

# Éxito profesional

Maria Adela Caicedo Torres\*

## RESUMEN

Los conceptos teóricos de profesión, éxito y éxito profesional comparten una característica común, pueden ser descritos en términos objetivos y subjetivos. En cuanto al éxito profesional, en 1937 Hughes planteó esta diferencia teórica; sin embargo, los estudios sobre el tema han evaluado, tradicionalmente, el éxito profesional en términos objetivos. Más recientemente, la tendencia teórica reconoce la dualidad objetiva-subjetiva del éxito profesional, la interdependencia entre estos dos elementos y señala que, en los estudios sobre éxito profesional, éstos deben ser tratados integralmente.

**Palabras clave:** éxito profesional, desarrollo profesional, éxito subjetivo, éxito objetivo.

## PROFESSIONAL SUCCESS

### ABSTRACT

The theoretical concepts of profession, success and professional success share a common characteristic, they can be describe in objective or subjective terms. With regard to career success, in 1937, E.C. Hughes established this theoretical difference; nevertheless, studies on this subject, traditionally, have evaluated professional success in objective terms. More recently, the theoretical tendency recognizes objective-subjective duality in professional success, the interdependence between these two elements and it indicates that, they must be treated integrally on professional success studies.

**Key Words:** professional success, professional development, subjective success, objective success.

\* Profesora de la Facultad de Sistemas de Información y Documentación. Universidad de La Salle.

Correos electrónicos: mariad\_caicedo@hotmail.com / mcaicedo@lasalle.edu.co

Fecha de recepción: enero 23 de 2007.

Fecha de aprobación: enero 30 de 2007.

## INTRODUCCIÓN

La Facultad de Sistemas de Información y Documentación de la Universidad de La Salle adelanta una investigación sobre éxito profesional, cuyo objetivo principal es identificar los factores que intervienen en el éxito profesional de las bibliotecólogas colombianas. En consecuencia, el propósito de este documento es tratar el tema central de la investigación; esto es, el significado de éxito profesional.

## ÉXITO PROFESIONAL

La revisión exhaustiva de la literatura sobre estudios e investigaciones publicadas sobre éxito profesional en español generó muy pocos resultados. Por el contrario, en inglés se han producido “literalmente miles de libros y artículos (Gunz y Heslin, 2005)” sobre el tema. Esa abundancia de información, según Gunz y Heslin (2005), es una muestra de la preocupación de la Sociedad Occidental por la palabra éxito.

Éxito profesional, afirman Aryee, Chay y Tan (1994); Gattiker y Larwood, (1986) y Hall, (1976), citados por Bozionelos, es un concepto principalmente relacionado con el de profesión. Además, las investigaciones sobre éxito profesional se sirven de los planteamientos teóricos de profesión (Gunz y Heslin, 2005) y éstos conforman un universo amplio de información generado por conceptos de profesión provenientes de la psicología social, la antropología, la sociología, la economía, la psicología, las ciencias políticas y la administración entre otras.

Eliot Freidson en *La teoría de las profesiones: estado del arte*, señala que a pesar de que los planteamientos teóricos sobre la definición de profesión, formulados desde 1915 hasta nuestros días, comparten algunos rasgos, todavía no existe consenso sobre cuáles deben ser enfatizados en la elaboración de un concepto teórico de ésta. Por tanto, frente a la dificultad de formular una definición única, sugiere proporcionar

a los lectores la definición que se va a emplear en el planeamiento de la exposición.

Así pues, en esta investigación se hace uso de la definición de Arthur, Hall y Lawrence (1989), que establece que profesión es: “*el desarrollo de la secuencia de las experiencias de trabajo de una persona durante un periodo de tiempo*”. Experiencias que pueden ser descritas, según Arthur, Khapova y Wilderon (2005) de dos maneras fundamentales: por un lado, desde el sentido propio del individuo, de su profesión y lo que ésta ha llegado a ser (profesión subjetiva) y por el otro, reflejando los cargos, las situaciones y el estatus más o menos públicos y observables “que sirven de indicadores para medir el avance de una persona a través del entorno social” (profesión objetiva).

En cuanto al significado de *éxito*, éste no genera controversia, Arthur *et al.* (2005) propone dos conceptos de éxito: subjetivo y objetivo, a partir de dos acepciones de éxito del Diccionario Oxford: a) “el logro de un objeto de acuerdo con nuestro deseo”, que sugiere un enfoque personal (éxito subjetivo) y b) “el logro próspero de algo que se ha intentado”, que implica una forma de éxito que depende de las comparaciones sociales (éxito objetivo).

Éxito profesional presenta la misma dualidad de significado de los conceptos de profesión y éxito, Hughes (1937, 1958), citado por Heslin (2005), establece la diferencia teórica entre éxito profesional objetivo y éxito profesional subjetivo. Hughes, define el primero por los resultados verificables como son: la remuneración, las promociones y el estatus ocupacional. Indicadores que por mucho tiempo han sido considerados como signos de éxito profesional en muchas sociedades y afirma que el segundo, el éxito profesional subjetivo, es determinado por la persona como resultado de su experiencia en el ejercicio de su carrera profesional.

También Arthur *et al.* (2005) reconoce la diferencia entre éxito profesional objetivo y éxito profesional

subjetivo, y define estos dos términos de la siguiente manera:

Éxito profesional objetivo (Arthur *et al.*, 2006):

“es una perspectiva externa que delinea indicadores más o menos tangibles de la situación de la carrera profesional de un individuo. Éstos pueden involucrar ocupación, familia, movilidad, atributos de la tarea, ingreso y nivel del cargo (Van Maanen, 1977). El éxito profesional es de acceso público, y se ocupa del papel social y de la posición oficial. Los escritores que ven el éxito profesional desde esta perspectiva la enfocan en términos estructurales (Wilensky, 1961) y hacen énfasis en la inclinación de la personas por organizar en relación a diferencias de estatus (Nichelson, 1998)”.

Éxito profesional subjetivo (*Ibíd*):

“se puede definir como la aprehensión y evaluación interna de un individuo de su carrera profesional, a través de cualquier dimensión que sea importante para ese individuo (Van Maanen, 1977). Las personas tienen diferentes aspiraciones, y le asignan diferentes valores a factores como ingreso, seguridad laboral, ubicación del trabajo, estatus, progresión en diferentes cargos, acceso al aprendizaje, la importancia del trabajo versus tiempo para la familia y así sucesivamente.”

A pesar que el reconocimiento de la importancia del éxito profesional subjetivo data de 1937 Heslin (2005), una revisión de los estudios de éxito profesional (Dean *Etal.*, 2006), publicados en revistas importantes entre los años 1980 y 1994, mostró que en dos tercios de esas investigaciones el éxito profesional se había medido en términos objetivos. Sin embargo, otros estudios (*Ibíd*) concluyeron que la definición de éxito profesional desde esta perspectiva no era congruente con muchos profesionales, especialmente mujeres, y era necesario emplear una definición de éxito más holística.

Recientemente, teóricos como Heslin, Hall y Chandler, entre otros, proponen la integración de los conceptos objetivo y subjetivo de éxito profesional en las investigaciones en esta área. Heslin (2005) señala que los criterios objetivos de éxito profesional pueden estar contaminados y presentar deficiencias potenciales. Contaminados porque están afectados por factores que van más allá del control del individuo y deficientes en cuanto a que no capturan factores relevantes del modelo teórico.

En cuanto a las fuentes de contaminación del éxito objetivo, éstas se relacionan con factores tales como: las diferencias en las estructuras de poder entre las sociedades, estratificación económica y social e indicadores de estatus, entre otros. Inclusive, en las sociedades mismas el éxito objetivo puede variar de una profesión u ocupación a otra.

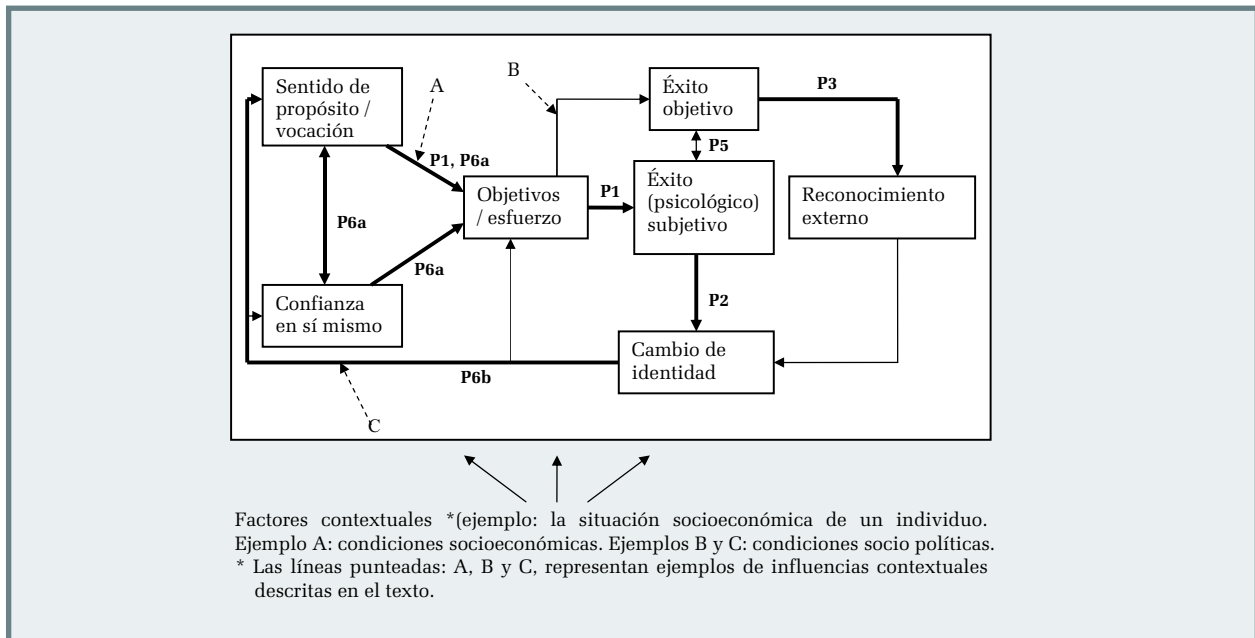
Por otra parte, las deficiencias se derivan del hecho de que los criterios tradicionales de éxito objetivo, salario y estatus no son los únicos resultados que los individuos buscan en sus carreras. Heslin (2005) cita el caso de los profesores y mentores académicos que miden su éxito por el aprendizaje y logros de sus estudiantes y protegidos.

Además, “muchas personas desean resultados menos tangibles, subjetivos como balance entre el trabajo y la vida privada (Finegold y Mohrman, 2001), como también un sentido de significado (Wrzesniewski, 2002), de propósito (Cochran, 1990), de trascendencia (Dobrow, 2003) y de contribución (Hall y Chandler, esta edición) derivados de su trabajo. A Friedman y Greenhaus (2000), en una investigación, más de 800 profesionales de negocios les mostraron la importancia relativa de 15 indicadores potenciales de su éxito profesional. El análisis de los factores reveló cinco dimensiones del significado de éxito profesional: estatus, tiempo para uno, social, reto y seguridad. Con la excepción de estatus, esos resultados revelan un énfasis considerable en la profesión subjetiva (Heslin, 2005).”

Un método comúnmente usado para manejar las deficiencias de los criterios objetivos de éxito, señala Heslin (2005), es medir el éxito profesional subjetivo en conjunción con los logros objetivos. Hall y Chandler (2005) reconocen la interdependencia de las perspectivas objetiva y subjetiva de éxito, amplían la investigación sobre este concepto y describen una

condición en la cual la profesión subjetiva conduce a resultados objetivos. Primero, afirman que los resultados objetivamente exitosos no conducen siempre al éxito psicológico o éxito subjetivo y segundo, explican como una vocación (un modelo teórico subjetivo) es consistente con el éxito psicológico y en efecto preside resultados objetivos (Figura 1).

**FIGURA 1: UN MODELO VOCACIONAL DE PROFESIÓN EXITOSA.**



El modelo vocacional de profesión exitosa comprende un ciclo que se inicia con un sentido de propósito/vocación, al cual le sigue el establecimiento de metas y el esfuerzo para realizarlas, que conducen al éxito objetivo. En este punto, el individuo experimenta un sentimiento de éxito y en consecuencia, se percibe a sí mismo de una manera nueva, como alguien más competente. El reconocimiento externo del éxito objetivo, por personas importantes y su retroalimentación, pueden producir un cambio de identidad, que, como resultado eleva el nivel de auto confianza y de esta manera se completa el ciclo; en el cual, la confianza en sí mismo es la variable resultante del éxito subjetivo.

Hall y Chandler, afirman que cuando se ve como un todo, y en sus interrelaciones múltiples en el tiempo,

este ciclo dinámico de éxito representa la adaptación del individuo al entorno de su profesión dentro de la cual la vocación se presenta. Con este mayor sentido de competencia, la persona siente más confianza en sí mismo y un nuevo ciclo puede comenzar.

En la Figura 1, el marco exterior del modelo simboliza las fuerzas contextuales, cualquier tendencia socioeconómica, demográfica, económica o sociopolítica que facilite o impida gestionar la profesión al individuo. Las líneas punteadas A, B y C representan áreas donde los factores contextuales pueden afectar el éxito objetivo o subjetivo y la posibilidad de responder al llamado de la vocación.

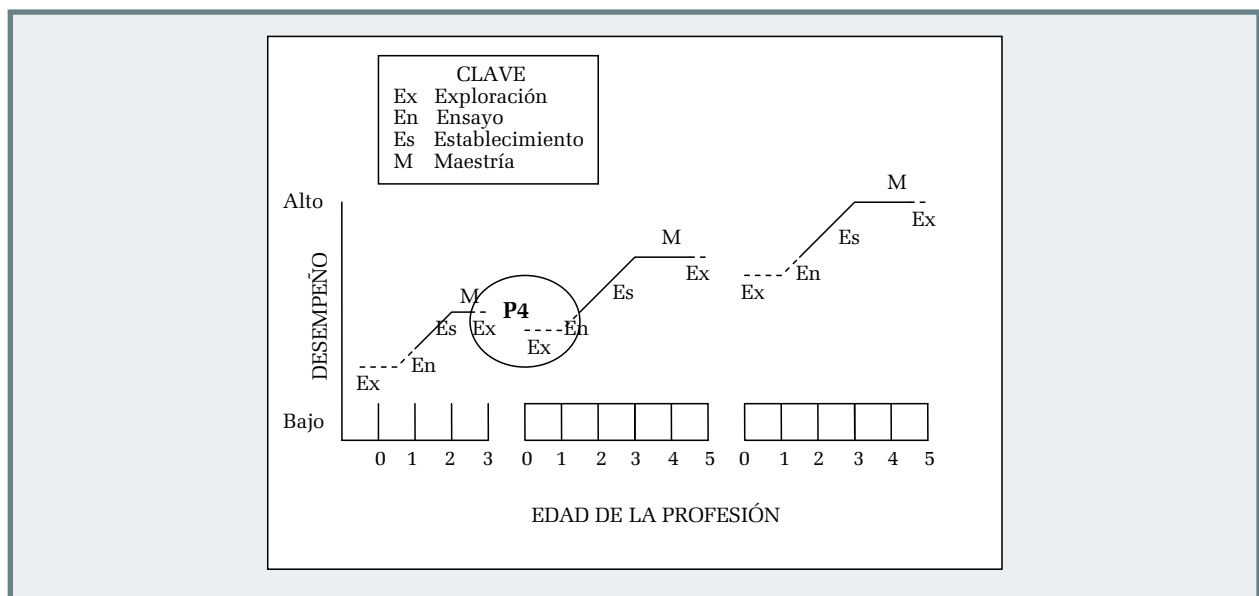
Las letras **P** de la figura 1 corresponden al lugar del modelo donde las siguientes proposiciones de Hall y Chandler se aplican:

- ◆ Proposición 1: el éxito profesional subjetivo será altamente correlativo en la medida en que la persona ha tenido éxito en seguir su vocación o propósito básico de su vida. La conexión entre éxito profesional subjetivo y vocación es más fuerte que entre el éxito profesional objetivo y la vocación. Las líneas más oscuras de la figura 1 indican una relación más fuerte.
- ◆ Proposición 2: el éxito profesional subjetivo será más correlativo al cambio de identidad que el éxito profesional objetivo.
- ◆ Proposición 3: el éxito profesional objetivo será más correlativo que el éxito profesional subjetivo al reconocimiento externo y resultados. Del mismo modo como el estatus e impacto que la persona ha logrado en su campo, la medida en que es admirada y la realización de logros en su carrera.

- ◆ Proposición 4: la divergencia entre éxito subjetivo y objetivo será mayor durante los periodos de transición entre ciclos de aprendizaje; esto es, al final de un ciclo y al comienzo del próximo. Cuando la persona ha superado una transición y se ha establecido en un periodo más estable de maestría y alto nivel de logro, las percepciones de éxito objetivo y subjetivo serán más congruentes.

Los ciclos de aprendizaje del modelo de Hall (Figura 2) están conformados, a su vez, por una serie de cuatro mini ciclos, a saber: exploración, ensayo, establecimiento y maestría; dentro de los cuales, se pueden observar ciclos más pequeños de establecimiento de objetivos, de esfuerzo, de éxito psicológico y cambio de identidad, a medida que la persona gana experiencia y logra un nivel más alto de desempeño y maestría. Luego, al final de cada ciclo, obligada por los cambios tecnológicos, el mercado, los factores económicos, los valores personales, las necesidades o situaciones, la persona inicia la otra etapa de exploración nuevamente.

**FIGURA 2: PROFESIÓN COMO UNA SUCESIÓN DE CICLOS DE APRENDIZAJE Y TRANSICIÓN DE LA PROFESIÓN (HALL, 1993).**



- ◆ Proposición 5: en la medida que la persona se involucra en niveles más altos de crecimiento de identidad (conciencia de sí mismo e integración) la conexión entre profesión objetiva y subjetiva disminuirá.
- ◆ Proposición 6a: la confianza en sí mismo y el sentido de vocación del individuo se reforzarán mutuamente y en conjunto servirán para impulsar nuevos ciclos de éxito y aprendizaje.
- ◆ Proposición 6b: una confianza en sí mismo fortalecida y el sentido de vocación serán el resultado, en la medida que el individuo experimente éxito psicológico y cambio de identidad, consecuencia de la realización efectiva de sus metas y propósitos.

Este modelo de Hall y Chandler describe la interdependencia entre éxito objetivo y subjetivo, en un caso en el que el éxito subjetivo precede al éxito objetivo.

La dualidad del éxito profesional (objetivo y subjetivo) y la interdependencia entre estos dos conceptos también son señaladas por Arthur *et al.* (2005), quienes en un estudio de las tendencias teóricas del éxito profesional observaron tres enfoques: un primer grupo de investigadores, que afirmaban que el éxito objetivo afectaba el éxito subjetivo; un segundo equipo, que le otorgaba más importancia al papel del éxito subjetivo que al del éxito objetivo y un último conjunto, que señalaba que los aspectos objetivo y subjetivo del éxito profesional son interdependientes.

Arthur *et al.* (2005) concluye que las profesiones se desarrollan sobre el tiempo. Así mismo el éxito profesional tiene ambos componentes objetivo y subjetivo de la profesión, donde la dualidad e interdependencia del éxito profesional los hace mutuamente relevantes y que, con el transcurso del tiempo, el uno puede ejercer influencia sobre otro.

Este enfoque se ve reflejado en los conceptos teóricos empleados en estudios recientes sobre el tema en los que se define éxito profesional como “la acumulación de resultados laborales y psicológicos positivos fruto de nuestra experiencia laboral” (Seibert y Kraimer, 2001) o “los resultados extrínsecos e intrínsecos o logros que los individuos han acumulado como resultado de su experiencia laboral” Baudreau *et al.* (1999).

En ambas definiciones se observa que el concepto de éxito profesional incluye el éxito objetivo y subjetivo; en consecuencia, para esta investigación se reconoce la dualidad e interdependencia objetiva-subjetiva del concepto de éxito profesional, con sus correspondientes criterios o indicadores, empleados para determinar o evaluar los resultados positivos logrados por una persona durante su vida profesional. Por una parte, los indicadores de éxito profesional objetivo, según Arthur *et al.* (2005), son criterios socialmente observables y medibles o medidas de referencia externa como el nivel salarial, el cargo y el prestigio y por la otra, los indicadores de éxito profesional subjetivo son medidas de referencia empleados para determinar resultados intrínsecos, que un individuo considera ha logrado en su carrera profesional como la satisfacción con su profesión y la satisfacción con su trabajo.

Por tanto, en esta investigación se emplean los indicadores objetivos, salario, cargo y prestigio, reconocidos en la mayoría de las investigaciones sobre el tema. En cuanto a los indicadores subjetivos, cinco de los seis indicadores se tomaron de la escala de Greenhaus, Parasuraman y Wormley (1990), que según Judge *et al.* (1994), citando a Oberfiel 1993, es la mejor medida de satisfacción profesional disponible en la literatura. El sexto indicador de éxito subjetivo corresponde al balance entre el trabajo y el tiempo libre, que fue valorado como el más importante de

los muchos aspectos de una profesión, en un estudio en el que participaron 4.500 trabajadores y administradores de ocho países (Heslin 2005: 117).

Además de identificar los fundamentos teóricos sobre profesión, éxito y éxito profesional con sus co-

rrespondientes criterios de evaluación, atañe a esta investigación el estudio de los factores de éxito profesional; esto es, conocer los elementos que facilitan el logro de resultados positivos extrínsecos e intrínsecos durante la carrera profesional.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arnold, J. "What is? a career". *University of Sheffield. Institute of Work Psychology*. [2007/01/20] <<http://esrccoi.group.shef.ac.uk/pdf/whatis/career.pdf>>
- Arthur, M. *et al.* «Career success in a bounderyless career world». *Journal Organizational Behavior* 26 (2005) [2006/06/28] <<http://proquest.umi.com/pqdweb?index=6&did=792935081&SrchMode=1&sid=13&Fmt=6&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1144322381&clientId=51540>>
- Benkataraman, K. *Is your career successful?* [2006/07/20] <<http://www.cox.smu.edu/article/research/research.do/91>>
- Bozionelos, N. "Intra-organizational network resources: relation to career success and personality". *International Journal of Organizational Analysis* 11. 1. (2003): 41-66.
- Eliot, F. "La teoría de las profesiones: estado del arte". *Perfiles Educativos* 2.. 93 (2001) México: Centro de Estudios sobre la UNAM. [2006/06/23] <<http://www.cesu.unam.mx/iresie/revistas/perfiles/perfiles/93/Frm.htm>>
- Dean, M. *et al.* *Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success: among part time professionals in organizations*. [2006/07/28] <<http://www.polisci.msu.edu/kossek/careersuccess.pdf>>
- Gunz, H. y Heslin, P. "Reconceptualizing career success". *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behavior* 26. (2005): 105-111.
- Hall, D. y Chandler, E. "Psychological success: when career is a calling". *Journal of Organizational Behavior* 26 (2005): 155-176. [2006/07/28]. <<http://www3.open.ac.uk/oubs-alumni/docs/psychol-success.pdf>>
- Heslin, P. "Conceptualizing and evaluating career success". *Journal Organizational Behavior*. 26. (2005) [2006/10/28] <<http://pheslin.cox.smu.edu/documents/Conceptualizingandevaluatingcareersuccess.pdf>>