK, «Women Librarians in France», *Journal of Library History*, 18 (1983): 407-449. Para una discusión útil y equilibrada sobre el tema de la composición por sexos y de la estratificación profesional, véase ABBOTT, *The System of Professions*, pp. 351-352.

profesiones». La concentración de mujeres suele reducir los salarios de forma directa, y los reduce también de forma indirecta al fomentar una autonomía menor en relación con otras ocupaciones asociadas. De cualquier manera, también es cierto que la situación en el mercado de las profesiones predominantemente femeninas está influenciada, y puede ser mejorada, por las mismas fuerzas que influyen en la situación de las profesiones predominantemente masculinas.

PODER DE MERCADO Y POLITICA

En este trabajo he revisado las principales fuentes de variación de ingresos entre las ocupaciones profesionales. Estas fuentes de «poder de mercado» están relacionadas principalmente con las oportunidades de ejercicio privado, el emplazamiento de las ocupaciones en el «núcleo industrial-corporativo», su localización principalmente en el sector lucrativo, los monopolios en áreas de trabajo (a veces protegidos por formas de protección/cierre ocupacional) y la composición por sexos. Estas fuerzas crean un continuo en el cual profesionales de unas cuantas ocupaciones de atención al cliente en ejercicio privado, los socios en firmas profesionales de servicios a empresas y los empleados profesionales en algunas de las ocupaciones corporativas de alto «valor añadido» pueden esperar ingresos altos, mientras que los otros profesionales deben conformarse con salarios medios o medio-bajos. En la parte final del continuo se encuentran las ocupaciones de «servicios humanos» predominantemente femeninas, que están en desventaja en todos los aspectos importantes. Además de estas características específicas de ocupación, las características de «capital humano» individual también influyen enormemente en los salarios profesionales y, por supuesto, deben ser tomadas en consideración en cualquier análisis completo de la situación económica de los profesionales individuales y de la distribución económica dentro de las profesiones.

El análisis económico de este tipo conlleva implicaciones políticas extremadamente importantes. Esto es particularmente cierto en la sociedad americana, donde las características de *status* tradicionales relacionadas con el aprendizaje tienen poco ligamen con la pura posición económica. La división de ingresos está lejos de ser la única influencia importante desde el punto de vista político, pero tiene una gran importancia a la hora de definir la política de los profesionales, tal como lo es para la mayoría de la población. De ello resulta que, en la medida en que las divisiones de ingresos crecen entre los profesionales, también lo hacen las divisiones políticas que les separan.

Los ingresos elevados producen efectos contradictorios. Por un lado, estimulan un sentido de seguridad psíquica que puede fomentar una mayor tolerancia en las cuestiones sociales. Por otro lado, aquellos profesionales

situados en las clases alta y media-alta muestran cierta tendencia a asociarse con personas que tienen fuertes intereses económicos en las pautas de autoridad y distribución de recursos establecidas, e incluso cuando no son gente de negocios, a menudo piensan como si lo fueran.

Los profesionales que se encuentran en una posición más baja en la escala del éxito económico son a menudo los mensajeros de la ética del «servicio público». Estas son personas que se han distinguido de la masa gracias a sus logros académicos —y, a menudo, gracias también a su propia imagen de especialistas—, pero que no se han distanciado mucho en términos de clase económica. Cuando las características de *status* relacionadas con altos niveles culturales están también implicadas, este grupo se encuentra particularmente bien posicionado, sociológicamente hablando, para mirar con cierto escepticismo a los ricos y apoyar el «interés público» contra los designios en «interés propio» de los ricos. Esto es todavía más cierto para aquellos que se encuentran en los márgenes del mundo profesional —especialmente en las esferas del trabajo académico, artístico y social «proletarizados»—. Aquí, nominalmente los trabajadores profesionales son muy a menudo intelectuales críticos y pueden verse a sí mismos no sólo como los defensores de los pobres, sino también sus inflexibles abogados.