

CARRERA PROFESIONAL



José María Albaladejo.

CARRERA PROFESIONAL: CONTEXTUALIZACIÓN DEL CONCEPTO

- **Concepción tradicional del concepto.**
- **Concepción actual del concepto**
- **Papel de la organización en la “carrera profesional” de sus colaboradores**

Concepción tradicional del concepto

- Concepto vinculado a la evolución de las personas en el seno de una organización.
- **Proceso:** La persona elige una profesión, (en función de intereses o posibilidades) → Preparación para alcanzarla
→ encontrar un entorno para desarrollar la profesión elegida y se ubica en el hasta la jubilación.
- Una vez conseguido un empleo, los cambios consisten en ascensos o promociones dentro del mismo entorno organizacional (traslados a lo sumo).

Concepción actual del concepto

- La carrera profesional no es concebida como circunscrita a un empleo para toda la vida y en la misma organización.
- **Idea central:** distintos factores (nuevas tecnologías, flexibilidad en el empleo, cambios en las formas de producción) **llevan a las personas** a tener que adaptarse constantemente a nuevas situaciones vinculadas al ámbito profesional y del empleo (desempleo, mantenerse al día en las novedades que se van produciendo, combinar periodos de empleo y desempleo etc.).

Papel de la organización en la “carrera profesional” de sus colaboradores:

- Estos factores que generan un entorno novedoso y modifican la concepción de “carrera profesional” tradicional, no solo generan demandas a los trabajadores sino también a la propia organización.
- Las organizaciones deben involucrarse para conseguir:
 1. Implicación de los empleados con los objetivos empresariales.
 2. Competencia del profesional para llevar a cabo los objetivos organizacionales.
 3. Personas motivadas por participar de forma activa en los proyectos organizacionales.

CONCEPTO DE CARRERA: UN CONCEPTO DE DESARROLLO Y ELECCIÓN

- 1- Vertiente individual (carrera a lo largo de la vida)
 - 1.1- Concepción tradicional del concepto
 - 1.2- Evolución de la noción “desarrollo en la carrera”
(Concepción actual del concepto).
- 2- Carrera en la organización (Concepción dual).

CONCEPTO DE CARRERA (Un concepto de desarrollo y elección)



Concepto de “carrera profesional” previo a la noción de “desarrollo en la carrera”(C. tradicional del concepto)

- El concepto de Carrera profesional surge en un contexto dominado por el pleno empleo.
- Los primeros profesionales en ocuparse del concepto de “carrera profesional” fueron los orientadores vocacionales.
- Esta primera concepción asume que la clave para que la persona se sienta satisfecha con su trabajo está determinada por la correcta elección a una edad temprana de la profesión.
- Esta elección será la correcta en la medida de la bondad del ajuste o concordancia entre características personales y del puesto de trabajo o profesión.

- Es importante distinguir entre:
 1. Preferencia vocacional: intereses de la persona de cara a su realización en el mundo laboral
 2. Elección vocacional: Concepto conductual que refleja la acción y aceptación de la elección.
 3. Logro vocacional: Está en función de la medida en que el sujeto consigue los objetivos propuestos en la elección vocacional.

Evolución de la noción de desarrollo en la carrera profesional (C. actual del concepto)

- La idea de desarrollo en la carrera es bastante mas reciente y está influida por los factores (anteriormente mencionados) que han modificado la noción de “carrera profesional” llevándola hasta su concepción actual.
- Aportaciones a la idea de “desarrollo en la carrera profesional”:

Schein (1978):

- La esencia de la perspectiva del desarrollo de la carrera es poner el foco de atención en la interacción del individuo y la organización a través del tiempo.
- La noción de desarrollo de carrera implica que una serie de trabajos o puestos se vayan sucediendo, en la medida en que se de este progreso se entenderá el éxito profesional alcanzado.

Arthur y Rousseau (1996)

- Consideran también las épocas en las que no se tiene un empleo o se desarrollan actividades de formación y preparación.
- Consideran que la carrera no se desarrolla necesariamente dentro de la misma organización ni que implique siempre ascensos.

Pereira, Gingras y Dupont (1998)

- Considera dentro de la carrera profesional la totalidad del trabajo, pagado y no pagado, que uno realiza a lo largo de la vida.

LA CARRERA EN LA ORGANIZACIÓN: CONCEPCIÓN DUAL (INTERACCIONISTA)

- Dejando a un lado la vertiente individual de la carrera, lo cierto es que las personas construyen su carrera en interacción con la organización.
- Dicha interacción consiste en un proceso relacional y dinámico entre las necesidades, intereses y objetivos personales y organizacionales, que podrán ir evolucionado con el tiempo en función de las diversas situaciones que persona y organización afrontan a lo largo de su historia.
- Dos concepciones de esta interacción:
 1. Carrera delimitada (Bound Career): Sentido mas tradicional de progresión-evolución que estaría gestionada por y en la organización. La evolución aquí se traduce como “movilidad funcional, geográfica o jerárquica”.
 2. Carrera no-delimitada (boundaryless career): gestión de la carrera profesional entre el individuo y la organización.

- Desde la perspectiva mas tradicional se diferencian tres fases en la relación de la persona con la organización:
 1. Entrada en la organización: Etapas tempranas de la carrera. Las expectativas de carrera aun no son realistas debido al desconocimiento del entorno organizacional.
 2. Consolidación en la organización: Las personas son capaces de aportar a la organización de manera independiente.
 3. Preparación para el abandono: Considerable experiencia. E dirigir la atención a la ayuda y desarrollo de otros empleados mas noveles, actuado como mentores.

TEORIAS DEL DESARROLLO DE LA CARRERA

- 1- Modelos de ajuste.
- 2- Modelos de desarrollo/etapas

MODELOS DE AJUSTE

- Basados en la asunción de las teorías de rasgo
- Teorías de rasgo: Las personas se comportan según diferentes patrones de personalidad que resultan mas ajustados a unas profesiones que a otras, de manera que una mayor congruencia entre personalidad y profesión, resultará en una mayor satisfacción y posibilidad de éxito profesional.

Teoría de Holland

- La elección de una profesión es un acto que expresa las motivaciones, los intereses, el conocimiento y las capacidades personales.
- La teoría de Holland supone una **tipología de personas y trabajos.**

Seis tipos de entornos profesionales



Seis tipos

De orientación
personal

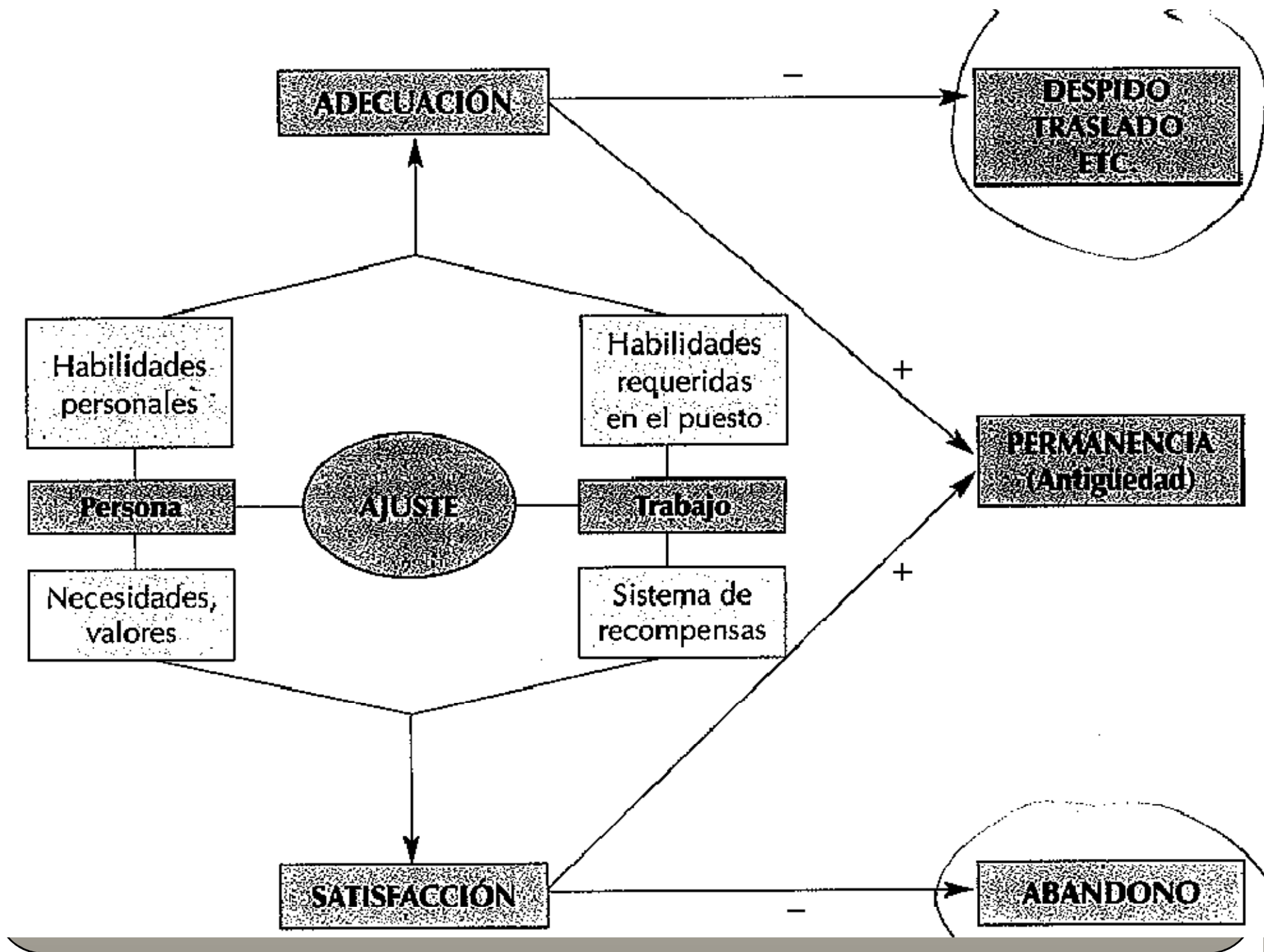
Cuadro 10.1. Tipos de orientación personal en la teoría de Holland.

Realista (motórica)	<ul style="list-style-type: none">• Interés en actividades que requieran coordinación motriz, destreza y fuerza física. Reservados, evitan actividades que impliquen el uso de habilidades verbales y sociales. Preferencia de problemas concretos sobre los abstractos. Masculinidad.
Investigativa (intelectual)	<ul style="list-style-type: none">• Interés en saber cómo son las cosas. Analítico y estudioso. Caracterizado por actividades que implican pensar, organizar y entender. Evitación de contactos interpersonales.
Artístico (estético)	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad de autoexpresión. Evitación de situaciones estructuradas, preferencia por la novedad y la creatividad. Feminidad. Bajo autocontrol y alta capacidad para expresar las emociones.
Social (asistencial)	<ul style="list-style-type: none">• Implicados en situaciones de apoyo a otros (terapia, enseñanza, etc.). Buscan situaciones de contacto interpersonal y evitan las que implican esfuerzo intelectual o físico.
Emprendedor (persuasivo)	<ul style="list-style-type: none">• Manejo de las habilidades comunicativas para la persuasión y manipulación de los otros. Preocupados por alcanzar poder y estatus.
Convencional (conformista)	<ul style="list-style-type: none">• Con mentalidad práctica. Caracterizado por una gran preocupación por las normas, autocontrol, subordinación de las necesidades personales e indentificación con el poder y el estatus. Preferencia por el orden y las relaciones sociales claramente estructuradas.

Teoría del ajuste al trabajo de Dawis y Iofquist

- Parte de que una correspondencia adecuada entre el sujeto y el ambiente de trabajo tendrá consecuencias positivas para ambos.
- El ajuste al trabajo (concepto central de la teoría) queda definido por otros dos:
 1. *Adecuación*: Grado en que la persona es capaz de desempeñar de manera satisfactoria las tareas que configuran el puesto de trabajo. Resulta de la congruencia entre las habilidades de la persona y los requisitos del puesto.
 2. *Satisfacción*: Entendida como el grado en que los valores y necesidades del trabajador se corresponden con el sistema de recompensa que ofrece el entorno de trabajo.

- Se entiende que a mayor ajuste mayor será la permanencia en el puesto:
 1. Si existe un desajuste entre las habilidades requeridas y las que posee la persona, la organización realizará las acciones necesarias para que ésta no siga en el puesto (despido, traslado, etc.).
 2. Si el empleado se siente insatisfecho por la falta de correspondencia entre lo que necesita y lo que le ofrece el trabajo, abandonará la organización.



ERROR: ioerror
OFFENDING COMMAND: image
STACK: