



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019

AUTORES:

**Manzo Maldonado Katherine Irina
Rivera Lozano Carla Andrea**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
INGENIERA COMERCIAL**

TUTOR:

Pérez Villamar José Guillermo

Guayaquil, Ecuador

03 de Marzo del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Manzo Maldonado Katherine Irina/ Rivera Lozano Carla Andrea** como requerimiento para la obtención del título de **Ingeniera Comercial**.

TUTOR (A)

f. _____
Pérez Villamar José Guillermo

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Econ. Lucia Pico Versoza, MBA

Guayaquil, a los 3 días del mes de Marzo del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Manzo Maldonado Katherine Irina**
Rivera Lozano Carla Andrea

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, “**Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil del Semestre B-2019**” previo a la obtención del título de **Ingeniera Comercial**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 3 días del mes de Marzo del año 2020

f. _____
Manzo Maldonado Katherine Irina

f. _____
Rivera Lozano Carla Andrea



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Manzo Maldonado Katherine Irina
Rivera Lozano Carla Andrea**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **“Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil del Semestre B-2019”** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 3 días del mes de marzo del año 2020

f. _____
Manzo Maldonado Katherine Irina

f. _____
Rivera Lozano Carla Andrea

REPORTE URKUND

🔍 D63538416 - MANZO - RIVERA x +

🔍 secure.urkund.com/old/view/61637670-480087-432090#q1bKLVayjY11jGP1VEqzkzPy0zLTE7MS05VsjLQMzAwsrA0MTU2MTWxNDY1MbQwM60FAA== 🔍 ☆ 👤

URKUND 👤 José Guillermo Pérez Villamar (jose.perez05) ▾

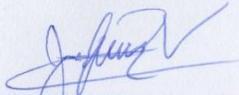
Documento	MANZO - RIVERA - TESIS.docx (D63538416)
Presentado	2020-02-06 11:16 (-05:00)
Presentado por	kmanzo@farmayala.com
Recibido	jose.perez05.ucsg@analysis.urkund.com

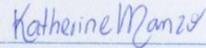
10% de estas 29 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
📁 Categoría	Enlace/nombre de archivo
📁 >	MANZO - RIVERA - TESIS.docx
📁	MANZO - RIVERA - TESIS.docx
📁	informe_tesis_R_Canteño.docx
📁	https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16669/1/Tesis213-160406.odt
📁 Fuentes alternativas	
📁	28-01-2020_UNU_DOCTORADO_2020_TD_ROLANDO-CANTERO_Worteaga_8%_D1430.docx
📁	TESIS INFORME FINAL RCCG.docx

⏪ ⏩ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿ ⏰ ⏱ ⏲ ⏳ ⏴ ⏵ ⏶ ⏷ ⏸ ⏹ ⏺ ⏻ ⏼ ⏽ ⏾ ⏿ ⏰ ⏱ ⏲ ⏳

⚠️ Advertencias 🔄 Reiniciar 📄 Exportar 📁 Compartir


PÉREZ VILLAMAR JOSÉ GUILLERMO, MGS
CI # 0916684574


KATHERINE IRINA MANZO MALDONADO
CI # 0931024525


CARLA ANDREA RIVERA LOZANO
CI # 0952283877

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme compartir este logro que es tan importante para mi junto a mi familia que es lo que más amo, por darme la oportunidad de ver a mis padres felices por verme cumplir una meta que ellos esperaban con ansias tanto o más que yo.

Dios y ellos son los responsables de llegar hasta donde estoy actualmente y en donde espero seguir creciendo.

Gracias a mis amigos y compañeros por acompañarme a lo largo de este camino, a mis profesores por formarme para la vida y para mi vida profesional.

Todo este proyecto se los debo a todas las personas antes nombradas con una parte fundamental toda esta gran experiencia que se llama la vida universitaria, Gracias a todos.

Katherine Manzo

Agradecimiento

Mi agradecimiento a toda mi familia en general por la confianza que otorgaron en mí y el apoyo incondicional.

Agradezco también a cada profesor que formo parte de esto, a todo este proceso de enseñanza desde el primer momento que entre al pre hasta esta etapa final de todos me llevo una gran enseñanza y aprendizaje para toda la vida aunque no con todos tuve la misma afinidad sé que todos son unos excelente profesionales me siento honrada y dichosa de saber que ya estoy en esta etapa final una de las metas que quise en mi vida definitivamente tampoco lo hubiera logrado sin la ayuda de mis compañeros y amigos, espero esta sea una de varias metas que tengo por cumplir y quisiera seguir creciendo profesionalmente, quedo eternamente agradecida los que fueron parte de este proceso, Gracias.

Carla Andrea Rivera Lozano

Dedicatoria

Este trabajo de titulación se lo dedico primero a Dios y luego a mis padres, ya que ellos han sido mi pilar, motor en el transcurso de mi vida universitaria, siempre han estado para mí cuando más lo he necesitado. Así como todos los profesores, compañeros y mis amigos, a mis mejores amigas a mi hermana que ha sido un parte fundamental.

Pero en especial a mis padres Abraham Benjamín Manzo Fajardo y Verónica del Monserrate Maldonado Orellana por forjarme y darme su apoyo incondicional, porque por ellos soy la persona que soy ahora, y muchos de mis logros se los debo a ellos entre los que se incluye este.

Katherine Manzo

Dedicatoria

Le agradezco a Dios por permitirme llegar a este momento tan especial para mí, el que me ha dado fortaleza cuando estoy pasando momentos difíciles en mi vida.

Dedico esta tesis a mi madre que es lo más hermoso que tengo en mi vida ya que ella me ha inculcado valores y gracias aquello me ha ayudado a salir adelante en los momentos difíciles

A mi padre, al hombre de mi vida que me ha brindado su apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias, gracias a sus consejos ha sabido guiarme y más que todo aconsejándome para culminar mi carrera profesional

Carla Andrea Rivera Lozano



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

ECON. LUCIA PICO VERSOZA
DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

ING. PAOLA TRAVERSO HOLGUIN
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

ING. SAID DIEZ FARHAT
OPONENTE

Guayaquil, 28 de Febrero de 2020

Economista

Danny Arévalo Avecillas

COORDINADOR UTE B-2019

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

En su despacho.

De mis consideraciones:

Ingeniero **"JOSE PEREZ VILLAMAR"**, Docente de la Carrera de Administración de Empresas, designado TUTOR del proyecto de grado del Sr/Srta **"CARLA ANDREA RIVERA LOZANO"**, cúmplase informar a usted, señor coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avaló el trabajo presentado por el estudiante, titulado **"Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019"** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades que amerita el proceso. Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado 1 % de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B-2019 a mi cargo, en la que me encuentra (o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación **"Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019"** somos el Tutor (a) **"JOSE PEREZ VILLAMAR"** y del Sr/Srta **"CARLA ANDREA RIVERA LOZANO"**, y eximo de toda responsabilidad al coordinador de titulación y a la dirección de carrera. La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 10/10; Diez sobre Diez.

Atentamente,



NOMBRE DEL DOCENTE

JOSE PEREZ VILLAMAR



NOMBRE DEL AUTOR/A

CARLA ANDREA RIVERA LOZANO

Guayaquil, 28 de Febrero de 2020

Economista

Danny Arévalo Avecillas

COORDINADOR UTE B-2019

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

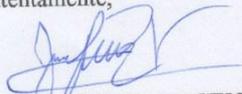
En su despacho.

De mis consideraciones:

Ingeniero **"JOSE PEREZ VILLAMAR"**, Docente de la Carrera de Administración de Empresas, designado TUTOR del proyecto de grado del Sr/Srta **"KATHERINE IRINA MANZO MALDONADO"**, cúmplase informar a usted, señor coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avaló el trabajo presentado por el estudiante, titulado **"Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019"** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades que amerita el proceso. Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado 1 % de plagio.

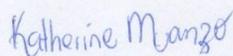
Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B-2019 a mi cargo, en la que me encuentra (o) designada (o) y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación **"Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019"** somos el Tutor (a) **"JOSE PEREZ VILLAMAR"** y del Sr/Srta **"KATHERINE IRINA MANZO MALDONADO"**, y eximo de toda responsabilidad al coordinador de titulación y a la dirección de carrera. La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: 10/10; Diez sobre Diez.

Atentamente,



NOMBRE DEL DOCENTE

JOSE PEREZ VILLAMAR



NOMBRE DEL AUTOR/A

KATHERINE MANZO MALDONADO

INDICE

Resumen	XIX
Abstract	XX
Capítulo I	2
Introducción.....	2
Antecedentes	5
Contextualización del problema.....	9
Objetivos	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
Justificación.....	14
Pregunta de investigación	16
Limitaciones y delimitaciones	16
Capítulo II	18
Marco Teórico	18
Test.....	18
Test de evaluación psicológicos	20
Modelo DISC.....	20
Teoría de soporte del modelo DISC	22
Objetivos del modelo DISC	24
Información proporcionada por el modelo DISC	24
Beneficios generados por el desarrollo del modelo DISC.....	26
Estilo de Rasgos de personalidad bajo el modelo DISC.....	27
Perfil dominante del modelo DISC.....	28
Perfil influyente del modelo DISC	30

Perfil estable del modelo DISC.....	32
Perfil concienzudo del modelo DISC	34
Patrones clásicos del modelo DISC	36
El test DISC enfocado al trabajo	38
Los rasgos de personalidad en el ámbito laboral.....	40
Los rasgos de personalidad y el clima laboral	41
Los rasgos de personalidad en las relaciones interpersonales.....	43
Marco referencial.....	44
Marco conceptual	47
Identificación	53
Capítulo III	55
Metodología.....	55
Diseño de la investigación.....	55
Enfoque de la investigación.....	57
Alcance	57
Población	58
Muestra	59
Instrumento para encuesta.....	62
Técnica de recogida de datos	64
Procesamiento de datos.....	66
Capítulo IV.....	74
Análisis de resultados.....	74
Género	74
Carrera.....	75
Perfil natural de mayor representación	76
Perfil adaptado de mayor representación	78

Combinaciones de perfil más frecuentes	81
Perfil natural de menor representación.....	84
Perfil adaptado de menor representación.....	87
Patrones clásicos más frecuentes	90
Actitudes resaltadas como valiosas.....	93
Actitudes identificadas que pueden mejorar	96
Propuesta	100
Plan de Potenciación de Perfiles Personales	100
Planificación 5W2H	104
DIAGRAMA DE GANTT	105
Actividades enfocadas en la malla académica	105
Actividades enfocadas en la formación adicional	106
Actividades enfocadas en la orientación personalizada.....	107
Análisis de Recursos de Planificación de Propuestas.....	108
Conclusiones	110
Recomendaciones.....	112
Referencias bibliográficas.....	114
ANEXO.	121
ANEXO A. TEST DE RASGOS DE PERSONALIDAD – DISC	121
ANEXO B. MODELO REPORTE TEST DISC.....	125
ANEXO C. DIMENSIONES DISC	130

Índice de Tablas

Tabla 1. Identificación y relación de variables.....	54
Tabla 2. Población egresados Semestre B-2019	59
<i>Tabla 3. Distribución de muestra de egresados por carrera.....</i>	<i>61</i>
Tabla 4. Plan de Potenciación de Perfiles Profesionales	102
Tabla 5. Planificación 5W2H.....	104
Tabla 6. Diagrama de Gantt - Actividades enfocadas en la malla académica	105
Tabla 7. Diagrama de Gantt - Actividades enfocadas en la formación adicional	106
Tabla 8. Diagrama de Gantt - Actividades enfocadas en la orientación personalizada	107

Índice de Figuras

Figura 1. Procesamiento de datos. Perfil natural de mayor representación	66
Figura 2. Procesamiento de datos. Perfil adaptado de mayor representación	67
Figura 3. Procesamiento de datos. Combinaciones de perfil más frecuentes	68
Figura 4. Procesamiento de datos. Perfil natural de menor representación	68
Figura 5. Procesamiento de datos. Perfil adaptado de menor representación	69
Figura 6. Procesamiento de datos. Combinaciones de perfil menos frecuentes	70
Figura 7. Procesamiento de datos. Patrones clásicos más frecuentes	70
Figura 8. Procesamiento de datos. Actitudes del encuestado que aportan valor	71
Figura 9. Procesamiento de datos. Actitudes del encuestado como oportunidad para mejorar efectividad	72
Figura 10. Género	74
Figura 11. Carreras	75
Figura 12. Perfil natural de mayor representación – nivel general	76
Figura 13. Perfil natural de mayor representación – según género	77
Figura 14. Perfil natural de mayor representación – según carrera	78
Figura 15. Perfil adaptado de mayor representación – nivel general	79
Figura 16. Perfil adaptado de mayor representación – según género	80
Figura 17. Perfil adaptado de mayor representación – según carrera	81
Figura 18. Combinaciones de perfil más frecuentes – nivel general	82
Figura 19. Combinaciones de perfil más frecuentes – según género	83
Figura 20. Combinaciones de perfil más frecuentes – según carrera	84
Figura 21. Perfil natural menor representación – nivel general	85
Figura 22. Perfil natural menor representación – según género	86
Figura 23. Perfil natural menor representación – según carrera	87

Figura 24. Perfil adaptado menor representación – nivel general	88
Figura 25. Perfil adaptado menor representación – según género.....	89
Figura 26. Perfil adaptado menor representación – según carrera.....	90
Figura 27. Patrones clásicos más frecuentes – nivel general.....	91
Figura 28. Patrones clásicos más frecuentes – según género	92
Figura 29. Patrones clásicos más frecuentes – según carrera	93
Figura 30. Actitudes resaltadas como valiosas – nivel general	94
Figura 31. Actitudes resaltadas como valiosas – según género.....	95
Figura 32. Actitudes resaltadas como valiosas – según carrera	96
Figura 33. Actitudes identificadas que pueden mejorar – nivel general.....	97
Figura 34. Actitudes identificadas que pueden mejorar – según género	98

Resumen

El presente trabajo está enfocado en la *Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019* con el objetivo de conocer los perfiles de los estudiantes próximos a egresar.

El modelo DISC es una herramienta que permite obtener los perfiles de rasgos de personalidad basándose en cuatro dimensiones. A través de ellas, se puede reconocer las tendencias en cuanto a la personalidad de aquella persona que lleva a cabo el test. Dentro de los hallazgos, se determinan patrones propios del modelo, así como la identificación de diversas actitudes destacadas y algunas que requieren ser potenciadas.

La metodología desarrollada es basada en el uso de un instrumento proporcionado por la Psychological Research Foundation, el cual es un organismo que pone a disposición el modelo y otorga los resultados una vez desarrollado el mismo vía online. Gracias a ello se obtiene información y datos de resultados de los egresados del semestre B-2019 con respecto a su rasgo de personalidad evidenciado según el modelo escogido.

Palabras claves: *modelo DISC, rasgos de personalidad, actitudes, comportamiento, instrumentos de selección*

Abstract

The present work is focused on the *Determination of the profile of personality traits according to the DISC model in thesis students of the Faculty of Economic and Administrative Sciences of the Universidad Católica de Santiago de Guayaquil in the B-2019 semester* with the objective of knowing the profiles of students close to graduation.

The DISC model is a tool that allows to obtain personality traits profiles based on four dimensions. Through them, you can recognize trends in the personality of that person who performs the test. Within the findings, the model's own patterns are determined, as well as the identification of some outstanding attitudes and some that need to be enhanced.

The methodology developed is based on the use of an instrument provided by the Psychological Research Foundation, which is an agency that makes the model available and gives the results by online method. Thanks to this, information and results data of the graduates of the B-2019 semester are obtained with respect to their personality trait evidenced according to the model.

Keywords: *DISC model, personality traits, attitudes, behavior, selection instruments*

Capítulo I

Introducción

El mundo de los negocios es un entorno que involucra la interacción constante con personas de diferentes lugares de procedencia, en diferentes momentos y espacios. Manejar una buena relación con todo el entorno, es primordial para el desarrollo efectivo en la búsqueda de alcanzar objetivos planteados como personas y organizaciones. Por tal motivo, conocer e identificar las actitudes y formas de accionar de los miembros del círculo social en donde se desenvuelven, se ha convertido en un objetivo vital en el ámbito empresarial (Sepulveda, 2015).

Hoy en día, las organizaciones consideran como un factor fundamental las actitudes y habilidades que poseen los colaboradores, que pueden ser puestas al servicio de los objetivos, metas planteadas a determinados plazos y visión que se tiene como empresa. Por tal motivo, los procesos de selección y los momentos para decidir un ascenso, cuentan con una evaluación no solo técnica y de conocimiento, sino de actitudes y perfiles de personalidad. Esto pensando en que involucrar a una persona a desempeñar funciones en el negocio, demanda ciertas capacidades para el desarrollo efectivo de las tareas (Gil & Nuñez, 2017).

Existen diversas herramientas que permiten a las organizaciones identificar la personalidad y conductas de las personas. Este tipo de recurso ha sido manejado como filtros a la hora de la selección del personal, sabiendo que ciertos cargos requieren determinadas actitudes para que el colaborador tenga la capacidad de ejercer sus funciones de forma óptima. Por ello, el empleo de test, encuestas o evaluaciones enfocadas en el ser de las personas, se ha convertido en un punto clave en el desempeño y manejo de los recursos humanos (Lotito, 2015).

Una de las herramientas más utilizadas en este campo corresponde al modelo DISC, que es un test práctico que permite identificar los rasgos de personalidad de las personas que lo desarrollan, permitiendo de esta manera

determinar las actitudes funcionales que poseen, las oportunidades de mejora y los perfiles naturales e innatos basados en la metodología que este recurso maneja. A través de toda información que logra obtenerse gracias a esta herramienta de gran aporte, las empresas encuentran un mecanismo para evaluar si el perfil de la persona va acorde al requerimiento que el cargo les demanda (Cruzado, 2017).

Por este motivo, se plantea realizar esta investigación enfocada en determinar el perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC existentes en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, considerando como población al alumnado correspondiente al semestre B-2019. La información que se encontrará, servirá para los estudiantes y su conocimiento sobre el perfil que los define basados en el modelo expuesto, así como las oportunidades de mejora que se identifican en cada uno de ellos para ser más efectivos. Además, un aporte significativo a la facultad al evidenciar cuáles son las características de los estudiantes que han recibido su formación.

El trabajo será desarrollado en diversos capítulos. El primer de ellos corresponde a la parte introductoria de la investigación, en donde se evidencia los antecedentes y el contexto del problema en cual se basa el desarrollo de este trabajo. Adicional a ello, el planteamiento de los objetivos que se persiguen al plantear el desarrollo de esta investigación, así como la justificación para llevarlo a cabo, guiado bajo diversos enfoques en donde se genera un valioso aporte. Finalmente, esta primera parte se concluye evidenciando preguntas de investigación y las limitaciones y delimitaciones que existen para ejecutarlo.

El segundo capítulo corresponde a la muestra de los enfoques teóricos en los que se basa la investigación. En este aspecto, se comienza por evidenciar el marco teórico, con diferentes aportes de estudios sobre las variables consideradas. Adicional a ello, se expone un marco referencial en donde se describen diversos estudios realizados previamente bajo este enfoque de investigación, en otros sectores, comunidades y tiempos,

información que permite consolidar el aporte significativo que representa llevarlo a cabo. También se exponen diversos significados de palabras claves, dentro del marco conceptual, con el fin que las personas que lean el documento se familiaricen con los términos. Finalmente, el cierre de este capítulo se lo hace a través de la identificación de las variables y de la relación existente entre ellas.

El capítulo 3 se basa en la metodología por la cual se rige la investigación. Se evidencian diversos puntos, entre ellos el diseño, el enfoque y alcance que tiene el trabajo que se plantea. Además, se expone la población sobre la cual se basa la investigación. Se procede a su vez a realizar el cálculo de la muestra, cantidad de personas que participarán en el levantamiento de información para determinar los perfiles de rasgos de personalidad bajo el modelo del test DISC. Además, se expone información sobre el instrumento para la encuesta, así como la forma en cómo se llevará a cabo la recolección de los datos. Finalmente, esta sección cierra con la exposición de la forma en cómo se procesará los datos, a través de gráficas que exponen la información más relevante.

El último capítulo corresponde al análisis de resultados. En el mismo se propone el análisis de todos los datos encontrados una vez que se ha desarrollado el levantamiento de información. En esta investigación, los datos son evidenciados considerando 3 ámbitos: el general, por género y por carrera. De esta manera, se puede exponer los hallazgos más relevantes y hacer una comparativa entre aquello que guarda una relación evidente y aquella información que los diferencia.

Finalmente se exponen las recomendaciones que se indican una vez que se ha desarrollado la investigación, en donde se colocan aspectos relevantes que pueden potenciar a la comunidad u organización de enfoque para tener una mejora basados en los resultados encontrados. Además, se plantean las conclusiones de la investigación, las mismas que también son desarrolladas luego del levantamiento de información y del análisis de los resultados.

Antecedentes

Reconocer a las personas y su personalidad, ha sido un tema que desde hace muchos años ha venido siendo evaluado por diferentes sectores de la comunidad, tanto de investigación como la comunidad a nivel general. El enfoque de estos aspectos ha incrementado debido a la importancia que hoy en día se le otorga al valor del ser humano y sus comportamientos y hábitos que ponen en su interacción con la comunidad y a través de ellos generan relacionamiento con todo el entorno que lo rodea. Identificar estos aspectos de una forma concreta, aporta en gran medida a evidenciar cómo cada uno de los individuos se encuentra accionando toda su comunidad con la que se relaciona. Por ello enfocarlo en egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Independientemente del enfoque que se les ha dado a las investigaciones que se han realizado en los últimos años sobre este aspecto, los objetivos alcanzados con esta práctica han servido para que exista un mejor desempeño de los ciudadanos y un manejo adecuado en las relaciones interpersonales. En el ámbito de los negocios ha apoyado para la selección de personal, delegación de funciones, creaciones de perfiles para desempeño de cargos y diversos temas importantes dentro de las organizaciones y actividades del día a día. Por ello, se puede decir que todo el aporte generado por estos temas, han apoyado a un mejor desempeño alcanzado por las organizaciones en los tiempos actuales.

En las épocas de la antigua Grecia, el estudio del comportamiento de las personas comenzó a surgir para extenderse posteriormente alrededor del mundo a medida que el tiempo iba transcurriendo. Autores indican que los seguidores y adeptos a la filosofía presocrática, comenzaron a encaminar el manejo de modelos enfocados en las personas. Inicialmente, los perfiles de comportamiento fueron asociados con cuatro elementos externos, que correspondían básicamente a aspecto ambientales. Dentro de los perfiles se encontraba a elementos como el aire, el agua, el fuego y la tierra. Empédocles,

un filósofo de la línea mencionada, llamó a estos las cuatro "raíces" o elementos.

Posterior a ello, en los últimos años de la Antigua Era y primeros años de la Nueva Era, varios filósofos tomaron este enunciado basado en los cuatro elementos del medio ambiente e hicieron acotaciones con respecto a todo lo que era manejando en la antigua Grecia. Fue entonces donde surgió la figura de diversos pensadores y filósofos que comenzaron a realizar grandes aportes sobre este tipo de temas, uno de ellos fue Hipócrates, realizó un gran aporte una vez que postuló los "cuatro temperamentos". Así también, años después de este suceso, Galeno se sumó a aquello y mencionó a los "cuatro humores", que complementaba a las dos teorías antes mencionadas, como parte de sus aportaciones hacia la comunidad según todas sus investigaciones.

Estos personajes basaban sus postulaciones en teorías que indicaban que las maneras de comportar de la sociedad no estaban asociadas a elementos que se encontraban en el exterior, sino que correspondía a los fluidos corporales o humores de cada persona, los cuales eran los que generaban una repercusión en su conducta. Dentro de los perfiles que se manejaban se tenía el flemático, sanguíneo, colérico y melancólico. El pensamiento indicaba que el humor dominante determinaba el tipo de personalidad que cada uno de los ciudadanos podía alcanzar y que sería evidenciado en su interacción con su entorno. Así eran los primeros enunciados que iban abriendo campo a los futuros aportes.

Mucho tiempo después surgieron diversos investigadores con sus teorías. Uno de ellos fue William Moulton Marston quien fue una persona que realizó sus estudios Harvard, enfocado básicamente en aspectos relacionados con la psicología. A este autor es a quien se le atribuye ser el creador de la teoría que sostiene al modelo DISC, la misma que fue publicada en 1928 en su libro "Las emociones de gente normal". La investigación la desarrolló a través de una examinación de la conducta de las personas en un entorno particular. El pensamiento que maneja es que las personas tienen un

estilo innato, pero el mismo se ve modificado, en ocasiones, por todo lo que se vive en el entorno.

En 1940, Walter Clark tomó las teorías que fueron desarrolladas por Marston y, basándose en los diferentes aportes hechos, desarrolló el primer perfil de personalidad DISC. Gracias a un rápido avance de las investigaciones durante los años siguientes hasta el presente, este sistema es reconocido como el lenguaje universal de la conducta debido a su simplicidad y sinceridad. El lenguaje es fácil de aprender, comprender y administrarlo por el público en general. Desde su desarrollo, DISC ha demostrado constantemente ser un instrumento fiable y válido. Los rasgos de personalidad que se consideran son: dominante, influyente, servicial y concienzudo.

Se reconoce que la formación que los estudiantes han recibido ha sido enfocada exclusivamente en potenciar su perfil profesional, brindando una formación integral y destacada en cada uno de los años. Sin embargo, se ha identificado la necesidad de dotar de este conocimiento a ellos debido a la importancia y relevancia que se le ha otorgado a este tipo de contenido dentro de todo el mercado laboral, haciendo énfasis especialmente en las relaciones interpersonales que pueden llegarse a generar.

Hoy en día, el test DISC es un instrumento utilizado frecuentemente en el ámbito laboral para determinar el perfil de rasgo de personalidad y así conocer si las actitudes del postulante están alineadas a las requeridas para el cargo que las organizaciones tienen a disposición para el mercado laboral. Este es uno de los filtros utilizados a la hora de la selección, cuando los reclutadores tienen la necesidad de evaluar los perfiles de los postulantes. Se ha constituido en uno de los instrumentos de mayor uso por las empresas, que permite manejar los procesos de reclutamiento de una forma más práctica y más efectiva como filtro de selección. Además, ha permitido a las personas conocer cuáles son las habilidades blandas a potenciar y de esta manera manejar de forma efectiva este aspecto.

El test de Descubrimiento de la Personalidad DISC analiza la personalidad y conducta (en el trabajo y situaciones fuera de este) de las personas. Esto permite generar reportes donde se indica las fortalezas y posibles áreas de auto-desarrollo. Es importante reconocer que todos los test de personalidad contienen algún margen de error, pero este sirve en gran medida para reconocer cuáles son los perfiles de rasgos de personalidad con mayor tendencia de cada una de las personas (Lotito, 2015).

El sistema DISC fue desarrollado como fruto de diversos estudios, dando como resultado 4 perfiles básicos con diferentes grados de intensidad y con unas tendencias de comportamiento que son capaces de predecir y medir el ritmo, prioridades, fortalezas, áreas de crecimiento, miedos, irritaciones, reacción bajo estrés, fuente de seguridad, medición del valor de cada individuo, ambiente deseado, etc. en el marco de las relaciones interpersonales y el comportamiento frente al entorno en donde las personas se desarrollan (Weinert, 2015).

Es irrelevante el enfoque que se les ha dado a las investigaciones que se han realizado en los últimos años sobre este aspecto que engloba el análisis de las personas y el enfoque en los rasgos de personalidad, los objetivos alcanzados con esta práctica han servido para que exista un mejor desempeño de los ciudadanos y un manejo adecuado en las relaciones interpersonales. Por ello, se puede decir que todo el aporte generado por estos temas, han apoyado a un mejor desempeño alcanzado por las organizaciones en los tiempos actuales.

Por ello, el siguiente trabajo de investigación se refiere a la determinación del perfil de rasgo de personalidad utilizando para ello el recurso del modelo DISC. El enfoque de la investigación se realiza en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, los mismos que se encuentran cursando el semestre B-2019. Todo el aporte que se genere con el desarrollo de la investigación, así como los datos que se recolectan para realizar las propuestas de valor, están encaminadas a los resultados

procedentes de esta comunidad de estudio y todo el entorno y comunidad universitaria que lo rodea.

Contextualización del problema

Durante los últimos 5 años de formación académica recibida en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, se ha observado la carencia del manejo de información de test o formularios para descubrir los rasgos de personalidad de los estudiantes que cursan las diferentes carreras, además de observar de una falta de enfoque de formación en habilidades blandas. Esto ha generado como problema principal el desconocimiento del perfil de comportamiento según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas del semestre B-2019.

La información sobre la personalidad y habilidades de las personas que estudian en esta facultad es escasa. Se reconoce que la formación que los estudiantes han recibido ha sido enfocada exclusivamente en potenciar su perfil profesional, brindando una formación integral y destacada en cada uno de los años. Sin embargo, se ha identificado la necesidad de dotar de este conocimiento a ellos debido a la importancia y relevancia que se le ha otorgado a este tipo de contenido dentro de todo el mercado laboral, haciendo énfasis especialmente en las relaciones interpersonales que pueden llegarse a generar.

A su vez, esto se ve reflejado en que los egresados postulan a cargos que no van acorde a su rasgo de personalidad, se desempeñan en el ámbito laboral en tareas que no son de su agrado y no potencian sus habilidades blandas en segmentos que requieren hacerlo. Por tal motivo, en el presente trabajo de titulación, se ha planteado como objetivo principal determinar el perfil de rasgo de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019.

Hoy en día, el test DISC es un instrumento utilizado frecuentemente en el ámbito laboral para determinar el perfil de rasgo de personalidad y así conocer si las actitudes del postulante están alineadas a las requeridas para el cargo que las organizaciones tienen a disposición para el mercado laboral. Este es uno de los filtros utilizados a la hora de la selección, cuando los reclutadores tienen la necesidad de evaluar los perfiles de los postulantes. Se ha constituido en uno de los instrumentos de mayor uso por las empresas, que permite manejar los procesos de reclutamiento de una forma más práctica y más efectiva como filtro de selección. Además, ha permitido a las personas conocer cuáles son las habilidades blandas a potenciar y de esta manera manejar de forma efectiva este aspecto.

El alcance que tiene el trabajo se da con la ejecución de la investigación en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El enfoque de trabajar únicamente con esta población se debe a que este sector de egresados se encuentra, en su mayoría, en la búsqueda de plazas de trabajos en el ámbito profesional que utilizan estos modelos para determinar las oportunidades y perfiles de los candidatos idóneos. Además, trabajar con este segmento sirve como un plan piloto que puede ser replicado en las diferentes facultades de la universidad en el futuro. La información que se obtiene es tomada exclusivamente de los egresados del semestre B-2019 de la facultad en mención, debido a que son los próximos a obtener su título profesional y prestos a involucrarse en el ámbito laboral.

El problema central de este planteamiento es que los egresados no reconocen cuál es su perfil de rasgo de personalidad y tampoco tienen conocimiento sobre este tipo de contenido al no haberse manejado una formación de esta característica dentro de su proceso de estudio. El test DISC es uno de los métodos utilizados hoy en día por los reclutadores para seleccionar a los aspirantes a una plaza laboral o para realizar una promoción de cargos, reconociendo que este instrumento brinda amplias opciones para gestionar una eficiente selección. El egresado, al no saber sobre su perfil, se pueden desembocar diferentes aspectos que pueden repercutir en un mal

enfoque en cuanto a sus aspiraciones laborales o cargos se refiere. Por ello es importante destacar el conocimiento de esta herramienta.

Las causas principales para que exista esta desinformación por parte de los egresados es que ellos no han recibido una inducción sobre este tipo de test, además, no tuvieron un énfasis en la potenciación de habilidades blandas dentro de su formación como profesionales. Se ha percibido una falta de enfoque en las materias tomadas durante los años de estudios, en donde se ha concentrado la gran parte del tiempo en dotar de conocimiento técnico. Así, los egresados no tienen una noción respecto al test DISC y las oportunidades que esto presenta.

Los estudiantes no han tenido inducción sobre este tipo de test debido a que las personas encargadas de su formación, no les han dado las herramientas claves para reconocer sus oportunidades dentro de estos recursos necesarios para descubrir las habilidades, actitudes y capacidades que tienen hoy en día. Esto repercute en diferentes aspectos, pero el más relevante, es que no logran identificar las oportunidades de mejora que se les pueden presentar en el mercado laboral y en sus relaciones interpersonales con todos aquellos que conformen su entorno y con quienes comparten el día a día.

También se reconoce que no se les ha demostrado el valor de potenciar las habilidades blandas dentro de su formación. El enfocar los esfuerzos netamente en la formación con contenido académico, hace que se deje de lado la parte humana de estas personas y que no se le otorgue el valor debido a la formación de habilidades que mejoren su perfil personal. Los egresados no reconocen la importancia de manejar este tipo de contenido, destinando una mayor parte en la formación que se alcanza en el aspecto profesional, pero dejando a un lado la parte que los representa como los seres humanos que son.

Las personas con ciertos rasgos de personalidad tienden a asociarse y relacionarse de una mejor manera con otros de determinadas características. Esto ocurre por la armonía que se genera entre ellos, además de la capacidad

de poner a generar conversaciones efectivas, así como un buen relacionamiento generado por el comportamiento. Eso también genera que ciertos ciudadanos no tengan la capacidad de trabajar en conjunto o no logren generar una relación efectiva.

El efecto de la problemática es que posiblemente los graduados están buscando obtener plazas de trabajos en cargos que no se alinean al perfil de rasgo de personalidad que ellos poseen. Por ello, también se reconoce la posibilidad de que, aquellos que ya estén laborando, se encuentren desempeñando en tareas que no son de su agrado. También se distingue el hecho de que los egresados desconozcan cuáles son los ámbitos en donde pueden enfocarse para potenciar su perfil profesional a través de las habilidades blandas, al no tener un panorama claro de cuáles son los valores y actitudes que serviría trabajar según su perfil.

Sin embargo, también se identifican oportunidades para mejorar evidenciando posibles limitaciones potenciales, una de ellas es que, al ser realistas, sus entornos pueden percibirlos como negativos. Estas personas prefieren mostrar hechos antes que argumentar su posición ante cualquier eventualidad. Otra de las falencias es que estas personas tienden a estancarse en los detalles de todas las situaciones. Además, siempre accionan sujetos a un procedimiento y un método. También se ha identificado que posiblemente ellos prefieran trabajar solos en vez de trabajar como miembros de un equipo.

Todas estas situaciones expuestas generan problemas dentro de la labor cotidiana del egresado cuando se desempeña en el ámbito laboral y también en su vida personal. No saber reconocer los espacios a dónde apuntar que vayan alineados a sus perfiles de rasgos de personalidad, puede generar insatisfacción y rendimientos poco satisfactorios en el trabajo. Esto desencadena situaciones como rotaciones altas de puestos de trabajo y una búsqueda prolongada del “trabajo ideal”. Alinear las tareas a realizar con las habilidades que se posee, aporta significativamente al desenvolvimiento que se realiza.

Objetivos

Para el desarrollo de esta investigación, se plantean diversos objetivos para el cumplimiento y desarrollo efectivo de toda la información que se utilice. Por ello, se evidencia tanto el objetivo general y los objetivos específicos a alcanzar en este estudio.

Objetivo general

Determinar el perfil de rasgo de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019 para diseñar un plan estratégico de fortalecimiento de habilidades blandas

Objetivos específicos

- Evidenciar enfoques teóricos a través de la exposición de información recolectada para conocer sobre la modelo DISC y los diversos perfiles de rasgos de personalidad
- Definir la metodología de investigación a través de la revisión de la literatura para determinar los diversos tipos de rasgos de personalidad definidos por el test DISC
- Analizar los resultados obtenidos a través del desarrollo del test DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019
- Diseñar un plan estratégico a través de la interpretación de los resultados para desarrollar un mecanismo de fortalecimiento de habilidades blandas para el seguimiento de los graduados posterior a su titulación

Justificación

El presente trabajo de investigación está enfocado en determinar el perfil de rasgo de personalidad tomando como guía para su ejecución al modelo DISC. Para llevarlo a cabo, se utiliza como referencia de población a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, aterrizando el estudio únicamente en aquellos que se encuentran cursando el semestre B-2019. Este es el tema presentado para el desarrollo del estudio que se realiza a lo largo de toda esta investigación.

Considerando el plano social, determinar el perfil de rasgo de personalidad y socializar el mismo con los egresados, les aporta de una forma provechosa para que cada uno de ellos reconozcan cuál es el perfil al que se alinean según el modelo DISC. Esto les permite identificar en qué campos les resulta desempeñarse de manera efectiva y además saber cuáles son las habilidades blandas que podrían potenciar en caso de buscar una mejora. Es un aporte significativo al que se le realiza al egresado desde el ámbito personal.

Este aporte se ve traducido en contar con un panorama claro de las oportunidades que se tienen para mejorar como persona. Mejorando estas habilidades y actitudes, el aporte que el ciudadano genere con su entorno y con todas las personas que lo rodean será bastante significativo. Si esto es alcanzado, los desempeños y la influencia personal en el medio en donde se desenvuelva, va a permitir que todo su prójimo accione en un ambiente con mejores estándares y con aportaciones valiosas de estas personas que han optado por potenciarse.

En el plano económico, los egresados pueden tener un conocimiento más amplio sobre en qué tipo de trabajos postular en el mercado laboral, para que sean contratados y así comenzar a generar ingresos y desempeñar su rol como profesionales. El test DISC es utilizado con frecuencia por los departamentos de selección de las organizaciones a la hora de buscar candidatos para ocupar una plaza laboral. Esto permitirá encaminar a los

egresados a tener mayores oportunidades de trabajo, reconociendo un instrumento que sí es utilizado de manera frecuente hoy en día.

Al tener conocimiento de este instrumento, los egresados pueden tener una ventaja competitiva con respecto a las otras personas que se encuentran en el mercado laboral. También les permite identificar aquellos rasgos que pueden asociar directamente con el cargo al cual están aplicando, de esta manera puede existir congruencia en lo que indica su perfil y sus intenciones laborales con aquellas oportunidades a las cuales están apuntando. Esto los hace más atractivos en el mercado laboral y sobre todo atractivos ante los reclutadores y miembros del comité o grupos de selección.

El trabajo también tiene un gran aporte en el campo académico debido a que es un modelo novedoso que, actualmente, no es reconocido por la comunidad estudiantil dentro de las herramientas existentes para el desarrollo de este tipo de investigaciones. Esto permite que los docentes involucren este tipo de contenidos en la formación de los estudiantes y focalizar ciertos temas para potenciar las actitudes que los mismos poseen para mejorar el perfil profesional. Además, da cabida al análisis de inclusión de ciertas materias o información dentro de materias que también se enfoquen en este tipo de modelos.

Lo que respecta al plano profesional, el proyecto da la oportunidad de conocer, a profundidad, de qué trata el modelo DISC y los aportes que el mismo realiza en diferentes aspectos enfocados en el ámbito de la profesión. Además, brinda información a las personas para que conozcan cuál es el perfil que poseen y cómo pueden potenciarlo con trabajo bien enfocado y hecho a conciencia. Esto abre oportunidades de mejora como profesional, que encamina a tener un mejor presente, aspirar a mejores cargos en el plano laboral y sobre todo, desenvolverse de manera efectiva en el relacionamiento con los demás miembros de las organizaciones y entornos en donde se encuentren compartiendo con más personas o colaboradores del mismo lugar de funciones.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los resultados de perfil de rasgo de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019?

Limitaciones y delimitaciones

Existen limitaciones y delimitaciones dentro del desarrollo de los estudios que se llevan a cabo. Esta investigación posee varios de estos aspectos, sin embargo, lo mismo no le quita valor a la ejecución del mismo puesto a que la propuesta y el enfoque que se le ha otorgado a la investigación, ha sido realizado tomando en cuenta estos aspectos que llegan a ser relevantes una vez que comienza a realizarse todas las actividades que demanda la ejecución del mismo. Aún con estas situaciones, la investigación genera grandes aportes si es llevada a cabo de una forma efectiva y cumpliendo los objetivos propuestos.

Las limitaciones de una investigación se refieren a los problemas con los que el investigador se encontrará durante el proceso de desarrollo del estudio que está llevando a cabo. En ese sentido, desde la perspectiva una limitación consiste en un aspecto que desemboca en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido por alguna razón que se genera. Las limitaciones vienen a constituirse en factores externos al equipo de investigadores que se convierten en obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante la ejecución del trabajo y que escapan al control del investigador (Proaño, Gisbert, & Pérez, 2017).

Con respecto a las limitaciones que se evidencian en la ejecución de este proyecto de investigación, uno de los factores a considerar es el factor tiempo. Se cuenta exclusivamente con los meses del semestre B-2019, el mismo que corresponde al período de unidad de titulación de los desarrolladores del proyecto. Esto genera que no se logre realizar un trabajo más amplio y se opte por no mantener tanta diversificación. Se limita a su vez

el campo para el levantamiento de información, siendo exclusivamente las respuestas de la muestra las que servirán para ejecutar el análisis de resultados.

Las delimitaciones de una investigación se refieren a definir de una forma concreta el área de interés, especificar sus alcances, determinar sus límites. La delimitación tiene una mayor tendencia a definir aspectos sobre el tiempo y el espacio. De tal manera, delimitar una investigación significa, especificar en términos concretos las áreas de interés en la búsqueda, establecer su alcance y decidir las fronteras de espacio, tiempo y circunstancias que se le impondrá al estudio (Cadena, Rendón, Aguilar, & Salinas, 2017).

En lo que respecta a las delimitaciones, la investigación está enfocada exclusivamente en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil que se encuentran cursando el semestre B-2019. Cualquiera otra persona fuera de este grupo que sido detallado, es excluida de la población considerada para el desarrollo del estudio que se está plateando. El trabajo se limita al test DISC, siendo el único recurso utilizado para determinar los perfiles de rasgo de personalidad de los encuestados en esta investigación. Cualquier otro cuestionario que sirva para determinar estos resultados, queda excluido para obtener resultados en esta propuesta.

Capítulo II

En este capítulo se exponen el marco teórico, el marco referencial y el marco conceptual referente al tema propuesto. Se exponen los enfoques teóricos referentes al trabajo de investigación, en donde se evidencian los pensamientos, investigaciones y descubrimientos de diversos autores. Además, los estudios previos sobre la investigación planteada y los conceptos principales asociados a la misma.

Marco Teórico

Test

Los tests son modernos métodos de examen psicológico que son enfocados a diferentes sectores de la comunidad (Santamaría & Sánchez, 2012). El objeto de estos procedimientos se enfoca en generar esquemas estandarizados que permitan complementar, corroborar y medir factores de personalidad, inteligencia, aptitudes, adaptación a situaciones, comportamiento, habilidades sociales, entre otros aspectos que pueden ser identificados (Cruzado, 2017). Gracias a la existencia de los tests, la comunidad tiene la capacidad de saber los aspectos y características que poseen las personas que los rodean y quienes son evaluadas bajo estas herramientas (Gil & Nuñez, 2017).

En un principio, los tests se usaban fundamentalmente para medir la inteligencia que poseían las personas que desarrollaban cada una de las preguntas (Trejo, 2015). Estos recursos han ido cambiando y aprovechando nuevos aspectos y, hoy en día, los mismos permiten realizar estudios de forma profunda, alcanzando objetivos como reconocer la personalidad, el funcionamiento cognitivo, emocional y conductual de las personas, así como identificar las actitudes y valores que presenta la persona que aprovecha los recursos disponibles para tener información valiosa sobre su persona (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2015). El uso que se le ha dado la herramienta ha permitido obtener más resultados y ampliar la información requerida dentro del manejo de los datos obtenidos.

Los tests y otros instrumentos de evaluación, tales como medidas de las aptitudes, ejercicios de simulación de trabajo, muestras desarrolladas en el trabajo, o guías de entrevistas, se elaboran tanto para su uso en investigación como en la práctica profesional de aquellos que así lo requieran (Ademar, 2013). La finalidad de los tests utilizados en investigación difiere de su uso en la práctica institucional y profesional. Sin embargo, se ha logrado identificar que varios de ellos tienen la capacidad de generar aportes en diferentes áreas de la vida cotidiana de las personas que los desarrollan y de las finalidades buscadas (Mori & Silva, 2018).

Los tests son elaborados generalmente por uno o más autores, los mismos que se encuentran relacionados ya sea por compañías públicas o privadas, o por empresas especializadas en la construcción de este tipo de recursos de investigación. En algunos casos, los mismos se construyen específicamente para tema investigativo en específico. Una vez construido, el mismo es desarrollado por diferentes personas y estudiado por diversos investigadores para comprobar la efectividad del uso de estas herramientas (Pedroza, 2016). Así, poco a poco se van haciendo mejores adecuaciones hasta determinar una estructura que sirva para obtener los recursos esperados y estandarizarlos para cualquier persona, de diferente segmento de la sociedad, lo pueda realizar (Proaño, Gisbert, & Pérez, 2017).

La investigación científica requiere una documentación adecuada para obtener los resultados esperados en el proceso investigativo. La documentación que es manejada, permite a la comunidad científica evaluar la calidad y los resultados de la investigación y facilitar su replicación para cualquier momento o comunidad a la cual se desee enfocar un estudio. Por lo tanto, el uso de los métodos de investigación, incluyendo el uso de los tests, debe documentarse adecuadamente en el desarrollo de una investigación. La documentación debe incluir toda información correspondiente al estudio, para que se logre identificar los objetivos que son perseguidos, si efectivamente los mismos fueron obtenidos y a qué tipo de comunidad le corresponde (Martínez & Agudiez, 2012).

Test de evaluación psicológicos

Son todas aquellas pruebas genéricas desarrolladas para evaluar lo relacionado a nivel psicológico de interés general en diferentes áreas de que puedan involucrarse. Este tipo de contenido recibe este nombre debido a que tiene como objetivo evaluar rasgos, aptitudes, capacidades, habilidades e incluso actitudes de tipo general de las personas. La información recaba sirve como un filtro para reconocer a la persona que ha realizado este tipo de evaluaciones (Buleje, 2013).

En esta clase contenido, priman los formatos de tipo test de auto-informe que se interesan, de forma destacada, por las características psicológicas enfocadas en las personas que lo llevan a cabo. Ese es el enfoque puntual que esta clase de herramientas brindan a los investigadores que lo desarrollan. En este grupo se incluyen los test de inteligencia y otras capacidades similares, así como los de rasgos y también tipos de personalidad (Sanhueza & Lotito, 2014).

Modelo DISC

Adicionalmente a la creciente popularidad del uso de modelos de conocimiento y personalidad para la selección de personal en el siglo XXI, las organizaciones ahora administran millones de test de personalidad, de estilos de aprendizaje, de estilo de manejo de conflicto y de inteligencia emocional a individuos y equipos cada año con el propósito de brindar asesoría y desarrollo. Los modelos y tests de personalidad y estilo pueden ayudar a dar una estructura para asesorar las formas en que las personalidades y los estilos individuales contribuyen a los comportamientos que impactan el desempeño en el trabajo (Payne & Frow, 2005).

Hoy en día, el test DISC es un instrumento utilizado frecuentemente en el ámbito laboral para determinar el perfil de rasgo de personalidad y así conocer si las actitudes del postulante están alineadas a las requeridas para el cargo que las organizaciones tienen a disposición para el mercado laboral. Este es uno de los filtros utilizados a la hora de la selección, cuando los reclutadores tienen la necesidad de evaluar los perfiles de los postulantes. Se

ha constituido en uno de los instrumentos de mayor uso por las empresas, que permite manejar los procesos de reclutamiento de una forma más práctica y más efectiva como filtro de selección. Además, ha permitido a las personas conocer cuáles son las habilidades blandas a potenciar y de esta manera manejar de forma efectiva este aspecto.

El test de Descubrimiento de la Personalidad DISC analiza la personalidad y conducta (en el trabajo y situaciones fuera de este) de las personas. Esto permite generar reportes donde se indica las fortalezas y posibles áreas de auto-desarrollo. Es importante reconocer que todos los test de personalidad contienen algún margen de error, pero este sirve en gran medida para reconocer cuáles son los perfiles de rasgos de personalidad con mayor tendencia de cada una de las personas (Lotito, 2015).

El sistema DISC fue desarrollado como fruto de diversos estudios, dando como resultado 4 perfiles básicos con diferentes grados de intensidad y con unas tendencias de comportamiento que son capaces de predecir y medir el ritmo, prioridades, fortalezas, áreas de crecimiento, miedos, irritaciones, reacción bajo estrés, fuente de seguridad, medición del valor de cada individuo, ambiente deseado, etc. en el marco de las relaciones interpersonales y el comportamiento frente al entorno en donde las personas se desarrollan (Weinert, 2015).

Por ello, el modelo DISC se ha convertido en una herramienta muy valiosa y hasta incluso necesaria para el conocimiento de las personas que se encuentran alrededor, ya sea equipos de trabajos o cualquier situación interpersonal que se pueda generar. Dentro de las oportunidades que brinda el modelo, es que la persona goza de todo el potencial necesario para convertir cualquier relación, encuentro, llámese laboral, cultural, amistoso, o personal, en un exitoso y productivo encuentro y relación para ambas partes (Cadena, Rendón, Aguilar, & Salinas, 2017).

Si bien el test DISC no es un instrumento completo que engloba todos los datos referentes a la personalidad en el sentido técnico, de igual modo provee una visión del estilo de conducta de un individuo que resulta lo

suficientemente adecuado como para predecir futuras tendencias de comportamiento. El test DISC es muy adecuado para este proceso de conocimiento de uno mismo y descubrir cuál es la situación que reflejan sus resultados a la actualidad. En base a ello, se puede obtener diversa información como una oportunidad de mejora (López & Fachelli, 2014).

Los tests son elaborados generalmente por uno o más autores, los mismos que se encuentran relacionados ya sea por compañías públicas o privadas, o por empresas especializadas en la construcción de este tipo de recursos de investigación. En algunos casos, los mismos se construyen específicamente para tema investigativo en específico. Una vez construido, el mismo es desarrollado por diferentes personas y estudiado por diversos investigadores para comprobar la efectividad del uso de estas herramientas. Así, poco a poco se van haciendo mejores adecuaciones hasta determinar una estructura que sirva para obtener los recursos esperados y estandarizarlos para cualquier persona, de diferente segmento de la sociedad, lo pueda realizar (Proaño, Gisbert, & Pérez, 2017).

La gran debilidad del DISC es que el mismo requiere la participación voluntaria y honesta del entrevistado, dependiendo exclusivamente de la transparencia que ellos posean al contestar las preguntas planteadas. La recomendación para su ejecución es que el mismo sea tomado bajo presión o en una situación que amenace con la integridad de la persona que lo está ejecutando. Por esta razón el DISC es más apropiado para evaluar el desarrollo Personal advirtiéndole a la persona que no existe una respuesta correcta o incorrecta, sino que la misma se ajusta a la realidad de la persona y cada una de sus formas de cómo evalúan y se desempeñan con el entorno y sus pensamientos netamente de carácter personal (Cadena, Rendón, Aguilar, & Salinas, 2017).

Teoría de soporte del modelo DISC

El modelo DISC tiene gran parte de su procedencia generada a través del investigador y creador William Moulton Marston, quien en 1928 presentó su obra "Emotions Of Normal People". Marston fijó su interés psicológico en las personas "normales" o típicas, en donde concentró gran parte de su

estudio (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011). Estaba interesado en los retos diarios de las personas comunes u ordinarias. No le interesaba la conducta psicótica o las enfermedades de carácter mental en general que ciertas personas pudieran tener. Marston quería desarrollar una unidad de medida de la “energía mental” de todo el entorno (Ademar, 2013).

El DISC fue en parte el resultado de la investigación que este autor desarrolló acerca de la medición de la energía del comportamiento y la conciencia que las personas tenían en su día a día. Este análisis desarrollado aportó significativamente para encaminar de una manera correcta el estudio llevado a cabo. Aunque es importante reconocer que su intención al desarrollar el modelo DISC era demostrar sus puntos de vista acerca de la motivación humana y cómo la misma influía en el desarrollo habitual de la persona (García, 2016).

En 1928 Marston publicó “Emotions of Normal People” (Emociones de las Personas Normales), y aunque había escrito acerca de DISC 4 años antes, fue en este libro donde presentó formalmente la teoría DISC. En 1931 Marston publicó un segundo libro acerca de la teoría, “Integrative Psychology” (Psicología Integrativa). La Teoría DISC fue uno de los primeros intentos de aplicar psicología a personas ordinarias, fuera de un ámbito puramente clínico.

Por todo lo mencionado, se puede indicar que test DISC es un instrumento utilizado frecuentemente en el ámbito laboral para determinar el perfil de rasgo de personalidad y así conocer si las actitudes del postulante están alineadas a las requeridas para el cargo que las organizaciones tienen a disposición para el mercado laboral (Bogaert, 2017). Este es uno de los filtros utilizados a la hora de la selección, cuando los reclutadores tienen la necesidad de evaluar los perfiles de los postulantes. Se ha constituido en uno de los instrumentos de mayor uso por las empresas, que permite manejar los procesos de reclutamiento de una forma más práctica y más efectiva como filtro de selección (Contreras, Barbosa, & Espinosa, 2015). Además, ha permitido a las personas conocer cuáles son las habilidades blandas a potenciar y de esta manera manejar de forma efectiva este aspecto.

Objetivos del modelo DISC

El test DISC mide diversos aspectos dentro de su evaluación una vez que el mismo es desarrollado. Uno de ellos es reconocer cuál es el perfil natural, que vendría siendo la forma que tienen las personas de hacer las cosas de manera innata, traduciéndose así la manera de cómo lo hacen según su origen. Mide también lo correspondiente al perfil adaptado, es decir, cómo los ciudadanos actúan frente a lo que sucede en su entorno y cómo adoptan ciertas actitudes y hábitos basados en los mismos. Otro de los aspectos que se considera es que aporta también a comprender los niveles de adaptación, cosa que es fundamental para:

- Entender si las personas están adaptándose de forma adecuada a su entorno y están desarrollándose de forma normal en las actividades demandadas en el día a día
- Saber en qué las personas están invirtiendo su energía en la ejecución de actividades y cómo están distribuyendo la misma dentro del manejo de las tareas
- Descubrir si hay una brecha de estrés entre cómo son las personas de manera natural e innata y cómo se encuentran actuando al verse influenciados bajo su entorno

El test DISC es una evaluación que mide el comportamiento y las emociones de las personas en función de cuatro dimensiones de la personalidad. La metodología DISC está basada en el trabajo del psicólogo William Marston, y divide en 4 los diferentes tipos de personalidades. El aporte que da este test sirve para diferentes campos de la sociedad, resaltando últimamente el mercado laboral (Mireles, 2015).

Información proporcionada por el modelo DISC

En su nivel más básico, el DISC mide 4 factores de conducta: Dominance (dominancia), Influence (influencia social), Steadiness (estabilidad, paciencia, perseverancia, cooperación) y Compliance (estructura, obediencia, precisión). El poder del DISC proviene de la habilidad para interpretar las relaciones entre éstos 4 factores.

Los factores combinados, teóricamente suman más de 1 millón de Perfiles distintos. El DISC sintetiza estas combinaciones posibles en 15 Perfiles (14 combinando factores + 1 perfil Abrumado que es cuando los factores no se diferencian). Utilizando la información que proveen los factores, el DISC puede ser utilizado para describir el estilo de una persona, incluyendo sus motivaciones y desmotivaciones, fortalezas y debilidades. Y yendo un poco más lejos, la información también ayuda a predecir el futuro comportamiento ante una determinada circunstancia.

La mayoría de las personas tienen 2 o 3 factores dominantes por sobre la línea que los resultados reflejan y que son colocadas sobre el 65 %. Estos datos ofrecen una mayor complejidad para la interpretación de los resultados. Es importante comprender las propiedades de cada uno de los 4 Factores básicos para lograr una adecuada interpretación del Perfil DISC. Los Factores ayudan a definir las motivaciones, aversiones, gustos, instintos predominantes y estilo de conducta de una persona.

DISC brinda información sobre 14 tipos de Patrones Clásicos y sus variaciones (Perfiles Combinados). El número 15 (Patrón abrumado o comprimido) no es interpretable por el bajo desarrollo de los 4 Factores DISC. Los perfiles que interpreta DISC son aquellos en los que uno o más de sus Factores cuentan con desarrollo superior al 65 %. Según resulte la intensidad de desarrollo en cada uno de los Factores DISC, surgen los Patrones Combinados que cuentan con miles de combinaciones posibles. Estos Patrones toman como base el esquema de comportamiento de los Patrones Clásicos y modifican la intensidad de cada conducta, según sea el valor que alcanza cada uno de los Factores.

El test DISC mide diversos aspectos dentro de su evaluación una vez que el mismo es desarrollado. Uno de ellos es reconocer cuál es el perfil natural, que vendría siendo la forma que tienen las personas de hacer las cosas de manera innata, traduciéndose así la manera de cómo lo hacen según su origen. Mide también lo correspondiente al perfil adaptado, es decir, cómo los ciudadanos actúan frente a lo que sucede en su entorno y cómo adoptan ciertas actitudes y hábitos basados en los mismos.

Beneficios generados por el desarrollo del modelo DISC

Existen diversos beneficios que las personas que realizan el test, así como quienes los utilizan como fines investigativos, pueden obtener de manera efectiva. Se detalla los diversos aspectos que pueden generarse si se aprovecha esta herramienta y modelo que ha estado generando grandes réditos a diferentes comunidades. Dentro de los beneficios que se pueden enunciar, se consideran los siguientes:

- Identificar el propio modo de comportamiento que se está teniendo como persona y que está siendo llevado a cabo en el entorno en donde se desarrollan
- Comparar el propio modo con el de los otros miembros de la comunidad en donde se encuentra compartiendo actúan y comparar los hallazgos obtenidos por el desarrollo del modelo
- Identificar cómo afectan los rasgos de personalidad propios dentro de la cooperación, comunicación, toma de decisiones y logro de resultados tanto a nivel personal como en la comunidad
- Aprender a desarrollar más abiertas y efectivas relaciones entre equipos y comunidad en general luego de identificar cuáles son los rasgos de personalidad de cada uno de los miembros
- Mejorar el potencial y desarrollar planes de acción para lograr metas, identificando cada una de las oportunidades de mejora y aquellos aspectos positivos que se tienen como personal
- Descubrir puntos clave para perfeccionar el desempeño que se tiene como persona y, a través de este descubrimiento, tomar acción para mejorar y potenciar en el ámbito personal

Estos son varios de los aspectos que el modelo DISC permite obtener si el mismo es aprovechado por quienes lo desarrollan y son realizados con transparencia y veracidad por parte de sus desarrolladores.

Estilo de Rasgos de personalidad bajo el modelo DISC.

El tema del comportamiento humano es amplio y más complejo que el alcance de este estudio. Cada persona tiene un patrón único de respuestas al mundo y al trabajo. Cada uno requiere de una comprensión y un trato específico. Para tal efecto se define comportamiento como la respuesta al ambiente de trabajo. Los conceptos de rasgos de personalidad observables presentados en el modelo DISC utilizan las investigaciones de William Moulton Martson, presentadas en “Emotions Of Normal People”, que aunque tienen más de 75 años siguen siendo usados en el siglo veintiuno para describir el comportamiento de los individuos así como también el comportamiento requerido en diferentes puestos (Di Fabio & Saklosfke, 2014).

Para sus investigaciones este investigador desarrolló un modelo de rasgos de personalidad humana que es útil debido a su calidad descriptiva. Martson proporciona una base teórica para describir las diferentes respuestas de los individuos en términos que permite entender el comportamiento de las personas. EL modelo DISC mide cuatro dimensiones de estilos de comportamiento del mundo laboral: Dominante (D), Influencia (I), Servicial (S) y Concienzudo (C).

- **D (dominio y firmeza).** Los D son decididos, firmes, competitivos, exigentes, movilizadores, orientados a resultados, independientes, seguros de sí mismos, de voluntad recia; muestran una alta capacidad para tomar decisiones rápidas, pero en ocasiones se vuelven bruscos y agresivos, egocéntricos, arrogantes y tienden a cuestionar la autoridad. Suelen estar motivados por el poder.

- **I (influencia y libertad).** Los I son entusiastas, carismáticos, divertidos, sociables, locuaces, abiertos, vigorosos y muy persuasivos. Les motiva el reconocimiento, la interacción con los demás y la libertad; pero no les gustan los detalles y en ocasiones se vuelven extravagantes, descuidados, indiscretos, excitables, atolondrados y suelen perder el sentido del tiempo. Les motivan las relaciones.

• **S (sumisión y estabilidad).** Los S son leales, cooperativos, tranquilos, constantes, calmados, estables, cuidadosos, pacientes, modestos, saben escuchar, y en general, se puede confiar en ellos. Piensan en los demás antes que en ellos mismos y tienden a ser sumamente diplomáticos y prefieren no llamar mucho la atención; pero tienden a resistirse a nuevas ideas, a no expresar sus sentimientos, a ser testarudos, y a no buscar el cambio de forma proactiva. Les motiva la seguridad por encima de todo.

• **C (acatamiento y rectitud).** Los C son analíticos, precisos, lógicos, cuidadosos, formales, disciplinados, valoran la calidad y la exactitud por encima de todo; pero tienden a ser reservados, tímidos, a no expresar sus opiniones, a atascarse en los detalles y les cuesta mucho asumir riesgos y tomar decisiones. En general, son tremendamente planificadores.

Perfil dominante del modelo DISC

Es el perfil que se relaciona con el control, poder y asertividad. Es el factor de la proactividad y el control. Es una mezcla de aspectos positivos y negativos. De los positivos se puede referenciar independencia, motivación para ser exitosos en lograr lo que quieren. Sin embargo, también pueden ser de temperamento fuerte y agresivos. A la gente de estas características le gusta tener autoridad y poder sobre los demás, son competitivos, ambiciosos y le gustan los desafíos. No confían fácilmente en los demás y tratarán de tener éxito por sus propios medios, sin ayuda. En caso de necesitarla, darán ordenes en vez de pedir colaboración.

Las personas con fuertes estilos de Personalidad D, le gusta estar en posiciones de autoridad, o donde pueden hacer cosas en sus propios términos. Tienden a ser tomadores de riesgo y personas con iniciativa, que son muy orientado a los objetivos e incluso competitivo. Son excelentes solucionadores de problemas y pensadores de gran imagen y tienden a responder bien a la lógica, la razón y la información, pero no la emoción. El

estilo D tiene alta fuerza del ego, lo que podría ser percibido positivamente como la confianza o negativamente como el orgullo.

Dentro de las fortalezas de las personas con este perfil, se identifica que ellos tienen una capacidad rápida para tomar una decisión y de pie detrás de él con confianza. Se los identifica como un líder natural y que siempre está dispuesto a hablar. No puede tomar el tiempo para reunir todos los datos antes de decidir o sopesar los pros y los contras de las situaciones, por ello, puede tomar decisiones precipitadas y de pie detrás de ellos obstinadamente. También se lo destaca como un organizador de la línea de fondo que da un gran valor en el tiempo, lo que involucra que esté muy orientado a objetivos. Este tipo de persona puede ser más de un delegante que un hacedor, que menudo dependen de otros para obtener una gran cantidad de trabajo realizado.

También se reconocen características de personas con este perfil como aquella tendencia que poseen a desafiar el estatus quo. Son generalmente optimistas. Los dominantes son pensadores innovadores y no tiene miedo de tomar un riesgo o probar algo nuevo. Ellos pueden intentar muchas cosas a la vez o esperar demasiado de los demás. Trabajan bajo presión o en situaciones de crisis, además que funcionan bien con cargas de trabajo pesadas o varios proyectos.

Sin embargo, también se identifican oportunidades para mejorar evidenciando posibles limitaciones potenciales, entre ellas es que ellos pueden ignorar otras opiniones. Quieren hacer las cosas rápidamente para sacar adelante el proyecto, pero pueden tener conceptos irreales de cuánto tiempo puede tomar para lograr. Además, pueden llegar a ser fácilmente impacientes con los demás y pueden no les gusta la rutina, por lo tanto, la creación de nuevos proyectos e ideas para evitar hacer las mismas cosas repetidamente. Otra de las tendencias que presentan es que pueden crear situaciones de presión cuando no es necesario. El Estilo D tiene un miedo innato a que se aprovechen de él, especialmente alguien en quien confía. Como resultado de ello, tienden a luchar por las posiciones de autoridad, donde pueden estar a cargo de la toma de decisiones y el control de entornos.

Se han identificado las motivaciones que posiblemente alienten a las personas que poseen el perfil dominante a ejecutar de una forma efectiva todas sus actividades. Los puntos que pueden ser destacados son los siguientes:

- Nuevos retos
- Objetivos de la reunión
- Competencia
- Poder y autoridad para asumir riesgos y tomar decisiones
- Libertad de tareas mundanas, la repetición y las rutinas
- Agradecimiento y reconocimiento por parte de otros
- Premios

Perfil influyente del modelo DISC

Este perfil se relaciona al modo como una persona encara una situación social y su estilo de comunicación. Se asocia este perfil con una personalidad alegre, extrovertida, cálida, abierta, sociable y gregaria. Las personas con perfil influyente necesitan comunicarse con los demás. Lo que más le cuesta superar a este tipo de personalidad, es el rechazo. Necesita interactuar en forma positiva con los que la rodean, su naturaleza gregaria ayuda a juntar a otras personalidades que no lo son tanto. Son de confiar, pero su necesidad de ser abiertos hace que revelen información o sentimientos que otras personalidades más calmas, preferirían guardar. Por ello, a veces les falta tacto, pero su falta de diplomacia se compensa con su naturaleza comunicativa y su habilidad para salir de cualquier dificultad

Las personas con fuertes estilos de personalidad I son muy locuaces, entusiastas y optimistas. Ellos crecen en experiencias divertidas y estar con otras personas. Las personas que cuentan con un perfil influyente no tiene problema de hablar con un desconocido y no tiene miedo de ser el centro de atención. La tendencia que ellos poseen es la de presentarse siempre de una forma confiada y optimista, esto se da debido a que pueden hacer que la gente de su lado muy rápidamente y pueden hablar su camino dentro y fuera de la mayoría de las cosas, el estilo que es conocido por ser tanto persuasiva e

influyente. La tendencia de estas personas es a ser algo emocional y, a veces muy espontáneos o impulsivos.

Dentro de las fortalezas que se identifican de las personas que tienen el perfil influyente, es que son muy creativas, con una tendencia alta a ser pensadores y solucionadores de problemas de todo tipo. Tienen la capacidad de generar grandes lluvias de ideas cuando se lo proponen. Además, cuentan con la capacidad de ser grandes animadores de los demás, teniendo así la oportunidad de motivar y alentar a otros a alcanzar objetivos y tomar medidas para la acción. Tienen a ser muy persuasivo e influyentes, lo que les da la gran capacidad de liderar equipos y organizaciones de una forma adecuada y cumpliendo con los objetivos propuestos.

Otra de las características que poseen es que tienen un sentido del humor positivo y actitud. Son reconocidos por generar una vida y diversión a una situación aburrida y de ambientes monótonos. Tienen la tendencia a ser muy fáciles para aceptar a los demás, teniendo total apertura para generar nuevas relaciones interpersonales con desconocidos. Ellos son los llamados a realizar negociaciones en la presentación de conflictos y a ser los pacificadores de las situaciones que pudieran presentarse. Ellos pueden estar más preocupados con la popularidad de resultados tangibles a veces. Son reconocidas por ser personas de un perfil bastante espontáneo y que se convierte agradable para su entorno.

Sin embargo, también se identifican oportunidades para mejorar evidenciando posibles limitaciones potenciales, una de ellas es que tienen una falta de atención a los detalles. También se ha identificado que pueden ser malos con el tiempo e incluso la organización sin necesidad de crear una estrategia para su gestión. Las personas con el perfil influyente pueden tender a escuchar sólo cuando es conveniente y por ello, pueden ser percibidos como "en espera de su turno para hablar". Estas personas tienen una tendencia a abusar de los gestos y expresiones faciales. Otra de las posibles situaciones a mejorar es que ellos poseen una mayor tendencia a prometer que a involucrarse, es decir que no son partícipes de las actividades. El Estilo I tiene un miedo innato a ser rechazado por otros, como resultado, ellos se expresan

como divertido, extrovertido y simpático, actitudes que, en ocasiones, son fingidas.

Se han identificado las motivaciones que posiblemente alienten a las personas que poseen el perfil influyente a ejecutar de una forma efectiva todas sus actividades. Los puntos que pueden ser destacados son los siguientes:

- La adulación y elogios
- Popularidad y aceptación
- Un medio ambiente
- Libertad de muchas normas y reglamentos
- Otras personas que manejan los detalles
- Creatividad

Perfil estable del modelo DISC

Es el perfil que se asocia a aquellas personas con características definidas como la paciencia, perseverancia, estabilidad y cooperación. Estas personalidades son pacientes, compasivas y leales con los que las rodean. Están interesados por los problemas de los demás y son buenos para cubrir roles de apoyo. Tienen un enfoque perseverante con facultades de concentración. Se resisten a los cambios y trabajan mejor cuando se les da instrucciones claras y mucho apoyo. Toman el rol de pacificadores, conciliadores.

Las personas con fuertes estilos de Personalidad S se describen como tranquilos y estables. Estas personas buscan a la rutina, la previsibilidad y la seguridad en su vida y la rutina del día a día. Tienen una tendencia a esforzarse por las relaciones personales y cercanas, y ambientes positivos sin conflicto. Son personas que se destacan por ser pacíficos, buenos oyentes y amigos verdaderamente leales y seguidores. Además de tener características destacables como ser positivos, amables, pacientes y comprensivos. También pueden ser posesivos de las situaciones que se generan en su entorno y, a veces, pasivo-agresivo en sus esfuerzos por evitar el conflicto o la negatividad.

Dentro de las fortalezas que se identifican de las personas que tienen el perfil estable, es que son ciudadanos fiables y confiables. Pueden ser considerados como aquellas personas del grupo de los leales, solidarios y sinceros. En lo que respecta a su actitud cuando existe una autoridad, ellos siguen instrucciones muy bien. Además, son pacientes con los demás y tienden a no hablar hasta que algo está mal; son identificados como personas sensibles a las críticas.

Otras de las características que se destacan es que son buenos oyentes, pacientes y empáticos. Hace que los demás se sientan cómodos en el lugar en donde se encuentran. También hay características a destacar en lo que respecta a la conciliación de los conflictos, ya que ellos se relacionan instintivamente, de una forma ecuánime. Los estables tienden a evitar el conflicto a toda costa y suprimen los sentimientos como resultado. Se destaca el hecho que ellos pueden encontrar maneras fáciles de hacer las cosas, aplicando netamente el llamado sentido común. Tienen una alta tendencia a hacer las cosas fáciles en vez de realizarlas de la forma en que se piensa que es la manera correcta.

Sin embargo, también se identifican oportunidades para mejorar evidenciando posibles limitaciones potenciales, una de ellas es que se resisten a los cambios o tardan mucho tiempo para adaptarse. También pueden tener dificultades para establecer prioridades cuando deben definir cuáles son los requerimientos importantes. Todo esto enunciado hace que tiendan a ralentizar la acción. Ellos tienden a guardarse las preocupaciones o dudar en compartir información que, en ocasiones, es de gran relevancia tenerlas claras. Los estables no pueden prestar atención a sus propias necesidades ya que siempre están intentando satisfacer las necesidades de los demás. Otro de los aspectos negativos es que pueden guardar rencor y, además, pueden tener comportamientos agresivos. Las personas con el perfil estable tienden a tener un miedo innato de perder su seguridad. Como resultado, crean rutinas y se resisten al cambio.

Se han identificado las motivaciones que posiblemente alienten a las personas que poseen el perfil estable a ejecutar de una forma efectiva todas sus actividades. Los puntos que pueden ser destacados son los siguientes:

- El reconocimiento a la lealtad y fiabilidad
- Protección y seguridad
- No hay cambios bruscos de procedimiento o de estilo de vida
- Actividades que se pueden iniciar y acabados
- Tiempo de calidad con los demás; relaciones positivas y personales
- Relaciones y entornos pacíficos y libres de conflicto
- sincero agradecimiento

Perfil concienzudo del modelo DISC

Este perfil está relacionado directamente con aquel tipo de persona que encara la estructura, la organización y la precisión de una forma bastante recurrente. Estas personalidades denotan altos niveles de precisión y exactitud al ejecutar tareas. Por su estilo pasivo, siempre se enfocan en lograr el control a través del uso de estructuras y procedimientos, insistiendo en las reglas y códigos de conducta ya definidos para cumplir con sus fines más cercanos. A las personas con este perfil no les gusta la presión y tratarán de evitar circunstancias difíciles en la mayor cantidad de las veces que les resulte hacerlo.

Las personas que poseen el estilo de Personalidad C tienden a ser reconocidos como personas perfeccionistas. Ellos ponen un gran valor de ser precisos, correctos, y se destacan por siempre apuntar hasta el final de la situación en donde se han involucrado. Ellos se destacan por siempre estar orgullosos de su trabajo. Ellos piensan de una manera muy lógica, analítica y sistemática, y tienden a ser excelentes en la resolución de problemas y el pensamiento creativo. Ellos tienen un nivel muy alto, tanto para sí mismos y los demás, lo que se traduce en ser un poco crítico. Se reconocen a estas personas como aquellos que siempre apuntan a ser realistas y cuidadosos, y con una alta tendencia a ser tranquilos y a veces solitarios.

Dentro de las fortalezas que se identifican en las personas que tienen el perfil concienzudo, una de ellas es que todo lo ven desde una perspectiva realista. Son personas reconocidas por ser pensadores creativos y capaces de resolver problemas. Ellos están en una amplia capacidad de reconocer y señalar todas las razones por qué algo no va a funcionar o no se debe cambiar debido a que está siendo bien manejado. Se destacan por ser personas consientes y ecuanímes, con un alto nivel de coherencia. Aunque no siempre es bueno, también se destaca que ellos tienden a preferir no verbalizar sus sentimientos.

Otras de las características que se destacan es su gran capacidad para realizar preguntas de gran valor que encaminan a encontrar las soluciones a las situaciones. Además, saber poner límites claros para las acciones que se desarrollan, así como las relaciones con el entorno. Son personas que siempre definen la situación, ellos reúnen datos y hechos de información, para luego de ello tomar una decisión. Estas personas se aseguran de que los otros tengan la información precisa cuando van a realizar alguna acción. Son personas que siempre están auto-motivadas, manejando sus relaciones con un alto nivel de diplomacia.

Sin embargo, también se identifican oportunidades para mejorar evidenciando posibles limitaciones potenciales, una de ellas es que, al ser realistas, sus entornos pueden percibirlos como negativos. Estas personas prefieren mostrar hechos antes que argumentar su posición ante cualquier eventualidad. Otra de las falencias es que estas personas tienden a estancarse en los detalles de todas las situaciones. Además, siempre accionan sujetos a un procedimiento y un método. También se ha identificado que posiblemente ellos prefieran trabajar solos en vez de trabajar como miembros de un equipo. El Estilo de Personalidad C tiene un miedo innato a ser criticado, sobre todo por su trabajo. Como resultado de ello, pasan un montón de tiempo y energía en ser precisos y correctos.

Se han identificado las motivaciones que posiblemente alienten a las personas que poseen el perfil concienzudo a ejecutar de una forma efectiva

todas sus actividades. Los puntos que pueden ser destacados son los siguientes:

- Altos estándares de calidad
- Suficiente tiempo y organización para hacer las cosas correctamente
- El reconocimiento por el trabajo bien hecho y cuánto tiempo ciertas cosas toman
- Interacción social limitada
- Tareas e instrucciones detalladas; parámetros y expectativas claras
- Organización lógica de la información
- Pacíficos entornos y relaciones, no de confrontación

Patrones clásicos del modelo DISC

Uno de los segmentos que se consideran dentro de los resultados del perfil DISC corresponde a los patrones clásicos. Esto se considera de la manera de cómo se combinan las cuatro dimensiones Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso de una persona, crea un patrón de un perfil que es diferente para cada combinación. El patrón es otorgado basando los resultados y niveles obtenidos en cada uno de los perfiles descritos, aún cuando las combinaciones (perfil natural y perfil adaptado) sean las mismas entre las personas.

Varias investigaciones que se llevaron a cabo enunciaron 15 patrones que se producen con mayor frecuencia dentro de los resultados que se tienen al desarrollar el test DISC. Luego de las investigaciones adicionales teóricas, apoyaron a desarrollar descripciones para cada patrón de “perfil clásico” para ayudarle a individuos a comprender y describir sus estilos. De esta manera, se han obtenido estos estilos que pueden verse reflejados cuando es desarrollado un test.

- **Agente:** ponen gran atención tanto a las relaciones humanas como a los aspectos de las tareas

- **Alentador:** control de su ambiente o de sus los motivos que cada individuo tiene, para así orientar el oyentes comportamiento de dicha persona hacia un fin
- **Consejero:** son particularmente efectivos para dar consejos y comprensivos para resolver los problemas de las personas
- **Creativo:** generar ideas progresistas para explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión
- **Entrenador:** capacidad para dirigir equipos y brindar apoyo constante para conseguir los objetivos
- **Especialista:** establecen relaciones estrechas con diversos grupos relativamente pequeños ubicados en su entorno
- **Evaluador:** toman ideas creativas y las aplican a una buena intención enfocados netamente a fines prácticos
- **Persuasivo:** tienen la capacidad de convencer a los demás referenciando exclusivamente sus puntos de vista
- **Objetivo:** recalcan la importancia que tienen los datos al sacar conclusiones y planear acciones
- **Orientado a resultados:** Buscan activamente oportunidades que los pongan a prueba y desarrollen sus habilidades para obtener resultados
- **Profesional:** valoran la capacidad de ser competentes en diversas áreas especializadas
- **Perfeccionista:** se encuentran en la búsqueda constante de obtener los resultados de la manera en cómo lo planifican
- **Investigador:** alta tendencia a reconocer las situaciones que aquejan a los escenarios que son evaluados

- **Individualista:** buscan frecuentemente trabajar por su cuenta y tienen poca apertura para participar en equipos
- **Inspirador:** tienen la capacidad de influir positivamente en su comunidad, incluso a través del ejemplo
- **Promotor:** alienta y organiza las actividades para que las mismas sean llevadas a cabalidad
- **Realizador:** están enfocados netamente en el cumplimiento de las tareas y conseguir los objetivos a través de las mismas
- **Resolutivo:** se enfoca en hallar soluciones que les permitan resolver problemas o encontrar respuestas a ideas planteadas

El test DISC enfocado al trabajo

Uno de los aportes que ha generado el test DISC ha sido enfocado en el ámbito laboral. Los reclutadores y líderes de las empresas han logrado identificar diversos datos con respecto a sus colaboradores gracias a este modelo planteado. Las dimensiones que se conocen también se ajustan a este campo, haciendo énfasis en la siguiente manera:

- **Factor D, Decisión:** Permite medir cómo la persona responde a los problemas y desafíos que se encuentra en el desarrollo de sus actividades laborales
- **Factor I, Influencia:** Brinda la oportunidad de medir como las personas se relaciona con su entorno y tiene la capacidad de influir en el mismo demostrando dotes de liderazgo
- **Factor S, Serenidad:** Permite reconocer cómo la persona responde a los cambios y al ritmo a los que se ajusta su entorno. Está relacionado a la adaptación

- **Factor C, Cumplimiento:** Brinda la capacidad de medir cómo la persona tiene la capacidad de responder a las reglas y a los procedimientos establecidos por otros.

Este análisis, según los patrones que el modelo como tal permite determinar, también puede generar un aporte a este ámbito. Se identifican diversas tendencias que pueden brindar un gran apoyo para los ciudadanos que buscan reconocer la manera de cómo las personas accionan según la personalidad que determinan en el modelo. Esta puede ser una guía bastante productiva para aquellos que desarrollan el test. La información sobre los patrones es la siguiente:

- **Teorético:** Se refiere a aquellas personas que accionan a través de la pasión por descubrir, sistematizar y analizar; una búsqueda del conocimiento
- **Utilitario:** En este caso, hace referencia a aquellos ciudadanos que utilizan la pasión de obtener beneficios de la inversión del tiempo los recursos y el dinero
- **Ascético:** Se refiere a aquellas personas que ponen actitudes que encaminan a alcanzar un equilibrio y armonía en la propia vida y proteger el entorno que los rodea
- **Social:** Personas que tienen la tendencia a buscar los medios para eliminar el odio y el conflicto que puede estarse generando en el ambiente donde se desarrollan
- **Individualista:** Son aquellas personas que están netamente enfocadas en alcanzar una posición y usar esta para influenciar a otros. Tienden a no preocuparse por su prójimo
- **Tradicional:** Son aquellas personas que están enfocadas netamente en perseguir el más alto sentido de la vida a través de un sistema definido y que han adoptado como natural

Los rasgos de personalidad en el ámbito laboral

Al estudiar los rasgos de personalidad de los miembros de las organizaciones, se logra establecer e identificar parámetros sobre la percepción de los individuos y la organización que existe en ellos. Además, está enfocado en reconocer cuáles son los objetivos personales que poseen cada uno de los miembros de la organización. Existen cinco componentes referentes a los rasgos de personalidad, en donde existe similitudes en lo siguiente (Di Fabio & Saklofke, 2014):

1. La autonomía Individual: La libertad con la que goza la persona para determinar qué trabajo realizar.
2. La estructura: El grado que se ha establecido los métodos y objetivos y los cuáles conoce plenamente cada uno de los miembros de la organización
3. Recompensa y Retribución: Aquellas que se relacionan directamente con el rendimiento producido.
4. Apoyo: El trabajo en conjunto que tienen los superiores hacia los subordinados de la organización
5. Cooperación: La capacidad de resolución de conflictos entre los miembros de la organización

Se reconoce que, si existe buen clima organizacional, el mismo va a generar un impacto positivo en la productividad que crean los trabajadores. Se relaciona este concepto con la forma en que los colaboradores se desenvuelven en su lugar de trabajo (Chiavenato, 2007). Es decir, a medida que exista un mayor nivel de motivación en los empleados, el trabajo en equipo, interés por su labor y satisfacción, van a incrementar. Sin embargo, cuando los estándares del clima organizacional son evaluados como negativos, se va a crear en las relaciones y desempeño del colaborador, aspectos como insatisfacción, desinterés por la ejecución de sus tareas y malos comportamientos.

Los rasgos de personalidad y el clima laboral

El personal que labora en la organización es el que crea el clima dentro de las organizaciones en donde se encuentran ejerciendo funciones. El mismo influye en la conducta y el comportamiento y los niveles que demostrarán en cuanto trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción laboral se refiere (Cruzado, 2017). Por ello, es indispensable el enfoque en este ámbito por parte de los directivos para que los mismos tengan la capacidad de encaminar a mejores niveles de productividad en cualquier institución que la adopte. Este aspecto en las empresas es primordial para las aspiraciones que se tienen referente a la productividad laboral, ya que es un factor indispensable que permite lograrla.

De las dimensiones que se proponen con respecto al clima laboral, se identifica los parámetros de los individuos y sus percepciones, además de la organización que poseen ellos para el desempeño de sus funciones dentro de sus plazas de trabajo (Toro, 2010). Otro de los puntos que se logran conocer, es sobre aquellos procesos que determinan los comportamientos organizacionales que las personas poseen, los mismos que son utilizados para plantear mejoras que encaminen a ámbitos tan relevantes como lo son las actitudes y las conductas de cada uno de los miembros y la estructura organizacional que se lleva a cabo.

Existen diversas dimensiones que permiten evaluar el clima organizacional dentro de una institución o grupo. Estas dimensiones permiten conocer, de una forma más precisa, cada uno de los puntos que pueden ser analizados por el equipo o persona que lo ejecute. Para evidenciar esta información, se referencian cada una de ellas. Por lo tanto, dentro de las dimensiones existentes se encuentran:

- **Relaciones Interpersonales:** corresponde a la interacción existente en los miembros de la organización y cómo los mismos generan esta armonía que les permita realizar y obtener mejores rendimientos

- **Estilo de Dirección:** corresponde a la manera de cómo se está llevando a cabo el liderazgo interno de la empresa y los resultados que se están obteniendo gracias a ello
- **Sentido de Pertenencia:** corresponde al afecto existente en los miembros de la organización hacia la empresa en donde se encuentran ejerciendo labores y los objetivos y enfoque que la misma posee
- **Disponibilidad de Recursos:** la cantidad de herramientas y medios existentes para llevar a cabo las actividades, siendo los mismos aspectos claves para llegar a obtener
- **Claridad Organizacional:** Reconocer las actividades que se llevan a cabo en la empresa y saber en concreto cuál es el enfoque y objetivos que se persiguen, los mismos que están alineados a la visión empresarial

Todos los conceptos expuestos permiten afirmar que el clima laboral está ligado directamente con el desempeño de la organización, y gran parte de ello, encamina a que la institución goce de un mejor nivel de productividad. Por ello, es que el comportamiento de los colaboradores, es causado por las características administrativas y organizacionales, así como por la información que los trabajadores poseen de la empresa. Si todo es manejado con transparencia y armonía, los empleados tienden a mostrar mejores desempeños (Arias, 2014).

Conocer esta información es de mucha relevancia para aquellos que requieran identificar diferentes enfoques dentro de la organización. El aporte también puede verse para cada uno de aquellos que ejercen labores y que requieren identificar los aspectos claves dentro de las empresas, pero, sobre todo, segmentar de una forma efectiva hacia donde enfocar esfuerzos para manejar el tema de los rasgos de personalidad y cómo el mismo genera un relacionamiento con diversos aspectos adicionales (Buleje, 2013).

Los rasgos de personalidad en las relaciones interpersonales

En cuanto a las relaciones interpersonales, según a Abrajan y Contreras (2009) indican que se encuentra asociado con el carácter social que maneja cada uno de los colaboradores. Este puede ser estimado a través de la cantidad de contactos o relaciones que la persona logra generar con miembros de la empresa. A medida que se identifica que las personas tienen un mayor número de contactos, se puede indicar que mayor es el número o desempeño dentro de su relacionamiento interpersonal con su comunidad y su entorno (Mori & Silva, 2018).

Esto referido implica tener interacción con personas con rangos laborales diferentes, siendo autoridades o jefes, hasta llegar a relacionarse con subordinados. Es decir, se reconoce la interacción que existe entre el individuo con los integrantes de la organización. Uno de los aspectos a considerar es que no se trata del tiempo que se utilice para generar relaciones sino de la calidad de interacción que se genera con el entorno. Gracias a ello se puede definir todo lo referido a las relaciones interpersonales y si las mismas están siendo bien o mal llevadas (Sepulveda, 2015).

Las personas con ciertos rasgos de personalidad tienden a asociarse y relacionarse de una mejor manera con otros de determinadas características. Esto ocurre por la armonía que se genera entre ellos, además de la capacidad de poner generar conversaciones efectivas, así como un buen relacionamiento generado por el comportamiento. Eso también genera que ciertos ciudadanos no tengan la capacidad de trabajar en conjunto o no logren generar una relación efectiva.

Por esta razón, las organizaciones tienden a analizar los rasgos de personalidad para conocer la tendencia de los comportamientos de los altos cargos y cómo ellos accionan, estimulan y encaminan las tareas y actividades de sus colaboradores (Sepulveda, 2015). Adicionalmente, se logra anticipar a evaluar la forma en cómo ellos ejercen su liderazgo y, a través del mismo, influyen en sus subordinados para que alcancen excelentes estándares de calidad y desempeño laboral (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2015).

Marco referencial

Se han desarrollado diversas investigaciones enfocadas en el modelo DISC y la determinación de los rasgos de personalidad, los mismos que han permitido evidenciar el impacto que han creado en las organizaciones y el entorno en general de cada una de las personas. Uno de los estudios realizados fue el de López (2011) el mismo que consistía en identificar los estilos de personalidad que tenían estudiantes que recién ingresaban a desarrollar sus estudios de tercer nivel, en la Universidad Abierta Interamericana en Argentina. El investigador enfocó como su población a los estudiantes de la carrera de psicología que se encontraban cursando el año antes mencionado.

Dentro de los hallazgos se encontró que unas de las cualidades que más resalta dentro del perfil de los estudiantes es la de la innovación que los mismos poseen. Los resultados evidencian que los recién ingresados gozan de un alto nivel de creatividad, así como la iniciativa para tomar riesgos y emprender una acción. Además, uno de los patrones clásicos que se hallaron con más representación fue el del individualista, el mismo que corresponde a aquellas personas que tienen la capacidad de manejar las situaciones por sí solos y no acompañados, además que no requieren de otros en búsqueda de aliento o de apoyo de forma moral para ejecutar una acción que les ha sido encomendada (López N. , 2011).

Este tipo de estudios también han sido enfocados en otro tipo de segmentos como lo es el desempeño laboral de los trabajadores de una determinada empresa. Uno de ellos fue el ejecutado por Pop (2013) el mismo que llevó a cabo la investigación para conocer la relación existente entre el rasgo de personalidad con los resultados que los colaboradores de una Asociación en la cual se determinó realizar el estudio usando como recurso el modelo DISC. Esta investigación tuvo su desarrollo en Guatemala, siendo de aquel territorio la empresa que fue analizada y escogida como población para llevar a cabo el estudio. Definir esta población y conocer la tendencia de grupos de este segmento del mundo es de gran aporte para las futuras

investigaciones que se desarrollarían posteriormente en otros sitios diferentes.

Dentro de los hallazgos se encontró que, en aquella comunidad ubicada en Guatemala, no existía una relación significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa que fue escogida para la investigación. Se identificó ciertos factores asociados al ambiente y clima laboral que se generaba y el trabajo en equipo de la organización, los mismos que no estaban relacionados directamente con el desempeño que se estaba obteniendo a nivel general. Por ello, se reconoció como una oportunidad de mejora el manejar los rasgos de personalidad como una opción para potenciar el trabajo netamente de equipo, que si genere un impacto significativo en los resultados que se obtienen a nivel general y que todos aporten con su trabajo para un crecimiento (Pop, 2013).

Otros de los ejemplos de estudios ejecutados sobre el modelo DISC y los rasgos de personalidad enfocados en los negocios, es la investigación desarrollada por Mori y Silva (2018) quienes enfocaron su estudio en encontrar si existía relación entre los rasgos de personalidad de los colaboradores y las ventas que ellos mismos, como asesores comerciales, pueden lograr obtener. Este trabajo fue desarrollado en el país de Perú, en la ciudad conocida como Tarapoto. La actividad comercial de la organización analizada consistía en la venta de electrodomésticos y este era el giro del negocio básicamente.

Dentro de los hallazgos se encontró que efectivamente si existe una relación entre los rasgos de personalidad de los asesores comerciales y las ventas en aquella organización. Los investigadores evidenciaron que el perfil con mayor representación dentro de la fuerza de ventas es el de “Influyente” siendo el 78% de los colaboradores quienes poseen este tipo de perfil de rasgo de personalidad que es otorgado gracias al uso del modelo DISC. Los autores indican, bajo una teoría, que este tipo de perfil es el idóneo para toda persona asociada al mundo de las ventas, por lo que se justifica el buen rendimiento que ha tenido este local de electrodomésticos. Tal es el caso, que los datos reflejan que el 50% de los asesores tuvieron un desempeño eficiente

y apenas el 6% tuvo un desempeño deficiente en el desarrollo de sus funciones (Mori & Silva, 2018).

Otro de los ámbitos en donde este tipo de estudios ha sido desarrollado, corresponde a grupos de profesionales y sus casos de éxito en el desempeño de sus actividades como empresarios. Gil y Nuñez (2017) desarrollaron una investigación para conocer los factores de personalidad que se encontraban asociados a los casos de éxitos de empresarios mexicanos. El instrumento fue desarrollado por estas personas, para conocer cuáles son los principales rasgos de personalidad que estos ciudadanos que tuvieron un éxito comprobado en sus tareas laborales. Enfocar el estudio en este tipo de población resultó ser un estudio de gran aporte, pero sobre todo de una clara innovación en la búsqueda de mayor información en segmentos de la población totalmente diferentes a los otros referenciados.

Dentro de los hallazgos, encontraron que una de las dimensiones más altas y frecuentes en los empresarios corresponde a la de cumplimiento o concienzudez. Los empresarios, en un 100%, indicaron que su éxito se debe al apego que ellos poseen hacia las normas establecidas, tanto a nivel personal como en el desempeño de sus organizaciones en cuanto a sus actividades. Otro de los puntos altos fue el de la dimensión de "Influencia" en donde el 70% de los empresarios asoció este tipo de rasgo de personalidad con su capacidad de incentivar y motivar a sus colaboradores para el cumplimiento de objetivos que se plantean cada cierto período en su empresa (Gil & Nuñez, 2017).

Este segmento permite evidenciar que puede enfocarse el desarrollo del modelo DISC en diversos campos de estudio. Cada una de las comunidades tienen características y aspectos que los diferencian y que, gracias al modelo DISC, se pueden ir identificando y comparando entre cada una de ellas. La herramienta ha sido comprobada y validada directamente por personas en otros aspectos, lo que implica que este desarrollo de investigación si puede generar nuevos hallazgos que puedan servir para estudios posteriores.

Marco conceptual

Satisfacción laboral

Se define a la satisfacción laboral como la interacción que tienen los individuos con cada una de sus tareas, teniendo como referencia su motivación y otras actitudes que generen un ambiente de armonía en sus espacios de labores (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011). Es reconocida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Martínez & Agudiez, 2012).

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia el desarrollo de su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas cuando lo ejecuta; quien está insatisfecho, muestra en cambio actitudes negativas al desarrollarlo. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral que se posee; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente del escenario en donde se encuentre en la actualidad (Martínez & Agudiez, 2012).

Conflicto laboral

Cuando un grupo o personas de la organización tiene discrepancias en sus tareas o desarrollo de determinada función, se lo conoce como conflicto laboral. El manejo de estas situaciones es vital para que no altere a la productividad que puede estar generando la empresa, además de afectar al clima organizacional que la misma posee. Para lidiar con estas situaciones, es fundamental tener la capacidad de influir en las personas involucradas en estos aspectos, saber solucionar problemas que se identifiquen, ser asertivos y discretos con las palabras que lleguen a emitirse, además de ser responsables con todo aquello que están asumiendo para mitigar (Jain & Singh, 2014).

Un conflicto laboral se puede entender como la diferencias que se producen entre diferentes personas o grupos de personas que pertenecen a

una misma organización donde desarrollan sus funciones laborales. Es inevitable que, con el paso del tiempo, se produzcan conflictos dentro de un lugar de relacionamiento frecuente, ya que se encuentra en constante evolución y cuestiones como los cambios realizados o las relaciones personales diarias pueden provocar divergencias a la hora de ver las cosas (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011).

Clima laboral

El clima laboral es el medio en el que se desarrolla todo el trabajo cotidiano de los colaboradores. La calidad que pueda llegar a alcanzar el clima laboral influye directamente en la satisfacción que pueden llegar a alcanzar los trabajadores y por lo tanto en la productividad que puede llegar a conseguir las empresas u organizaciones. Si la persona es capaz de llegar a obtener una mayor productividad con un buen clima laboral, tiene todo lo necesario para conseguir y lograr grandes éxitos a nivel organizacional (Abrajan & Contreras, 2009).

Para alcanzar un buen clima laboral, se requiere un gran aporte por parte de la parte que lidera la organización (propietarios o cargos de gerencia). Esto es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle todas las actividades en armonía. La organización de la empresa tiene que estar pensada, entre otras cuestiones, para generar un buen ambiente de trabajo para todos los empleados que se encuentren laborando en ella (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011).

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son vínculos o lazos entre las personas integrantes de una comunidad, que resultan indispensables para el desarrollo integral del ser humano, y en especial de las habilidades sociales. A través de ellas, se logra intercambiar formas de sentir la vida, perspectivas, necesidades y afectos donde entra en juego la interacción con el entorno. Si bien todas las personas se comunican y relacionan diariamente, se tiene poca conciencia de la importancia de los vínculos cotidianos, en los que cada persona es un

mundo diferente de valores, ideas, conocimiento, principios, experiencias, sentimientos y estilos de vida (Buleje, 2013).

Las relaciones interpersonales son una permanente búsqueda de convivencia e integración entre personas de diferentes culturas, religiones, edades, razas, profesiones y características personales. Al entrar en contacto con otras personas, se enriquece el mundo interior de la persona y se construye nuevas experiencias y conocimiento, pero en esas relaciones humanas pueden aparecer dificultades para comunicarse con tolerancia, respeto y comprensión (Abrajan & Contreras, 2009).

Relaciones laborales

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes (Mori & Silva, 2018).

Las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal. Las relaciones colectivas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador. El sindicato tiene más poder para imponer sus condiciones y conseguir una relación laboral justa y equitativa (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011).

Test

Los test son modernos métodos de examen psicológico. El objeto de la introducción de estos procedimientos estandarizados fue el de complementar, corroborar y medir factores de personalidad, inteligencia, aptitudes,

adaptación a situaciones, comportamiento, habilidades sociales, entre otros muchos aspectos que hoy en día se pueden evaluar. Gracias a la existencia de los test, se puede descubrir diferentes características de las personas que desarrollan los mismos y cómo estas características se ajustan a la realidad que se genera en el entorno (Mori & Silva, 2018).

En un principio, los test se usaban fundamentalmente para medir la inteligencia que poseían las personas que accedían a realizar esta herramienta. Hoy en día, los test permiten a la comunidad hacer un estudio profundo de la personalidad del encuestado, del funcionamiento cognitivo que los mismos poseen, todo lo involucrado al aspecto emocional y conductual, de las actitudes y valores que presenta la persona que solicita nuestra ayuda (López & Fachelli, 2014).

Habilidades blandas

Las habilidades blandas se entienden como el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Es, por tanto, un componente muy apreciado en la actualidad, pues posibilita el buen funcionamiento de las instituciones y de los equipos de trabajo (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011).

Se refiere a los rasgos, características y competencias personales que informan cómo un individuo se relaciona con los demás y, a menudo, se usa como sinónimo de habilidades sociales o habilidades interpersonales. El término describe aquellos atributos personales que indican un alto nivel de inteligencia emocional. Estas habilidades pueden incluir empatía, pensamiento analítico y etiqueta. Las habilidades blandas son atributos que son imposibles de cuantificar, pero que juegan un factor importante en muchos entornos empresariales (Cadena, Rendón, Aguilar, & Salinas, 2017).

Perfil de personalidad

Un perfil de personalidad incluye las características de un individuo que son pertinentes para todas las personas. El perfil de personalidad busca captar el carácter principal o la esencia de la persona, adaptado a una audiencia específica. Los rasgos definitorios de una persona son las cualidades únicas que la individualizan. Los atributos positivos y negativos de la personalidad, hábitos y motivaciones le dan vida al perfil y hacen a la persona real. Las fortalezas y debilidades son vitales para un perfil completo (Cequea, Rodríguez, & Núñez, 2011).

Es el conjunto de capacidades y competencias que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada acción. Es el conjunto de datos correspondientes a una determinada persona que permite reconocer cuál es su desenvolvimiento y trato con su prójimo y aporte que el mismo tiene hacia su entorno (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2015).

Actitudes

Son la combinación compleja de aspectos como la personalidad, creencias, valores, comportamientos y motivaciones. Todas las personas, independientemente de su estado o inteligencia, tienen actitudes. La actitud existe en la mente de cada persona. Ayuda a definir la identidad, guiar las acciones e influir en cómo se juzga a las personas (Abrajan & Contreras, 2009).

Aunque los componentes de sentimiento y creencia de la actitud son internos a una persona, se puede ver la actitud de una persona a partir de su comportamiento. La actitud ayuda a definir cómo se ve las situaciones de la vida, así como a definir cómo las personas se comportan a raíz de ello (Mori & Silva, 2018).

Oportunidades de mejora

Las oportunidades de mejora son aquellas situaciones que son identificadas en el entorno y que permiten desarrollar de una forma consciente una mejora en comparación a la situación actual. Una vez que se identifican las oportunidades, las personas tienen la capacidad de definir cuál será el medio

para realizarlo o de qué manera lograría sacarle provecho para mejorar en esa situación (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2015).

Tener la capacidad de identificar oportunidades de mejora, generan un aporte significativo en las personas ya que accionan en base a algo que han evaluado que puede ser mejor o que puede ser llevado de una mejor manera. Esto aporta al crecimiento que puede llegarse a conseguir como personas (Lotito, 2015).

Competencias

Las competencias que poseen los colaboradores se definen como las características que tienen las personas, además de las actitudes, personalidad y conocimiento, que utilizan para realizar sus labores y los encaminan a tener un desempeño que vaya acorde a ellas. Mientras el empleado sea más competente, sus labores serán ejercidas de una mejor forma (Grijalva, 2016).

Son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa. Las competencias de una profesión son valoradas para los empleadores, pero cada vez se valoran más todas aquellas competencias transversales que te ayudan a diferenciarte de los demás y te hacen más apto para un tipo de trabajo (Cadena, Rendón, Aguilar, & Salinas, 2017).

Planificación 5W2H

Es una herramienta para simplificar la planificación de actividades. Puede ser utilizado en diversos contextos de la gestión empresarial normalmente, en la transformación de los resultados de la planificación estratégica en acción o en la gestión de proyectos, principalmente en el caso de empresas de consultoría y servicios. Esta herramienta trae consigo la practicidad y organización al proceso de toma de decisión (Sanhueza & Lotito, 2014).

El 5W2H es, básicamente, una metodología para la definición y ejecución de actividades. Se utiliza cuando hay la necesidad de elaboración de un plan de acción, sea un gran proyecto o una acción más simple. Con esta herramienta,

la empresa evita que se definan las actividades y metas genéricas (Jain & Singh, 2014).

Diagrama de Gantt

Es una herramienta gráfica que ilustra un cronograma del proyecto y que muestra las relaciones de dependencia entre las actividades y el estado actual de la programación. Los diagramas de Gantt pueden ser usados para mostrar el estado actual de la programación utilizando un porcentaje de sombreado completo. Por eso, a veces se comparan con los gráficos de barras (Ademar, 2013).

Sin embargo, generalmente este tipo de diagramas son creados inicialmente con un enfoque de inicio temprano, donde cada tarea está programada para comenzar inmediatamente cuando se completan sus requisitos. Uno de los mayores beneficios del diagrama de Gantt es la capacidad de la herramienta para reducir múltiples tareas y cronogramas en un solo documento (Martínez & Agudiez, 2012).

Identificación

Rasgos de personalidad

Relación: Los resultados obtenidos a través del test modelo DISC determinar el rasgo de personalidad

	DIFERENCIA	DIMENSIONES	MEDIR	HERRAMIENTA - INSTRUMENTO
Rasgo de personalidad	Perfil determinado a través de los resultados del desarrollo del test	Recursos humanos	Rasgo de personalidad	Análisis de respuestas al ejecutar el modelo DISC
Test modelo DISC	Instrumento utilizado para el levantamiento de información	Recursos humanos	Respuestas luego de la ejecución	Estructura del modelo DISC

Tabla 1. Identificación

Capítulo III

Metodología

Diseño de la investigación

El tipo de diseño utilizado en la presente investigación es el diseño de investigación de tipo no experimental. Se considera a una investigación como aquella que es de tipo no experimental cuando el tema desarrollado por los quienes están ejecutando y llevando a cabo el estudio ya ha sido realizado en otros lugares y en fechas anteriores a la que se está llevando a cabo aquella investigación. La investigación no representa un tema novedoso para la comunidad, por lo que es únicamente una réplica de estudios previamente ejecutados, siendo los mismos enfocados posiblemente en otro tipo de poblaciones y persiguiendo otros objetivos que son planteados previamente a la ejecución (López & Fachelli, 2014).

Este es el caso de la investigación propuesta en para desarrollar este estudio que se está proponiendo para su ejecución, ya que se ha definido para realizar el estudio, el uso de un instrumento de recolección de datos que permita obtener los datos requeridos para el respectivo análisis. Se trata del test DISC que es un recurso que brindará la oportunidad de determinar el perfil de rasgo de personalidad según el modelo descrito. Tal como se lo menciona en el título de investigación, el enfoque del estudio está realizado para que el mismo se ejecute considerando la población de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El test DISC es un instrumento utilizado previamente por cientos de personas, por lo que justifica el hecho que sea un estudio no experimental.

En este aspecto, las investigaciones desarrolladas pueden ser calificadas de dos diferentes maneras, las mismas pueden ser calificadas como experimentales y no experimentales. La diferencia en las mismas radica en la manera en cómo aquellos que llevan a cabo el desarrollo de la investigación tienen su manera de tratar a los objetos de estudio (también reconocidos como población meta). En el caso de los estudios considerados

como experimentales, quienes lo desarrollan, además de identificar cuáles son las características en que se enfoca el trabajo, ellos también tienen la capacidad de manipular las variables y ejercer un control sobre ellas. En el caso de las no experimentales, el rol del investigador solo se basa en observar lo que ocurre en el entorno de su estudio y analizarlo (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010).

La investigación también puede considerarse de tipo descriptiva. Se considera a una investigación bajo este tipo de forma cuando el estudio que se está llevando se limita única y exclusivamente en describir cada uno de los resultados y hallazgos obtenidos en el desarrollo del trabajo ejecutado. El análisis se enfoca únicamente en los datos obtenidos, más no tiene como objetivo de definir las razones del por qué se obtuvieron tales datos. Es básicamente la descripción de la naturaleza del objeto de estudio (López & Fachelli, 2014).

Es por ello que se indica que el trabajo es descriptivo, ya que el objetivo es únicamente determinar los perfiles de rasgo de personalidad de los egresados. Dentro de la propuesta no se encuentra el indicar por qué cada uno de los resultados de los encuestados se dieron como tal. El análisis de información se basa sólo en los datos otorgados por del test, utilizando herramientas para definir los puntos más relevantes de los hallazgos identificados.

En la presente investigación predomina el estudio transversal debido a que se está utilizando como muestra una comunidad representativa, que guarda las mismas similitudes salvo los resultados de la variable independiente, que consiste en los rasgos de personalidad. La población es homogénea ya que son exclusivamente los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019 que participan en la investigación por medio de un test con un modelo estructurado. Los graduados o futuros egresados no son considerados, por lo que no lo convierte en una investigación longitudinal, sino que conserva lo transversal.

Los expertos indican que se considera a un estudio como transversal cuando el mismo se encuentra enfocado en evento en un momento específico, evitando así que influya la limitación del factor tiempo (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010). En este caso la unidad de tiempo es fundamental en el desarrollo del proyecto ya que corresponde únicamente a los egresados que están cursando el semestre B-2019, los mismos que son los participantes en la recolección de los datos y futuro análisis de sus resultados.

Enfoque de la investigación.

El objetivo que se persigue con este trabajo es determinar el perfil de rasgo de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019. Por esta razón, el trabajo tendrá un enfoque cuantitativo. Se lo enfoca debido a que se plantea recabar información mediante preguntas de respuesta cerrada y posteriormente se procederá a tabularla para realizar el análisis correspondiente de los datos con el fin de determinar el perfil de rasgo de personalidad según el modelo DISC en los egresados; posterior a ello se planteará un plan estratégico de fortalecimiento de habilidades blandas, enfocando en los resultados encontrados.

De acuerdo con Niño (2011) en el enfoque cuantitativo el investigador realiza sus diseños de manera que se compruebe la hipótesis planteada, es decir aquel pensamiento o idea que se tiene y que quiere ser comprobada. La tendencia para el desarrollo de estos estudios con este enfoque indica que generalmente se la aplicación de este enfoque se lo realiza a estudios de tipo exploratorios, así como los explicativos, los descriptivos y también los experimentales.

Alcance

La investigación que se realiza es de tipo descriptiva debido a que se procede a hacer uso de un modelo de test en la recolección de información necesaria para el estudio, que de acuerdo con Niño (2011) este tipo de

investigación pretende describir la situación real de lo estudiado, en donde la interpretación debe representar las características de las situaciones o personas, además la descripción se emplea como herramienta para otros tipos de investigación como la exploratoria.

El trabajo también tiene la característica de ser una investigación de tipo no exploratoria ya que ya se han desarrollado estudios sobre el perfil de rasgo de personalidad según el modelo DISC. Este tipo de estudios ya han sido realizados en diferentes partes alrededor del mundo. Lo que se realiza con este estudio, es replicar este tipo de trabajo en egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019.

Población

La población, dentro de las investigaciones y el manejo de estadística, es la que considera a los diversos conjuntos de personas, elementos o puntos de enfoque dentro del estudio que se hará, siendo los mismos a quienes se dirige todo el esfuerzo sobre la investigación y sobre quienes se determinarán los diversos hallazgos. La población también es denominada como universo.

La población corresponde a todos los egresados que se encuentran estudiando en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, siendo los mismos quienes se encuentran cursando el semestre B-2019. Para recabar esta información, se procede a consultar a las partes competentes y oficiales para brindar datos al respecto, siendo la fuente oficial de los datos manejados por la Facultad en mención, las autoridades y colaboradores de las diversas áreas en el ámbito administrativo. A través de aquella información proporcionada para la investigación, se evidencian los datos que se tienen sobre los estudiantes que cursan su período de unidad de titulación. Los valores correspondientes a la población son los siguientes:

Carrera	Egresados – Semestre B-2019
Administración de empresas	32
Gestión Empresarial Internacional	39
Contaduría Pública	28
Economía	13
Administración de empresas - DUAL	8
TOTAL	120

Tabla 2. Población egresados Semestre B-2019

Elaborado por: Elaboración propia

El total de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019 es de 120 personas. Este es el número de personas consideradas que se utiliza en la investigación y que es considerado como la población para la investigación. Todos estos egresados son considerados como la población de enfoque de estudio o también conocida como la población meta de la investigación.

Muestra

El tipo de muestra utilizada para determinar el tamaño de la misma corresponde a la muestra probabilística. Este consiste en que cada uno de los miembros de la población cuenta con las mismas opciones y probabilidades para ser elegidos en el levantamiento de información. Además, se considera también la muestra aleatoria simple en la cual todas las personas de la población pueden ser elegidos al azar (Rivero, 2008).

La muestra ha sido calculada a través de la fórmula de población finita. La misma puede ser utilizada cuando se conoce con exactitud el número de personas que participan dentro de la población para investigación. En este

caso, se conoce que son 120 los egresados del semestre B-2019. La operación y variables para obtener los resultados son las siguientes:

$$n = \frac{(z)^2 p q N}{(N-1)^2 e + z^2 p q}$$

$$z = 1,96$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$N = 120 \text{ personas}$$

$$e = 5\%$$

El resultado de este cálculo que se evidencia con la fórmula de población finita es de n (número de personas de la muestra) = 92 personas. Esto indica que son 98 los egresados que participan como muestra en el levantamiento de información de la investigación. Este es el número que corresponde a las personas que se les otorgará la oportunidad de realizar el modelo DISC con fines netamente del levantamiento de información para este estudio que se plantea. Las 92 personas corresponden al total de la muestra que se obtiene según la fórmula y que son considerados como potenciales personas para que participen del estudio que se plantea realizar y quienes proporcionarán la data para las propuestas.

La muestra de 92 personas que se ha calculado que corresponde para realizar el levantamiento de información, se van a distribuir de una forma equitativa y correspondiendo directamente a la forma en cómo se ve representada la población a nivel general, clasificados por carrera. Por ello, se reconoce que la muestra será tratada de la siguiente manera, considerando una estratificación de las personas que consideradas para el desarrollo del estudio:

Carrera	Egresados – Semestre B-2019	%	Muestra
Administración de empresas	32	26,67%	25
Gestión Empresarial Internacional	39	32,5%	30
Contaduría Pública	28	23,33%	21
Economía	13	10,83%	10
Administración de empresas - DUAL	8	6,67%	6
TOTAL	120	100%	92

Tabla 3. Distribución de muestra de egresados por carrera

Elaborado por: Elaboración propia

En el caso de la carrera administración de empresas, son 25 personas las que se consideran como parte del grupo de los egresados a quienes se les solicita la ejecución del test de modelo DISC. Ellos representan, en el total, al 26,67% de la población en general. Continuando con esta estratificación, se obtiene que por la carrera de Gestión Empresarial Internacional son 30 los participantes en el levantamiento de información, siendo el 32,5% del gran total. Por la carrera de Contaduría Pública son 21 los participantes considerados para la muestra. Finalmente, en la carrera de Economía se considera a 10 egresados y en la carrera de Administración de empresas – DUAL a 6 egresados.

La estratificación de la muestra se realiza con el objetivo que los participantes del desarrollo y levantamiento de información tengan la misma

representación de la población que la representación que poseen a nivel general. De esta manera, se obtienen datos alineados directamente con el gran total de egresados, los mismos que son representados por la muestra en la misma dimensión que aportan al 100% de la población. Este es un mecanismo que permite obtener el mismo nivel de representación, pero a una escala menor. Así, se logra levantar datos asociados directamente al peso que posee cada una de las carreras.

Instrumento para encuesta

El instrumento que se utiliza para el desarrollo de la investigación corresponde al modelo DISC. Este es un instrumento que permite realizar una evaluación y análisis de información para conocer cómo se relaciona una persona con el entorno que los rodea, permitiendo identificar un perfil de rasgo de personalidad que es definido una vez que se desarrolla el test de este modelo. Actualmente es considerado como uno de recursos más comprensibles y didácticos para las organizaciones, ya que es utilizado con frecuencia como filtro en la selección de nuevos colaboradores o la determinación de ascensos, conociendo cuáles son las actitudes fundamentales para el desarrollo de los cargos. Además, puede encaminar al cumplimiento de diversos, tales como como el manejo eficiente de los equipos de trabajo o identificando los rasgos de personalidad del mercado meta para plantear estrategias efectivas de introducción.

El instrumento que se utiliza para esta investigación es el mismo que es proporcionado por la Psychological Research Foundation, el cual es un organismo que pone a disposición el modelo correspondiente al test DISC y otorga los resultados una vez desarrollado el mismo de manera online. Este portal permite obtener los datos de manera instantánea, los mismos que son generados en un reporte final que permite ser evaluado en el instante y determinar ciertas conclusiones y hallazgos del perfil de rasgo de personalidad de quienes lo llevaron a cabo. Este es el medio más utilizado por las organizaciones para el levantamiento de información, ya que es un perfil confiable.

Haciendo énfasis en cómo se desarrolla y se lleva a cabo la ejecución de este instrumento, el mismo consiste y radica exclusivamente en contestar 26 preguntas cerradas enfocadas en premisas planteadas en donde el encuestado debe escoger, entre varias opciones que se le plantea, aquella afirmación que más se asocia o apega a su personalidad, así como la que menos se asocia a cómo es como persona. Es importante recalcar que en este test no existe una respuesta correcta o incorrecta para cada una de las preguntas o enunciados, sino que el mismo está basado en las percepciones y realidad de quien lo lleva a cabo. En cada una de las preguntas se plantean 4 afirmaciones, de las cuáles se escogen la que más y menos se apegan, dejando así dos sin seleccionar.

Los resultados se consiguen a través de una suma de las respuestas en cada una de las afirmaciones que se exponen en el test, siendo aquellas encaminadas a una de las 4 dimensiones que considera el modelo DISC dentro de su estructura. De esta manera, se puede obtener un patrón en donde uno de los perfiles es el que más resalta de todos los demás, el mismo que es considerado como el perfil natural, es decir, aquel que evidencia cómo se ejecutan las acciones de forma innata por parte de la persona. Seguido al mismo, el segundo con mayor puntaje, es considerado como el perfil adaptado de la persona, que evidencia cómo el encuestado actúa frente a lo que sucede en el medio que lo rodea.

El beneficio que otorga el instrumento propuesto y evidenciado para todos por la Psychological Research Foundation es que los resultados, sumatorias y determinación de los perfiles son calculados directamente luego del desarrollo del test del modelo DISC vía cuando el mismo es ejecutado de manera online. De esta manera, se obtiene un informe directamente con los datos correspondientes a las preguntas y afirmaciones contestadas, además de sugerencias, gráficas y un patrón clásico, el mismo que viene denominado por un nombre específico. Estos nombres y datos, corresponden a cómo se maneja el documento de manera online. Existe independencia en este aspecto señalado.

De esta manera el test DISC se convierte en un recurso que puede aportar significativamente a lograr entender el nivel de adaptación que poseen las personas en el manejo de las situaciones con que tienen con su entorno, valor clave para su desenvolvimiento efectivo en el campo laboral. Además, permite determinar si realmente el proceder de cada una de las personas está siendo el adecuado, así como identificar cuáles son las oportunidades de mejora para estos ciudadanos y evaluar cuál es la tendencia entre los rasgos de personalidad manejados de forma innata y aquellos rasgos de personalidad que han sido adaptados.

Es importante reconocer que lo fundamental en una persona es que exista un equilibrio en cada uno de los perfiles propuestos según el modelo DISC, así denota que la persona maneja cada una de las situaciones y se adapta según el contexto del entorno y de las situaciones que lo pueden estar aquejando. Sin embargo, los resultados frecuentemente reflejan una tendencia de un perfil con mayor representación que otro. Esta es una oportunidad que sirve para potenciar las actitudes como personas y, en consecuencia, consolidar el perfil que se tiene como profesional para ser más atractivos en el mercado laboral.

Técnica de recogida de datos

La recolección de datos es realizada y enfocada hacia los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil que se encuentran cursando el semestre B-2019. Los mismos egresados desarrollarán el test DISC manejado por la Psychological Research Foundation, el mismo que es un organismo que pone a disposición el modelo y otorga los resultados una vez desarrollado el mismo vía online.

Dentro de la planificación para el levantamiento de información, se procederá a contactar a los egresados, considerando el número obtenido a través de la estratificación de la muestra que ha sido calculada. Posterior a ello, se les brindará a cada uno de los selecciones la respectiva información correspondiente al modelo DISC, teniendo inicialmente una inducción para que conozcan los beneficios y objetivos perseguidos con el desarrollo de la

investigación. Luego de ello, se explicará cómo realizar el test del modelo DISC, el mismo que comprende 26 preguntas, para así tener el desarrollo del test de una manera efectiva. Toda esta estructura se la maneja de forma online.

Las personas responsables de llevar a cabo esta investigación, son las encargadas de manejar la ejecución del test DISC de manera presencial en conjunto con los egresados que participan como muestra. Estas personas brindarán el medio tecnológico requerido para que los encuestados desarrollen el test in situ. El objetivo de adoptar este procedimiento es el de velar por la información veraz de las respuestas que se den, además de servir como apoyo ante cualquier consulta que la persona que desarrolla el instrumento tenga al momento de llevarlo a cabo. No será permitido que se ejecute este instrumento de levantamiento de información ante la ausencia de los investigadores.

Para evidenciar un manejo transparente del levantamiento de información que se lleva a cabo, los participantes en la ejecución del test firmarán un registro una vez que hayan desarrollado el instrumento en conjunto con los investigadores. Esto constará como un sustento para evidenciar que el proceso ha sido manejado por personas consideradas como parte de la muestra y que los datos no están siendo mal recopilados o procedentes de ámbitos que no son parte de la población previamente definida. Además, cada uno de los encuestados recibirá sus resultados individuales de manera digital.

Una vez que se obtienen los resultados, los investigadores pasan a procesar cada uno de los informes con los datos recolectados. Se manejará una base de archivos, en donde se recopila cada uno de los 98 test DISC desarrollados por la muestra. Estos informes individuales sirven para realizar el análisis de datos, considerando los hallazgos más importantes y la forma de tratar la información por parte de investigadores de estudios previos de esta índole.

Procesamiento de datos

Para realizar el procesamiento de los datos obtenidos en el levantamiento de información, se opta por ejecutarlo mediante técnicas estadísticas desarrolladas con el uso de la herramienta de cálculo Excel, una herramienta que aporta de forma significativa al desarrollo de las investigaciones. Con este recurso, se evidenciarán los resultados, usando gráficas para representarlos de una forma ordenada y clara, una vez que se haya consolidado el 100% de la información.

Los datos serán analizados considerando los resultados obtenidos a nivel general y, por comprensión y profundización, se considerará grupos de enfoque categorizando a las personas según su género y carrera de estudio. Uno de los datos a considerar es cuáles son las dimensiones del DISC que más representación tienen. Estos datos serán evidenciados a nivel general, por género y por la carrera.

Esto corresponde a cada uno de los perfiles del modelo DISC y cuál es el porcentaje asignado y representativo en cada una de las formas en cómo se demuestran los datos. Una de las formas que se realiza la presentación de los datos de los 4 perfiles corresponde al perfil natural, conocido también como el perfil innato o el perfil que la persona tiene por naturaleza. Los resultados se presentan a nivel general, por género y por carrera.

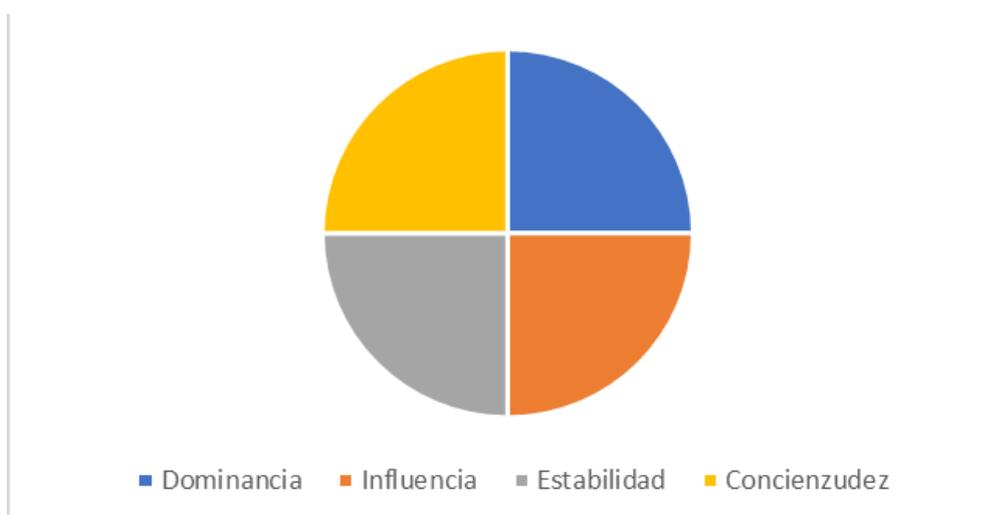


Figura 1. Procesamiento de datos. Perfil natural de mayor representación

Otra de las formas que se realiza la presentación de los datos de los 4 perfiles corresponde al perfil adaptado, conocido como el perfil que la persona tiene y que lo desarrolla según las personas de su entorno y las diversas situaciones y experiencias con las que conviven que les sirve para forjar este tipo de perfil.

Para realizar la representación de los resultados de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, se opta por hacer una presentación considerando los datos a nivel general, así también los datos por género y por carrera.

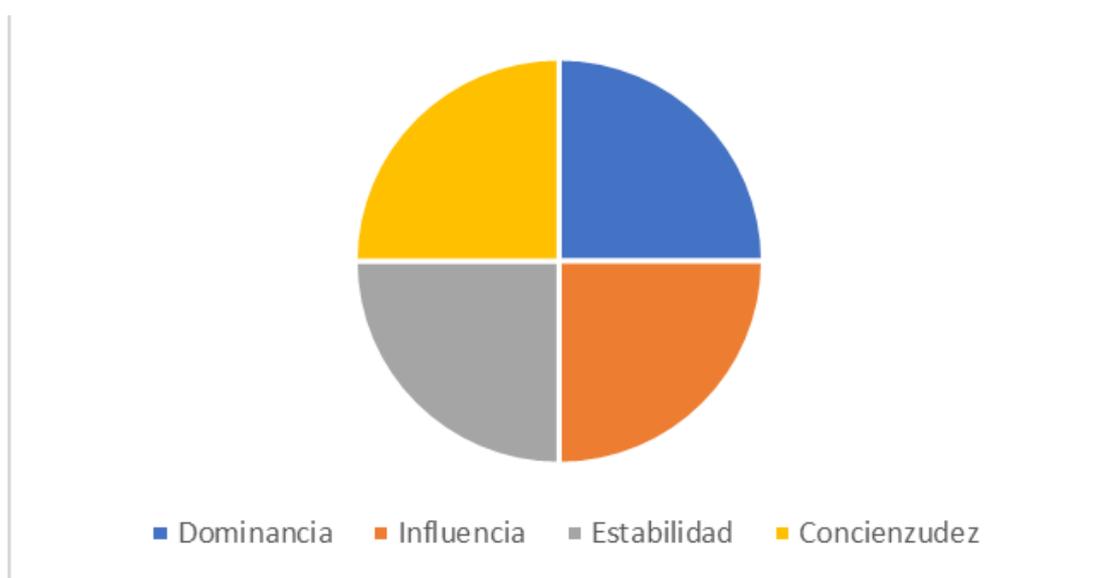


Figura 2. Procesamiento de datos. Perfil adaptado de mayor representación

También se consideran la presentación de los resultados de las diversas combinaciones más frecuentes que tienen los perfiles de modelo DISC más recurrentes dentro de los resultados realizados a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Se presentan las 12 combinaciones posibles existentes entre el perfil natural y el perfil dominante y cuál es el rango que las mismas tienen, considerando una ponderación de la que mayor porcentaje tiene hasta la que menor porcentaje de representación tienen según los resultados hallados.

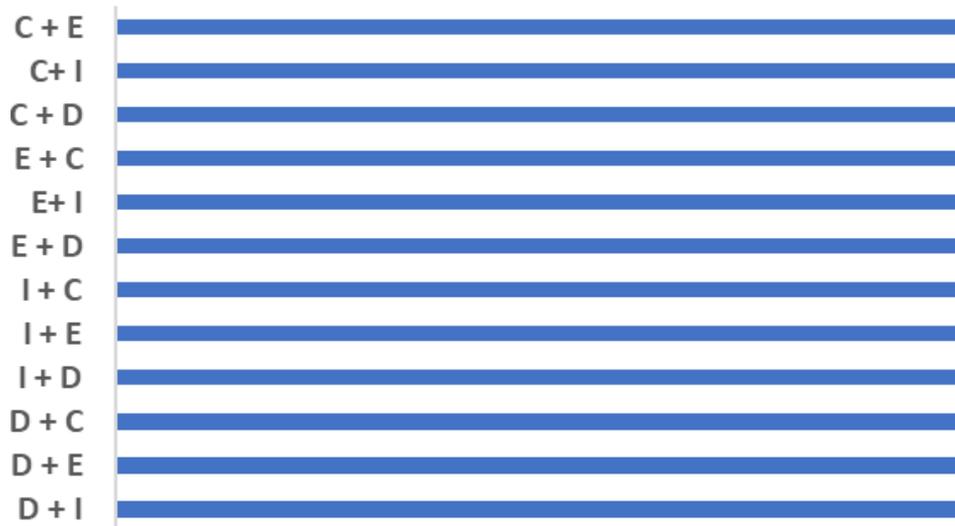


Figura 3. Procesamiento de datos. Combinaciones de perfil más frecuentes

Otro de los datos a considerar es sobre las dimensiones del DISC que menos representación tienen en los encuestados, en cuanto a los patrones que el test se refiere. Esto también es relevante para conocer cuáles son los rasgos de personalidad menos frecuentes entre los egresados escogidos como población de enfoque. El manejo de la información también se dará a nivel general, por género y por carrera.

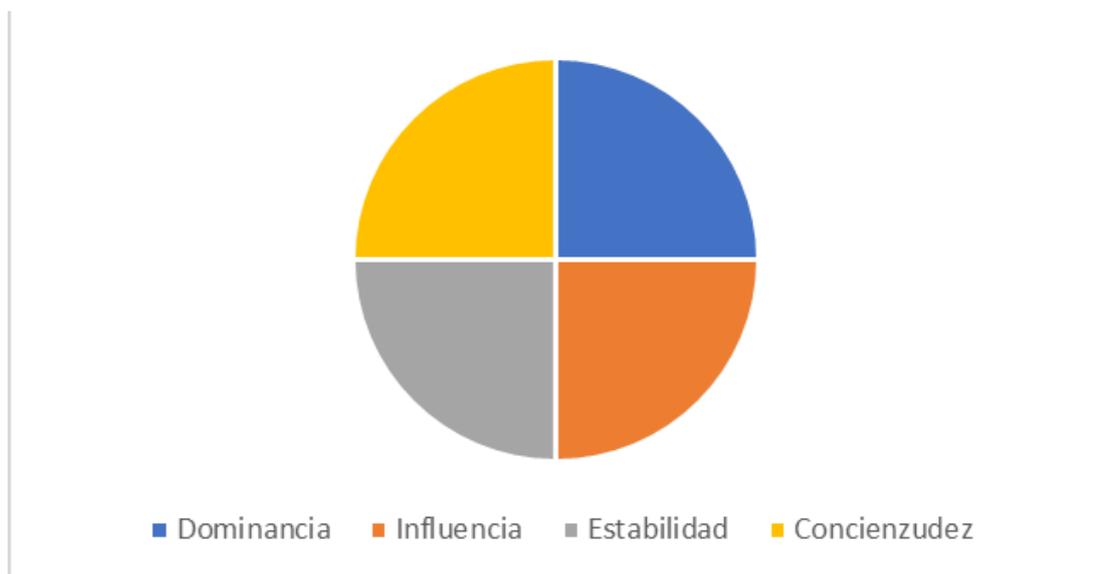


Figura 4. Procesamiento de datos. Perfil natural de menor representación

Otra de las formas que se realiza la presentación de los datos de los 4 perfiles corresponde al perfil adaptado, conocido como el perfil que la persona tiene y que lo desarrolla según las personas de su entorno y las diversas situaciones y experiencias con las que conviven que les sirve para forjar este tipo de perfil.

Para realizar la representación de los resultados de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, se opta por hacer una presentación considerando los datos a nivel general, así también los datos por género y por carrera.

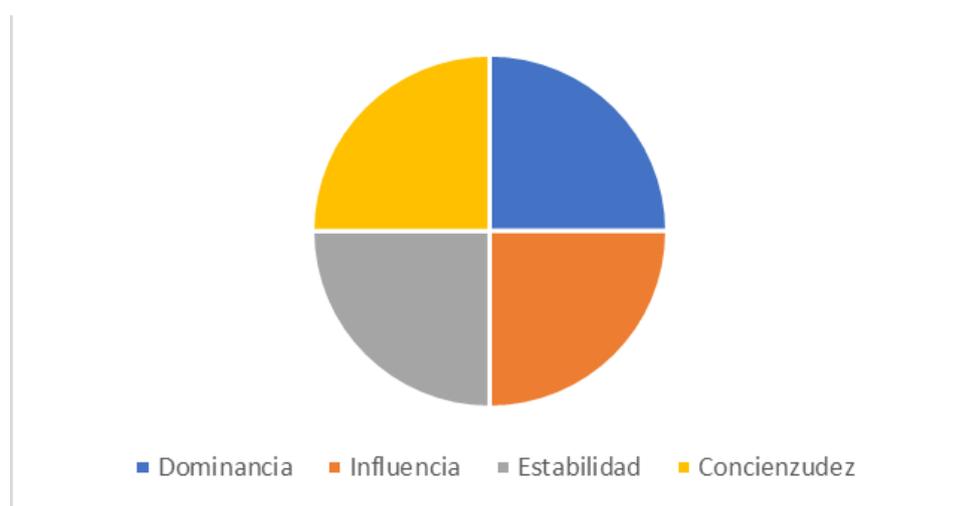


Figura 5. Procesamiento de datos. Perfil adaptado de menor representación

También se consideran la presentación de los resultados de las diversas combinaciones más frecuentes que tienen los perfiles de modelo DISC más recurrentes dentro de los resultados realizados a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Se presentan las 12 combinaciones posibles existentes entre el perfil natural y el perfil dominante y cuál es el rango que las mismas tienen, considerando una ponderación de la que mayor porcentaje tiene hasta la que menor porcentaje de representación tienen según los resultados hallados.

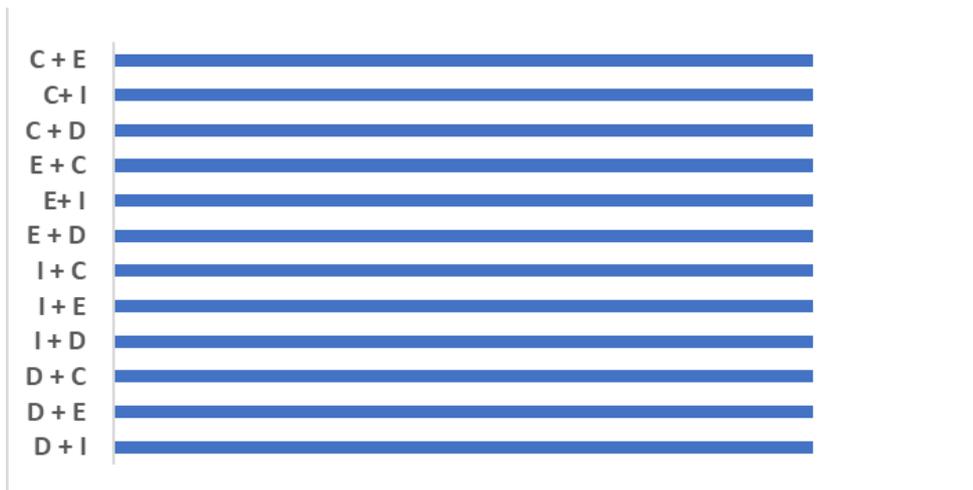


Figura 6. Procesamiento de datos. Combinaciones de perfil menos frecuentes

Otro de los datos a evidenciar son los patrones clásicos que tienen cada uno de los encuestados y la frecuencia con la que los mismos se repiten dentro de los resultados. Los patrones clásicos son de gran aporte dentro de la información que se maneja ya que permite colocar una especie de “etiqueta” a cada una de las personas que desarrollan el test. Esta etiqueta viene dada bajo un nombre que corresponde al tipo de resultados que se han desarrollado.

Estos patrones clásicos son definidos por el test según las respuestas que obtienen las personas que los llevan a cabo. Tal como se lo comentó anteriormente en cada uno de los procesamientos de datos que se han comentado, los resultados se evidenciarán de manera general, así como por género y carrera.

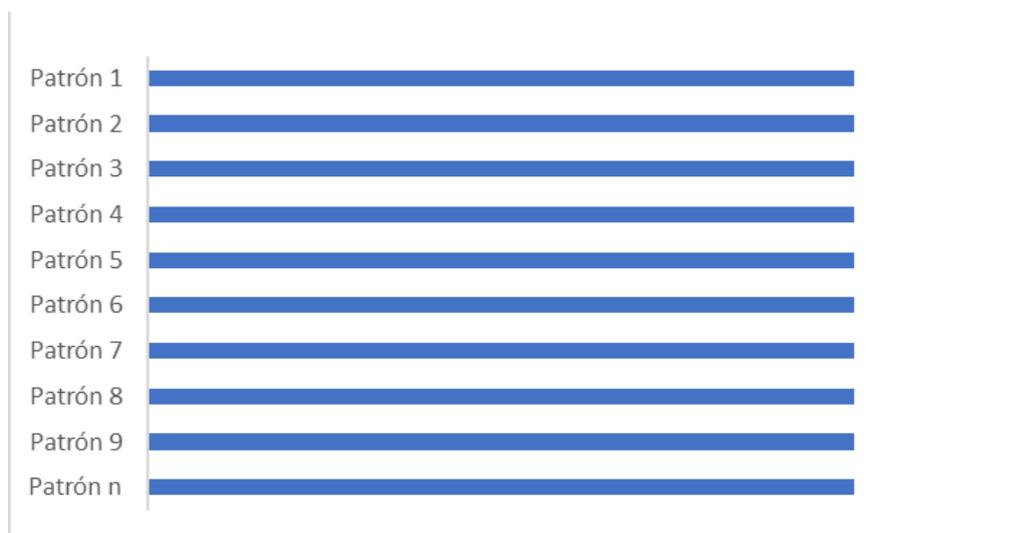


Figura 7. Procesamiento de datos. Patrones clásicos más frecuentes

Además, se considerará como otro de los resultados a evidenciar las principales actitudes reflejadas como valor para la organización. Las actitudes son importantes dentro de la información que se determina ya que eso puede ser información valiosa para el encuestado. En la misma se reflejarán las principales actitudes halladas, ordenándolas desde la más frecuente hacia la menos frecuente según la cantidad de veces que aparecen. Se presentarán los datos a nivel general, así como los datos expresados por género y también por carrera.

Estas actitudes encontradas son definidas por el test según las respuestas que obtienen las personas que los llevan a cabo. Tal como se lo comentó anteriormente en cada uno de los procesamientos de datos que se han comentado, los resultados se evidenciarán de manera general, así como por género y carrera

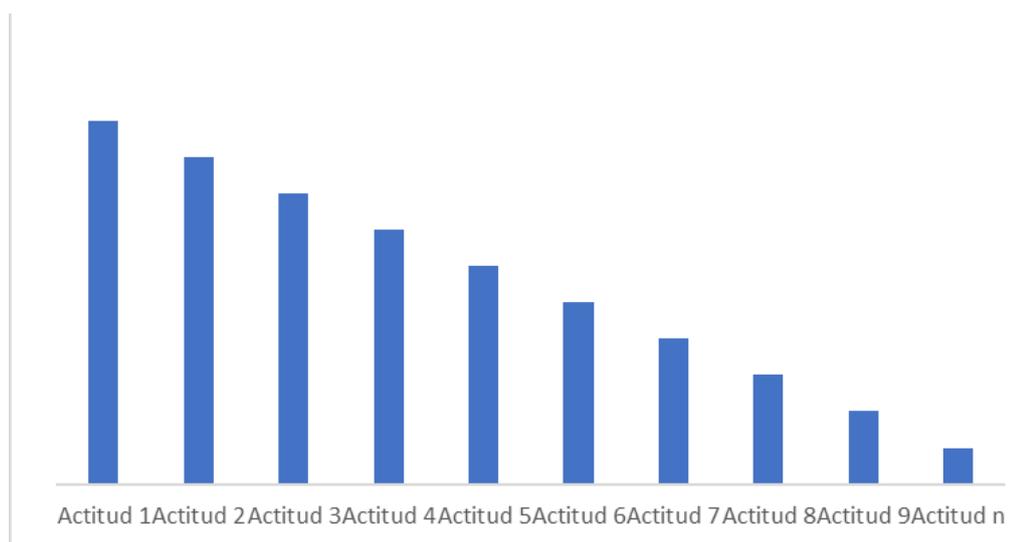


Figura 8. Procesamiento de datos. Actitudes del encuestado que aportan valor

Otro de los datos a presentar corresponde a las actitudes que sirven como oportunidades para mejorar la efectividad de los encuestados en su relacionamiento con su entorno. Estas corresponden a aquellas actitudes que

requieren potenciar para un mejor desenvolvimiento de la persona dentro de su comunidad y la interacción que tienen con las personas que los rodean. El test también brinda esta información dentro de los resultados que evidencia una vez concluido el instrumento. Los datos también serán presentados de tal como se ha venido presentando los datos, esto quiere decir de forma general, por género y carrera.

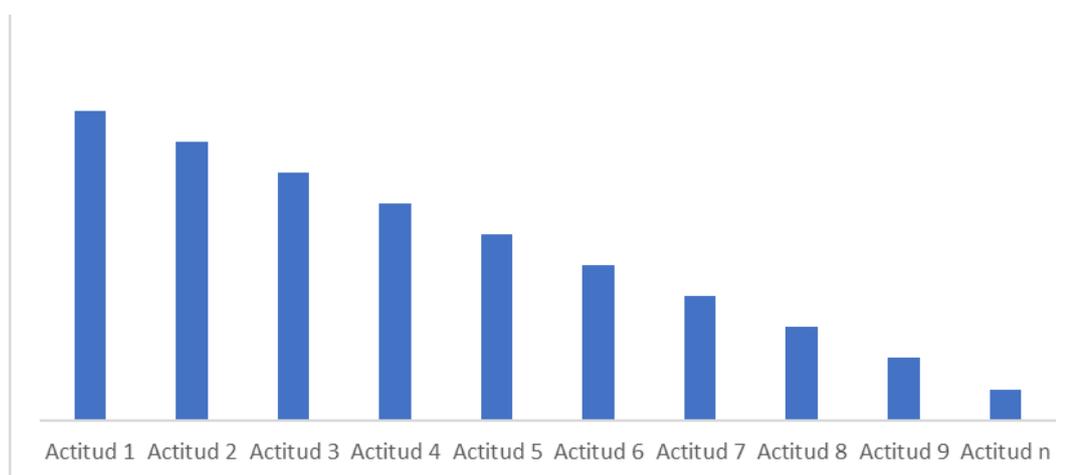


Figura 9. Procesamiento de datos. Actitudes del encuestado como oportunidad para mejorar efectividad

En caso que, en el desarrollo y análisis de los hallazgos encontrados en los resultados del levantamiento de información, se evidencia una oportunidad para proponer otro tipo de gráfica, será propuesto previo acuerdo de los investigadores que están ejecutando el estudio. Todo aquello que sirva como dato adicional para hacer de la investigación un espacio más provechoso, se lo manejará así de esta manera propuesta. Por ello, hay que reconocer la información relevante y la que no puede ser considerada así para presentar exclusivamente la información precisa.

Se reconoce que proponer este tipo de información y las gráficas correspondientes en el procesamiento de datos, agrega mucho valor al estudio debido a que se utiliza prácticamente el 100% de la información que se maneja con los resultados hallados. De esta manera se logra aprovechar

de una forma bastante notoria todos los datos recopilados a través de los informes emitidos por el portal, luego de hacer el formulario de modelo DISC vía online. Procesar y consolidar la información de todo el informe, genera mucho valor y aporte al objetivo propuesto dentro del desarrollo de la investigación.

Por ello es importante recalcar que aquello que sirva como dato adicional para potenciar y agregar valor a los datos y hallazgos que proporciona la investigación y hacer de ella un documento y un espacio más provechoso dentro del contenido, se lo manejará así de esta manera propuesta. Por ello, hay que reconocer la información relevante y la que no puede ser considerada así para presentar exclusivamente la información precisa y que ataque los factores claves y que permita evidenciar el cumplimiento de los objetivos planteados.

Capítulo IV

Análisis de resultados

Una vez que los egresados del semestre B-2019 han desarrollado el instrumento para identificar sus perfiles DISC, se procede a realizar el análisis de resultados. Los datos evidenciados corresponden al informe que arroja el instrumento de levantamiento de información, una vez que se concluye con la encuesta.

Para sacar más valor al trabajo, se procede a evidenciar los resultados a nivel general, así como una segmentación a través del género y la carrera del encuestado. De esta manera se puede conocer cuáles son los resultados a través de estas variables e identificar patrones entre los egresados de las diversas carreras.

Género

Se evidencia los resultados del género de los encuestados, en donde el género femenino alcanzó una mayor representación con un 59,78%. En el caso del género masculino, los mismos alcanzaron una representación del 40,22%.

Tal como se ha identificado en la población total, los egresados del semestre B-2019 son más mujeres que hombres.

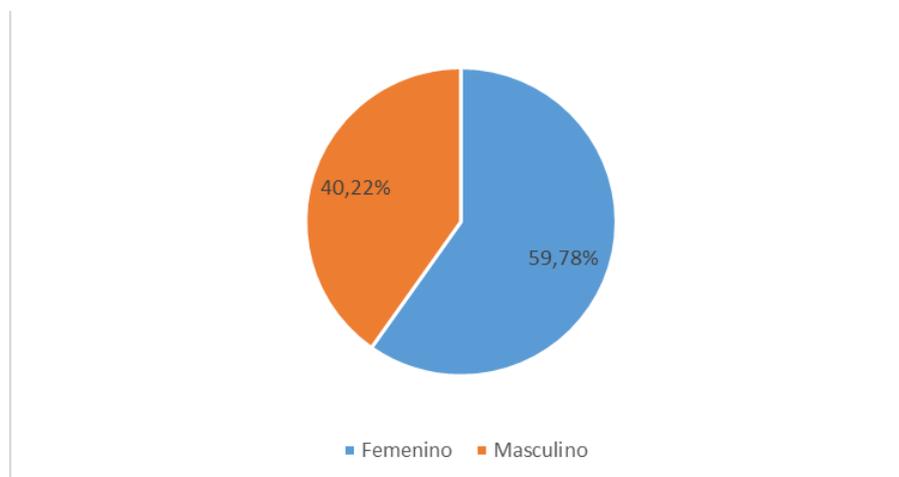


Figura 10. Género

Carrera

Los resultados que se obtuvieron reflejan que los egresados de la carrera de Gestión Empresarial Internacional (GEI) fueron los que más participaron en el levantamiento de información, siendo congruente con la distribución según la representación del gran total de la población. Así lo refleja el 32,61% de representación del total de la muestra escogida y participante del estudio. La carrera de Administración de Empresas (ADM) y Contaduría Pública autorizada (CPA) continúan con la mayor representación luego de la antes mencionada Gestión Empresarial Internacional, con un 27,17% y 22,83% respectivamente.

Los datos guardan relación con la representación de personas de la población total debido a que se escogió una parte proporcional que fue distribuida de acorde al porcentaje de representación que poseen los egresados del semestre B-2019 por cada una de las carreras. De esta manera hay una distribución acorde a los datos proporcionales a nivel general procedente la información que está manejando la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

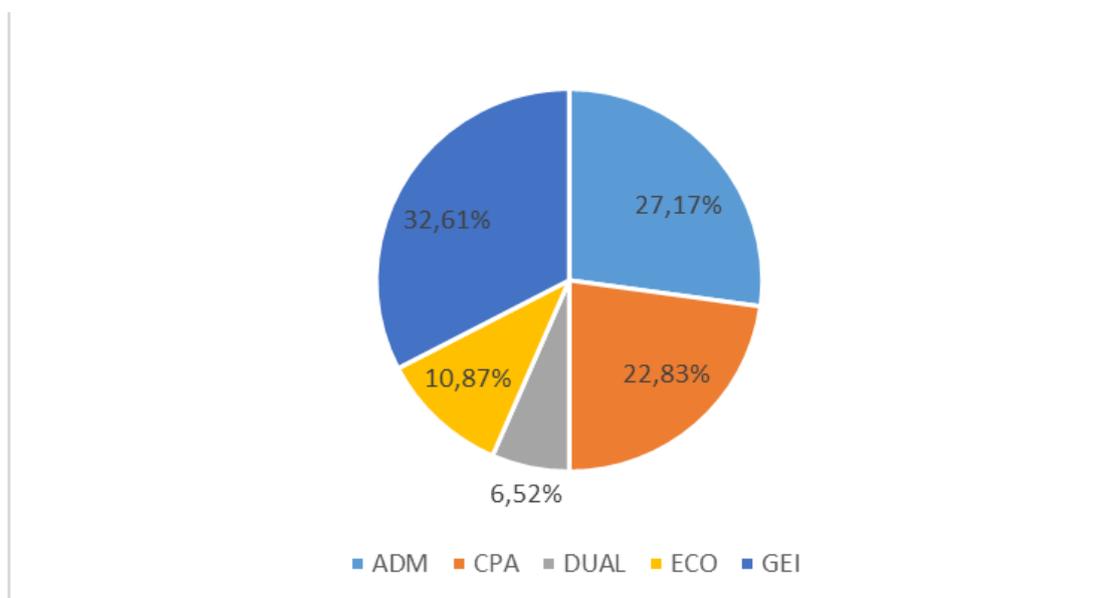


Figura 11. Carreras

Perfil natural de mayor representación

El perfil natural es aquel que indica, según los autores, que es innato en la persona. Esto significa que la persona lo tiene como esencia y es parte de sí. Dentro de las relaciones que presentan los resultados del test, se considera al natural como aquel de mayor peso dentro del perfil DISC hallado en la persona.

Por ello se evidencia cuáles son los perfiles naturales más frecuentes tanto a nivel general, así como un análisis ejecutado tanto a nivel de género y carrera. Se establece esta estructura para agregarle valor al desarrollo de análisis de los resultados y presentar la información de mejor manera.

Perfil natural de mayor representación – nivel general

Los resultados a nivel general reflejan que los egresados del semestre B-2019 tienen el perfil dominante como aquel perfil natural de mayor representación. El 52% de ellos tiene a la “Dominancia” como el perfil con mayor nivel dentro de su perfil DISC. Lo sigue con amplia diferencia el perfil de “Concienzudez”, el mismo que alcanza un nivel del 18%.

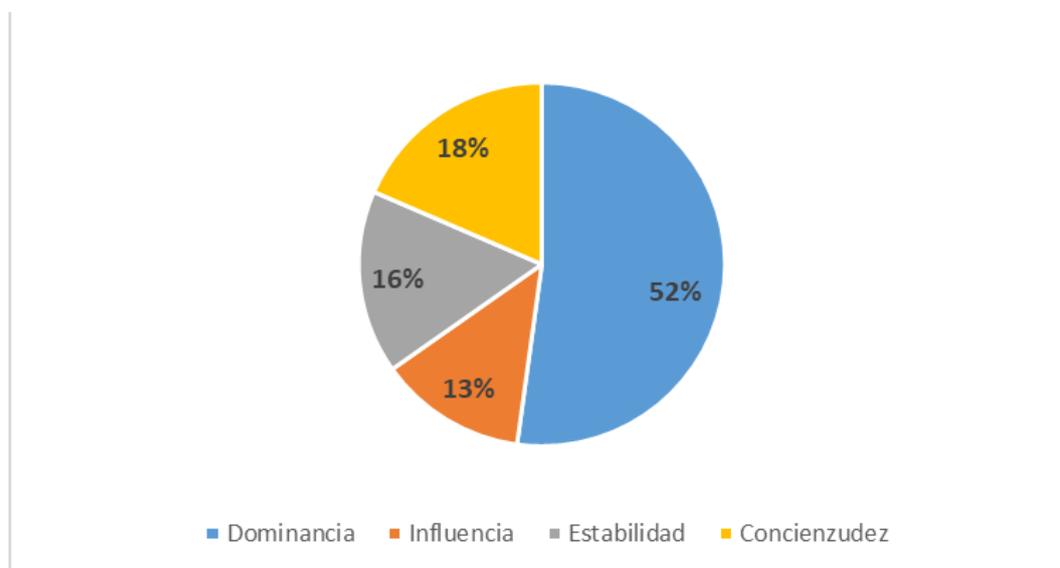


Figura 12. Perfil natural de mayor representación – nivel general

Perfil natural de mayor representación – según género

En el caso de los resultados encontrados sobre el perfil natural según el género, los datos reflejan que ambos tienen una gran representación en la “Dominancia”. Este perfil representa el 55% en el género femenino y el 49% en el género masculino.

En el caso de las mujeres, el segundo perfil natural de mayor representación es el concienzudo, el mismo que alcanza un nivel del 18% de representación. En el caso de los hombres, el segundo perfil natural de mayor representación también es el concienzudo, el mismo que alcanza un nivel del 19% de representación.

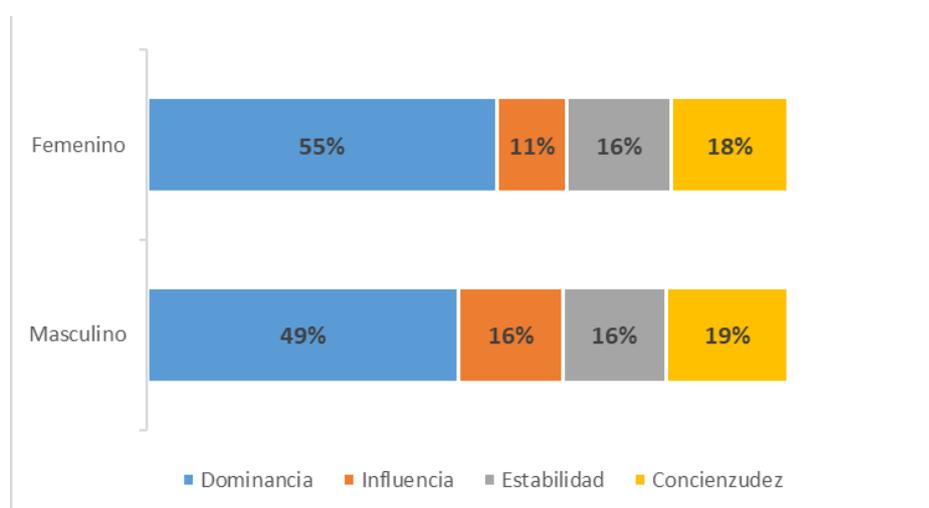


Figura 13. Perfil natural de mayor representación – según género

Perfil natural de mayor representación – según carrera

En el caso del perfil natural de mayor representación por carrera, se evidencia que en cada una de ellas el perfil dominante es el que tiene mayor representación porcentual. En todas las carreras supera el 50% de representación salvo en las carreras de CPA y ADM en donde alcanza un nivel de 48% en ambas carreras.

El segundo perfil natural de mayor representación si presenta diferencia entre carreras. En el caso de las carreras de DUAL y Economía, el segundo perfil de mayor representación es el de la “Influencia”. En el caso de las

carreras de Gestión Empresarial (GEI) y Contaduría Pública (CPA), el segundo perfil natural de mayor representación es el perfil de la “Concienzudez”. Por su parte, los egresados de la carrera de Administración de Empresas presentan el segundo perfil natural de mayor representación el de “Estabilidad”.

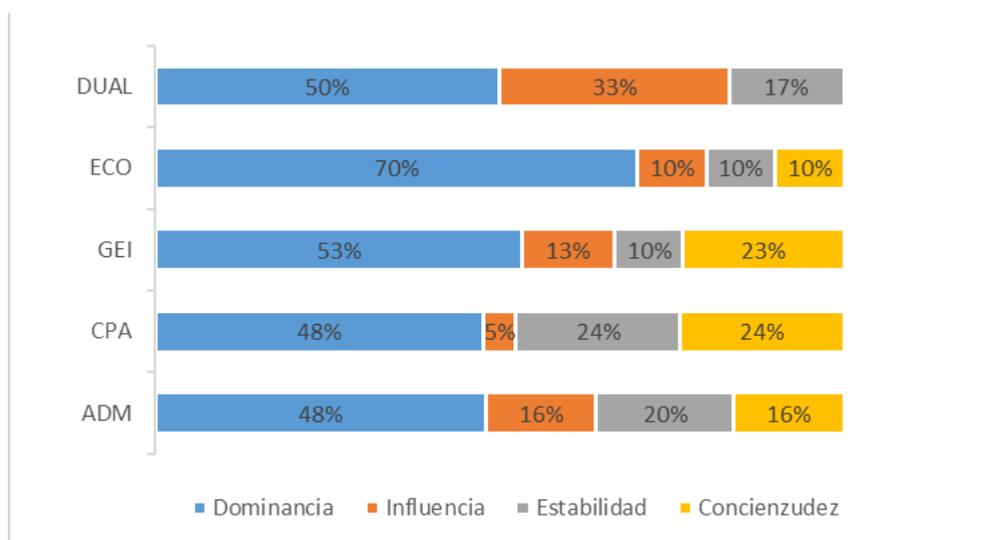


Figura 14. Perfil natural de mayor representación – según carrera

Perfil adaptado de mayor representación

El perfil adaptado es aquel que indica, según los autores, que es la persona lo adquiere a medida que se relaciona con su entorno. Dentro de las combinaciones, se considera al perfil adaptado al segundo con mayor peso dentro del perfil DISC hallado en la persona, que complementa al perfil natural previamente identificado.

Para realizar el respectivo análisis, se evidencia cuáles son los perfiles adaptados más frecuentes tanto a nivel general, así como manejar la información como el bloque anterior en donde se presentan un análisis por género y carrera. También es un aporte significativo a la investigación el evidenciar los resultados de esta manera.

Perfil adaptado de mayor representación – nivel general

Los resultados a nivel general reflejan que los egresados del semestre B-2019 tienen el perfil concienzudo como aquel perfil adaptado de mayor representación. El 37% de ellos tiene a la “Concienzudez” como el perfil con mayor nivel dentro de su perfil DISC. Lo sigue con una diferencia bastante mínima el perfil de la “Influencia”, el mismo que alcanza a representar un nivel del 29%.

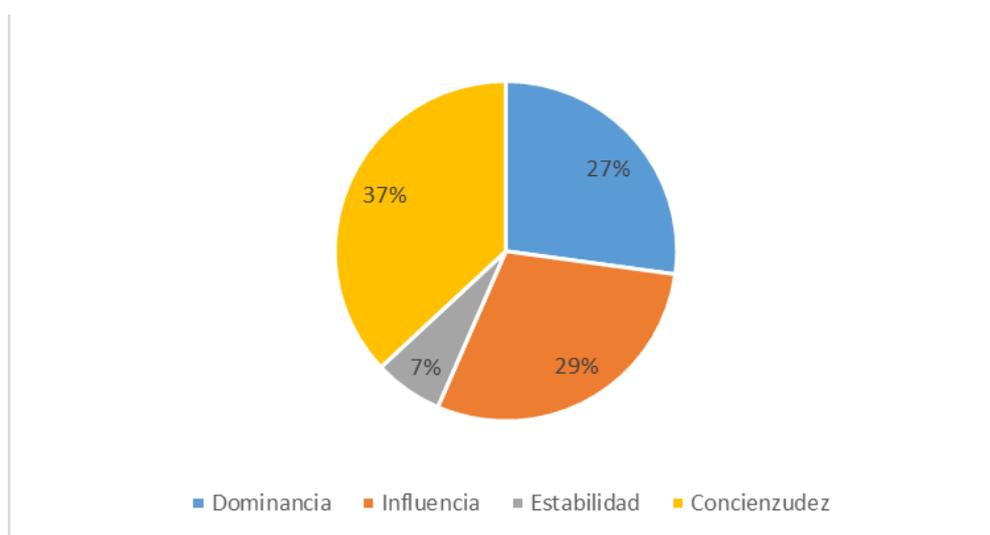


Figura 15. Perfil adaptado de mayor representación – nivel general

Perfil adaptado de mayor representación – según género

En el caso de los resultados encontrados sobre el perfil adaptado según el género, los datos reflejan que tanto hombres como mujeres tienen una gran representación en rasgo de responsabilidad asociado al perfil de la “Concienzudez”. Este perfil representa el 36% en el género femenino y el 38% en el género masculino.

En el caso de las mujeres, el segundo perfil adaptado de mayor representación es el perfil de la “Influencia”, el mismo que alcanza un nivel del 33% de representación en este sector de la muestra. En el caso de los hombres, el segundo perfil adaptado de mayor representación también es el perfil dominante, el mismo que alcanza un nivel del 35% de representación del total.

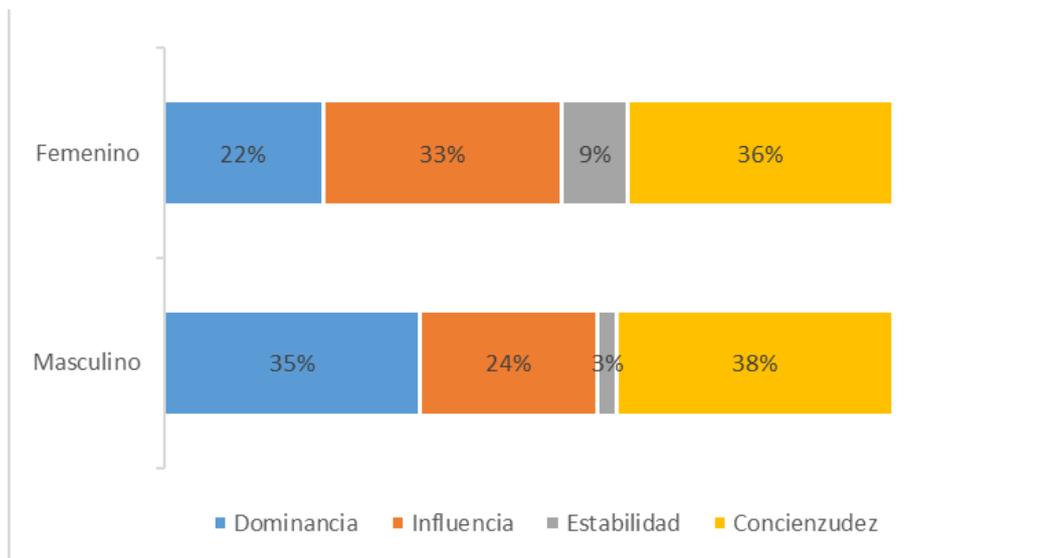


Figura 16. Perfil adaptado de mayor representación – según género

Perfil adaptado de mayor representación – según carrera

En el caso del perfil adaptado de mayor representación que se presenta a nivel de carrera, se evidencia que en cada una de ellas el perfil concienzudo es el que tiene mayor representación entre los encuestados de las diferentes carreras, excepto en la carrera de DUAL que es el perfil dominante el de mayor representación con un 67%.

El segundo perfil adaptado de mayor representación si presenta diversas diferencias en los que respecta a la presentación de resultados a nivel de carreras. En el caso de la carrera de DUAL y de la carrera de Economía, el segundo perfil, según modelo DISC, de mayor representación es el perfil de la “Concienzudez”. En el caso de las carreras de Gestión Empresarial (GEI) y la carrera de Administración de empresas (ADM) y la carrera de Contaduría Pública (CPA) el segundo perfil adaptado de que tiene una mayor representación según los resultados expuestos es el de la “Influencia”.

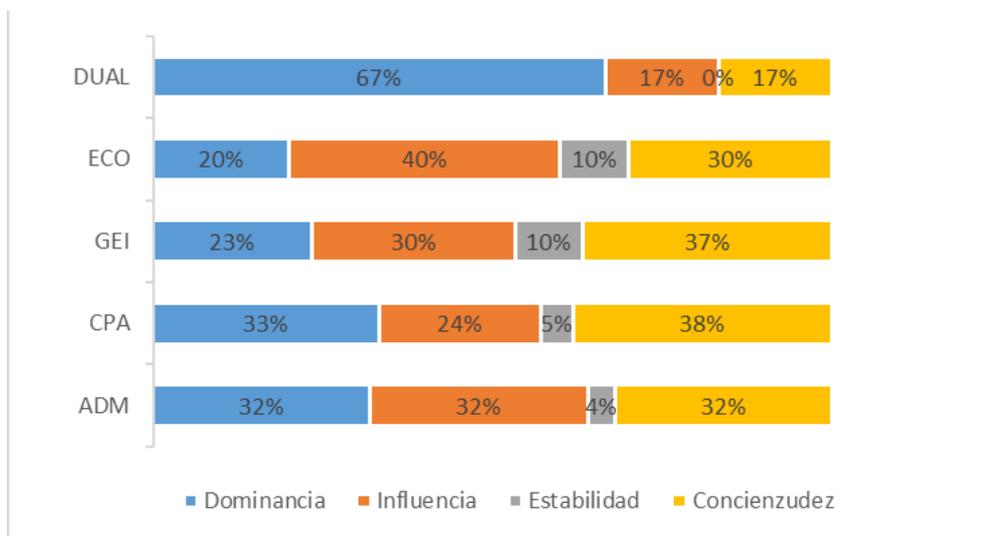


Figura 17. Perfil adaptado de mayor representación – según carrera

Combinaciones de perfil más frecuentes

Las combinaciones de perfil corresponden a juntar los perfiles naturales y adaptados que evidencian los resultados hallados. Existen 12 diferentes combinaciones que las personas pueden tener como resultado. Las combinaciones son determinadas a través de una gráfica presentada en el informe del test DISC.

Para realizar el respectivo análisis, se evidencia cuáles son las combinaciones de perfil más frecuentes tanto a nivel general, como un análisis por género y carrera.

Combinaciones de perfil más frecuentes – nivel general

Los resultados demuestran que la combinación más frecuente es la “D + I”, es decir, la de perfil natural Dominante y el perfil adaptado Influyente. El 28% de las personas que participaron en el levantamiento de información tienen este perfil. El segundo más frecuente, es el D+C, es decir perfil natural Dominante y perfil adaptado el Concienzudo; el 24% de los egresados poseen esta combinación como su perfil DISC.

Para resaltar la tercera combinación, se reconoce con el 10% el perfil C+D, es decir, perfil natural el Concienzudo y el perfil adaptado el Dominante. Es importante reconocer que, en las tres combinaciones más frecuentes, está presente el perfil “Dominante”, ya sea como perfil natural o adaptado.

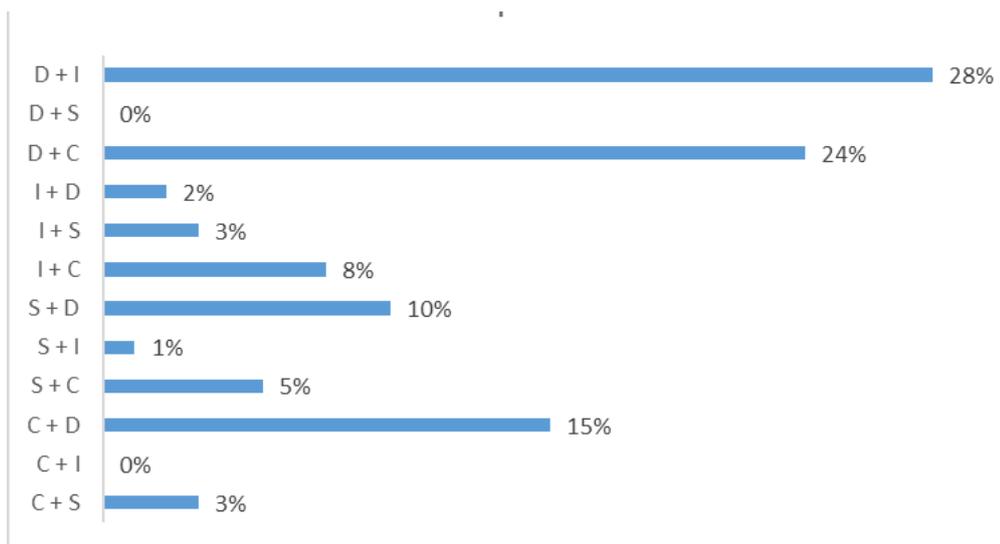


Figura 18. Combinaciones de perfil más frecuentes – nivel general

Combinaciones de perfil más frecuentes – según género

Los resultados demuestran que la combinación más frecuente, tanto en el género masculino como femenino, es la combinación de “D + I”. Esto quiere decir que la persona tiene como combinación más habitual la de perfil natural Dominante y el perfil adaptado Influyente. El 24% de los hombres y el 31% de las mujeres que participaron en el levantamiento de información tienen este perfil.

La segunda combinación más frecuente que se ha identificado en los resultados hallados en el levantamiento de información, es el “D+C”, es decir perfil natural Dominante y perfil adaptado el Conciencizado; tanto hombres como mujeres tienen esta tendencia a contar con esta combinación de rasgos de personalidad. En el caso de los hombres, el porcentaje de representación llega al 24% y las mujeres también llegan a ese nivel aproximado de una representación del 24%.

La tercera combinación más frecuente tanto para hombres como para mujeres es el perfil “C+D”, es decir, el perfil natural tiene al Concienzudo y el perfil adaptado tiene el Dominante. Los hombres tuvieron una representación del 19%, mientras que las mujeres poseen una representación en este segmento del 13%

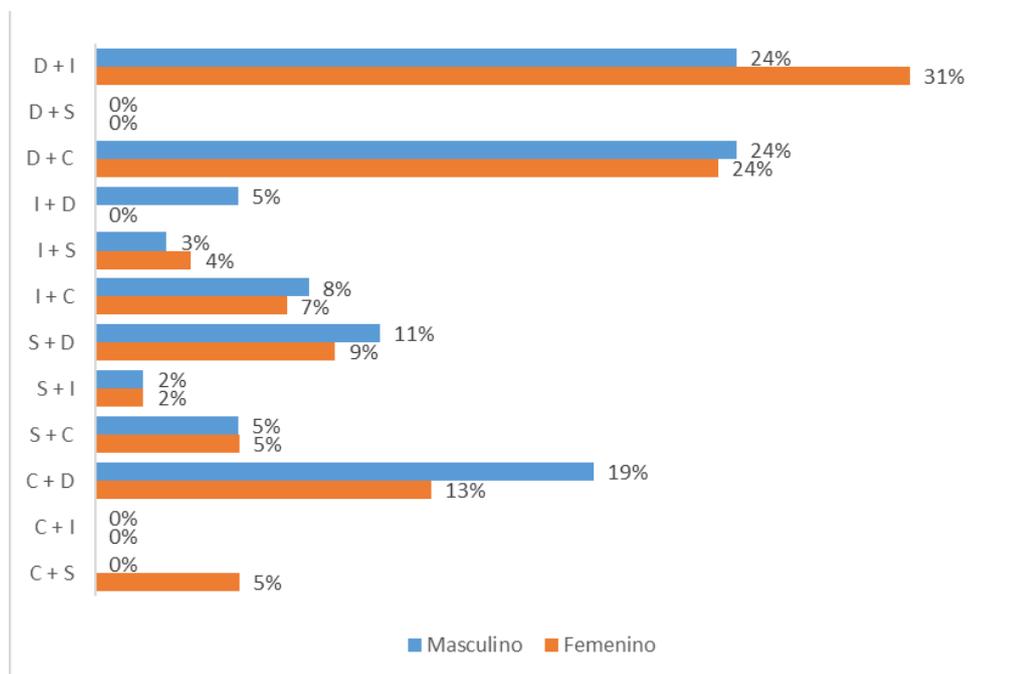


Figura 19. Combinaciones de perfil más frecuentes – según género

Combinaciones de perfil más frecuentes – según carrera

En el caso de las combinaciones de perfil más frecuentes por carrera, se identifican diversas tendencias en las distintas opciones que se manejan. En el caso de Economía, Administración de Empresas y Gestión Empresarial Internacional, se identifica que el perfil más frecuente es el “D+I”, es decir perfil natural Dominante y perfil adaptado Influyente. La representación de este perfil en estas carreras es del 40%, 28% y 30% respectivamente.

En el caso de Contaduría Pública y DUAL, la mayor representación del perfil corresponde a la combinación “D+C”, es decir el perfil natural es el Dominante y el perfil adaptado es el Concienzudo. La representación de este perfil en estas carreras corresponde al 24% y 33% respectivamente.

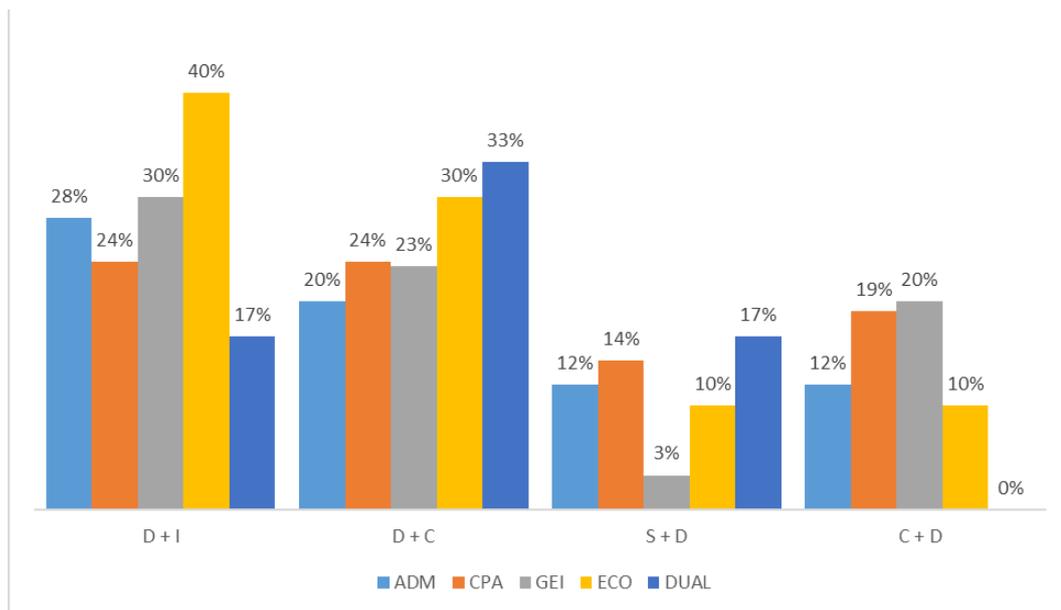


Figura 20. Combinaciones de perfil más frecuentes – según carrera

Perfil natural de menor representación

El perfil natural es aquel de mayor peso dentro del perfil DISC hallado en la persona que desarrolla el test. En este caso, se evidencia a aquellos que tiene menos representación en todos los hallazgos encontrados en el informe emitido por cada uno de los encuestados como muestra. El informe del test refleja estos resultados, una vez que el mismo fue procesado luego de haber realizado la contestación de las preguntas planteadas.

Para realizar el respectivo análisis de los datos encontrados en el levantamiento de información, se evidencia cuáles son los perfiles adaptados más frecuentes tanto a nivel general y se identifica la oportunidad de manejar la información y evidenciarla por género y también exponerla a nivel de carrera.

Perfil natural menor representación – nivel general

Los resultados a nivel general reflejan que los egresados del semestre B-2019 tienen el perfil influyente como aquel perfil natural de menor representación. Apenas el 13% de ellos tiene a la “Influencia” como el perfil

con menor nivel dentro de su perfil DISC. Lo sigue con una diferencia bastante mínima el perfil de “Estabilidad”, el mismo que alcanza un nivel del 16%.

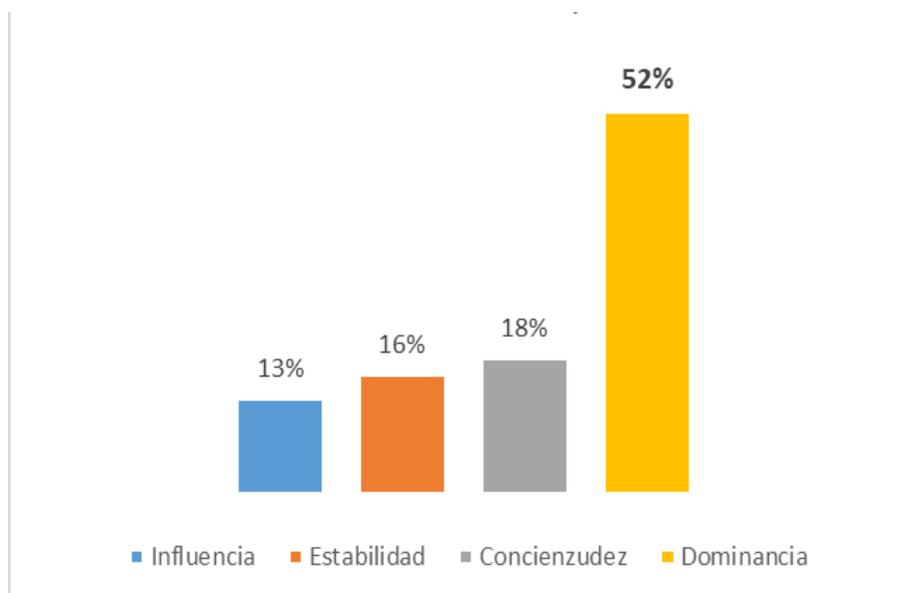


Figura 21. Perfil natural menor representación – nivel general

Perfil natural menor representación – según género

En el caso de los resultados encontrados sobre el perfil natural según el género, los datos reflejan que ambos tienen una poca representación en lo que corresponde al rasgo de personalidad de la “Influencia”. Este perfil representa el 11% en el género femenino, así como tiene una representación del 16% en el género masculino.

En el caso de las mujeres, el segundo perfil natural de menor representación es el perfil “estable”, el mismo que alcanza un nivel del 16% de representación dentro de los resultados hallados a través del levantamiento de información. En el caso de los hombres, el segundo perfil natural de menor representación también es el estable, el mismo que alcanza un nivel del 16% de representación.

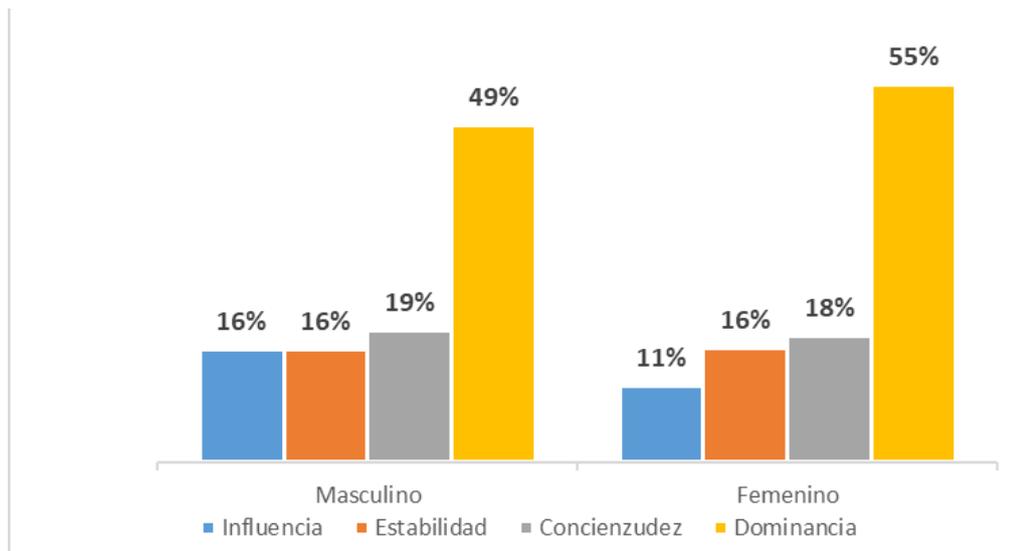


Figura 22. Perfil natural menor representación – según género

Perfil natural menor representación – según carrera

En el caso del perfil natural de menor representación por carrera, se evidencia que en cada una de ellas diferencias significativas en cuanto a los resultados se refiere. En el caso de las carreras de Administración de Empresas y la carrera de Economía, el perfil natural de menor representación es el de Concienzudez. Lo representa un 16% en la primera carrera mencionada y 10% en la segunda.

En el caso de las carreras de Gestión Empresarial (GEI) y la carrera de Dual, el perfil natural de menor representación es el de “Estabilidad”. Así lo representa el 10% en la primera carrera mencionada y 17% de la segunda. Por su parte, Contaduría Pública (CPA), el perfil natural de menor representación es el de “Influencia”. Así se reconoce que apenas el 5% de los egresados de esta carrera tienen esta tendencia.

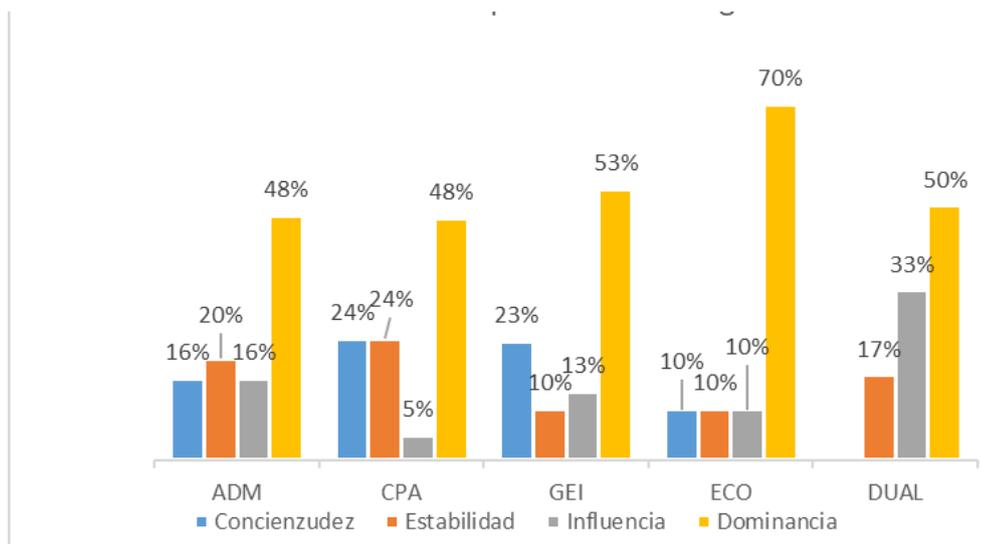


Figura 23. Perfil natural menor representación – según carrera

Perfil adaptado de menor representación

El perfil adaptado, tal como se lo mencionó anteriormente, es aquel que la persona adquiere a medida que se relaciona con su entorno y lo va haciendo suyo por esta interacción que tiene con su prójimo y aquellas personas que lo rodean. Dentro de las combinaciones y opciones existentes en el modelo propuesto, se considera al perfil adaptado al segundo con mayor peso dentro del perfil DISC hallado en la persona, que complementa al perfil natural previamente identificado. Todos estos datos son recabados directamente del informe del test.

Para realizar el respectivo análisis del perfil adaptado de menor representación dentro de la información que se ha levantado al ejecutar el estudio basado en el modelo DISC, se exponen los resultados considerando la información a analizar tanto a nivel general, así como el desarrollo de un análisis demostrando los datos por género y también resultados obtenidos a nivel de carrera.

Perfil adaptado menor representación – nivel general

Los resultados a nivel general reflejan que los egresados del semestre B-2019 tienen el perfil estable como aquel perfil adaptado de menor representación. Apenas el 7% de ellos tiene a la “Estabilidad” como el perfil

con menor nivel dentro de su perfil DISC. Lo sigue con una diferencia bastante significativa el perfil de la “Dominancia”, el mismo que alcanza a representar un nivel del 27%.

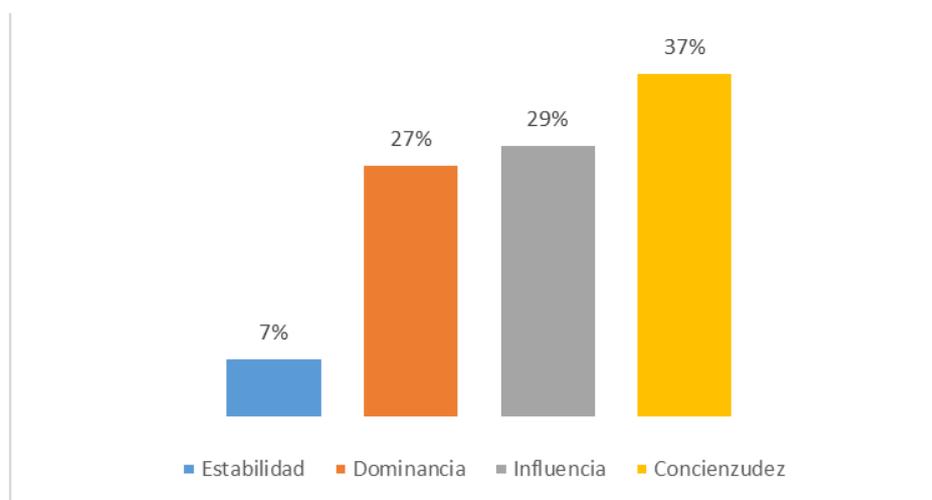


Figura 24. Perfil adaptado menor representación – nivel general

Perfil adaptado menor representación – según género

En el caso de los resultados encontrados sobre el perfil adaptado según el género, los datos reflejan que tanto hombres como mujeres tienen una poca representación en el perfil conocido como “Estabilidad”. Este perfil representa el 9% apenas de la representación en el género femenino y el 3% en el género masculino.

En el caso de las mujeres, el segundo perfil adaptado de menor representación es el de la dominancia, el mismo que alcanza un nivel del 22% de representación. En el caso de los hombres, el segundo perfil adaptado de menor representación es el de la influencia, el mismo que alcanza un nivel de representación del 24%.

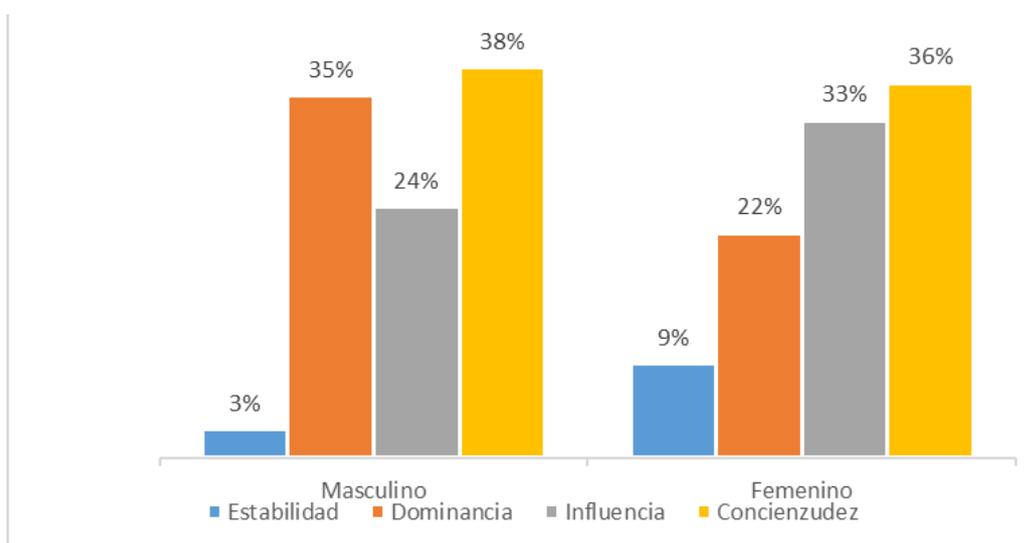


Figura 25. Perfil adaptado menor representación – según género

Perfil adaptado menor representación – según carrera

En el caso del perfil adaptado de menor representación por carrera, se evidencia que en cada una de ellas diferencias significativas en los resultados encontrados. En el caso de los datos evidenciados en la carrera de Administración de Empresas y los datos reflejados de la carrera de DUAL, el perfil adaptado de menor representación es el perfil de la Concienzudez. Los resultados reflejan que la representación corresponde a apenas un 16% en la primera carrera mencionada y un llamativo 0% en la segunda carrera que fue indicada posteriormente.

En el caso de las carreras de Gestión Empresarial (GEI) y de la carrera de Economía, el perfil adaptado de menor representación es el de “Estabilidad”. Así lo representa el 10% en ambas carreras, respectivamente. Por su parte, en la carrera de Contaduría Pública (CPA), el perfil adaptado de menor representación es el de “Influencia”. Así se reconoce que apenas el 5% de los egresados de esta carrera tienen esta tendencia a ser personas influyentes según su perfil adaptado.

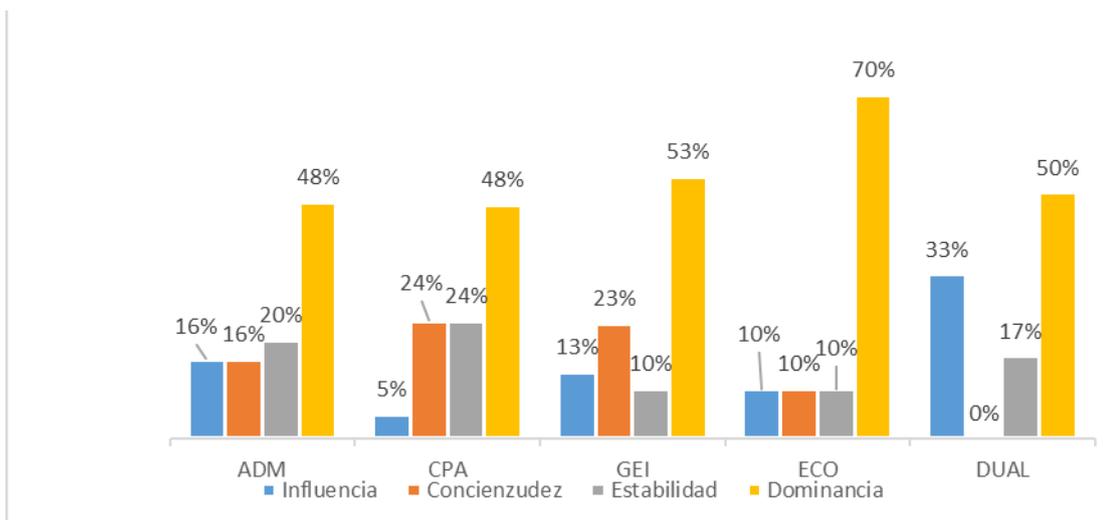


Figura 26. Perfil adaptado menor representación – según carrera

Patrones clásicos más frecuentes

Los patrones clásicos son nombres que asigna el reporte del perfil DISC en donde se lo determina según los resultados que la persona ha obtenido. Estos nombres son diversos y son generados por el instrumento de levantamiento de información una vez que el mismo ha sido finalizado. Corresponden a los resultados que las personas evidencian, mostrados netamente por la tendencia que cada uno de ellos posee al ejecutar y responder cada una de las preguntas planteadas.

Patrones clásicos más frecuentes – nivel general

Los resultados a nivel general reflejan que los egresados del semestre B-2019 tienen el patrón de “El individualista” como aquel patrón clásico más frecuentes en los reportes del test DISC. El 24% de ellos tienen al “Individualista” como el patrón clásico según su perfil DISC. Lo sigue el patrón clásico de “El orientado a resultados”, el mismo que alcanza a representar un nivel del 18%.

El tercer patrón clásico más frecuente entre los encuestados corresponde a “El Creativo” que alcanzó un 15%. Todos estos patrones clásicos fueron obtenidos gracias a la consolidación de la información sobre cada uno de aquellos que desarrollaron la muestra.

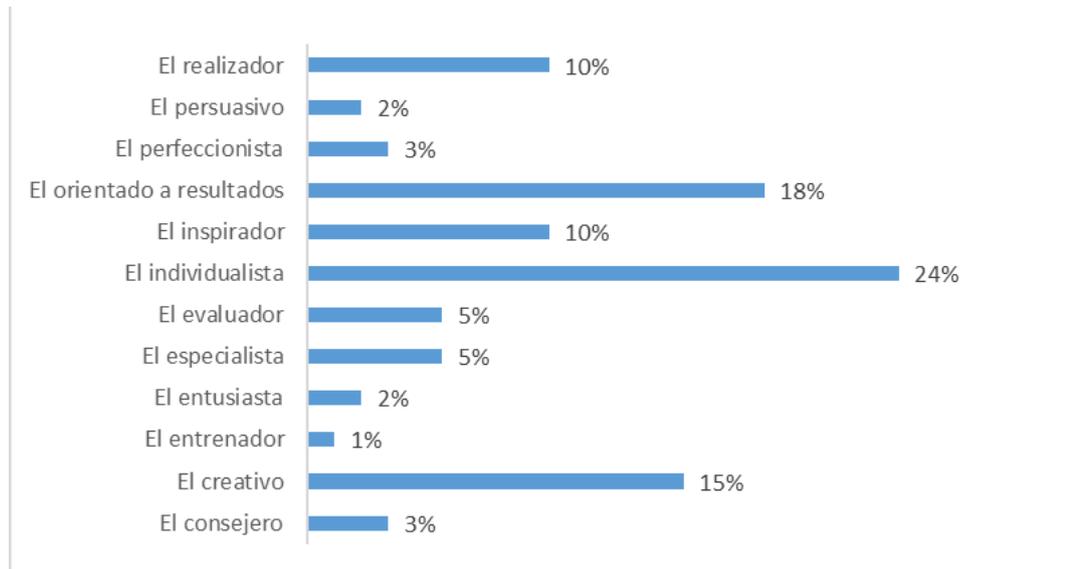


Figura 27. Patrones clásicos más frecuentes – nivel general

Patrones clásicos más frecuentes – según género

En el caso de los resultados encontrados sobre el patrón clásico más frecuente según el género, los datos reflejan que tanto hombres como mujeres tienen la mayor representación en el patrón de “El individualista”. Este patrón representa el 24% en el género femenino y así también el 24% en el género masculino.

En el caso de las mujeres, el segundo patrón clásico de mayor representación es el patrón conocido como “El orientado a resultados”, el mismo que alcanza un nivel del 18% de representación del gran total de la muestra de mujeres. En el caso de los hombres, el segundo patrón clásico de mayor representación es el patrón clásico “El creativo”, el mismo que alcanza un nivel de representación del 19%, considerando todas las visualizaciones en el género mencionado.

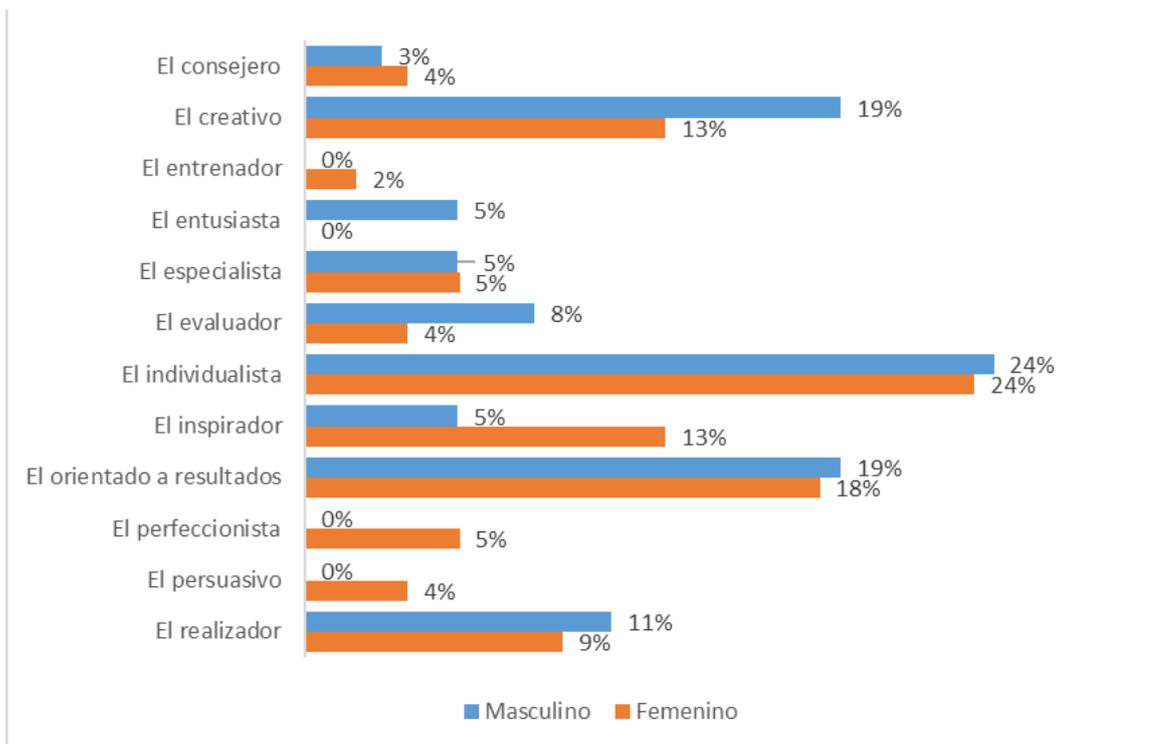


Figura 28. Patrones clásicos más frecuentes – según género

Patrones clásicos más frecuentes – según carrera

En el caso del patrón clásico más frecuente por carrera, se evidencia que no existen diferencias significativas salvo una excepción dentro de los hallazgos que se han realizado. En el caso de las carreras de Administración de Empresas, DUAL, Gestión Empresarial (GEI) y Contaduría Pública (CPA), el patrón clásico más frecuente es “El individualista”. Este patrón clásico se repite en cada una de las carreras, el mismo que está representado en un 20%, 33%, 23% y 24% respectivamente.

La única excepción se da en la carrera de Economía, el en donde se identifica que el patrón clásico más frecuente en esta carrera es “El orientado a resultados”. Así lo corrobora el 40% de representación que tiene esta carrera, que se diferencia del resto por esta novedad.

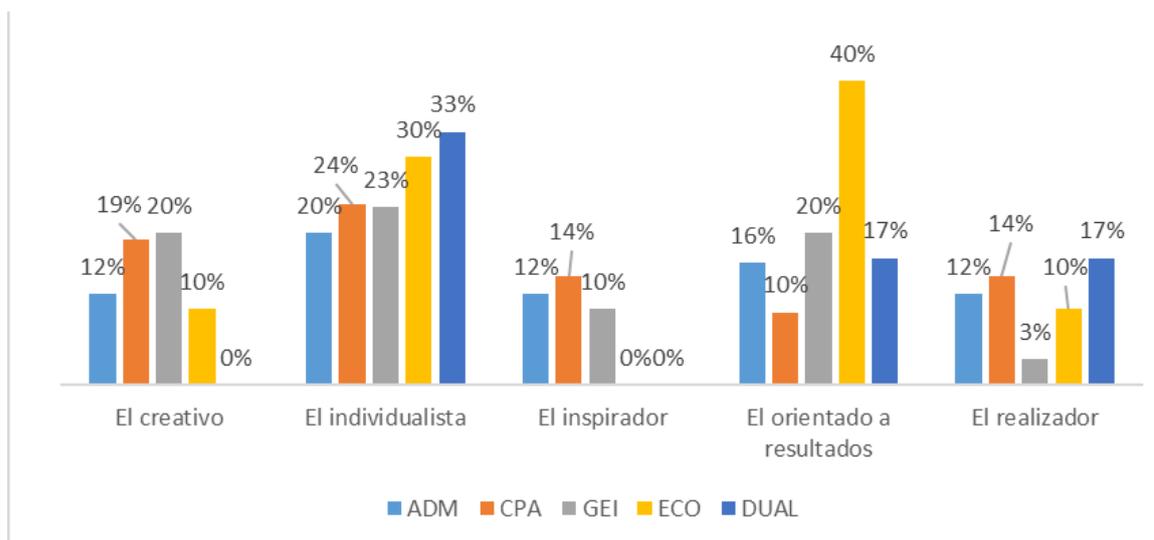


Figura 29. Patrones clásicos más frecuentes – según carrera

Actitudes resaltadas como valiosas

El test DISC también permite identificar en el reporte de resultados diversas sugerencias en cuanto a actitudes que propone que la persona que lo desarrolla las tome. Una de estas sugerencias realza las actitudes que estas personas poseen. En este campo, se va a analizar aquellas actitudes que son destacadas como valiosas en las personas.

Actitudes resaltadas como valiosas – nivel general

Los resultados a nivel general reflejan que los egresados del semestre B-2019 tienen al “enfoque” como aquella actitud que resalta como valiosa dentro de los reportes del test DISC. El 16% de ellos tienen a esta actitud como aquella que se destaca según sus resultados su perfil DISC. Lo sigue la “autonomía”, la misma que alcanza a representar un nivel del 12%.

La tercera actitud destacada como valiosa entre los encuestados corresponde a la “receptividad”, la misma que alcanzó un 15% de representación en los resultados obtenidos.

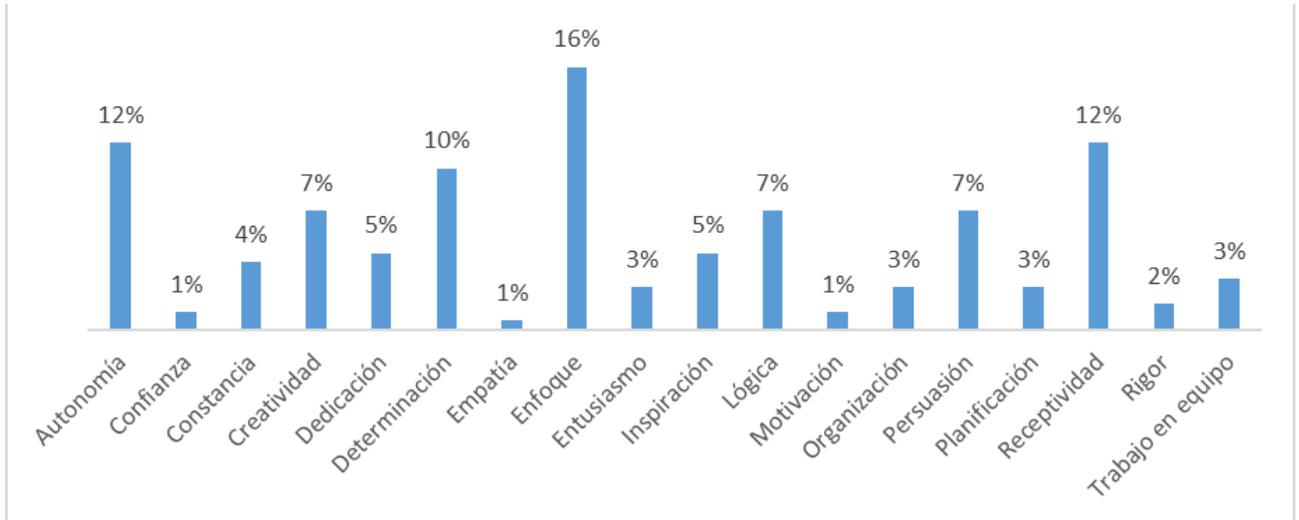


Figura 30. Actitudes resaltadas como valiosas – nivel general

Actitudes resaltadas como valiosas – según género

En el caso de los resultados encontrados sobre las actitudes resaltadas como valiosas según el género, los datos reflejan que tanto hombres como mujeres tienen la mayor representación en el “enfoque”. Esta actitud representa el 16% de los resultados en el género femenino y así también el 17% en los resultados en el género masculino.

En el caso de las mujeres, la segunda actitud considerada como valiosa corresponde a la “receptividad”, la misma que alcanza un nivel del 11% de representación. En el caso de los hombres, la segunda actitud considerada como valiosa es la “autonomía”, la misma que alcanza un nivel de representación del 12%.

En el tercer puesto los roles se invierten ya que, en el caso de las mujeres, la actitud considerada como valiosa corresponde a la “autonomía”, representada con un 11%. En el caso de los hombres, la actitud valiosa y destacada en el tercer puesto corresponde a “receptividad”. Los datos así reflejan, existiendo estas actitudes que despuntan del resto.

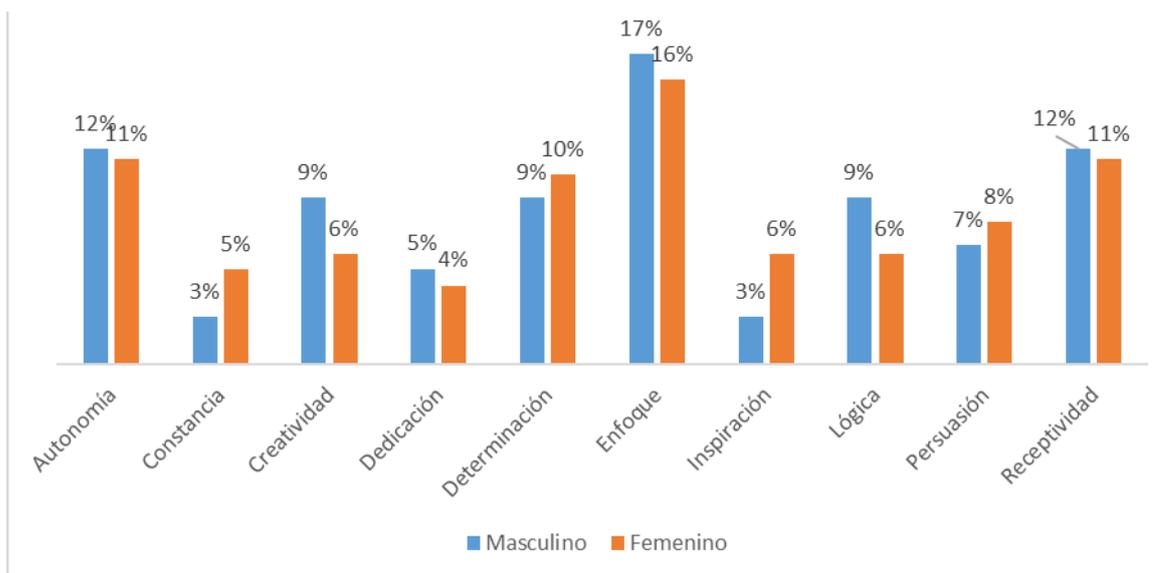


Figura 31. Actitudes resaltadas como valiosas – según género

Actitudes resaltadas como valiosas – según carrera

En el caso de las actitudes resaltadas como valiosas por carrera, se evidencia que no existen diferencias significativas en los resultados que se han encontrado salvo una excepción que sí es relevante mencionarla. En el caso de la carrera de Administración de Empresas, la carrera de DUAL, la carrera de Gestión Empresarial (GEI) y la carrera de Contaduría Pública (CPA), la actitud más frecuente es “enfoque”. Esta ha sido la actitud que resalta en cada una de las carreras guardando amplia relación con los resultados que se han generado a nivel general. Los resultados en este aspecto indican un nivel de representación de un 16%, 21%, 13% y 18% respectivamente.

La única excepción se da en la carrera de Economía, ya que en la misma se logra identificar que la actitud resaltada como valiosa en esta carrera corresponde a la “determinación”. Así lo corrobora el 21% de representación que tiene esta carrera, que se diferencia del resto por esta novedad que no es similar a las otras mencionadas. Sin embargo, también tiene un nivel de enfoque bastante marcado.

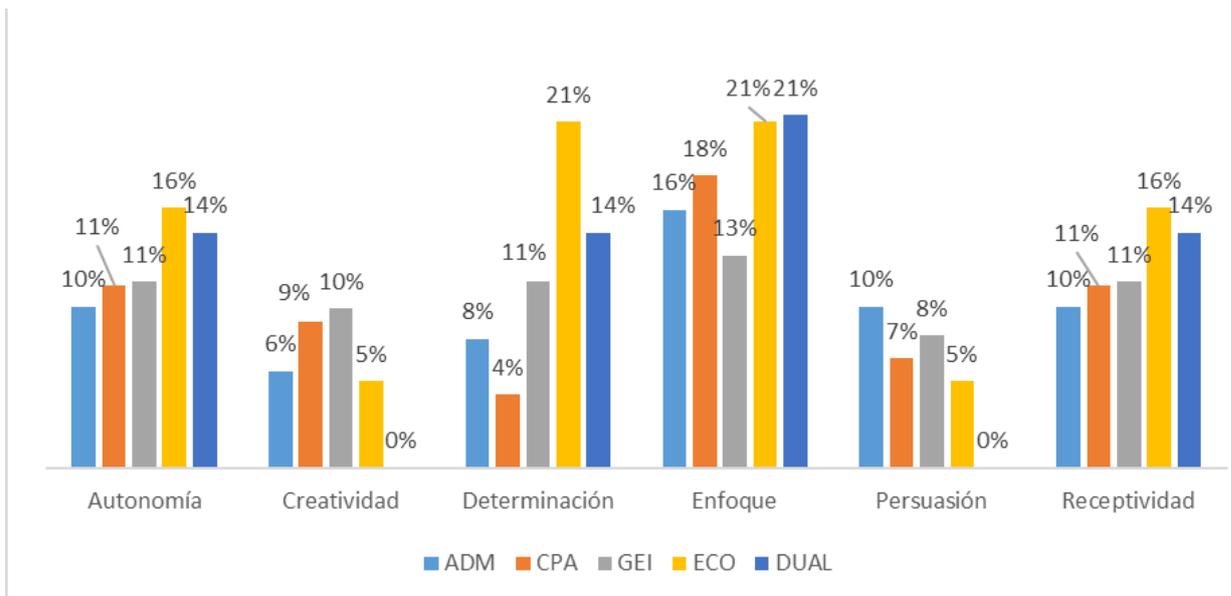


Figura 32. Actitudes resaltadas como valiosas – según carrera

Actitudes identificadas que pueden mejorar

El test DISC también permite identificar en el reporte de resultados diversas sugerencias en cuanto a actitudes que propone que la persona que lo desarrolla las tome. Una de estas sugerencias destaca las actitudes que posiblemente le esté faltando a las personas que desarrollaron el test. En este campo, se va a analizar aquellas actitudes identificadas que pueden mejorar en las personas.

Actitudes identificadas que pueden mejorar – nivel general

Los resultados a nivel general reflejan que los egresados del semestre B-2019 tienen a la “empatía” como aquellas actitudes identificadas que pueden mejorar dentro de los reportes del test DISC. El 28% de ellos tienen a esta actitud como aquella que les está haciendo falta en su día a día según sus resultados su perfil DISC. Lo sigue la “tolerancia”, la misma que alcanza a representar un nivel del 13%.

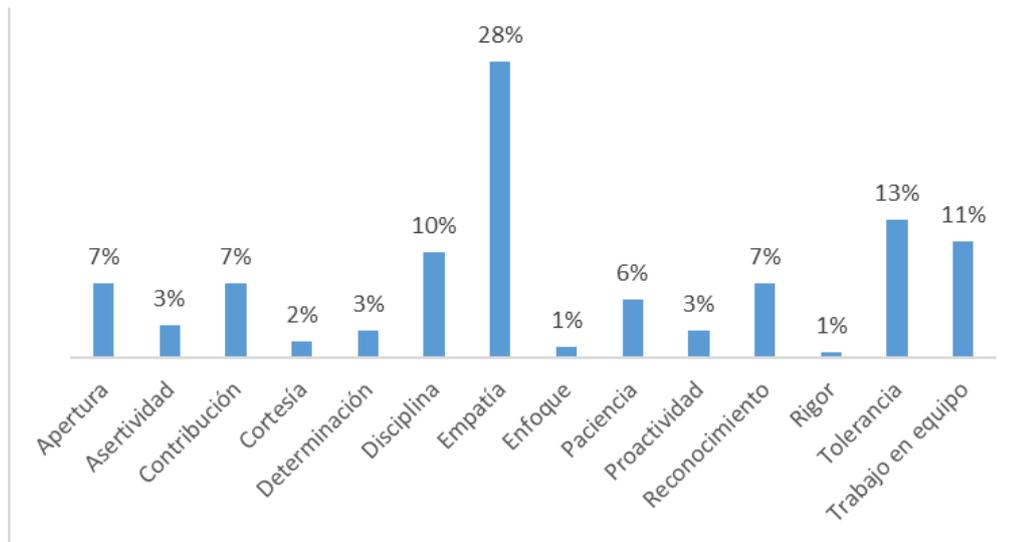


Figura 33. Actitudes identificadas que pueden mejorar – nivel general

Actitudes identificadas que pueden mejorar – según género

En el caso de los resultados encontrados sobre las actitudes identificadas que pueden mejorar según el género, los datos reflejan que tanto hombres como mujeres tienen la mayor representación la actitud para mejorar en la “empatía”. Es un factor común que se ha identificado en los resultados que se han encontrado, Dentro de los hallazgos, se puede indicar que esta actitud representa el 27% en el género femenino y así también el 29% en el género masculino.

En el caso de las mujeres, la segunda actitud considerada como aquella que pueden mejorar para potenciarse y obtener una mejor versión de si mismas corresponde a la “tolerancia”, la misma que alcanza un nivel del 14% de representación dentro de los resultados obtenidos. En el caso de los hombres, la segunda actitud considerada como aquella que pueden mejorar es la “disciplina” y el “trabajo en equipo” ambas con un nivel de representación del 12% de todos los resultados obtenidos en este segmento de segregación por carrera.

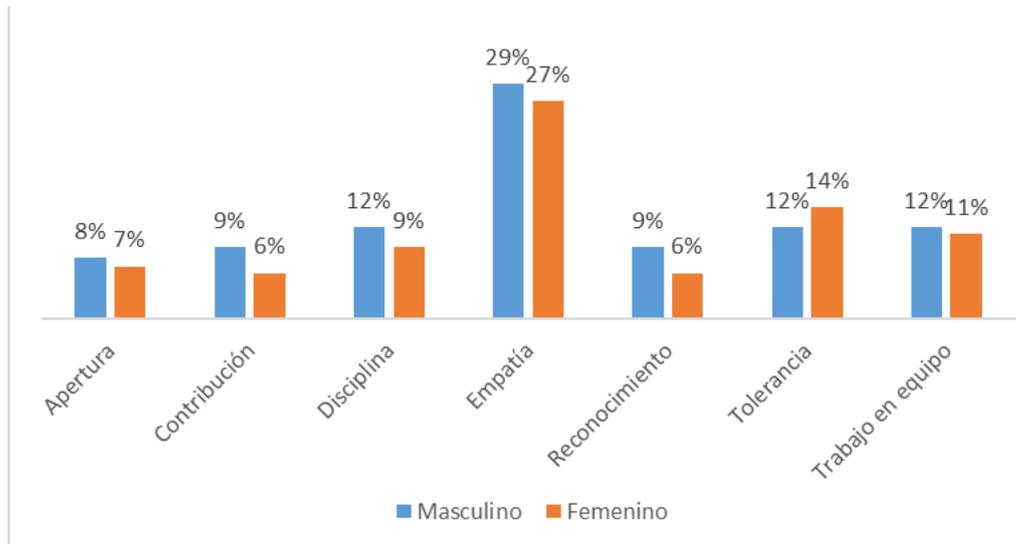


Figura 34. Actitudes identificadas que pueden mejorar – según género

Actitudes identificadas que pueden mejorar – según carrera

En el caso de los resultados encontrados sobre las actitudes identificadas que pueden mejorar según la carrera, los datos reflejan que todas las carreras tienen la mayor representación la actitud para mejorar en la “empatía”. Es un factor común que se ha identificado en los resultados que se han encontrado, Dentro de los hallazgos, se puede indicar que esta actitud representa el un factor que incide dentro de un porcentaje estimado del 25% al 35% según los datos proporcionados por los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

En el caso de todas las carreras que están siendo analizadas en este estudio que se está ejecutando, la segunda actitud considerada como aquella que pueden mejorar para potenciarse y obtener una mejor versión de si mismas corresponde a la “tolerancia”, la misma que alcanza un nivel del 14% de representación dentro de los resultados obtenidos. En el caso de los hombres, la segunda actitud considerada como aquella que pueden mejorar es la “disciplina” y el “trabajo en equipo” ambas con un nivel de representación del 12% de todos los resultados obtenidos en este segmento de segregación por carrera.

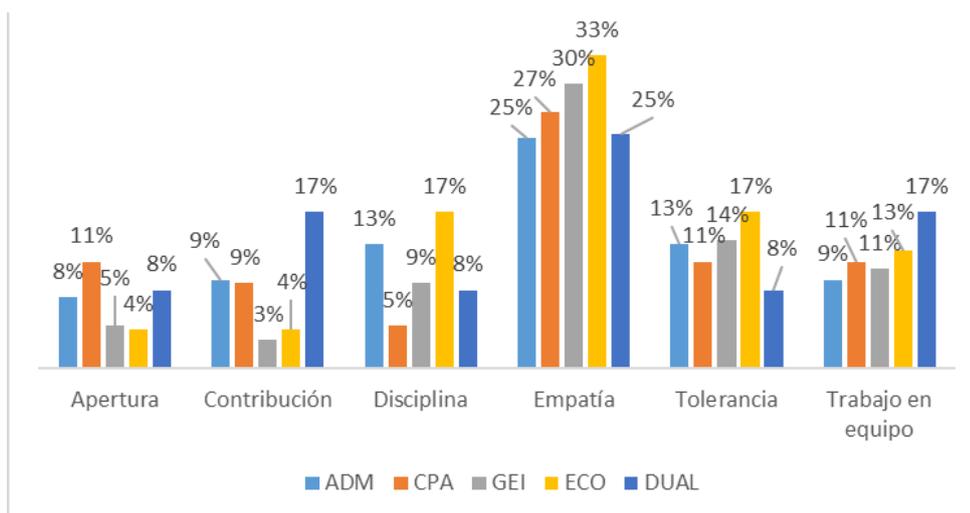


Figura 35. Actitudes identificadas que pueden mejorar – según carrera

Este fue el análisis de todos los resultados que se realizaron y se encontraron cuando se ejecutó el levantamiento de información a 92 egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Estos resultados reflejan la importancia de realizar una propuesta que permita potenciar las habilidades y actitudes de las personas. Los resultados son un reflejo de lo que posiblemente se esté generando en los estudiantes de la facultad y por ello la importancia de tomar en consideración los datos para que de esta manera se logre verificar opciones que se consideren factibles para fortalecer el perfil profesional de los egresados.

En base a ello es que se procede a realizar la propuesta, sabiendo que se identificó diversos escenarios en cada uno de los puntos informativos proporcionados y encontrados en el análisis de resultados que se procede a realizar de los datos recabados.

Propuesta

Con el objetivo de agregarle valor a la investigación y realizar un aporte significativo a la comunidad de estudio, luego del levantamiento de información y análisis de resultados, se procede a realizar una propuesta. Es importante reconocer que la propuesta está basada en todos los hallazgos que se tuvieron y que fueron mencionados en el análisis de los resultados. Todos los postulados, son mencionados por quienes llevaron la investigación reconociendo que poner en práctica las actividades que se proponen, puede aportar significativamente a la comunidad de estudio.

Plan de Potenciación de Perfiles Personales

La propuesta que se realiza para consolidar y potenciar el perfil de las personas de la facultad se la denominará “Plan de Potenciación de Perfiles Personales”. La propuesta considera 3 ejes muy importantes para atacar todas las falencias y vacíos que pueden identificarse. Con ello, se identifica que existen oportunidades para mejorar el perfil personal no solo únicamente a los egresados, sino a cada una de las personas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se evidencia cada uno de los ejes y el plan de acción que permitan conseguir los objetivos de cada uno elementos propuestos. El “Plan de Potenciación de Perfiles Profesionales” considera los siguientes aspectos para ser llevados de una forma excelente y se cumpla efectivamente cada una de las acciones propuestas que encaminen a crear una potenciación en los perfiles de los estudiantes y egresados de la Facultad:

Plan de Potenciación de Perfiles Personales

Eje	Plan de acción
Enfoque en la malla académica	<p>Este primer eje considera una realizar una revisión junto a la comisión encargada de realizar la evaluación del pensum en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. El objetivo es realizar una verificación de los todos los aspectos que están siendo manejados en diversas materias que pueden considerar la potenciación de los perfiles personales y destacar la importancia de la personalidad y de las habilidades blandas que ellos poseen. Se sugiere que se incluya dentro de la materia contenido de esta índole en asignaturas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión del Personal - Liderazgo (Optativa) - Coaching (Optativa) - Ética - Humanismo Integral - Prácticas sociales - Gestión Medio Ambiental
Enfoque en la formación adicional	<p>Este segundo eje es muy importante y requiere de la predisposición del alumnado, al reconocer valor a lo que se va a manejar en cuanto al contenido se refiere en este eje. Adicional a las charlas y talleres que las diversas carreras y facultad otorga a los estudiantes, se sugiere que se ataque en los mismos temas enfocados en el fortalecimiento de las habilidades blandas de cada una de estas personas. Para conseguir este objetivo, se sugiere temas como:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia del trabajo en equipo - La tolerancia y empatía - La importancia de la personalidad en el día a día - Liderazgo - Conocimiento de modalidades de comunicación efectiva - Comunicación eficaz - Identificación de valores de vida - Identificación de creencias - Los hábitos del día a día - Vocabulario transformacional - Modalidades para la comunicación efectiva
<p style="text-align: center;">Enfoque en la orientación personalizada</p>	<p>En este tercer eje se considera a los organismos externos que posee la facultad y universidad al servicio del estudiante para que den acceso frecuente a este tipo de test. De esta manera ellos tengan la capacidad de conocer nuevas herramientas que les aporte a su potenciación de su perfil personal. Estos organismos están en toda la capacidad de darle al estudiante espacios para que ellos puedan tener conocimiento sobre los mismos y, además, desarrollarlos para conocer los resultados que ellos pueden obtener al ejecutar efectivamente estos recursos. Se lo puede manejar a través del organismo de Bienestar Universitario.</p>

Tabla 4. Plan de Potenciación de Perfiles Profesionales

A través de este plan de potenciación de perfiles personales, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas tendrá la oportunidad de potenciar el perfil profesional y personal de sus estudiantes, no solo en el aspecto académico sino en el ámbito que lo constituye como persona. Esto aporta a la formación y estatus que la Facultad y Universidad pueden ganar gracias a sus graduados. Además, logra consolidar una educación integral para todas estas personas que buscan excelencia y conocimiento para ponerlo al servicio de su porvenir.

Una vez que los estudiantes salen al campo laboral, es de gran aporte contar con personal que tenga impacto en la organización tanto en el plano profesional y como personal. Esto genera una diferencia significativa. El aporte se ve en diferentes ámbitos, pero el más importante se da cuando se socializa los resultados, ya que la persona tiene capacidad de identificar cuál es su situación actual y a partir de ahí tomar decisiones que los encaminen a mejorar estos aspectos.

Se considera que esta propuesta, en caso de ser realizada por los organismos sugeridos, va a lograr grandes resultados. Basarse en unos los resultados de una investigación y, a partir de ahí, hacer la propuesta correspondiente, representa una oportunidad muy importante ya que existe un sustento previo que justifica toda la propuesta. Es por ello que se ve un alto potencial a la propuesta, optando y esperando que la misma sea ejecutado dentro de los plazos sugeridos.

Planificación 5W2H

Fecha de creación del plan	20/02/2020
Fecha real de finalización del plan	29/02/2021
Responsable general	Katherine Manzo - Carla Rivera

QUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUÁNDO		POR QUÉ	CUÁNTO	% DE CUMPLIMIENTO
			INICIO	FIN			
Desarrollar el “Plan de Potenciación de Perfiles Personales” en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019	Actividades enfocadas en la malla académica	Directores de carreras y Decanato de la Facultad	01/04/2020	29/02/2020	Porque se puede aprovechar el pensum manejado en diversas materias que pueden considerar la potenciación de los perfiles personales y destacar la importancia de las habilidades blandas que ellos poseen.	\$ 0	0%
	Actividades enfocadas en la formación adicional	Directores de carreras y Decanato de la Facultad	01/05/2020	01/02/2020	Porque se puede desarrollar charlas y talleres enfocados en el fortalecimiento de las habilidades blandas.	\$ 2500	0%
	Actividades enfocadas en la orientación personalizada	Bienestar universitario	01/05/2020	01/02/2020	Porque la universidad cuenta con organismos al servicio del estudiante que pueden darle acceso frecuente a este tipo de test para que ellos tengan la capacidad de conocer nuevas herramientas	\$ 0	0%

Tabla 5. Planificación 5W2H

Análisis de Recursos de Planificación de Propuestas

La herramienta conocida como la de Planificación 5W2H permite reconocer diversos aspectos con respecto a la propuesta existente para potenciar los perfiles personales de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas del semestre B-2019. Es un recurso de gran valor ya que no únicamente se enfoca en indicar qué se hará para alcanzar los objetivos, sino que permite definir de una forma precisa el cómo se lo va a realizar y cuáles serán las acciones a emprender. De esta manera, puede realizarse cualquier actividad de una forma bastante organizada al llevarla a cabo. Esto es un aporte significativo si se reconoce la necesidad de ser organizados al accionar.

Otro de los aportes relevantes que genera este medio de Planificación llamado 5W2H, es que esta herramienta también permite definir los responsables de llevar a cabo cada una de las actividades a emprender, ya que se plantea la pregunta de quién debe ejecutarla. Dentro de los recursos adicionales, permite definir cuándo se lo hará, tanto en fecha de inicio como el final. Finalmente, da la oportunidad de explicar el porqué de la actividad planificada en cada uno de los puntos establecidos. Los recursos son diversos, por ello, es una plantilla de planificación de bastante aporte en el manejo de propuestas.

Adicional a la planificación 5W2H que ya se ha reconocido como un medio de gran aporte al desarrollo de la propuesta planteada luego de los hallazgos encontrados, también se presenta diversos esquemas que son reconocidos como los diagramas de Gantt (que son importantes y utilizados con frecuencia dentro de proyectos de planificación), que corresponden a cada uno de los ejes que considera el Plan de Potenciación de Perfiles. De esta manera, se complementa los recursos de planificación que tiene la propuesta. Esto se lo hace debido a que la herramienta de diagramas de Gantt brinda la oportunidad de especificar de manera minuciosa cada uno de los puntos a realizar para el desarrollo de las actividades.

Por ello, se realizan 3 diagramas de Gantt, que permiten detallar todas las acciones a emprender para alcanzar los objetivos en cada uno de los ejes indicados en la propuesta que se realiza luego de identificar todo el escenario actual con respecto a los egresados del semestre B-2019. Estos diagramas aportan significativamente a identificar los plazos de ejecución de cada uno de los puntos para manejar la propuesta en excelencia. Es una herramienta que aporta para llevar un orden establecido y guiarse en la ejecución.

Estos recursos utilizados aportan en gran medida en esta propuesta realizada ya que por ello se puede conseguir alcanzar los objetivos de una forma efectiva y sobre todo anticipándose a cualquier situación puntual que se pudiera generar durante la ejecución. Toda planificación debe tener un orden claro y preciso que aporte significativamente a las acciones a emprender. Por ello, la Planificación 5W2H y los diagramas de Gantt son necesarios en la ejecución de la propuesta sobre el “Plan de Potenciación de Perfiles Personales”.

Conclusiones

El primer objetivo de la presente investigación era la de evidenciar enfoques teóricos a través de la exposición de información recolectada para conocer sobre la modelo DISC y los diversos perfiles de rasgos de personalidad. La conclusión de este objetivo se refiere a la variedad de información manejada y la importancia actual que le dan las empresas a enfocarse en las actitudes y personalidad de los colaboradores o aspirantes, ante cualquier situación de carácter laboral. Hoy en día estos instrumentos son de mucho valor para los negocios.

Otro de los objetivos que establecieron consistía en la definición la metodología de investigación a través de la revisión de la literatura para determinar los diversos tipos de rasgos de personalidad definidos por el test DISC. La conclusión en este aspecto es que existen diversos recursos que pueden ser utilizados para llevar a cabo este tipo de investigación enfocada en las personas. La apertura existente de los ciudadanos en participar en estudios como estos es muy relevante para destacar. Se da también por la curiosidad de reconocer sus perfiles, ya que la mayoría no se encuentra familiarizada con el test DISC.

También se reconocía como objetivo el analizar los resultados obtenidos a través del desarrollo del test DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019. Dentro de las conclusiones se destaca cuan alto es el perfil “Dominante” dentro de los egresados, según los datos reflejados en los resultados hallados en el test DISC. Estas personas tienen, en gran medida, este perfil dentro de sus rasgos de su personalidad al ser verificado los resultados. También se destaca las recomendaciones del test en el trabajo enfocado en la empatía, una actitud que se reconoce que debe ser mejorada por gran parte de esta población.

Finalmente, el objetivo cuarto correspondía a diseñar un plan estratégico a través de la interpretación de los resultados para desarrollar un mecanismo de fortalecimiento de habilidades blandas para el seguimiento de los graduados posterior a su titulación. Este plan está enfocado directamente

a las actividades que actualmente las carreras promueven como formación y talleres que son brindados para este campo. Es importante que el enfoque también sea en habilidades blandas y no únicamente en habilidades duras o de conocimiento técnico.

Como conclusión, el test de Descubrimiento de la Personalidad DISC analiza la personalidad y conducta (en el trabajo y situaciones fuera de este) de las personas. Esto permite generar reportes donde se indica las fortalezas y posibles áreas de auto-desarrollo. Es importante reconocer que todos los test de personalidad contienen algún margen de error, pero este sirve en gran medida para reconocer cuáles son los perfiles de rasgos de personalidad con mayor tendencia de cada una de las personas.

Recomendaciones

Se recomienda que se socialice y ejecute el “Plan de Potenciación de Perfiles Profesionales” que ha sido planteado como una propuesta de valor para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Esta sería una gran oportunidad para la Facultad para continuar formando profesionales de éxito y con un gran perfil personal que los convierta en personas competitivas y d buenas acciones. Esto agrega valor a todos los estudiantes ya que complementa la formación de excelencia que ellos reciben, en una formación enfocada a potenciarlos como personas.

Otra de las recomendaciones que se realiza es la de extender el desarrollo del test DISC a lo largo de la Facultad, tanto en carreras como en los ciclos menores a los de los egresos. Esto aportará para conocer cuál es la tendencia que poseen todos los estudiantes de las diversas carreras. Esto dará la oportunidad de crear estrategias focalizadas por ciclos y carreras, tomando en cuenta los resultados y hallazgos que logren encontrarse. Realizar esta recomendación lograría potenciar el plan que se está presentando en esta investigación.

Otra de las sugerencias es socializar y llevar a cabo otro tipo de test que permite descubrir más información de los estudiantes, que ayude a determinar ciertos aspectos que están siendo comunes en esta comunidad universitaria. Es importante que todos tengan acceso día a día a más información como la que detalla el test DISC. De esta manera, ellos podrán identificar que campos pueden mejorar, en caso que quieran trabajar tanto en su perfil profesional como personal. Reconocer sus aspectos a través de test y herramientas diversas, les agrega valor en todo lo que ejecuten.

Se recomienda a su vez a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas desarrollar constantemente un seguimiento a los estudiantes de su comunidad para reconocer todos sus aspectos tanto a nivel profesional como personal. Es importante tener conocimiento sobre la manera en cómo se está desenvolvimiento cada uno de sus alumnados. Gracias a ello, se

pueden identificar diversas oportunidades de mejora que únicamente pueden identificarse a través del análisis del entorno y la observación de la comunidad como tal.

A los estudiantes e investigadores, se sugiere tomar como ejemplo este trabajo para replicarlo en otros segmentos de enfoque de población. El test agrega valor a toda aquella persona que maneja esta información y que identifica las oportunidades de mejora a raíz de los resultados obtenidos. El mismo puede ser replicado en diferentes instituciones a nivel nacional, así como realizarse en otras comunidades como en el mercado laboral o en organizaciones de otras índoles. El test DISC genera valor en las personas, independientemente del lugar en donde las mismas estén realizando sus actividades del día a día.

Hoy en día, las organizaciones consideran como un factor fundamental las actitudes y habilidades que poseen los colaboradores, que pueden ser puestas al servicio de los objetivos, metas planteadas a determinados plazos y visión que se tiene como empresa. Por tal motivo, los procesos de selección y los momentos para decidir un ascenso, cuentan con una evaluación no solo técnica y de conocimiento, sino de actitudes y perfiles de personalidad. Esto pensando en que involucrar a una persona a desempeñar funciones en el negocio, demanda ciertas capacidades para el desarrollo efectivo de las tareas

Referencias bibliográficas

- Abrajan, M., & Contreras, J. (2009). GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Ademar, H. (2013). La educación: clave para el desarrollo humano Una perspectiva desde la educación auténtica. *Análisis. Revista Colombiana de Humanidades*(82), 57-85. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5155/515551537003.pdf>
- Arias, W. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*(51), 185-191. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Arrieta, K., Díaz, S., & González, F. (2014). Conocimientos, actitudes y prácticas de las personas, en contribución al bien común y al manejo efectivo del relacionamiento entre equipos. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 7(2), 103-111. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1696/169631875001.pdf>
- Bogaert, H. (julio-septiembre de 2017). La creatividad en los estudiantes universitarios. Una investigación psicométrica en la República Dominicana. *Ciencia y Sociedad*, 42(3), 51-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/870/87053126004.pdf>

- Buleje, k. (2013). Productividad en la Construcción de un condominio aplicando conceptos de la filosofía Lean Construcción. *Maestría en dirección y gestión de negocios globales*. Lima, Perú.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., & Salinas, E. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Calvache, C. (2015). Perspectiva sistémica de la comunicación humana y sus desórdenes. *Revista Ciencias de la Salud*, 13(3), 327-329. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-72732015000300001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Cequea, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La Productividad desde una perspectiva Humana: Dimensiones y Factores. *Universidad Politécnica de Madrid*, 7(2), 549-584.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). México: Mc Graw -Hill interamericana.
- Contreras , F., Barbosa, D., & Espinosa, J. (enero-junio de 2015). Personalidad, inteligencia emocional y afectividad en estudiantes universitarios de áreas empresariales Implicaciones para la formación de líderes. (U. S. Tomás, Ed.) *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), 65-79.

- Cosio, J. (2011). Los proyectos y los planes de negocios. *PERSPECTIVAS*(27), 23-45. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941231003.pdf>
- Cruzado, S. (2017). *Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Corporación Hexágono Construcciones S.A. Lima.*
- Di Fabio, A., & Saklofke, D. (2014). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and individual differences*, 64, 174-178. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886914001287>
- Diano, A. (2016). *Incidencia de los diversos tipos de rasgos de personalidad en la motivación y satisfacción laboral de trabajadores.* Obtenido de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/7974/1/Diano%2C%20Agustina.pdf>
- García, M. (2016). *Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: Análisis en el sector industrial.* Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16668/1/Tesis935-160406.pdf>
- Gil, O., & Nuñez, A. (2017). Rasgos de personalidad de exportadores mexicanos con éxito. *Revista Academia & Negocios*, 3(1), 23-34.
- Grijalva, J. P. (2016). Liderazgo. *Revistas USFQ*, 128-133.

- Hellriegel, Jackson, & Slocum. (2015). *Administración: Un enfoque basado en Competencias* (Novena ed.). Colombia: Thomson Learning.
- Hernandez, S., Fernández, R., & Baptista, C. (2010). *Metodología de la investigación*. MEXICO: McGraw-Hill Interamericana.
- Jain, D., & Singh, S. (2014). Customer lifetime value research in marketing: A review and future directions. *Journal of interactive marketing*, 16(2), 34-46. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1094996802701564>
- López, N. (2011). *Estilos de personalidad en estudiantes que ingresan a la carrera de Psicología de la Universidad Abierta Interamericana, en Rosario, provincia de Santa Fe*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC102415.pdf>
- López, P., & Fachelli, S. (2014). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocqua_a2016_cap2-3.pdf
- Lotito, F. (2015). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *Revista Academia & Negocios*, 1(2), 79-90. Obtenido de <http://ran.udec.cl/ojs/index.php/ran/article/view/8>
- Martínez, R., & Agudiez, P. (2012). Comunicación para el Desarrollo Humano: buscando la transformación social. *Cuadernos de Información y Comunicación*, 17, 79-106. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/935/93524422005.pdf>

- Mireles, O. (julio-diciembre de 2015). Metodología de la investigación: operaciones para develar representaciones sociales. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 8(16), 149-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281042327009.pdf>
- Monge, C., Montalvo, D., & Gómez, P. (2014). *Los conocimientos sobre el rasgo de personalidad como facilitadores de la innovación educativa*. Obtenido de <https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/download/2368/2186>
- Mori, O., & Silva, S. (2018). *Los rasgos de personalidad y su relación con las ventas de los vendedores en la empresa "Credivargas Electrodomésticos" de la ciudad de Tarapoto en el año 2016*. Tarapoto-Perú.
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Oropesa, N. (2017). PARENTALIDAD ADOPTIVA Y PROBLEMAS DE CONDUCTA INFANTIL. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 159-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349852544016.pdf>
- Payne, A., & Frow, P. (2005). A Strategic Framework for Customer Relationship Management. *Journal of Marketing*, 69(4), 167-176. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1509/jmkg.2005.69.4.167?journalCode=jmxa>

- Pedroza, R. (enero-junio de 2016). Intereses dominantes de la personalidad en la práctica educativa de estudiantes universitarios. (C. d. A.C, Ed.) *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12), 12-55.
- Pop, B. (2013). *Relación entre Los Rasgos De Personalidad y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>
- Proaño, D., Gisbert, V., & Pérez, E. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. *3C Empresa*, 50-56. Obtenido de https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/art_6.pdf
- Rivero, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Ediciones Shalom.
- Sanhueza, H., & Lotito, F. (2014). El proceso de integración de las personas a las organizaciones. *World of Business Ideas*, 102-106.
- Santamaría, H., & Sánchez, R. (junio de 2012). Creatividad y rasgos de personalidad en estudiantes universitarios: estudio transversal de asociación. (A. C. Psiquiatría, Ed.) *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(2), 284-298.
- Sepulveda, G. (2015). *la percepción del grado en que los jefes respaldan, estimulan y brindan oportunidad de participación a sus colaboradores*. Chile.
- Toro, F. (2010). *Una aproximación a su dinámica en la empresa Latinoamericana*.

Trejo, E. (2015). *Perfil psicosocial de la persona emprendedora*. Valladolid.

Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16786/1/Tesis987-160418.pdf>

Weinert, A. (2015). *Manual de psicología de la organización*. Barcelona.

ANEXO

ANEXO A. TEST DE RASGOS DE PERSONALIDAD – DISC

(Recuerde no existen respuestas "correctas" o "incorrectas". Se le pide que elija las respuestas que MÁS LE GUSTAN y aquellas que MENOS LE GUSTAN)

		Más	Menos
1a	Las personas me respetan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1b	Tiendo a ser una persona amable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1c	Acepto a la vida como viene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1d	Las personas dicen que tengo una fuerte personalidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2a	Encuentro difícil relajarme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2b	Tengo un círculo muy amplio de amigos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2c	Siempre estoy listo para ayudar a otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2d	Me gusta comportarme correctamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
3a	Tiendo a hacer lo que se me pide.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3b	Me gustan que las cosas estén limpias y ordenadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3c	Las personas no pueden rebajarme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3d	Disfruto haciendo cosas divertidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4a	Respeto a mis mayores y a aquellas personas en autoridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4b	Siempre estoy dispuesto a tomar riesgos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4c	Creo que las cosas resultarán bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4d	Siempre estoy dispuesto a ayudar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
5a	Soy una persona limpia y ordenada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5b	Soy muy activo, tanto en el trabajo como en mis pasatiempos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5c	Soy una persona tranquila y calmada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5d	Generalmente hago las cosas a mi manera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6a	Estoy contento con la vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6b	Confío en las personas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6c	Me gusta la tranquilidad y el silencio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6d	Tengo una actitud muy positiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
7a	Tengo mucha fuerza de voluntad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7b	Siempre pongo atención a lo que dicen los demás.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7c	Trato de ser servicial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7d	Estoy siempre contento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8a	Soy seguro de mí mismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8b	Las personas dicen que soy una persona comprensiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8c	Tengo una actitud tolerante hacia la vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8d	Expreso mis opiniones con seguridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
9a	Nunca pierdo mi temperamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9b	Me gusta que las cosas sean precisas y correctas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9c	Soy una persona muy segura de mí misma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9d	Disfruto de las bromas y chistes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10a	Mi comportamiento es bien disciplinado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10b	Las personas me ven como alguien amable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10c	Estoy siempre en movimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10d	Persevero hasta que consigo lo que quiero.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
11a	Disfruto competir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11b	No me tomo la vida muy seriamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11c	Siempre considero a los demás.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11d	Soy una persona simpática.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12a	Soy muy persuasivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12b	Me veo a mí mismo como una persona calmada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12c	Tengo una actitud de modestia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12d	Usualmente se me ocurren ideas originales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
13a	Me gusta mucho ayudar a otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13b	No me gusta tentar al destino.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13c	No me rindo fácilmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13d	Las personas disfrutan mi compañía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Recuerde no existen respuestas "correctas" o "incorrectas" -
se le pide que elija las respuestas que MÁS LE GUSTAN y aquellas que MENOS LE GUSTAN)

14a	Tiendo a ser una persona precavida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14b	Soy una persona muy decidida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14c	Soy bueno convenciendo a los demás.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14d	Usualmente soy una persona amigable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
15a	No me asusto fácilmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15b	Las personas encuentran mi compañía estimulante.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15c	Siempre estoy dispuesto a seguir órdenes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15d	Soy más bien una persona tímida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16a	Siempre estoy dispuesto a cambiar mis opiniones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16b	Disfruto de una buena discusión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16c	Soy una persona fácil de llevar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16d	Siempre miro el lado positivo de la vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
17a	Soy una persona muy sociable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17b	Tengo bastante paciencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17c	Soy del tipo de personas auto-suficiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17d	Raramente alzo mi voz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18a	Siempre estoy listo y dispuesto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18b	Siempre estoy ansioso de probar cosas nuevas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18c	No me gustan las discusiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18d	Las personas me describen de espíritu alegre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
19a	Disfruto asumiendo un riesgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19b	Soy muy receptivo con las ideas de los demás.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19c	Siempre soy cortés y educado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19d	Soy más bien una persona moderada que extrema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20a	Soy un persona mas bien indulgente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20b	Soy una persona sensible.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20c	Tengo mucha energía y vigor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20d	Me puedo mezclar en cualquier ambiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
21a	Disfruto conversando con las personas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21b	Controlo mis emociones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21c	Soy muy convencional en mi apariencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21d	Tomo decisiones rápidamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22a	Tiendo a guardar mis emociones para mí mismo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22b	La precisión es muy importante para mí.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22c	Me gusta decir lo que se me viene a la cabeza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22d	Soy muy amigable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
23a	Me gusta manejar las cosas con diplomacia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23b	Soy una persona muy osada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23c	A la mayoría de la personas les caigo bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23d	Me siento satisfecho con la vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24a	Soy una persona obediente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24b	Siempre estoy dispuesto a intentarlo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24c	Lealtad es una de mis fortalezas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24d	Soy una persona atractiva para los demás.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Activi

		Más	Menos
25a	Tiendo a ser del tipo de persona más bien agresiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25b	Me gusta divertirme y tengo mucha personalidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25c	Las personas me ven como alguien fácil de conmovir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25d	Soy más bien una persona tímida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26a	Soy bueno motivando a los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26b	Paciencia es una de mis mayores fortalezas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26c	Soy cuidadoso en decir la frase correcta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26d	Tengo un fuerte deseo de ganar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Más	Menos
27a	Soy una persona fácil de llevar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27b	Me da bastante satisfacción ayudar a otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27c	Siempre pienso las cosas muy bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27d	Prefiero hacer las cosas ahora que después.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28a	Soy bueno analizando situaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28b	Me vuelvo inquieto fácilmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28c	Pienso cómo mis decisiones pueden afectar a otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28d	Las personas me ven como relajado y fácil de tratar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ANEXO B. MODELO REPORTE TEST DISC



Test de Descubrimiento de la Personalidad

DISC

Jennifer Guapí

Introducción

Su personalidad - así como sus habilidades y experiencia - tienen un tremendo impacto sobre el éxito en su trabajo, crecimiento personal y relaciones con los demás.

El test de Descubrimiento de la Personalidad DISC analiza su personalidad y conducta - ya sea en el trabajo y situaciones fuera de éste. Basado en el ampliamente usado Modelo de Personalidad DISC, su reporte indica sus fortalezas y posibles áreas de auto-desarrollo.

Este reporte no pretende ser 100% preciso - todos los test de personalidad contienen algún margen de error.

Quizás le gustaría compartir su reporte con otras personas que no lo conocen bien. Pregúnteles si ellos piensan es una descripción precisa de su personalidad.

Modelo de Personalidad DISC	
Dominancia	Describe la manera como lidia con los problemas, se reafirma a sí mismo y controla las situaciones.
Influencia	Describe la manera en que lidia con las personas, la forma en que se comunica y se relaciona con otros.
Estabilidad	Describe su temperamento - paciencia, persistencia, y amabilidad.
Concienzudez	Describe cómo afronta y organiza sus actividades, procedimientos y responsabilidades.

Su Perfil **DISC**

Sus respuestas indican que....

D	<ul style="list-style-type: none">• Gusta reafirmarse a sí mismo y tener el control.• Disfruta la competición y los retos.• Es individualista y auto-suficiente.• Es orientado a metas.
I	<ul style="list-style-type: none">• Tiende a ser directo y franco con las personas.• Le gusta arrasar a las personas con su fuerza.• Es persuasivo - especialmente buscando ayuda o compromiso.
S	<ul style="list-style-type: none">• Se vuelve inquieto o aburrido cuando se ve envuelto en trabajos repetitivos o actividades rutinarias.• Necesita el cambio y la variedad en su trabajo y fuera de éste.• Puede volverse impaciente con personas que son menos dinámicas que usted.
C	<ul style="list-style-type: none">• Es independiente y desinhibido.• Se siente refrenado por reglas y restricciones.• Prefiere ser medido por resultados a corto plazo en vez de a largo plazo.• Está dispuesto a tomar un camino poco convencional o poco ortodoxo.

Su perfil de Personalidad & Resumen

Usted es una persona individualista, exigente y persistente. Usted busca activamente situaciones desafiantes y es receptivo a la competencia.

Usted es capaz de lidiar con los problemas y el estrés diario del lugar de trabajo. Sin embargo, cuando de verdad es exigido, se puede convertir en una persona irritable y crítica de los demás.

Las personas lo ven como aquel 'que se hace cargo', que tiene confianza en sí mismo y se esfuerza por obtener los resultados deseados.

Su principal valor a la organización

Su fuerte empuje y determinación para alcanzar los objetivos.

Tácticas & Estrategias para aumentar la efectividad

usted aprecia que algunas personas no sean tan dinámicas y fuertes como usted. Evite la confrontación desarrollando su empatía y aumentando su tolerancia.

Impóngase un poco más de auto-disciplina al momento de lidiar con trabajos repetitivos o rutinarios.

Patrón “Clásico” **DISC**

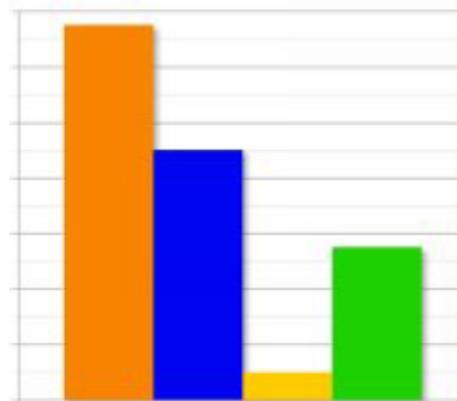
Compare su perfil de personalidad con los Perfiles 'clásicos' DISC

Con el fin de ayudar a una mejor comprensión y comunicación de los resultados, investigadores y expertos en el Modelo de Personalidad DISC han definido lo que son los Patrones Clásicos.

Los patrones clásicos están basados en la relación entre los puntajes para las cuatro áreas DISC medidas ... sobre la 'forma' del perfil.

(Los Patrones Clásicos son nombres dados. El objetivo de estos nombres es dar un único término descriptivo que capture la esencia de ese perfil de personalidad.)

El Patrón Clásico DISC El orientado a resultados



El orientado a resultados

El Patrón Clásico más parecido a su perfil de personalidad es llamado frecuentemente 'El Orientado a resultados'.

Aquí hay algunas palabras claves que las personas frecuentemente usan para describir el patrón El Orientado a resultados:

Exigente; directo; egocéntrico; seguro de sí mismo; orientado al cambio; frustrado por la falta de progreso; persistente; determinado; testarudo; independiente; individualista.

Notas

● **Comparta su CV**

Usted puede encontrar valioso compartir este informe con personas que lo conocen bien ya sea en situaciones relacionadas con su trabajo o bien fuera de éste.

● **Opciones de Carrera**

Obviamente cuando considere opciones, Usted debe tomar en cuenta los requerimientos académicos y profesionales; habilidades adquiridas/transferidas, experiencia y sus propias necesidades financieras.

Basado en su perfil de personalidad le sugerimos que usted considere particularmente trabajos que le permitan encontrar soluciones por sí mismo. Un trabajo que involucre un buen grado de cambio y nuevos retos.

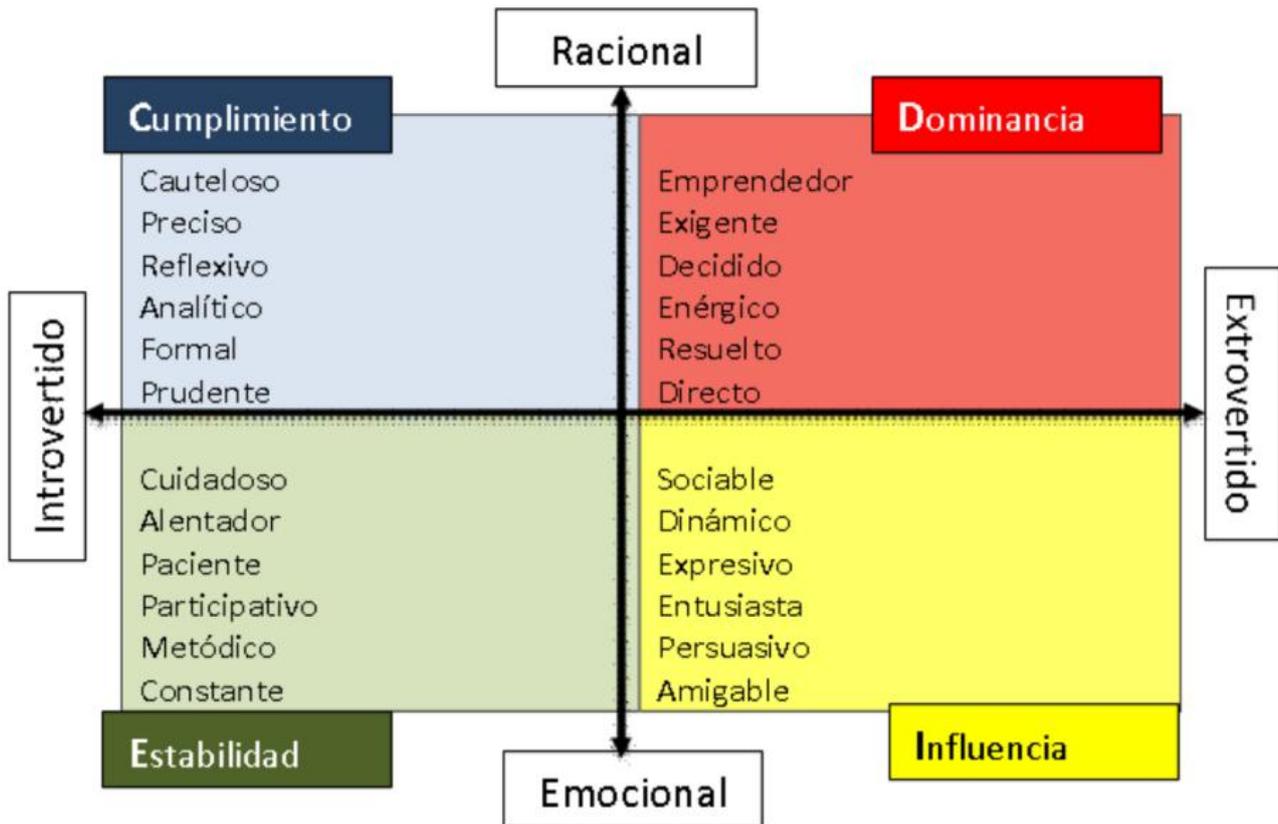
● **Historial/CV**

Si usted está buscando empleo le sugerimos que quizás le gustaría dejar a un posible empleador saber sus fortalezas y valor clave para la organización como ha sido definido por El Test de Descubrimiento de la Personalidad Disc. Entonces ¿por qué no incluye esto en su CV? por ejemplo usted podrá copiar y pegar lo siguiente:

He tomado el Test DISC en www.innovanorte.com. Aquí hay un extracto de mi reporte:

'Su principal valor a la organización es su fuerte empuje y determinación para alcanzar los objetivos.'

ANEXO C. DIMENSIONES DISC





DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Manzo Maldonado Katherine Irina**, con C.C: # **0931024525** y **Rivera Lozano Carla Andrea**, con C.C: # **0952283877** autoras del trabajo de titulación: **Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019** previo a la obtención del título de **Ingeniera Comercial** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **03 de marzo de 2020**

f. _____
Manzo Maldonado Katherine Irina
0931024525

f. _____
Rivera Lozano Carla Andrea
0952283877



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019		
AUTOR(ES)	Manzo Maldonado Katherine Irina; Rivera Lozano Carla Andrea		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Pérez Villamar José Guillermo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Ciencias Económicas Y Administrativas		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniera Comercial		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	03 de marzo de 2020	No. DE PÁGINAS:	149
ÁREAS TEMÁTICAS:	Recurso humano, perfiles profesionales, productividad empresarial		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	modelo DISC, rasgos de personalidad, actitudes, comportamiento, instrumentos de selección		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo está enfocado en la Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019 con el objetivo de conocer los perfiles de los estudiantes próximos a egresar.</p> <p>El modelo DISC es una herramienta que permite obtener los perfiles de rasgos de personalidad basándose en cuatro dimensiones. A través de ellas, se puede reconocer las tendencias en cuanto a la personalidad de aquella persona que lleva a cabo el test. Dentro de los hallazgos, se determinan patrones propios del modelo, así como la identificación de diversas actitudes destacadas y algunas que requieren ser potenciadas. El test del modelo DISC se lo desarrolla vía online, enfocando este instrumento en la recolección de información y obtención de resultados de los egresados del semestre B-2019.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0998517170 093259593	E-mail: katherinemanzo23@hotmail.com Car.licha@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Econ. Danny Arevalo Avecillas, Ph.D		
	Teléfono: +593991048220		
	E-mail: danny.arevalo@cu.ucsg.edu.ec; unidadtitulacion06@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			