

**Rasgos de personalidad y percepción de éxito profesional en estudiantes  
universitarios de un programa a distancia de la ciudad de Medellín**

Indi Dayana Parra Santillana

Estudiante

Facultad de psicología y ciencias sociales, Universidad Católica Luis Amigó

Trabajo de grado

Dubis Marcela Rincón Barreto

Tutor

Medellín

2022

	<b>Tabla de contenido</b>	
<b>Planteamiento del problema</b>		<b>3</b>
<b>Antecedentes investigativos</b>		<b>3</b>
<b>Marco teórico</b>		<b>7</b>
<b>Objetivo general</b>		<b>12</b>
<b>Objetivos específicos</b>		<b>13</b>
<b>Metodología</b>		<b>13</b>
<b>Variables del estudio</b>		<b>14</b>
<b>Instrumentos</b>		<b>17</b>
<b>Procedimiento</b>		<b>18</b>
<b>Consideraciones éticas</b>		<b>19</b>
<b>Resultados</b>		<b>20</b>
<b>Discusión</b>		<b>24</b>
<b>Conclusión</b>		<b>25</b>
<b>Referencias</b>		<b>26_</b>

## **Planteamiento del problema**

### **Antecedentes investigativos**

A continuación, se presentan algunos resultados de investigaciones relacionadas con los temas de bienestar psicológico, éxito profesional y rasgos de personalidad, con el propósito de facilitar una conceptualización alrededor de estas variables y planteando la necesidad de llevar a cabo una investigación que involucre estos temas. Para ello se iniciará con las investigaciones relacionadas con bienestar psicológico, posteriormente las que involucren términos como éxito profesional, finalmente aquellos estudios que presenten la relación de rasgos de personalidad y las variables anteriormente nombradas.

Los estudios desarrollados con estudiantes universitarios se han centrado fundamentalmente en conocer el desarrollo de su personalidad durante la formación académica y como esta se relaciona con otro tipo de variables como por ejemplo el bienestar psicológico, rendimiento académico, estilos de vida saludable y la percepción de éxito profesional (Páramo et al. 2012; Veloso et al. 2015; Hernández et al., 2020; Sánchez & Suarez, 2021)

Sandoval, Dorner y Veliz, (2017) en un estudio que llevaron a cabo con estudiantes de carreras de la salud, aplican la escala del Bienestar psicológico de Ryff, encontrando que un 40.6% de los estudiantes declaraban tener claridad respecto a su propósito en la vida, un 41.7% poseían un nivel deficitario de relaciones positivas con el entorno, un 26.6% tenían bajo nivel de autonomía y por último, un 25.3%, bajo nivel de crecimiento personal; también encontraron que las mujeres presentan medias más altas en las dimensiones de relaciones positivas, dominio del entorno y crecimiento personal y que los hombres, un promedio más alto en autonomía.

Por su parte, Barrantes y Ureña, (2015) en una muestra de cuatrocientos dos estudiantes, en la cual aplicaron el instrumento Escala de bienestar psicológico (pwbs) encontraron niveles elevados de bienestar psicológico, principalmente en las áreas de crecimiento personal y propósito en la vida; con niveles más bajos en los componentes “autonomía” y “dominio del entorno”.

De igual forma, Araque et. al, (2020) en un estudio de bienestar psicológico en relación con las características sociodemográficas en estudiantes universitarios durante la cuarentena por Covid-19, hallaron que el puntaje global de Bienestar Psicológico en el 72,5% de los estudiantes, se ubicó en niveles altos y elevados, lo que indicaba que la mayoría de estos se encontraban satisfechos con la realización de su vida. Ellos exponen además, que dicha satisfacción es consistente con la tendencia general de los puntajes alcanzados en cada una de las dimensiones del Bienestar Psicológico observado en el presente estudio: Propósito de vida fue la dimensión con un mayor porcentaje de estudiantes calificada con un nivel alto (51,1%), identificando la existencia de objetivos y proyectos vitales personales, que favorecen, posiblemente, un sentido de dirección en un momento de incertidumbre y bajo control como lo es el aislamiento social preventivo en su momento inicial.

De acuerdo con lo señalado en las investigaciones anteriores se observa que el bienestar psicológico se encuentra relacionado principalmente con claridad y satisfacción respecto al crecimiento personal y propósito de vida.

Con relación al concepto de éxito, el cual puede entenderse dentro de la categoría de bienestar, generalmente suele estar asociado con el logro de objetivos en el trabajo, las buenas relaciones familiares, una relación de pareja duradera y satisfactoria, obtener reconocimiento a través del arte y/o ser un personaje público con amplio reconocimiento por ejemplo un gestor

político, sin embargo, Poon et. al (2015) evidenció en una población de adultos trabajadores identificó que cuando estos se encuentran en las primeras fases de su carrera profesional, a las personas las mueve un mayor afán instrumental al definir el éxito profesional, mientras que en fases más avanzadas de su carrera profesional se centran en una mayor variedad de características como por ejemplo calidad de vida, capacidad para apoyar a la familia y resultados de la misma. Por su parte, Idrovo y Leyva (2014), encontraron tres resultados 1) la satisfacción en los ámbitos personal/familiar o laboral se ve afectada por la percepción de limitación del otro ámbito; 2) en la percepción de éxito se identificaron tres tendencias: balance trabajo-familia, éxito personal y crecimiento laboral; 3) las mujeres con mayor edad y antigüedad tienen mayor percepción de satisfacción en los tres ámbitos, además de hacer una sugerencia para profundizar en las relaciones existentes entre los índices de satisfacción y éxito, así como con los elementos que inciden en ellos.

Martínez et al. (2012) en una investigación a cerca de la percepción ante el éxito profesional, encontraron que la filosofía de vida en los estudiantes que conformaron la muestra es muy positiva referente a las necesidades del estudiante con base en sus expectativas, tipo de empleo para ser una persona exitosa, y las percepciones del estudiante ante el éxito profesional en la vida. Sánchez y Suarez (2021) en un estudio sobre sobre éxito profesional y satisfacción en el desarrollo de la carrera con relación a patrones de género, encontraron diferencias entre la percepción de la progresión de la carrera, la satisfacción laboral y las expectativas de logro, en relación con el género, pero también con la edad. Las barreras percibidas en el desarrollo profesional presentan igualmente patrones diferenciados.

Lo anterior en relación con los rasgos de la personalidad, los cuales se definen como los aspectos que influyen la forma como el sujeto interactúa con el mundo, fue posible evidenciar

que algunos autores se han interesado en la forma como estos se relacionan con el bienestar psicológico, por ejemplo Delhom, Satorres y Melendez (2019) que utilizando los instrumentos de Bienestar psicológico de Ryff y el NEO-FFI observaron en una muestra de adultos mayores los siguientes resultados: que el neuroticismo presentaba una asociación negativa y significativa con todas las dimensiones del bienestar psicológico, excepto con crecimiento personal, siendo la relación más fuerte con autoaceptación y dominio del ambiente. Extraversión presentaba asociaciones positivas con todos los factores, excepto autonomía, siendo las relaciones con autoaceptación y relaciones positivas con otros las más fuertes. La apertura a la experiencia mostro relaciones positivas con relaciones positivas con otros, dominio del ambiente, propósito en la vida y crecimiento personal, destacando ésta última. Amabilidad tan solo mostro una relación positiva y moderada con relaciones positivas con otros. Finalmente, responsabilidad mostro una asociación positiva y significativa con todas las dimensiones del bienestar psicológico, excepto con relaciones positivas con otros, siendo la más fuerte la obtenida con propósito en la vida.

Por su parte Páramo et. al, (2012) en el estudio sobre bienestar psicológico y estilos de personalidad analizaron cuatro dimensiones del bienestar psicológico (aceptación/control, autonomía, vínculos y proyectos) e identificaron una relación entre tres áreas de los rasgos de personalidad: metas motivacionales, modos cognitivos y conductas interpersonales con las dimensiones del bienestar psicológico. Los autores también hacen referencia a que esta variable es la dimensión del bienestar que se relaciona directamente con las polaridades de la personalidad implicadas en la búsqueda de reforzadores en el medio. En cuanto a correlaciones negativas los rasgos de preservación, acomodación y protección se asocian negativamente con el logro de la autonomía como parte del bienestar psicológico.

En este contexto, los estudios muestran como las tres variables han sido estudiadas de manera independiente y como los resultados son variados y las investigaciones poco concluyentes; la relación entre éxito y rasgos de personalidad ha sido poco estudiada, evidenciándose la necesidad de adelantar estudios que permitan relacionar ambas variables y analizar el comportamiento de las mismas en población universitaria, con el propósito de conocer las diferencias que pueden existir entre estas variables y el estadio de la carrera en el cual se ubica el estudiante. Por lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relacionan los rasgos de personalidad con la percepción de éxito profesional en estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín?

### **Marco teórico**

En el siguiente apartado se hace una exposición de la definición de los conceptos personalidad, bienestar y éxito profesional.

El término personalidad proviene de la antigua Grecia, en un principio fue atribuido el término de persona a la máscara que utilizaban los actores en el teatro para identificarse con alguien en particular, entonces del concepto de persona deriva el término personalidad, lo que significa que la personalidad es lo que determina quien es cada quien y como se manifiesta en el entorno (Seelbach, 2013)

Con relación a lo anterior, la personalidad se encuentra constituida a través del temperamento y carácter, el primero hace referencia a la disposición biológica básica hacia ciertos comportamientos, mientras que el segundo hace referencia a características adquiridas durante el crecimiento, refleja el resultado de la educación.

El rasgo probablemente sea el concepto que más investigación ha generado en psicología de la personalidad y el que ha tenido más repercusión en el campo de las aplicaciones (Romero, 2005). Allport y Odbert definían a los rasgos como “tendencias determinantes generalizadas y personalizadas, modos persistentes y regulares de la adaptación de un individuo con su entorno” (Allport y Odbert, 1936, como se citó en Cervone & Pervin, 2009), en cuanto a la definición exacta de la teoría de los rasgos, encontramos que no hay una teoría de los rasgos única. Las teorías de los rasgos son una familia de perspectivas interrelacionadas, pero no idénticas (Cervone & Pervin, 2009)

Uno de los principales representantes de la teoría de los rasgos es Gordon W. Allport, este creía que los rasgos eran unidades básicas de personalidad y que se encontraban en el sistema nervioso (Cervone & Pervin, 2009), haciendo referencia a que estos tienen un componente biológico, genético y hereditario. Raymond Cattell, creó el denominado método multivariado, el cual ofrecía un modelo original y complejo de la personalidad (Pelechano, 1996, como se citó en Contreras, et al. 2009) Cattell proporcionó dos distinciones conceptuales que son de gran valor para distinguir entre la multiplicidad de rasgos de personalidad, estos eran los rasgos de superficie y los rasgos de origen. Así mismo se basó en la técnica de análisis factorial, para reducir matemáticamente un gran número de correlaciones que podían construir ciertos patrones de respuesta conductuales. (Cervone & Pervin, 2009)

Siguiendo esta misma vertiente, Eysenck postuló dos amplias dimensiones, de base biológica, definidas como combinaciones de rasgos o factores. Esta suerte de “superfactores” eran extraversión (y su opuesta introversión) y neuroticismo (y su opuesta estabilidad emocional) (Sánchez & Ledesma, R. 2007) Posteriormente, ante lo limitado que resultaba una solución de dos factores para explicar la personalidad, Eysenck presentaría un modelo de tres, los cuales son

Neuroticismo (estabilidad emocional), Extraversión (introversión) y Psicoticismo (control de impulsos). (Sánchez & Ledesma, 2007)

Posteriormente, siguiendo la misma línea teórica Costa y McCrae postulan que la estructura básica de la personalidad estaría compuesta por cinco grandes factores de orden superior (rasgos de personalidad) y diversas facetas de personalidad de bajo nivel (Bouchard & Loehlin, 2001). En este sentido, la teoría de los cinco factores de la personalidad (en adelante Big Five) representa la conceptualización dominante de la estructura de la personalidad (Veloso et al. 2015), esta define que la personalidad puede ser estudiada a través de cinco grandes factores: Neuroticismo, Extroversión, Apertura a la Experiencia, Afabilidad y Responsabilidad, que dan cuenta de la mayoría de las diferencias individuales (De Feyter et al., 2012 como se citó en Veloso et al. 2015).

Es así, como con este modelo a partir de cinco grandes factores se representan las dimensiones fundamentales que están en la base de los rasgos de la personalidad (Delhom, et al. 2019), estas dimensiones generales son comunes en todos los autores que trabajan en el tema; sin embargo, se subdividen en diferentes subdimensiones, dependiendo del instrumento utilizado, no existiendo uniformidad a este nivel (Veloso et al., 2004 como se citó en Cuadra et al. 2015).

Caprara et al. (1993), diseñan un cuestionario basado en el MPBFQ y que pretendiese superar y perfeccionar algunos de los test más relevantes y con mayor reputación del momento como el NEO Inventory Personality (NEO-PI; Costa y McCrae, 1985; Costa, McCrae y Dye, 1991) y el Hogan Personality Inventory (HPI; Hogan 1986), estos determinaron desarrollar un cuestionario más parsimonioso, coherente con la definición de los Cinco Factores y la definición de sus facetas y dimensiones, y aportar una escala de “distorsión o “deseabilidad social” (Barquín, 2008).

En este cuestionario se proponen 5 dimensiones fundamentales para la descripción y evaluación de la personalidad, que son: Energía o Extraversión, Afabilidad o Agrado, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura Mental o Apertura a la Experiencia. (De Ibarreta, et al., 2011). El cuestionario BFQ, es el primero desarrollado en Europa y consta de 132 elementos de respuesta múltiple (tipo Likert) que miden las siguientes dimensiones: Energía, inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida principalmente de tipo interpersonal; Afabilidad, que es la preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás; Tesón, propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable; Estabilidad emocional, rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración; Apertura mental, sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses. Además, incluye una escala de Distorsión, cuya elaboración ha sido muy cuidada y que es de gran utilidad para detectar posibles intentos de dar una imagen falseada, buena o mala, por parte del sujeto que realiza la prueba. (Tea ediciones, consultado el 2022)

En cuanto al bienestar psicológico, es definida como una experiencia personal que se va construyendo a través del desarrollo psicológico de la persona y de la capacidad para relacionar y relacionarse de manera positiva e integrada con las experiencias de vida que va experimentando Sandoval, Dorner y Veliz, (2017). La manera en cómo el sujeto se relaciona con su medio ambiente, es determinada por la personalidad, es aquí donde se postula que los rasgos de personalidad básicos hacen alusión a la emocionalidad positiva como característica estable de la personalidad, de allí que no resulte extraño que el bienestar esté correlacionado negativamente con el neuroticismo, según aseveran los teóricos de los cinco factores (Castro, 2009)

Ryff ofrece una interesante perspectiva uniendo las teorías del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital. Para la autora, el bienestar tiene variaciones importantes según la edad, el sexo y la cultura; pudo verificar en diferentes estudios que el bienestar psicológico está compuesto por seis dimensiones bien diferenciadas: 1) una apreciación positiva de sí mismo; 2) la capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida; 3) la alta calidad de los vínculos personales; 4) la creencia de que la vida tiene propósito y significado; 5) el sentimiento de que se va creciendo y desarrollándose a lo largo de la vida y 6) el sentido de autodeterminación. Se pudo verificar mediante técnicas de análisis factorial confirmatorio, en población general norteamericana, la existencia de estas seis dimensiones del bienestar Ryff y Keyes, 1995 en (Castro, 2009)

En cuanto al concepto de éxito, este no genera problemática Arthur et al. (2005) propone dos conceptos de éxito: subjetivo y objetivo, a partir de dos acepciones de éxito del Diccionario Oxford: a) “el logro de un objeto de acuerdo con nuestro deseo”, que sugiere un enfoque personal (éxito subjetivo) y b) “el logro próspero de algo que se ha intentado”, que implica una forma de éxito que depende de las comparaciones sociales (éxito objetivo). (Arthur et al., 2005, como se citó en Caicedo, 2007), por su parte, la Real Academia Española (2021) para delimitar su significado utiliza tres maneras 1. m. Resultado feliz de un negocio, actuación 2. Buena aceptación que tiene alguien o algo 3. Fin o terminación de un negocio o asunto, entonces el éxito, tiene una característica fundamental que es la dualidad propia de su definición.

De la misma manera, la definición del concepto de éxito profesional no es ajena de la dualidad del término éxito, Helsin (2005) retoma la distinción teórica de Hughes (1937, 1958) quien propone específicamente, la carrera objetiva como directamente observable, medible y verificable por un tercero imparcial y la carrera subjetiva como la experiencia directa de la

persona que se ocupa de ella. (Hughes, 1937, 1958 como se citó en Helsin, P. 2005). A su vez presenta una distinción entre los criterios que influyen en la evaluación del éxito objetivo y subjetivo.

(Helsin, 2005) plantea que dentro del éxito profesional se distingue el éxito profesional objetivo: la remuneración, las promociones, el estatus ocupacional y el éxito profesional subjetivo: determinado por la persona como resultado de su experiencia en el ejercicio de su carrera profesional, su balance entre trabajo y vida privada, su propósito o trascendencia. De la misma manera, el autor plantea que en el éxito subjetivo se sustraen dominios del éxito objetivo y subjetivo que se denominan criterios autorreferenciales, los cuales se definen como los estándares personales y preferencias; así como los criterios de otros referentes que hacen referencia a la evaluación de las personas respecto al éxito en su carrera en relación con los resultados obtenidos por otras personas.

Por último, el éxito profesional es incluido como factor influyente en la teoría del bienestar psicológico, ya que en las dimensiones del término tales como, la apreciación positiva de sí mismo, la creencia de que la vida tiene propósito y la capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida hacen referencia a una percepción subjetiva, propia del sujeto que la vive, que también está determinada en las características del éxito profesional.

### **Objetivo general**

Analizar la relación entre rasgos de personalidad y la percepción de éxito profesional en estudiantes de un programa universitario a distancia de la ciudad de Medellín.

### **Objetivos específicos**

Identificar los rasgos de personalidad en una muestra de estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín.

Describir la percepción acerca del éxito profesional en una muestra de estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín.

Relacionar los rasgos de personalidad con la percepción de éxito profesional de una muestra de estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín.

### **Metodología**

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, el cual se describe como un conjunto de procesos deductivos, secuenciales y probatorios, en el cual se analiza la realidad objetiva por medio de etapas que exigen orden riguroso, donde cada etapa precede a la siguiente y no se debe omitir pasos. (Hernández, 2014)

Tipo de investigación: Descriptiva

Diseño: Transversal, no experimental

Población: Estudiantes del pregrado de psicología a distancia de la universidad Católica Luis Amigo de la Ciudad de Medellín

Muestra: El muestreo para este estudio fue por conveniencia, el cual se define como una técnica de muestreo no probabilístico, en este la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino que va a depender del proceso de toma de decisiones de un investigador (Hernández, 2014), entonces, se realizó de acuerdo a la facilidad de acceso a los participantes y su disponibilidad para formar parte de la muestra.

En este caso se contó con la participación los estudiantes del programa de psicología a distancia el cual pertenece a la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales de la Universidad Católica Luis Amigo.

Criterios de inclusión de la muestra:

Ser estudiante activo del programa de psicología a distancia de la facultad de psicología y ciencias sociales de la Universidad Católica Luis Amigo

Ser mayor de 18 años

Firmar el consentimiento informado

Criterios de exclusión de la muestra:

Consumir sustancias psicoactivas

Criterios de exclusión: se deben incluir

### **Variables del estudio**

Variable	Naturaleza de la variable	Instrumento	Operacionalización
----------	------------------------------	-------------	--------------------

<p>Rasgos de personalidad</p>	<p>Cuantitativa</p>	<p>BFQ (G. V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni. Adaptado por J. Bermúdez)</p>	<p>Se definen como las características más sobresalientes en una persona; se clasifican en aspectos como Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad emocional y Apertura mental (G. V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni, 1993, versión española de Bermúdez, 1995)</p>
<p>Éxito profesional</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Se define como una percepción evaluatoria a cerca de los logros obtenidos y se clasifica en objetivo y subjetivo. <b>Objetivo</b> como la perspectiva externa u opinión de los otros. Salario: Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena. (RAE, 2022)</p> <p>Promoción profesional: Movimiento de un empleado a un puesto de mayor categoría,</p>

			<p>responsabilidad y/o nivel jerárquico.</p> <p>Estatus: Posición que una persona ocupa en la sociedad o dentro de un grupo social.</p> <p><b>Subjetivo</b> como la valoración individual o personal acerca de los logros a obtener con la experiencia en el ejercicio de su carrera profesional, balance entre trabajo y vida privada y el propósito o trascendencia de la misma.</p> <p>Autorreferenciales: estándares personales y preferencias. (Hesin, 2005)</p> <p>De otros referentes: evaluación de las personas respecto al éxito en su carrera en relación con los resultados obtenidos por otras personas. (Helsin, 2005)</p>
--	--	--	--

## **Instrumentos**

### **Big Five Questionnaire**

El Big Five Questionnaire (BFQ; Caprara et al., 1993; versión española de Bermúdez, 1995) o BFQ por sus siglas en inglés, es un cuestionario compuesto por 5 dimensiones fundamentales para la descripción y evaluación de la personalidad, que son: Energía o Extraversión, Afabilidad o Agrado, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura Mental o Apertura a la Experiencia. (de Ibarreta et al., 2011).

El cuestionario BFQ, es el primero desarrollado en Europa y consta de 132 elementos de repuesta múltiple tipo Likert (completamente VERDADERO para mí, bastante VERDADERO para mí, ni VERDADERO ni FALSO para mí, bastante FALSO para mí, completamente FALSO para mí), que evalúan cinco dimensiones divididas en dos subdimensiones cada una, para un total de 10 subdimensiones: Energía (Dinamismo y Dominancia), Afabilidad (Cooperatividad y Cordialidad), Tesón (Escrupulosidad y Perseverancia), Estabilidad Emocional (Control de las Emociones y de los Impulsos) y Apertura Mental (Apertura a la Cultura y a la Experiencia). Además, cuenta con una dimensión de validez, que permite tener una idea sobre el grado de veracidad en las respuestas del evaluado: distorsión. (Tea ediciones, consultado el 2022)

### **Cuestionario percepción de éxito profesional**

Se implemento un cuestionario de percepción de éxito profesional, creado con base en la teoría de Peter Helsin, de esta se retoman la definición de éxito profesional de este autor donde se plantea el éxito profesional objetivo como en el que se considera la remuneración, las promociones, el estatus ocupacional y en la definición del éxito profesional subjetivo en el cual

se considera que en el éxito subjetivo se sustraen dominios del éxito objetivo y subjetivo que se denominan criterios autorreferenciales y criterios de otros referentes (Helsin, 2005).

Para el desarrollo del cuestionario se genera un banco de 28 preguntas que hacen referencia a las dos dimensiones del constructo éxito profesional (éxito objetivo y éxito subjetivo), teniendo en cuenta sus subdimensiones (remuneración, promoción profesional y estatus ocupacional en el caso de éxito objetivo y criterios autorreferenciales y criterios de otros referentes en el caso de éxito subjetivo)

Este banco de preguntas es subido a la plataforma Jotform (<https://www.jotform.com/es/>) que permite realizar evaluaciones en línea, este cuestionario es revisado por 3 expertos académicos con el propósito de evaluar la validez de contenido de las afirmaciones, posterior se descargan las evaluaciones y se realiza un análisis de cada evaluación realizada por el experto, se eliminan 13 afirmaciones consideradas no cumplen con el criterio de validez.

De lo anterior, se crea un formulario compuesto por una categoría de datos sociodemográficos que pretende conocer datos específicos para el análisis de las respuestas, datos como: edad, sexo, nivel educativo, semestre actual cursado, estado civil, si se encuentra laborando y rango salarial. La segunda sección tiene 15 preguntas, con respuesta tipo Likert (en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo) que tienen como fin conocer la percepción de éxito profesional.

### **Procedimiento**

Los instrumentos aplicados en esta investigación se encontraban de manera física, el acceso a la muestra se debía hacer a través de medios electrónicos, por lo que inicialmente se

realiza la transcripción del cuestionario BFQ y el cuestionario de percepción de Éxito profesional a dos formularios de Google forms.

Posterior, se crea una invitación virtual que contiene la información a cerca del objetivo de la investigación y el tiempo que se tardará la participación en la investigación, también se aclara que es una participación voluntaria, con fines académicos.

Para la aplicación de los cuestionarios, se realiza la consulta a la facultad de Psicología y Ciencias Sociales de la Universidad Católica Luis Amigó para el acceso a la muestra y la aplicación de los cuestionarios, la cual autoriza y remite una base de datos con los estudiantes matriculados en el pregrado Psicología a distancia, por cercanía con la muestra, el correo con la invitación a participar voluntariamente y los formularios de manera digital son enviados por el programa a distancia.

### **Consideraciones éticas**

La presente investigación se desarrolló conforme a lo señalado en la Ley 1090 de 2006 para el ejercicio de la Profesión de Psicología en Colombia, cumpliendo con los principios éticos del psicólogo, lo que indica el respeto del secreto profesional y garantiza la confidencialidad e intimidad de la información frente a los usuarios (Ley 1090, 2006), esta será utilizada únicamente por el equipo de investigación del proyecto y no estará disponible para ningún otro propósito.

Se rige según los parámetros de la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud bajo el principio de no maleficencia, ya que esta es una investigación con riesgo mínimo, son estudios prospectivos que emplean el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en: exámenes físicos o psicológicos de diagnóstico o tratamientos rutinarios, como pruebas

psicológicas a grupos o individuos en los que no se manipulara la conducta del sujeto y el principio de respeto /autonomía, porque se entrega consentimiento informado a los participantes donde se explica el objetivo del estudio y posibles riesgos que se deriven de este. El consentimiento estará a cargo del investigador quien además de proporcionar el documento en físico, le explicará al participante su rol dentro de la investigación, así como dejará claro que en caso de querer retirarse lo puede hacer sin ofrecer alguna explicación al respecto (Resolución 8430, 1993).

### Resultados

El estudio contó con 24 participantes con edades comprendidas entre los 21 y 50 años. Se encontró que un 75% se identifican con el género femenino y un 25% con el género masculino y de los cuales un 95,8% está cursando entre el quinto y decimo semestre del pregrado de Psicología. El 79,2% se encuentra laborando y en promedio devengan entre 1 y 5 salarios mínimos mensuales vigentes. Otras características de la muestra se observan en la Tabla 1.

<b>Tabla 1</b>		
<b>Datos sociodemográficos</b>		
<b>Variable</b>		
<b><i>Género</i></b>		
<b>Femenino</b>	8	5
<b>Masculino</b>		5
<b>Otro</b>		
<b><i>Edad</i></b>		
<b>21 - 30 años</b>		5,0
<b>31-40 años</b>	1	5,8

<b>41-50 años</b>		9,2
<i>Nivel Educativo</i>		
<b>Bachillerato (secundaria)</b>		,3
<b>Técnico</b>	3	4,2
<b>Universitario completo (pregrado)</b>		9,2
<b>Posgrado completo (especialización, maestría o doctorado)</b>		,3
<i>Semestre actual</i>		
<b>1-2</b>		,0
<b>3-4</b>		,0
<b>5-6</b>		0,8
<b>7-8</b>	3	4,2
<b>9-10</b>		0,8
<b>No Aplica</b>		,2
<i>Estado Civil</i>		
<b>Solter@</b>	3	4,2
<b>Casad@</b>		5,0
<b>Unión libre</b>		0,8
<i>Ocupación actual</i>		
<b>Trabaja y estudia</b>	9	9,2
<b>Solo estudia</b>		0,8
<i>Salario</i>		
<b>Un salario mínimo</b>	1	5,8
<b>De 2 a 5 salarios mínimos</b>	3	4,2
<b>Más de cinco salarios mínimos</b>		,0

Respecto a las características de personalidad, no se encontraron diferencias en cuanto al género con relación a cada una de las dimensiones evaluadas (Energía, tesón, afabilidad, estabilidad emocional, apertura, distorsión) y todas las dimensiones aparecen en el rango de “promedio” según la escala del Big Five. No obstante, como lo demuestra la tabla 2, en la dimensión de distorsión en ambos casos, se encontró una T entre 50-51, lo que indica que las personas pudieron introducir cierto sesgo positivo en sus respuestas, negando posibles defectos. Por tal razón el grupo tiende a demostrar que son generalmente activos y altruistas, con puntuaciones que los ubica como moderadamente responsables y escrupulosos, así como tranquilos y con un bajo nivel de ansiedad.

Tabla 2. Resultados por dimensiones BFQ - puntuaciones T.

Dimensiones	Femenino		Masculino	
	Media	E	Media	E
Energía	3,7	,7	1,5	,5
Tesón	8,7	,0	8,8	0,3
Afabilidad	5,6	,8	4,7	,2
Estabilidad	3,8	,6	0,2	0,9
Apertura	7,5	,4	5,5	,6
Distorsión	1,3	,1	0,5	,2

Con relación a la percepción de éxito profesional, como se observa en la tabla 3, el error típico estimado total de la muestra se encuentra en 0,1. En el cuestionario, las respuestas dadas se encuentran agrupadas en dos grandes categorías: éxito profesional objetivo y éxito profesional subjetivo.

Respecto a la primera categoría, en promedio la muestra considera estar de acuerdo en que el éxito profesional objetivo es que una persona tenga la posibilidad de ascender a nivel laboral, a su vez consideran estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo en cuanto a las otras afirmaciones que incluyen el salario y el estatus lo que indica que el éxito profesional objetivo les resulta indiferente; en relación a la segunda categoría, en promedio la muestra considera estar de acuerdo en que el cumplimiento de metas personales, el ser fiel al proyecto de vida, tener bienestar en la vida personal y tener tiempo suficiente para dedicar a la vida privada es una definición apropiada de éxito profesional e indican no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el tener más tiempo para divertirse que los compañeros y en cuanto a la remuneración que pudieran recibir por el trabajo.

De acuerdo con lo observado en ambas categorías, se identifica en la muestra una tendencia central con el éxito profesional subjetivo, considerando con mayor frecuencia los aspectos personales del éxito profesional, encontrando así que la muestra dentro de la teoría de éxito profesional de Helsin (2005) prima la definición de un éxito profesional donde lo más importante está determinado por la persona obtenga como resultado de su experiencia en el ejercicio de su carrera profesional, la posibilidad de tener un balance entre trabajo y vida privada y que su propósito o trascendencia este alineado con el desarrollo de su trabajo.

<b>Tabla 3</b>					
<b>Resultados formulario percepción éxito profesional</b>					
<i>Categoría del éxito profesional</i>	<i>Preguntas</i>	<i>Media</i>	<i>Error Típico</i>	<i>Moda</i>	<i>E</i>
<b>Éxito Objetivo</b>	1. Considero que el salario es un factor determinante en el éxito profesional de una persona	2	,1	,0	,7

	2. Considero que la retribución salarial es lo más importante para que una persona sea exitosa profesionalmente	2	0	,2	,0	,8
	3. Considero que una persona es exitosa profesionalmente cuando tiene la posibilidad de ascender a nivel laboral	3	0	,2	,0	,8
	4. Considero que una persona es exitosa profesionalmente cuando tiene la posibilidad de tener cada vez un cargo más alto	2	0	,2	,0	,9
	5. Considero que una persona es exitosa profesionalmente cuando tiene mucha responsabilidad en el desarrollo de su trabajo	2	0	,2	,0	,8
	6. Liderar un equipo de trabajo hace parte del éxito profesional	2	0	,2	,0	,9
	7. Ocupar un cargo directivo, de gerencia o que derive influencia está relacionado con tener éxito profesional	2	0	,2	,0	,9
<b>Éxito Subjetivo</b>	8. La remuneración que recibo en mi trabajo está alineada con mi aspiración económica	2	0	,2	,0	,9
	9. El cumplimiento de metas personales me hace sentir exitoso	3	0	,0	,0	,0
	10. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando soy fiel a mi proyecto de vida	3	0	,1	,0	,3
	11. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando tengo bienestar en mi vida personal	3	0	,1	,0	,6
	12. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando tengo tiempo suficiente para dedicar a mi vida privada	3	0	,0	,0	,2
	13. El salario que recibo me hace sentir exitoso profesionalmente	2	0	,1	,0	,7
	14. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando tengo más tiempo para divertirme que mis compañeros	2	0	,1	,0	,7
	15. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando gano más dinero que otros profesionales que desarrollan la misma labor	2	0	,1	,0	,7

### Discusión

El presente estudio permite reconocer la concepción de éxito profesional que tiene una muestra de estudiantes universitarios en la actualidad, a su vez reconoce las diferencias que se pueden presentar de acuerdo a los factores de personalidad. En cuanto a la percepción de éxito profesional se encuentra que los estudiantes se perciben exitosos cuando son fieles a su proyecto de vida, cumplen con sus metas personales, tienen tiempo suficiente para dedicar a su vida privada y tienen bienestar en la vida personal.

En consonancia con estudios anteriores (Poon et al. 2015; Idrovo & Leyva 2014; Martínez et al. 2012), el éxito profesional se va a encontrar enmarcado en una mayor variedad de características como la calidad de vida, la satisfacción en el balance de los ámbitos trabajo-familia y éxito personal-crecimiento laboral, a su vez que es disfrutar de una excelente condición financiera, de buena salud y con familia constituida. Se Encuentra que, esto presenta concordancia con los estudios de (Sandoval et al. 2017; Barrantes & Ureña 2015; Araque et al. 2020), donde la dimensión del bienestar psicológico que presenta una puntuación más alta es el propósito de vida, ya que la existencia de objetivos y proyectos vitales personas que permitan el crecimiento personal y el balance trabajo – vida, favorecen un sentido de dirección y a su vez una percepción subjetivo del éxito profesional, confirmando la relación entre éxito profesional y bienestar psicológico.

Una vez entendido que el éxito profesional percibido por los estudiantes se ubica dentro de una de las categorías de bienestar psicológico; por otro lado, se encuentra que en cuanto a la edad y el género no se presentó una diferencia significativa, al contrario del estudio de Sánchez y Suarez (2021) donde las diferencias entre la percepción de la progresión de la carrera, la satisfacción laboral y las expectativas de logro, eran en relación con el género, pero también con la edad.

Respecto a lo encontrado en las características de la personalidad, el grupo tiende a demostrar que son generalmente activos y altruistas, con puntuaciones que los ubica como moderadamente responsables y escrupulosos, así como tranquilos y con un bajo nivel de ansiedad esto en relación con la percepción de éxito profesional encontrada, indica que las personas con características de personalidad más enmarcadas en los rasgos de tesón y apertura van a estar más guiadas por el ser fieles a sus proyectos de vida, lo que muestra concordancia con el estudio de Delhom, Satorres y Melendez (2019), donde el rasgo de personalidad apertura a la experiencia muestra relaciones positivas con propósito en la vida y crecimiento personal, destacando ésta última.

### **Conclusión**

El desarrollo de este trabajo de grado permitió definir la percepción de éxito profesional en estudiantes universitarios y las características de personalidad predominantes en el grupo, sin embargo, es importante reconocer la limitación del instrumento, lo que sería relevante tener presente para próximas investigaciones que se lleven a cabo, que es el de contar con un instrumento que cuente con la suficiente validez científica que mida el constructo éxito profesional. A su vez, sería interesante profundizar en la relación existente de manera individual entre la variable personalidad y la variable éxito profesional también en relación con el nivel académico en que se encuentre la muestra, ya que para este estudio no se tuvo en cuenta.

Por último, en cuanto al bienestar psicológico se logra evidenciar que, la percepción de éxito profesional está relacionada con él, ya que, en la dimensión de éxito profesional subjetivo (bienestar, tiempo, fidelidad, metas), se relaciona de manera directa con la

dimensión de propósito de vida del bienestar psicológico, esto resulta importante para las organizaciones, ya que se podría poner en consideración la posibilidad de planear y plantear proyectos que permitan tener retribución por la labor desarrollada que no sea netamente salarial, incluyendo categorías que tengan en cuenta aspectos que se alineen con el propósito de vida de las personas y así producir efectos de bienestar psicológico en estas.

### Referencias

Araque-Castellanos, F., González-Gutiérrez, O., López-Jaimes, R. J., Nuván-Hurtado, I.-L., & Medina-Ortiz, O. (2021). *Bienestar psicológico y características sociodemográficas en estudiantes universitarios durante la cuarentena por SARS-CoV-2 (Covid-19)*.

<https://doi.org/10.5281/ZENODO.4544052>

BFQ, CUESTIONARIO “BIG FIVE”. (s/f). Teaediciones.com. Recuperado el 7 de mayo de 2022, de <https://web.teaediciones.com/bfq--cuestionario-big-five.aspx>

Barquín, R. R. (2008). Aportaciones del análisis subdimensional del cuestionario de personalidad BFQ para la predicción del rendimiento en Judokas jóvenes de competición.

*Cuadernos de psicología del deporte*, 8(1), 5–30. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/54511>

Bouchard, T. J., Jr, & Loehlin, J. C. (2001). Genes, Evolution, and Personality. *Behavior Genetics*, 31(3), 244-273. <https://doi:10.1023/A:1012294324713>

Caicedo, M. (2007) Éxito profesional. *Revista Códice*. 3(1), 41-47.

<https://www.redalyc.org/pdf/953/95330104.pdf>

Castro Solano, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3), 43–72.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066004>

Cervone, D. & Pervin, L. (2009) Teoría de los rasgos de la personalidad: Allport, Eysenck y Cattell. En Cervone, D. & Pervin L. (Ed), Personalidad. Teoría e investigación. (pp. 188-210). Editorial Manual Moderno.

Contreras, F., Espinoza, C. & Esguerra, G. (2009). Personalidad y afrontamiento en estudiantes universitarios. *Universitas Psychologica*. 8(2), 311-322.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v8n2/v8n2a02.pdf>

Delhom, I., Satorres, E., & Meléndez, J. C. (2019). ¿Están los rasgos de personalidad asociados al bienestar psicológico? *Escritos de psicología*, 12(1), 1–8.

<https://doi.org/10.5231/psy.writ.2019.0107>

de Ibarreta Zorita, C. M., Palomo, R. R., Vieites, A. R., & Florit, M. E. F. (2011). Factores de personalidad (Big Five) y rendimiento académico en asignaturas cuantitativas de ADE. *Anales de ASEPUMA*, 19, 28. <https://documat.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6017744>

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill.

Hernández Flórez, N. E., Leal Leal, G. A., Mogollón Canal, O. M., Moreno Salgado, A. K., Rodríguez Rivera, D. M., Vergel Rodríguez, C. A., & Álvarez Vidal, L. M. (2020). Variables de personalidad y estilos de vida saludable en estudiantes universitarios de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en el centro regional Cúcuta. *Informes psicológicos*, 20(2), 83–94.  
<https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a6>

Helsin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136. <https://doi.org/10.1002/job.270>

Idrovo, S. & Leyva, P. (2014) Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben las mujeres que trabajan en Bogotá. *Revista científica Pensamiento y gestión*. 36, 155-183. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a06.pdf>

*Ley 1090 de 2006*. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. 06 de septiembre de 2006. D.O. No. 46383 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Martínez, M., Díaz, B., Ramos, L., Mijares, B., & Prieto, M. (2012). Percepciones ante el éxito profesional: una filosofía de vida en estudiantes universitarios. *Negotium*, 7(21), 58–75. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78223430004>

Páramo, M. de L. Á., Straniero, C. M., García, C. S., Torrecilla, N. M., & Gómez, E. E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 7–21. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612012000100001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612012000100001)

Poon, J. M. L., Briscoe, J. P., Abdul-Ghani, R., & Jones, E. A. (2015). Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(1), 21–29. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.002>

*Promoción profesional*. (s/f). Wolterskluwer.es. Recuperado el 4 de marzo de 2022, de [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAASMzc0sLtbLUouLM\\_DxbIwMDS0MjQ1OQOGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAII MBPzUAAAA=WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAASMzc0sLtbLUouLM_DxbIwMDS0MjQ1OQOGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAII MBPzUAAAA=WKE)

Real Academia Española. (2021) Diccionario de la lengua española, (23a ed.), [versión 23.4 en línea]. Recuperado el 27 de agosto 2021, de <https://www.rae.es/drae2001/%C3%A9xito>

Real Academia Española. (2021) Diccionario de la lengua española, (23a ed.), [versión 23.4 en línea]. Recuperado el 04 de marzo 2022, <https://dle.rae.es/salario>

Resolución 8430 de 1993 [Ministerio de Salud]. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Octubre 04 1993

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Romero, E. (2005). ¿Qué unidades debemos emplear? Las “dos disciplinas” de la psicología de la personalidad. *Anales de Psicología*. 21(2), 244-258.

<https://www.redalyc.org/pdf/167/16721206.pdf>

Sandoval Barrientos, S., Dorner París, A., & Véliz Burgos, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica*, 6(24), 260–266. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.004>

Sánchez, R. & Ledesma R. (2007). Los cinco grandes factores: cómo entender la personalidad y cómo evaluarla. *Academia.edu*. 1-35  
[https://www.researchgate.net/publication/338111357\\_Los\\_Cinco\\_Grandes\\_Factores\\_como\\_entender\\_la\\_personalidad\\_y\\_como\\_evaluarla](https://www.researchgate.net/publication/338111357_Los_Cinco_Grandes_Factores_como_entender_la_personalidad_y_como_evaluarla)

Sánchez-García, M. F., & Suárez-Ortega, M. (2021). Professional success and satisfaction in the career development: Gender patterns. *Revista de Investigación Educativa*, 39(1), 31–48.  
<https://doi.org/10.6018/rie.374121>

*Teorías de la personalidad*. (2016, agosto 9). Biblioteca Digital RTM.

<http://aliatuniversidades.com.mx/rtm/index.php/producto/teorias-de-la-personalidad/>

Ureña-Bonilla, P., & Barrantes-Brais, K. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo en estudiantes universitarios costarricenses. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 17(1), 101–123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80242935006>

Veloso Besio, C., Marambio-Guzmán, K., Cuadra-Peralta, A., & Tapia Henríquez, C. (2015). Relación entre rasgos de personalidad y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Interciencia*, 40(10), 690–695.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33941643007>

## Anexos

### *Anexo 1 Consentimiento informado*

#### ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....  
 ....., acepto participar voluntaria y anónimamente en la investigación **“Rasgos de personalidad y percepción de éxito profesional en estudiantes universitarios de un programa a distancia de la ciudad de Medellín”**, dirigida por la estudiante Indi Dayana Parra Santillana, estudiante investigadora responsable y bajo la tutoría de la docente investigadora Dubis Marcela Rincón Barreto, académicas de la Universidad Católica Luis Amigo.

Declaro haber sido informado/a que mi participación no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Así mismo, certifico que he sido informado que este procedimiento hace parte de un ejercicio académico; los estudiantes obraran conforme a lo señalado en la Ley 1090 de 2006 para el ejercicio de la Profesión de Psicología en Colombia, por la cual se respetará el secreto profesional, la confidencialidad e intimidad de la información.

Declaro saber que la información entregada será **confidencial y anónima**. Entiendo que la información será analizada por los investigadores en forma grupal y que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de cada joven de modo personal.

Declaro saber que la información que se obtenga será guardada por el investigador responsable y será utilizada sólo para este estudio.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

Nombre Participante	Nombre Investigador
Firma	Firma

Fecha: .....

Fecha: .....

Cualquier pregunta que desee hacer durante el proceso de investigación podrá contactar a la estudiante investigadora Indi Dayana Parra Santillana, de la Universidad Católica Luis Amigó, Celular: 3215146609 Correo electrónico: indi.parrasa@amigo.edu.co

### *Anexo 2 Cuestionario de Percepción de Éxito Profesional*

#### **CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE ÉXITO PROFESIONAL**

Este cuestionario hace parte del trabajo de grado modalidad investigación titulado “Rasgos de personalidad y percepción de éxito profesional en estudiantes universitarios de un programa a distancia de la ciudad de Medellín”, el cual hace parte de la investigación denominada Características de la personalidad y hábitos de estudio en estudiantes de psicología a distancia de la Universidad Católica Luis Amigó. Este instrumento tiene por objetivo conocer la percepción de éxito profesional que tienen los estudiantes de psicología a distancia de la Universidad católica Luis Amigó.

Participante N°

---

Fecha:

Datos sociodemograficos: En este apartado encontrará preguntas relacionadas con información personal, la cual sólo será utilizada para el análisis y comparación de datos.

Sexo:

Femenino: \_\_\_\_\_ Masculino: \_\_\_\_\_ Otro: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Semestre actual: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_

Se encuentra laborando: Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

Si la respuesta a la pregunta anterior fue si, responda la siguiente:

Cuál es el rango salarial:

Un salario mínimo: \_\_\_\_\_ Mas de dos salarios mínimos: \_\_\_\_\_ De 2 a 5  
salarios mínimos: \_\_\_\_\_

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de preguntas acerca de su percepción sobre el éxito profesional. Indique por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación.

Marque con una X, la opción seleccionada.

a. En desacuerdo

b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

c. De acuerdo

Afirmaciones a cerca del éxito profesional:

1. Considero que el salario es un factor determinante en el éxito profesional de una persona

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

2. Considero que la retribución salarial es lo más importante para que una persona sea exitosa profesionalmente

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

3. Considero que una persona es exitosa profesionalmente cuando tiene la posibilidad de ascender a nivel laboral

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

4. Considero que una persona es exitosa profesionalmente cuando tiene la posibilidad de tener cada vez un cargo más alto

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

5. Considero que una persona es exitosa profesionalmente cuando tiene mucha responsabilidad en el desarrollo de su trabajo

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

6. Liderar un equipo de trabajo hace parte del éxito profesional

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

7. Ocupar un cargo directivo, de gerencia o que derive influencia está relacionado con tener éxito profesional

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

8. La remuneración que recibo en mi trabajo está alineada con mi aspiración económica

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

9. El cumplimiento de metas personales me hace sentir exitoso

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

10. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando soy fiel a mi proyecto de vida

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

11. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando tengo bienestar en mi vida personal

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

12. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando tengo tiempo suficiente para dedicar a mi vida privada

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

13. El salario que recibo me hace sentir exitoso profesionalmente

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

14. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando tengo más tiempo para divertirme que mis compañeros

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

15. Considero que soy exitoso profesionalmente cuando gano más dinero que otros profesionales que desarrollan la misma labor

a. En desacuerdo      b. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      c. De acuerdo

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe04ATjGqnVYbFsP5EDdxzNm8y4Ko9MlhF2xcCdwPjzK78MXQ/viewform>

*Anexo 3 Cuestionario BFQ – digital*

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdX1z047rm95zWAngv8Rlex4zLe3N-CAAe-6iXEjBVeQn1FkQ/viewform>