

El equilibrio entre carrera y familia define el éxito

¿Qué es el éxito? ¿Cómo se mide? Parece que los que tienen objetivos claros pero están dispuestos a hacer concesiones alcanzan los mejores resultados.

7 de noviembre de 2013

El éxito puede ser tanto objetivo como subjetivo. Ahora que cada vez más personas priman sus propios criterios por encima de los tradicionales, es de suma importancia comprender las claves que conducen al éxito en un entorno de trabajo tan competitivo como el actual.

Por ello, la profesora del IESE [Mireia Las Heras](#), junto con Douglas T. Hall (Universidad de Boston), Mary Dean Lee (Universidad McGill) y Ellen Ernst Kossek (Universidad Estatal de Michigan), [ha seguido la trayectoria de un grupo de directivos y profesionales de alto nivel durante seis años para ver en qué medida conciliaban el éxito profesional con su vida familiar.](#)

¿Éxito objetivo o subjetivo?

Los autores establecieron dos categorías de éxito: el objetivo, es decir, el que se mide con base a indicadores observables por los demás, como el nivel de ingresos y el cargo, y el subjetivo, o sea, la percepción personal sobre la valía de los propios logros.

A partir de esta distinción, estudiaron la trayectoria de un grupo de personas que habían decidido reducir su carga de trabajo para dedicar más tiempo a su vida personal y familiar. Después analizaron si seis años después la situación seguía siendo la misma y cómo veían la evolución de su carrera profesional y de su vida en general.

Los autores también examinaron la relación entre el éxito profesional objetivo, relativo a los

ascensos, salario y estatus, y el subjetivo, relacionado con el bienestar psicológico. Su objetivo era identificar qué factores y acontecimientos, tanto organizacionales como personales o familiares, tenían más peso en la satisfacción global de los participantes.

Cuatro grupos de personas

Sorprendentemente, los resultados no mostraron una correlación clara entre el éxito profesional objetivo y subjetivo. Para analizar por qué, los autores dividieron a los participantes en el estudio en cuatro grupos.

Personas de éxito profesional, tanto objetivo como subjetivo. Este grupo se componía principalmente de directivos que habían recuperado su jornada laboral completa, tenían un alto grado de responsabilidad y trabajaban más horas a la semana que los demás grupos.

La mayoría asociaban el éxito profesional con los ascensos. Sin embargo, manifestaron que con el tiempo habían dejado de querer seguir subiendo peldaños en la organización. Sabían lo que querían y trabajaban duro para conseguirlo, pero no perdían de vista su vida personal.

Personas de éxito profesional objetivo pero no subjetivo. Aunque la mayoría en este grupo deseaban trabajar a tiempo parcial, con el tiempo volvieron a hacerlo a tiempo completo. Tan solo uno de ellos logró mantener un horario de trabajo reducido, pero aun así no le resultaba fácil.

Ya fuera por necesidades económicas o presiones de la empresa, la mayoría se vieron obligados a trabajar más de lo que les habría gustado. Y muchos mostraron su disgusto con los efectos de esta situación en sus relaciones personales.

Personas con un éxito profesional objetivo bajo y subjetivo alto. A diferencia de los del grupo anterior, estos habían conseguido mantener una carga de trabajo reducida. Algunos incluso optaron por hacerse autónomos al ver que su empleo a tiempo parcial era muy exigente y afectaba demasiado a su vida personal.

Estas personas decidieron conscientemente dar prioridad a su vida personal o familiar frente a su carrera profesional, una solución de compromiso con la que se sentían bastante cómodos.

Personas con un éxito profesional tanto objetivo como subjetivo bajos. Al principio, a la mayoría de los miembros de este grupo les iba bien, y la mitad querían progresar. Pero, con el tiempo, su suerte se torció. Algunos habían perdido su empleo y dos tercios trabajaban

como autónomos a tiempo parcial.

Sus quejas más comunes eran la inseguridad laboral y económica, así como acontecimientos personales y familiares que alteraron sus vidas. Dos personas mencionaron los sacrificios que tuvieron que hacer en su carrera profesional para atender crisis familiares, enfermedades o necesidades especiales.

En resumen, estas personas aspiraban al éxito profesional y todo lo que se asocia a él, pero no pudieron alcanzarlo por razones que escaparon a su control.

Deconstrucción de la mística del trabajo

Este estudio aporta una visión más matizada de la "mística del trabajo", según la cual la obsesión por la carrera profesional implica sacrificios personales que llevan a resultados negativos.

Algunas personas con una clara orientación al trabajo, sobre todo los del primer grupo de estudio, son capaces de hallar un equilibrio entre el compromiso con su carrera y el que tienen con su familia, alcanzando el éxito tanto a nivel objetivo como subjetivo.

No obstante, cabe destacar que estas personas también eran el principal sostén económico y sus cónyuges asumían un papel relevante en los asuntos familiares.

Los miembros del segundo grupo muestran que no es necesario obsesionarse en tener una carrera exitosa para experimentar logros profesionales sostenidos. De todas formas, para hacer realidad su visión del éxito debieron desafiar los estereotipos sobre los roles familiares y de género, así como la competencia profesional.

Es algo que en menor medida también debieron hacer los miembros del primer grupo, que tuvieron que renunciar a seguir ascendiendo profesionalmente en algún momento de sus carreras para dedicar más tiempo a su vida personal.

Habrà que continuar investigando para entender por qué algunas personas tienen un fuerte sentido de las prioridades personales y siguen su propio camino, mientras que otras se abandonan a la mística del trabajo.

Entre tanto, el reto para las empresas será ayudar a los empleados a alcanzar el éxito profesional objetivo sin hacerles renunciar a sus propios criterios sobre lo que significa triunfar.

www.iese.edu/es/insight