



Capital social y éxito profesional en egresados de educación superior. Un acercamiento al estado del arte.

Topiltzin Jafet Juárez Uriarte¹

topiltzinjuarez@uas.edu.mx²

<https://orcid.org/0009-0009-4232-8067>

Universidad Autónoma de Sinaloa
México

María Luisa Urrea Zazueta³

marialuisauz@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8245-4708>

Universidad Autónoma de Sinaloa
México

RESUMEN

Se presenta un ejercicio de revisión documental en lo referente al tema de capital social y éxito profesional en egresados de educación superior, se trata del estado del arte que permite indagar en la frontera de conocimiento, para lo cual se realizó la búsqueda de artículos, investigaciones y tesis que indagan sobre el capital social considerado como un recurso fundamental para llevar a cabo acciones en concreto y su utilidad para lograr el éxito profesional, dicho de otra manera, la consecución y evaluación positiva de la experiencia profesional de los individuos. Se localizaron estudios principalmente de Asia, Europa, África y América del Norte.

Palabras clave: *capital social; éxito profesional; redes sociales; éxito profesional objetivo; éxito profesional subjetivo.*

¹Autor principal

²Profesor de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

³Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Mexico. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores, nivel 1. Email: marialuisauz@uas.edu.mx

Social capital and career success in higher education graduates. An approach to the state of the art.

ABSTRACT.

A documentary review exercise is presented on the subject of social capital and professional success in higher education graduates, it is the state of the art that allows inquiring into the frontier of knowledge, for which a search was made for articles, research and theses that inquire about social capital considered as a fundamental resource to carry out concrete actions and its usefulness to achieve professional success, in other words, the achievement and positive evaluation of the professional experience of individuals. Studies were located mainly in Asia, Europe, Africa and North America.

Key words: *social capital; career success; social networks; objective career success; subjective career success.*

Artículo recibido 10 mayo 2023

Aceptado para publicación: 10 junio 2023

INTRODUCCIÓN

El estado del arte de cualquier investigación de tesis requiere una búsqueda exhaustiva de estudios similares al que se propone investigar y que se asemejan a los objetivos, las variables y teorías que se utilizarán. En el caso particular de este artículo se presenta una recopilación de estudios internacionales que tienen como objeto identificar el éxito profesional de egresados de educación superior a través del uso de capital social o redes sociales de apoyo.

El capital social ha sido considerado, desde el esfuerzo de sus definiciones, un concepto flexible, ya que diversos autores lo han definido de manera particular, por ejemplo Baker (1990, citado por Adler y Kwon, 2000, p. 91) lo considera como “un recurso que los actores derivan de estructuras sociales específicas y que luego utilizan para lograr sus intereses; se crea por los cambios en las relaciones entre los actores”, por su parte Bourdieu y Wacquant (1992, citado por Adler y Kwon, 2000, p. 91) lo definen como “la suma de los recursos, actuales o virtuales, que se acumulan en un individuo o un grupo por la virtud posesión de una red durable más o menos institucionalizada de relaciones de reconocimiento mutuo”.

En el caso de Burt (1992, citado por Adler y Kwon, 2000, p. 91) el capital social indica “amigos, colegas y más contactos generales a través de los cuales se reciben oportunidades para hacer uso del capital financiero y humano”, en tanto que, Coleman indica que “el capital social se define por su función. No es una entidad singular, sino una variedad de diferentes entidades que poseen dos características en común: consisten en algún aspecto de la estructura social y facilitan ciertas acciones de individuos quienes pertenecen a la estructura” (1990, citado por Adler y Kwon, 2000, p. 91); finalmente, Putnam (1995, citado por Adler y Kwon) lo define como “características de organización social como redes, normas y confianza social que facilitan la coordinación y la cooperación para el mutuo beneficio” (2000, p. 92).

Al existir diversos conceptos de capital social, y en tal no se le puede negar su existencia, para dar explicación a lo anterior, Hintze precisa los siguientes calificativos al capital social como: “ambiguo, conceptualmente equívoco, imprecisamente definido, conducente a razonamientos circulares, dudosamente operacionalizable, polisémico...” (2004, p. 4).

En lo que respecta al éxito profesional, es fundamental definir en primer lugar éxito y para ello Lyubomirsky, Diener y King, (2005) consideran que “ser exitoso significa realizar aquellas cosas que tienen o son valoradas por la cultura propia del lugar y del individuo, prosperando en términos de los objetivos establecidos por la sociedad” (p. 822); por otra parte Cooley define al éxito como “la idea de la autorrealización personal con una justa concepción de la relación de esto con la vida del ser humano. No se estaría equivocado si el éxito se ubica en la autorrealización en el servicio social” (1918, p. 88).

Otra definición sería “éxito es lograr resultados positivos, en el caso de un evento, el logro del mismo y su triunfo”; para Sobol (como se citó en Metelski, 2019) “éxito es aquella suma de logros en roles sociales particulares, estos pueden ser convertirse en esposo, esposa, ser jefe, padre, madre, amigo, amiga o logros específicos en determinado campo, por ejemplo, el trabajo” (p.45). Las concepciones están de acuerdo que el éxito es la terminación y logro de un propósito personal o social y es visto desde una perspectiva positiva.

También al referirse a profesión, Arthur, Hall y Lawrence (1989; como se citó en Caicedo, 2007) lo definen como “el desarrollo de la secuencia de las experiencias de trabajo de una persona durante un periodo de tiempo” (p.42) estas experiencias los autores Arthur, Kaphova y Wilderon (2005) las dividen en dos tipos: a) dar cuenta del logro de un objeto deseado, entendido desde la perspectiva personal y b) la consideración positiva de la acción realizada, una forma de triunfo valorado por la sociedad en general. Para Abele, Spurk y Volmer (2010) desarrollan el concepto de profesión de forma descriptiva para un curso de vida individual ocupacional como cambios laborales, tiempo desempleado, relocalizaciones, ascensos y tiempos de educación continua y también de forma evaluativa significando desarrollo ascendente y subiendo en la escalera laboral. Por lo tanto, si se integran los dos conceptos, se da cuenta de que el éxito profesional sería el logro positivo alcanzado de las experiencias de trabajo del individuo, en el cual las expectativas laborales se ven alcanzadas y satisfechas y como consecuencia, existe un equilibrio entre lo objetivo y lo subjetivo.

Hay estudiosos como Judge, Cable, Boudreau y Bretz (1994) quienes se han encargado de darle forma al concepto de éxito laboral, el cual definen como el logro individual real o percibido el

cual se ha acumulado gracias al resultado de las experiencias laborales. Como tal, el éxito profesional se divide en dos aspectos en el éxito intrínseco que hace referencia a la satisfacción laboral y el éxito extrínseco el cual se relaciona con la percepción salarial y el estatus (Judge, Higgins, Thorsen and Barrick, 1999).

Para Abele, Spurk y Volmer (2010) retoman el término de éxito laboral como una elaboración subjetiva y en coinciden con Judge, Cable, Boudreau y Bretz (1994) acerca de su definición. Por otro lado, Van der Heijde (2016) considera el éxito profesional y lo divide en éxito profesional objetivo y subjetivo. El éxito objetivo se compone del número de promociones logradas dentro del trabajo que se realiza y el número de promociones realizadas en la vida laboral, se agrega el éxito financiero traducido en el salario mensual percibido y por último la cantidad de veces que estuvo desempleado por más de un mes; mientras que el éxito subjetivo se compone de dos escalas una organizacional compuesta de la satisfacción laboral, éxito personal, éxito jerárquico y éxito financiero; y otra no organizacional referida a la satisfacción a la vida. Teniendo en cuenta en consideración las perspectivas teóricas anteriores se da paso al número de estudios relacionados con dichos aspectos.

Capital social y éxito profesional un aporte al estado del conocimiento.

Se presentan las investigaciones realizadas en Asia, particularmente en Pakistán, Filipinas, Indonesia, Corea y Malasia. La mayoría de los estudios consideran a las redes como una forma de capital social y hacen su cruce con el éxito profesional.

Saddiqa y Salem (2016) en su estudio El impacto de las redes en la progresión profesional: moderando el rol de género, se enfoca en conocer que tanto las redes sociales influyen en el crecimiento profesional de los individuos. Se aplicaron 332 cuestionarios dirigidos, no probabilísticos, a ejecutivos financieros con niveles de jerarquía media y superior en las empresas donde laboraban, en las ciudades más importantes de Pakistán. Se aplicó la escala de Forret y Dougherty (2004) para medir el comportamiento de los individuos en las redes y la escala de Greenhaus et al (1990) la cual mide el éxito profesional. Los resultados indican que, de cuatro de cinco escalas del comportamiento en redes, como son las de mantenimiento de contactos,

incremento en la visibilidad interna, participando en actividades profesionales y socializar tienen un impacto significativo en su progreso profesional individual.

Por su parte Ucol Ganiron y Malvecino Ganiron (2012) realizan un estudio llamado *Capital social en el éxito profesional de ingeniería civil*, es un trabajo descriptivo que analiza el grado y qué tipo de capital social predice el éxito profesional en quienes cursan la carrera de Ingeniería Civil (carrera STEM) del Instituto Filipino de Ingenieros Civiles en Filipinas. Se toman como variables el éxito profesional dividido en éxito extrínseco e intrínseco y al capital social lo identifican como contactos profesionales y redes y además el apoyo de un tutor. Las personas estudiadas fueron 500 y tenían que contar con ciertas características como estar trabajando como ingenieros, tener de 15 a 20 años de antigüedad y ser miembro del Instituto Filipino de Ingeniería Civil. Los resultados mostraron que la ayuda de un tutor puede predecir el éxito intrínseco en el éxito profesional, mientras las redes y los contactos profesionales permiten predecir el éxito extrínseco en forma de promociones o ascensos.

Además, Ucol Ganiron y Malvecino Ganiron (2013) realizan otro estudio sobre el manejo del éxito profesional en ingenieros geodésicos filipinos (carrera STEM) el cual se centra en estudiar los factores que devienen en éxito profesional. Se estudiaron 200 miembros de Ingenieros Geodésicos de Filipinas, se utilizó el cuestionario y la entrevista como instrumentos de investigación. Entre los resultados se muestran que el desarrollo profesional, las redes y conexiones profesionales altamente influyen en el éxito objetivo, esto es adelantos salariales, bonos navideños, subsidio a la vivienda, beneficios de jubilación y jubilación por discapacidad. Otro punto fue que las redes y conexiones profesionales permitieron aprender nuevas técnicas y aptitudes laborales.

Por otro lado, el trabajo de Kholis (2018) es un estudio sobre El rol del género en los efectos del capital humano y social en el éxito académico profesional en Indonesia, se encuestaron 466 profesionistas académicos de 18 universidades de Indonesia, siendo 261 hombres y 208 mujeres, se obtuvo una tasa de respuesta de 62.5%. Entre los resultados se encuentra que el capital social a través de las redes intra organizacionales, poseen un efecto positivo en la posición de liderazgo. Además, este tipo de red intra-organizacional da mayor beneficio a hombres que a las mujeres.

Otro punto es que los hombres hacen uso de redes de manera estratégica para apoyar sus objetivos profesionales, mientras las mujeres hacen uso de las redes con otros propósitos y no específicamente para alcanzar sus objetivos profesionales. Tanto hombres como mujeres hacen uso de forma diferenciada de las redes o el capital social.

En lo relativo al estudio de Kim (2017) se analiza la influencia del capital social y sus tipos de recursos (acceso a información y a recursos a través de contactos, influencia en la elección profesional de la carrera, influencia en ser contratado o recomendado, influencia en crear oportunidades, solidaridad, apoyo socio-emocional) y el éxito profesional dividido en objetivo (compensaciones y número de ascensos) y el subjetivo (satisfacción laboral y satisfacción profesional) de profesionistas administradores de consultoría coreanos. El resultado fue que existe una gran diferencia en cómo los occidentales y orientales hacen uso de sus redes para lograr el éxito, para el caso coreano, los vínculos fuertes son más importantes para lograr el éxito debido a la cultura de la sociedad, mientras que en los estudios de occidente la pauta la marcan los vínculos débiles.

En Ehido, Ibeabuchi y Halim (2019) se encuentra La influencia que posee el comportamiento en redes y el éxito académico profesional de las mujeres en dos universidades en Malasia. Se analizan el tipo de redes que usan las mujeres académicas universitarias y su impacto en el éxito objetivo y subjetivo del éxito profesional, a través de un estudio descriptivo utilizando el cuestionario, fueron 146 mujeres académicas estudiadas. Se encontró que el éxito profesional tanto objetivo como subjetivo se incrementa siempre y cuando se sepan usar las redes o interconexiones.

El único estudio encontrado de la región africana, es el de Ogada (2013), el cual tuvo como objetivo establecer cómo el capital social influyó en el éxito profesional con el personal gubernamental del condado de Mombasa en Kenia, África. Se analizaron aspectos extrínsecos e intrínsecos del éxito profesional y cómo son influidos por el capital social. La población del estudio fueron 2,650 personas, de los cuales la muestra se redujo a 165 profesionistas y técnicos los cuales estaban activos laboralmente. Se utilizó el cuestionario para recolectar información y

se realizó un análisis descriptivo para el trabajo. Los hallazgos encontrados fueron que el capital social influye tanto en factores intrínsecos y extrínsecos del éxito profesional.

Estudios de la región europea. El trabajo de Andersson (2017) redes y éxito: acceso y el uso del capital social entre los jóvenes adultos suecos, es una investigación que ahonda en el rol del capital social y cómo este produce desigualdad entre jóvenes adultos, se dio cuenta de las diferencias en el acceso al capital social y sus consecuencias en el mercado laboral y en el mercado inmobiliario. Se encuestaron jóvenes adultos suecos nacidos en 1990 a través de un instrumento llamado Capital Social e Integración al Mercado Laboral. Esta investigación se enfocó en averiguar el efecto del capital social y el historial migratorio para acceder al capital social a través de los lazos nacionales e internacionales, además se puso atención en el efecto de la segregación socioeconómica en las escuelas y colonias para acceder al capital social a través de las redes ocupacionales y vínculos de amistad cercanos, también se investigó el efecto del capital social para poder ingresar el mercado laboral y el efecto del capital social en la probabilidad de salir de casa de los padres. Como resultados se muestran que, los antecedentes familiares y la segregación económica afectan el acceso al capital social y por ende esto tiene como consecuencia efectos en el mercado laboral y los resultados en el mercado inmobiliario.

El artículo de Wolf y Moser (2009) Efectos de las redes en el éxito profesional: un estudio longitudinal, tuvo como objetivo conocer los efectos de las redes entendidas éstas como la construcción, mantenimiento y uso de relaciones sociales en el éxito profesional. El estudio fue aplicado a 455 empleados del sector industrial, en Alemania en tres momentos 2001, 2002 y 2003, con una tasa de respuesta del 61.3%. Los instrumentos midieron las redes sociales en diferentes escalas, construcción de contactos internos, mantenimiento de contactos internos, utilizando contactos internos, construcción de contactos externos, mantenimiento de contactos externos y utilizando contactos externos.

De lo anterior, se consideró medir el éxito profesional a través de la forma objetiva y subjetiva. Los resultados muestran que los niveles de uso de redes sociales están relacionados con el salario percibido, por lo que el uso de las redes puede considerarse como una inversión que retorno en el futuro o en el largo plazo. También se encontró que quienes poseen comportamientos a promover

sus redes están más satisfechos laboralmente que aquellos que no lo hacen así. Además, existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el uso de redes internas que haciendo uso de las redes externas.

La investigación de Franzen y Hangartner (2006), sobre Las redes sociales y los resultados en el mercado laboral: los beneficios no monetarios del capital social, se encarga de contrastar las hipótesis de Granovetter de (1973 y 1974) las cuales afirman que 1) los empleados encuentran sus trabajos gracias a sus contactos sociales y no solo a través de los canales formales, 2) las redes posibilitan a quienes buscan empleo obtener información sobre vacantes así como las características del empleo y 3) la información sobre el mercado laboral se genera de mejor manera a través de los lazos débiles. Se contó con la información del servicio de datos e información suizo para las ciencias sociales, el cual obtuvo información sociodemográfica, así como las redes sociales para identificar lazos fuertes y débiles, la muestra fue de 8, 151 graduados de universidades suizas, quienes se encontraban laborando en ese momento.

Los resultados indican que la primera hipótesis de Granovetter se confirma ya que los egresados obtuvieron su empleo a través de las redes sociales; sin embargo los salarios obtenidos no muestran ningún incremento o bonus salarial gracias al uso de las redes por lo cual la segunda hipótesis está a discusión o es controversial, y por último la tercera hipótesis no es del todo convincente ya que los lazos débiles promueven que los actores se empleen más rápido pero no quiere decir que se obtenga una información o panorama general del mercado laboral.

El trabajo de Van Emmerik, Euwema, Geschiere y Schouten (2006) titulado Creando redes a través de la organización, diferencias de género en la relación entre la participación en redes y satisfacción profesional, es una investigación que analiza las redes formales e informales y su relación con la satisfacción profesional. Se encuestaron 260 personas de nacionalidad alemana, 180 mujeres y 80 hombres que estuvieran laborando en actividades financieras bancarias. Lo que se encontró es que tanto la presencia de redes sociales formales e informales tiene relación con la satisfacción laboral, y se observa una tendencia de mayor satisfacción laboral para hombres que para mujeres.

Por último, se describen los trabajos de la región norteamericana. La investigación titulada Una teoría del capital social del éxito profesional Seibert, Krimer y Liden (2001) es un estudio realizado a 448 empleados graduados de universidades públicas y privadas de los Estados Unidos, los cuales fueron encuestados para identificar su capital social a través del estudio del generador de nombre y así percibir el tamaño de su red, las fuerzas de los vínculos y la existencia de huecos estructurales, además se midió el acceso a información y a los recursos, el nivel de patrocinio profesional y el éxito profesional objetivo y subjetivo.

En los resultados se observa que los lazos débiles y los huecos estructurales están positivamente relacionados e incrustados en los recursos sociales de la red social personal, los recursos sociales están relacionados positivamente con el salario mensual, el número de promociones y la satisfacción laboral. Mientras los lazos débiles se relacionan positivamente con los recursos sociales, por otra parte, se relacionan negativamente al acceso de la información y patrocinio profesional. Los lazos fuertes en este caso son los que brindan la información necesaria y el soporte social profesional. En lo relativo al éxito profesional se presenta que el éxito profesional está relacionado positivamente con el número de mentores o personas que brindaron apoyo al actor, mientras más personas eran incluidas como mentores.

El estudio de Mark Granovetter (1973), La fuerza de los lazos débiles, busca como la interacción a pequeña escala (lazos interpersonales) se relacionan con fenómenos macro como la difusión, la movilidad social, la organización política y la cohesión social. Su investigación se centró en la realización de una muestra aleatoria de gente proveniente de Boston, Estados Unidos. El objetivo fue identificar a los actores que estaban buscando trabajo a través del uso de los contactos, y la frecuencia del vínculo mientras obtenían la información requerida. Entre lazos fuertes sean estos amigos íntimos, relaciones y vínculos de consanguineidad y lazos débiles referentes a amigos y familiares lejanos, o donde no se vean frecuentemente, se observó que quienes hacían uso de su red a través de los lazos débiles tenían mayor éxito a la hora de obtener un empleo.

El trabajo realizado por Forret y Dougherty (2004) sobre comportamientos de red y resultados profesionales: ¿diferencias para hombres y mujeres? estudia la relación existente entre el comportamiento de redes de un individuo y su relación con los resultados profesionales

entendidos estos como el número de promociones, compensaciones, percepción de éxito profesional etc. El estudio abordó a 418 graduados de escuelas de negocios provenientes de Estados Unidos, los participantes contaban con una edad promedio de 38 años, entre los cuestionamientos se trató el número de ascensos logrados, compensaciones monetarias, así como también la percepción de éxito profesional obtenido. En cuanto al comportamiento de uso de redes se usó la escala de los mismos autores donde se centran en el mantenimiento de contactos, socializar, participación en actividades profesionales, participación en actividades comunitarias e incremento en la visibilidad interna. Los resultados indican que ciertos tipos de comportamiento en las redes están relacionados con los resultados profesionales, por ejemplo, el incremento en la visibilidad interna y el involucramiento en actividades profesionales trae consigo éxito profesional, además existen resultados diferentes para hombres como para mujeres.

El trabajo de Gould y Penley (1984) titulado estrategias profesionales y progresión salarial: un estudio de su relación en una municipalidad burocrática, se encarga de identificar qué estrategias profesionales utilizan 414 empleados en una municipalidad en los Estados Unidos para avanzar en su éxito objetivo profesional, entre los empleados se encontraban clérigos, profesionistas y empleados gerenciales, con una edad promedio de los 40 años. El estudio encontró que el hecho de crear redes sociales está positivamente relacionado al progreso salarial para los gerentes, pero no para los clérigos y los profesionistas.

Por su parte el estudio de Sungjoo Choi (2018) es una investigación realizada en Estados Unidos donde se examina la relación entre los esfuerzos sociales de hacer conexiones o redes para construir capital social y crear oportunidades de logro profesional en las mujeres estadounidenses. Se usó la encuesta de promoción profesional 2007, la Oficina de Protección al Mérito de Estados Unidos fue la encargada de aplicar dicho instrumento, de 22,000 mil empleados, solo 11,538 contestaron la encuesta, con una tasa de respuesta del 53%. Las variables que se utilizaron fue de la promoción profesional que toma estándares objetivos (promociones y salario) y estándares subjetivos (éxito profesional) junto con el capital social (contactos internos, soporte de tutores y red o conexiones formales). Los resultados del estudio muestran que el capital social puede ser benéfico tanto para hombres como para mujeres. Este tipo de capital otorga una serie de ventajas

y beneficios como son la colaboración, desarrollo a través de alianzas, organización personal, intercambio de información, recursos, etc. Lo más significativo del estudio fue que las mujeres tienen una mayor posibilidad de tener más ventajas que los hombres, bajo ciertas circunstancias. El trabajo de Molgat y Vultur (2009) titulado *L'insertion professionnelle des jeunes québécois diplômés et non diplômés de l'école secondaire. Quel rôle joue la famille?* es un análisis de entrevistas semiestructuradas aplicadas a jóvenes egresados y a no egresados canadienses que salieron de cuatro a cinco años después de la educación media superior o bachillerato y su inserción al mercado laboral. El estudio hace uso de la teoría de las redes sociales y las formas de capital humano, social y económico. Se estudiaron 32 egresados y 35 no egresados, entre los resultados se muestran que los jóvenes no graduados hacen uso de los vínculos fuertes para evitar ser excluidos del mercado laboral y quienes si se graduaron hacen uso de vínculos débiles y el apoyo financiero de sus padres para poder desarrollarse profesionalmente.

Monserrat y Simmers (2020) presentan un estudio estadounidense de cómo el capital humano y social influyen en la carrera de las mujeres, el camino de Rosemary Pledger hacia el éxito profesional y su ascenso. Las autoras hacen uso de un estudio cualitativo y descriptivo analizando documentos de la autoría de Pledger además de su bibliografía. En lo referente al capital social Pledger se ayudó de la Asociación Delta Gamma, una organización que promueve el crecimiento personal y profesional de mujeres educadoras, además se encontró que Pledger tenía conexiones o amistades quienes apoyaron su carrera durante su vida profesional. En conclusión, las autoras afirman que la persona en estudio tuvo éxito por desarrollar factores de comportamiento estructurales claves, hizo uso de la cooperación, no amenazó o compitió con sus homólogos, incluso apoyaba a los demás.

METODOLOGÍA.

El esfuerzo metodológico se decantó en la búsqueda de una revisión documental de literatura principalmente en inglés, la cual tuviera que ver con el tema de capital social o “social capital en inglés” y éxito profesional o “career success en inglés” ya que los estudios en este tema son escasos en el idioma español. Se presentan 18 estudios e investigaciones que analizan la relación existente entre la variable independiente del capital social y la variable dependiente del éxito profesional en egresados de carreras de nivel superior. Se utilizaron buscadores de referencias bibliográficas para realizar la revisión documental como es el Google Scholar, además del Consorcio Nacional de Recursos de Información Científica y Tecnológica perteneciente al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnológicas, siendo el buscador académico EBSCO HOST muy útil. La información localizada se concentró en una matriz de análisis para su presentación.

Resultados y consideraciones.

Los estudios encontrados fueron ubicados geográficamente en los países de Pakistán, Filipinas, Indonesia, Corea del Sur, Malasia, Kenia, Suecia, Alemania, Suiza, Estados Unidos y Canadá. Con respecto a las categorías analizadas de capital social y éxito profesional, se presentan 18 estudios en las regiones y continentes de Asia, África, Europa y América del Norte.

A continuación, se presentan los estudios encontrados referentes a la relación existente entre capital social y éxito profesional en los últimos 39 años.

Tabla 1.

Estudios referentes al capital social y éxito profesional.

Autor y año.	Título	País	Objetivo y metodología.
Saddiqa y Salem (2016)	Impact of networking on career progression: moderating role of gender	Pakistán	Identificar el papel del género en la relación entre el comportamiento en red y la progresión profesional de ejecutivos y ejecutivas de finanzas en Pakistán. Se utilizó una metodología cuantitativa, a través de un cuestionario y una técnica de muestreo no probabilístico intencionado.
Ucol Ganiron y Malvecino Ganiron (2012)	Social Capital on Civil Engineer Career Success	Filipinas	Trabajo descriptivo que analiza el grado y qué tipo de capital social predice el éxito profesional en quienes cursan la carrera de Ingeniería Civil (carrera STEM) del Instituto Filipino de Ingenieros Civiles en Filipinas. Estudio cuantitativo ya que se hizo uso del cuestionario y análisis de documentos.
Ucol Ganiron y Malvecino Ganiron (2013)	Managing Career Success of Geodetic Engineers	Filipinas	Estudio descriptivo e inferencial de ingenieros geodésicos de Indonesia sobre cómo contribuye al éxito profesional el pertenecer a redes. Estudio cuantitativo a través del uso de cuestionario.
Kholis (2018)	Gender Role on the Effects of Human Capital and Social Capital on Academic Career Success	Indonesia	Identificar el rol de género en los efectos del capital humano y capital social sobre el éxito académico profesional de académicos y académicas en Indonesia. Estudio cuantitativo, haciendo uso del cuestionario.
Kim (2017)	Network, culture, and career success: When strong ties matter.	Corea del Sur.	Se analiza la influencia del capital social y sus tipos de recursos, el éxito profesional dividido en objetivo y el subjetivo de los profesionistas administradores de consultoría coreanos. Estudio mixto a través del uso de la entrevista y cuestionario.
Ehido, Ibeabuchi y Halim (2019)	Networking and women academics' career success in the Malaysian Research Universities	Malasia	Se estudia la influencia de los comportamientos en red en los aspectos objetivos y subjetivos del éxito profesional en mujeres académicas en dos universidades de Malasia. Fue un estudio descriptivo-correlacional utilizando el cuestionario. Uso del método cuantitativo.
Ogada (2013)	The influence of social capital on career success for staff of the county	Kenia	El objetivo fue identificar de qué manera el capital social influye en el éxito profesional en el personal del condado gubernamental de Mombasa en Kenia. Se usó una metodología cuantitativa y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

	government of Mombasa		
Andersson (2017)	Network and success. Access and use of social capital among young adults in Sweden.	Suecia	Se explora el rol del capital social como formador de desigualdad entre jóvenes suecos adultos. Es un estudio cuantitativo el cual usa la encuesta como instrumento recolector de información.
Wolf y Moser (2009)	Effects of networking on career success: a longitudinal study.	Alemania	Se estudia los efectos de las redes de relaciones personales en el éxito profesional de empleados alemanes del sector industrial. Se utilizó el método cuantitativo y el cuestionario fue el mecanismo para adquirir la información.
Franzen y Hangartner (2006)	Social networks and labour market outcomes: the non-monetary benefits of social capital	Suiza	El objetivo fue analizar las hipótesis del autor Granovetter referidas a cómo los empleados adquirieron sus trabajos no solo a través de canales formales, si no también informales, además identificar si a través de las redes sociales se posee mejor información sobre la disponibilidad de empleos y por último si la información del mercado laboral se adquiere a través de vínculos débiles contrastándolas con un nuevo modelo por parte de los autores. Es un estudio cuantitativo, donde participaron egresados y profesionistas suizos, se hizo uso el cuestionario como forma de adquirir la información.
Van Emmerik, Euwena, Geschiere, y Shouten (2006)	Networking your way through the organization. Gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction	Alemania	Se analiza las redes formales e informales y su relación con la satisfacción profesional de personas, que estuvieran laborando en un Dutch bank. Se utilizó un método cuantitativo y el cuestionario fue el mecanismo de obtener la información.
Seibert, Krimer y Liden (2001)	A Social Capital Theory of Career Success.	Estados Unidos	Se buscó identificar la influencia del capital social en el éxito profesional de empleados estadounidenses graduados de universidades públicas y privadas, a través de un método cuantitativo usando cuestionarios como instrumento.
Mark Granovetter (1973)	The strength of weak ties	Estado Unidos	El objetivo fue identificar a los profesionistas que estaban buscando trabajo a través del uso de los contactos, y la frecuencia del vínculo mientras obtenían la información requerida.
Forret y Dougherty (2004)	Networking behaviors and career outcomes: differences	Estados Unidos	El estudio aborda la relación existente entre el comportamiento en red y los resultados profesionales de 418 graduados de escuelas de negocios provenientes de Estados Unidos. Estudio cuantitativo, utilizando cuestionario como mecanismo de obtener información.

	for men and women		
Gould y Penley (1984)	Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy	Estados Unidos	Se analizan estrategias profesionales, entre ellas el uso de redes para identificar su relación con la progresión salarial de empleados en una municipalidad en los Estados Unidos. Se utilizó el método cuantitativo y el cuestionario como instrumento de recopilación de información.
Sungjoo Choi (2018)	Breaking Through the Glass Ceiling: Social Capital Matters for Women's Career Success?	Estados Unidos	Se analiza la relación entre las redes de relaciones personales como mecanismo de movilidad social para mujeres y su progresión profesional. Es un estudio cuantitativo y hace uso del cuestionario como instrumento para recopilar información.
Molgat y Vultur (2009)	L'insertion professionnelle des jeunes québécois diplômés et non diplômés de l'école secondaire	Canadá	Se estudia el rol de la familia en el proceso de inserción laboral de jóvenes egresados y no egresados de secundaria de Quebec, Canadá. Es un trabajo cualitativo que recopila información de entrevistas semiestructuradas.
Monserrat y Simmers (2020)	Human and social capital as influencers on women's careers: Rosemary Pledger's path to career success and mobility.	Estados Unidos	El objetivo fue entender y analizar la influencia social y humana que tuvo la primera presidenta de la Academia de Administración y su acceso al éxito profesional. Estudio individual y cualitativo sobre el capital social de la autora Rosemary Pledger.

Nota. Elaboración propia con base a revisión documental realizada.

CONCLUSIONES.

La recopilación o rescate de estudios referentes al tema específico sobre capital social y éxito profesional permitió dilucidar hasta que nivel de análisis científico se ha abordado, donde el capital social traducido como redes sociales personales a través de los vínculos, amistades y relaciones tienen su influencia a la hora que las personas tratan de posicionarse laboralmente y profesionalmente.

Además, desde el aspecto cronológico del tema se observó que, de los dieciocho estudios, nueve de ellos fueron realizados en la segunda década del nuevo siglo, seis de ellos en la primera y sólo tres de ellos el siglo pasado, en el cual se observa un incremento del interés por la temática últimamente.

Se observa que los estudios de la región en Norteamérica son los que más se realizan con respecto al tema de capital social y éxito profesional, posteriormente le siguen los de Asia y Europa y por último África. En lo que respecta a México, el tema no se ha abordado como tal y se requieren para aportar en el área del conocimiento del país.

LISTA DE REFERENCIAS.

- Abele, A., Spurk, D. y Volmer, J. (2011, Enero) The construct of career success: measurements issues and an empirical example. *ZAF*, (43), 195-206.
http://213.241.152.197/zaf/2011/2011_3_zaf_abele_spurk_volmer.pdf
- Adler, P. y Kwon, S. (2000) Social Capital: The Good, the Bad and the Ugly, en Lessser, E. (2000) Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications. *Marshall School of Bussiness Working Paper*, (03-09), 89-115
https://www.researchgate.net/publication/228178746_Social_Capital_The_Good_the_Bad_and_the_Ugly#read
- Andersson, A.B. (2017) *Network and success. Access and use of social capital among young adults in Sweden*. (tesis de doctorado publicada). Stockholm University,
- Arthur, M., Khapova, S., Wilderom, C. (2005) Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*. (26), 177-202.
http://www.ncyu.edu.tw/files/list/gcweb/1.%E6%A5%8A%E8%82%B2%E5%84%80%E8%80%81%E5%B8%AB_CareerSuccess.pdf
- Caicedo, M. Éxito profesional. (2007, enero-junio) *Códice*. (001), 41-47
<https://www.redalyc.org/pdf/953/95330104.pdf>
- Cooley, C. (1918) The theory of success. *Social Process*. 88-99.
https://brocku.ca/MeadProject/Cooley/Cooley_1918/Cooley_1918_09.html

- Ehido, A. & Ibeabuchi, C. & Halim, B. (2019, diciembre). Networking and women academics' career success in the Malaysian Research Universities. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences* (9), 940-960. 10.6007/IJARBSS/v9-i12/6833.
- Forret, M, L. y Dougherty, T, W. (2004) Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women. *Journal of Organizational Behavior*, (25), 419-437. https://www.researchgate.net/publication/227635263_Networking_Behaviors_and_Career_Outcomes_Differences_for_Men_and_Women
- Franzen, A., y Hangartner, D. (2006) Social networks and labour market outcomes: the non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22(4), 353-368,
- Gould, S., y Penley, L, E. (1984) Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational behavior and human performance*, (34), 244-265. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90006-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90006-0)
- Granovetter, M, S. (1973) The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*. 78(6), 1360-1380 <https://www.cs.cmu.edu/~jure/pub/papers/granovetter73ties.pdf>
- Greenhouse, J., Parasuraman, S., y Wormley, W. (1990) Effects on race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal* 33 (1). 64-86 https://www.researchgate.net/publication/270135735_Effects_of_Race_on_Organizational_Experiences_Job_Performance_Evaluations_and_Career_Outcomes/link/54d1410f0cf25ba0f041058b/download
- Hintze, S. (2004) Capital social y estrategias de supervivencia. Reflexiones sobre el capital social de los pobres. En Danani, C.(2004) Políticas sociales y economía social: debates fundamentales. https://flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1252374169.hintzcapital_social_y_estrategias_de_supervivencia_reflexiones_sobre_el_capital_0.pdf

- Judge, T.A., Cabel, D.M., Boudreau, J.W., y Bretz, R.D. (1995) An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, (48) 485-519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Kholis, N. (2018). Gender Role on the Effects of Human Capital and Social Capital on Academic Career Success. *Islamic Education Management*. 169-178 https://www.researchgate.net/publication/319766229_Gender_Role_on_the_Effects_of_Human_Capital_and_Social_Capital_on_Academic_Career_Success
- Kim, H. (2017). Network, culture, and career success: When strong ties matter. *Institute of Industrial Relations*. 231-252 <http://space.snu.ac.kr/bitstream/10371/145074/1/8%20%EA%B9%80%ED%98%84%EC%A7%80-%EC%88%98%EC%A0%95-ok.pdf>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Metelski, A. (2019). Modern Perceptions of Career Success. *e-mentor*, 3(80), 45–50. DOI: 10.15219/em80.1422
- Molgat, M., & Vultur, M. (2009). L’insertion professionnelle des jeunes québécois diplômés et non diplômés de l’école secondaire. Quel rôle joue la famille ? *Recherche*, 50, 41-66. <https://core.ac.uk/download/pdf/59309832.pdf>
- Monserrat, S. & Simmers, C. (2020). Human and social capital as influencers on women’s careers: Rosemary Pledger’s path to career success and mobility. *Journal of Management History*. 10.1108/JMH-11-2019-0069.
- Ogada, R. (2013) The influence of social capital on career success for staff of the county government of Mombasa. University of Nairobi. MBA Thesis. <http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/60209/Ogada-The%20influence%20of%20social%20capital%20on%20career%20success%20for%20staff%20of%20the%20county%20government%20of%20Mombasa.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Saddiqa, S., y Saleem, F. (2016) Impact of networking on career progression: moderating role of gender. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 10(3), 419-443
<http://www.jespk.net/publications/318.pdf>
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. and Liden, R.C. (2001) A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237. <http://dx.doi.org/10.2307/3069452>
- Sungjoo Choi (2018) Breaking Through the Glass Ceiling: Social Capital Matters for Women's Career Success? *International Public Management Journal*, 22, 295 – 320.
<https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1425225>
- Ucol Ganiron, T & Malvecino-Ganiron, T. (2012). Social Capital on Civil Engineer Career Success. *Research Technology Management*. 3. 718-724. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/233897224_Social_Capital_on_Civil_Engineer_Career_Success el 12 de agosto de 2020.
- Ucol Ganiron, T & Malvecino-Ganiron, T. (2013). Managing Career Success of Geodetic Engineers. *International Journal of Education and Learning*. 2. 13-24.
https://www.researchgate.net/publication/236952573_Managing_Career_Success_of_Geodetic_Engineers
- Van der Heijde, C. (2016) The measurement and enhancement of employability and career success. University of Twente. Houten, Netherlands.
https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/6050571/thesis_C_van_der_Heijde.pdf
- Van Emmerik, Ij, Euwena, M.C., Geschiere, M. y Shouten M.F.A.G. (2006) Networking your way through the organization. Gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction. *Women in Management Review*, 21(1), 54-66.
 228354491_Networking_your_way_through_the_organization_Gender_differences_in_the_relationship_between_network_participation_and_career_satisfaction
- Wolf, H, G., y Moser, K. (2009) Effects of networking on career success: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206.
http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Effects-of-Networking-on-Career-Success_A-Longitudinal-Study.pdf