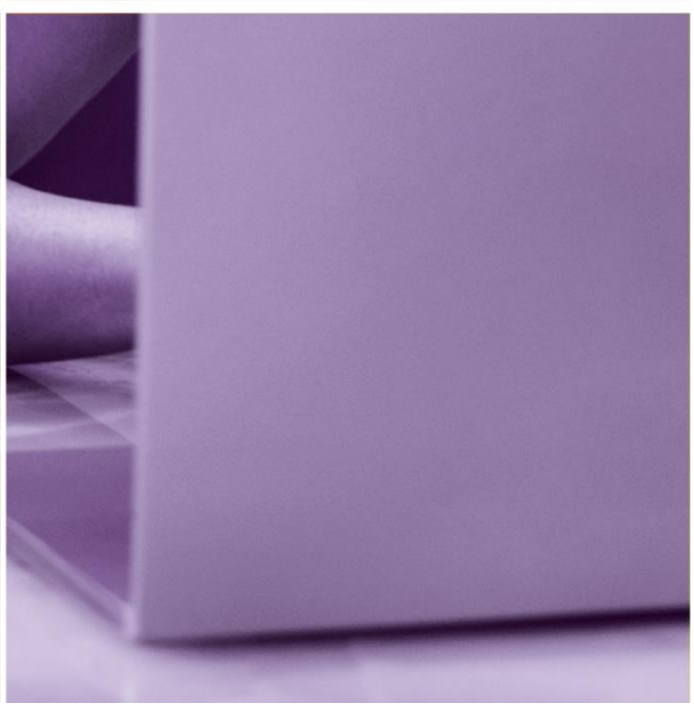


INSTITUTO DE CIENCIAS
DEL BIENESTAR INTEGRAL
TECMILENIO



CHUBB®

Tema 2

**Nuevos
modelos para el
desarrollo
profesional**



INSTITUTO DE CIENCIAS
DEL BIENESTAR INTEGRAL
TECMILENIO

El desarrollo profesional es un tema que atañe a las personas que quieren realizar una carrera dentro de su proyecto de vida (Velázquez, 2012). Los y las profesionales juegan un papel importante en la economía, la sociedad y la cultura; las pequeñas, medianas y grandes empresas se interesan en el desarrollo profesional de dichos individuos, precisamente porque las actividades que realizan crean y dirigen, impactan de manera directa en dichos ámbitos.



Ahora bien, el término “carrera profesional” se utiliza, en las organizaciones, para describir la secuencia de experiencias, roles, y relaciones en los trabajos (Dalton, 1989). Cuando la palabra carrera se utiliza en las empresas se une, por lo general, a la palabra desarrollo. En realidad, son términos afines que hacen referencia al camino laboral que sigue un profesional en alguna empresa, industria o sector.

En el ámbito de las organizaciones “carrera” y “desarrollo profesional” se emplean indistintamente para explicar las experiencias, roles y relaciones laborales como parte del desarrollo y camino a seguir en vida profesional.

Para comprender y explicar las diferencias propias del proceso de desarrollo profesional femenino, un gran número de autoras y autores están usando el término "barreras". De forma general, las barreras profesionales han sido definidas como "eventos o condiciones, tanto internas de la persona, como de su ambiente, que dificultan el progreso profesional" (Swanson y Woitke, 1997). En lugar de esta diferenciación implícita entre barreras internas y externas, en este trabajo prefiero utilizar otra clasificación de las barreras profesionales (Russel y Burgess, 1998), la cual me parece más clara y significativa.

De esta forma, diferenciaremos entre las barreras anteriores a la entrada en el mundo laboral (antes) y las barreras posteriores a dicha entrada (después), dentro de las cuales vamos a abordar con mayor detenimiento el conflicto entre el rol de cuidadora del hogar y de trabajadora, que resulta ser la barrera percibida y manifestada por un mayor número de mujeres. Además de estos dos tipos de barreras, he querido incluir una breve referencia a un tercer grupo de estas. Me refiero a lo que se denomina como "barreras más allá del después", en el que se incluiría la situación de las mujeres de edad madura que retornan al sistema educativo y/o laboral tras un periodo dedicado al cuidado de su familia.

Modelos de desarrollo de la carrera profesional

Los modelos de desarrollo profesional que explica Dalton (1989), se presentan a continuación. Estos modelos difieren entre sí en algunas dimensiones. Por ejemplo, el de vida transversal y el de las diferencias individuales se enfocan en propiedades individuales; el modelo direccional y el de carrera profesional, apoyados en la organización, postulan etapas y transiciones. La descripción que explica cada uno de ellos es la siguiente:



Modelo de vida transversal (Miller y Form)

En este modelo se explica el desarrollo de la carrera profesional como una serie de ajustes culturales que son impuestos a la persona. Estos ajustes comienzan con el nacimiento y terminan con el fallecimiento de las personas. El modelo señala que no todos los profesionales avanzan en su desarrollo de manera exitosa y que no todos alcanzan tampoco estabilidad y seguridad.

- **Carrera profesional estable:** cuando los profesionales inician su trabajo en un área, luego trabajan en otra para experimentar si les agrada o no, y por último trabajan, de manera estable, en un área determinada.
- **Carrera de desarrollo profesional inestable:** cuando los profesionales no se establecen en un área específica. Se da cuando van de un trabajo a otro, esperando que les guste, para después, continuar desarrollándose. Podría resultar que, ya establecidos, busquen una nueva área de desarrollo profesional.
- **Patrones múltiples de desarrollo profesional:** cuando el profesional nunca perdura en un área determinada ni logra estabilidad, ya que va de un área a otra sin permanecer ni crecer definitivamente.

Modelo de diferencias individuales (Schein 's)

Explica que las características individuales que conlleva la carrera profesional tienen que ver con la percepción propia de los talentos, motivos y valores que sirven como guías para estabilizar e integrar la carrera profesional.



Independientemente una de la otra, cinco son las características que soportan la carrera profesional de acuerdo con el autor.

- **competencias técnicas y competencias funcionales.** Las personas dentro del grupo en el que laboran son especialistas en el área y no les interesan los puestos administrativos ni de liderazgo.
- **Competencias administrativas.** Las personas que tienen competencias administrativas, que son la base de su desarrollo profesional, desean puestos de primer nivel y de liderazgo en la organización y aspiran a ellos.
- **Competencias de seguridad y competencias de estabilidad.** Las personas que toman la seguridad y estabilidad como base de su desarrollo profesional, se orientan a establecerse firmemente en el trabajo y se integran con la familia en la comunidad.

Modelo direccional (Driver)

Explica los aspectos individuales de las personas para el desarrollo de su carrera profesional y los clasifica de la siguiente manera:

- **Carrera transitoria.** El profesional se mueve de trabajo en trabajo sin un patrón de desarrollo en particular. Por ejemplo, los actores.
- **Carrera estacionaria.** El profesional selecciona un rol y un campo de desarrollo en el que permanecerá en la vida. Por ejemplo, un médico.
- **Carrera lineal.** El profesional ha visualizado y ha trazado, desde los inicios de su carrera, el camino que seguirá para su desarrollo profesional. Tal es el caso de los administradores y los directivos en las organizaciones.
- **Carrera hélice.** El profesional se desarrolla en un área determinada por un periodo de tiempo y, más adelante se cambia a otra área relacionada con lo que estaba haciendo. Por ejemplo, los consultores o escritores.

Modelos de desarrollo de la carrera profesional apoyados en la organización.



- **Modelo de socialización de los adultos (Becker y Strauss).**

En esta categoría se observan interrelaciones entre la organización y la persona. Sin embargo, este modelo comienza explicando las características de la organización, como las estructuras y los procesos, y luego define el desarrollo profesional en función de la adaptación de las personas a las mismas.

El concepto de desarrollo profesional está relacionado con el desarrollo que sucede a través de las estructuras de la organización.

- **Modelo de desarrollo de la carrera profesional (Dill, Hilton y Reitman).**

Las personas se desarrollan a través de una serie de interacciones entre ellas y con el medio ambiente de la organización. El desarrollo se da cuando existe retroalimentación e información relacionada con las decisiones y acciones que la persona ha llevado a cabo en su vida profesional. Este modelo enfatiza el aprendizaje y el conocimiento más que la identidad o sensibilidad de los profesionales.

Algunas reflexiones sobre modelos para el desarrollo profesional



Identificación de metas y objetivos claros: antes de embarcarse en cualquier proceso de desarrollo profesional es importante reflexionar sobre tus metas y objetivos a largo plazo. ¿Qué deseas lograr en tu carrera? ¿Dónde te ves en 5, 10 o 15 años? Establecer metas claras te ayudará a dirigir tus esfuerzos de desarrollo de manera más efectiva.

Evaluación de habilidades y debilidades: un paso crucial en cualquier modelo de desarrollo profesional es evaluar tus habilidades y debilidades actuales. Esto puede implicar autoevaluaciones, retroalimentación de colegas o superiores, pruebas de habilidades y evaluaciones de desempeño. Comprender tus puntos fuertes y áreas de mejora te permitirá enfocar tus esfuerzos de desarrollo de manera más precisa.

Planificación y diseño de un plan de desarrollo: una vez que tengas claro lo que deseas lograr y cuáles son tus puntos fuertes y débiles, puedes diseñar un plan de desarrollo. Este plan debe incluir objetivos específicos, estrategias para alcanzarlos y un cronograma. También debes considerar los recursos y el apoyo que necesitarás.

Adquisición de nuevas habilidades y conocimientos: el desarrollo profesional a menudo implica aprender nuevas habilidades y adquirir conocimientos adicionales. Esto puede lograrse a través de cursos, capacitaciones, *workshops*, conferencias, lecturas y otras oportunidades de aprendizaje. Es importante mantenerse al día con las tendencias y avances en tu campo.

Mentoría y *networking*: la mentoría y el establecimiento de una red de contactos son elementos clave en el desarrollo profesional. Buscar mentores o consejeros que puedan ofrecer orientación y consejos basados en su experiencia puede acelerar tu crecimiento. Además, mantener una red sólida de colegas y profesionales en tu campo puede brindarte oportunidades profesionales y colaboraciones.

Evaluación y retroalimentación continua: a medida que avanzas en tu desarrollo profesional, es esencial evaluar regularmente tu progreso. ¿Estás alcanzando tus objetivos? ¿Necesitas ajustar tu plan de desarrollo? La retroalimentación de colegas, superiores y mentores puede proporcionar información valiosa para mejorar tu enfoque y rendimiento.

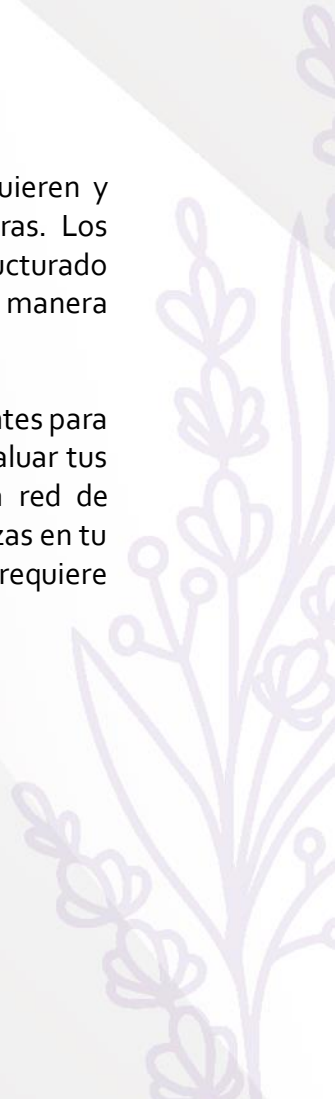
Adaptación a los cambios: los modelos de desarrollo profesional deben ser flexibles para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral y las oportunidades emergentes. Esto puede implicar estar dispuesto a cambiar de dirección, aprender nuevas habilidades o explorar nuevas áreas de especialización a lo largo de tu carrera.

Balance entre vida profesional y personal: no debes olvidar la importancia de mantener un equilibrio entre tu vida profesional y personal. El desarrollo profesional es fundamental, pero también es esencial cuidar tu bienestar y calidad de vida.

Reflexión Final

El desarrollo profesional es un proceso continuo en el que los individuos adquieren y mejoran habilidades, conocimientos y experiencias para avanzar en sus carreras. Los modelos para el desarrollo profesional proporcionan un marco o enfoque estructurado para ayudar a las personas a planificar y gestionar su crecimiento profesional de manera efectiva.

En resumen, los modelos para el desarrollo profesional son herramientas importantes para guiar tu crecimiento y progresión en tu carrera. Reflexionar sobre tus metas, evaluar tus habilidades, planificar tu desarrollo, aprender continuamente y mantener una red de apoyo, son componentes clave de cualquier modelo efectivo. A medida que avanzas en tu carrera, recuerda que el desarrollo profesional es un proceso a largo plazo que requiere dedicación y adaptación constante.



Referencia

Dalton, G. W. (1989). Developmental views of careers in organizations. *Handbook of career theory*.

Padilla, T. (2002). *Desarrollo profesional femenino: La identidad de la mujer en el mundo laboral*. Artículo independiente de la autora.

RUSSELL, J. E. A. y BURGESS, J. R. D. (1998). Success and women's career adjustment, *Journal of Career Assessment*, 6(4).

SWANSON, J. L. y WOITKE M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: assessment and interventions regarding perceived barriers, *Journal of Career Assessment*, 5(4).

Velázquez, L. (2012). *Carrera y desarrollo profesional de la mujer*. México: Grupo Fractal Editores.

Lecturas

Sánchez M. (1999). Tendencias de las mujeres en su desarrollo profesional. Universidad de Sevilla. Recuperado de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/29927/29927.pdf?sequence=1>

Padilla, M. T. (2012). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. Universidad de Sevilla. Recuperado de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/16827/file_1.pdf

Videos

TEDx Talks. (2015). Barreras en el desarrollo profesional | Cristina Maldonado | TEDxUNLaR [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=knQQj-1TnE8>

Clínica Alemana. (2022). Mujeres y Desarrollo Profesional: Desafíos Actuales | Ciclo de charlas: Clínica Alemana Santiago y Psicología UDD [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=M4q8luHt1nc>