

XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVII Jornadas de Investigación. XVI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. II Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. II Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2020.

# Una aproximación a los factores que intervienen en el éxito laboral.

Lupo, Luciano.

Cita:

Lupo, Luciano (2020). *Una aproximación a los factores que intervienen en el éxito laboral. XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVII Jornadas de Investigación. XVI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. II Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. II Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-007/769>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/etdS/wms>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# UNA APROXIMACIÓN A LOS FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL ÉXITO LABORAL

Lupo, Luciano

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Buenos Aires, Argentina.

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar la relación entre las dimensiones de la personalidad, el promedio de grado y las variables sociales, laborales y académicas con éxito profesional en profesionales de diferentes carreras con experiencia laboral. Se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 98 personas de CABA y Gran Buenos Aires. De ellos, el 45% son hombres y el 55% mujeres, con una edad promedio de 43.14 años (de = 13.12; Medio = 42 años; Máx = 73 años, Mín. = 23 años). Se administró el Big Five Inventory (BFI) (John 1990, adaptación Argentina de Alejandro Castro Solano, 2001) y un cuestionario de 15 preguntas con escala de respuesta Likert correspondiente a las cuatro categorías de éxito profesional (Heslin, 2005). Además, se aliviaron las variables sociolaborales. Se encontraron relaciones directas significativas entre los factores "Agreeableness", "Conscientiousness", "receptividad a la experiencia" y el promedio de grado con éxito laboral. También hubo relaciones inversas significativas entre el factor "Neuroticismo" y el éxito profesional. Las variables con mayor relación con el éxito profesional fueron una buena relación con los profesores, habiendo llegado a una escuela pública y eligiendo al cuidador antes de tener 20 años.

## Palabras clave

Éxito laboral - Personalidad - Promedio - Modelo Big Five

## ABSTRACT

### AN APPROACH TO FACTORS INVOLVED IN CAREER SUCCESS

The objective of this study is to analyze the relationship between personality dimensions, grade average and social, job and academic variables with career success in professionals from different careers with job experience. A simple accidental non-probabilistic sample of 98 from CABA and Gran Buenos Aires subjects was taken. 45% are male and 55% female, with an average age of 43.14 years (SD = 13.12; Medium = 42 years; Max = 73 years, Min. = 23 years). The Big Five Inventory (BFI) was administered (John 1990 Argentine adaptation Castro Solano, 2001) and a 15-question questionnaire with Likert answer scale corresponding to the four categories of career success (Heslin, 2005). In addition, socio-labor variables were relieved. Significant direct relationships were found between the factors "Agreeableness", "Conscientiousness", "Openness to experience" and grade average with job success. There were also sig-

nificant inverse relationships between the "Neuroticism" factor and career success. The variables with highest relationship with career success were a good relation with teachers, having attended to a public school and choosing the career before being 20 years old.

## Keywords

Career success - Personality - Grades average - Professionals - Big Five

## Introducción

La presente tesis de grado 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).

Al momento de planificar una carrera profesional, se deberán tomar una serie de decisiones en pos de lo que se piensa asegure un mayor éxito laboral (adecuado a las expectativas de cada persona). Una de las primeras elecciones será en qué establecimiento educativo realizar los estudios. En un informe realizado en el 2016 por la secretaria de políticas universitarias, el sistema argentino de educación universitaria estaba conformado por 131 instituciones educativas de educación superior, 66 estatales, 63 privadas, 1 extranjera (Universidad Degli Studi di Bologna) y 1 internacional (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales). En el 2016 Argentina tenía una población de 1.939.419 estudiantes de carreras de pregrado y grado y 160.672 estudiantes de posgrado. El 79% en instituciones públicas y el 21% en instituciones privadas, lo cual asciende a 80 y 20% en carreras de posgrado (Secretaría de Políticas Universitarias, 2016).

Durante el transcurso de la carrera, otras variables influirán en el desempeño del estudiante. En un estudio realizado en 2014 a 149 graduados con diploma de honor de la Universidad de Medicina de Buenos Aires, se llegó a la conclusión que en comparación con los demás alumnos, los de mayor éxito académico habitaban más frecuentemente en la ciudad, provenían de escuelas medias privadas o universitarias, tenían menor necesidad de trabajar para financiarse, casi todos eran solteros y sin

hijos, una proporción mayor vivía lejos de su familia, tenían más progenitores profesionales y eran financiados por ellos; nunca consideraron la salida laboral para elegir la carrera, para ellos era importante alcanzar el éxito y éste dependía principalmente del esfuerzo propio; solían manejar la ansiedad, eran sociables aunque independientes y preferían la experiencia concreta a la conceptualización abstracta para adquirir información. El estudio concluye señalando que el análisis de los factores demográficos indica algún grado de inequidad para los estudiantes menos favorecidos socialmente (Boracci et al., 2014).

Pero en el éxito laboral también parecen influir variantes de sujeto, como la personalidad. Judge, Higgins, Thoresen y Barrick (1999) encontraron que la dimensión “responsabilidad” de la personalidad predecía positivamente tanto el éxito de carrera subjetivo como objetivo. La dimensión “neuroticismo” por su parte predecía negativamente el éxito de carrera objetivo. Los individuos que puntúan alto en neuroticismo son más propensos a experimentar una serie de problemas, incluyendo estados de ánimo negativos (ansiedad, miedo, depresión, irritabilidad) y síntomas físicos. La evidencia sugiere que los individuos neuróticos son más propensos a verse especialmente afectados por eventos vitales negativos, y a tener mal humor persistente (Suls, Green, & Hills, 1998).

Además, aprovechando el acceso a protocolos de profesionales avocados a distintos campos, de buscará investigar sobre la influencia de los distintos rasgos de personalidad en la elección del campo de estudio.

Humburg (2017) realizó un estudio longitudinal basándose en una investigación realizada en el año 2001 en Holanda en donde se administró el inventario de los cinco factores de la personalidad a 19.391 estudiantes secundarios con alrededor de 14 años de edad y pertenecientes a 126 escuelas distintas (Van Berkel, 1999). Luego se hizo un seguimiento de dichos estudiantes hasta 2009 o hasta que culminaran sus estudios.

Humburg (2017) halló que en muchos aspectos, la personalidad afecta el campo de estudio de forma similar en hombres y mujeres. Puntajes altos en el rasgo “extraversión” fueron asociados con mayores probabilidades de elegir derecho y menores posibilidades de elegir carreras de ciencias, tecnologías, ingeniería y matemática tanto en mujeres como en hombres. Además, puntajes altos en el rasgo “responsabilidad” fueron asociados con mayor probabilidad tanto en hombres como en mujeres de elegir estudiar medicina. Las mujeres con puntajes un desvío estándar por encima de la media en éste rasgo tienen un 14% más de probabilidades de elegir estudiar Medicina y los hombres con puntajes un desvío estándar por encima de la media en éste rasgo tienen un 18% más de probabilidades de estudiar Medicina.

En éste estudio se investigará qué tanto éstos resultados se replican en la muestra de profesionales de CABA y Gran Buenos Aires.

## Objetivos

### General

Analizar las distintas variables relacionadas con el éxito laboral en adultos mayores de 24 años de CABA y Gran Buenos Aires.

### Específicos

- Analizar si existe alguna correlación entre las dimensiones de la personalidad y el éxito laboral.
- Analizar si existe alguna correlación entre las dimensiones de la personalidad y el promedio de carrera.
- Analizar si existe alguna correlación entre el promedio de carrera y el éxito laboral.
- Comparar las dimensiones de la personalidad en función campo de estudio elegido.
- Analizar cuáles son las variables más relacionadas con el éxito laboral.

## Metodología

### Tipo de Estudio

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal correlacional, con un abordaje cuantitativo.

### Población

Profesionales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires con al menos título de grado, terciario, diplomatura o tecnicatura y experiencia laboral en su profesión.

### 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.

### Instrumento

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 trabajo 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

Se identificaron 29 profesiones distintas por lo que se optó por realizar la misma clasificación de campos de estudios realizada por Humburg (2017):

- Humanidades
- STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática)
- Ciencias sociales (excluyendo derecho, economía y carreras comerciales)
- Economía y negocios
- Derecho
- Medicina

Se encontró que en cuanto al establecimiento educativo, la gran mayoría asistió a la UBA (27,6%) y la UTN (19,4%), seguidos por el Instituto Superior de formación docente de Avellaneda (8,2%). En cuanto a la jornada laboral, el 24,4% trabajó con jornadas de menos de 30 horas semanales, el 18,3% trabajó entre 30 y 40 horas semanales, y el 57,3% trabajó con jornadas full time. El 13,3% no se dedica actualmente a su profesión, ya sea por haberse jubilado (25%) o por avocarse a otro trabajo (75%).

El primer objetivo de la presente investigación es analizar si existe alguna correlación entre las dimensiones de la personalidad y el éxito laboral. A excepción de la dimensión “Extroversión”, se encontraron correlaciones entre todas las demás dimensiones de la personalidad con el éxito laboral total.

También, se hallaron relaciones significativas directas entre las dimensiones “Agradabilidad”, “Responsabilidad” y “Apertura a la experiencia” y el éxito laboral total. Es decir, que los sujetos con mayores puntajes en “Agradabilidad”, “Responsabilidad” y “Apertura a la experiencia” lograron alcanzar más éxito laboral total.

Por otro lado, el “Neuroticismo” presentó una relación significativa inversa con el éxito laboral total. Es decir, que los sujetos con mayores puntajes en “Neuroticismo”, lograron menos éxito laboral total.

En cuanto a las subdimensiones del éxito laboral, sólo se encontró una correlación inversa de la dimensión “Neuroticismo” con el éxito subjetivo, tanto referido a sí mismo como referido a otros. Es decir, que los sujetos con mayores puntajes en “Neuroticismo”, lograron menos éxito laboral subjetivo, en sus dos subdimensiones (referido a sí mismo y referido a otros).

En cuanto al segundo objetivo, sólo 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.

A diferencia del estudio de Judge et al. (1999) no se hallaron relaciones significativas entre las dimensiones de la personalidad y el éxito objetivo (ni referido a sí mismo, ni referido a otros).

De esta forma, los resultados nos permitirían afirmar que no existe correlación entre el promedio de la carrera y las dimensiones de la personalidad, con excepción de la “Agradabilidad”. Es decir, las personas más compasivas, francas, sensibles y generosas conseguirían mejores promedios.

En cuanto al tercer objetivo, se observó una correlación significativa inversa entre el promedio de carrera y el éxito objetivo referido a sí mismo. Es decir, que los sujetos con mejores promedios, lograron menor éxito objetivo referido a sí mismo.

Por otro lado, se encontró una correlación significativa directa entre el promedio de carrera y el éxito laboral total. Es decir, que los sujetos con mejores promedios, lograron mayor éxito laboral total.

El éxito laboral total, comprende tanto sus criterios objetivos como subjetivos. Los sujetos con promedios más altos puntuaron más alto en ésta variable, a pesar de puntuar más bajo en su sub dimensión objetiva referida a sí mismo (que comprende el salario, aumentos, beneficios adicionales y la relación entre tiempo de trabajo y esparcimiento). Podríamos inferir que los sujetos con mejores promedios, priorizarían factores del éxito como el disfrute del propio trabajo, conseguir un buen estatus social, sentimiento de orgullo, alcanzar puestos jerárquicos, etcétera en detrimento de criterios de éxito objetivos relacionados a lo personal, como el salario y los beneficios.

En cuanto al cuarto 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.

De esta manera, los resultados de la presente investigación no replican los resultados de Humburg (2017) quien investigó como la personalidad afecta el campo de estudio. En dicho estudio, se encontraron diferencias en las cinco dimensiones de la personalidad. Se puede inferir que las discrepancias entre el estudio de Humburg (2017) y el presente estudio nos aportarían evidencia en contra de la relación entre las variables de la personalidad y el campo profesional elegido, a excepción de la “Agradabilidad” y el campo de la economía y los negocios. Sin embargo, al querer contrastar éste estudio realizado en Argentina con dicho estudio holandés, es inevitable pensar en que las diferencias socioculturales podrían significar también diferencias en la personalidad de los profesionales de los distintos campos en cada uno de los países.

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.

Al igual que en el estudio de Boracci et al. (2014) se puede apreciar algún grado de inequidad para los estudiantes menos favorecidos socialmente. Así contar con padres con menor nivel educativo y que tengan que trabajar durante sus estudios, está asociado con menos éxito laboral.

### 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 coincida 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.

Antes de finalizar esta investigación, se mencionarán las limitaciones de la misma.

En primer lugar, al no existir instrumentos en español y adaptados para la población Argentina que midan el éxito laboral, teniendo en cuenta sus dimensiones objetivas y subjetivas, tanto referidas a sí mismo como a otros, se optó por confeccionar un cuestionario con preguntas con escala de respuesta Likert, basados en las cuatro categorías de éxito laboral (Heslin, 2005).

Éste cuestionario no cuenta con estudios que permitan saber su validez y confiabilidad. Por lo tanto, por más que el estudio haya encontrado resultados similares a estudios anteriores, no se puede asegurar aun si el cuestionario es un instrumento válido de medida del éxito laboral.

En segundo lugar, se debe considerar que los datos de este estudio se obtuvieron por medio de cuestionarios autoadministrados, por ende pueden contener información que necesite ser contemplada con otras medidas de resultados observables directamente.

Por último, los valores de la variable "Promedio" se obtuvieron el autoinforme de los participantes. Al no contrastar el promedio declarado por el participante con el promedio real de su carrera en su establecimiento educativo, no podemos afirmar que dicho valor no puede haberse visto modificado por diversos motivos: que la persona desconozca su promedio y estime un valor, que aproxime su promedio a un número entero, que declare un promedio distinto por pudor o no estar conforme con el mismo, etcétera.

Para finalizar, la muestra significativa de profesionales en éste estudio deja abierta la posibilidad de seguir indagando sobre diferentes aspectos referidos al éxito laboral, la personalidad y las variables personales. En conjunto, un análisis factorial de las variables de personalidad y las variables personales (edad, género, nivel socioeconómico, duración de la carrera, tipo de motivación, etcétera) permitiría, determinar qué indicadores están más relacionados con el éxito laboral, teniendo en cuenta la interacción que se pudiera producir entre ellas.

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

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.
- Bandura, A. (1986). *Pensamiento y acción. Fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca.
- Berrios-Martos, M. Pilar & Landa, José & Aguilar-Luzón, María Carmen. (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios: Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. *Index de Enfermería*.
- Boracci, R. & Pittaluga, R. & Rodríguez, J. & Arribalzaga, E. & Camargo, R. & Couto, J. & Provenzano, S. (2014). Factores asociados con el éxito académico de los estudiantes de medicina de la Universidad de Buenos Aires. *Medicina*. 74. 451-456.
- Bora, M. (2011). Los motivos de la elección de la carrera de Psicopedagogía en la Universidad Abierta Interamericana en Rosario. Tesis de grado publicada. Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*.

- Bui, T.M. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42, 21-30.
- 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>
- Cochran, L. R. (1990). The sense of vocation: A study of career and life development. Albany, NY: *State University of New York Press*.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1993). Comportamiento humano en el trabajo (8ªed.). México: McGraw-Hill.
- Deci, E. (1975). Intrinsic motivation. New York: Plenum.
- Evans, M. G., Gunz, H. P., & Jalland, R. M. (1997). Implications of organizational downsizing for managerial careers. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14, 359-371.
- Eynseck, H. (1960) The estructure of Human Personality. Londres. Routledge and Keagan Paul.
- Feldman, R. (1997): Aprendizaje. En: *Psicología*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Fernández Liporace, M. y Castro Solano, A. (Eds.), (2015). Teoría e instrumentos de evaluación de la personalidad normal y sus trastornos. Buenos Aires.
- Ferreira, M. & Nascimento, E. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors.
- Filloux, C. (1960). La personalidad. Buenos Aires: EUDEBA.
- Finegold, D., & Mohrman, S. A. (2001). What do employees really want? The perception vs. the reality. Paper presented at the annual meeting of the World Economic Forum, Davos, Switzerland.
- 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.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. New York: Bantam Books.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). Career management (3rd ed.). Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Hall, D. (2002). Careers in and out of organizations. *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Heslin, P. A. (2003). *Self- and other-referent criteria of career success*. *Journal of Career Assessment*, 11, 262-286.
- Heslin, P.A. (2005) Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 6, 113-116.
- Hilton, T. L., & Dill, W. R. (1962). Salary growth as a criterion of career progress. *Journal of Applied Psychology*, 46, 153-158.
- Holland, J. L. (1981). Técnica de la Elección Vocacional. México: Trillás.
- Holland, J. & Skinner B. (1961): Análisis de la Conducta. (Sección 1 a 6). México: Trillas.
- Hollenbeck, J. & Whitener, E. (1988). La recuperación de los rasgos de personalidad para la selección de personal: autoestima como un caso ilustrativo. España: *Diario de gestión*.
- Horst Bussenius (Mayo, 2008). Personalidad y trabajo. Ponencia presentada en Universidad de Arturo Prat del Estado de Chile.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.
- Humburg, M. (2017). Personality and field of study choice in university. *Education Economics*. 25. 1-13.
- Janovics, J., & Christiansen, N.D. (2001). Emotional intelligence at the workplace. Paper presented at the 16th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA, April.
- 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.
- Jordan, P. & Ashkanasy, N. & Hartel, C. & Hooper, G. (2002). Workgroup emotional intelligence - Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*. 12, 195-214.
- Judge, T. & Higgins, C. & Thoresen, C. & Barrick, M. (2006). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. *Personnel Psychology*. 52. 621 - 652.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J.W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Lado, M. & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 33. 175-182.
- Law, B., Meijers, F., & Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30, 431-449.
- Law, K., Wong, C., & Song, L. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483-496.
- Lee, F.K., Sheldon, K. M. & Turban, D.B. (2003). Personality and the Goal-Striving. Process: The Influence of Achievement Goal Patterns, Goal Level, and Mental Focus on Performance and Enjoyment. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 256-265.
- Major, D., Turner, J., & Fletcher, T. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927-935.
- Murray, H. (1938). Explorations in personality. New York: *Oxford University 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.
- Pervin, L. A. (2000) "Personality" en A. Kazdin (ed.), *Encyclopedia of Psychology*, Vol. 2. Washington DC. American Psychological Association, pp. 100-106.
- Reeve, J. (1994). Motivación y Emoción. México: McGraw Hill.
- Ryan, G, Emmerling, R. Spencer, L. (2009). Distinguishing high-performing European executives: The role of emotional, social and cognitive competencies. *Journal of Management Development*.
- Schein, E. H. (1978). Career dynamics: Matching individual and organizational needs. *Reading, MA: Addison-Wesley*.



- Secretaría de Políticas Universitarias (2016) *El sistema argentino de educación superior*. Obtenido de <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/home>.
- Smithikrai, C. (2007). Personality Traits and Job Success: An investigation in a Thai sample. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 134-138.
- Suls, J., Green, P., Hillis, S. (1998), Emotional reactivity to everyday problems, affective inertia, and neuroticism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(2), 127-136.
- Thorndike, E. L. (1934). Prediction of vocational success. *New York: Oxford University Press*.
- Thorndike, R. L. (1963). The prediction of vocational success. *Vocational Guidance Quarterly*, 11, 179-187
- Van Berkel, K. (1999). Steekproef voor schoolloopbaan onderzoek VOCL'99. *Heerlen: Statistics Netherlands*.
- Vroom, V. (1964). Work and motivation. Nueva York: John Wiley and Sons.