



Tipos de personalidad y sinergia para el trabajo en equipo: un estudio de caso

Personality types and synergy for teamwork: a case study

Rubén D. Collantes G.

Instituto de Innovación Agropecuaria de Panamá (IDIAP). Estación Experimental de Cerro Punta.
Panamá. ruben.collantes@oteima.ac.pa <https://orcid.org/0000-0002-6094-5458>

Ruth Del Cid A.

Instituto de Innovación Agropecuaria de Panamá (IDIAP). Finca Experimental de Ollas Arriba.
Panamá. ruthjasmina.del@rai.usc.es <https://orcid.org/0000-0002-7917-7663>

Maricsa Jerkovic

Universidad Tecnológica OTEIMA. Facultad de Administración. Panamá.
maricsa.jerkovic@oteima.ac.pa <https://orcid.org/0000-0003-0982-9088>

*Autor de correspondencia: ruben.collantes@oteima.ac.pa

Fecha de recepción: 21/11/ 2023

Fecha de aceptación: 18/03/ 2024

DOI <https://doi.org/10.48204/synergia.v3n1.5067>

Resumen

En la medida en que un equipo de trabajo se conoce mejor a sí mismo, las probabilidades de éxito son mayores; reflejándose ello en fortalezas consolidadas, así como en materia de productividad y sinergia. El objetivo de esta investigación fue identificar los diferentes tipos de personalidad que interactúan en un equipo de proyecto destacado por su proactividad, dinamismo y pertinencia al abordar las problemáticas expresadas por los beneficiarios del mismo. Para ello, se compartió un test basado en el inventario tipológico de Myers-Briggs (MBTI), sobre 16 tipos de personalidad. Este test se aplicó a catorce miembros de un equipo (seis mujeres y ocho hombres), quienes lo completaron de manera responsable y honesta. La aplicación en línea brindó la respuesta automática, basado en la información facilitada. De acuerdo con los resultados, el equipo del proyecto estudiado cuenta con diferentes tipos de personalidad como analistas (dos arquitectos, un comandante y un innovador), diplomáticos (un abogado, tres protagonistas y dos activistas), centinelas (un defensor y dos cónsules) y explorador (un animador). Además, se debe aclarar que a pesar de que algunos de los encuestados comparten el mismo tipo de personalidad, las funciones o roles que desempeñan en el proyecto son distintos. Incluso, se debe señalar que existen siete tipos de personalidad que no se



vieron reflejadas en el estudio (lógico, mediador, logista, ejecutivo, virtuoso, aventurero y emprendedor). En conclusión, se identificaron nueve tipos de personalidad en el Proyecto de Investigación e Innovación Apícola en Panamá (PIIAP), siendo el más frecuente el protagonista con tres miembros del equipo, pero desempeñando diferentes roles.

Palabras clave: Analista, centinela, diplomático, diversidad, explorador, test de personalidad.

Abstract

If a work team knows itself better, the chances of success are greater; This is reflected in consolidated strengths, as well as in terms of productivity and synergy. The aim of this study was to identify the different personality types that interact in a project team highlighted for their proactivity, dynamism and relevance when addressing the problems expressed by the project's beneficiaries. To do this, a test based on the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) on 16 personality types was shared. This test was applied to fourteen team members (six women and eight men), who completed it responsibly and honestly. The online application provided the automatic response, based on the submitted information. According to the results, the project team studied has different personality types such as analysts (two architects, a commander and a debater), diplomats (an advocate, three protagonists and two campaigners), sentinels (a defender and two consuls) and explorer (an entertainer). Furthermore, it should be clarified that although some of the respondents share the same type of personality, the functions or roles they play in the project are different. It should even be noted that there are seven personality types that were not reflected in the study (logician, mediator, logistician, executive, virtuoso, adventurer and entrepreneur). In conclusion, nine personality types were identified in the Apiculture Research and Innovation Project in Panama (PIIAP), being the most frequent protagonist with three team members, but fulfilling different roles.

Keywords: Analyst, diplomat, diversity, explorer, personality test, sentinel.

Introducción

El trabajo en equipo es una actividad altamente valorada en todos los ámbitos, lo cual se logra cuando cada participante brinda lo mejor de sí mismo para alcanzar ciertas metas en común, respetando principios éticos compartidos. Resumiendo lo indicado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile (SENCE, s. f.), resultan importantes los siguientes aspectos: i) La sumatoria de los componentes brinda mejores resultados; ii) Favorece la integración y desarrollo social; iii) Facilita el cumplimiento de los objetivos; iv) Fomenta la creatividad; v) Crea un sentido de pertenencia. Así mismo, un equipo de trabajo debe contar con objetivos comunes y validados por los miembros, compromiso y cooperación constante, roles definidos para dar sentido a la estructura organizativa y vías de comunicación efectivas y dinámicas.



Por consiguiente, Alcázar (2014), consideró que para que el trabajo en equipo sea efectivo, se hace necesario colaborar de manera organizada, comprendiendo las interdependencias que ocurren entre los diferentes miembros; porque cada persona posee conocimientos, habilidades, intereses y rasgos de personalidad propios que lo diferencian de los demás, pero que a su vez son valiosos y suman al resultado final. Por su parte, Ros (2006) y Rodríguez (2019), indicaron que los cambios que ocurren constantemente demandan que las organizaciones se reestructuren de manera dinámica y flexible para hacerle frente a las crecientes necesidades, demandas y aspiraciones de la sociedad, para lo cual la construcción de equipos de trabajo con mayor autonomía es fundamental, lo cual requiere de liderazgo y tiempo.

Se estima que, cerca del 80% de las empresas que figuran en la lista *Fortune 500* utilizan pruebas de personalidad para evaluar a los empleados y la industria de dichas pruebas supera los 3 mil millones de dólares; sin embargo, es meritorio recordar que estas pruebas son herramientas que pueden ayudar a obtener mejores resultados, pero no son una solución en sí, dado que pueden resultar limitadas para estimar el aporte potencial de las personas en el equipo de trabajo (Patel, 2021; Barks, 2023). Así mismo, las pruebas de personalidad pueden ser objetivas (con preguntas cerradas, pero no brindan suficiente detalle) o proyectivas (de interpretación ambigua, pero pueden brindar mejor detalle de lo que los colaboradores piensan o desean) (Cowen Partners, 2023).

Entre las iniciativas ejecutadas por el Instituto de Innovación Agropecuaria de Panamá (IDIAP), se tiene el Proyecto de Investigación e Innovación Apícola en Panamá (PIIAP), el cual a la fecha ha generado aportes para atender la problemática del rubro (Collantes y Del Cid, 2022), en materia de manejo técnico del apiario (Del Cid, 2021; Collantes et al., 2024), sostenibilidad del agroecosistema (Collantes et al., 2023), buena salud de las personas (Atencio et al., 2023), por citar algunos. Estos avances han sido posibles mediante el trabajo coordinado del equipo técnico del proyecto, en colaboración con otros investigadores dentro y fuera de la institución. Por lo expuesto, el objetivo del presente estudio fue identificar los diferentes tipos de personalidad de los colaboradores del PIIAP; en virtud del dinamismo y pertinencia con los que el citado proyecto se está desempeñando.

Materiales y métodos

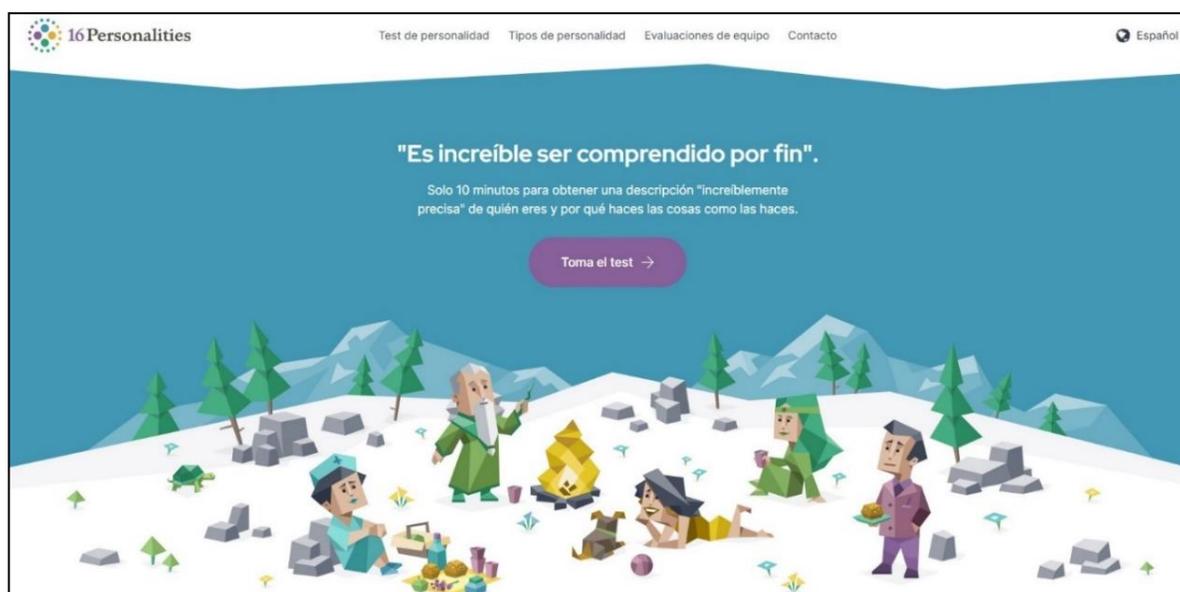




El estudio se centró en el equipo técnico del Proyecto de Investigación e Innovación Apícola en Panamá (PIIAP), el cual atiende problemáticas relacionadas con este rubro y contribuye con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) (IDIAP, 2022).

Figura 1.

Test 16 personalities.



Fuente: NERIS Analytics Limited (2023).



Tabla 1.

Tipos de personalidad según el inventario tipológico de Myers-Briggs (MBTI).

Grupo	Tipo de personalidad	Categoría *	Detalle	Ejemplos
Analistas	Arquitecto	INTJ-A / INTJ-C	Pensadores imaginativos y estratégicos, con un plan para todo	Friedrich Nietzsche, Michelle Obama, Elon Musk, Christopher Nolan
	Lógico	INTP-A / INTP-C	Inventores innovadores con una sed insaciable por el conocimiento	Bill Gates, Albert Einstein, Isaac Newton, Rene Descartes
	Comandante	ENTJ-A / ENTJ-C	Líderes audaces, imaginativos y de voluntad fuerte, siempre buscando o creando un camino	Steve Jobs, Margaret Thatcher, Whoopi Goldberg, Harrison Ford
	Innovador	ENTP-A / ENTP-C	Pensadores inteligentes y curiosos que no resisten un reto intelectual	Mark Twain, Tom Hanks, Thomas Edison, Céline Dion
Diplomáticos	Abogado	INFJ-A / INFJ-C	Callados y místicos, pero son inspiradores e idealistas incansables	Martin Luther King, Nelson Mandela, Madre Teresa de Calcuta, Morgan Freeman
	Mediador	INFP-A / INFP-C	Personas poéticas, amables y altruistas, siempre en busca de ayudar a una buena causa	J. R. R. Tolkien, William Shakespeare, Julia Roberts, Johnny Depp
	Protagonista	ENFJ-A / ENFJ-C	Líderes carismáticos e inspiradores, capaces de cautivar a quienes los escuchan	Barack Obama, Oprah Winfrey, Ben Affleck, Sean Connery
	Activista	ENFP-A / ENFP-C	Espíritus libres entusiastas, creativos y sociales, que siempre encuentran una razón para sonreír	Robert Downey, Jr., Robin Williams, Quentin Tarantino, Will Smith
Centinelas	Logista	ISTJ-A / ISTJ-C	Individuos prácticos y enfocados en los hechos, de cuya confiabilidad no puede dudarse	Sting, Denzel Washington, Angela Merkel, George Washington
	Defensor	ISFJ-A / ISFJ-C	Protectores muy dedicados y cálidos, siempre listos para defender a sus seres queridos	Reina Elizabeth II, Aretha Franklin, Vin Diesel, Anne Hathaway
	Ejecutivo	ESTJ-A / ESTJ-C	Administradores excelentes al tratarse de personas o cosas	Sonia Sotomayor, John D. Rockefeller, Ella Baker, Frank Sinatra
	Cónsul	ESFJ-A / ESFJ-C	Personas extraordinariamente consideradas, sociables y populares, siempre ayudan	Taylor Swift, Jennifer Garner, Bill Clinton, Jennifer Lopez
Exploradores	Virtuoso	ISTP-A / ISTP-C	Experimentadores audaces y prácticos, maestros en el uso de todo tipo de herramientas	Michael Jordan, Clint Eastwood, Milla Jovovich, Tom Cruise
	Aventurero	ISFP-A / ISFP-C	Artistas flexibles y encantadores, siempre listos para explorar y experimentar algo nuevo	Avril Lavigne, Frida Kahlo, Britney Spears, Michael Jackson
	Emprendedor	ESTP-A / ESTP-C	Personas inteligentes, enérgicas y muy perceptivas, que realmente disfrutan vivir al límite	Ernest Hemingway, Jack Nicholson, Eddie Murphy, Madonna
	Animador	ESFP-A / ESFP-C	Animadores espontáneos, enérgicos y entusiastas. La vida nunca es aburrida a su alrededor	Elton John, Marilyn Monroe, Adele, Steve Irwin

*E = Extraversión; I = Introversión; S = Sensación; N = Intuición; T = Racional; F = Emocional; J = Juzgador; P = Perceptivo; A = Asertivo; C = Cauteloso. Fuente: NERIS Type Explorer® (2023).

El PIIAP cuenta con una Gerente, cuatro investigadores, dos técnicos, cuatro colaboradores internos del Instituto de Innovación Agropecuaria de Panamá (IDIAP) y tres colaboradores externos; dando



un total de 14 personas (seis mujeres y ocho hombres). A cada persona se le remitió el enlace para desarrollar el test de personalidad de *NERIS Type Explorer® (2023)* (Figura 1), basado en el inventario tipológico de Myers-Briggs (MBTI) sobre 16 tipos de personalidad (Tabla 1). Se solicitó responder de manera sincera y objetiva para evitar sesgos y los resultados se tabularon y analizaron con ayuda del programa Microsoft Excel.

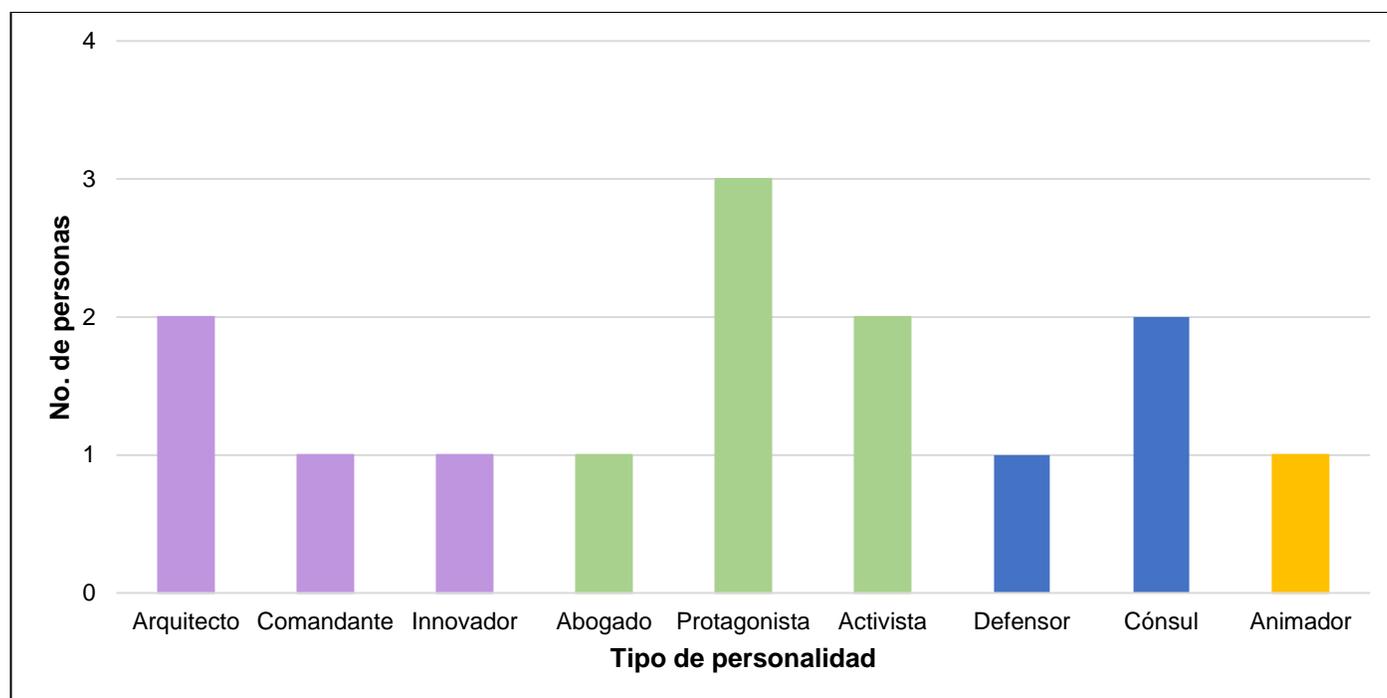
Resultados y discusión

De acuerdo con los resultados (Figura 2), el equipo técnico del PIIAP cuenta con diferentes tipos de personalidad, estando presente los cuatro grupos: Analistas (morado), Diplomáticos (verde), Centinelas (azul) y Exploradores (amarillo). Todos los participantes manifestaron su conformidad con los resultados reflejados en la prueba, dado que varios de sus rasgos de personalidad concuerdan con lo detallado previamente (Tabla 1). Si bien algunos de los miembros comparten el mismo tipo de personalidad, los roles que desempeñan en el proyecto son diferentes. Esto resalta la importancia del liderazgo para la buena conducción del equipo de trabajo, en aras de mantenerse enfocados y motivados para el logro exitoso de los objetivos (Brigden, 2022).



Figura 2.

Resultados del test de personalidad basado en el inventario tipológico de Myers-Briggs (MBTI) aplicado al equipo técnico del PIIAP.



En cuanto a los tipos de personalidad que no estuvieron presentes (Figura 2), en parte se debe al número de personas que conformaron el equipo del PIIAP hasta el momento del estudio (14 en total). Por lo tanto, en los resultados se refleja la carencia de ciertos tipos de personalidad entre el equipo que participó del estudio (lógico, mediador, logista, virtuoso, aventurero y emprendedor). El MBTI es uno de los test más utilizados, pero existen otros como SIGMA, CliftonStrengths, True Colors o DiSC.

Por ende, en Federico (2023) se mencionan algunas acciones que no son recomendables al momento de desarrollar este tipo de pruebas, tales como: i) Realizar una evaluación previa a la contratación, dado que puede resultar agresiva; ii) Utilizar evaluaciones estáticas; iii) Hacer suposiciones basadas



en resultados. Por otra parte, Federico (2023), también mencionó acciones que sí se pueden realizar, como invertir en contratar a alguien con experiencia en análisis de evaluaciones, ayudar a las personas a aprovechar los resultados y utilizar evaluaciones para apoyar el desarrollo y crecimiento.

En relación con esto último, el entorno cada vez más cambiante exige que los equipos de trabajo evolucionen hacia el alto desempeño, para lo cual se requiere en los procesos de dirección exitosa factores como la estrategia organizacional, la gestión humana y la estructura organizacional; lo cual guarda relación directa con los diferentes estilos de liderazgo (*Laissez Faire*, Democrático, Transaccional, Transformacional, Situacional) y la actitud del líder hacia el cambio (Uribe et al., 2013; Iberdrola, 2023).

Lo anterior refuerza entonces la necesidad de establecer espacios de creatividad e innovación de manera participativa, activa y dinámica; creando así un ambiente de escucha mutua, independiente del nivel jerárquico para valorar todas las opiniones orientadas al logro de los objetivos comunes (Toro, 2015). Así mismo, la gestión apropiada del talento humano es uno de los aspectos fundamentales para lograr el éxito en cualquier empresa (Factorial, 2023); porque, si bien se puede contar con excelente dominio técnico, no se debe pasar por alto que en todo trabajo la interacción con las personas se da en diferentes niveles y en formas diversas.

Conclusiones

El Proyecto de Investigación e Innovación Apícola (PIIAP), constituido por 14 colaboradores, cuenta con nueve tipos diferentes de personalidad, según el inventario tipológico de Myers-Briggs (MBTI), destacando el tipo protagonista con tres individuos.

La diversidad de tipos de personalidad propicia el desarrollo de sinergias para un buen trabajo en equipo; para lo cual se debe contar con capacidad de liderazgo. La experiencia que se obtuvo, en este estudio de caso, servirá como modelo o ejemplo ilustrativo para que otros equipos de trabajo se tomen el tiempo para conocerse y analizarse de manera sincera y objetiva, a fin de que la potencial designación de roles sea óptima, pertinente, sinérgica y dinámica.



Referencias Bibliográficas

- Alcázar, E. (2014). La personalidad y los equipos de trabajo efectivos. *UNACIENCIA*, 7(12), 10-14. Recuperado de: <https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/unaciencia/article/view/125>
- Atencio, R., Vaña, M., Fung, A., Molino, J. y Collantes, R. (2023). La entomoterapia y sus potenciales aplicaciones en Panamá. *Revista Peruana De Ciencias De La Salud*, 5(3). DOI: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2023.5.3.425>
- Barks, A. (2023). *Should you use personality tests in the workplace?* The Predictive Index. Recuperado de: <https://www.predictiveindex.com/blog/should-you-use-personality-tests-in-the-workplace/>
- Brigden, B. (2022). *Leadership and teamwork: 10 ways leaders can help their teams*. Teamwork.com. Recuperado de: <https://www.teamwork.com/blog/10-ways-leaders-teams/>
- Collantes, R. y Del Cid, R. (2022). Diagnóstico participativo de la apicultura en Panamá. *Peruvian Agricultural Research*, 4(2), 87-92. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.51431/par.v4i2.796>
- Collantes, R., Del Cid, R., Reina, L. y Santos-Murgas, A. (2024). *Eciton burchellii* Westwood, 1842 (Hymenoptera: Formicidae: Dorylinae): plaga de los apiarios y alternativas de manejo. *Ciencia Agropecuaria*, (38), 176-194. Recuperado de: <http://www.revistacienciaagropecuaria.ac.pa/index.php/ciencia-agropecuaria/article/view/633>
- Collantes, R., Del Cid, R., Santos-Murgas, A. y Atencio, R. (2023). Importancia de los insectos polinizadores en la sostenibilidad de los agroecosistemas productivos. *Revista Semilla Del Este*, 3(2), 8-26. Recuperado de: https://revistas.up.ac.pa/index.php/semilla_este/article/view/3755
- Cowen Partners. (2023). *The Role of Personality in the Workplace: Are Personality Tests Accurate?* Recuperado de: <https://cowenpartners.com/the-role-of-personality-in-the-workplace-are-personality-tests-accurate/>
- Del Cid, R. (2021). Manejo técnico del apiario para la producción de miel. Primera edición, Instituto de Innovación Agropecuaria de Panamá. Recuperado de: [https://proyectos.idiap.gob.pa/uploads/adjuntos/MANEJO_T%C3%89CNICO_DEL_APIARIO_PARA_LA_PRODUCCI%C3%93N_DE_MIEL_\(PLEGABLE\).pdf](https://proyectos.idiap.gob.pa/uploads/adjuntos/MANEJO_T%C3%89CNICO_DEL_APIARIO_PARA_LA_PRODUCCI%C3%93N_DE_MIEL_(PLEGABLE).pdf)
- Federico, N. (2023). *How To Get The Most Out Of Personality Assessments In The Workplace*. Forbes. Recuperado de:



<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2023/04/04/how-to-get-the-most-out-of-personality-assessments-in-the-workplace/?sh=5dcbad1c7be7>

Iberdrola. (2023). *Liderazgo empresarial: ¿cuáles son los principales estilos?* Tipos de liderazgo empresarial. Recuperado de: <https://www.iberdrola.com/talento/tipos-de-liderazgo>

Instituto de Innovación Agropecuaria de Panamá (IDIAP). (2022). *Investigación e Innovación apícola en Panamá. Iniciativas y Proyectos*. Recuperado de: <https://proyectos.idiap.gob.pa/proyectos/investigacion-innovacion-apicola-panama/es>

Factorial. (2023). *9 estrategias de gestión del talento humano para tu empresa*. Recuperado de: <https://factorialhr.es/blog/estrategias-gestion-de-talento-humano-empresa/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano,de%20la%20empres a%20u%20organizaci%C3%B3n.>

NERIS Analytics Limited. (2023). *16 personalities*. Recuperado de: <https://www.16personalities.com/es>

NERIS Type Explorer®. (2023). *Test de Personalidad Gratis*. NERIS Analytics Limited. Recuperado de: <https://www.16personalities.com/es/test-de-personalidad>

Patel, M. (2021). *Do Personality Tests Belong in the Workplace?* Lattice. Recuperado de: <https://lattice.com/library/do-personality-tests-belong-in-the-workplace>

Rodríguez, A. (2019). *Después del día D: ¿políticas públicas 2.0?* La Estrella de Panamá. Recuperado de: <https://www.laestrella.com.pa/nacional/politica/190512/d-dia-despues-politicas>

Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. [Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, España]. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jargide1.pdf>

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile (SENCE). (s. f.). *Conoce las ventajas y la importancia del trabajo en equipo*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile. Recuperado de: https://sence.gob.cl/sites/default/files/trabajo_en_equipo_-_infografia_carta.pdf

Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. [Trabajo de Grado, Universidad Militar Nueva Granada – Bogotá, Colombia]. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20OTORO%20SUAREZ%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=7E97D414C5398EB975E076C257EA17D1?sequence=2>

Uribe, A., Molina, J., Contreras, F., Barbosa, D. y Espinosa, J. (2013). *Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales*. *Universidad & Empresa*, 15(25), 53-71. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746004.pdf>



Agradecimientos

A los colaboradores del PIIAP, por el tiempo y atención brindados durante el desarrollo del estudio.