



**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES Y SOCIALES**

www.uces.edu.ar

**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES
(IAEPCIS) "David Maldavsky"**

Doctorado en Psicología

XVI Jornadas Internacionales de Investigación en Psicología UCES 2020

XVIII Jornadas Internacionales de Actualización del Algoritmo David Liberman

I Simposio de Especialistas en Salud Mental en Emergencias y Desastres

Sábado 25 de julio de 2020 – 9.30 hs a 16.00 hs Buenos Aires.

Una aproximación a los factores que intervienen en el éxito laboral

Luciano Nehuen Lupo, Esteban Córdoba

Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

Correo electrónico: lnlupo95@gmail.com

Una aproximación a los factores que intervienen en el éxito laboral

El presente estudio se enmarca dentro de la Psicología Laboral, atendiendo a una cuestión relevante para cualquier profesional: el éxito. Es importante destacar que hablamos del éxito profesional, laboral o de carrera, y no del éxito académico. En general, el éxito académico es operacionalizado a través del promedio en la carrera, en comparación al éxito laboral, que suele ser dividido en sus componentes objetivos (ingresos y estatus ocupacional) y subjetivos (satisfacción laboral) (Hughes, 1937).

Éxito Laboral

Heslin (2005) realizó un análisis de las distintas formas en las que se conceptualizó y propuso medir el éxito laboral, partiendo de la distinción de Everett Hughes (1937) entre éxito objetivo y éxito subjetivo. El éxito objetivo puede ser directamente observado, medido y verificado por un tercero. Incluye logros verificables como el salario, los ascensos y el status ocupacional. Mientras que el éxito subjetivo parte de la operacionalización de Thorndike (1934) de la satisfacción laboral, y refiere a las reacciones individuales ante las experiencias y el desempeño en la carrera. Heslin (2005) agrega la consideración de la medida frente a la que se comparará dicho éxito, diferenciando los criterios de referencia personal y de referencia frente a otros.

Personalidad

El modelo de los cinco factores de la personalidad surge del análisis factorial de estudios con inventarios de personalidad. Fue Goldberg (1981) quien por primera vez utilizó la denominación Big Five (los cinco grandes) para referirse a éste modelo descriptivo de la personalidad. El nombre se debe a que con frecuencia los ítems se agrupan en cinco factores o dimensiones de ese constructo que se coincidió en denominar neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, afabilidad o agradabilidad y responsabilidad.

El presente estudio se propuso analizar la relación entre las dimensiones de la personalidad, el promedio de carrera y variables sociales, laborales y académicas con el éxito laboral en profesionales de CABA y Gran Buenos Aires de distintas carreras con que cuentan experiencia laboral.

Metodología

Muestra

Se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 98 sujetos de CABA y Gran Buenos Aires. El 45 % es de género masculino y el 55 % femenino, con una edad promedio de 43,14 años (DT=13,12; Mediana= 42 años; Máx.=73 años, Mín.=23 años En cuanto al nivel académico, un 17,3% cuenta con título terciario, diplomatura o tecnicatura. 49% cuenta con título de grado, 22,4% posgrado, 10,2% maestría y 1% doctorado.

Instrumentos

Se implementó un cuestionario compuesto de 3 secciones:

- Datos del entrevistado: Se confeccionó un listado de preguntas con el objetivo de recabar información sobre distintas características del entrevistado: Edad, estado civil, carrera, universidad, años transcurridos desde la graduación, rendimiento académico, percepción del propio rendimiento académico, si trabajó durante la carrera, edad de inicio de su actividad laboral, nivel socioeconómico durante sus estudios, profesión y máximo nivel educativo alcanzado de los padres, familiares o allegados dentro del mismo ámbito laboral, tipo de escuela a la que asistió, carreras anteriores, edad de elección de la carrera, motivación para la elección de la actual carrera, relación con profesores y con pares.
- Personalidad: Se administró el inventario de los cinco grandes (BFI) (John 1990) adaptado y validado para el uso de población adulta de Buenos Aires (Castro Solano, 2001)
- Éxito laboral: 15 preguntas con escala de respuesta Likert correspondientes con las cuatro categorías de éxito laboral (Heslin, 2005).
- *Procedimiento*

Los datos se recogieron de forma virtual, a través de la plataforma Google Forms.

Resultados

El primer objetivo de la presente investigación es analizar si existe alguna correlación entre las dimensiones de la personalidad y el promedio de carrera. Solo se halló una

correlación significativa directa entre el promedio y la dimensión "Agradabilidad". Es decir, que los sujetos con mayores puntajes en "Agradabilidad", lograron mejores promedios.

En cuanto al segundo objetivo, sólo se observaron diferencias significativas en la dimensión "Agradabilidad", en profesionales del campo de la Economía y Negocios. Los profesionales dedicados a carreras relacionadas con la economía y los negocios, son los únicos que se destacaban de los profesionales de otros campos en alguna dimensión de la personalidad, en este caso, la agradabilidad.

Por último, se propuso analizar la relación de todas las variables con el éxito laboral, de modo de sintetizar cuáles son las que tienen más relación con el mismo. En cuanto al éxito total, las tres variables más relacionadas con diferencias significativas fueron tener una buena relación con los docentes de la carrera ($p < .00$) haber asistido a una escuela pública ($p < .00$) y escoger la carrera antes de los 20 años ($p < .00$). También se hallaron diferencias significativas referidas a las variables promedio ($p < .01$), "Responsabilidad" ($p < .01$) y "Neuroticismo" ($p < .01$), "Agradabilidad" ($p < .05$), "Apertura a la experiencia" ($p < .05$). Así, podemos decir que contar con una buena relación con los docentes de la carrera, haber asistido a una escuela pública, escoger la carrera antes de los 20 años, y tener una personalidad con más "Agradabilidad", "Responsabilidad", "Apertura a la experiencia" y menos "Neuroticismo" son variables que están relacionadas con el éxito total.

La relación entre el éxito laboral y la relación con docentes, ya había sido señalada por Peluchette y Jeanquart (2000) y se replicó en éste estudio.

Discusión

Podemos concluir el análisis de la relación de las distintas variables con el éxito laboral señalando todo el conjunto de variables que, si bien no implican causalidad, se encuentran relacionadas con el éxito laboral. Así, quedaría confeccionada una guía que, si bien no garantizaría el éxito laboral, aseguraría optar por las opciones más relacionadas con el mismo.

De esta manera, surgiría de este análisis que lo más conveniente sería escoger una carrera antes de los 20 años y asistir a una escuela pública con una orientación que coincidiera con la carrera elegida. Por otro lado, surgiría como importante que el motivo de dicha elección no sea sólo por motivación extrínseca. Cabe señalar que contar con padres con bajo nivel educativo y trabajar durante la carrera son factores relacionados con menor éxito objetivo referido a sí mismo. Durante la carrera, resultaría importante procurar mantener un buen promedio, una buena relación con los docentes y buscar oportunidades para insertarse laboralmente en un trabajo relacionado con la profesión lo antes posible, desestimando la duración total de la carrera.

Finalmente, la limitación propia del trabajo con respecto a la operacionalización del éxito laboral, deja abierta la posibilidad de comprobar la validez y confiabilidad del cuestionario utilizado, en vista de confeccionar un instrumento de medida del éxito laboral que cuente con suficiente sustento científico.

Referencias Bibliográficas

- Castro Solano, A. y Casullo, M.M. (2001). Rasgos de personalidad, bienestar psicológico y rendimiento académico en adolescentes argentinos. *Interdisciplinaria*, 18 (1), 65-85.
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18011326003>
- Goldberg, L. (1981). Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons. In L. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology* (pp. 141-165). Beverly Hills, CA: Sage, Vol. 1, 141-165.
- Heslin, P.A. (2005) Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 6, 113-116.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.
- John, O. (1990). The five factor taxonomy: Dimension of personality in the natural language and in questionnaires. In L. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and Research*. New York: Guilford Press.

Peluchette, J. V. E., & Jeanquart, S. (2000). Professionals' use of different mentor sources at various career stages: implications for career success, *Journal of Social Psychology*, 140, 549–564.

Thorndike, E. L. (1934). *Prediction of vocational success*. New York: Oxford University Press.