

FACTORES DE PERSONALIDAD QUE INCIDEN EN EL LIDERAZGO CON ENFOQUE DE GÉNERO: CASO TECNOM EN CELAYA

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Juan José Pérez Acosta

Departamento de Ciencias Económico Administrativas
Instituto Tecnológico de Celaya
Tecnológico Nacional de México
México
jjpeacosta7@gmail.com

María del Consuelo Gallardo Aguilar

Departamento de Ciencias Económico Administrativas
Instituto Tecnológico de Celaya
Tecnológico Nacional de México
México
consuelo.gallardo@itcelaya.edu.mx

María Teresa de la Garza Carranza

Departamento de Ciencias Económico Administrativas
Instituto Tecnológico de Celaya
Tecnológico Nacional de México
México
teresa.garza@itcelaya.edu.mx

Octubre 3, 4 y 5 de 2018

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



FACTORES DE PERSONALIDAD QUE INCIDEN EN EL LIDERAZGO CON ENFOQUE DE GÉNERO: CASO TECNMI EN CELAYA



Resumen

El presente estudio fue realizado entre estudiantes de nivel superior, evaluando características con base en los 5 factores de personalidad (extraversión, meticulosidad, afabilidad, estabilidad emocional y apertura) con objeto de identificar rasgos que favorezcan el ejercicio del liderazgo, el estudio considera a los estudiantes seccionados en dos grupos: estudiantes de tiempo completo y estudiantes con actividades extraescolares, es decir, actividades complementarias cotidianas, los datos también se evaluaron con enfoque de género.

Los resultados de la evaluación revelan mayor puntaje para estudiantes con actividades extraescolares en 4 de los 5 factores de personalidad, para el comparativo por género los 5 factores de personalidad alcanzaron mayor puntaje en las mujeres; esto último justifica la tendencia de incorporar cada vez más mujeres en posiciones de liderazgo. Por otro lado los resultados incentivan a las Instituciones de Educación Superior y sus estudiantes a diversificar rutinas de los estudiantes, ampliando la opción de actividades extraescolares para mejorar habilidades de liderazgo.

Palabras clave. Personalidad, liderazgo, género, ocupación.



Introducción



El liderazgo es un tema crucial hoy en día, dado que las fronteras se han abierto al comercio global y se ha dado la bienvenida a un panorama en el cual las organizaciones permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman busquen ser más eficientes y capaces para contribuir al bienestar de la organización. Al hablar de organizaciones y personas es indispensable reflexionar sobre las personas a cargo de que los objetivos mencionados sean alcanzados, es decir los líderes de hoy, aquellos con la encomienda de guiar el esfuerzo y las capacidades de sus subordinados para que se vean reflejados en el éxito de sus organizaciones. Por otro lado tenemos también la inclusión de las mujeres en las posiciones de liderazgo, quienes con mayor frecuencia escalan peldaños en los que logran influenciar a los integrantes de las organizaciones y obtener resultados en igualdad de circunstancias que los hombres.

Los estudios de liderazgo y género reconocen diferencias en los rasgos y características que hombres y mujeres ejercen, sin embargo definir claramente estas diferencias o bien reconocer estas diferencias en los procesos de formación de quienes ejercerán el liderazgo para incidir en un mejor desarrollo de este rol es el motivante de este estudio.

Marco teórico

El avance que obtuvo el campo de la psicología en las décadas de 1940 y 1950, llevo a los investigadores de la *"Teoría de los rasgos"* a ampliar el estudio de los atributos personales del líder, es decir, estos primeros estudios consideraban los rasgos de personalidad que se encontraban latentes en las personas que desempeñaban dicho rol. Rasgos tales como creatividad, confianza en sí mismo, aspecto físico, perseverancia ante los obstáculos, entre otros. Para 1948, Rallph M. Stogdill repasó estudios sobre la teoría de los rasgos, encontrando que varios de ellos estaban ligados de manera consistente a aquellos individuos que desempeñaban un liderazgo eficaz; algunos como inteligencia general, habilidades interpersonales e integridad personal (Daft, 2006, pág. 47).

El modelo estructural de los cinco factores de personalidad, denominado también como los Big Five es uno de los más aceptados y





el modelo más usado para el estudio de la personalidad. Estos cinco factores han demostrado un rico aporte para la integración de diversos hallazgos de investigación, así como para las teorías de la personalidad. Las 5 dimensiones que este instrumento evalúa expresan diferencias entre personas sobre constructos predictivos prácticos. Este modelo ha sido utilizado en diversos estudios transculturales que han confirmado su fortaleza estructural mediante análisis factoriales

El desarrollo de la presente investigación se llevó a cabo en el Instituto Tecnológico de Celaya, atendiendo a la influencia del entorno cambiante y demandante de personal no solo técnicamente eficaz, sino también con la capacidad de atender, adaptarse y contribuir rápidamente a las demandas que se presenten para orientar los esfuerzos de las personas hacia el logro de las metas de cada organización.

A su vez, se considera viable la obtención de una muestra de estudiantes de tiempo completo, sin distinción de género o especialidad de estudio. La Matrícula del Instituto al ser mayor de 5000 estudiantes, y estando alrededor de 1800 de ellos participando en alguna de las actividades que se han mencionado, ofrece las posibilidades de obtener la muestra necesaria para la aplicación de los instrumentos.

Contemplando el uso de este enfoque se puede obtener una evaluación más general del perfil y rasgos personales, que nos permitan obtener una mejor apreciación de estos. A continuación se describen los 5 rasgos de la manera en que son propuestos por Hellriegel y Slocum y sus comportamientos extremos:

La **extraversión** es el grado al que una persona busca la compañía de otros.

(Gregario, energético, dramático).

(Tímido, inseguro, retraído)

La **afabilidad** se refiere a la capacidad que tiene una persona para llevarse bien con otras.

(Cálido, prudente, considerado).

(Independiente, frío, grosero)



La **meticulosidad** se refiere a la autodisciplina, actuar en forma responsable y dirigir el comportamiento personal.



La **estabilidad emocional** se refiere al grado en que una persona es relajada, segura y libre de sentimientos negativos persistentes.

La **apertura** describe la imaginación y la creatividad.

Entre más alta sea la puntuación en cada factor, el resultado se verá cargado hacia el lado izquierdo de las flechas, en caso contrario la tendencia será hacia su lado derecho. El cuestionario “Big Five” (BFQ), se ha concebido también de acuerdo con las argumentaciones teóricas que ponen de manifiesto la preeminencia de la solución de cinco factores respecto de otras soluciones.

En relación a los estudios realizados sobre el liderazgo, Douglas McGregor en 1957, plantea que las suposiciones o creencias de los gerentes acerca de lo que motiva a los empleados, con frecuencia establece influencia en el comportamiento que muestran los primeros (Hellriegel & Slocum, 2009, pág. 271); por otra parte, Northouse (2013) menciona que el modelo de liderazgo situacional surge en la década de los sesenta, como resultado del trabajo conjunto de Paul Hersey y Ken Blanchard.

La premisa básica de la teoría situacional de Hersey y Blanchard consiste en mencionar que diferentes situaciones demandan diferentes tipos de liderazgo. Desde esta perspectiva, ser un líder eficaz requiere que una persona adapte su estilo de liderazgo a las demandas de las diferentes situaciones. Por ejemplo, seleccionar un estilo de liderazgo adecuado para el grado de competencias y compromiso que muestren los subordinados, considerando aspectos como: Nivel de estudios,



experiencia, actitud hacia el trabajo, confianza en sí mismos, dinamismo, entre otros que pueda identificar (Northouse, 2013).



El liderazgo situacional es un modelo de liderazgo mediante el cual el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados, adaptando así el estilo de liderazgo más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo. El comportamiento del líder se adapta al equipo de trabajo para conseguir los mejores resultados (Soto, 2014).

De manera similar al modelo conductual anteriormente expuesto, en donde se mencionó el comportamiento de estructura de inicio (orientado a las tareas) y el comportamiento de consideración (orientado a las relaciones), en esta teoría el líder eficaz puede elegir su enfoque entre 2 tipos (Hellriegel & Slocum, 2009, pág. 278):

- Comportamiento de las tareas: En donde se presentaría un estilo directivo o autocrático, o bien, uno persuasivo.
- Comportamiento de las relaciones: El líder utiliza un estilo participativo y de acompañamiento en el desempeño de los subordinados, o bien, su labor se centra en delegar responsabilidades.

De la combinación de estos dos tipos de comportamiento, surgen cuatro estilos de liderazgo, estando cada uno determinado por el grado de enfoque que el gerente perciba que es necesario destinar a las tareas o a las relaciones; estilo R1 liderazgo incapaz e indispuesto con bajo comportamiento de apoyo y bajo compromiso con la tarea, estilo R2 Liderazgo incapaz y dispuesto con bajo compromiso con la tarea y alto comportamiento de apoyo, estilo R3 liderazgo capaz e indispuesto con alto compromiso con la tarea y bajo comportamiento de apoyo, finalmente estilo R4 liderazgo capaz y dispuesto con alto compromiso con la tarea y alto comportamiento de apoyo. No hay un lineamiento correcto, ya que el líder debe ser dinámico y versátil para ajustarse y responder ante cualquier situación (Figura 1).



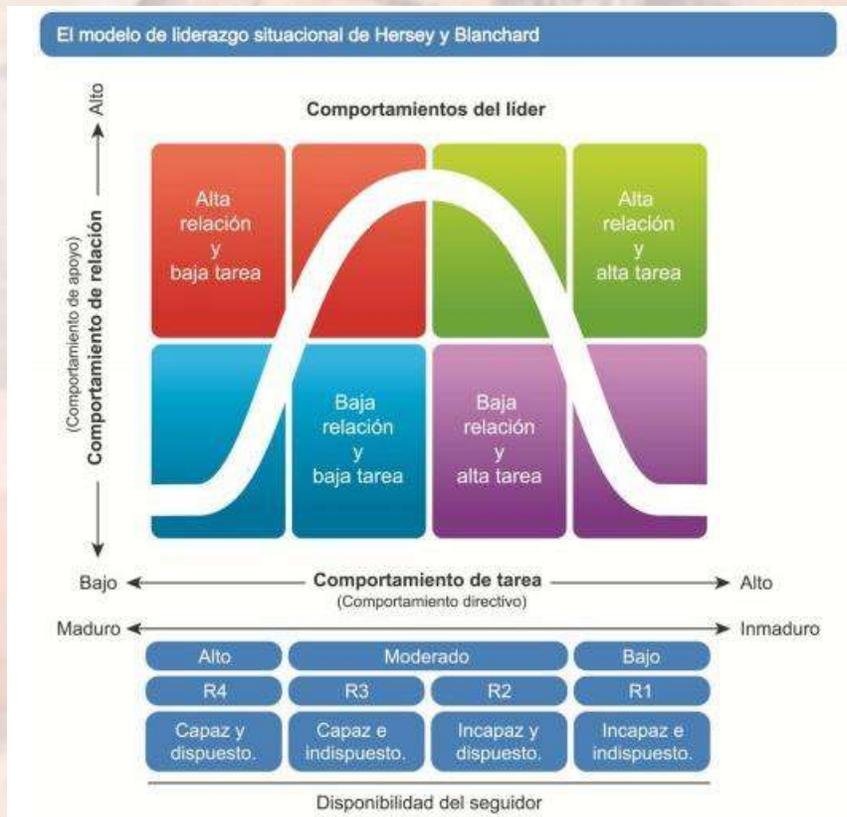


FIGURA 1 Modelo de liderazgo de Hershey y Blanchard
Fuente: (Hellriegel & Slocum, 2009, pág. 279)

La importancia de mencionar este modelo radica principalmente en la propia facultad requerida por parte del líder para comprender el grado de preparación de los subordinados y adaptar su estilo de liderazgo a cada situación. Esto, sin duda requiere el uso de factores personales como asumir responsabilidad sobre el comportamiento que mostraran como respuesta los subordinados, ser capaces de establecer relaciones cordiales con las personas, tener amplia disposición a cambiar e intentar cosas nuevas y entre otros mantener el autocontrol en cada situación; sin duda aspectos ligados a los 5 grandes factores de la personalidad.

El liderazgo transformacional se ejerce por personas que realizan cambios profundos dentro de la sociedad. Es característico de líderes que crean cambios en el comportamiento y en la actitud de sus seguidores (miembros de la organización), cambiando su visión y obteniendo en ellos el compromiso necesario para alcanzar los objetivos de la organización. Se preocupan por sus seguidores y apelan a ideales morales. Implica diferentes valores como: honestidad, responsabilidad



y altruismo, entre otros (Bellver, 2017), este es otro tipo de liderazgo basado principalmente en cualidades personales del líder, el liderazgo transformacional difiere del liderazgo transaccional antes visto, en cuatro aspectos básicos (Daft, 2006, pág. 157)



A lo largo de las últimas cinco décadas, los investigadores del liderazgo han desarrollado más de 1,000 estudios tratando de determinar los estilos, características o rasgos de personalidad que definen a los grandes líderes. Sin embargo se considera afortunado y saludable que esa búsqueda no haya arrojado un perfil ideal del líder, ¿Por qué?, simplemente si existiera un estereotipo de estilo de liderazgo producto de dichas investigaciones, los individuos en las organizaciones y fuera de ellas emplearían gran parte de su vida tratando de imitarlo. Dejando de ser personas para convertirse en personajes, y las personas alrededor se percatarían de manera inmediata (George, Sims, Mc Lean y Mayer, 2011, pág. 10).

De igual manera que los primeros intentos de los investigadores por descifrar el liderazgo, las primeras investigaciones sobre personalidad surgieron de la observación de determinadas características del ser humano, todas ellas observadas a través del comportamiento de las personas. Así también, las diferentes coincidencias que se encontraban en el comportamiento de las personas llevaron a los investigadores a identificar y diferenciar distintos rasgos, hábitos y contextos en los cuales se desarrollaban dichas conductas (Morris & Maisto, 2005, pág. 378).

En el estudio de la psicología de la personalidad, el que se denomina como los “5 grandes factores de la personalidad” (conocido también como las “5 grandes dimensiones de la personalidad” o como los “5 grandes” para futuras referencias), es un modelo que analiza a ésta como la composición de cinco factores amplios o dimensiones de personalidad.

Estos elementos constitutivos fueron reportados durante un estudio sobre las descripciones que hacían unos individuos sobre la personalidad de otros y es uno de los modelos sobre los rasgos de personalidad humanos más reconocidos (Regader, 2017).



Existe un cierto acuerdo entre los expertos en personalidad en afirmar que la personalidad puede categorizarse en estos 5 grandes rasgos que fueron descritos en la teoría del *Big Five personality traits*. (Regader, 2017), siendo éstos:



- La extraversión: Es el grado en que una persona busca la compañía de otros. Los extravertidos se sienten cómodos hablando con otros, hablan fuerte en un grupo y son asertivos, parlanchines y abiertos a establecer nuevas relaciones interpersonales (Hellriegel & Slocum, 2009, pág. 46).
- El segundo factor la afabilidad: Es el grado en que una persona es capaz de llevarse bien con otras gracias a su buen humor y a que es cooperadora, indulgente, compasiva, comprensiva y confiada (Daft, 2006, pág. 128)
- El tercer factor la meticulosidad: Se refiere a la autodisciplina, actuar en forma responsable y dirigir el comportamiento personal. Es más probable que las personas que se enfocan sólo en algunas metas centrales sean organizadas, confiables, cuidadosas, concienzudas, responsables y disciplinadas, porque se concentran sólo en hacer unas cuantas cosas bien (Hellriegel & Slocum, 2009, pág. 46).
- El cuarto factor es la estabilidad emocional: Se refiere al grado en el que una persona está adaptada y es tranquila y segura de sí misma. Un líder que tiene emociones estables sabe manejar bien el estrés y las críticas y, por lo general, no toma los errores ni las fallas como algo personal (Daft, 2006, pág. 129)
- Finalmente, la apertura a las experiencias: Es el grado en que una persona tiene una amplia gama de intereses, es imaginativa y creativa, y está dispuesta a considerar otras ideas (Daft, 2006, pág. 129).

Existen diversos métodos de clasificación de la personalidad. Sin embargo, el modelo de las cinco grandes dimensiones es la forma que cuenta con la mayor aceptación para clasificar las personalidades debido a su firme respaldo por la investigación y a su confiabilidad que



abarca la edad, género, raza y grupos de idioma (Achua & Lussier, 2011, pág. 33).



Gran número de organizaciones (como la National Football League NFL), aplica pruebas de personalidad para asegurar una correspondencia apropiada entre el trabajador y el puesto. Los perfiles de personalidad también se utilizan para clasificar a las personas para predecir el éxito en el trabajo (Achua & Lussier, 2011, pág. 35).

“Un resumen reciente de las investigaciones sobre personalidad y liderazgo realizadas a lo largo de más de 70 años encontró algunas pruebas de que cuatro de las cinco dimensiones si estaban relacionadas, consistentemente, con un liderazgo exitoso. Los investigadores encontraron bastante evidencia de que las personas que tienen una calificación alta en las dimensiones de extroversión, amabilidad, escrupulosidad y estabilidad emocional eran líderes más exitosos. Los resultados para la apertura a nuevas experiencias fueron menos consistentes; es decir, en algunos casos, las calificaciones altas en esta dimensión sí estaban relacionadas con un mejor desempeño, pero en otros casos aparentemente no marcaban diferencia alguna... Cabe señalar que pocos líderes obtienen calificaciones consistentemente altas en las cinco dimensiones y, sin embargo, hay muchos líderes exitosos. El hecho de tener calificaciones altas en las cinco grandes dimensiones no necesariamente sirve para predecir un liderazgo eficaz. De hecho, las personas que califican hacia el extremo inferior de la escala también pueden ser buenos líderes. El principal valor que las cinco grandes dimensiones tienen para los líderes es que les pueden servir para entender las dimensiones básicas de su personalidad y, de ahí, para aprender a reforzar los aspectos positivos de su estilo natural y a atenuar los negativos” (Daft, 2006, pág. 130).

La etapa en la que los estudiantes cursan estudios de nivel licenciatura es determinante para reforzar en ellos características clave que incidan en su rol de líderes dentro de la sociedad, conocer los rasgos de personalidad a fortalecer para diseñar estrategias que lleven a formar ciudadanos más responsables, comprometidos con la conformación de una sociedad más justa es motivante de este estudio.

En relación a los estudios de género y los factores de personalidad, Schmitt, Realo, Voracek y Allik (2008) las diferencias de género se pueden explicar de acuerdo a los siguientes dos factores:

- a) Explicación del rol social. De acuerdo a este enfoque el modelo del rol social son el resultado de la exposición a la socialización de género, por tanto, la cultura define la manera apropiada de pensar, sentir y comportarse para hombres y mujeres. De acuerdo a esta teoría se observa a través de diferencias



significativas entre hombres y mujeres incluyendo rasgos de personalidad.



- b) Explicación evolutiva. Este enfoque considera las diferencias de género que emergen de forma parcial debido a problemas de adaptación con el ambiente a través de la teoría evolutiva. Existe evidencia de que, en los primeros pobladores organizados, los hombres generalmente eran los proveedores de los hogares a través de la caza, mientras que las mujeres se dedicaban a la recolección y el cuidado de los hijos.

Los investigadores anteriormente mencionados hicieron un estudio en 55 países utilizando el cuestionario de los cinco rasgos de la personalidad de Benet-Martinez y John (1998). Lo relevante del estudio del estudio de Schmitt, Realo, Voracek y Allik (2008) a diferencia del de Schmitt, Allik, McCrae y Benet-Martinez (2007) es que nos presentan diferencias por género. A continuación en la tabla 1 se muestran algunos indicadores de países del Norteamérica y Sudamérica.

Tabla 1.
Diferencias entre mujeres y hombres de países seleccionados

País	Estabilidad emocional	Extroversión	Apertura	Afabilidad	Meticulosidad
México	0.44	0.13	-0.12	0.23	0.36
Canadá	0.49	0.17	-0.14	0.20	0.27
Chile	0.39	-0.02	-0.12	0.30	0.40
Estados Unidos	0.53	0.15	-0.22	0.19	0.20
Argentina	0.54	0.21	-0.29	0.16	0.12

Nota: Los coeficientes de la diferencia están estandarizados a una distribución normal

Fuente: A partir de Schmitt, et al. (2008)

Los rasgos de la personalidad a través del cuestionario de los cinco grandes factores, también han sido analizados por diversos autores en el ámbito académico. En un estudio realizado por Komarrajau, Karau & Schmeck (2009) en una muestra de estudiantes universitarios encontraron que los factores de personalidad asociados con la meticulosidad y la apertura tenían relación significativa con la motivación intrínseca para el logro escolar; además la meticulosidad y la afabilidad están relacionadas con extrínseca. Los resultados mostrados en el estudio anterior, son consistentes con Soric, Penezic y



Buric (2017) pues relacionaron meticulosidad y la afabilidad con el logro académico de estudiantes internacionales. Estos autores, encontraron además diferencias de género en relación a su proceso de afabilidad ya que las mujeres se relacionan de manera diferente que los hombres (Meece, Bower Glieke & Burgs, 2006).



Estos y otros estudios han encontrado diferencias entre hombres y mujeres de forma repetida en relación a diferentes dimensiones de la personalidad, en este estudio se pretende encontrar las diferencias que por género y ocupación (estudiantes de tiempo completo vs estudiantes con actividades complementarias) muestran los estudiantes de nivel licenciatura en el Tecnológico de Celaya, en relación a los factores de personalidad.

Metodología

Tipo de estudio

El presente estudio es de orden cuantitativo y es de corte transversal, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado en el grupo de estudiantes, obedece a un enfoque de carácter descriptivo.

Preguntas de investigación

¿Cuáles serán las características generales de la muestra en la evaluación de los 5 grandes factores de personalidad?

¿Las mujeres integrantes de la muestra obtendrán una mayor evaluación en el test de los cinco grandes factores de personalidad en comparación con los hombres?

Modelo

La parte del estudio orientado a personalidad, se basó en el modelo de los 5 grandes factores de la personalidad (Big Five o los 5 grandes), (extraversión, afabilidad, responsabilidad, meticulosidad y apertura). Para el estudio se utilizó la versión presentada por Hellriegel & Slocum (2009). Está compuesto por 25 ítems tipo Likert con cinco opciones de



respuesta, que van desde el “muy de acuerdo” hasta el “muy en desacuerdo”.



Este modelo se encuentra ahora ampliamente aceptado, muchos psicólogos creen que las cinco dimensiones de la personalidad no son sólo universales (transcendiendo factores como lenguaje y/o cultura), sino también tienen orígenes biológicos.

Hipótesis

H1. Los estudiantes que desempeñen algún empleo o participen en alguna actividad extraescolar del ITCelaya, considerados como estudiantes en grupos representativos, han desarrollado algunas habilidades de liderazgo por lo que mostrarán mayor evaluación en el test de los cinco grandes factores de personalidad en comparación con estudiantes considerados de tiempo completo.

Muestra

Se consideró a 2 grupos de estudiantes:

- El primero de estos, conformado por estudiantes que sean miembros de algún equipo representativo del ITCelaya, incluyendo en esta descripción a aquellos que formen parte de un equipo deportivo, cultural, consejo estudiantil, asociación estudiantil, o bien, que se encuentren trabajando a la par de realizar sus estudios. Lo anterior bajo el supuesto de que la interacción con un entorno adicional al que conviven diariamente en el salón de clases y que enriquece su formación integral, podría inferir en su desarrollo personal.
- El segundo grupo denominado “estudiantes de tiempo completo”, compuesto por quienes no se encuentran inmersos en alguna de las actividades adicionales siendo su labor única el estudio.

El número contemplado fue de 100 estudiantes, encuestando al 48 mujeres y 52 hombres, 51% de estudiantes trabajan y/o pertenecen a algún grupo representativo y 49% son estudiantes de tiempo completo, se consideró muestreo no probabilístico por conveniencia, la aplicación



de ambos instrumentos se hizo de manera indiscriminada en horas de descanso entre clases.

La distribución por Semestre cursado de los estudiantes participantes en la muestra fue como se expone en las figuras 2 y 3:

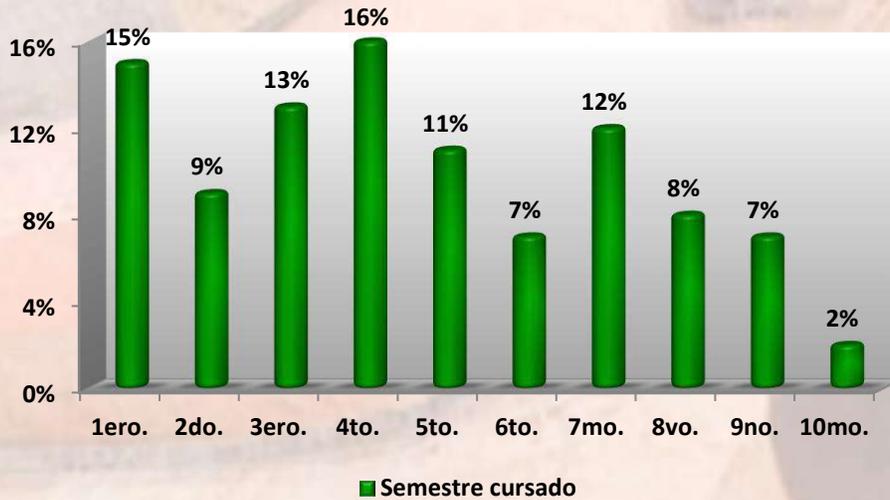


FIGURA 2.
Distribución de la muestra por Semestre cursado.
Fuente: Elaboración propia.



FIGURA 3.
Distribución de cada grupo de la muestra por Semestre cursado.
Fuente: Elaboración propia



Resultados



Con la finalidad de comenzar el análisis estadístico de los datos obtenidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes, se presenta inicialmente el análisis general de la muestra obtenido a partir del cuestionario Big Five, obteniendo un perfil referente a los 5 grandes factores de personalidad en las dimensiones de extraversión, afabilidad, meticulosidad, estabilidad emocional y apertura.

Se presentan comparativas relativas al género de nuestros estudiantes y al grupo representativo de la muestra al que pertenecieron, es decir, al grupo que desarrolla una actividad complementaria a su estudio o a aquel que denominamos como estudiantes de tiempo completo.

Análisis

Acorde a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario Big Five, los factores de personalidad se presentan en la figura 4 de mayor a menor grado.

1	2	3	4	5
Afabilidad	Apertura	Meticulosidad	Extraversión	Estabilidad Emocional
3.76	3.68	3.47	3.17	3.01

FIGURA 4.

Orden de los 5 grandes factores de personalidad en el total de la muestra.

Fuente: Elaboración propia.

El factor que presenta una mayor evaluación es la afabilidad, mientras que los dos que se encuentran en un menor grado son extraversión y estabilidad emocional.

La tabla 2 se muestra la estadística básica descriptiva que arrojó el total de la muestra en los distintos factores de personalidad evaluados:

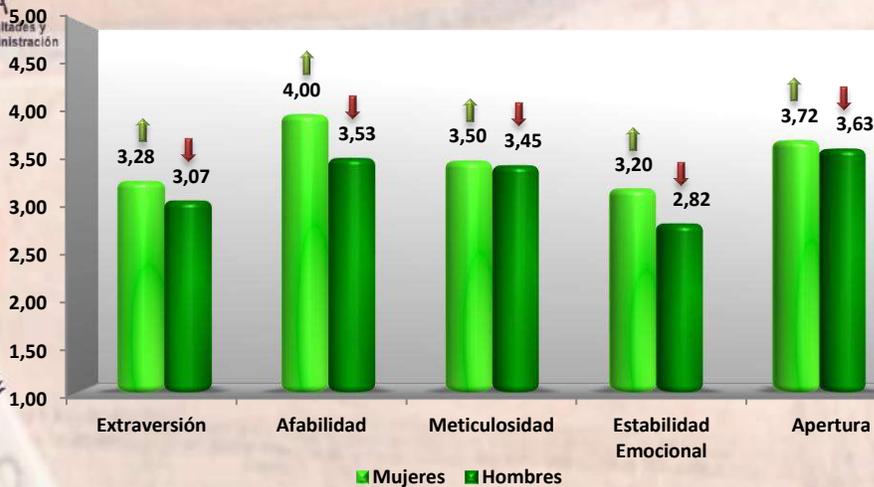




Concepto	Extraversión	Afabilidad	Meticulosidad	Estabilidad Emocional	Apertura
N	100	100	100	100	100
Media	3.1720	3.7560	3.4720	3.0060	3.6755
Desviación estándar	0.5826	0.6498	0.6966	0.8741	0.5604
Mínimo	1.60	1.80	1.80	1.00	2.60
Máximo	4.40	5.00	4.80	4.80	5.00

TABLA 2.
Estadística básica descriptiva de los 5 factores de personalidad
Fuente: Elaboración propia.

El análisis por género de la muestra se presenta en la Figura 5:



La figura 5, permite observar un esquema comparativo del resultado general entre mujeres y hombres. Las flechas verdes indican los valores mayores para caso. En cada uno de ellos la evaluación más alta correspondió a las mujeres.

FIGURA 5.
Factores de personalidad por género de la muestra.
Fuente: Elaboración propia.

En la comparativa por el género de la muestra, las mujeres presentaron una mayor evaluación de cada uno de los 5 grandes factores de personalidad que fueron evaluados.



Análisis por el tipo de actividad de la muestra (Figura 6):



En la Figura 6 los estudiantes que desarrollan una actividad complementaria presentaron una mayor evaluación en 4 de los 5 factores de personalidad evaluados. El grupo considerado como estudiantes de tiempo completo, obtuvo una evaluación mayor en el factor de meticulosidad.

FIGURA 6.

Factores de personalidad por el tipo de actividad de la muestra.

Fuente: Elaboración propia.

Los siguientes esquemas (Figura 7 y 8) nos permite observar con la misma claridad la comparativa de los resultados por género de la muestra, en donde a un costado de cada factor se le ha colocado entre paréntesis el orden que obtuvo dicho elemento tanto para los estudiantes que desempeñan alguna actividad complementaria a su estudio (ya sea que trabajen o bien que pertenezcan a algún grupo o equipo representativo del ITCelaya) como para aquellos quienes son considerados estudiantes de tiempo completo, del mismo modo se ha indicado con una flecha verde aquel resultado que es más alto en comparación del otro en cada factor y con una flecha roja el que corresponde al menor en cada caso.

Mujeres	Extraversión (4) ↑ 3.28	Afabilidad (1) ↑ 4.00	Meticulosidad (3) ↑ 3.50	Estabilidad (5) Emocional ↑ 3.20	Apertura (2) ↑ 3.72
Hombres	Extraversión (4) ↓ 3.07	Afabilidad (2) ↓ 3.53	Meticulosidad (3) ↓ 3.45	Estabilidad (5) Emocional ↓ 2.82	Apertura (1) ↓ 3.63

Figura 7.

Comparativa de los 5 grandes factores de personalidad, resultados por género

Fuente: Elaboración propia



Trabajo y/o Grupo representativo	Extraversión (4) ↑ 3.26	Afabilidad (1) ↑ 3.74	Meticulosidad (3) ↓ 3.28	Estabilidad (5) Emocional ↑ 3.13	Apertura (2) ↑ 3.70
Tiempo Completo	Extraversión (4) ↓ 3.08	Afabilidad (1) ↓ 3.77	Meticulosidad (2) ↑ 3.67	Estabilidad (5) Emocional ↓ 2.88	Apertura (3) ↓ 3.65

Figura 8.

Comparativa de los 5 grandes factores de personalidad por el tipo de actividad de la muestra

Fuente: Elaboración propia.

En los resultados obtenidos por género, se observa que en los 5 factores de personalidad el grupo correspondiente a las mujeres obtuvo una mayor evaluación al momento de la aplicación del instrumento, las diferencias de las mujeres en relación con los hombres son: *extraversión* 0.21, *afabilidad* 0.47, *meticulosidad* 0.05, *estabilidad emocional* 0.38, *apertura* 0.09; existiendo diferencias mayores en los aspectos de *afabilidad* y *estabilidad emocional*, se muestra una marcada tendencia a la media con mayor dispersión en *estabilidad emocional*, siendo mayor el puntaje para las mujeres.

En los resultados obtenidos por tipo de actividad, se observa que en los 5 factores de personalidad el grupo correspondiente a quienes trabajan y/o pertenecen a algún grupo representativo obtuvo una mayor evaluación al momento de la aplicación del instrumento; las diferencias de quienes trabajan y/o pertenecen a algún grupo representativo en relación con quienes se dedican a las actividades académicas de tiempo completo son: *extraversión* 0.18, *afabilidad* 0.03, *meticulosidad* -0.39, *estabilidad emocional* 0.25 *apertura* 0.05; existiendo diferencias positivas mayores en los aspectos de *afabilidad* y *estabilidad emocional*, sin embargo existe una diferencia mucho mayor en el aspecto *meticulosidad* a favor de quienes se dedican de tiempo completo a actividades académicas.

Al comparar los resultados obtenidos por los grupos correspondientes a los dos tipos de actividad contempladas para diferenciarlos, se observa que en cuatro de los 5 factores de personalidad el grupo correspondiente



a los estudiantes que desarrollan una actividad complementaria a sus estudios obtuvo una mayor evaluación al momento de la aplicación del instrumento, dichos factores fueron la *extraversión*, *afabilidad*, *estabilidad emocional* y *apertura*; sin embargo el grupo correspondiente a los llamados estudiantes de tiempo completo obtuvo una evaluación mayor en el factor de *meticulosidad*.

Conclusiones

Las primeras características de la muestra fueron satisfactorias, debido a que se encontró formada por estudiantes de todos los semestres, y en proporciones similares tanto en género como para los grupos en que fueron clasificados; lo cual le concedió un carácter de diversidad a nuestro estudio.

El primer aspecto de este análisis de la muestra en su totalidad, arrojó que los elementos predominantes de personalidad (considerando como predominantes para efectos de este estudio los 3 con mejor evaluación) encontrados en la muestra de acuerdo a los 5 grandes factores de personalidad: Afabilidad (3.76), apertura (3.68) y meticulosidad (3.47). Los cuál representa condiciones en el grupo de amabilidad, gentileza, confiabilidad, y disposición a confiar en otros abarcando rasgos que favorecen congeniar con otras personas; con personas imaginativas, curiosas y originales; esbozando características de responsabilidad, organización, persistencia y confiabilidad, características que favorecen los proceso de liderazgo en las organizaciones.

El factor de personalidad en donde el grupo de estudiantes de tiempo completo presentó una mejor evaluación fue *meticulosidad*, estableciendo un carácter más organizados, metódicos y meticulosos. Los factores de personalidad en donde el grupo de estudiantes que realizan actividades complementarias cotidianamente resultó con mejor evaluación consideran en ellos un carácter más prudente, seguro, creativo, estable, enérgico. Con lo anterior se cumple parcialmente la hipótesis planteada, pues la puntuación máxima en los factores de personalidad resultó afirmativa solo en 4 de los 5 factores.

Por lo que se refiere a los diferentes puntajes por género, en donde los resultados mostraron que existe mejor calificación de las mujeres en los factores de personalidad evaluados, se contesta de manera afirmativa la





segunda pregunta de investigación, las características afables para el ejercicio del liderazgo son más altas en las mujeres que en los hombres en esta etapa de formación de los estudiantes, esto explica en parte que más mujeres escalen peldaños en la estructura organizacional y en la medida que las organizaciones ejerzan prácticas efectivas de equidad de género sean aprovechadas sus características en las posiciones de liderazgo.

Se ha obtenido un panorama general del perfil de los estudiantes y a partir de ese punto es posible influir para involucrarlos en las diversas actividades que se desarrollan en las Instituciones de Educación Superior: rutinas más amplias con compromisos más diversos, con un enfoque multidisciplinario y con mayor variedad de intereses u ocupaciones pueden crear nuevos caminos neuronales saliendo del pensamiento lógico y práctico que les permitan obtener nuevas perspectivas, nuevos patrones de conducta, de reacción a los desafíos, a los éxitos y fracasos; para que entonces pueda generarse un impacto no solo en su proceso de formación universitaria, sino generarlo de tal modo que toque sensiblemente diferentes aspectos de sus vidas y pueda verse reflejado ampliamente en la manera en que primordialmente se relacionen consigo mismos y por añadidura con su entorno, ya sea en aspectos de su vida familiar, social y en un futuro en su vida laboral.

Referencias bibliográficas

Bellver A., Rocío (2017). Liderazgo Transformacional: 15 Características, Ventajas y Desventajas. Recuperado de <https://www.lifeder.com/liderazgo-transformacional/>

Benet-Martinez, V., y John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 75 (3), pág. 729-750. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/13505708_Los_Cinco_Grandes_Across_Cultures_and_Ethnic_Groups_Multitrait_Multimethod_Analyses_of_the_Big_Five_in_Spanish_and_English

Daft, Richard L. (2006). *La experiencia del liderazgo* (3a ed.). México, D.F., México: Cengage Learning.



George, Sims, McLean y Mayer (2011). Descubra su auténtico liderazgo. Harvard Business Review Diciembre 2011, Vol. 89 (11), pág. 10-17. Recuperado de https://www.coachready.com/_admin/images/material/171.pdf



Hellriegel, Don y Slocum Jr., John W. (2009). Comportamiento Organizacional (12a ed.). México, D.F., México: Cengage Learning.

Komarraju, M., Karau, S. J., y Schmeck, R. R. (2009). Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. Learning and individual differences, Vol. 19 (1), pág. 47-52. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/247087710_Role_of_the_Big_Five_personality_traits_in_predicting_college_students'_academic_motivation_and_achievement

Lussier, Robert N. y Achua, Christopher F. (2011). Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (4a. ed). México, D.F., México: Cengage Learning.

Meece, J. L., Bower Glienke, B., y Burg, S. (2006). Gender and motivation. Journal of School Psychology, Vol. 44 (5), pág. 351-373. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022440506000392>

Morris, Charles G. y Maisto, Albert A. (2005). Introducción a la Psicología (12a ed.). México, D.F., México: Pearson Educación.

Northouse, Peter G. (2013). Leadership Theory and Practice (6th ed.). Thousand Oaks, CA, EE.UU.: Sage.

Regader, Bertrand (2017). Los 5 grandes rasgos de personalidad: sociabilidad, responsabilidad, apertura, amabilidad y neuroticismo. Recuperado de <https://psicologiyamente.net/personalidad/5-grandes-rasgos-de-personalidad>

Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., y Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. Journal of cross-cultural psychology, Vol. 38 (2), pág. 173-212. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/260244540_The_geographic_



distribution_of_Big_Five_personality_traits_Patterns_and_profiles_of_human_self-description_across_56_nations



Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., y Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 94 (1), pág. 168-182. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/24001221_Why_Can't_a_Man_Be_More_Like_a_Woman_Sex_Differences_in_Big_Five_Personality_Traits_Across_55_Cultures_vol_94_pg_168_2008

Sorić, I., Penezić, Z., y Burić, I. (2017). The Big Five personality traits, goal orientations, and academic achievement. *Learning and Individual Differences*, Vol. 54, pág. 126-134. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/313357471_The_Big_Five_personality_traits_goal_orientations_and_academic_achievement

Soto, Beatriz (2014). El liderazgo situacional. Recuperado de https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/45918/el-liderazgo-situacional/#6_Fases_del_modelo_de_Hersey-Blanchard

