



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS  
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Propuesta de Plan de Mejora de los Estilos de Personalidad para el Personal  
asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Coronel Romero, Katherina (ORCID: 0000-0002-7530-3597)

ASESORA:

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely (ORCID: 0000-0002-0837-5697)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

Chiclayo – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de tesis está dedicado a Dios por ser mi guía y mi fortaleza en mi diario vivir, a mi familia por su apoyo incondicional y a mis amigos por su comprensión en todo momento

## **AGRADECIMIENTO**

A cada uno de los docentes de la  
Escuela de Postgrado de la  
“Universidad César Vallejo” por su  
valiosa enseñanza y permanente  
orientación, durante mis estudios  
de Maestría; y a los trabajadores  
del Hospital Referencial de  
Ferreñafe por su valioso aporte  
durante el desarrollo del presente  
trabajo de investigación.

## ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas y figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de las variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento de recolección de datos	20
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III.RESULTADOS	22
IV.DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	33
VI.RECOMENDACIONES	34
VII. PROPUESTA	35
REFERENCIAS	44
ANEXOS	
Anexo 01 : Instrumento de Recolección de Datos DISC	
Anexo 02 : Validación de Plan de Mejora	
Anexo 03: Matriz de consistencia	
Anexo 04: Autorización de Publicación de tesis	
Anexo 05: Autorización de Originalidad	
Anexo 06: Reporte Turnitin	
Anexo 07: Autorización de Versión Final	
Anexo 08: Carta de presentación	
Anexo 09: Constancia de aprobación	
Anexo 10:Ficha Técnica DISC	
Anexo 11: Fundamento Científico Plan de Mejora	

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01:	Operacionalización de Variables	18
TABLA 02:	Personal asistencial Hospital Referencial Ferreñafe	19
TABLA 03:	Estilos de personalidad del Personal asistencial	22
TABLA 04:	Estilos de personalidad por Grupo ocupacional	23
TABLA 05:	Estilos de Personalidad por Sexo	24
TABLA 06:	Estilos de personalidad por Edad	25
TABLA 07:	Ocupación del personal asistencial	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

GRÁFICO 01:	Estilos de personalidad del Personal asistencial	22
GRÁFICO 02:	Estilos de personalidad por Grupo ocupacional	23
GRÁFICO 03:	Estilos de Personalidad por ocupación	24
GRÁFICO 04:	Estilos de personalidad por sexos	26
GRÁFICO 05:	Estilos de personalidad por edad	27

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo proponer un plan de mejora de los Estilos de personalidad para el personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019, tomando como fundamento la Teoría de personalidades (DISC), la cual menciona 4 tipos diferentes, según características propias de las personas. Este estudio fue descriptivo/propositivo, se describió la personalidad predominante y frente a ellos se propuso un Plan de Mejora; se realizó en una población de 70 profesionales, que corresponden al personal asistencial del Hospital Referencial de Ferreñafe, teniendo como variable a los estilos de personalidad. Los datos de la variable de estilos de personalidad se obtuvieron a través de la técnica de la encuesta con la aplicación de la prueba Modelos de comportamiento Dominantes, Influyentes, Seguro, Concienzudos (DISC), el que provee una visión del estilo de conducta de un individuo. De acuerdo a los resultados se observó que el estilo predominante en 45.71 % es el estilo S (seguro, estable) y la personalidad tipo I (influyente) tiene un 14.29%. Por lo que se propone un Plan de Acción para mejorar los estilos de personalidad en el personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.

**PALABRAS CLAVE:** Personalidad, Dominante, Influyente, Seguro, Consciente

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to propose a plan to improve the Personality Styles for the healthcare staff of the Ferreñafe 2019 Reference Hospital, based on the Personality Theory (DISC), which mentions 4 different types, according to the characteristics of the people. . This study was descriptive / purposeful, the predominant personality was described and an Improvement Plan was proposed against them; It was carried out in a population of 70 professionals, who correspond to the assistance staff of the Ferreñafe Reference Hospital, having personality styles as a variable. The data of the personality styles variable were obtained through the survey technique with the application of the Dominant, Influential, Confident, Conscientious Behavior Models test (DISC), which provides a vision of the behavior style of an individual. According to the results, it was observed that the predominant style in 45.71% is the S style (safe, stable) and the type I personality (influential) has 14.29%. Therefore, an Action Plan is proposed to improve the personality styles in the healthcare staff of the Ferreñafe 2019 Reference Hospital.

**KEYWORDS:** Personality, Dominant, Influential, Confident, Conscious

## I. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de características propias de las personas, haciendo referencia a la descripción propia de cada una, nos referimos a La Personalidad, que es ese conjunto de características que las definen para que las personas puedan desenvolverse, en todos los ámbitos donde se encuentren. Estas características pueden influir de manera positiva o negativa en el ámbito laboral, y en el desarrollo del trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos trazados. (Morel, Diaz, Ruiz, & Gimenez, 2016) Menciona que existen particularidades individuales de los seres humanos que forman parte importante para entender los procesos comprendidos en el sostenimiento o disminución de nuestra salud.

Es de tanta importancia la personalidad en los efectos de la salud que pueden parecerse inclusive a factores biológicos, en su relación directa con nuestro propio bienestar. Ante ello se suma la importancia de observar al personal de salud, en su ámbito laboral. Por lo que la (OMS, 2019) en el “Informe sobre la Salud en el Mundo 2006” define al *Personal Sanitario* como todo aquel profesional que tiene una función y finalidad muy importante: realizar promoción de la salud. Estos trabajadores están expuestos a grandes y complicadas fuerzas, que pueden generar preocupaciones y muchas incertidumbres que van en aumento. Todos los profesionales que trabajan en los diferentes sistemas de salud tienen que estar preparados para enfrentar desafíos como incremento del grupo poblacional de la 3era edad, enfermedades, aumento de violencia y conflictos. Esto puede generar en ellos, cambios en los estados de ánimo y respuestas ante los usuarios. La (OMS, 2019) también menciona que debe existir un fuerte capital humano, que sea fundamental para minimizar las promesas sanitarias. Por otro lado (Gómez, Puga, Clemente, Mayán, & Gandoy, 2012) Mencionan que “La circunstancia en que se encuentra el enfermero puede afectar su estilo de vida y su forma de ver a la población, generándole sentimientos de encierro social, ocasionando estrés. En este caso si trabajan con pacientes gerontológicos, deberían tener un tipo de personalidad con característica especial o diferente que la ayuden a afrontar esta situación. Además que la personalidad de cada enfermera influirá en el modo de responder en diferentes situaciones de trabajo. Por otro lado (Falco de Torres, 2016) menciona que en el Colegio Médico de Gran Bretaña, existen organismos que denunciaron a profesionales médicos por la calidad de su ejercicio y pusieron en alerta que sus modelos conductuales estaban relacionados con su bajo desempeño, se resaltan algunos desordenes de la personalidad en leves y severos. (Vilela, 2013, pág. 10) refiere que “existe las



investigaciones proponen la existencia de conexión entre los rasgos de personalidad y las situaciones de vida relacionada con la salud o el desarrollo del síndrome de burnout, además no hay literatura que lo relacione de manera coherente, porque están orientado netamente al criterio de la persona que investiga cuando elige sus variables, por ello se vio la necesidad de abordar un modelo integral de la personalidad que permita la comprensión de este fenómeno y sus consecuencias”. A nivel institucional observamos que el personal asistencial del Hospital Referencial de Ferreñafe tiene diferentes tipos de características personales en cuanto al desenvolvimiento de su persona. Se observa los enfermeros coinciden con actitudes como, no responder de inmediato ante un problema presentado en la institución, tienden a preguntar de manera reiterada, y con dudas sobre temas que ya han sido orientadas, se observa poca iniciativa para mejorar los Servicios de Salud, presentan temor para expresar lo que piensan, y refieren tener temor para tomar la palabra en público. El personal médico, se observa ausente al trato con los pacientes, cumplen con su horario requerido y no existe mucha interrelación con los demás profesionales. Los pacientes refieren *“hay doctores que si nos preguntan un poco más, de cómo estamos, pero hay otro que solo nos dan la medicina”*. En el servicio de obstétrica también se observa la dificultad para la comunicación, y el trato con el paciente, además el cumplimiento de metas institucionales, está por debajo del porcentaje requerido. Se observa conflicto con los demás profesionales, y la poca iniciativa para desarrollar proyectos en su servicio. Un personal de obstetricia refiere *“las colegas que son más antiguas, son las que más piedras en el camino ponen, para mejorar, y las que menos enseñan, hablan mal de las más jovencitas y no las ayudan; pero hay colegas que si están dispuestas a ayudar en todo”*.

Existe personal técnico, que tiene muchas dificultades para el trato con el paciente, y las respuestas que dan a los profesionales en el manejo de los conflictos que se puedan presentar. Pero también existen otros profesionales como que tienen iniciativa para los proyectos, conocen los procesos, reflejan tranquilidad en la atención a los pacientes, y muchos de ellos son responsables de actividades sociales de sus servicios. Además varios profesionales, son docentes y manejan una actitud de enseñanza no solo con el personal Internos y estudiantes sino también con sus propios colegas. Refieren *“existen enfermeras muy proactivas, que les gusta trabajar y tratan bien al paciente; pero hay otras enfermeras que no dicen nada y parece que trabajan por trabajar*. Existen profesionales, que acuden a una reunión y no realizan una socialización de la información recibida

inmediatamente. Sumado a todo lo mencionado, las reuniones de trabajo se dan de manera muy esporádica. Intercambian opiniones y se dilata el tiempo en cuanto a la toma de decisiones, limitando el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas institucionales. Se han realizado investigaciones que guardan relación con los estilos de personalidad como menciona: (Sanchez, 2016) Realizo la investigación “Estilos de personalidad, afrontamiento y satisfacción en profesionales sanitarios en relación con la salud” cuyo objetivo fue analizar que dimensiones de la personalidad se relacionan con los estilos de atención sanitaria, que ocurren en un Referente laboral y cómo influyen en la salud. Conto con una muestra de 211 profesionales de la salud de distintos Hospital de Madrid, a los que se aplicó el cuestionario de Brief-COPE y el MIPS para la variable de personalidad. Concluyendo que existen estilos diferentes de personalidad en personal de salud. Existe una diferencia de sexo/genero donde el Individualismo favorece a los hombres y la Protección a las mujeres, además indica que personal de salud varón se motiva más por satisfacer a los demás y personal de salud femenino utiliza más la lógica.

También (Oviedo, 2018) Realizo la investigación “Estilos de Personalidad de estudiantes de medicina humana de una universidad pública”, cuyo objetivo fue determinar los estilos de personalidad de los estudiantes de medicina, con un enfoque cuantitativo, estudio descriptivo, en una población de 379 estudiantes, con una muestra de 180 estudiantes de ambos sexos. Su instrumento fue el Inventario de Estilos de Personalidad de Millon (MIPS), a través de la encuesta. Concluyendo que los estudiantes tienen la presencia hacia un rasgo exacerbado de personalidad en un 55%, teniendo un rasgo bien definido. En el ámbito de enfermería, (Gómez, Puga, Clemente, Mayán, & Gandoy, 2012) Realizaron la investigación: Factores de personalidad en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos *Barcelona 2012*. Su objetivo fue evaluar si poseer un determinado factor de personalidad por parte de las enfermeras que trabajan en cuidados paliativos con pacientes terminales, influye sobre su trabajo. Tuvo una muestra es de 94 enfermeras y utilizo como instrumentos de evaluación un cuestionario de datos sociodemográficos y organizacionales y el cuestionario de personalidad Big Five (formado por cinco dimensiones de personalidad). Concluyendo que en diferentes situaciones, mayor grado de extraversión poseerá la personalidad. Para que se vea aumentado el grado de extraversión de una persona, será conveniente reducir de manera significativa la existencia de turnos de noche y la realización de turnos antiestrés, además (Pop, 2013) Cuyo título

fue: "Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la asociación comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz" cuyo objetivo fue encontrar si existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de Asociación Comunidad Esperanza (ACE). La muestra fue de 24 colaboradores de la institución, comprendidos entre las edades de 19 a 40 años, 8 hombres y 16 mujeres. Se aplicó el cuestionario 16PF y las Evaluaciones de Desempeño a cada uno de los colaboradores. Se concluyó que no existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad del cuestionario 16PF y el desempeño laboral de los colaboradores. Sin embargo, sí se encontró correlación moderada entre el rasgo de personalidad descontrolado/controlado y los resultados de evaluación de desempeño. Por otro lado. (Vilela, 2013) realizó la investigación: *Burnout y personalidad en enfermeras de un hospital militar*; cuyo objetivo fue Conocer las relaciones entre los 5 factores de la personalidad y las 3 dimensiones del burnout; en una muestra de 55 enfermeras de la unidad hospitalaria de Medicina Interna de un hospital militar. Para ello, se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el NEO-FFI. Cuyos resultados fueron las correlaciones inversas entre los factores de personalidad extraversión, apertura al cambio, agradabilidad y conciencia, y las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Y se concluye que los factores de personalidad guardan relación con el despliegue del síndrome de burnout. La formación del personal de salud y la investigación en ese proceso debe ser una pieza fundamental, para un posterior desarrollo; es por ello que (Alejo Alarco & Jose, 2017), realizaron la investigación "Rasgos de Personalidad y atracción por una Especialidad Médica, en internos de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo (HNDM)," que tuvo como objetivo: conocer los rasgos de personalidad más frecuentes en 3 grupos de es especialidades. Por lo que hicieron un estudio prospectivo, transversal y descriptivo aplicado a 87 internos de medicina mediante el empleo de un cuestionario conteniendo 16 Factores de Personalidad (5ta edición: 16 PF 5), con posterior procesamiento de datos en el programa Excel, llegando a la siguiente conclusión Los rasgos de personalidad varían de acuerdo a la especialidad preferida por el interno de medicina, es decir que cada especialidad alberga personalidades similares o afines. En las especialidades clínicas predomina el pensamiento concreto y el rasgo de tensión. En la especialidad quirúrgica predomina el rasgo de dominancia y apertura al cambio y un marcado rasgo de introversión en aquellos que eligen especialidades de apoyo al diagnóstico o administración. Y para citar a personal de

salud que trabajo en planes de mejora tenemos a (Cortez, 2018) quien Realizo el trabajo “Propuesta de plan de mejora para el clima organizacional del centro de salud José Olaya, Chiclayo” que tuvo como objetivo realizar una propuesta de plan para mejorar el clima organizacional, de tipo descriptivo con propuesta. Con una población de 90 trabajadores utilizando el cuestionario. Resultando 56.7% por mejorar en potencial humano, 44.4% en diseño organizacional y 41.1% en cultura organizacional. Concluyendo que las deficiencias encontradas pueden ser mejoradas a través de un plan de mejora. Además (Culquimboz, 2019) Realizo la investigación “Plan de mejora para el clima organizacional del personal de enfermería del hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas - región Amazonas” de tipo descriptivo propositivo, con el objetivo de proponer un plan de mejora para mejorar el clima organizacional del personal de enfermería. Tuvo de población 84 enfermeras, concluyendo que se tiene un clima organizacional adverso, proponiendo un plan de mejora en este ámbito Si bien se ha mencionado que existen otras investigaciones dirigidas a medir el tipo de personalidad relacionándola con otra variable, también se ha referido a investigaciones que proponen planes de mejora continua en el sector salud. El fundamento teórico que respalda nuestra Investigación nos dice: (Salas Perea, 2012) “En la actualidad los profesionales ya no están calificados solamente, por todos los conocimientos, saberes y habilidades que pueden ir adquiriendo en todo su proceso formativo, sino ahora también se califica la capacidad de actuar, intervenir y decidir en situaciones imprevistas. Ahora todo ha migrado de las grandes calificaciones a las competencias profesionales. En la actualidad el desempeño y la productividad dependen mucho de la forma y habilidad para darle solución a los problemas. Por lo tanto nos damos cuenta que se genera una nueva forma de relacionar la competencia y la formación profesionales. Esta relación genera nuevas formas de crear capital humano”. Lo que significa que ya no ven al profesional solamente como la suma de sus conocimientos, sino de una manera holística con otras cualidades y el conjunto de ellas que forman la personalidad individual que cada persona. Según (Chavez, 2018) Menciona “Los rasgos de la personalidad, son de mucha importancia e influencia en la forma y métodos de comunicación, ya que toda la información, puede ser interpretada de manera diferente, de acuerdo a la circunstancia en la que se encuentre la persona. Además es posible conocer a través de ellas que habilidades tienen más perfeccionadas las personas, de esta manera podemos ver cuál será el mejor perfil para cada una. Analizar y evidenciar que tipos y que características de la personalidad tienen, sirve como instrumento de diagnóstico, en algunos conflictos que puedan presentarse, ya que el enfrentamiento de

algún tipo de personalidad puede generar roces en el actuar interno de los miembros del equipo de trabajo” (Cardenal & Fierro, 2001) Con respecto a la medida de los estilos de personalidad nos mencionan que anteriormente cuando existió un desarrollo de diferentes rasgos de la misma se expresaban en “cinco grandes factores” Millon, ha engrandecido un modelo de “estilos de personalidad” para tener en cuenta dos principios: el de complejidad en la construcción de la personalidad y otro para la importancia de la parte clínica. Si queremos enfocar nuestro estudio hacemos referencia que estos principios de complejidad se construye a través de metas motivacionales, modos cognitivos y conductas interpersonales, concretándose en 12 parejas de dimensiones, las cuales van a ser interpretadas como “estilos de personalidad”. Este autor usa un instrumento denominado Millon Index of Personality Styles, para medir los estilos. Además (Jimenez, 2015) Refiere que la construcción de la personalidad es muy amplia, como la literatura menciona, existen hasta teorías propias de la misma, pero como ya se ha mencionado anteriormente los estilos de personalidad son las diferencias individuales que miden la respuesta o adaptación al medio de cada persona. Por lo que la personalidad se definiría como un medio que regula los procesos, proponiendo sus metas y tomando decisiones respecto a la conducta.

Un estilo de personalidad expone las diferencias de cada persona frente a estímulos, circunstancias o entornos, siendo el inicio de una organización interna de su propia experiencia y del quehacer individual, creando escenarios para un desarrollo futuro. Entonces podemos decir, que la personalidad y sus estilos, tienen muchas teorías que las miden y las valoran. Por lo que en la presente investigación utilizaremos la que para el ámbito laboral nos permita tener una mejor visión de los trabajadores de la salud. Enfocados en lo mencionado, se ha considerado utilizar la TEORIA DISC que nos permita, orientar y clasificar el Estilo de personalidad, que presenta el Personal Asistencial del Hospital Referencial de Ferreñafe y Plantear un modelo de Plan de Mejora para cada tipo de personalidad. Para ello (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, 2019) menciona al Dr. William Moulton Marston como creador de la teoría DISC en la Universidad de Harvard en la década de 1920 durante la elaboración de su investigación para su libro "The Emotions of Normal People" quien se encontró con rasgos o estilos predecibles y comportamientos comunes del día a día de la gente en diferentes ambientes. (PeopleKeys, s.f.) Menciona que Dr. William Moulton Marston tiene una historia interesante, puede llamarse el Padre de la Teoría Disc, pero el también es conocido como

estudioso, filósofo, psicólogo, abogado y un protector de las mujeres. El además invento la máquina que detecta mentiras y el personaje de DC Comics, la mujer maravilla. Pero William Moulton, baso esta teoría en antecedentes históricos como (Merino, 2018) refiere “En torno al año 400 a.C., el griego Hipócrates, fundador de la medicina clásica, desarrolló la teoría de los ‘cuatro humores’. Según esta arquitectura abstracta, los cuatro fluidos presentes en el cuerpo humano (sangre, flema, bilis amarilla y bilis negra) debían guardar equilibrio, siendo sin embargo lo más habitual que alguno de ellos predominase, generando así un determinado tipo de temperamento: sanguíneo, flemático, colérico y melancólico.” (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, 2019) Refiere que “conforme pasa el tiempo los filósofos han tratado de encontrar la razón que le hace actuar a las personas de la forma que lo hacen, y finalmente concluyeron que siempre se orienta a 4 partes e indicadores diferentes que han ido avanzando en el tiempo” “En la antigua Grecia: (Casas, 2009) Empédocles (444 aC) llamó a cuatro elemento "raíces" aire, agua, fuego y tierra y que no fueron solo manifestaciones físicas sino también espirituales (Triglia, 2019) en su página menciona que Hipócrates (370 A.C.) y Galeno (190 D.C.) - Conocido como los cuatro temperamentos de Hipócrates, y los cuatro humores de Galeno, en sus mentes médicas brillantes mencionaron que el balance de los cuatro fluidos corporales eran necesarios para mantener la salud. Lo que al inicio eran factores externos ahora se convierten en elementos internos, que pueden afectar la conducta: Flema / flemático está asociado con el elemento agua y representa la calma. Sangre / Sanguíneo se asocia con el elemento aire y representa alegría. Amarillo bilis / colérico se asoció con el elemento fuego y representa entusiasmo. Bilis Negro / melancólica se asoció con la tierra de carácter sombrío. Bajo esta premisa, se creía que el humor que dominaba en una persona determinaba el tipo de personalidad. Siguiendo el ritmo de la historia (Boeree, 2018) Menciona a Carl Gustav Jung, quien habla de la Teoría de la Personalidad y menciona 4 elementos, funciones o maneras para poder enfrentar al mundo: *Sensaciones*, la que consigue la información a través de los sentidos. *Pensamiento*, una forma racional para tomar decisiones. *Intuición*, una percepción irracional, donde la integración de información en grandes cantidades es compleja, y la cuarta es el *Sentimiento*, en este estado se realiza una evaluación de la información intervienen un acto de sentir y de pensar para la respuesta que se da. Entrando en la actualidad para explicar más de cerca la TEORIA DISC (Personality Profile Solutions LLC. , s.f.) Menciona que “Dr William Moulton Marston, explica su teoría sobre como las emociones humanas normales

conducen a diferencias de comportamiento entre grupos de personas, y cómo la conducta de una persona puede cambiar con el tiempo. Su trabajo se centró en fenómenos psicológicos directamente observables y medibles. Estaba interesado en usar explicaciones prácticas para ayudar a las personas a entender y gestionar sus experiencias y relaciones” “en su teoría también se menciona la clasificación de estas conducta en cuatro tipos primarios, que derivan de como uno observa la relación con su propio entorno. Estos cuatro tipos, están dentro de todas las literaturas consultadas: Dominio (D), Inducción (I), Envío (S) y Cumplimiento (C).

(Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, 2019) “Afirma que estos estilos del sistema DISC, no son de manera extrema positivos o Negativos. Existen niveles de cada uno de los estilos de personalidad, pero solo se trata de saber que combinación es más fuerte que la otra. Indica que un nivel alto de Dominancia, puedes preveer nuestro actuar, de la misma manera que lo hace un bajo nivel. Cuando se aplica la Teoría DISC, se es capaz de establecer el estilo de Personalidad, lo que hace predecir como una persona puede actuar, reaccionar, comunicarse, manejar conflictos, y hasta como tomar la iniciativa en la organización de su lugar de trabajo, en el entorno donde laboran. Con respecto (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, s.f.) Menciona que “La aplicación de la Teoría DISC, para clasificar las personalidades es práctica de aplicar, y de entender. La herramienta desde su forma más básica se puede emplear para el desarrollo personal, entender nuestra forma de actuar, conocer nuestras motivaciones, y porque siempre o casi siempre las personas repiten las mismas actitudes e interacciones con el resto. Luego de entender las preferencias, tendencias y formas de comunicación con otras personas dentro del entorno”. Habiendo direccionado nuestra investigación, en la aplicación de la Teoría conductual de la personalidad DISC, podemos observar que (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, s.f.) Menciona que se puede aplicar para la resolución de conflictos, trabajo en equipo y el mejorar la comunicación en el ámbito personal y laboral. También menciona que si se aplica a un área específica del centro laboral su importancia se centra en el desarrollo de liderazgo, manejo de estrés, educación, para lograr una meta específica.

Esta herramienta cuenta con diferentes aplicaciones tales como: tener una mejor comunicación tanto en ámbitos personales como laborales, gestionar el talento humano del personal, ubicar a la persona ideal en el perfil adecuado mejorando la productividad, nos permite evitar y resolver conflictos laborales, permite la cimentación de equipos fuertes y

unidos, además de un mejor manejo y control de estrés, se puede motivar a los trabajadores mejorando el clima laboral. (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, 2019) Menciona que William Marston, pudo definir y encontrar características de comportamiento que se agruparon en 4 áreas importantes, llamándolos estilos de personalidad. Aquí se define que personas con parecidos estilos, presenten características definidas de comportamiento según el estilo. Se debe mencionar que se usó la palabra DISC como un acrónimo de los estilos en mención. El autor también nos dice que no existen estilos totalmente puros, ya que hay mezclas entre ellos en diferentes grados: Dominante: Influyente, Seguro y Consciente como se detalla a continuación

*ESTILO D: Dominante, Enfocado En Los Resultados, Directo Decisivo.* Las personas que tienen el estilo de Personalidad D, generalmente les agrada estar en cargos de autoridad, o donde ellos mismo puedan desarrollar las actividades en sus términos propios. Son las que casi siempre asumen riesgos y tienen iniciativa, están bastante orientadas al cumplimiento de sus objetivos y son más competitivos. (Vera, 2019) Menciona que este estilo es típico de personas muy sociables, abiertas y comunicativas, direccionadas netamente al logro de los resultados. (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, 2019) Dentro de su literatura menciona que son muy buenos solucionadores de problemas, y bastante hábiles para responder a la lógica, usar la razón y la información, pero no a la emoción. Este estilo D de personalidad podría ser percibido de manera positiva como alguien que tiene confianza y de manera negativa como alguien muy orgulloso. Las personas de personalidad D, tienen un temor innato a que se aprovechen de él, sobre todo alguna persona en la que él confía. Como consecuencia tienden a buscar tener posiciones de autoridad, donde puedan manejar sus propias decisiones y tengan el control de su entorno.

Se menciona que dentro del trabajo en equipo el D tiene algunas características fuertes y también limitaciones latentes. *Sus fortalezas más resaltantes:* Es una persona rápida para la toma de decisiones, con bastante confianza en los pasos que da. Un líder natural con disposición para hablar en público. Puede tomar decisiones precipitadas, ya que puede ser muy obstinado y esto lo lleva al cumplimiento de sus objetivos. Puede ser más alguien que delegue funciones antes de realizarlas, con una actitud muy optimista y con ideas innovadoras, lo que les permite realizar muchas cosas a la vez y esperar mucho de los demás. Casi siempre trabajan bajo presión o en situaciones de crisis haciendo que rindan mejor con cargas de trabajo pesados y múltiples proyectos. *Sus limitaciones potenciales:*



Por su ímpetu, pueden ignorar otras opiniones, queriendo hacer las tareas de manera rápida para terminar el proyecto, pero sus ideas pueden ser irreales en cuanto al tiempo que lleven desarrollarlas y pueden llegar a tener fácilmente mucha impaciencia con los demás miembros del equipo, ya que no les gusta la rutina, creando nuevos proyectos e ideas. *El estilo D*, se mantiene motivado con nuevos retos, la competencia que pueda tener y generar, asumir riesgos y tomar decisiones. Además una de sus motivaciones es tener el agradecimiento y reconocimientos por parte de los otros miembros del equipo. Si queremos definir un ambiente ideal de trabajo para el estilo D, tendríamos que mencionar que busca una estructura que no sea de rutina, y estará ubicado en ambientes que le permitan desarrollar la capacidad de nuevas tareas y actividades. Un ámbito ideal también sería aquel donde las misiones o proyectos estén basados en el crecimiento, tanto de la empresa como personal. Donde se le permita desarrollar evaluaciones basadas en resultados más que en la forma de cómo se ejecutó, y sobre todo donde tenga una comunicación directa con los demás trabajadores. Ya que este estilo es breve, directo y va “directo al grano” en términos coloquiales. (Mira, s.f.) Pone un ejemplo para entender mejor este estilo, nos menciona que si estamos en competencia de maratón, uno de los participantes tiene un accidente y cae; el participante de estilo D, no se detendrá a ver que sucedió, está enfocado en llegar primero a la meta, pase lo que pase en su entorno, porque lo que motiva seguir corriendo para ganar. Habiendo conocido de manera muy cercana el estilo D, definiremos el siguiente: (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, 2019) Hace referencia *ESTILO I: Influyente, Persuasivo, Impulsivo*. Las personas con estilo I, son muy comunicativas, vehementes y optimistas. Forman sus experiencias en acciones divertidas con otras personas. El miedo a hablar con un desconocido o ser el centro de atención en ellos no existe. Son muy confiados y bastante optimistas. Pueden hacer amigos y hacer que las personas hablen de sus cosas muy fácilmente, como se mencionó anteriormente, pueden ser muy persuasivos e influyentes. Además de ser emocionales, muy espontáneos y hasta muchas veces impulsivos. Las personas con este tipo de personalidad tienen un miedo innato de ser rechazado por los demás, por eso siempre tratan de mostrarse extrovertidos, graciosos, y agradables. (Patel, 2018) Menciona en su literatura que una persona influyente, no destaca solo por los estudios realizados, sino también por la forma como genera admiración que ver con tener la admiración y confianza de las personas que lo rodean. Influye mucho la forma en cómo se relaciona e involucra con los demás, puede ser difícil explicar cómo una persona puede generar influencia en el

resto, pero tienen rasgos innatos, únicos, naturales como que les permiten llegar al resto, (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, s.f.) Menciona que *sus fortalezas más resaltantes*: son personas con mucha creatividad y siempre buscan solucionar los problemas que se presenten. Bastante hábil para el surgimiento de nuevas ideas. Con mucha capacidad de motivar a otras personas, sino trata de ver que puede generar esa falta de motivación y realizar estrategias, para revertirlo. Cabe resaltar que por la persuasión e influencia que generan podría ser un muy buen Gerente. Siempre refleja una actitud positiva de la vida, con un buen sentido del humor y mucha actitud, haciendo divertida una situación aburrida. Es una persona que acepta al resto con facilidad. Generalmente es el que negocia los conflictos y el que busca la paz del entorno. Es de las personas que está más preocupado por la notoriedad de su persona que por los resultados, pero dentro de toda una persona espontánea y agradable. *Sus limitaciones potenciales*: Es una persona que no se percata de los detalles del entorno y puede actuar sin tener estrategias para mejorar la gestión de la organización, dejando de lado el tiempo que pueda llevarle. Puede escuchar a otras personas cuando cree que es conveniente y tiene una expresión gestual bien marcada, sus expresiones faciales pueden decir más que sus palabras. Es de las personas que más promete y se involucra poco. *El estilo I*, se mantiene motivado cuando lo adulan y lo llenan de elogios. Además cuanto es popular y siente que es aceptado en su entorno.

Cuando se encuentra en un lugar donde hay libertad de normas y reglamentos. Como se mencionó este estilo encuentra un foco alto de motivación en la creatividad. Las personas con estilo I, pueden tener un ambiente ideal para desarrollarse, donde el tiempo social y diversión serían de su agrado. Además lugares donde puedan realizar procedimientos prácticos, sin entrar en rutina. Un ambiente donde no se genere conflictos laborales y ellos puedan expresar sus ideas libremente. Un lugar donde ellos sientan aceptación y estima de las personas, además de tener la oportunidad de motivarlos e influenciar sobre ellos, de tal manera que ellos puedan reconocerlo por sus habilidades y talentos, generando un ambiente positivo y optimista teniendo actividades variadas, horarios flexibles y sobre todo sin caer en la rutina. *ESTILO S: selectivo, estable, sincero, simpático*: Las personas con Estilo de personalidad S, pueden ser definidas como tranquilas y estables. Son personas que prefieren la rutina, lo que es previsible y la seguridad que la rutina les puede dar en el quehacer diario. Se esfuerzan por la tener relaciones personales cercanas y trabajar en ambientes que no tengan conflictos. Son personas pacíficas, tiene la habilidad para saber

escuchar, y cuando tienen amigos son leales. Son muy pacientes, cordiales y bastantes tolerantes. Cuidan mucho el entorno de sus seres queridos, lo que puede llevarlos a ser muy posesivos y hasta algo agresivos cuando quieren evitar el conflicto y la negatividad.

Las personas con Estilo S tienen mucho temor a perder su seguridad y la seguridad que le puede brindar el entorno, por lo tanto ellos crean rutinas y se resisten al cambio. (Extended Disc, 2019) Nos menciona que las personas con estilo S, tienen una inclinación por comunicarse de forma direccional, pero prefieren la interacción con personas uno a uno. Se limitan a responder solo cuando se les pregunta y se sienten mejor escuchando que hablando, creando confianza en la interacción. Se sienten mejor explicando temas que conocen y manejan, siendo detallistas y profundos. (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, 2019) Menciona *sus fortalezas más resaltantes*: Son personas muy confiables, sinceras, leales y solidarias en el equipo de trabajo al que pertenecen. Están siempre en conformidad con la autoridad, ya que tienen la facilidad de seguir las instrucciones al pie de la letra. Son pacientes con los demás miembros de su equipo y hablan cuando realmente algo está saliendo mal, ya que son muy sensibles a ser criticados.

Son personas consideradas bueno oyentes, por la paciencia que los caracteriza y la empatía que esto les genera, haciendo que las personas se sientan parte del equipo. Son personas que buscan la resolución de conflictos, evitándolos de las maneras que sean posible. Pueden hacer las cosas fáciles en vez de las correctas. *Sus limitaciones potenciales*: Son personas que se resisten a los cambios o en su defecto tardan mucho en poder adaptarse a ellos. Son personas que tienen muchas dificultades para establecer prioridades, lo que puede generar que las acciones demoren en cumplir con su objetivo. Suelen guardarse las preocupaciones y dudan mucho en socializar una información Piensan primero en satisfacer las necesidades de otras personas y dejan las suyas de lado, lo que puede generar que acumulen rencor. Pueden tener un comportamiento agresivo- pasivo. *Las personas con estilo S*, pueden estar motivadas por la lealtad y fiabilidad que pueden ofrecerles, además de la protección y seguridad que su entorno les genere. Prefieren tener una vida tranquila sin cambios bruscos en sus propios estilos. Siente también motivación con actividades que pueden iniciar y terminar, ya que prefieren el trabajo completado. Son de la idea de tener tiempo de calidad con su entorno, el mismo que debe ser pacífico y libre de conflictos. Un ambiente ideal de trabajo para personas S, sería donde encuentre instrucciones claras y rutinas de trabajo repetidas, además de los objetivos claros. Por las

características que definen a este tipo de personalidad, un ambiente laboral también sería aquel donde las tareas puedan completarse antes de empezar la siguiente, llevando esto a un reconocimiento del trabajo que viene realizando, esto hará que tenga una presión limitada del trabajo. Busca además un equilibrio en la toma de decisiones, con un ambiente de trabajo en equipo, donde haya pocos conflictos, siendo el positivo.

(Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, s.f.) Menciona sobre: *ESTILO C: Consciente, creativo, cumplido, correcto*. Las personas con estilos de personalidad C, son en términos grandes muy perfeccionistas. Valoran mucho la precisión y lo correcto hasta el final del desarrollo. Son personas que sienten orgullo del trabajo que realizan. Su pensamiento es bastante lógico, metódico y organizado. Son personas que tienen un pensamiento con mucha imaginación y creatividad, además tiene mucha facilidad en la resolución de problemas. Estas personas consideran que su nivel alto de desarrollo los lleva a ser críticos con tu entorno, cautelosos y realistas, lo que puede llevarlo a estar solos muchas veces. El mayor temor de las personas con personalidad C, es ser criticado por su trabajo, lo que les lleva a invertir más tiempo y energía de lo normal para llegar a ser exacto y adecuado en sus resultados. *Sus fortalezas más resaltantes:* Las personas con estilo C, son de una mirada realista en su entorno y con su equipo de trabajo, tienen mucha creatividad, y con la capacidad de manejar conflictos, mostrando todos los factores que llevan a este y además si algo va funcionar o no, y si se debe cambiar o no. Tolerantes, justos y coherentes con las cosas que hacen, prefieren no involucrar sentimientos en el entorno laboral. Describen la situación, organiza a las personas, se informa, investiga, busca datos y hechos que le den veracidad, además comparte esta información con el equipo, para que ellos también puedan desarrollarse de manera competente. Es una persona que observa y prefiere “hacer las cosas por sí mismo”, usando la diplomacia y esforzándose en lograr la equidad en el equipo. *Sus limitaciones potenciales:* Puede ser percibido como una persona negativa y demorar mucho tiempo en los detalles, prefiriendo trabajar solo en vez que en equipo ya que puede quedarse enmarcado en los procedimientos y método a realizar. Las personas con personalidad C, pueden estar motivados por altos estándares de calidad, con mucho tiempo para que puedan organizarse y realizar las cosas de manera correcta. Se sienten motivados cuando reconocen su trabajo y el tiempo que llevan para realizarlo. Su motivación va de la mano con la interacción social limitada, pero con tareas detalladas, organizadas y las expectativas claras. Prefieren

relaciones de no confrontación para realizar un mejor trabajo. Tienen un ambiente ideal de trabajo cuando este es en espacio tranquilo, donde existe independencia y autonomía para la toma de decisiones. Trabajaría en actividades que se puedan realizar hasta el final y con la mayor precisión. Además un ambiente donde los cambios sean planificados (Discus.online, 2016) Precisa que las personas con este estilo pueden adaptarse a ocasiones donde se aplican estándares como el control de calidad de los procesos, o auditorías, trabajando para seguir una metodología, que les permita ser efectivos. En el manejo de conflictos puede manejar problemas siguiendo normas y una estructura, utilizando una respuesta lógica con fundamentos racionales.

(Morel, Diaz, Ruiz, & Gimenez, 2016) Nos refiere que para una mejor comprensión de toda la energía que dirige nuestra vida y estilos de personalidad, es necesario poder presentar un plan de mejora continua, bajo el cual se implemente estrategias que se centren en actividades positivas en busca de la adopción de actitudes saludables, ante ello (Romero, 2015) Menciona que las personas pueden sentir que las cosas van bien con el esfuerzo que uno realiza, pero si se esfuerzan mucho más, todo lo que uno realizan puede ser optimo, entonces así se dan cuenta que siempre va existir una mejor forma de realizarlo, bajo este modelo actúa la definición de *Mejora Continua*, ya que nada puede creerse como algo terminado. Y la mejora continua es un constante círculo donde se identifica que áreas mejorar, se implementa un plan, se identifican los recursos y los medios de verificación respectivos mejorando constantemente. Es así como con el conocimiento de las características descritas en los diferentes estilos de personalidad, observamos que se ve la necesidad de proponer acciones que mejoren las limitaciones de cada estilo, para un mejor desarrollo del mismo. Estas acciones deben ir perfiladas en un Plan de Mejora para el cual (ISOTools, 2015) hace referencia a la mejora continua como un proceso muy importante para lograr la Calidad total y la Excelencia, haciendo una extrapolación de este concepto a las personas, la mejora continua le pone mayor interés a evolucionar, progresar y desarrollarse de manera progresiva, para obtener buenos resultados. Por lo tanto un *Plan De Mejora* son un conjunto de acciones que están destinadas a optimizar los resultados de un proceso, se debe considerar que los objetivos siempre deben llevar a la mejora de la institución, a través de la canalización de sus acciones implantadas en las personas que lo desarrollaran. El plan de mejora tiene la siguiente metodología, que según (Proaño, Gisbert, & Perez, 2017), se analiza las áreas a

mejorar, precisando el problema para solucionar y como respuesta a ello elaborar el plan de acción, el cual debe contener objetivos, actividades, responsables e indicadores que permita evaluarlo en un tiempo determinado. (ANECA, s.f.) Refiere que existen algunos pasos a considerar en la elaboración de los planes: Se identificara el área que se va mejorar: una vez definido el tipo de personalidad que más predominio tenemos, se identifica las limitaciones del mismo. Se mostrara las causas más relevantes de las limitaciones mencionadas, utilizando diferentes herramientas. Se formulara las metas y objetivos que alcanzaremos. Se elegirá que actividades se plantearan para cada área de mejora seleccionada Se realizara un cronograma a través de la planificación, consignando tiempos. Finalmente se hará un seguimiento y evaluación de todo lo planteado.

Ante todo lo descrito formulamos el siguiente problema: ¿Cuál es el estilo de personalidad predominante en el personal asistencial Hospital Referencial Ferreñafe? (Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2014) Refiere que la Justificación en la investigación responde al porqué, explicando las razones y a través de ella se debe demostrar si el estudio es necesario e importante. Según (Criollo, 2012) hace referencia a 3 tipos de justificación: Teórica, que plantea la solución de un problema generando conocimiento; Practica, cuando plantea soluciones a través de estrategias reales que de ser implantadas solucionaran el problema; Metodológica, cuando la investigación propone nuevos métodos para la resolución del problema, dándole la validez necesaria a la investigación. La presente investigación tiene una *justificación teórica*, porque nos permitió analizar el problema de investigación, haciendo una revisión de investigaciones similares, marco teórico y modelos que expliquen la Variable de estilos de personalidad, para generar nuevos conocimientos para futuros maestrantes e interesados en la materia. También una *justificación práctica* porque nos permitió conocer el estilo predominante de personalidad que tiene el personal asistencial del Hospital Referencial de Ferreñafe, además de conocer sus respuestas frente a la investigación, y ante la propuesta de un plan que les permita tener un cambio positivo en su entorno laboral y personal y para tener claro las razones de nuestra investigación mencionamos una *justificación metodológica* porque nos permitió utilizar un instrumento de validez y confiabilidad adecuada. Además proponer un Plan de Mejora para los estilos de personalidad, de los trabajadores Asimismo los resultados de la investigación servirá de referencia para la institución y otras, que deseen mejorar sus relaciones interpersonales en un buen ambiente laboral.

La presente investigación tiene los siguientes objetivos: Objetivo Principal: Proponer un Plan De Mejora de los Estilos de personalidad para el personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019. Además presenta Objetivo Específicos como: Identificar los estilos predominantes de personalidad del personal asistencial del HRF 2019. Identificar los estilos predominantes de personalidad por grupo ocupacional del Hospital Referencial Ferreñafe 2019. Identificar los estilos predominantes de personalidad por sexo del HRF. 2019. Diseñar un plan de mejora de los estilos de personalidad. Validar el plan de mejora de los estilos de personalidad.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

El estudio fue de tipo cuantitativo de diseño Descriptivo, Propositivo, No experimental

**Descriptiva**, según (Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2014) tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. En la presente investigación se describió los estilos de personalidad del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe.

**Propositiva**, según (Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2014) se ocupa de cómo debería ser idealmente las circunstancias para alcanzar los fines correctos y funcionar adecuadamente. En la presente investigación a partir de los resultados descriptivos se propuso un Plan de Mejora para los Estilos de Personalidad dirigido al Personal Asistencial Hospital Referencial Ferreñafe.

**No experimental**, Según (Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2014) lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Se utilizó el siguiente diseño siendo su esquema el siguiente:



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación

P= Propuesta

### 2.2. Operacionalización de variables

Variables I: Estilos de Personalidad: (Personality Profile Solutions LLC. , s.f.) Define a los estilos de personalidad como la clasificación de las conductas del ser humano, que derivan de la observación que uno realiza en relación a su propio entorno, utilizando los 4 elementos primarios: Dominio (D), Inducción (I), Envío (S) y Cumplimiento (C).



**TABLA 01***Operacionalización de variables Estilos de Personalidad*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>TIPOS DE PERSONALIDAD</b>	Dominante	Directo	Sistema de personalidad PDP
		Decisivo	
	Influyente	Persuasivo	
		Impulsivo	
	Seguro	Estable	
		Sincero	
	Consciente	Cumplido	
		Correcto	

*Fuente: Elaboración Propia***2.3. Población y Muestra**

Según (Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2014), refieren que la población es el conjunto de elementos de las que se desean y se obtiene información. (p.172). Además que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y éste deberán definirse, delimitarse y ser representativo de la población. (p.173) En el presente estudio la población es pequeña, por tanto no tiene muestra, y estuvo conformada por 70 profesionales asistenciales que laboran en los diferentes servicios del Hospital Referencial de Ferreñafe.

**Criterios de inclusión:**

- Personal que labora en el Hospital Referencial de Ferreñafe Personal
- Personal que sea nombrado o contratado
- Personal que de manera voluntaria deseó participar de la Investigación.

**Criterios de exclusión**

- Personal que no quiera participar de la investigación
- Personal contratado por servicio a terceros
- Personal que se encuentre de vacaciones, licencias y permisos en el momento de la aplicación del instrumento.

**TABLA 02***Número de personal asistencial Hospital Referencial Ferreñafe*

<b>PERSONAL ASISTENCIAL HRF</b>	
<b>Enfermera</b>	17
<b>Obstetra</b>	10
<b>Medico</b>	10
<b>Biólogo</b>	6
<b>Nutricionista</b>	2
<b>Psicólogo</b>	2
<b>Terapista</b>	3
<b>Odontólogo</b>	2
<b>Tec. Enfermería</b>	18
<b>TOTAL</b>	70

*Fuente: Elaboración Propia*

#### **2.4. Técnicas de recolección de información, validez y confiabilidad**

Según (Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2014) la técnica de recolección de datos, son los medios a través de los cuales el investigador registra datos que son observados y constituyen conceptos o variables, que se desean medir. La técnica que se utilizó fue la encuesta, y al respecto el mismo autor señala que son informaciones que se obtienen por medio de instrumentos como cuestionarios, los cuales son aplicados de manera anónima con la única finalidad de conocer los comportamientos de una determinada población. (p. 195) (Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2014) Menciona que el *instrumento de recolección de datos* consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables que se desea medir, además que debe ser congruente con el problema planteado e hipótesis. El instrumento de recolección de datos que se utilizó la investigación es la encuesta denominada "Modelo de comportamiento DISC" la cual (Nuñez, 2015) describe, en su ficha técnica de la siguiente manera:

**Nombre de la prueba:** Modelos de comportamiento Dominantes, Influyentes, Estables, Concienzudos (DISC)

**Autor:** Dr. William Moulton Marston (1928)

**Año de publicación:** 1972, por Carlson Learning y Dr. Jonh Greier

**Ámbito de aplicación:** Relación personal y de negocios

*Se utiliza:* examinar el comportamiento de las personas en su entorno o en una situación específica. Se centra en estilos y preferencias del comportamiento

### **Validez y Confiabilidad**

(Salinas, s.f.) La validación del Cuestionario DISC, se realizó a través de un estudio realizado por una investigadora de Sudáfrica sobre el sistema DISC, cuyo propósito fue determinar si el instrumento de medición DISC podía ser considerado confiable y válido, el que tuvo los siguientes resultados:

- a) El método de Test-retest de Confiabilidad fue administrado a 90 empleados de una variedad de empresas. Se utilizó el coeficiente de correlación Product-Moment de Pearson y la correlación obtenida fue: - 0.728 Dominance - 0.645 Influence - 0.730 Steadiness - 0.550 Compliance El p-value en todos los casos fue de 0.0001. Esto indica una significancia en  $\alpha = 0.001$ . *Se puede concluir con 99.9% nivel de seguridad que el instrumento DISC es Confiable.*
- b) En el estudio de Validación fue utilizado el criterion-related. Un estudio exploratorio fue tomado para determinar cuál de los 15 Factores (Factor B excluido) de los 16-PF se correlacionaban con las 4 dimensiones DISC. Contestaron 120 personas. Se aplicó el coeficiente de correlación productmoment de Pearson. Se encontró que factores Q1, X=G, L, Q1 y X=Q2, E; E, Q2 y -1 muestran una significativa correlación con Dominance en el 1 % y 5 % del nivel de significancia. Los Factores A, - Q2, H, F y -Q3 muestran correlaciones significantes con Influence al 1% y 5% nivel de significancia. Los factores -E y -Q1 muestran correlación con Steadiness al 5 % de nivel de significancia. Los factores -E, Q2, -H, -G y O muestran correlación significativa con Compliance al 1% y 5 % nivel de significancia. *Se puede concluir que las correlaciones fueron significativamente favorables.*

### **2.5. Procedimiento de recolección de datos**

En la presente investigación, se encuestó a la población seleccionada, que fueron 70 personales asistenciales del Hospital Referencial Ferreñafe que participaron de manera voluntaria, ya que (Salinas, s.f.) Menciona que una debilidad del cuestionario DISC es que se necesita que la participación sea de manera voluntaria y consciente de la persona entrevistada, ya que no se puede tomar bajo presión, o en una situación que implique

alguna represalia según los resultados. La aplicación fue de 20 a 30 min aproximadamente por entrevistado. Terminado este proceso se codificó y se realizó la transferencia de información en una matriz de trabajo, haciendo una copia respectiva, para su posterior análisis.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Se elaboró una base de datos para la variable estilos de personalidad con los datos recopilados en la aplicación de los instrumentos, que luego fueron procesados mediante el análisis descriptivo utilizando el programa estadístico SPSS y el Excel 2010. Después de recopilados los datos de los instrumentos, se realizó el análisis estadístico respectivo, en la que se utilizó el paquete estadístico SPSS Versión 22. Posteriormente los datos fueron tabulados y representados en tablas y gráficos en relación a las variables y dimensiones de la investigación.

Después del análisis descriptivo, y ante los resultados encontrados, se propuso un Plan de Mejora dirigido a mejorar el estilo de personalidad que predominó en el personal de salud del Hospital Referencial Ferreñafe, donde se proponen acciones y estrategias con objetivos claros y precisos.

## **2.7. Aspectos éticos**

Los datos de la presente investigación, fueron recogidos de la población investigada, y se procesaron de manera correcta, sin ninguna alteración. Esta investigación cumplió con todos los juicios que establece una investigación cuantitativa, por lo que tuvo respeto por la propiedad intelectual, respeto por creencias culturales, morales y religiosas, además del respeto por la privacidad y la decisión de querer participar de manera voluntaria en la investigación, con el debido consentimiento de cada uno de los participantes. La investigación tiene la autorización del Director del Hospital Referencial Ferreñafe. Así mismo se mantuvo el anonimato de los participantes.

### III. RESULTADOS

**TABLA 03**

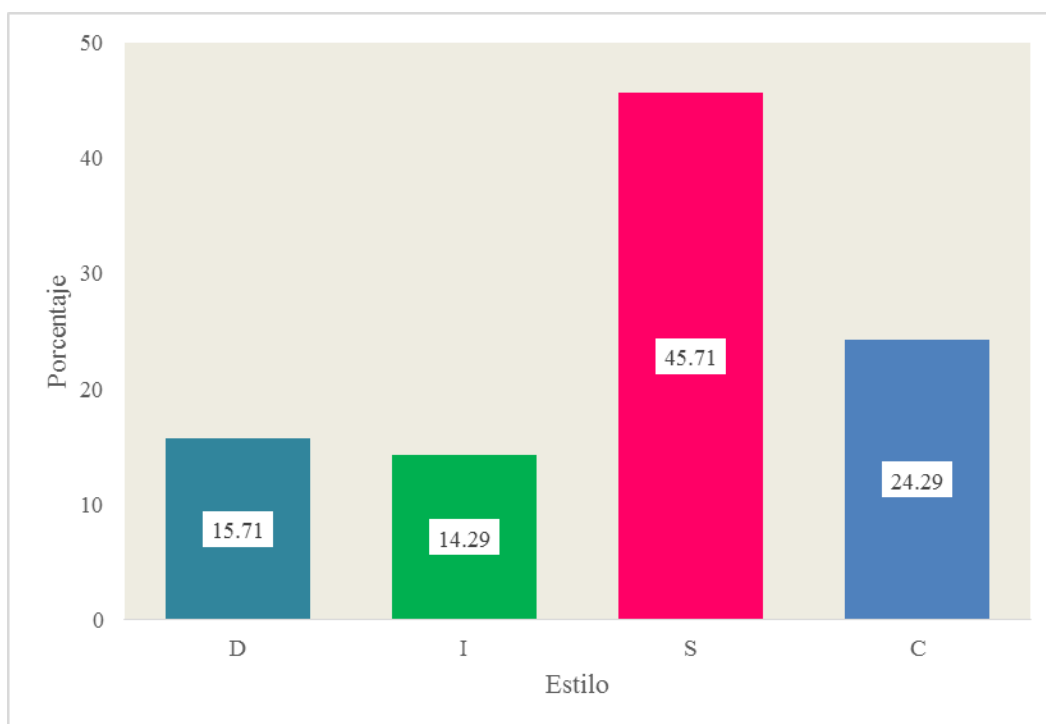
*Estilos de personalidad del Personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe*

Tabla	D	I	S	C
Estilos de personalidad del Personal asistencial	15.71	14.29	45.71	24.29

Fuente. Encuesta realizada en Investigación

**FIGURA 01**

*Estilos de personalidad del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.*



Fuente. Encuesta realizada en Investigación

Se puede apreciar que el estilo predominante del personal asistencial es S, representando el 45,71%; dentro de las principales ventajas del mencionado estilo es que son personas estables, tranquilas, tolerantes, prefieren la rutina, son pacíficas; sin embargo una de sus desventajas es que son personas que se resisten al cambio.

Los estilos C, D, I, representan el 24,29%; 15,71%; 14,29% respectivamente.

**TABLA 04**

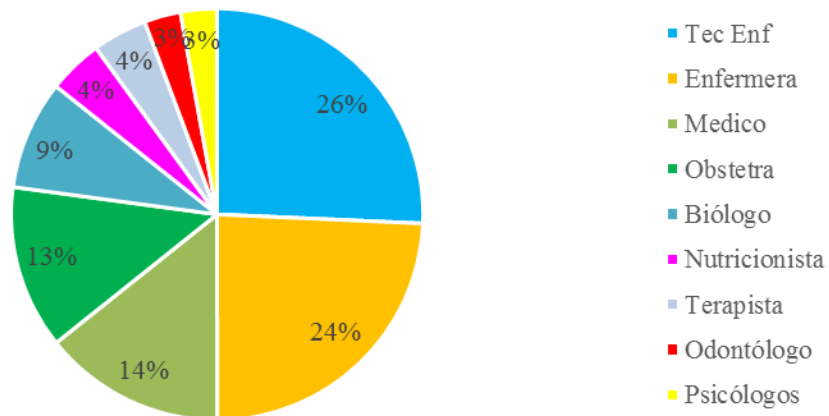
*Estilos de personalidad por Grupo ocupacional del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.*

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Tec Enf	18	25.71
Enfermera	17	24.29
Medico	10	14.29
Obstetra	9	12.86
Biólogo	6	8.57
Nutricionista	3	4.29
Terapista	3	4.29
Odontólogo	2	2.86
Psicólogos	2	2.86
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>

Fuente. Encuesta realizada en Investigación

**FIGURA 02:**

*Estilos de personalidad por Grupo ocupacional del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.*



Fuente. Encuesta realizada en Investigación

Podemos observar que la mayoría de profesionales encuestados son Técnicos en enfermería, representando el 25,71% seguido de las enfermeras, las mismas que representan el 24,29%, ambas ocupaciones totalizan el 50,0%. y la otra mitad está distribuido en los demás profesionales de la salud.

**TABLA 05**

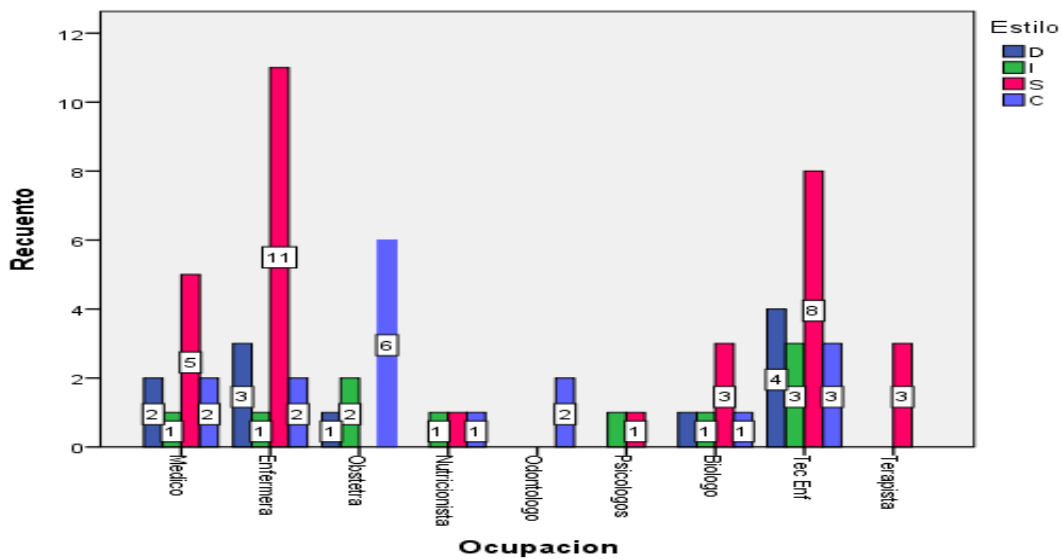
*Estilos de personalidad según ocupación del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.*

OCUPACIÓN N	ESTILOS DE PERSONALIDAD								Total	
	D		I		S		C		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Médico	2	2,9	1	1,4	5	7,1	2	2,9	10	14,3
Enfermera	3	4,3	1	1,4	11	15,7	2	2,9	17	24,3
Obstetra	1	1,4	2	2,9	-	-	6	8,6	9	12,9
Nutricionista	-	-	1	1,4	1	1,4	1	1,4	3	4,3
Odontólogo	-	-	-	-	-	-	2	2,9	2	2,9
Psicólogo	-	-	1	1,4	1	1,4	-	-	2	2,9
Biólogo	1	1,4	1	1,4	3	4,3	1	1,4	6	8,6
Tec Enf	4	5,7	3	4,3	8	11,4	3	4,3	18	25,7
Terapista	-	-	-	-	3	4,3	-	-	3	4,3
<b>Total</b>	11	15,7%	10	14,3%	32	45,7%	17	24,3%	70	100%

Fuente. Encuesta realizada en Investigación

**FIGURA 03**

*Estilos de personalidad según ocupación del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.*



Fuente. Encuesta realizada en Investigación

Del personal asistencial que tiene un estilo de personalidad S, la mayoría de ellos son enfermeras, éstas representan el 15,7%, y ninguna obstetra ni odontólogo presenta este tipo de personalidad.

En cuanto al personal asistencial que tiene estilo de personalidad C, la mayoría de ellas son obstetras, representando el 8,6%, cabe indicar que ningún psicólogo ni terapeuta presentan este estilo de personalidad.

Con respecto al personal que presenta un estilo de personalidad D, la mayoría de ellos son técnicos en enfermería, los mismos que representan el 5,7%, además ningún nutricionista, odontólogo, psicólogo ni terapeuta presenta este estilo de personalidad.

En lo que refiere al personal asistencial que tiene un estilo de personalidad I, la mayoría de ellos son Técnicos en enfermería, representando el 4,3%, sin embargo ningún odontólogo ni Terapeuta presenta este estilo de personalidad.

**TABLA 06**

*Estilos de personalidad según sexo del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019*

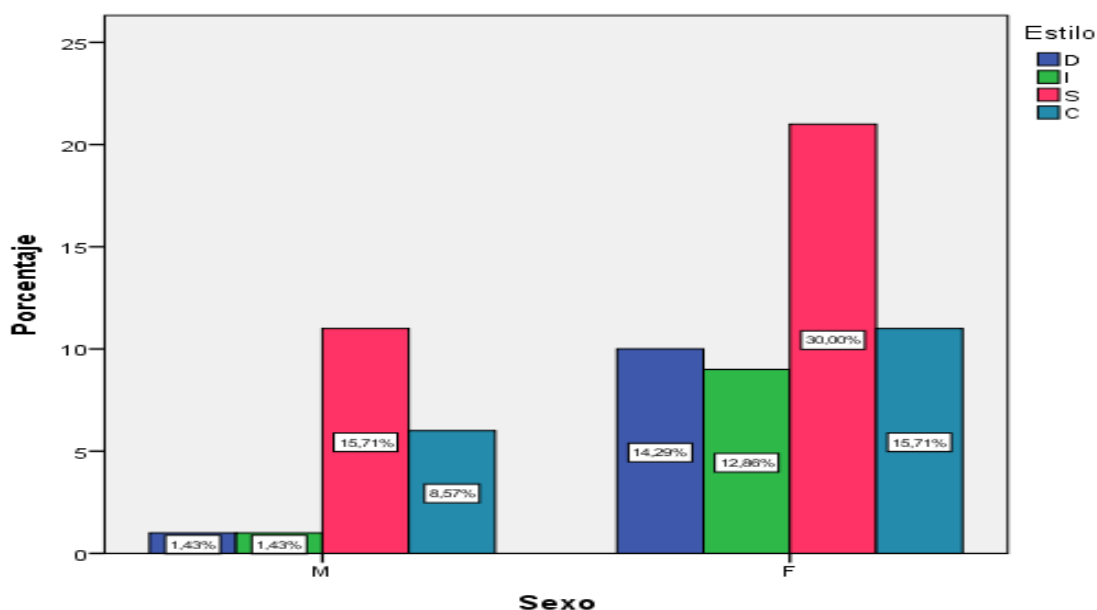
SEXO	Estilo			
	D	I	S	C
M	1.43%	1.43%	15.71%	8.57%
	1	9	21	11
F	14.29%	12.86%	30.00%	15.71%
	11	10	32	17

Fuente. Encuesta realizada en Investigación



**FIGURA 04**

*Estilos de personalidad según sexo del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.*



Fuente. Encuesta realizada en Investigación

Podemos observar que la mayoría de mujeres que tienen un estilo de personalidad S, representan el 30,00%. Con respecto a los de sexo masculino la mayoría del personal asistencial también presenta un estilo de personalidad S, representando el 15,71%

**TABLA 07**

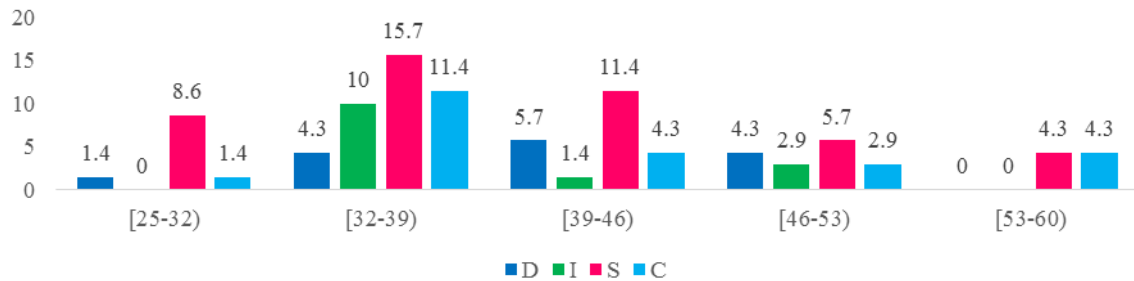
*Estilos de personalidad según edad del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.*

OCUPACIÓN	ESTILOS DE PERSONALIDAD								Total	
	D		I		S		C		n	%
[25-32)	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
[25-32)	1	1,4	-	-	6	8,6	1	1,4	8	11,4
[32-39)	3	4,3	7	10,0	11	15,7	8	11,4	29	41,4
[39-46)	4	5,7	1	1,4	8	11,4	3	4,3	16	22,9
[46-53)	3	4,3	2	2,9	4	5,7	2	2,9	11	15,7
[53-60)	-	-	-	-	3	4,3	3	4,3	6	8,6
<b>Total</b>	11	15,7	10	14,3	32	45,7	17	24,3	70	100,0

Fuente. Encuesta realizada en Investigación

**FIGURA 05**

***Estilos de personalidad según edad del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019***



Fuente. Encuesta realizada en Investigación

Se puede observar que del personal asistencial que presentan un estilo de personalidad S, la mayoría tiene una edad que está en un intervalo de [32-39) años, representando el 15,7%. Del personal asistencial que tiene un estilo de personalidad C, la mayoría de ellos está en un rango de edad de [32-39) años, los mismos que representan el 11,4%. El personal asistencial que tiene un estilo de personalidad D, la mayoría de ellos está en un intervalo de edad de [39-46) años, los cuales representan el 5,7%

#### IV. DISCUSIÓN

El principal hallazgo encontrado en esta investigación es que el Estilo de personalidad predominante del personal asistencial es el Estilo S representando el 45,71%. Seguido del estilo C con un 25,29%; el estilo D con un 15,71% y el estilo I con un 14,29% respectivamente.

Cuando se menciona un estilo predominante S, hacemos referencia al tipo de personalidad (seguro, estable, selectivo, sincero, simpático). En el cual se encuentran las personas con características similares y definidas. Según (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, s.f.) Las personas con Estilo de personalidad S, pueden ser definidas como tranquilas y estables que prefieren la rutina, y la seguridad que la rutina les puede dar en el quehacer diario. Ante los resultados definidos observamos que el 45.71% de personal asistencial se encuentra dentro de este tipo de personalidad que prefieren trabajar en ambientes que no tengan conflictos lo que puede generar la despreocupación por los servicios donde laboran, ya que no participan por buscar la estabilidad que los define. El personal asistencial que tiene un alto (45,71%), predominio de personalidad S, tiene limitaciones como ser resistentes al cambio o demorarse mucho en adaptarse al mismo. Son personas que tienen muchas dificultades para establecer prioridades, lo que puede generar que las acciones demoren en cumplir con su objetivo, por lo tanto se debe buscar estrategias para mejorar estos procesos. Además los profesionales con estilo S suelen guardarse las preocupaciones y dudan mucho en socializar una información, piensan primero en satisfacer las necesidades de otras personas y dejan las suyas de lado, lo que puede generar que acumulen rencor observándose un comportamiento agresivo- pasivo.

Los resultados también indican que del personal asistencial que tiene un estilo de personalidad S, la mayoría de ellos son enfermeras, representadas por un 15,7%, y ninguna obstetra ni odontólogo presenta este tipo de personalidad. Debemos tener en cuenta que el mayor número de personal en las instituciones es el personal de enfermería, después del personal técnico. Enfocados en los resultados, evidenciamos la necesidad de plantear estrategias de mejora, enmarcadas en el ámbito legal proponiendo un plan de mejora para plantear acciones dirigidas a las limitaciones del estilo de personalidad S (seguro, estable). Según (ISOTools, 2015) menciona que un Plan de Mejora son un conjunto de acciones que están destinadas a optimizar los resultados de un proceso, se debe considerar que los

objetivos siempre deben llevar a la mejora de la institución, a través de la canalización de sus acciones implantadas en las personas que lo desarrollaran.

En la investigación que realizó (Pop, 2013) : "Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la asociación comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz" cuyo objetivo fue encontrar si existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de Asociación Comunidad Esperanza (ACE). Se encontró correlación moderada entre el rasgo de personalidad descontrolado/controlado y los resultados de evaluación de desempeño. Si bien es cierto nuestra investigación no correlaciona la variable de Estilos de Personalidad con ninguna otra variable, podemos mencionar que la relación que guarda el estilo de personalidad controlado/descontrolado que menciona (Pop, 2013), también la consideramos dentro del estilo C, el que tiene un 25.29% de predominancia y del que (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, 2019) nos menciona, que son personas conscientes, correctas y cumplidas, además valoran mucho la precisión y lo correcto hasta el final del desarrollo. Son personas que sienten orgullo del trabajo que realizan, su pensamiento es bastante lógico, metódico y organizado. Pero por querer tener la perfección en el trabajo, prefieren trabajar solos en vez que en equipo y pueden ser percibidos como personas negativas demorando mucho tiempo en los detalles, quedándose enmarcados en los procedimientos y método a realizar. En cuanto al personal asistencial que tiene estilo de personalidad C, la mayoría de ellas son obstetras, representando el 8,6%, cabe indicar que ningún psicólogo ni terapeuta presentan este estilo de personalidad. Se debe tener en consideración también que en este tipo de personalidad se cuentan con limitantes, por lo que se recalca la Propuesta de mejora para este estilo de personalidad también.

Este resultado también arroja un 15,71% con estilo D, quien se define como personas con estilo dominante, enfocado en los resultados, directo decisivo. Generalmente les agradan los cargos de autoridad. Son aquellas personas que asumen riesgos, tienen iniciativa y están muy orientados al cumplimiento de los objetivos. (Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S, 2019) Que son muy buenos solucionadores de problemas, y bastante hábiles para responder a la lógica usando la razón y la información, pero no a la emoción. Este estilo D de personalidad podría ser percibido de manera positiva como alguien que tiene confianza y de manera negativa como alguien muy orgulloso. Tiene limitaciones potenciales como ignorar otras opiniones, queriendo hacer las tareas de manera rápida

para terminar el proyecto, pero sus ideas pueden ser irreales en cuanto al tiempo que lleven desarrollarlas y pueden llegar a tener fácilmente mucha impaciencia con los demás miembros del equipo, ya que no les gusta la rutina, creando nuevos proyectos e ideas. Con respecto al personal que presenta un estilo de personalidad D, la mayoría de ellos son técnicos en enfermería, los mismos que representan el 5,7%, además ningún nutricionista, odontólogo, psicólogo ni terapeuta presenta este estilo de personalidad.

Cuando mencionamos al estilo I con un 14,29%, del personal asistencial y un 4,3%, son técnicos en enfermería, hacemos referencia a las características tales como influyente, persuasivo, impulsivo. Estas personas son muy comunicativas, vehementes y optimistas. Forman sus experiencias en acciones divertidas con otras personas. El miedo a hablar con un desconocido o ser el centro de atención en ellos no existe. Son muy confiados y bastante optimistas. Pueden hacer amigos y hacer que las personas hablen de sus cosas muy fácilmente, como se mencionó anteriormente, pueden ser muy persuasivos e influyentes. Además de ser emocionales, muy espontáneos y hasta muchas veces impulsivos. Las personas con este tipo de personalidad tienen un miedo innato de ser rechazado por los demás, por eso siempre tratan de mostrarse extrovertidos, graciosos, y agradables. Generalmente son personas que no se percatan de los detalles del entorno y pueden actuar sin tener alguna estrategia para mejorar la gestión de la organización. Pueden escuchar a otras personas cuando cree que es conveniente y tienen expresiones gestuales muy marcadas, hasta el punto de que sus expresiones faciales puedan decir más que las palabras, generalmente se involucran poco pero prometen mucho. Entonces si tenemos un porcentaje de este estilo, se hace la reflexión de la necesidad de proponer el Plan de Mejora propuesto no solo va enfocado al personal con la personalidad predominante, sino también al tipo de personal de salud dentro del mismo. El personal técnico es uno de los más numerosos del Hospital Referencial, y es necesario conservar sus actitudes positivas y mejorar las negativas.

(Gómez, Puga, Clemente, Mayán, & Gandoy, 2012) Realizaron la investigación: Factores de personalidad en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos Barcelona 2012. Su objetivo fue evaluar si poseer un determinado factor de personalidad por parte de las enfermeras que trabajan en cuidados paliativos con pacientes terminales, influye sobre su trabajo. Concluyendo que en diferentes situaciones, mayor grado de extraversión poseerá la personalidad de la enfermera. Para que se vea aumentado el grado de

extraversión de una persona, será conveniente reducir de manera significativa la existencia de turnos de noche y la realización de turnos anti estrés (Caballo, Luis, & Salazar, 2009) refiere de la extroversión como la facilidad para tener energías positivas, o tener mucho entusiasmo y sus adjetivos que más lo refuerzan son habladores, asertivos, enérgicos, sociales o entusiastas. Hacemos referencia a esta investigación ya que estas características se enmarcan dentro de los estilos de personalidad DICS de la investigación realizada. Además se menciona que reducir los turnos noches y agentes estresores, una estrategia adecuada, para mejorar, y debe realizarse como medida y como propuesta de mejora.

En el estudio también se puede observar que la mayoría de profesionales encuestados son Técnicos en enfermería, representando el 25,71% seguido de las enfermeras, las mismas que representan el 24,29%, ambas ocupaciones totalizan el 50,0%. Y la otra mitad está distribuido en los demás profesionales de la salud. La aplicación del test de personalidad DISC, según (Salinas, s.f.) Requiere la participación voluntaria y honesta del entrevistado, no se puede tomar bajo presión o en una situación que amenace con la pérdida de su trabajo según fuera el resultado. Por esta razón el DISC es más apropiado para evaluar el desarrollo Personal advirtiendo al entrevistado que no hay preguntas incorrectas. Hacemos referencia a este punto, porque se consideró como criterios de exclusión al personal que no quiso participar de la investigación, pese a todo el detalle que se les planteo. Se observa que el personal técnico con un 24.29% tuvo mayor participación, seguido del profesional de enfermería y el resto de profesionales sumando el otro 50%.

En la investigación se puede observar que el sexo Femenino tiene 30% con predominio en el estilo S y 12.86 % con incidencia en el estilo I, además un 15.71% de estilo C. Y las personas de sexo masculino tienen un 15.71 % de predominio en el estilo S. Con igual porcentaje 1.43% en los estilos D y I. lo que confirma la necesidad de proponer el plan de mejora en los diferentes estilos de personalidad, y en ambos géneros. (Sanchez, 2016) Concluye en su investigación el personal de salud de sexo masculino tienen una mayor motivación por cumplir las expectativas y necesidades de los demás, considerándose protectores, como hemos mencionado en nuestra investigación tiene un predominio con estilo S, quienes según (Jerico, 2016) refiere que los de estilo de personalidad Seguros o estables son los “soldados” de la institución teniendo una característica de cuidador, confiable y escuchando al resto de personas. (Sanchez, 2016) También menciona que el

personal de salud de sexo femenino procesa mejor el conocimiento a través de la lógica y el razonamiento analítico, tomando decisiones basadas en juicios. Hacemos mención que el 15.71 % de personal femenino es de personalidad C, que significa conscientes, concienzudos y que (García, 2017) las personas con este estilo son capaces de resolver problemas, ya que son muy precisas y perfeccionistas con el trabajo que realizan, y tienen un pensamiento analítico y lógico, coincidiendo con los resultados que hemos obtenido en la presente investigación. En el análisis de la edad los resultados obtenidos se puede observar que del personal asistencial que presentan un estilo de personalidad S, la mayoría tiene una edad que está en un intervalo de (32-39) años, representando el 15,7%. Confirmando que a través de los resultados encontramos la necesidad de encontrar estrategias que permita seguir con la actitud adecuada además de mejorarla.

Estas estrategias deben estar organizadas siguiendo pautas adecuadas para el cumplimiento de las metas propuestas según el objetivo que se desea cumplir, como en el caso de investigación de (Cortez, 2018) y (Culquimboz, 2019) quienes después de analizar los resultados encontrados en su estudio sobre clima organizacional, proponen un plan de mejora continua para abordar la problemática que presentaron en temas de clima organizacional del centro de salud José Olaya, Chiclayo y Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas - región Amazonas

Del mismo modo en este estudio se describió primero los Estilos de Personalidad según la teoría DISC, que predominan en el personal asistencial de Ferreñafe, llevándonos a desarrollar de igual manera la propuesta de un plan de mejora en el estilo S (seguro, estable) que tiene una incidencia de 45,71%.

## V. CONCLUSIONES

1. Se puede concluir que el estilo de personalidad predominante del personal asistencial es el S (estable), está representando por el 45,71%, El estilo C (conciencioso) representa el 24,29 %. El estilo D, representa el 15,71% del personal asistencial, Los estilos I, representa el 14,29% del personal asistencial
2. El profesional de enfermería, representa el porcentaje más alto con un 15.7 % de estilo de personalidad S, seguido por el Técnico en enfermería con un 11.4 % y el personal médico con un 7.1 %, ninguna obstetra ni odontólogo presenta este tipo de personalidad, El profesional de obstétrica representa 8,6%, que tiene estilo de personalidad C, seguido del técnico de enfermería con un 4.3% cabe indicar que ningún psicólogo ni terapeuta presentan este estilo de personalidad.
3. El estilo predominante en ambos sexos es el estilo S, en las mujeres con un 30.0% y en los hombres en un 15.71% del personal asistencial. El porcentaje más bajo es 1.43% de la personalidad I, en varones.
4. Al realizar el análisis respectivo, se concluye en la necesidad de proponer un plan de mejora, para reforzar las actitudes de cada estilo de personalidad y para mejorar las que tienen limitaciones para su desarrollo. El plan de Mejora tiene objetivos claros, metas alcanzables y acciones específicas para cada estilo de personalidad.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al Director del Hospital Referencial de Ferreñafe fortalecer las actitudes positivas de los estilos de personalidad y mejorar aquellos que sean limitantes para un adecuado desarrollo en el personal asistencial, a través de la implementación del Plan de Mejora propuesto.
- Se recomienda al área de capacitación del Hospital Referencial de Ferreñafe, implementar capacitaciones dirigidas al personal asistencial, que traten temas de desarrollo personal, para mejorar el ambiente laboral y trabajo en equipo en cada uno de los servicios.
- Se recomienda al personal de Psicología generar espacios que permitan la interrelación del personal de salud, a través de talleres vivenciales, actividades de comunicación efectiva y trabajo en equipo. Con el fin de mejorar actitudes para el buen desempeño del personal en los diferentes servicios de salud.
- Se recomienda a otras instituciones a realizar trabajos en la misma línea de investigación, para identificar actitudes tanto positivas como negativas generando propuestas de cambio, ya que esto es la base para un buen desempeño laboral posteriormente.

## **VII. PROPUESTA**

### **PLAN DE MEJORA PARA LOS ESTILOS DE PERSONALIDAD DEL SISTEMA DISC EN EL PERSONAL ASISTENCIAL – HOSPITAL REFERENCIAL FERREÑAFAE.**

#### **I. DATOS GENERALES**

**Autora** : Katherina Coronel Romero  
**Dirigido a** : Personal asistencial Hospital Referencial Ferreñafe  
**Área** : Gestión de los servicios de Salud

#### **II. FUNDAMENTACION**

La personalidad depende de muchos factores, para un desarrollo óptimo de la misma en los diferentes ámbitos donde conviva la persona. Es por ello que se genera la necesidad de desarrollar actividades que encaminen la misma y refuercen actitudes positivas que ya poseen las personas. Ante los resultados obtenidos en el Hospital Referencial Ferreñafe, de la aplicación del Test de personalidad DISC, se obtiene un predominio del estilo “S”. Estilo que remarca cualidades positivas de estabilidad, seguridad y selectividad. Pero que también muestra algunas limitaciones como la adaptación al trabajo rutinario, y la dificultad para aceptar los cambios, que pueden ser indicadores del poco avance en la gestión de los servicios de salud. Las personas pueden sentir que las cosas van bien con el esfuerzo que uno realiza, pero si se esfuerzan mucho más, su trabajo puede ser óptimo, demostrando que siempre existirá una mejor forma de realizarlo, bajo esta definición actúa la mejora continua

Es por ello que se requiere implementar este Plan de mejora continua, donde ya hubo un análisis previo de los estilos de personalidad, se observaron cuáles son las áreas a mejorar, se identificaron los recursos y los medios de verificación y evaluación constantes. Todo esto con la finalidad de mejorar actitudes en el personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe. La finalidad de este Plan de Mejora es proponer actividades específicas, para mejorar las limitaciones del personal asistencial que tenga predominio de personalidad tipo “S”, y las demás personalidades.

#### **III. OBJETIVOS**

##### **General**

- ✓ Mejorar los estilos de personalidad en el Personal Asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019

##### **Específicos**

- ✓ Mejorar los estilos de personalidad en personal asistencial con predominio de estilo “seguro” del Hospital Referencial Ferreñafe.
- ✓ Proponer actividades de mejora continua en el personal técnico y profesionales de enfermería con predominio de estilo “Seguro”
- ✓ Innovar estrategias y metodologías didácticas, que garanticen una mejora continua en el personal de salud con estilo de personalidad “S” seguro o estable

- ✓ Realizar seguimiento y control de las actividades planteadas, en el plan de Mejora, que permita una adecuada toma de decisiones.

#### **IV. DURACION**

La presente propuesta se realizara en un plazo de 5 meses, para poder hacer los seguimientos respectivos.

Al 2020 el Hospital Referencial Ferreñafe es un institución modelo en el cuidado y restablecimiento de la salud, manteniendo la excelencia en la calidad de atención y respeto por la dignidad de las personas con una infraestructura y equipamiento adecuado, e integrados al sistema de referencia y contra referencia de atención de la salud.

#### **V. MISION DEL HOSPITAL REFERENCIAL FERREÑAFE**

Somos un Hospital que presta servicios en forma Integral que, preveniente los riesgos, protege del daño, recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes, con calidad, calidez, eficacia y eficiencia, en condiciones de plena accesibilidad y de atención a la persona desde su concepción hasta su muerte natural.

#### **VI. VALORES**

- ✓ **Equidad:** el hospital se orientará hacia la igualdad en el acceso de los ciudadanos a la prestación asistencial incluida en su carta de servicios, con independencia de su condición social, considerando especialmente los criterios de atención a las personas con limitación al acceso a los servicios. Ello implica, igualmente, accesibilidad temporal y administrativa como instrumentos para lograr la equidad.
- ✓ **Servicio al ciudadano:** el Hospital actuará en todo momento en función del servicio al ciudadano, orientando su funcionamiento a las necesidades y expectativas de la población en materia de servicios de salud, impulsando una atención y trato personalizados.
- ✓ **Eficacia:** la actuación de los profesionales del Hospital se orientará hacia la adopción de decisiones que garanticen el mejor resultado para la salud de los ciudadanos.
- ✓ **Eficiencia:** la eficiencia en la gestión de los recursos públicos es expresión del compromiso con la sociedad y garantía de viabilidad del propio servicio de salud, convirtiéndose en componente indispensable para facilitar la incorporación de nuevas prestaciones y tecnologías.
- ✓ **Mejora Continua de la Calidad:** expresión del compromiso con la sociedad, el Hospital actuará bajo criterios de mejora continua de sus servicios y organización, impulsando la creación de grupos de mejora en las áreas y el intercambio de experiencias con los otros hospitales.
- ✓ **Espíritu de equipo,** que posibilita el máximo aprovechamiento de recursos y facilitan la cooperación entre profesionales, servicios y Centros sanitarios de la región.

## VII. MARCO TEORICO.

(Cespedes, 2018) **Menciona como debemos reconocer los cambios en nuestro centro laboral.** La mayor parte de nuestra vida, ya cuando somos personas adultas las vivimos en el entorno laboral. Pero cuando existen cambios en este puede llegar a ocasionarnos un nivel alto de incomodidad, y esto es lo que debemos aprender a manejar. Para decir que tenemos felicidad en el ámbito laboral, influyen varios factores como el entorno social, la recompensa económica, el grado de responsabilidades y el sentirse bien trabajando en lo que nos gusta, son algunos factores que debemos considerar. Si al personal asistencial no le gusta su trabajo, siente que esta sufriendo estrés o el llamado síndrome de burnout, es muy importantes tomar decisiones al respecto, para realizar algunos cambios en el entorno laboral. El temor al cambio no debe ser un inconveniente para tener o buscar acciones que vayan encaminadas hacia una tranquilidad psicológica estable. Algunos consejos o prácticas diarias que nos ayudaran a ver mejor el entorno laboral:

- Se debe pensar en los beneficios del cambio y de la circunstancias nuevas, buscando el lado positivo del cambio , por la recompensa económica o un estímulo positivo psicológico y de motivación (mejor ambiente, más tiempo libre, mejor entorno social )
- Debemos recordar siempre que existen situaciones que no se deben mantener si no son beneficiosas, por miedo a lo que nos espera en el futuro, se debe aprender a vivir en el presente dejando de lado el pasado.
- Debemos tener en cuenta todo lo que nos ofrece aprender y todo lo que estamos dispuestos a no dejar ir, como las oportunidades, a pesar de no conocer el futuro, las experiencias que este nos ofrece son el guía a vivir nuevas y experiencias nuevas.
- La capacitación continua nos apertura la mente para nuevas oportunidades, cursos, talleres, conferencias serán útil para dar una mirada distinta a los nuevos cambios laborales.

(Cabezuelo, 2015) : **Vivir para los demás sin dejar de pensar en uno mismo**

**Relación entre la baja autoestima y el auto sabotaje:** si pensáramos hacer un recuento de todos los pensamientos que están en nuestra cabeza durante las 24 horas del día, sería bastante difícil, las estadísticas mencionan que entre 70.000 pensamientos diarios, son los que procesamos. Y que la mayoría de ellos están enmarcadas en los pensamientos que tenemos acerca de las necesidades. Mencionamos aquí, las alegrías, los gustos, hasta nuestros propios problemas, en conclusión el pensamiento es más por nuestra persona que por cualquier otra cosa, debería ser lógico pensar en uno mismo más que el resto. Después de ello probablemente existe espacio en los pensamientos para dirigirlos hacia nuestros seres queridos, pareja, hijos, familias, tareas pendientes con ellos, discusiones y cosas exclusivas para cada persona.

**Los mensajes educativos de nuestra infancia:** durante toda nuestra vida nos encontramos de manera continua expuestos a mensajes educativos, “Hay que saber compartir” o “Pórtate bien con los demás” “Da todo de ti para que el resto sea feliz”. Todos se tratan de recomendaciones o mensajes que educan a las personas dentro de la infancia. Ya que desde pequeños necesitamos, tener es tipo de mensajes para formar valores en la vida de las personas, dándonos cuenta que en los niños tiene mucho valor, pero se genera muchas limitaciones en la vida adulta. Ya que se tratan de dar órdenes, no hay sugerencias, y prácticamente te imponen y obligan de alguna manera a cumplir con lo estipulado.

### ***Piensa en ti, sé tú prioridad:***

Nosotros somos los protagonistas de nuestras historias, de nuestra vida, y somos nosotros mismos los que tenemos la versión de las cosas que realizamos. Siempre el ser humano tiende a tratar de verse bueno, por lo que racionalizamos, argumentamos o asumimos en muchas ocasiones el rol de malos, y tratamos de darnos castigos por ello. Tengamos en cuenta que al fin y al cabo es nuestro camino, y debemos ser nuestra propia prioridad en todos los aspectos en los que nos encontramos, de esta manera podemos ofrecer prioridad al resto.

(InfoAutonomos, 2017):

**Gestión del tiempo:** en la actualidad uno de los más grandes problemas en las empresas y en el ámbito laboral donde nos encontramos es saber aprovechar el tiempo, ya que se nos presenta una gran cantidad de tareas laborales y conflictos que se presentan frente a las empresas. Es por eso que se debe aprender a gestionar el tiempo, para que exista una mayor productividad y aumente la satisfacción de los profesionales

**Qué es la gestión del tiempo:** La gestión del tiempo es uno de los principales fundamentos para la producción en los ámbitos laborales. Es una destreza directiva que consiste en la correcta distribución del tiempo para desarrollar y ejecutar las tareas, asignaciones o proyectos encomendados. Optimizar y usar bien el tiempo es muy importantes porque este es limitado, solo tenemos 24 horas dentro del día y en la vida estos días están contados.

Debemos tener en cuenta que el tiempo es tan valioso en la vida de las personas, pero así de valioso es un recurso que no se puede comprar, incluso hasta para delegar funciones, ya que las personas no tienen tiempo para hacer todo. De ahí radica la importancia de hacer una buena gestión de las horas. Algunos consejos:

Priorizar tres proyectos y definir objetivos pasos a dar y reglas aplicables para gestionar el tiempo en tu negocio

**Priorizar proyectos, definir objetivos y tareas:** si realmente queremos aprovechar y ser productivo, se debe PRIORIZAR PROYECTOS, mínimo 3, los cuales deben tener objetivos concretos, para cada mes y semana, esto permitirá definir las tareas de cada día, no debemos olvidar poner límites en los proyectos personales y profesionales, ya que nosotros no podemos hacer todo, y menos hacerlo al mismo tiempo. Al priorizar 3 proyectos importantes, también dejaremos de lado proyectos secundarios, que podemos ir postergando. Se puede tener un riesgo al tener muchos proyectos o tareas que no acabemos ninguna, o hagamos mal todas, generando estrés y desmotivación. Los proyectos prioritarios deben tener una duración limitada, y si son muy largos ir fraccionándolo en pequeños proyectos. Debemos usar como ejercicio para confirmar la credibilidad de estos, redactarlos y describirlos.

(Cabezas, 2017)

### **Las reuniones como instrumento de trabajo**

Todos el personal de una institución siempre asistió a alguna reunión laboral, que se puede tomar pesada e innecesaria, y de las que podemos terminar saliendo con energías negativas y una gran sensación de haber perdido el tiempo, pero eso no significa que debamos quitarla de la lista de herramientas necesarias para un trabajo en equipo. Ya que a través de ella podemos cimentar climas y entornos laborales eficientes y eficaces. Estas reuniones nos permiten avanzar y monitorear en el seguimiento de los proyectos propuestos. Además son espacios donde uno aprende, y enseña lo que uno conoce, nos permite conocer cómo van desarrollándose otras instituciones y como podemos solucionar juntos los problemas. Estando presente en las reuniones

evitaremos usurpación de funciones y acciones, además todo se organizara en equipo y no nos sentiremos solos en el trabajo realizado generando un espacio de inclusión y participación.

Es probable que si mencionamos todo de manera pública en las reuniones el grado de compromiso y cumplimiento sea mayor en todos.

Conseguir reuniones de trabajo eficientes es un tema de sentido común y objetividad, ya que se debe pensar antes de convocar en un orden de desarrollo, además debemos ser críticos para reconocer si se lograron o no los objetivos de la institución en el cumplimiento de los acuerdo, con los tiempos de todos y con el mismo ritmo de trabajo.

### VIII. METAS, ESTRATEGIAS y ACCIONES

ESTILO	AREA DE MEJORA	META	ESTRATEGIA	ACCIONES
<b>ESTILO “S”</b> (seguro, estable, selectivo)	Resistencia a los cambios de dificultad para adaptarse.	Adaptación al cambio en los diferentes ámbitos	<b>TALLER VIVENCIAL “ADAPTACION AL CAMBIO”</b>	- Realizar talleres, a nivel institucional de los temas enfocados en: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los beneficios y lados positivos de la nueva situación a la que se enfrenta ya sea la recompensa económica o el refuerzo positivo psicológico (mejor ambiente, más tiempo libre, mejor entorno social.)</li> <li>✓ Aprender a dejar atrás el pasado y vivir el presente.</li> <li>✓ Nuevas cosas por aprender y las oportunidades que no deben dejarse pasar.</li> </ul>
			<b>CAPACITACION CONTINUA</b>	Generar espacios de capacitación en : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de atención en todos los servicios.</li> <li>- Manejo de pacientes en emergencias y desastres</li> <li>- Manejo de primeros auxilios</li> <li>- Manejo del estrés y juego de roles</li> <li>- Conferencias de Liderazgo en el Personal de Salud.</li> </ul> Todo el aprendizaje suma y este será muy útil para adaptarte a los cambios laborales
	Dificultad para establecer prioridades, demorando las acciones.	Organización de las prioridades en todos sus entornos	<b>IMPLEMENTACION DE AGENDA INSTITUCIONAL</b>	- Implementar una agenda institucional, por servicios y por personal de salud, la cual le servirá para manejar mejor sus tiempos, actividades, y compromisos ordenando mejor sus prioridades, en horario y fecha para los temas laborales. - Se asignara una agenda física a manera de motivación a cada miembro del Hospital Referencial de Ferreñafe, para que tengan una mejor organización de las actividades.
			<b>CAPACITACION EN GESTION DELA CALIDAD TIEMPO</b>	- Realizar una capacitación sobre la gestión del tiempo al personal de salud, a través de un experto en el tema, permitirá que el personal de salud, optimice y utilice bien su tiempo sin gastar energía necesaria para otras actividades.

<p>Internalizar preocupaciones y duda en compartir información.</p>	<p>Expresar sentimientos e ideas en su entorno</p>	<p><b>GENERAR REUNIONES DE TRABAJO AMENAS</b></p>	<p>A través de dirección y jefaturas del HRF, se deben generar reuniones de trabajo amenas, bajo un clima de confianza para que el personal pueda expresar sus ideas, sentimientos y formas de pensar con respecto al servicio es institución donde labora. Estas reuniones fortalecerán lazos de amistad y vínculos laborales fuertes para un mejor desarrollo de la institución.</p>
<p>No presta atención a sus propias necesidades en un intento de satisfacer las necesidades de los demás.</p>	<p>Priorizar las necesidades de su persona</p>	<p><b>TALLER DE AUTOESTIMA “Piensa en ti... se tu prioridad”</b></p>	<p>Plantear un taller que tenga tópicos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autoconocimiento y autoestima</li> <li>✓ Vivir para los demás sin dejar de pensar en uno mismo</li> <li>✓ Autocontrol emocional</li> <li>✓ Los mensajes educativos desde nuestra infancia.</li> <li>✓ Piensa en ti, se tu prioridad</li> </ul> <p>De esta manera al finalizar el taller, las personas puedan manifestar la importancia de pensar en uno mismo primero y luego de los demás.</p>
<p>Puede guardar rencor a las demás personas</p>	<p>Evitar sentimientos negativos hacia otras personas</p>	<p><b>INTERCONSULTA SERVICIO DE PISCOLOGIA</b></p>	<p>Existen temas que deben ser tratados por especialistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un cronograma de consultas por el área psicología a todo el personal de salud, para que pueda realizarse un diagnóstico adecuado.</li> <li>- Trabajar de manera individual con el profesional de Psicología, evitando sentimientos negativos</li> <li>- Manejar los temperamentos a través de terapias con los especialistas.</li> </ul>
<p>Puede tener comportamiento agresivo pasivo.</p>	<p>Mejorar comportamientos en su entorno</p>		



## IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación estará bajo la responsabilidad de Capacitación del Hospital Referencial Ferreñafe, en coordinación directa y bajo la supervisión de Dirección.

## X. RECURSOS Y PRESUPUESTO

### Recursos humanos

RECURSO HUMANO	N°	COSTO	UNIDAD	TOTAL
Capacitador	4	1000.000	4	4000.00
Especialista en Talleres	3	1000.000	3	3000.00
Psicólogos	3	1000.000	3	3000.00
	10			10.000

### Recursos materiales

N°	DESCRIPCION	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Papel bond	Millar	5	10.00	50.00
2	Papelotes	Unidad	50	0.50	25.00
3	Lapiceros	Ciento	1	20.00	20.00
4	Plumones	Unidad	50	3.00	150.00
5	Resaltador	Unidad	50	4.50	225.00
6	Tintas de impresión	Unidad	4	30.00	120.00
7	USB	Unidad	50	30.00	1500.00
8	AGENDA	Unidad	50	30.00	1500.00
9	OTROS			1000.00	1000.00
				<b>Total</b>	4590.00

## XI. CRONOGRAMA

Actividades programadas	Año 2019				
	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Realizar un taller, adaptación al cambio		X	X	X	
Generar espacios de capacitación en todos los servicios del hospital referencia Ferreñafe		X			
- Calidad de atención en todos los servicios.			X		
- Manejo de pacientes en emergencias y desastres				X	
- Manejo de primeros auxilios			X		
- Manejo del estrés y juego de roles	X				
- Conferencias de Liderazgo en el Personal de Salud					
Implementar una agenda institucional		X			
Asignación de agenda en físico	X				
Realizar una capacitación sobre la gestión del tiempo al personal de salud			X		
Generar reuniones de trabajo amenas	X		X		X
Taller de autoestima:					
- “piensa en ti... se tu prioridad		X			
- Autoconocimiento y autoestima	X				
- Vivir para los demás sin dejar de pensar en uno mismo			X		
- Autocontrol emocional				X	
- Los mensajes educativos desde nuestra infancia.				X	
- Piensa en ti, se tu prioridad					X
Interconsulta servicio de Psicología	X	X	X	X	X

## REFERENCIAS

- Alberca, A. (2018). *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32093/alberca\\_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32093/alberca_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alejo Alarco, A., & Jose, C. Z. (2017). RASGOS DE PERSONALIDAD y ATRACCIÓN POR UNA ESPECIALIDAD MÉDICA. *Revista Medica Carrionica*, 01-03. Obtenido de <http://cuerpomedico.hdosdemayo.gob.pe/index.php/revistamedicacarrionica/article/view/154/106>
- ANECA. (s.f.). *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación* . Obtenido de [http://www.uantof.cl/public/docs/universidad/direccion\\_docente/15\\_elaboracion\\_plan\\_de\\_mejoras.pdf](http://www.uantof.cl/public/docs/universidad/direccion_docente/15_elaboracion_plan_de_mejoras.pdf)
- Boeree, G. (14 de JUNIO de 2018). *PSICOLOGIA ONLINE*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/teorias-de-personalidad-en-psicologia-carl-jung-2162.html>
- Caballo, V., Luis, G. J., & Salazar, I. (2009). Estilos, rasgos y trastornos de la personalidad: asociadas al sexo . *PSICO*, 1-13.
- Cabezas, A. (2017). *IMF- Business School*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/mba/guia-reuniones-de-trabajo/>
- Cabezuelo, A. (06 de septiembre de 2015). *La mente es Maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/vivir-para-los-demas-sin-dejar-de-pensar-en-uno-mismo/>
- Cardenal, V., & Fierro, A. (2001). Sexo y edad en estilos de personalidad, bienestar social. *PSICOTHEMA*, 13(01), 118-126.
- Casas, R. (2009). Los griegos y la Doctrina Esoterica de los Elementos. *UNICIENCIA*, 115. Obtenido de <file:///C:/Users/Gustavo/Downloads/Dialnet-LosGriegosYLaDoctrinaEsotericaDeLosElementos-5381173.pdf>

- Cespedes, F. (16 de octubre de 2018). *Psicologia Online*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/como-adaptarse-a-los-cambios-74.html>
- Chavez, J. (19 de Agosto de 2018). *Business Coaching Firm: Educacion para hacer crecer tu negocio*. Obtenido de <https://www.business-coach.mx/blog/tipos-de-personalidad-disc>
- Cortez, M. (2018). *repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32552/cortez\\_dm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32552/cortez_dm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Criollo, A. (agosto de 2012). *METODO CIENTIFICO*. Obtenido de METODO CIENTIFICO: <http://andersoncriollo.blogspot.com/2012/08/justificacion.html>
- Culquimboz, M. (2019). *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [file:///D:/tesis%20mestria/ESTILOS%20D%20PERS/PLAN%20D%20MEJORA/Culquimboz\\_GMI.pdf](file:///D:/tesis%20mestria/ESTILOS%20D%20PERS/PLAN%20D%20MEJORA/Culquimboz_GMI.pdf)
- Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S. (2019). *PERFIL DISC*. Obtenido de <http://www.perfiledisc.com/acerca-de-disc/que-es-disc>
- Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S. (2019). *PERFIL DISC*. Recuperado el 20 de JUNIO de 2019, de <http://www.perfiledisc.com/acerca-de-disc/historia-disc>
- Dinámica-Mente Soluciones Empresariales S.A.S. (s.f.). *PERFIL DISC*. Obtenido de <http://www.perfiledisc.com/acerca-de-disc/usos-y-aplicaciones-disc>
- Discus.online. (2016). *Discus25years*. Obtenido de <https://www.discusonline.com/disc/disc-c-compliance.php>
- Espinoza, M. (2003). *scielo.com*. Obtenido de scielo.com: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762003000200005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762003000200005)
- Extended Disc. (2019). *EXTENDED DISC*. Obtenido de EXTENDED DISC: <https://www.extendeddisc.org/s-style-profile-type-steadiness/>

- Falco de Torres, E. (2016). Personalidad del médico. ¿Un factor de riesgo? *REVISTA CONAMED*, 21, 2-3. Recuperado el Junio de 2019, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2016/con163f.pdf>
- García, R. (26 de Julio de 2017). *20 mil productos. com*. Obtenido de <https://www.20milproductos.com/blog/que-perfil-de-personalidad-disc-tengo/>
- Gómez, C., Puga, A., Clemente, M., Mayán, J. M., & Gandoy, M. (2012). *scielo.com*. Obtenido de scielo.com: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1134-928X2012000300003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2012000300003)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- InfoAutonomos. (17 de 07 de 2017). *Infoautonomos*. Obtenido de <https://infoautonomos.economista.es/habilidades-directivas/gestion-del-tiempo/>
- ISOTools. (7 de mayo de 2015). *PLATAFORMA TECNOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DE LA EXCELENCIA*. Obtenido de PLATAFORMA TECNOLÓGICA PARA LA GESTIÓN DE LA EXCELENCIA
- Jerico, P. (5 de diciembre de 2016). *El País*. Obtenido de [https://elpais.com/elpais/2016/12/04/laboratorio\\_de\\_felicidad/1480880162\\_537433.html](https://elpais.com/elpais/2016/12/04/laboratorio_de_felicidad/1480880162_537433.html)
- Jimenez, M. (2015). Mecanismos de Relación entre Personalidad y los Procesos de salud enfermedad. *Psicología Universidad de Antioquia*, VII(1), 163-184.
- Merino, M. (8 de mayo de 2018). *La Mente es Maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/modelo-disc-y-wonder-woman/>
- Mira, J. (s.f.). *webpositer*. Obtenido de <https://www.webpositer.com/blog/perfil-de-personalidad-disc.html>
- Morel, V., Díaz, I., Ruiz, E., & Gimenez, E. (2016). LA INFLUENCIA DE LA PERSONALIDAD EN LA PERCEPCIÓN DE LOS CUIDADOS SOBRE LA.

- International Journal of Developmental and Educational Psychology*, II(01), 173-180. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777018.pdf>
- Núñez, M. (2015). *Academia.edu*. Obtenido de [https://www.academia.edu/18513335/fichas\\_tecnicas\\_pruebas\\_psicometricas\\_laborales](https://www.academia.edu/18513335/fichas_tecnicas_pruebas_psicometricas_laborales)
- OMS. (2019). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud: [https://www.who.int/topics/health\\_workforce/es/](https://www.who.int/topics/health_workforce/es/)
- Oviedo, V. (2018). *Estilos de personalidad de estudiantes de medicina*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25614>
- Patel, D. (4 de Setiembre de 2018). *ENTREPRENEUR*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/319455>
- PeopleKeys. (s.f.). *Disc Insights*. Obtenido de Disc Insights: <https://discinsights.com/william-marston>
- Personality Profile Solutions LLC. . (s.f.). *DISC PROFILE*. Obtenido de <https://www.discprofile.com/what-is-disc/history-of-disc/>
- Pop, B. (2013). *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR*. Obtenido de Red de Bibliotecas Landivarianas: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>
- Proaño, D., Gisbert, V., & Perez, E. (2017). Metodología para elaborar un Plan de Mejora. *3c/Empresa*, 50-56. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/3C-EMPRESA-Especial.pdf>
- Rojas, C. (2018). *Respositorio Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31846/rojas\\_fc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31846/rojas_fc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, M. (22 de octubre de 2015). *Milenio*. Obtenido de Milenio : <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-politecnica-de-tulancingo/la-mejora-continua-personas-organizaciones-y-actividades>
- Salas Perea, R. S. (Abril - Junio de 2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba.

*Educacion Medica Superior*. Recuperado el 20 de JUNIO de 2019, de SCIELO.COM: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es)

Salinas, H. (s.f.). *Universidad para la Familia*. Obtenido de <file:///D:/tesis%20mestria/ESTILOS%20D%20PERS/perfiles%20clasicos.pdf>

Sanchez, C. (13 de MAYO de 2016). *E - PRINTS COMPLUTENSE*. Obtenido de E - PRINTS COMPLUTENSE: <https://eprints.ucm.es/37677/>

Triglia, A. (2019). *Psicología y Mente* . Obtenido de *Psicología y Mente* : <https://psicologiymente.com/personalidad/teoria-cuatro-humores-hipocrates>

Vera, R. (2019). *Expandetumente*. Obtenido de <https://expandetumente.com/estilos-de-personalidad-disc-conoces-tu-personalidad/>

Vilela, Y. (2013). *BURNOUT Y PERSONALIDAD EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL MILITAR*. Obtenido de PUCP: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5106/VILELA\\_ALEMAN\\_YULIANA\\_HOSPITAL\\_MILITAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5106/VILELA_ALEMAN_YULIANA_HOSPITAL_MILITAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villanueva, J. (2018). *Repositorio Digital Institucional - UCV*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/discover?rpp=10&etal=0&query=propuesta+de+plan+de+mejora+personal+de+salud&scope=/&group\\_by=none&page=4](http://repositorio.ucv.edu.pe/discover?rpp=10&etal=0&query=propuesta+de+plan+de+mejora+personal+de+salud&scope=/&group_by=none&page=4)

## ANEXO 01:

### INSTRUMENTO: ENCUESTA DISC

<b>INVESTIGACION: Propuesta del Plan De Mejora de los Estilos de personalidad para el personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019</b>					
Objetivo: Proponer un Plan De Mejora de los Estilos de personalidad para el personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019					
<b>SISTEMA DE PERSONALIDAD PDP - HOSPITAL REFERENCIAL FERREÑAFAE</b>					
SEXO _____			OCUPACION _____		
SEUDONIMO _____			EDAD _____		
<b>Instrucciones:</b> En cada uno de los 28 cuadrantes marcar con una "x" (en la columna que corresponda la cualidad que distinga MAS y la que lo distinga MENOS)					
1		MAS	MENOS		
Entusiasta		I	I		
Rapido		D	D		
Lógico		C	C		
Apacible		S	S		
				8	
				Extrovertido	
				Precavido	
				Constante	
				Impaciente	
2		MAS	MENOS		
Cauteloso		C	C		
Decidido		D	D		
Receptivo		I	I		
Bondadoso		S	S		
				9	
				Discreto	
				Complaciente	
				Encantador	
				Insistente	
3		MAS	MENOS		
Amigable		I	I		
Preciso		C	C		
Franco		D	D		
Tranquilo		S	S		
				10	
				Valeroso	
				Anima a los demas	
				Pacifico	
				Perfeccionista	
4		MAS	MENOS		
Elocuente		I	I		
Controlado		C	C		
Tolerante		S	S		
Decisivo		D	D		
				11	
				Reservado	
				Atento	
				Osado	
				Alegre	
5		MAS	MENOS		
Atrevido		D	D		
Concienzudo		C	C		
Comunicativo		I	I		
Moderado		S	S		
				12	
				Estimulante	
				Gentil	
				Perceptivo	
				Independiente	
6		MAS	MENOS		
Ameno		S	S		
Ingenioso		I	I		
Investigador		C	C		
Acepta riesgos		D	D		
				13	
				Competitivo	
				Considerado	
				Alegre	
				Sagaz	
7		MAS	MENOS		
Expresivo		I	I		
Cuidadoso		C	C		
Dominante		D	D		
Sensible		S	S		
				14	
				Meticuloso	
				Obediente	
				Ideas firmes	
				Alentador	

		MAS	MENOS		
15		I	I		
Popular		C	C		
Reflexivo		D	D		
Tener		S	S		
				22	
				Impulsivo	
				Cuida los detalles	
				Exquisito	



<p>15</p> <p>Popular</p> <p>Reflexivo</p> <p>Tenaz</p> <p>Calmado</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	I	I	C	C	D	D	S	S	<p>22</p> <p>Impulsivo</p> <p>Cuida los detalles</p> <p>Energico</p> <p>Tranquilo</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	I	I	C	C	D	D	S	S
MAS	MENOS																						
I	I																						
C	C																						
D	D																						
S	S																						
MAS	MENOS																						
I	I																						
C	C																						
D	D																						
S	S																						
<p>16</p> <p>Analitico</p> <p>Audaz</p> <p>Leal</p> <p>Promotor</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	C	C	D	D	S	S	I	I	<p>23</p> <p>Sociable</p> <p>Sistemático</p> <p>Vigoroso</p> <p>Tolerante</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	S	S	C	C	D	D	I	I
MAS	MENOS																						
C	C																						
D	D																						
S	S																						
I	I																						
MAS	MENOS																						
S	S																						
C	C																						
D	D																						
I	I																						
<p>17</p> <p>Sociable</p> <p>Paciente</p> <p>Auto suficiente</p> <p>Certero</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	I	I	S	S	D	D	C	C	<p>24</p> <p>Cautivador</p> <p>Contento</p> <p>Exigente</p> <p>Apegado a las Normas</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	I	I	S	S	D	D	C	C
MAS	MENOS																						
I	I																						
S	S																						
D	D																						
C	C																						
MAS	MENOS																						
I	I																						
S	S																						
D	D																						
C	C																						
<p>18</p> <p>Adaptable</p> <p>Resuelto</p> <p>Prevenido</p> <p>Vivaz</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	S	S	D	D	C	C	I	I	<p>25</p> <p>Le agrada discutir</p> <p>Melódico</p> <p>Cometido</p> <p>Desenvuelto</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	D	D	C	C	S	S	I	I
MAS	MENOS																						
S	S																						
D	D																						
C	C																						
I	I																						
MAS	MENOS																						
D	D																						
C	C																						
S	S																						
I	I																						
<p>19</p> <p>Agresivo</p> <p>Impetuoso</p> <p>Amistoso</p> <p>Discerniente</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	D	D	I	I	S	S	C	C	<p>26</p> <p>Jovial</p> <p>Preciso</p> <p>Directo</p> <p>Ecuanime</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	I	I	C	C	D	D	S	S
MAS	MENOS																						
D	D																						
I	I																						
S	S																						
C	C																						
MAS	MENOS																						
I	I																						
C	C																						
D	D																						
S	S																						
<p>20</p> <p>De trato facil</p> <p>Compasivo</p> <p>Cauto</p> <p>Habla directo</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	I	I	S	S	C	C	D	D	<p>27</p> <p>Inquieto</p> <p>Amable</p> <p>Elocuente</p> <p>Cuidadoso</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	D	D	S	S	I	I	C	C
MAS	MENOS																						
I	I																						
S	S																						
C	C																						
D	D																						
MAS	MENOS																						
D	D																						
S	S																						
I	I																						
C	C																						
<p>21</p> <p>Evaluador</p> <p>Generoso</p> <p>Animado</p> <p>Persistente</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	C	C	S	S	I	I	D	D	<p>28</p> <p>Prudente</p> <p>Pionero</p> <p>Espontáneo</p> <p>Cuidadoso</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>MAS</th> <th>MENOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>C</td><td>C</td></tr> <tr><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>I</td><td>I</td></tr> <tr><td>S</td><td>S</td></tr> </tbody> </table>	MAS	MENOS	C	C	D	D	I	I	S	S
MAS	MENOS																						
C	C																						
S	S																						
I	I																						
D	D																						
MAS	MENOS																						
C	C																						
D	D																						
I	I																						
S	S																						





**ANEXO 03:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TITULO: PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DE LOS ESTILOS DE PERSONALIDAD PARA EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL REFERENCIAL FERREÑAFAE 2019</b>						
<b>FORMULACION DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				<b>METODOLOGIA</b>
		<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	
<b>Problema General</b> ¿Cuál es el estilo de personalidad predominante en el personal asistencial Hospital Referencial Ferreñafe .	<b>Objetivo general</b> Proponer un Plan De Mejora de los Estilos de personalidad para el personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019. <b>Objetivos específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los estilos predominantes de personalidad del personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.</li> <li>- Identificar los estilos predominantes de personalidad por grupo ocupacional del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.</li> <li>- Identificar los estilos predominantes de personalidad por sexo del Hospital Referencial Ferreñafe 2019.</li> <li>- Diseñar un plan de mejora de los estilos de personalidad</li> <li>- Validar el plan de mejora de los estilos de personalidad.</li> </ul>	<b>ESTILOS DE PERSONALIDAD</b>	Dominante	Directo	Sistema de personalidad PDP	
				Decisivo		
			Influyente	Persuasivo		
				Impulsivo		
		Seguro	Estable			
			Sincero			
			Consciente	Cumplido		
				Correcto		

**ANEXO 04:**  
**REPORTE TURNITIN**

Propuesta de Plan de Mejora de los Estilos de Personalidad para  
el Personal asistencial del Hospital Referencial Ferreñafe 2019

**INFORME DE ORIGINALIDAD**



**FUENTES PRIMARIAS**

<b>1</b>	<b>universidadparalafamilia.org</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>hospitalsanbernardo.gob.ar</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.perfiledisc.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>scielo.isciii.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>studylib.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

**ANEXO 05:**

**CARTA DE PRESENTACIÓN EXPEDIDA POR LA UNIVERSIDAD**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

28 de junio de 2019

Señor.

Dr. PERCY CALDERÓN VILCHEZ  
DIRECTOR DEL HOSPITAL REFERENCIAL DE FERREÑAFE

Presente.


Es grato dirigiros a ustedes, para expresar nuestro cordial saludo y a la vez presentar a la Maestrante Katherina Coronel Romero, alumna de la escuela de Postgrado del III ciclo de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de nuestra casa superior de estudios; quien desea desarrollar la aplicación de su Proyecto de Tesis; en su representada; dicho trabajo se titula "PROPUESTA DEL PLAN DE MOJORA DE LOS ESTILOS DE PERSONALIDAD PARA EL PERSONAL ASITENCIAL DEL HOSPITAL REFERENCIAL FERREÑAFE 2019".

Agradecemos anticipadamente la atención que pudieran brindar a la presente.

Expedimos la presente a solicitud de la alumna.

Atentamente,



  
Dra. Mercedes Collazos Alarcón  
Directora Escuela de Posgrado  
Universidad Cesar Vallejo – Filial Chiclayo

C.C.: VAGS-DTC-EPG, Interesado (a) y Archivo.

ANEXO 06:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE  
RED DE SALUD FERREÑAFE  
*Hospital Referencial de Ferreñafe*



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

# Constancia

El Director del Hospital Referencial de Ferreñafe, consta por el presente documento:

Que la Lic. Enf.

## KATHERINA CORONEL ROMERO

Alumna de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de "Maestría de Gestión de los Servicios de Salud" de la Universidad Particular "César Vallejo" Sede Chiclayo; ejecutará en este Hospital el Proyecto de Investigación "PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DE LOS ESTILOS DE PERSONALIDAD PARA EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL REFERENCIAL FERREÑAFE 2019"

Se expide la presente constancia, careciendo de valor oficial para asuntos judiciales en contra del Estado Peruano.

Ferreñafe, 10 de julio del 2019.

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL REFERENCIAL FERREÑAFE  
*Abog. Soc. Jaime M. Llunpo Liza*  
JEFE RR.HH.  
ICAL. 7143 CSP. 2652



"Nuestra Prioridad...Tu Bienestar"

Av. Augusto B. Leguía N° 630 – Ferreñafe Teléfono: 500297 RPM: # 978593462  
email: [hospitalreferencial-ferre@hotmail.es](mailto:hospitalreferencial-ferre@hotmail.es)

## ANEXO 07:

### FICHA TECNICA DISC

**Nombre de la prueba:** Modelos de comportamiento Dominantes, Influyentes, Estables, Concienzudos (DISC)

**Autor:** Dr. William Moulton Marston (1928)

**Año de publicación:** 1972, por Carlson Learning y Dr. Jonh Greier

**Ámbito de aplicación:** Relación personal y de negocios

#### Se utiliza para:

- ✓ Examinar el comportamiento de los individuos en su entorno o en una situación específica. Se centra en los estilos y preferencias de comportamiento.
- ✓ Detectar preferencias profesionales y laborales (orientación vocacional, profesional y laboral, selección de personal) permitiendo elegir la actividad más adecuada.
- ✓ En las organizaciones muestra el potencial de un individuo para un puesto y sus posibilidades de desarrollo.
- ✓ Constituye la base de un aprendizaje para conocer y reconocer a los demás, incorporando las técnicas más sutiles para una feliz y productiva convivencia.

Este Test completo de Personalidad provee una visión del estilo de conducta de un individuo que resulta lo suficientemente adecuado como para predecir futuras tendencias de comportamiento. Realiza este objetivo evaluando 4 factores claves en el estilo de una persona, en lugar de analizar 16 o más como los requeridos en un Test completo de personalidad (por ejemplo DISC no analiza factores como "inteligencia", etc). Estas características constituyen la ventaja comparativa del DISC, porque cuando una batería de Tests contiene cientos de preguntas y toma horas completarlo, un DISC con solo 28 preguntas no toma más de 10 minutos confeccionarlo

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.