



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE QUITO**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**INFLUENCIA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD DE LOS LÍDERES  
DE EQUIPO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Licenciada en Psicología

AUTOR: Synei Elizabeth Jaramillo Yépez

TUTOR: Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo

Quito -Ecuador

2024

## CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Synei Elizabeth Jaramillo Yépez con documento de identificación N° 1727193193 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 19 de febrero del año 2024

Atentamente,



---

Jaramillo Yépez Synei Elizabeth

1727193193

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A  
LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Synei Elizabeth Jaramillo Yépez con documento de identificación No. 1727193193 , expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que la autora de la: Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: “INFLUENCIA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD DE LOS LÍDERES DE EQUIPO EN EL CLIMA ORGANIZACIONA”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología , en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 19 de febrero del año 2024

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Jaramillo Yépez Synei Elizabeth

1727193193

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo con documento de identificación N° 1710314061, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: “INFLUENCIA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD DE LOS LÍDERES DE EQUIPO EN EL CLIMA ORGANIZACIONA”, realizado por Synei Elizabeth Jaramillo Yépez con documento de identificación N° 1727193193 , obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción dSistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 19 de febrero del año 2024

Atentamente,



Pillajo Salcedo Guillermo Marcelo

1710314061

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a toda mi familia en especial a mis padres, hermanos y abuela materna porque ellos fueron los que estuvieron conmigo desde el inicio hasta el final, quienes trabajaron y dedicaron todo su esfuerzo por mí.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a mis padres Luis y Marina por su dedicación y todo el esfuerzo que pusieron a lo largo de los años en enseñarme a no rendirme nunca, en brindarme su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos.

Agradezco a mi madre, quien estuvo pendiente de mí, por guiarme, cuidarme, impulsarme y no dejarme caer nunca, porque fue ella quien estuvo en mis días difíciles cuando sentía que no podía dar más, ella me animaba con consejos de sabiduría y amor.

Agradezco a mi abuelita Leonor, quien durante mi infancia cuidó de mí y me brindó todo su amor, quien fue mi apoyo incondicional en el transcurso de mi Carrera Universitaria quien nunca me dejó sola.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi mentor por su compromiso incansable y su paciencia inquebrantable. Sin sus orientaciones precisas y sus correcciones oportunas, no habría alcanzado este objetivo tan importante.

## **I. Resumen**

El presente estudio aborda la temática sobre la influencia de los rasgos de personalidad de los líderes de equipo en el clima organizacional. El objetivo es determinar los rasgos de personalidad de los líderes de equipo en el clima organizacional y correlacionarlo con los niveles de clima organizacional. La metodología de investigación que se utilizó en el presente proyecto fue cuantitativa y cualitativa, con la aplicación del test psicométrico diseñado exclusivamente para su aplicación a trabajadores de empresas desarrollado por Cattell 16 PF, escala psicológica que consiste en medir los rasgos de personalidad que influyen en el clima organizacional, y la escala de Moos para identificar el nivel de clima laboral. Los resultados encontrados del 16 PF, nos indican que los rasgos de personalidad de los tres líderes analizados presentan puntuaciones de medias a altas en las diferentes escalas considerandos que sus características de personalidad ayudan a mantener un buen clima organizacional aspecto que es corroborado con los resultaos de la escala de Moos que nos indican que los niveles de clima organizacional se encuentran en niveles medios a altos. colaboradores. Luego del análisis correspondiente se pudo concluir que las características de personalidad de los líderes de equipo de trabajo tienen una correlación directa con el clima organizacional. Por lo que se recomienda en la medida de lo posible que se realizase mediciones futuras del clima organizacional y se capacite a los líderes de trabajos para que exista un buen manejo en sus equipos de trabajo.

**Palabras claves:** clima organizacional, rasgos de personalidad, liderazgo.

## **II. Abstract**

The present study deals with the influence of team leaders' personality traits on organizational climate. The objective is to determine the personality traits of team leaders in the organizational climate and correlate it with the levels of organizational climate. The research methodology used in this project was quantitative and qualitative, with the application of the psychometric test designed exclusively for application to company workers developed by Cattell 16 PF, a psychological scale that consists of measuring personality traits that influence organizational climate, and the Moos scale to identify the level of work climate. The results of the 16 PF scale indicate that the personality traits of the three leaders analyzed show medium to high scores in the different scales, considering that their personality traits help to maintain a good organizational climate, an aspect that is corroborated by the results of the Moos scale, which indicate that the organizational climate levels are in the medium to high levels. After the corresponding analysis, it could be concluded that the personality characteristics of the team leaders have a direct correlation with the organizational climate. Therefore, it is recommended that future measurements of the organizational climate be taken, and that training be provided in order to improve the organizational climate.

**Key words:** organizational climate, personality traits, leadership.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

IV. Datos informativos del proyecto .....	1
Objetivo .....	1
Objetivo general.....	1
Objetivos específicos .....	2
VI. Eje de la intervención o investigación.....	2
Definición de términos.....	2
Psicología de la Personalidad .....	2
Psicología laboral, las bases de la selección de personal .....	3
Liderazgo .....	4
Teoría del recurso cognitivo .....	4
Batería Psicológica, 16 PF; Cuestionario Factorial de Personalidad.....	5
Clima Organizacional .....	5
Escala de (WES) de Moss.....	6
VII. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.....	8
VIII. Metodología .....	12
Test 16 PF .....	12
Escala de Moss (WES) .....	13
Observación Participante .....	14
Entrevistas.....	15
IX. Preguntas clave .....	15
X. Organización y procesamiento de la información .....	16
Observación Participante .....	16
Entrevista .....	18
Resultados del Test 16 PF.....	20
Resultados Escala de Moos .....	20
XI. Análisis de la información.....	21
XII. Justificación.....	30
XIII. Caracterización de los beneficiarios .....	31
XIV. Interpretación.....	32
XV. Principales logros de aprendizaje.....	34
Referencias bibliográficas .....	36

## **IV. Datos informativos del proyecto**

### **Título del trabajo de titulación**

Influencia de los rasgos de personalidad de los líderes de equipo en el clima organizacional.

### **Nombre del proyecto**

Influencia de los rasgos de personalidad de los líderes de equipo en el clima organizacional.

### **Delimitación del tema**

El proyecto de investigación abordará las características de personalidad de los líderes de equipo de trabajo de la empresa y su influencia sobre el clima organizacional por lo tanto se considera dentro de la subárea psicología del trabajo y sus categorías factores individuales, clima organizacional. La población objeto de estudio está conformada por 34 personas de las cuales 29 son hombres y 5 mujeres comprendidas entre las edades de 18 a 45 años. Se desarrollará en una empresa que se encuentra ubicada en el norte de la ciudad de Quito. Se tiene previsto la ejecución del proyecto en el periodo 2023-2024.

### **Objetivo**

#### ***Objetivo general:***

- Determinar los rasgos de personalidad de los líderes de equipo en el clima organizacional.

### ***Objetivos específicos:***

- Medir los rasgos de personalidad a través de la aplicación del Test 16 Pf, a los líderes de las diferentes áreas de la empresa.
- Determinar las condiciones ambientales sociales y psicológicas a través de la aplicación de la Escala (WES) de Moss.
- Sistematizar la información generada del proceso de investigación, con el fin de conocer la incidencia de los rasgos de personalidad de un líder y el clima organizacional en sus colaboradores.

### **VI. Eje de la intervención o investigación**

Dentro del eje de investigación el enfoque que se aplicó para el proceso de sistematización se centró en el histórico-dialéctico sostiene que las experiencias forman parte de una práctica social e histórica global, la cual es igualmente dinámica, compleja y contradictoria. Este enfoque aboga por interpretar y comprender estas experiencias de manera dialéctica, considerándolas como una unidad rica y contradictoria. Estas experiencias se perciben como llenas de elementos constitutivos en constante movimiento propio. Además, estas prácticas están interrelacionadas con otras similares en contextos que facilitan su explicación. Según el autor Alfredo Ghiso (1992)

Los ejes de investigación se relacionan con las dos variables que se determinaran a través de la aplicación del test 16 PF que determinara las características de personalidad de los líderes de equipo y el nivel de clima organizacional a través de la escala de Moos.

### ***Definición de términos:***

#### **Psicología de la Personalidad:**

La perspectiva teórica de apoyo del presente estudio, son los estudios de la personalidad. Modelo científico psicológico y neurociencias, que permite: observar, identificar, describir y

configurar un perfil psicológico; asociado al desempeño de mando en el contexto laboral.

En este enfoque, se considera que las variables personales son de naturaleza "estructural", siendo denominadas como rasgos o disposiciones estables de comportamiento que configuran la personalidad de un individuo debido a su organización y estructuración específicas. Allport (1937) define un rasgo como un sistema neuropsíquico generalizado y focalizado con la capacidad de convertir muchos estímulos en equivalentes funcionales, iniciando y guiando formas coherentes de comportamiento adaptativo y expresivo (pág. 312).

Definiciones más aceptadas en el ámbito de la psicología de la personalidad, como las de Cattell (1950, 1957) o Guilford (1959), describen los rasgos como disposiciones relativamente estables y duraderas. Estos rasgos son compartidos por diferentes personas, explicando las diferencias individuales en función de la posición de cada individuo a lo largo de la dimensión o rasgo, así como de la organización única entre los distintos rasgos.

Se sostiene que la conducta es consistente y estable en diversas situaciones y momentos temporales. Por ejemplo, si el individuo A es el más alto en ansiedad en el grupo analizado, lo será tanto en situaciones estresantes como en situaciones neutras. La investigación sobre rasgos ha utilizado metodología multivariada basada en un modelo acumulativo de medición. En estos modelos, los indicadores de rasgo están directamente relacionados con la disposición inferida. En contraste, los enfoques procesuales atribuyen relaciones no aditivas o indirectas entre la conducta y los estados fundamentales supuestos (Michel, 1968). Las técnicas de recopilación de datos incluyen cuestionarios, inventarios, escalas y pruebas, analizando las puntuaciones obtenidas de estas evaluaciones. (José Bermúdez Moreno, 2012, págs. 42, 43)

### **Psicología laboral, las bases de la selección de personal.**

Los roles desempeñados por la selección de personal y los métodos de evaluación en entornos organizacionales están fundamentados en dos principios clave. El primero sostiene que existen diferencias individuales en aptitudes, habilidades y otras características personales. Este

principio implica que las personas no se adaptan de la misma manera a todos los trabajos, sugiriendo así que los procedimientos utilizados para emparejar individuos con roles específicos pueden ser beneficiosos para las empresas. El segundo principio postula que el comportamiento futuro es, al menos en parte, predecible. Las actividades de selección y evaluación buscan alinear a los individuos con roles que garanticen un rendimiento laboral óptimo en el futuro. La creencia en la capacidad de estimar el rendimiento futuro en el trabajo es una parte esencial de este segundo principio. Por ende, la función fundamental de los procedimientos de selección y evaluación de personal, como las entrevistas y las pruebas psicométricas, es proporcionar los medios para prever el rendimiento futuro probable de los candidatos (Randall, 2012, pág. 88).

## **Liderazgo**

### **Teoría del recurso cognitivo**

En su teoría del recurso cognitivo (TRC), Fiedler se basó en sus trabajos anteriores. La TRC se fundamenta en la teoría del compañero de trabajo menos preferido CTMP analizando cómo es que los recursos cognitivos de líderes y subalternos afectan el desempeño del grupo, para Fiedler (1995, p. 7) afirma: “la relación entre los recursos cognitivos y el desempeño del liderazgo depende significativamente de factores como: el control situacional del líder sobre los procesos y resultados grupales, así como lo estresante de la situación de liderazgo”. Hacer mención al control situacional evidencia conexiones con la teoría inicial de Fiedler, ya que dicho control está vinculado con las relaciones entre el líder y los miembros, la posición de poder y la estructura de la tarea. La tensión asociada a la situación también guarda relación con este concepto, ya que situaciones menos favorables tienden a generar mayor estrés. Algunas de las predicciones fundamentales de la TRC. En situaciones difíciles, es posible que regresen a patrones de comportamiento bien aprendidos que son resultado de su experiencia (Fiedler, 1996). Por lo tanto, en situaciones de gran estrés, la experiencia juega un papel más importante que la inteligencia al determinar el desempeño del líder. Sternberg (1995) afirma que la experiencia es una medida disfrazada de la llamada inteligencia cristalizada: nuestro almacén del saber cómo y del conocimiento acerca del mundo. Esto es esencialmente a lo que Fiedler se refiere cuando emplea la palabra inteligencia. Cuando muchos de nuestros recursos cognitivos se utilizan para enfrentar una situación difícil, usamos el comportamiento “automático”, que podemos desplegar sin tener

que pensar demasiado en ello. La TRC propone que el comportamiento automático de los líderes en tales situaciones posiblemente sea más adecuado y efectivo si se basa en una gran experiencia (Randall, 2012, págs. 515 - 516).

### **Batería Psicológica, 16 PF; Cuestionario Factorial de Personalidad.**

La herramienta teórica/práctico de referencia, será el test de personalidad 16PF. La edición 16PF constituye la versión más actualizada del instrumento, derivada de un estudio completamente original. En esta edición, se reemplazan los antiguos factores de segundo orden por cinco dimensiones globales que presentan una notable similitud con los reconocidos "cinco grandes" factores de personalidad. Esta versión consta de 185 elementos y evalúa, con algunas variaciones y mejoras, las mismas 16 escalas primarias: Afabilidad, Razonamiento, Estabilidad, Dominancia, Animación, Atención a las normas, Atrevimiento, Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprensión, Apertura al cambio, Autosuficiencia, Perfeccionismo y Tensión.

El 16 PF está diseñado para ser principalmente utilizado en el ámbito de la gestión de recursos humanos, abarcando áreas como la selección, el desarrollo personal y organizacional, la orientación y la consultoría, así como en la práctica clínica. Contribuye a mejorar los resultados comerciales mediante la selección y el desarrollo de los individuos que integran la organización.

Asimismo, garantiza la toma de decisiones precisa en el proceso de selección y desarrollo al basarse en una evaluación ampliamente validada. Facilita la realización de entrevistas con indicaciones más estructuradas y posibilita una toma de decisiones más perspicaz en los roles clave de la organización. (Hogrefe, Tea, 2023)

### **Clima Organizacional**

El clima organizacional se caracteriza por ser un reflejo de los valores, actitudes y creencias variadas de los colaboradores que conforman una organización y que son fundamentales para su propósito. Estos elementos se convierten en aspectos clave del ambiente laboral, sirviendo como un distintivo que proyecta la imagen de la organización tanto interna como externamente. Se argumenta que el clima organizacional consiste en las percepciones compartidas que las personas

desarrollan acerca de las realidades laborales y empresariales. Desde otra perspectiva, se define el clima organizacional como las percepciones que los titulares tienen sobre eventos, prácticas y comportamientos que son valorados, respaldados y esperados. Aunque algunos sostienen que los climas organizacionales reflejan las percepciones de los empleados en relación con las políticas, prácticas y procedimientos que se anticipan, respaldan y recompensan en cuanto a los recursos humanos de la organización. (Karen Silvana Carrillo-Carreño<sup>1</sup>, 2023, pág. 2)

El autor Robbins Sugieren que el clima y la cultura organizacional son conceptos equivalentes al definirlos como la personalidad y el carácter de una organización. Sin embargo, el autor Ouchi diferencia el clima como un elemento adicional dentro de la cultura, al afirmar que la tradición y el clima forman la cultura organizacional de una empresa. (Garcia M. , 2009 )

### **Escala de (WES) de Moss**

El test de Moss fue creado en 1979 por el profesor de psicología Rudolph Moss junto a su mujer Berenice Moss y el momento en el que surgió no es casual. Al final de los años 70 y principios de la década de los 80, en países avanzados como los Estados Unidos surgió la necesidad de evolucionar hacia una nueva clase de directivos más preocupados de lo que habían estado hasta entonces por la motivación y el crecimiento personal de sus equipos, y no solo por la consecución de resultados económicos a cualquier precio.

Este test y otros similares que surgieron también en esa misma época estaban dirigidos a perfeccionar los procesos de selección que hasta entonces se apoyaban casi totalmente en la evaluación de habilidades directamente relacionadas con el trabajo a desempeñar. Se dispone de un instrumento que asegura la medición fiable y válida del clima social organizacional en el entorno. Con este fin, se aplicó la Escala de Clima Social Organizacional (Wes-Moss), compuesta por 90 ítems con 6 opciones, para llevar a cabo su evaluación psicométrica. (Garcia a. , 2014 )

### **¿Qué habilidades examina el test de Moss?**

El test de Moss aborda tres dimensiones que comprenden diez factores que impactan en el ámbito del clima organizacional.

La primera dimensión, denominada relaciones, se compone de tres factores que evalúan:

**Implicación:** El grado en que los individuos se sienten integrados en su trabajo.

**Cohesión:** Las relaciones de amistad y apoyo entre los trabajadores.

**Apoyo:** El estímulo proporcionado por la dirección a sus empleados.

La segunda dimensión, relacionada con la auto realización, comprende tres factores que examinan:

**Autonomía:** En qué medida la organización fomenta la autonomía y la toma de decisiones por parte de los trabajadores.

**Organización:** En qué medida el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo, orientado hacia la tarea.

**Presión:** El grado en que las demandas laborales son elevadas y la presión temporal domina el entorno de trabajo.

La tercera dimensión, estabilidad/cambio, consta de cuatro factores que evalúan:

**Claridad:** El grado en que los empleados conocen qué esperar en su rutina diaria y la claridad de las reglas y políticas.

**Control:** El grado en que los líderes utilizan reglas para mantener bajo control a los empleados.

**Innovación:** El énfasis en la variedad, el cambio y nuevos enfoques.

**Confort:** La medida en que el entorno físico contribuye a un ambiente de trabajo agradable.



## **VII. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención**

Cattell el autor sostiene que el examen de la personalidad posibilita realizar pronósticos sobre el comportamiento, actitudes, valores y roles de un individuo, teniendo en cuenta las características del entorno. La manera en que los rasgos se manifiestan, junto con las experiencias y el aprendizaje acumulado a lo largo de la vida, sirve como indicador de la capacidad de los estudiantes para llevar a cabo las actividades académicas. Basándose en este principio, el mismo autor desarrolló un esquema para el análisis factorial mediante un cuestionario que abarca 16 rasgos, los cuales estructuran la personalidad de cada individuo de manera aditiva y lineal. (Diego Armando Santos Pazos, 2019, pág. 37)

El objeto de investigación responde a la necesidad de conocer los rasgos de personalidad funcionales y asertivos del personal que dirigir un grupo de trabajo, y como estos rasgos influyen en el clima laboral del grupo, situación que da lugar a un buen desempeño laboral. Resultados que se esperan encontrar a través de indicadores funcionales de personalidad como referencia del test 16 Pf-5. La presente investigación se enfoca en aspectos particulares que giran en torno a los rasgos de personalidad, estilos de liderazgo y como estos influyen en la motivación del personal.

La revisión narrativa implica examinar la literatura científica relacionada con un tema específico, recopilando información significativa sin aportar originalidad. Este tipo de revisión se inclina hacia un enfoque cualitativo (Chung, 2019, pág. 107). En contraste, la revisión sistemática se presenta como una investigación científica que resume de manera práctica, rigurosa y prefigurativa los estudios originales de otros autores (Chung, 2019, pág. 107)

Para que las organizaciones alcancen sus objetivos y retengan a su personal, es crucial analizar los aspectos señalados. Los primeros estudios se centraron en la confianza interpersonal, y solo recientemente se ha dirigido la atención hacia la confianza en las organizaciones. (ALMEIDA, 2017, pág. 16)

La relación entre personalidad y liderazgo sigue siendo un tema de interés para los investigadores. La mayoría de los estudios sobre personalidad y liderazgo provienen de Estados Unidos, con pocos realizados en otros países como Noruega, Australia, Singapur y Canadá. Sin embargo, hay escasos estudios similares en países en desarrollo (Bass, 2008; Bono y Judge, 2004; Bono et al., 2012; Crossan et al., 2012). (Danny Arévalo Avecillas, 2019, pág. 238)

Como se puede observar, diferentes países, diferentes culturas e idiosincrasia, diferentes niveles de educación y una concordancia única, saber qué aspectos de la personalidad son los necesarios al momento de elegir o designar a la persona indicada como jefe de un grupo de trabajo, que transmita confianza al grupo de subordinados. Estudio local que pretende acercarse al fenómeno citado, gracias a otros artículos científicos que abordan la utilización del test 16 Pf-5.

Por esta razón, el liderazgo se respalda en la inteligencia emocional, permitiendo la adopción de diversos estilos, ya que cada individuo presenta un perfil distinto con competencias emocionales en distintas proporciones. Es importante destacar que no todos los estilos de liderazgo son adecuados para todas las situaciones que enfrenta la organización. La inteligencia emocional se centra en transformar a las personas en individuos sensibles, capaces de comprender su entorno sin que esta habilidad se perciba como una intrusión o falta de discreción. (Cerón, 2019, pág. 91).

Siendo concordante con la búsqueda de rasgos asertivos de personalidad en los líderes, es necesario buscar, encontrar y saber cuáles son los rasgos psicológicos asertivos de conducta que test 16 PF, muestra como elementos funcionales de trabajo, examinados en diferentes poblaciones de muestra, diferentes cargos y ambientes de trabajo. Resultados traducidos en rasgos de personalidad que facilitan la dirección del grupo de trabajo. Así como determinar el nivel de aceptación por parte de los subordinados, que genera motivación en los trabajadores para su eficaz desenvolvimiento en la organización.

Las tendencias en desarrollo organizacional requieren la adquisición de talentos que guarden cierto perfil ocupacional, que incluya dentro de sus aristas el tipo de liderazgo que más se adapte a sus demandas. Por tal motivo, existen algunos estilos que se buscan y refuerzan menos,

por ejemplo, el estilo correctivo y estilo pasivo evitador, se tratan de estilos de gestión orientados solamente a la corrección de errores o a evitar los posibles efectos negativos que surgen en el desempeño diario de labores. (Romero, 2019, pág. 8)

Complementariamente el presente estudio considerará los diferentes puntos de vista de los colaboradores que hacen referencia a las habilidades (rasgos de personalidad competencias), de personas que ejecutan funciones de liderazgo. Exploración que refleja el problema casa adentro de la empresa; la ausencia de herramientas psicológicas, el test 16 Pf-5, u otra clase de batería psicológica especializada en la selección personal de mando de grupo. Valoración de recursos humanos, que demuestren el perfil psicológico idóneo para desempeñar la función del líder de grupo.

Descartando el comportamiento promedio de empresas que seleccionan al líder de grupo a ojo cerrado por amistad. Generando variedad de problemáticas de relación con el grupo como pérdida de confianza de subordinados, relación social mínima o nula, voz de mando única, culpa a terceros de errores del líder, deserción laboral del grupo de trabajo, ausentismo y preceptismo.

Según diversas teorías administrativas, se identifican varios tipos de líderes, como el jefe no líder, el líder no jefe y el jefe líder. En cualquier tipo de grupo, se considera ideal contar con un líder-jefe al frente, ya que esto incrementa las probabilidades de que el grupo se transforme verdaderamente en un equipo. (Gonzalez, 2019, pág. 5)

Desde otro ángulo también se puede enfocar el problema desde la formación profesional de los líderes que adquieren y desarrollan las habilidades necesarias para dirigir equipos de trabajo, contrariamente a las personas que no cuentan con la formación profesional ni haber pasado por la evaluación rigurosa de una batería psicológica como el test 16 Pf-5. Lo que nos lleva a concluir que el liderazgo, hasta ahora, se desarrolla con base a la experiencia laboral y temporal. Sin incluir herramientas técnicas de evaluación/desempeño, más las necesidades del grupo de trabajo insatisfechas por su líder de dirección.

Ceos y líderes a nivel mundial destacaron la personalidad como la característica principal

de los mejores colaboradores en 2015. Además de su efectividad, estos individuos actúan como agentes que respaldan y fomentan un clima laboral positivo y la satisfacción en el trabajo, dejando de lado aspectos culturales e incluso habilidades propias. (TORRES, 2020, pág. 7)

Una vez que se han definido y analizado algunos elementos fundamentales del clima laboral, es necesario revisar la literatura sobre la personalidad en el ámbito del comportamiento organizacional. En este contexto, la personalidad se refiere a un conjunto de rasgos generales o específicos que caracterizan a una persona, distinguiéndola de los demás, y que influyen de manera positiva o negativa en el desempeño de sus funciones. (Taruchaín-Pozo, 2022, pág. 35)

El propósito de esta investigación es examinar los rasgos de personalidad y su impacto en los estilos de liderazgo de los colaboradores en la empresa. Por un lado, los rasgos de personalidad son características individuales que afectan la expresión de emociones y la forma de actuar y relacionarse con los demás, reflejándose en el entorno externo. Por otro lado, los estilos de liderazgo son comportamientos que se manifiestan en el contexto social; cada estilo es subjetivo en la realidad de los individuos, considerándose como elementos aprendidos a través del desarrollo y la experiencia.

El test 16 PF al estudiar la dimensión personalidad y selección de perfiles/nómina de trabajo, proporcionara repuestas próximas al clima laboral y argumento científico, perfil psicológico ideal a desempeñarse en contextos laborales como servicio público / privado, instituciones de salud, educación, político, productivo, industrial, informal, entre otros espacios de labor, donde se requiere un perfil asertivo y un aumento de nivel de confianza en la relación de grupo de trabajo.

Estudio actual relacionado con la salud mental, test psicologico16 Pf-5 dedicado a la selección del personal calificado y la psicología laboral dedicada al estudio del comportamiento humano dentro del contexto laboral y sus derivados: atención/evaluación al momento de escoger el candidato a líder: idóneo (asertivo/eficiencia), normalidad (personal escogido por título o experiencia), y no calificado (déficit de habilidades de trabajo/riesgo de afección mental).

Dimensión científica que contribuye a dar respuestas de solución al fenómeno abordado; rasgos de personalidad de un líder y nivel de confianza en la relación de trabajo.

Estudio que abordara la presente investigación con la totalidad de trabajadores de la empresa Industrias Magnéticas NDPAZ en el área de administración comercial, la misma que se dedica a la importación distribución y venta al por mayor y menor de pizarras. Como ejecución/ resultados de una muestra de sujetos, encuesta, que responde a la opinión de una necesidad de rasgos psicológicos que configura un líder de trabajo.

¿Qué rasgos de personalidad asertiva, configuran un perfil psicológico de líder, que aumenta los niveles de clima organizacional al grupo de trabajo?

### **VIII. Metodología**

Se realizará un estudio de tipo cualitativo/cuantitativo y observacional. La presente investigación utilizará el test psicométrico que está diseñado exclusivamente para su aplicación a trabajadores de empresas, el test desarrollado por Cattell, mide 5 grandes dimensiones de la personalidad las cuales permitirán medir las variables que se relacionarán con los rasgos de personalidad de los líderes de equipo de trabajo, para posteriormente establecer su relación e influencia con el clima organizacional el cual fue medido a través de la escala de Moos la misma que evalúa tres dimensiones: Relaciones, autorrealización, estabilidad / cambio a través de 10 subescalas.

#### **Test 16 PF**

La herramienta teórica/práctico de referencia, será el test de personalidad 16PF. La edición más reciente del instrumento de personalidad 16PF representa una actualización que se basa en un estudio completamente nuevo. En esta versión, se han reemplazado los antiguos factores de segundo orden por cinco dimensiones globales que muestran una notoria similitud con los reconocidos "cinco grandes" factores de personalidad. Este instrumento consta de 185 elementos y evalúa, con algunas modificaciones y mejoras, las mismas 16 escalas primarias: Afabilidad, Razonamiento, Estabilidad, Dominancia, Animación, Atención a las normas, Atrevimiento,

Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprensión, Apertura al cambio, Autosuficiencia, Perfeccionismo y Tensión.

El 16PF se ha diseñado con el propósito principal de aplicarse en áreas como la gestión de recursos humanos, abarcando aspectos como la selección, el desarrollo personal y organizacional, la orientación y la consultoría. Además, también encuentra aplicación en el ámbito de la práctica clínica

El test se muestra con muchas bondades como por ejemplo nos permite mejorar los resultados de negocio mediante la selección y el desarrollo de las personas que conforman su organización, asegura la toma de decisiones correcta en selección y desarrollo, al basarse en una evaluación ampliamente validada, Permite llevar a cabo entrevistas con indicaciones más estructuradas, posibilita una toma de decisiones con más perspectiva en los puestos clave de la organización (Hogrefe, Tea, 2023)

Con los resultados obtenidos de los instrumentos psicométricos aplicados se podría verificar la relación existente entre los rasgos de personalidad de los líderes y como estos influyen en los niveles de clima organizacional, adicionalmente se procederá con la revisión de la literatura que se inscribe dentro de los estudios teóricos en las que la unidad de análisis son los estudios originales primarios.

### **Escala de Moss (WES)**

Este instrumento que permite medir el clima social organizacional en el entorno de manera confiable y válida. En test de Moss evalúa 3 dimensiones las cuales están constituidas por diez factores los que influyen en el área del clima organizacional.

Primer dimensión relaciones están constituidas por tres factores los cuales evaluarán lo siguiente:

- **Implicación:** Hasta qué punto los individuos se sienten integrados a su trabajo.
- **Cohesión:** Relaciones de amistad y apoyo que existe entre los trabajadores.

- **Apoyo:** Estímulo que da la dirección a sus empleados.

Segunda dimensión de auto realización está constituida por tres factores los cuales evaluarán lo siguiente:

- **Autonomía:** Hasta qué punto la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y tomar decisiones.
- **Organización:** Hasta qué punto el clima estimula la planificación y eficacia del trabajo. Orientación hacia la tarea.
- **Presión:** El grado en que las demandas del trabajo son altas y el tiempo de presión domina el ambiente de trabajo.

Tercera dimensión estabilidad / cambio están constituidas por cuatro factores los cuales evaluarán lo siguiente:

- **Claridad:** El grado en que los empleados saben a qué atenerse en su rutina diaria y la forma explícita de las reglas y políticas.
- **Control:** Grado en que los jefes utilizan reglas para tener controlados a los empleados.
- **Innovación:** Énfasis en la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.
- **Confort:** Medida en que el entorno físico contribuye al entorno de trabajado agradable.

Adicionalmente para la reconstrucción de la experiencia realizada se emplearán los métodos de:

### **Observación Participante:**

Según Taylor y Bogdán (1984) la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el medio (escenario social, ambiente o contexto) de los últimos, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático y no intrusivo. Implica la selección del escenario social, el acceso a ese escenario, normalmente una organización o institución (por ejemplo, un hospital). (Sampieri, 2006, pág. 591)

Sobre el grupo de colaboradores (muestra) procurando que la observación sea objetiva, para lograr la cooperación de los trabajadores en la obtención de la información necesaria, sin temor de posibles conductas negativas del líder hacia los colaboradores, como efecto de aquello. La observación será registrada mediante el diario de campo o formato diseñado especialmente para el efecto.

### **Entrevistas:**

Según Denzin y Lincoln (2005, p. 643, citados por Vargas, 2012), la entrevista se describe como "una conversación, es el arte de formular preguntas y escuchar respuestas". En cuanto a la técnica de recopilación de datos, esta se ve notablemente influenciada por las características personales del entrevistador. Apartado técnico que permite conocer la información personal y laboral del colaborador, dimensiones de información, que son la referencia del presente estudio. Tiempo de recolección no mayor a cinco minutos. La entrevista se registrará en el formato de entrevista estructurada.

Luego de la aplicación de las herramientas y métodos de producción y recolección de datos se procedió a solicitar el consentimiento informado de los participantes para la utilización de la información obtenida con fines exclusivamente académicos dentro de este proyecto de investigación los mismos que será tratados de forma confidencial y guardando el anonimato de los participantes.

### **IX. Preguntas clave**

- Preguntas de inicio:
  - 1) ¿Cuáles fueron los motivos para realizar esta investigación?
  - 2) ¿Qué necesidad surgió en la organización para optar por este estudio?
  - 3) A que personal de la empresa va dirigido la investigación



- Preguntas interpretativas:
  - 1) ¿Cuál fue la reacción de los colaboradores al realizar el test?
  - 2) ¿Qué grado de interés mostraron los líderes en la aplicación, interpretación de los resultados?
  - 3) ¿Qué facilidades prestó la empresa para el desarrollo del trabajo de investigación?
  
- Preguntas de cierre:
  - 1) ¿Cuáles fueron los rasgos de personalidades predominantes en los líderes de equipo?
  - 2) ¿Cómo la gerencia va a aplicar los conocimientos de los datos obtenidos sobre las características de personalidad de los líderes de equipo y las características del clima organizacional de sus colaboradores en la investigación?
  - 3) ¿Qué aportes se hizo a la empresa con la investigación?

## **X. Organización y procesamiento de la información**

La información se organizará mediante el agrupamiento de la información obtenida con las herramientas aplicadas con esta finalidad.

**Observación Participante:** de acuerdo con Taylor y Bogdán (1984), la investigación que abarca la interacción social entre el investigador y los informantes en el entorno (escenario social, ambiente o contexto) de estos últimos se caracteriza por la recopilación sistemática y no intrusiva de datos. Esta investigación implica la elección cuidadosa del escenario social y el acceso a dicho escenario, que suele ser una organización o institución específica, como, por ejemplo, un

hospital.(Sampieri, 2006, pág. 591)

Mediante la observación se obtuvo datos muy importantes los cuales nos ayudaron a comprender el comportamiento de los colaboradores en la empresa y que se relacionan con el liderazgo y el clima. Los datos están consignados en un formulario registro diseñado con este objetivo y su análisis será cualitativo.

**Tabla 1**

*Resultados observación de las dimensiones del liderazgo*

<b>Dimensión</b>	<b>Líder 1</b>		<b>Líder 2</b>		<b>Líder 3</b>	
	<b>Ext-</b>	<b>Ext+</b>	<b>Ext-</b>	<b>Ext+</b>	<b>Ext-</b>	<b>Ext+</b>
<b>Extraversión</b>		X	X			X
<b>Ansiedad</b>	X			X	X	
<b>Dureza</b>		X	X		X	
<b>Independencia</b>		X		X		X
<b>Autocontrol</b>		X		X		X

*Nota: En la tabla constan las 5 dimensiones del 16PF, donde se visualiza la presencia o no de esas características de personalidad en los líderes.*

Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

Mediante la observación se pudo determinar las características de personalidad de mayor predominancia según la clasificación del test (16 PF) en cada uno de los líderes de grupo de trabajo.

**Tabla 2**

*Resultados observación de las dimensiones del clima organizacional*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>SUBESCALAS</b>	<b>Grupo 1</b>	<b>Grupo 2</b>	<b>Grupo 3</b>
--------------------	-------------------	----------------	----------------	----------------

		SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>RELACIONES</b>	IMPLICACIÓN	X		X		X	
	COHESIÓN	X		X		X	
	APOYO	X			X	X	
<b>AUTO REALIZACIÓN</b>	AUTONOMÍA				X	X	
	ORGANIZACIÓN	X		X		X	
	PRESIÓN		X	X		X	
<b>ESTABILIDAD / CAMBIO</b>	CLARIDAD	X			X	X	
	CONTROL	X		X			X
	INNOVACIÓN		X		X	X	
	COMODIDAD	X			X	X	

*Nota:*

Mediante la observación se pudo determinar la presencia de las subescalas del clima organizacional según la agrupación de las tres dimensiones de Moos en cada grupo de trabajo objeto de estudio.

Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

**Entrevista:** Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador. Apartado técnico que permite conocer la información personal y laboral del colaborador, dimensiones de información, que son la referencia del presente estudio. Tiempo de recolección no mayor a cinco minutos (Sampieri, 2006, pág. 591)

La información obtenida de la entrevista será consignada en un formulario especialmente diseñado para este efecto que constará de 5 preguntas que exploren la percepción del clima organizacional, aspectos liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y la organización.

A continuación, se expone la tabla de respuestas consolidado.

**Tabla 3**

*Tabla de respuestas consolidadas entrevista*

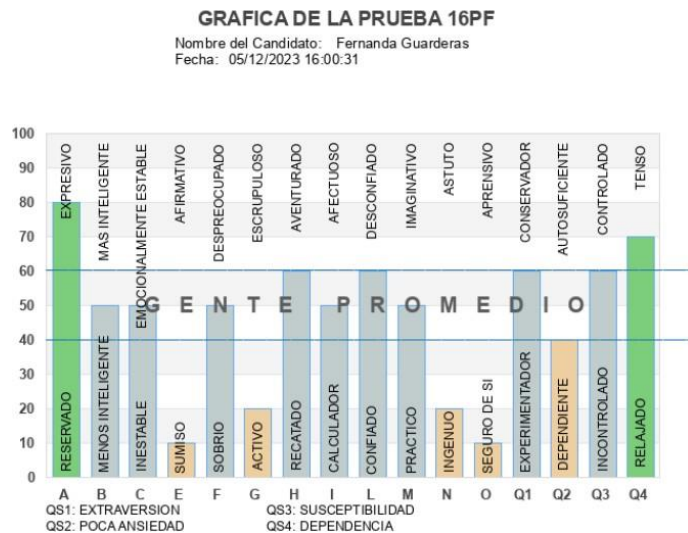
<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas Consolidadas</b>
<b>¿Cómo califica su relación laboral con su jefe inmediato?</b>	El grupo entrevistado en general manifiesta una relación muy buena considerando que una miembro indica que es mala.
<b>Cree que la personalidad de su jefe influye en el clima organizacional</b>	Los entrevistados en su totalidad manifiestan que los rasgos de personalidad influyen directamente sobre el ambiente laboral asiéndole “llevadero u hostil”.
<b>¿Cómo describe lo que es un buen clima organizacional?</b>	Las respuestas obtenidas de los entrevistados indican que el clima organizacional, se maneja de “una manera respetuosa, confianza, alegre, flexible y organizada”.
<b>¿Cuál es la relación que mantiene con sus compañeros de trabajo?</b>	Las personas entrevistadas indican que: la relación es cordial, amena, de cooperación y que en ocasiones se producen bromas desagradables.
<b>¿Qué es para usted un clima negativo?</b>	Las personas consultadas indican que: un manejo inadecuado del líder que genere tensión, desconfianza, miedo falta de apoyo a sus colaboradores.

Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

En la tabla anterior se realizó una consolidación de las respuestas obtenidas por los colaboradores respecto a las 5 preguntas formuladas, que se referían a aspectos de clima organizacional y liderazgo.

**Resultados del Test 16 PF:**

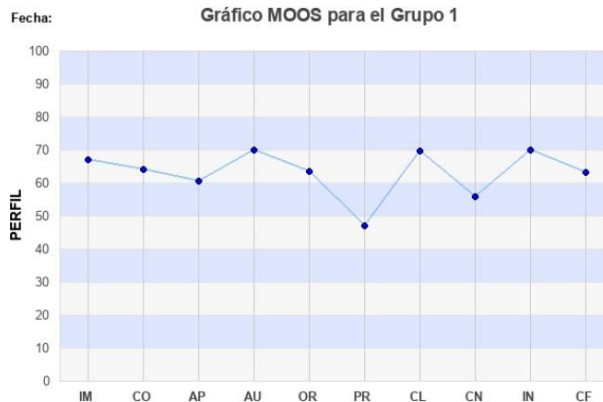
Los resultados obtenidos del 16 PF se consolidan en una gráfica en las que se puede observar una escala del 0-100, la misma que se divide en un área de puntajes altos, medios y bajos, dependiendo del factor evaluado en la que se consignaran los puntajes obtenidos por cada uno de los líderes.



Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023)

**Resultados Escala de Moos:**

Los resultados obtenidos después de la aplicación de la Escala de Moos se visualiza en una gráfica de doble entrada en la que se establece una escala de 0-100, que corresponde al nivel del clima organizacional y sus subescalas las que permiten establecer las tres dimensiones evaluadas a través de la escala.



Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

## XI. Análisis de la información

Para el proceso de análisis e interpretación, se procedió a crear una matriz general con los datos, al ser un estudio cuantitativo/ cualitativo se utiliza estadísticas para la determinación del perfil de las características de personalidad de los líderes, así como para determinar el nivel de clima organizacional. y de igual manera se procederá de manera cualitativa cuando se establece la correlación entre las características de personalidad y su influencia en el clima laboral. Los resultados se presentan en tablas y gráficas para dinamizar la interpretación.

**Figura 1**

*Matriz de Consolidación de Resultados de Escala de Moos*

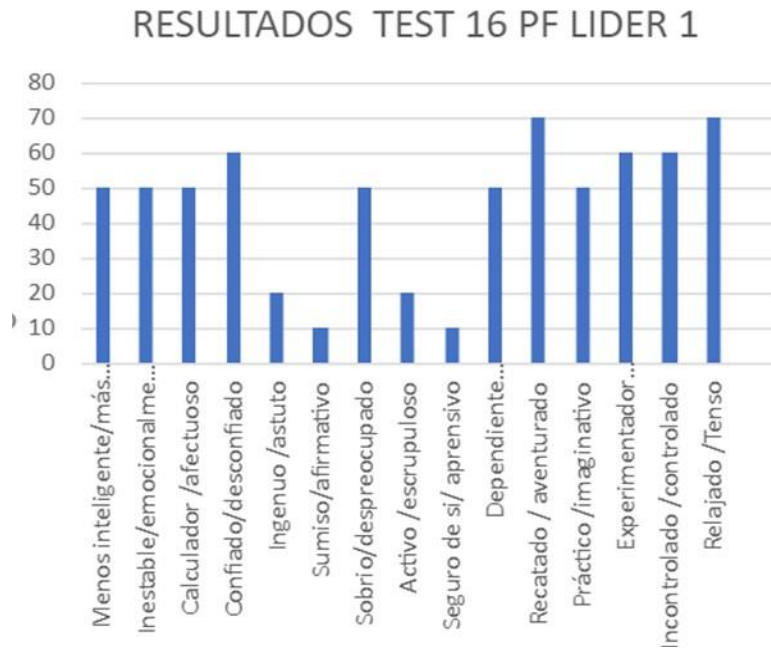
SUBESCALAS	Lider 1					Lider 2										Lider 3										PROMEDIO GENERAL			
	M	M	H	H	PROMEDIO	H	M	H	H	H	H	M	H	M	M	H	H	M	M	M	M	M	H	H	H		PROMEDIO		
	Jara	RUIZ	CHALA	PEÑAFIEL		VILLAVICEN	ARAUZ	CHICANGO	TRUJILLO	VALVERDE	M. PEÑAFIEL	GUAMAN	L. MOSQUER	GONZALES	M. MOSQUE	N. GONZALE	P. PEÑAFIEL	NOVILLO	YEPEZ	P. PEÑAFIEL	RITA	GAMBOA	P. VALVERDE	CASTRO	VAZCONEZ	TERAN			
IMPLICACIÓN	68	67,2	60	66,6	65	56	50	66	56	60	66,6	68	64	64	60	60	72	62	52	72	72	64	48	60	72	77	69	65	64
COHESIÓN	63	64	54	60,6	60	58	70	60	63	58	60,9	63	58	54	58	54	71	61	54	67	63	54	41	58	67	65	70	60	60
APOYO	55	60,6	51	60,1	57	51	66	61	55	55	60,1	59	51	51	59	59	67	58	55	55	59	59	51	55	55	68	66	58	58
AUTONOMIA	58	70	71	66,4	66	67	61	65	67	67	66,4	71	71	67	71	67	58	67	67	71	67	54	67	67	75	55	58	65	66
ORGANIZACIÓN	65	63,6	70	63,5	66	70	65	60	60	65	63,4	70	65	70	65	65	70	66	65	70	70	51	60	65	65	61	52	62	64
PRESIÓN	50	47,2	50	49,6	49	61	50	50	61	56	49,6	61	50	50	61	56	50	55	56	56	50	61	66	56	55	67	71	60	55
CLARIDAD	65	69,7	65	67,2	67	54	69	67	59	59	67,2	70	65	54	59	54	70	62	54	76	70	54	59	59	76	79	61	65	65
CONTROL	61	55,8	57	56,1	57	61	70	50	61	57	56,1	61	52	61	61	61	52	59	57	61	65	52	55	57	61	62	75	61	59
INNOVACIÓN	74	70,1	69	69,5	71	64	70	70	64	64	69,5	60	64	60	64	60	60	64	55	74	69	69	64	64	69	70	65	67	67
COMODIDAD	44	63,3	62	64,4	58	53	66	65	53	58	64,4	66	58	57	58	53	58	59	53	71	66	58	50	58	71	78	70	63,9	60

*Nota: Se detalla los resultados obtenidos la Escala Wes de Moos donde se pudo medir el clima organizacional de los colaboradores de dicha empresa.*

Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

**Figura 2**

*Resultados 16 PF Líder 1*



*Nota: Se detallan los resultados obtenidos del test 16 PF lo que nos permitió evaluar las características de personalidad aplicado al líder 1, el cual es responsable del área de contabilidad.*

Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

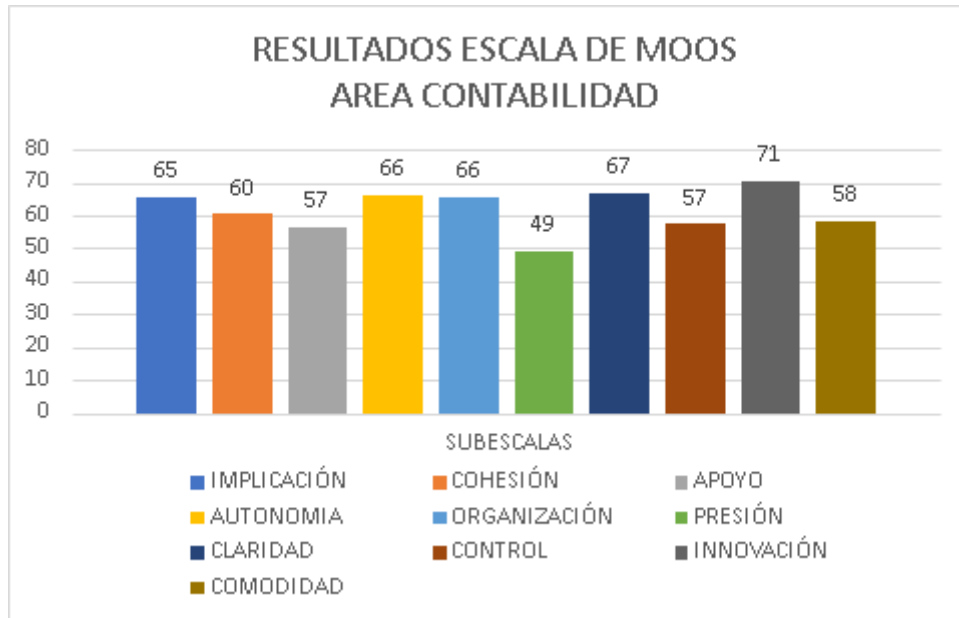
Según los resultados encontrados podemos decir que tiene un nivel alto en el factor reservado / expresivo con una puntuación alta , lo que nos indica que efectivamente la persona puede comunicarse de forma directa con su equipo de trabajo, en cambio muestra una puntuación media, en el factor de inteligencia debido a que le tiene una capacidad media alta lo que le permite aprender rápido y adaptar a sus colaboradores a las actividades que deben desarrollar el equipo de trabajo, de igual forma en el factor de estabilidad emocional/inestabilidad muestra una puntuación media , lo que no le permite de cierta manera abrirse con su equipo y expresar la incomodidad de ciertas actitudes que brindan su colaboradores, otros factor es la desconfianza nos puede indicar que es una persona escrupulosa en la revisión de las tareas que realiza su equipo de trabajo.

Considerando los factores de puntaje medio en el factor de: práctico/ imaginativo nos permite evaluar que es una persona que objetiva pudiendo brindar ideas concretas de esta manera le permite presentar un desempeño laboral estable, se toma en cuenta el factor ingenuo/astuto presenta una puntuación baja se le describe como una persona despreocupada y satisfecha lo que le permite visualizar el desenvolvimiento de sus colaboradores en la empresa. Considerando el factor seguro de sí mismo/ aprensivo presenta una puntuación bajo lo cual le describe como una persona tímida y que rehúye de la atención de los demás lo que proporciona un temor al fracaso tiende a evitar el contacto interpersonal con sus trabajadores, no obstante tenemos el factor experimentador/conservador con una puntuación media lo que indica que es una líder que usa su experiencia para la gestión correcta de su equipo de trabajo, tenemos una puntuación media en el factor dependiente/autosuficiente una persona que le tiene una tendencia a trabajar solo debido que percibe que los demás son eficientes y no aportar correctamente a su ideales de trabajo. Sin embargos tenemos dos factores de puntuación media que son incontrolado/ controlado y relajado/tenso estos factores de personalidad hacen que la persona no puedo desarrollarse de una manera correcta debido a que llegan a frustrarse no ser pacientes porque serían las demandas de exceso de su entorno.

### **Figura 3**

*Resultado Escala Wes Moos grupo1*





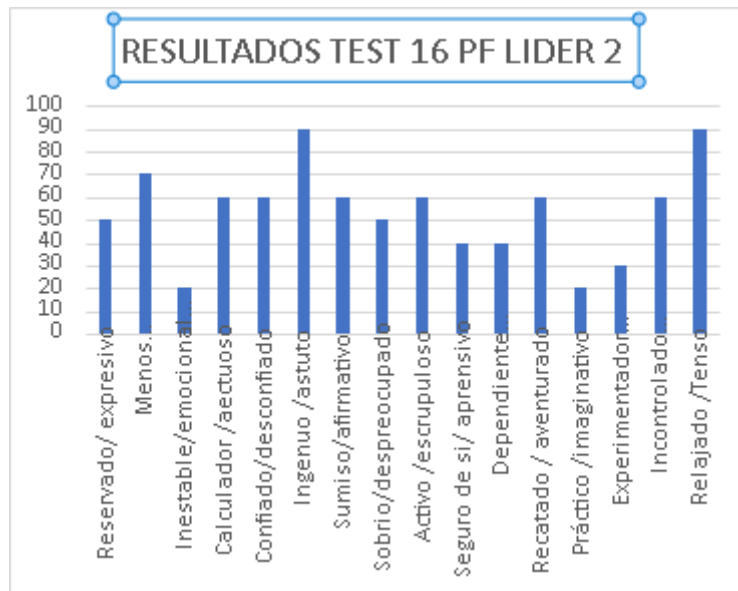
Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

Según los resultados de la escala Wes de Moos para el grupo 1 del área de contabilidad, se puede apreciar que en las subescalas de relaciones existe un nivel alto en la implicación, cohesión y apoyo de igual manera se va desarrollando el nivel alto en las subescalas de autorrealización, autonomía; finalmente, la dimensión estabilidad /cambio muestra niveles altos en claridad, control, innovación y comodidad.

Correlacionado los resultados del 16 PF del líder 1 se establece que tiene puntos altos y medios que le permiten generar reacciones positivas en los miembros de su equipo de trabajo lo que se corrobora con los puntajes altos obtenidos del grupo 1 a través de la escala de Moos en sus tres dimensiones.

**Figura 4**

*Resultados 16 PF Líder 2*



*Nota: Se detallan los resultados obtenidos del test 16 PF lo que nos permitió evaluar las características de personalidad aplicado al líder 2, el cual es responsable del área de producción.*

Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

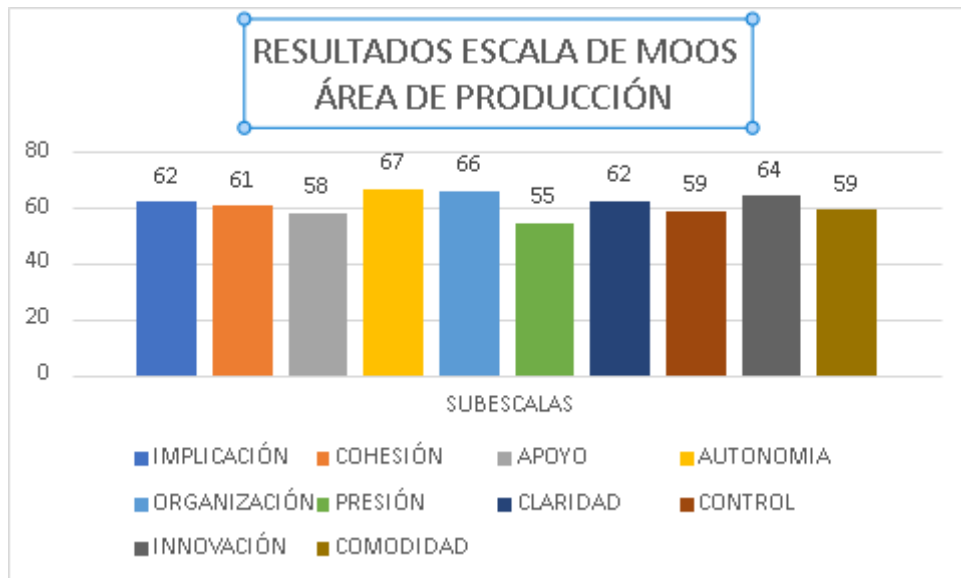
Según los resultados encontrados podemos decir que tiene un nivel medio en el factor reservado / expresivo con una puntuación media, lo que nos indica que efectivamente la persona no puede comunicarse de forma directa con su equipo de trabajo debido a que su preferencia es estar aislado de sus colaboradores y tiene un escaso deseo por interactuar, no obstante, tiene un nivel alto en el factor de inteligencia, ya que les brinda satisfacción y capacidad de razonamiento y capacidad verbal para comunicarse con su equipo de trabajo, presenta un nivel medio en los factores de afectuoso y desconfiado una puntuación media esto no permite dar a conocer sus opiniones a los demás, protege el dominio de su espacio personal y su trabajo tomando iniciativa y defendiendo planes de acción grupal, considerando un nivel alto en el factor sumiso/afirmativo, esto le permite adaptarse y resolver los problemas que se presenten en la vida cotidiana y también al clima laboral.

Resaltando los factores de puntaje medio como sobrio/despreocupado nos permite evaluar

que es una persona que brinda las instrucciones adecuadas a sus colaboradores de esa manera les permite el desarrollo adecuado para su desempeño laboral en su área, tomando en cuenta el factor activo/escrupuloso tiene una puntuación de nivel medio donde se puede medir que es una persona inundada por sus sentimientos de culpa, por lo siguiente existen dos factor con nivel medio recatado/aventurado y calculador/afectuoso esto les permite la revisión, decisiones que tomen sobre las tareas que realizan con su equipo de trabajo, otro factor a considerar con nivel medio es otros factor es la desconfianza nos puede indicar que es una persona escrupulosa en la revisión de las tareas que realiza su equipo de trabajo. Considerando otro factor con un nivel bajo es el práctico/imaginativo ya que es ineficiente para la construcción de ideas que fortalezcan a sus colaboradores, factor ingenuo/astuto presenta una puntuación baja se le describe como una persona despreocupada y satisfecha lo que le permite visualizar el desenvolvimiento de sus colaboradores en la empresa, no obstante tiene en el factor ingenuo/astuto tiene una puntuación alta, lo cual le permite desarrollarse de manera correcta con su equipo de trabajo, el factor de dependiente/autosuficiente es un indicador que presenta una maniobra para compensar una falta de eficacia y el manejo de su equipo de trabajo. En el factor dependiente/autosuficiente tiene un nivel bajo esto le permite no desarrollar con ideas de la realidad y tener un sentido práctico sobre sus colaboradores, tomando él cuenta los factores de incontrolado/ controlado y relajado/ tensión con una puntuación alta lo que indica que tiene un nivel de tensión y ansiedad que probamente le perjudica en relacionarse y dar órdenes a su equipo de trabajo.

## **Figura 5**

*Tabla resultado Escala Wes Moos grupo 2*



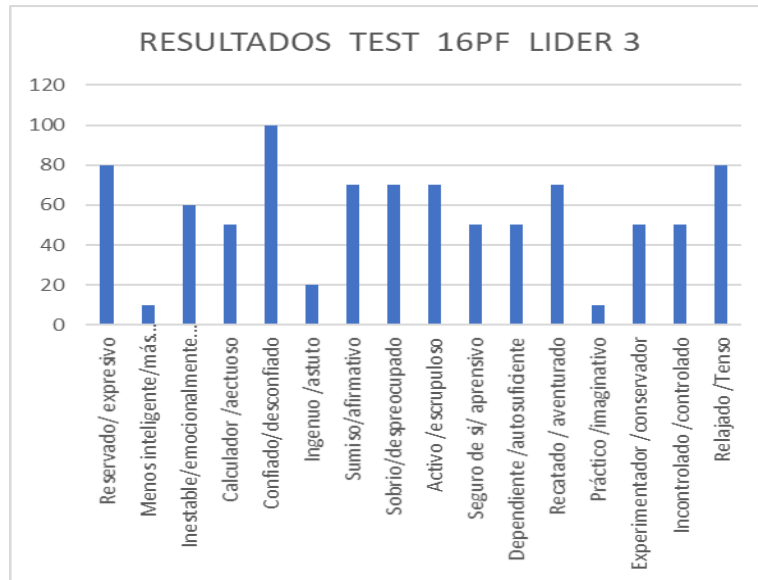
Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

Según los resultados de la escala Wes de Moos para el grupo 2 del área de producción, se puede apreciar que en las subescalas de relaciones existe un nivel alto en la implicación, cohesión y apoyo de igual manera se va desarrollando el nivel alto en las subescalas de autorrealización, autonomía; finalmente, la dimensión estabilidad /cambio muestra niveles altos en claridad, control, innovación y comodidad.

Correlacionados los resultados del 16 PF del líder 2 se establece que tiene puntos altos y medios que le permiten generar reacciones positivas en los miembros, sin embargo, presenta un puntaje bajo en reservado/expresivo lo que puede estar influenciando en los puntajes bajos en las subescalas de apoyo, presión en su equipo de trabajo, lo que se corrobora con los puntajes obtenidos del grupo 2 a través de la escala de Moos en sus tres dimensiones.

### Figura 6

*Resultados 16 PF Líder 3*



*Nota: Se detallan los resultados obtenidos del test 16 PF lo que nos permitió evaluar las características de personalidad aplicado al líder 3, el cual es responsable del área de empaque.*

Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

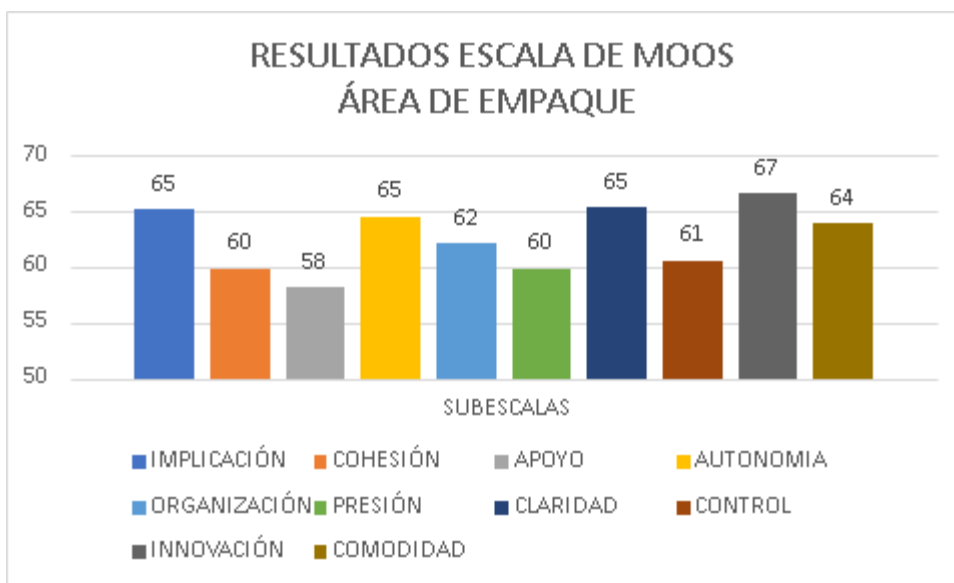
Según los resultados encontrados podemos decir que tiene un nivel alto en el factor reservado/expresivo, lo que nos indica que efectivamente la persona puede comunicarse de forma directa con su equipo de trabajo, se puede observar un nivel bajo en el factor de inteligencia lo que podría significar que no resuelve de formas eficaz los problemas que se le presenta en su trabajo, tiene un nivel medio en el factor de inestabilidad / emocionalmente estable, porque les brinda satisfacción y capacidad de razonamiento y capacidad verbal para comunicarse con su equipo de trabajo, existe otra factor de nivel alto sumiso/afirmativo, se describe como una persona que se da a conocer sus opiniones a los demás pero su protege su espacio personal. Resaltando los factores de puntaje medio como sobrio/despreocupado nos permite evaluar que se trata de una persona que se inclina por la organización adecuada de sus tareas, tomando en cuenta el factor activo/escrupuloso tiene una puntuación de nivel alta donde se puede medir que es una persona perfeccionista , organizada con poca tolerancia hacia la ambigüedad, se presenta dos factor con nivel medio recatado/aventurado y calculador/afectuoso esto les permite la revisión y decisiones que tomen sobre las tareas que realizan con su equipo de trabajo. Presenta

un nivel medio en los factores de afectuoso y un nivel alto en el factor de desconfiado con la puntuación alta esto no permite dar a conocer sus opiniones a los demás, tomando iniciativa y defendiendo planes de acción grupal, considerando un nivel bajo en el factor práctico/imaginativo la persona se muestra muy objetiva en sus apreciaciones, existe un nivel bajo en el factor ingenuo/astuto lo que nos indica que es una persona bien intencionada.

Resaltando los factores de puntaje medio seguro de si/ aprensivo, una persona que siempre duda de sí mismo y no le permite tomar correctas decisiones para su equipo de trabajo, el factor de dependiente/autosuficiente es un indicador que presenta una maniobra para compensar una falta de eficacia y el manejo de su equipo de trabajo. Tomando en cuenta los dos factores de puntuación media que son incontrolado/ controlado y relajado/tenso estos factores de personalidad nos indican que la persona puede llegar a frustrarse y a no ser paciente.

**Figura 7**

*Tabla resultado Escala Wes Moos grupo 3*



Elaborad por: Jaramillo, Synei (2023).

Según los resultados de la escala Wes de Moos para el grupo 3 del área de empaque, se puede apreciar que en las subescalas de relaciones existe un nivel alto en la implicación, cohesión y apoyo de igual manera se va desarrollando el nivel alto en las subescalas de autorrealización, autonomía; finalmente, la dimensión estabilidad /cambio muestra niveles altos en claridad, control, innovación y comodidad.

Al correlacionar los resultados del 16 PF del líder 3 se establece que tiene puntos altos y medios que le permiten generar reacciones positivas en los miembros de su equipo, sin embargo, existen puntajes bajos que podrían causar un nivel de clima organizacional bajo en algunas de las subescalas como: control, apoyo y presión, aspecto que se valida con los puntajes en estas subescalas obtenidos en el grupo 3.

## **XII. Justificación**

En el ámbito laboral es importante que exista una relación adecuada entre las personas que lideran el equipo de trabajo las mismas que presentan ciertas características de personalidad que les permite interrelacionarse con su medio e influyen con estas características sobre el nivel de clima organizacional que afecta a los colaboradores. Las organizaciones, se preocupan como este aspecto influye de manera directa sobre la productividad y el grado de motivación, que muestran los colaboradores en la organización.

El clima que los trabajadores perciben dentro del contexto laboral les ofrece experimentar mayor o menor estabilidad, la misma que resulta un elemento modulador y/o facilitador para la ejecución de procesos necesarios de trabajo para ejecutar y cumplir con su rol dentro de la organización, donde el clima resulta entonces importante porque tiene relación con la efectividad y desempeño del recurso humano. (Gonzales, 2021, pág. 10)

El clima laboral a si vez puede ser modulada por los estilos de liderazgo el propósito del presente estudio, es explorar los rasgos de personalidad de los líderes que influyen en el clima organizacional del grupo de trabajo. Estos elementos de la personalidad serán referenciados mediante la aplicación del test 16 PF.

Consecuentemente los resultados obtenidos nos permitirán realizar una valoración de la influencia que tiene los rasgos de personalidad de los líderes de equipos de trabajo sobre el clima organizacional de empresa.

Por lo tanto, los aportes del presente trabajo en el ámbito de la salud mental se direccionan al área de psicología organizacional por cuanto establecen los rasgos de personalidad de los líderes, mediante la aplicación del test 16PF y los contrasta con los niveles de clima organizacional que se medirán a través de la Escala de Moos que manifiestan los colaboradores y con que son consecuencia de los estilos de liderazgo.

### **XIII. Caracterización de los beneficiarios**

Dentro de la ejecución del proyecto en el ámbito laboral se considerarán a trabajadores con relación de dependencia de la empresa, personas adultas entre los 26 – 58 años, que desarrollan sus actividades laborales en las diferentes áreas: área de administración, área financiera, área comercial, área empaque y área de producción residentes en la Ciudad de Quito.

Los avances que tuvieron los colaboradores de la empresa mediante los resultados obtenidos por medio de los test aplicados les facilitan comprender de una manera más objetiva como ciertas características o particularidades de las personas que ejercen liderazgo en la empresa pueden influenciar de manera positiva o negativa en el ánimo, relaciones interpersonales de los integrantes de los diferentes equipos de trabajo pudiendo estos factores incidir en la productividad de los colaboradores.

Este proyecto se desarrollará a 15 mujeres y a 15 hombres los cuales tendrán diversos criterios acerca del clima organizacional que se evidenciar mediante las actividades posteriormente que se realizara con los colaboradores de la empresa, donde se desarrollara con mi hipótesis presentada en la investigación. El estudio se aplicó al total de la población objeto de investigación por lo que no fue necesario tomar una muestra.



### **Criterios de inclusión de la muestra**

1. Solo personal laboral de la empresa mencionada.
2. Personal con cargos directivos.
3. Participación de hombres y mujeres.
4. Acceder a participar en la investigación, a partir del consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión de la muestra**

1. Trabajadores que no accedan a participar en la investigación a partir del consentimiento informado.
2. Trabajadores que no cumplan con el resto de los criterios planteados.

## **XIV. Interpretación**

Los motivos por los cuales se realizó el presente trabajo de investigación están relacionados con la necesidad de conocer la calidad del clima organizacional que presenta la empresa y como estos niveles se relacionan con la actitud que presentan los líderes de equipo de trabajo, la empresa requería obtener esta información a fin de estructurar sus planes de mejoramiento en los cuales está considerado este aspecto como un factor estratégico de la empresa, aspecto que involucra a todo el personal de la empresa permitiéndoles conocer posibles fortalezas y debilidades en este plano sobre el clima organizacional.

La reacción que obtuvimos de los colaboradores al informar acerca del test de estudio de la investigación sobre la realización (escala Moos, 16 PF), donde los colaboradores en una primera fase mostraron resistencia e inquietudes en la aplicación de los test que hemos mencionado para la valoración del clima organizacional y personalidad, sin embargo, al momento que se comenzó a avanzar el proceso de sensibilización e información accedieron a llenar la información requerida. Posteriormente al momento que se procesó los resultados obtenidos de las pruebas ya mencionados

(test 16 PF personalidad) y (escala de Moss clima organizacional) los trabajadores se mostraron sorprendidos por los resultados obtenidos acerca de clima organizacional, no obstante, los líderes de equipo de trabajo quedaron satisfechos debido desconocían las características de personalidad que ellos tenían.

En función de los resultados expuestos las partes que conformaron parte esta investigación consideraron que deben conllevar un clima organizacional, estable ya que les permitirá la sociabilización de los colaboradores, no obstante, un buen despliegue de características de personalidad de los líderes de equipo de trabajo, por lo cual se comprometieron a mantenerlo y a mejorar diferentes aspectos considerados como débiles en los perfiles de los líderes de trabajo. El principal aporte que se realizó como resultado es la aplicación de los test indicados, es la generación de datos cuantificables para la toma de la decisión por parte de la gerencia sobre la implementación y diseño de planes de mejoramiento de estos aspectos, la revisión de las características de la personalidad donde afectaban a la productividad y otra consecuencia directa es la elaboración de los planes de mejoramiento donde se desarrollara un sistema de capacitaciones resaltando los siguientes aspectos de la empresa a trabajar estilos de liderazgo : clima organizacional, trabajo en equipo, productividad , relaciones interpersonales, desarrollo personal, focalizándose en la productividad a través de la mejora de calidad de producto que la empresa manufactura promovido por un clima organizacional saludable.

A la gerencia en varias intervenciones se explicó que el clima tiene factores coadyuvantes uno de ellos es el liderazgo donde la gerencia permite que se evaluado el estilo de personalidad de los líderes de equipo de trabajo de esta manera se les permita ayudar a su desarrollo. La gerencia a lo largo de la investigación realizada a sus colaboradores está interesada en conocer los niveles de clima laboral que están manejando, así como una particularidad de la personalidad de los líderes de equipo están interesados en incrementar una seria de planes estratégicos de esta manera poder incrementar la productividad debido a que meses anteriores noto una disminución donde no puedo explicar la causa, en función de algunos inconvenientes con un líder de trabajo la gerencia opto por buscar información acerca de mejorar las relaciones interpersonales donde manifiestan que esto influye sobre la productividad de los trabajadores.

Las facilidades que brindó la empresa fue amplia por qué la gerencia toma esto como algo estratégico dentro de la organización debido a que a lo largo de todo es tiempo, no han podido realizar una medición del clima de la organización, siendo esto un aspecto importante para la promoción de planes de mejoramiento a largo plazo. Considerando todo lo expuesto, es posible concluir que el proyecto apporto de una mera eficaz, al conocimiento acerca de los rasgos de personalidad de los líderes de equipo de trabajo, así como se logró establecer los niveles del clima organizacional.

## **XV. Principales logros de aprendizaje**

Las lecciones aprendidas a lo largo de la investigación fue búsqueda/ lectura de los diferentes artículos científicos que permitieron conocer y analizar el estado actual del problema de investigación, (influencia de los rasgos de personalidad de los líderes de equipo en el clima organizacional) de la tesis de fin de carrera. El resultado del aprendizaje fue comprender los rasgos de personalidad que influyen en el clima organizacional del líder de equipo que gestiona al grupo de trabajo. El aporte académico, a lo largo de los estudios fue observar y conocer el comportamiento humano de los diferentes grupos afectados por sus dimensiones psicosociales de atención a través de los diferentes enfoques psicológicos.

En cuanto a la experiencia positiva es la satisfacción de poder desarrollar, los estudios en el área de la especialidad de la Psicología Organizacional, lo cual permite tener un conocimiento práctico en ese campo laboral. Un aspecto negativo de la experiencia desarrollada se centró en las actividades previas a la realización del proyecto ya que hubo alguna confusión con respecto a la aplicación de los apartados de la guía de elaboración del proyecto pues se tornaban medios confusos.

Se logró determinar las características de los rasgos de personalidad de los líderes de equipo los cuales influyen en la gestión asertiva del grupo de trabajo relaciona con el clima organizacional, para lo cual una de las dificultades presentadas fue la disponibilidad del test 16 PF para poder ser aplicado ya que se requiere tener una licencia para poder emplearlo.

Otros aspectos dentro de los logros de aprendizaje es la identificación de las necesidades de capacitación o información que requiere los miembros de una organización respecto a los aspectos que pueden enfrentar sobre el clima organizacional en fusión de las características de personalidad de los líderes, temas que no han sido tratados en esta empresa en particular.

Finalmente, otra experiencia y aprendizaje adquirido fue la utilización y aplicación del test 16PF, con el que se pudo identificar y conocer los rasgos de personalidad de las personas que ejercen funciones de liderazgo dentro de la empresa las mismas que les ayudan a gestionar un grupo desarrollando en función de aquellas un tipo de clima organizacional. En cuanto a la escala de Moos esta permite conocer las características de ambiente laboral que se puede presentar en tres dimensiones y sus diferentes subescalas según el test.

## **XVI. Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

- Se logró medir los rasgos de personalidad de los líderes de las diferentes áreas de trabajo de la empresa a través de la aplicación del Test 16 PF y su interpretación aplicando el manual abreviado del cuestionario.
- Se logró determinar las condiciones ambientales sociales y psicológicas a través de la aplicación de la Escala (WES) de Moss la misma que se aplicó a los tres grupos de trabajo sujetos de estudio obteniendo los niveles de las dimensiones y niveles de las subescalas.
- Se realizó la sistematización la información generada del proceso de investigación, con el fin de conocer la incidencia de los rasgos de personalidad de un líder y el clima

organizacional en sus colaboradores. Concluyendo que existe una correlación directa entre las variables.

- Existe una correlación directa entre las características de personalidad que muestran los líderes de equipo de trabajo obtenidos mediante el test 16 PF, sobre los niveles de clima organizacional de los colaboradores de acuerdo con la estimación de la Escala de Moos.

### **Recomendaciones**

- Realizar capacitaciones al personal que ejerce funciones de liderazgo de dirección a fin a que se encuentren en la capacidad de realizar un autodiagnóstico estableciendo puntos fuertes y débiles de perfil conductual con el afán propiciar procesos de desarrollo personal y profesional.
- A fin de mantener un clima organizacional saludable, se debe capacitar al personal en esta temática para que puedan aportar el mantenimiento del mismo desarrollando una buena relación de trabajo con su líder de equipo, sus compañeros de trabajo a base de una comunicación efectiva.
- Planificar futuras mediciones periódicas del clima organizacional a fin de desarrollar planes de mejoramiento para mantenerlo en un entorno saludable, siendo este un interés de la gerencia ya que desea propiciar ambientes motivacionales para sus colaboradores que aseguren un grado de calidad alto en la productividad.

### **XVII. Referencias bibliográficas**

Alexander, F. C. (2019). *LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA GRUPO CASA GRANDE*. UNIVERSIDAD

- TECNOLÓGICA INDOAMERICA, Ambato.
- ALMEIDA, A. M. (2017). *La confianza en las relaciones entre líderes y liderados en una organización*. Buenos Aires.
- CASTILLO, N. G. (2021). *CLIMA LABORAL Y PERSONALIDAD EN EMPLEADOS DE UNA UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU*, Lima.
- Cerón, A. d. (2019). La inteligencia emocional como factor importante en el liderazgo.
- Chung, S. C. (2019). *Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. Chap Kau Kwan Chung*.
- Danny Arévalo Avecillas, C. P. (2019). Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Trasformacional. *Información Tecnológica*, 238.
- Diego Armando Santos Pazos, L. G. (2019). Rasgos y dimensiones de la personalidad en estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo. *Revista Eugenio Espejo*, 37.
- Garcia, a. (2014 ). *Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Organizacional ( Wes- Moss)*. Mexico .
- Garcia, M. (2009 ). *Clima organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual . Scielo , 1 .*
- GONZALEZ, J. M. (2019). *EL LÍDER AL INTERIOR DE LOS GRUPOS DE TRABAJO, FACTOR DE*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA .
- HOGREFE, TEA. (17 de Mayo de 2023). *16 PF-5. Cuestionario Factorial de Personalidad*.  
Obtenido de TEA HOGREFE: <https://web.teaediciones.com/16-PF-5--CUESTIONARIO-FACTORIAL-DE-PERSONALIDAD--5-EDICION.aspx>
- José Bermúdez Moreno, A. M.-G. (2012). *Psicología de la personalidad*. Madrid:  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA.
- Karen Silvana Carrillo-Carreño<sup>1</sup>, R. B.-L. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *evista de investigación, administración eingeniería. Volumen 11, Número 1, Pág 8-19, Enero -Abril de 2023, ISSN 2346-030X, 2.*
- Randall, J. A. (2012). *PSICOLOGÍA DEL TRABAJO. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Romero, G. G. (2019). *La Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Liderazgo*

*Transformacional*. Lima.

Sampieri. (2006). Sampieri Cuarta Edición. En Sampieri, *Metodología de la investigación* (pág. 591). Mexico: McGraw-Hill.

Taruchaín-Pozo, P. B. (2022). Personalidad y clima laboral en docentes universitarios. *Veritas & Research*, 35.

TORRES, K. R. (2020). *CLIMA LABORAL Y ROL MODERADOR DE RASGOS DE PERSONALIDAD EN LA SATISFACCION LABORAL DE COLABORADORES DE UNA INSTITUCION PUBLICA*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO ESCUELA DE POSGRADO, CHICLAYO.

Villalba, J. (21 de abril de 2023). *Factorial* . Obtenido de Factorial:

<https://factorialhr.co/blog/test-de-moss/>