

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad De Ciencias De La Salud

Escuela Profesional De Psicología



TESIS

Título : **PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022**

Para Optar : El Título profesional de Psicóloga

Autor : Br. Carhuancho Palacios, Blanca Vanesa

Asesores : Mg. Yesenia del Rocio Zuñiga Cabeza
Mg. Maena Rosio Rafael Pucuhuaranga

Línea de Investigación : Salud y Gestión de la Salud

Fecha de inicio y termino: julio – noviembre 2022

Huancayo - Perú - 2022

DEDICATORIA

Con mucha alegría y amor dedico esta investigación a Dios y a mis padres Arcidio y Aide, que son mi soporte y motivación, los pilares que necesito para poder cumplir todos mis objetivos. Gracias a ellos, a la dedicación y esfuerzo logré culminar la presente investigación que fue una de mis grandes metas desde es el primer día que comencé esta hermosa profesión.

La autora

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a mi alma mater, la Universidad Peruana Los Andes y a los profesores que me formaron en mi profesión durante los años que estuve en las aulas, también a mis asesoras Yesenia y Maena, quienes me guiaron, enseñaron y compartieron sus conocimientos para conmigo, gracias por tan loable labor.

Blanca Carhuancho Palacios

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final titulado:

PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022

Cuyo autor (es) : **CARHUANCHO PALACIOS BLANCA VANESA**
 Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**
 Escuela Profesional : **PSICOLOGÍA**
 Asesor (a) : **Mg. ZÚÑIGA CABEZA YESENIA DEL ROCIO**
Mg RAFAEL PUCUHARANGA, MAENA ROSIO

Que fue presentado con fecha: 03/01/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 12/01/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 24%.

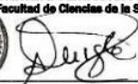
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software dos veces.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 12 de enero de 2023

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 Facultad de Ciencias de la Salud

P.D. EDITH ANCCO GÓMEZ
 DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 20 - DUI - FCS - UPLA/2023

c.c.: Archivo
 EAG/vsp/p

INTRODUCCIÓN

La presente investigación descriptiva respecto al perfil de personalidad de los trabajadores operativos de seguridad de una empresa administradora de edificios, se inició fundamentalmente en las necesidades de la empresa por contar con información respecto al perfil de personalidad y comportamiento de sus trabajadores operativos, donde el análisis nos facilite el proponer y generar actividades en busca de su mejora; de forma que la ratificación de la variable estudiada a partir de que comparemos de los resultados del test aplicado y la bibliografía que hemos recopilado, soportan la generación de políticas empresariales dirigidas a mejorar el clima y cultura laboral. Cabe señalar que la investigación utilizó el método científico, siendo de tipo básico o puro, a nivel y diseño de investigación descriptivo. Además, se hizo el estudio con una muestra de 131 trabajadores de seguridad, para lo cual se hizo uso del Test DISC como instrumento. La encuesta fue utilizada como técnica para la recolección de datos y la estadística descriptiva como técnica para procesamiento de datos. Asimismo, el objetivo general de la investigación es identificar los perfiles de personalidad en los trabajadores operativos de seguridad de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022.

El estudio lo hemos compuesto por cinco capítulos bien establecidos. El primer capítulo hace referencia a la realidad problemática que da pie a la investigación, así como sus delimitaciones, la justificación del mismo, y finalmente contiene nuestro objetivo general y los objetivos específicos que nacen a partir de la variable del perfil de personalidad.

Luego en el segundo capítulo es el cual contiene el marco teórico, donde se recopiló una serie de antecedentes, tanto nacionales como internacionales que a su vez contienen y hacen uso de la misma variable y/o instrumento, de esta manera conocer como desarrollaron dichas investigaciones. Asimismo, las bases teóricas de un lado y el marco conceptual nos permiten

conocer los términos primordiales de la variable del perfil de personalidad.

En el tercer capítulo se define la hipótesis que al ser un estudio de una sola variable y descriptiva no se llega a desarrollar, por el contrario, el estudio detalla en este capítulo la identificación de la variable y su operacionalización.

El cuarto capítulo nos viene a detallar la metodología de investigación que contiene el método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, variables de la investigación, instrumentos y técnicas de recolección de datos, recolección, análisis y procesamientos de datos, y los aspectos éticos del estudio.

Finalmente, para el quinto capítulo, haciendo uso de figuras y tablas se mostraron los resultados estadísticos, para después poder realizar la discusión a través de la revisión del marco teórico que establecimos, llevando a definir las conclusiones y plantear recomendaciones. Por último, contiene las referencias bibliográficas correspondientes y los anexos que son el soporte de la investigación.

CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	v
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema.....	17
1.2.1. Delimitación Espacial	17
1.2.2. Delimitación Temporal	17
1.2.3. Delimitación Teórica.....	17
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema General.....	17
1.3.2. Problema (s) Específico (s).....	17
1.4. Justificación	18

1.4.1.	Social.....	18
1.4.2.	Teórica	19
1.4.3.	Metodológica	19
1.5.	Objetivos.....	19
1.5.1.	Objetivo General.....	19
1.5.2.	Objetivo(s) Específico(s)	20
CAPITULO II		21
MARCO TEÓRICO		21
2.1.	Antecedentes	21
2.2.	Bases Teóricas o Científicas	25
2.2.1.	Teorías de la Personalidad	25
2.2.2.	Historia de los perfiles de personalidad según Marston.....	27
2.3.	Marco Conceptual.....	35
CAPÍTULO III.....		37
HIPÓTESIS.....		37
3.1.	Hipótesis General.....	37
3.2.	Definición de Variables	37
CAPÍTULO IV		39
METODOLOGÍA.....		39
4.1.	Método de Investigación.....	39
4.2.	Tipo de Investigación.....	39

4.3.	Nivel de Investigación	40
4.4.	Diseño de la Investigación	40
4.5.	Población y muestra	40
4.6.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	42
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	47
4.8.	Aspectos éticos de la Investigación	47
CAPÍTULO V.....		48
RESULTADOS		48
5.1.	Resultados Descriptivos.....	48
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		56
CONCLUSIONES.....		60
RECOMENDACIONES.....		63
ANEXOS.....		67
Anexo 1: Matriz de consistencia		
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variable		
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento		
Anexo 4: Instrumento y ficha técnica		
Anexo 5: Carta de aceptación		
Anexo 6: Constancia de su aplicación		
Anexo 7: Confiabilidad y validez		
Anexo 8: Data del procesamiento de datos		

Anexo 9: Consentimiento Informado

Anexo 10: Compromiso de Autoría

Anexo 11: Declaración de Confidencialidad

Anexo 12: Fotos de Aplicación del Instrumento

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Validez del instrumento.....	43
Tabla 2: Resultados de confiabilidad del test DISC.....	46
Tabla 3: Descripción de los resultados descriptivos según el perfil de personalidad.....	48
Tabla 4: Descripción de los resultados descriptivos según el nivel del perfil de personalidad dominante.....	50
Tabla 5: Descripción de los resultados descriptivos según el nivel del perfil de personalidad influyente.....	52
Tabla 6: Descripción de los resultados descriptivos según el nivel del perfil de personalidad estable.....	53
Tabla 7: Descripción de los resultados descriptivos según el nivel del perfil de personalidad <i>concienzudo</i>	54

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama UCLUB.....	32
Figura 2: Nivel del perfil de personalidad de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares.....	47
Figura 3: Nivel del perfil de personalidad dominante de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares.....	48
Figura 4: Nivel del perfil de personalidad influyente de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares.....	50
Figura 5: Nivel del perfil de personalidad estable de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares.....	51
Figura 6: Nivel del perfil de personalidad concienzudo de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares.....	53

RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema general el conocer cuáles son los perfiles de personalidad en los trabajadores operativos de seguridad de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022, así mismo se determinó como objetivo general, el identificar el perfil de personalidad de dichos trabajadores, guiándose por una metodología científica de manera general y de forma descriptiva el método descriptivo deductivo de tipo básico, a nivel descriptivo y diseño descriptivo. Se desarrolló la investigación aplicándose el Test DISC, el cual cuenta con la validez y confiabilidad necesaria, la población estuvo conformada por 131 trabajadores de seguridad de una empresa de administración de edificios de Lima Metropolitana, asimismo la muestra fue de 131 trabajadores, a través de un muestreo no probabilístico de tipo aleatorio simple. Los resultados mostraron que el perfil estable tiene una recurrencia estadística de 72.5%, el perfil dominante tiene 13%, el perfil concienzudo tiene 7.6% y el perfil influyente tiene 6.9%. Finalmente se pudo concluir en relación con el objetivo general la predominancia del perfil de personalidad estable, para lo cual se recomendó tomar acciones como capacitaciones y seguimiento con reuniones semanales a los trabajadores operativos de seguridad, para mejorar su bienestar emocional en beneficio de los actores involucrados en el servicio de la empresa administradora.

Palabras clave: Perfil de personalidad, dominante, influyente, estable, concienzudo, empresa administradora.

ABSTRACT

The present investigation had as a general problem to know what are the personality profiles in the security operative workers of a building management company in Metropolitan Lima 2022, likewise, it was determined as a general objective, to identify the personality profile of said workers, guided by a scientific methodology in a general way and in a descriptive way, the deductive descriptive method, of a basic type, to descriptive level and descriptive design. The research was developed by applying the DISC Test, for which the reliability values were previously updated using Cronbach's alpha with a score of 0.93 and validity where we used expert judgment, the population consisted of 131 security workers from a company building management. In addition, the sample was 131 workers, through a probabilistic sampling of a simple random type. The results showed that the stable profile has a statistical recurrence of 72.5%, the dominant profile has 13%, the conscientious profile has 7.6% and the outstanding profile has 6.9%. Finally, it was possible to conclude in relation to the general objective the predominance of the stable profile, for which it was recommended to take actions such as training, and follow-up to the security operative workers to improve their emotional well-being, for the benefit of the actors involved in the process. management company service.

Keywords: personality profile, dominant, influential, stable, conscientious, management company.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la

El motivo del presente trabajo investigación radica en la responsabilidad laboral que tienen los trabajadores operativos dentro de los edificios administrados por la empresa Uclub y en especial los trabajadores de seguridad que realizan funciones de alta responsabilidad y complejidad para el correcto funcionamiento y operatividad de los edificios y sus residentes, la personalidad que conlleva a las dificultades para adaptarse rápidamente al ámbito laboral, como evidencia de esto, los psicólogos Hogan y Hogan (2013) identificaron once elementos de la personalidad que pueden ser perjudiciales al entorno laboral si no son atendidos a tiempo. Asimismo, los psicólogos Gaddis y Foster (2017) en su estudio *“Meta análisis de las características de la personalidad del lado oscuro y las conductas críticas del trabajo entre los líderes de todo el mundo”*, señalan que algunas de las características aparentemente beneficiosas y aceptadas en la sociedad pueden perjudicar el desempeño en el día a día y tener consecuencias negativas para la compañía.

Por tal motivo lo que se desea en el presente trabajo de investigación es conocer el perfil de personalidad que presentan los trabajadores operativos de seguridad, de manera que nos permita definir una base de datos estadística confiable y sobre la cual se puedan encontrar mecanismos, formas de prevención y tratamiento fundamentalmente considerando que la labor que desempeñan es de alta responsabilidad ya que esta de promedio la seguridad de edificios donde residen personas y el trato directo con ellas mismas por eso es de gran importancia que tengan una buena salud mental.

En nuestro País, existen muchas empresas dedicadas al rubro de la seguridad principalmente de establecimientos públicos, pero se han ido especializando para la atención directa con personas en edificios residenciales, sin embargo, podemos notar una tendencia a la preferencia de la experiencia en el puesto del trabajador operativo de seguridad sobre el desarrollo emocional en la personalidad, cabe señalar que pasan por evaluación psicológica, pero no de forma minuciosa y focalizada. A nivel internacional, los trabajos operativos de seguridad presentan similares problemas sobre todos en países de Latinoamérica, a diferencia que de países europeos donde se hace mucho seguimiento en la salud mental de los trabajadores de seguridad (Peres, 2021).

Por lo tanto es importante identificar el motivo de reacción de los trabajadores de seguridad ante distintas situaciones que se les presentan al momento de cumplir con sus funciones, como el correcto control de accesos de personas al edificio, la supervisión exacta en horarios determinados a los equipos de la residencia, etc., ya que esto puede traer graves consecuencias para la seguridad y bienestar de las personas que residen en el mismo; y también se buscará aportar a futuras investigaciones relacionadas con este tema

fundamentalmente para lograr un tratamiento antes de que empiece a realizar las funciones asignadas.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El estudio se realizó en los trabajadores operativos de seguridad de edificios multifamiliares gestionados por la empresa Uclub Group, administradora de edificios, que tiene su oficina central en Jr. 8 de octubre N° 454, Pueblo Libre, Lima.

1.2.2. Delimitación Temporal

El estudio se desarrolló desde julio del 2022 hasta noviembre del 2022.

1.2.3. Delimitación Teórica

El estudio permite conocer el perfil de personalidad de los trabajadores de seguridad de edificios multifamiliares de una empresa administradora de edificios teniendo como base la teoría del comportamiento de Jung y principalmente el método DISC de William Marston.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuáles son los perfiles de personalidad en los trabajadores operativos de seguridad de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022?

1.3.2. Problema (s) Específico (s)

- ¿Cuál es el nivel del perfil de personalidad Dominante de los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022?
- ¿Cuál es el nivel del perfil de personalidad Influyente de los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022?
- ¿Cuál es el nivel del perfil de personalidad Estable de los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022?
- ¿Cuál es el nivel del perfil de personalidad Concienzudo de los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación muestra que es importante hacer un estudio del perfil de personalidad para contar con la documentación que permita poder aplicar a otros perfiles y/o roles (operativos y administrativos) de la empresa e incluso se podría tomar como referencia para el personal de seguridad de otras empresas. Además, el estudio beneficia al mismo personal de seguridad para poder potenciar sus habilidades y capacidades. Finalmente, la presente investigación permitirá optimizar el proceso de selección, desarrollo, y adaptación de nuevo personal de seguridad.

1.4.2. Teórica

El trabajo de investigación permitió tener resultados actuales del perfil de personalidad según el test DISC desarrollado inicialmente por William Marston en los trabajadores operativos de seguridad de la empresa Uclub (empresa administradora de edificios). Además, la presente investigación nos dio referencias para los trabajadores de otras áreas e incluso de otras empresas que permitieron tener buenos resultados en sus procesos de mejora continua enfocados principalmente a los trabajadores de seguridad de la empresa.

1.4.3. Metodológica

La justificación metodológica se orientó a proponer como instrumento para la medición del perfil de personalidad de los trabajadores de seguridad el test DISC debido a que cuenta con la suficiente validez y confiabilidad y así mismo se llevará a cabo en la población objetiva.

La justificación metodológica reside en el modo en la que se ha desarrollado la presente investigación, debido a que sirve de referencia al investigador que pretenda determinar la personalidad de los trabajadores de seguridad de una empresa administradora de edificios.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Identificar los perfiles de personalidad de los trabajadores operativos de seguridad de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022.

1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)

- Identificar el nivel del perfil de personalidad dominante en los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora operativos en Lima metropolitana 2022.
- Identificar el nivel del perfil de personalidad influyente en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022.
- Identificar el nivel del perfil de personalidad Estable en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022.
- Identificar el nivel del perfil de personalidad Concienzudo en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Maldonado y Lozano (2020) publicaron su trabajo de investigación titulado: *“Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019”*, donde establecen como objetivo general el determinar el perfil de personalidad según el Test Disc en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019. El trabajo de investigación se considera de tipo descriptivo efectuándose con una muestra de 120 egresados del semestre B- 2019. La realizar la investigación se utilizó como instrumento el Test Disc Clásico. Finalmente, el resultado de la investigación fue que destaca como resultado, la alta presencia del perfil “Dominante” dentro de los egresados. Las personas del estudio tienen este perfil de personalidad y son corroborados con los resultados.

Acero y Avella (2018) publicaron el trabajo de investigación con el título: *“Factores de Personalidad identificados en asesores comerciales por medio del*

Inventario de DISC ernimiento personal y la relación con su estabilidad laboral en un Call Center ubicado en Bogotá”, para lo cual establecieron como objetivo general el determinar la relación entre los factores de personalidad y la estabilidad laboral entre los trabajadores de un Call Center ubicado en la ciudad de Bogotá. Esta investigación que se hizo a un nivel descriptivo, tuvo como muestra a 20 colaboradores del Call Center. El trabajo de investigación se realizó con la utilización del Test Disc como instrumento principal para la medición de los perfiles de personalidad. Los resultados de este trabajo de investigación terminan por rechazan la hipótesis inicialmente propuesta. Se determina que los factores de personalidad identificados con ayuda del inventario de discernimiento personal este vinculados con la estabilidad laboral en un Call Center ubicado en la ciudad Bogotá. En una investigación anterior, Escobar (2012) menciona que las personas no trabajan más de seis meses en el mismo Call Center, lo se puede interpretar es que la estabilidad laboral en este sector está disminuyendo considerablemente, no obstante, no se han encontrado investigaciones que vinculen la personalidad como motivo predisponente para la estabilidad laboral.

Arjona (2020) publicó la tesis titulada: *“Desarrollo de un modelo de talento para hospitales basado en competencias no técnicas”*, donde se determinó como objetivo general proponer un modelo de talento para hospitales desde la reflexión de las competencias no técnicas que contemple su diseño, implantación y evolución. El trabajo de investigación fue de tipo experimental con una muestra de 259 médicos. Para tal fin se utilizó como instrumento el Test de personalidad DISC. Este trabajo de investigación concluye afirmando que si bien existe propuestas cobre modelos de gestión del talento en hospitales el trabajo de investigación pone en manifiesto la falta de vocabulario

suficientemente claro sobre el talento que permite la implantación práctica de procesos de gestión del talento.

Antecedentes Nacionales

Orbegoso (2021) presentó su tesis titulada “*Relación entre estilos de personalidad y habilidades directivas en trabajos de una empresa cementera*”, donde formuló como objetivo general el analizar las relaciones entre las dos variables: los estilos de personalidad y las habilidades directivas en colaboradores de una empresa cementera de la ciudad de Arequipa. Para tal efecto, el diseño fue no experimental de tipo descriptivo - correlacional; se realizó con una muestra de 216 estudiantes universitarios entre varones y mujeres. Para el análisis y medición se utilizó el Test de Personalidad A-B, El Test Disc, Test de personalidad los cinco grandes y Test de Rorschach. Los resultados indicaron que la empresa cementera predomina en la población el perfil de personalidad Influyente, esto nos indica que muchos colaboradores tienen el interés y tienen desarrollado la habilidad para relacionarse con personas, comunicar y motivarla para que realicen ciertas actividades específicas. Asimismo, lo que también se dedujo que las personalidades en orden de hallazgo fueron la Estable y Conciencioso y de menos indicativo fue la Dominante.

Mori y Silva (2018) realizaron una tesis titulada “*Los rasgos de personalidad y su relación con las ventas de los vendedores en la empresa Credivargas electrodomésticos en la ciudad de Tarapoto en el año 2016*”, donde estableció como objetivo general el: Conocer los Rasgos de la Personalidad y su Relación con las Ventas de los Vendedores en la Empresa Credivargas Electrodomésticos de la Ciudad de Tarapoto en el año 2016. Asimismo, la investigación corresponde a un nivel descriptiva y correlacional; este

trabajo de investigación se realizó con una muestra conformada por 18 personas (vendedores) que pertenecen a la empresa Credivargas Electrodomésticos. El instrumento utilizado fue el Test de Personalidad Cleaver Disc. El resultado de dicha tesis fue que de los 18 vendedores que conforman el equipo de trabajo de la empresa Credivargas Electrodomésticos, el 78% de ellos tienen rasgos de personalidad Influyente, lo que significa que son abiertos, persuasivos y sociables.

Sánchez y Saavedra (2017) presentaron una tesis titulada: *“La evaluación Psicológica en el proceso de Selección de personal: Un estudio Retrospectivo en una consultora de Lima”*, formuló como objetivo general el identificar si se presentan diferencias en el perfil psicológico de candidatos seleccionados y no seleccionados a través de un proceso de selección de personal, a partir de las variables psicológicas definidas y evaluadas, previamente, por una Consultora de Recursos Humanos en Lima. Trabajo de investigación que es de tipo descriptivo; se obtuvo como muestra 200 candidatos entre varones y mujeres. El instrumento utilizado fue el Inventario de Cociente Emocional de BarOn (I-CE) y el Test Disc Clásico. Como resultado de dicho estudio de mostró que los perfiles obtenidos no son realmente importante ni determinativos en la elección de un candidato a un puesto laboral de mando medio en una consultora de recursos humanos de la ciudad de Lima, al no hallar diferencias significativas e importantes en: , inteligencia general, la inteligencia emocional, competencias y personalidad, de los candidatos encontrados aptos y no aptos, teniendo en cuenta que dichas variables son las que se evalúan en el proceso norma de selección de personal de la consultora mencionada.

2.2.Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Teorías de la Personalidad

Castillero (2016) en su artículo sobre Gordon Allport, menciona que cada persona es única teniendo en cuenta que tiene una integración de las sus diferentes características, distinta a las demás personas (basado en lo ideográfico), así como que somos entes constantemente en actividad que nos concentramos en el cumplir en las metas personales.

Es uno de los autores que menciona que la personalidad se trabaja a partir de elementos estructurales y permanentemente estables. Para él, las personas tratamos que nuestro comportamiento diario sea consistente y nos comportamos de tal forma que desarrollamos un sistema desde del cual podemos volver equivalentes diferentes conjuntos de estímulos, de forma que logramos responder de manera parecida a distintas situaciones y estimulaciones.

Así, desarrollamos formas de expresar la conducta o responder a situaciones que nos permiten adaptarnos al cualquier medio. Estos rasgos tienen diferente valor e importante en relación de la influencia que afecte nuestra conducta diaria, pudiendo ser centrales, secundarios o cardinales.

El conjunto de perfiles es integrado en la misma persona, lo cual viene de la autopercepción y autoconciencia generadas, compuestas por el desarrollo de la identidad, percepción de la corporalidad, la autoestima, los intereses, la intencionalidad y la racionalidad.

Carl Jung (1943) definía que la personalidad estaba compuesta por el individuo o parte de nuestra forma de ser que sirve para adaptarse al medio en el que nos encontremos y que se relaciona con lo que los demás pueden ver y la "sombra" o la parte en que se incluyen aquellos elementos del Yo que no resultan admisibles para el propio sujeto. Para Jung existen cuatro funciones psicológicas principales: pensar sentir, intuir y percibir. En cada persona una o varias de estas funciones tienen particular énfasis. Jung postula que se conforman dos grandes tipos de carácter: el introvertido y el extrvertido que tienen rasgos específicos, que lo diferencian del otro. Según Jung, los introvertidos son tímidos, dirigen su atención hacia sus propios estados internos y a menudo se les dificulta estar en compañía; mientras que la personalidad extrovertida se caracteriza por la estimulación a lo que ocurre alrededor: son sociables, les gusta estar con gente y no se sienten incómodos ante situaciones sociales desafiantes. A partir de las funciones psicológicas básicas y de los dos tipos de carácter fundamentales, Jung señala que se derivan ocho tipos de personalidad bien diferenciadas: Pensamiento introvertido, sentimental - introvertido, sensación - introvertida, intuitivo - introvertido, pensamiento extrovertido, sentimental - extrovertido, sensación - extrovertido e intuitivo - extrovertido. (Boeree, 2018).

Asimismo, la teoría de la personalidad de Raymond y Cattell es una de las más reconocidas, estudiadas y famosas teorías factoriales de la personalidad. Correlacional, internalista y estructurada al igual que Allport e iniciando del análisis del léxico, considerando que la personalidad puede definirse como un conjunto de rasgos, los cuales se definen como la tendencia a reaccionar de determinada forma a la realidad que nos rodea.

Estos rasgos pueden dividirse en temperamentales (los elementos que nos indican cómo se actúa), dinámicos (la motivación de la conducta o actitud) o aptitudinales (las habilidades del sujeto para llevar a cabo la conducta). (Torres , 2017).

2.2.2. Historia de los perfiles de personalidad según Marston

En su historia, la primera persona que definió el modelo DISC fue el Dr. William Moulton Marston, en la Universidad de Harvard, famoso por sus variados aportes en campos como la psicología, investigación científica y autoayuda y por su resaltante aporte en el área. Sin embargo, a través de los años el modelo sufre alteraciones, para que su interpretación y aplicación sean más fáciles, incluso existen corporaciones a nivel mundial que han logrado automatizar el modelo, una de estas compañías manifiesta lo siguiente: A fines de los sesentas, el Dr. John Geier, de la Universidad de Minnesota, empieza a realizar estudios sobre las bases del instrumento desarrollado por Marston y, con la finalidad de facilitar el proceso matemático que se realizaba desde el formulario hasta la obtención del resultado, donde realizó varias modificaciones. Estos estudios se concentraron en facilitar el proceso matemático, es así que evoluciona el instrumento que hoy conocemos como DISC. Es así, como a partir del trabajo de investigación de Marston, Geier hace mejoras al instrumento DISC, el cual es cambiado e impactado, no sólo en el formulario que se usa para su aplicación, sino también en la modalidad para la obtención de su respuesta y la reducción en el tiempo de su ejecución (PDA International, 2014).

Es necesario resaltar que para entender el modelo se debe comprender el significado de las siglas del nombre: DISC, estas son descritas como cuatro perfiles de personalidad en base del comportamiento en: Dominancia, Influencia, Estabilidad,

Conformidad. Psigma (2018), aunque no han sido denominadas de esa forma en un inicio, como se verá más adelante.

En un estudio de Pérez (2017) se hallan los hallazgos que indican el inicio de lo que es el postulado de los cuatro factores de personalidad, que finalmente serían parte del legado que dejó Marston, los cuales vienen de la década de los veinte, él entendía que el amor y el temor eran dos emociones muy importantes, inclinado por el psicoanálisis, pero estas emociones se encontraban en constante intercambio y conflicto provocando tensiones que se resolvían en actitudes de dominación, inducción, sumisión o conformidad (el modelo DISC).

Existe más estudios que sostienen que Marston tenía varios planteamientos, que relacionaban el comportamiento con la percepción del propio entorno en el que se hallaban las personas, por ejemplo, Watson y Klassen (2014) indica que él consideraba que los comportamientos de los individuos se regían sobre dos ejes principales en los que las actuaciones tendían a ser activas o pasivas, dependiendo de que la percepción individual del entorno fuera favorable o desfavorable. Si se ponen los ejes en los ángulos adecuados, se forman cuatro cuadrantes resaltantes que describen un patrón de comportamiento.

- a. La dominancia provoca actividad en un entorno antagonista.
- b. La influencia provoca actividad en un entorno favorable.
- c. La estabilidad provoca pasividad en un entorno favorable.
- d. La conformidad provoca pasividad en un entorno antagonista.

Marrero (2021). señala y define los perfiles de personalidad del test DISC:

Perfil de Personalidad Dominante (Perfil D)

Las personas con perfil D son directas, decisivas, rápidas, enérgicas, independientes, egocéntricas y competitivas. Van al grano, no dan rodeos, buscan resultados y la inmediatez en sus actos. Un sí es un sí y un no, no se repite; se sienten cómodas ostentando la autoridad y estableciendo las reglas y su cumplimiento. Disfrutan con el riesgo, que consideran un estímulo. Son sujetos emprendedores y racionales, responden a la lógica y poco o nada a las corazonadas, de manera que los datos son su fuente de inspiración. Son líderes naturales siempre dispuestos a tomar la iniciativa y dar el primer paso. Son constantes y perseverantes. Son de naturaleza optimista, siempre ven el vaso medio lleno y se desenvuelven muy bien bajo presión y en situaciones de alta tensión.

Para establecer una relación fluida con una persona de perfil D hay que ser claro, ir sin ambages, marcarle un reto, proporcionarle un estímulo y fijarle objetivos a corto o medio plazo (no debemos ir más allá o su paciencia diluirá su fuerza, rasgo principal de su carácter). Debemos evitar la rutina y hacerle recapacitar sobre las decisiones o acciones precipitadas. Es importante demostrarle con hechos que nadie se está aprovechando de él ni de su generosa actitud y predisposición. Hay que evitar el cuerpo a cuerpo en la “lucha”, pues lo busca, lo disfruta y se crece en ese contexto.

Debemos hacerle partícipe de los éxitos alcanzados; si lo dejamos de lado, lo habremos perdido. Si le damos libertad obtendremos resultados. Si le damos tedio y aburrimiento obtendremos frustración y desazón. Debemos evitarle los detalles y poner el foco en los resultados de cada etapa y en las conclusiones finales. Y, sobre todo, si nos ve dudar lo habremos perdido y en poco tiempo estará pensando en otro proyecto, otros objetivos y nuevos retos que le estimulen.

Perfil de personalidad Influyente (Perfil I)

Las personas con perfil I son comunicativas, efusivas, sociales, inspiradoras, entusiastas y líderes. Son sujetos con gran capacidad de comunicación, normalmente centrados en sí mismos y en sus aventuras, necesitan ser el centro de atención y tienen la capacidad de conectar con otras personas y llevarlas a su terreno. Su compromiso primero es consigo mismo y sus intereses, aunque intenten quedar bien con todo el mundo. Son especialmente locuaces, grandes conversadores, muy seguros de sí mismos, emocionales e impulsivos. Son muy creativos y aportan ideas muy interesantes en las reuniones grupales si se les da espacio. Son motivadores por excelencia, divertidos y amenos. Les gusta liderar y estar al frente de los proyectos, los equipos o las acciones. Se sienten cómodos rodeados de otras personas. Son buenos negociadores, resolutivos y pacificadores de conflictos, gracias a su don de gentes.

Para establecer una relación fluida con una persona de perfil I debemos propiciar un ambiente distendido y agradable, hay que dejarle que se exprese, ayudarle en la gestión de sus tiempos y de su trabajo, marcándole la ruta a seguir y los objetivos a cumplir. Debemos hacer hincapié en la importancia de cumplir con los compromisos y hacerle un seguimiento para que así sea. Si logramos que se sienta importante,

popular y reconocido, obtendremos su consideración. Si somos laxos en las normas, obtendremos resultados singulares y creativos. Debemos darle su espacio y tiempo para la socialización, si se siente libre su rendimiento se incrementará exponencialmente, siempre que le marquemos el camino sin demasiados detalles, ni presiones. Al perfil I debemos facilitarle un entorno amigable y distendido con normas flexibles.

Perfil de personalidad Estable (Perfil S)

Las personas con perfil S son discretas, pacientes, tranquilas, atentas, equilibradas, colaboradoras y ecuánimes. Son sujetos muy protectores y preocupados por su entorno, incluso por encima de su propio interés o sus prioridades. Están muy enfocados a ayudar y facilitar las cosas a quienes los rodean, en ser agradables, en complacer. Se sienten bien en su zona de confort, fuera de ella se muestran inseguros y desubicados. Necesitan y buscan estabilidad y hábitos recurrentes; los cambios y las novedades les producen rechazo y todo aquello que no sea rutina y que no esté normalizado les genera desasosiego. Trabajando en equipo son una garantía puesto que son solidarios y responsables. Son extremadamente pacientes, saben escuchar y acatan y asumen el principio de autoridad sin ningún problema. Entre sus principales fortalezas destaca su sentido común y que siempre buscan la manera de hacer sencillo el trabajo, las relaciones y las conductas.

Para establecer una relación fluida con una persona de perfil S debemos transmitirle seguridad, confianza, arroparla, tutelarla y guiarla en cada etapa, marcándole los pasos a seguir hasta que se sienta segura. Evitaremos grandes cambios en las normas y le facilitaremos un espacio tranquilo y sosegado; si no fuera posible,

habrá que darle tiempo y proporcionarle los medios que necesite, evitando la tensión para que se adapte a su ritmo y con su tempo. Debemos reconocer su buen hacer y evitarle conflictos. Si le ofrecemos un entorno estable y seguro obtendremos lealtad. Y si le marcamos un patrón de comportamiento, unos procesos y unos procedimientos para operar, obtendremos eficiencia.

Perfil de personalidad Concienzudo (Perfil C)

Las personas con perfil C son analíticas, reflexivas, prudentes, ordenadas, comprometidas, cumplidoras, sistemáticas y orientadas a los objetivos. Son sujetos con una actitud recta y una forma de vida estructurada al “estilo germánico”, que defienden y necesitan los procesos, los procedimientos, el orden y la estructura en todo lo que hacen. Debemos proporcionarles rutinas, métodos de actuación y hojas de ruta. Han de tener todo perfectamente estructurado hasta el detalle, por lo que son previsibles y predecibles. Su capacidad de estudio y análisis de los problemas les permiten ofrecer soluciones creativas, singulares y de gran rendimiento. Tienen una alta consideración de sí mismos. Cuidan hasta el último detalle y no cesan hasta encontrar la solución y demostrarla con datos, justificando concienzudamente los motivos por los que es preciso seguir un camino o tomar una decisión.

Para establecer una relación fluida con una persona de perfil C debemos ser diplomáticos, no hay que motivarla, simplemente ofrecerle un problema y te indicará el camino y las posibles soluciones, alternativas y resultados. No debemos obligarla a trabajar en grandes equipos o con personas que tiendan a la dispersión o la desconcentración. No le pediremos detalles, sino conclusiones. Si le damos espacio, tranquilidad y autonomía, obtendremos resultados. Si evitamos las divergencias y los

conflictos obtendremos eficacia. Con instrucciones claras y precisas obtendremos resultados óptimos y singulares. Si le proporcionamos estabilidad y planificación obtendremos metas cumplidas. Y, sobre todo, si le damos un proyecto, un método y un sistema, obtendremos resultados contrastados.

Agrupación de indicadores

Administración: En esta familia de puestos se agrupan aquellos que realizan funciones en oficina de tipo administrativo; entre ellos tenemos: auxiliar y analista planificación financiera, auxiliar proyectos (servicios contables), auxiliar auditoría, auxiliar administrativo, técnico computacional, programador. Los empleados que aspiran ocupar uno de los puestos de esta familia, deberían reflejar alguna de las siguientes características de personalidad en la prueba DISC: Establece altos criterios, Organizador, Lógico, Estratega, Competitivo, Perfeccionista, Analista, Independiente, Responsable, Firme, Estable.

Comercialización: En esta familia se agrupan aquellos puestos que realizan funciones de venta en diversos tipos de negocio, promocionar productos, atención directa con clientes y realizar diversos controles; entre ellos tenemos: Asistente y jefes de ventas, cajero, colocador. Los empleados que aspiran ocupar uno de los puestos de esta familia, deberían reflejar alguna de las siguientes características de personalidad en la prueba DISC: Convincente, Entusiasta, Trabaja en equipo, Negociador, Responsable, Persuasivo, Desenvuelto, Perseverante, Dinámico, Activo, Directo.

Producción: En este tipo de puestos se agrupan aquellos puestos que realizan funciones en un proceso continuo y que realizan una tarea repetitiva que puede ser enseñada en poco tiempo. Entre ellos tenemos el puesto de cocinero, Los

empleados que aspiran ocupar uno de los puestos de esta familia, deberían reflejar alguna de las siguientes características de personalidad en la prueba DISC: Perseverante, Cooperativo, Autosuficiente, Receptivo, Perfeccionista, Responsable, Activo, Servicial, Atento, Ordenado, Detallista.

Investigación: En este tipo de puestos se agrupan el personal docente, así como de investigación y desarrollo, adiestramiento y capacitación: Responsable, Autosuficiente, Competitivo, Planificador, Agresivo, Impulsor, Flexible, Extrovertido, Observador, Metódico, Dominante.

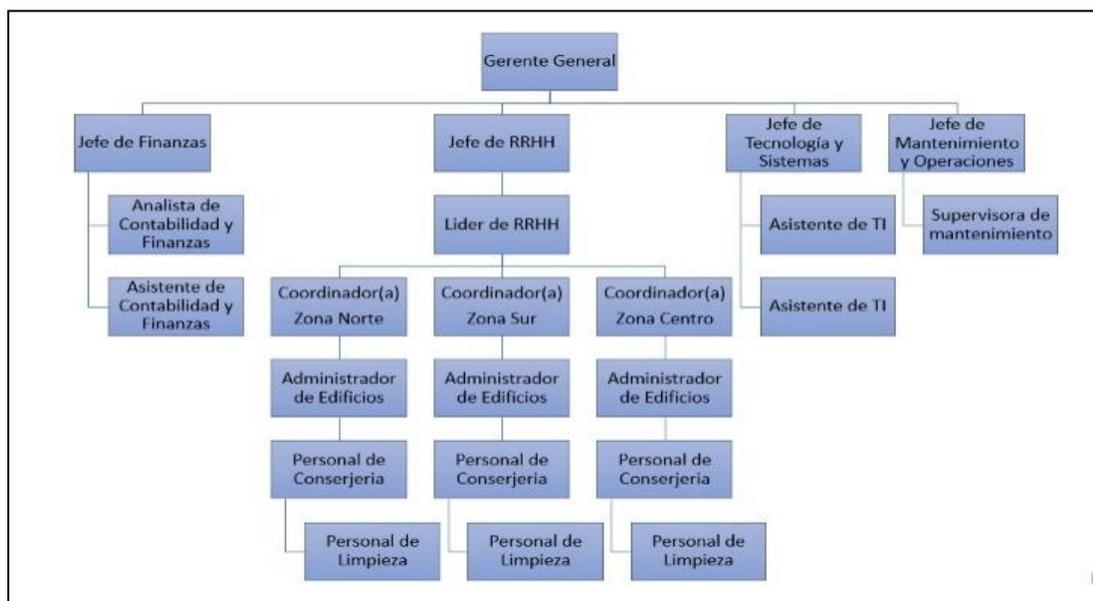
Operación: En este grupo de puestos encontramos a aquellos puestos en que su actividad es casi siempre física. Entre ellos tenemos a personal de limpieza, albañilería, pintura, conductor, entre otros: Responsable, Ágil, Proactivo, Preciso, Observador, Activo, Perseverante, Servicial, Independiente, Abierto, Cooperativo.

En definitiva, el DISC se ha ejecutado por más de 30 años en el ámbito personal y profesional, además que la teoría que estudia el test está basada en investigaciones de Marston, convirtiéndose en una herramienta de evaluación del comportamiento utilizado a nivel internacional, confiable y validado en nuestro país en el año 2018.

El instrumento lo aplicaremos en trabajadores operativos de seguridad de edificios de la empresa Uclub Group, que empezó como una Start UP en el año 2019 en la Universidad del Pacífico, que luego de 2 años de crecimiento sostenible tecnológicamente y a nivel de cuentas asociadas se lanzan al mundo empresarial con la visión de ser la empresa administradora de edificios más confiable en Lima Metropolitana.

Figura 1

Organigrama UCLUB



Nota. La figura muestra el organigrama actual de la empresa Uclub. Fuente: Uclub Group (2022)

2.3.Marco Conceptual

El Perfil de personalidad

El perfil de personalidad de cada persona es la combinación de tres factores en diferentes intensidades: La conducta humana, los patrones de comportamiento y reacción que las personas suelen repetir frente a distintas situaciones o personas. (Mesa, 2020).

Entonces podemos definir como los perfiles de personalidad según Marston (1931) en el test DISC, en:

- **Dominante:** Son personas enérgicas y decididas, acostumbradas a tomar decisiones rápidas, aceptar retos y cuestionar el orden establecido. Se

encuentran orientados a los resultados y se preocupan más por conocer el “qué” y el “cómo”. A veces pueden tener poca tolerancia social.

- **Influyente:** Se encuentran orientados hacia las personas. Son comunicativos, amistosos, simpáticos y optimistas. Les gusta la popularidad y el reconocimiento público.
- **Estable:** Es una persona paciente y estable, con la habilidad de escuchar y trabajar bajo presión. Se encuentra orientado al proceso y se preocupa por el “cómo” más que por el “por qué”.
- **Concienzudo:** Son personas precisas y analíticas. Les gusta seguir las reglas, son metódicos y observan cada detalle para obtener la mejor solución.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1.Hipótesis General

Westreicher (2020) define la hipótesis como proposición que aún no ha sido corroborada y a partir de la cual se puede desarrollar una investigación. Una solución probable al problema de investigación, que se desarrolla como una proposición susceptible de ser puesta a prueba, y que muestra una posible relación entre variables.

Dado que la investigación fue planteada con un diseño de investigación descriptivo de una sola variable, no se le asigna una hipótesis.

3.2.Definición de Variables

Perfil de personalidad

Definición Conceptual. El perfil de cada persona es la combinación de tres factores en diferentes intensidades: La conducta humana, los patrones de comportamiento y reacción que las personas suelen repetir frente a distintas situaciones o personas. (Mesa, 2020).

Definición Operacional. El perfil de personalidad será evaluado según los procedimientos establecidos por el instrumento de medición del Test DISC.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.Método de Investigación

Se utilizó el método científico de forma general que es uno de los procesos de investigación que, a través de una serie de pasos ordenados, permite llevar adelante un estudio, adquirir nuevos conocimientos o corroborar la veracidad de determinados fenómenos y de forma específica el método descriptivo deductivo que tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes (Uriarte, 2020).

4.2.Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica o pura. menciona que tiene como motivo principal el conocimiento científico a nivel teórico, y con la finalidad de comprender el entorno que nos rodea. (Arias, 2020), es decir que, a partir de la recopilación objetiva de datos, se fortalecerá el conjunto de conocimiento científicos que se tienen con

respecto a la variable propuesta. Además, según el enfoque es científica, según las características de medida es cuantitativa y según la dimensión cronológica es transversal y no experimental.

4.3.Nivel de Investigación

El nivel de investigación es descriptivo, donde analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas. (Rus, 2021). Este nivel ayuda a realizar descripciones claras y precisas sobre el fenómeno o situación a observar en una población determinada.

4.4.Diseño de la Investigación

Esta investigación es de diseño descriptivo, ya que se encarga de detallar la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra la investigación. Procura brindar información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde, relativo al problema de investigación, sin darle prioridad a responder al “por qué” ocurre dicho problema. Como dice su propio nombre, esta forma de investigar “describe”, nos explica (Mejía, 2020).

El esquema es el siguiente:

Dónde:

$$\mathbf{M} \longrightarrow \mathbf{O}$$

M = Muestra constituida por 131 trabajadores de seguridad de la Empresa Uclub

O = Observación de la variable de perfil de personalidad

4.5.Población y muestra

Ludeña (2021) menciona que población es el conjunto de sujetos que reúnen unas ciertas características que queremos estudiar, bajo esta premisa, para esta investigación el

grupo de evaluación estará conformado por 131 trabajadores operativos de seguridad de edificios de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022. Uclub Group (2022).

Listado de trabajadores de seguridad activos.

Muestra y tipo de muestreo

Muestra

Sánchez & Reyes (2017) consideran que la muestra es un subgrupo representativo de la población sobre la cual se va recolectar datos, para la investigación la muestra será de 131 trabajadores operativos de seguridad de la empresa Uclub (administradora de edificios) en Lima metropolitana 2022.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores Operativos de seguridad que laboran en la empresa Uclub (administradora de edificios) en Lima metropolitana.
- Trabajadores con carrera técnica o trunca en Administración o carreras afines.
- Trabajadores cuyas edades oscilen entre 24 a 60 años aprox.
- Trabajadores que deseen participar y firmen el consentimiento informado en el presente trabajo de investigación.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores Administrativos que no laboren en la empresa Uclub (administradora de edificios) en Lima metropolitana, ya que no están de forma permanente en los edificios.
- Trabajadores con edad menor a 24 años y mayor a 60 años
- Trabajadores que no desean participar y no firmen el consentimiento informado.

Tipo de muestreo

Valderrama (2015) menciona “El muestreo es el proceso de selección de una parte representativa de la población que permite estimar sus parámetros”.

Para el tamaño poblacional identificado, se obtuvo un muestreo no probabilístico de tipo aleatorio simple.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas.

Tamayo y Tamayo (2003) refieren con respecto a la encuesta es aquella que ayuda a brindar respuestas a problemas en cláusulas descriptivas, como de relación de variables, tras la compilación ordenada de información, según un diseño antes determinado que asegure el rigor de la información adquirida.

Instrumentos.

El instrumento que se utiliza es el cuestionario, de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2003), el cuestionario sujeta los aspectos del fenómeno que se evaluó y que se consideran esenciales; además, permite concretar ciertos problemas que nos interesan para dicha medición; reduce la realidad a cierto número de datos fundamentales y precisa el objeto de estudio. Asimismo, cuenta con la validez y confiabilidad necesaria.

La evaluación se realizó de modo presencial, por lo tanto, se tuvo en cuenta el siguiente protocolo de bioseguridad para prevenir el contagio de COVID 19:

- En los edificios administrados por la empresa UCLUB, tienen definido puntos de desinfección y lavado de manos. Cada estación de lavado contará con jabón

líquido, papel toalla y tacho de basura para desechar los residuos de manera segura.

- Distanciamiento físico de 1 metro.
- Uso obligatorio, permanente y correcto de la mascarilla KN95, doble mascarilla quirúrgica y/o tela, durante el tiempo de evaluación.
- El trabajador(a) operativo de seguridad debe contar con las tres dosis de vacunación.
- Burbuja social, donde el evaluado solo debe estar en comunicación directa con el investigador.

TEST DE PERSONALIDAD DISC

FICHA TÉCNICA

Nombre: Test de Personalidad DISC

Autor: William M. Marston. Universidad de Columbia

Descripción: Se presentan un grupo de cuatro palabras que describen rasgos de personalidad De los cuales debe uno que MAS se asemeje a usted y otro que MENOS lo represente en el ambiente de trabajo.

Administración: Individual y/o colectivo

Recolección de datos: Encuesta - cuestionario.

Ámbito de aplicación: Personal administrativo y operarios.

Tiempo de Evaluación: 15 a 20 minutos

Preguntas: 28 cuadrantes con 4 palabras

Base teórica:

- Teoría del Comportamiento de Jung – Psicología Analítica
- Avances John Geier-conducta humana ha sido clasificado en cuatro tendencias.
- El método DISC de William Marston, quien, entre los años 1928/1931

Validez y confiabilidad:

- Por el método test-retest se obtuvo los siguientes índices:

D: 0.79, I: 0.80, S: 0.76, C: 0.71

- El índice de consistencia interna alpha en la versión clásica en EUA (1996)

(N=912 sujetos) se obtuvo los siguientes índices:

D: 0.92, I: 0.87, S: 0.88, C: 0.85

Objetivo de la prueba:

Herramienta creada por William Marston, con el objetivo de conocer detalles profundos acerca de su personalidad y comportamiento.

Este modelo permite que las personas comprendan su tipo de comportamiento y se adapten a los diferentes ámbitos en los que se relacionan como el trabajo en equipo, contar con las personas más adecuadas para realizar sus actividades, elegir los estilos de liderazgo necesarios según la situación de la empresa, seleccionar personal en función del tipo de trabajo que van a realizar, etc.

Validado en Perú:

Test DISC de Marston (1931), edición revisada por Learning & Greier (1972), validado por Sanchez y Saavedra (2016).

La confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach y la validez se hizo con el juicio de expertos para la población objetiva.

Validez

Para aseverar la validez para esta investigación, el test DISC, reafirmó su validez siendo sometido a criterio de jueces, los cuales fueron debidamente seleccionados y de los cuales los respectivos informes se encuentran en el anexo N°7.

Tabla 1

Validez del instrumento

Validador	Valoración
Lic. Claudia Mildred Cuadros Balarezo	Adecuado
Mg. Osmar Jesus Sapaico Vargas	Adecuado
Lic. Gianmarco Palacios Mori	Adecuado

Nota: Validación del instrumento por tres expertos

La Tabla 1 muestra la validez del instrumento, la cual fue confirmadas por tres expertos quienes tienen amplia experiencia en el uso del instrumento calificándolo como adecuado.

Tabla 2

Resultados de confiabilidad del test DISC

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.93	20

Nota. Confiabilidad del test DISC

La Tabla 2 muestra los resultados de confiabilidad del test DISC, donde el valor obtenido fue 0.93 de alfa de Cronbach, lo cual significa que existe una confiabilidad

excelente, este valor de significancia refiere a un nivel de confiabilidad aceptable. (George y Mallery, 2003).

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se hizo uso de la estadística descriptiva que según Hernández (2010), es la descripción de datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable. Se aplicará el análisis descriptivo para poder establecer las puntuaciones de los datos recogidos a través de tablas de contingencia de frecuencias, porcentajes y gráficos.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

Los aspectos éticos de la presente investigación están basados en el reglamento de ética y código de ética para la investigación científica de la Universidad Peruana Los Andes en su capítulo IV artículo 27 donde menciona sobre el consentimiento informado y expreso para lo cual se le brindará el consentimiento informado respectivo y la declaración de confidencialidad a los 131 trabajadores operativos de seguridad de la empresa Uclub en los edificios multifamiliares donde operan, que son los sujetos investigados para los fines específicos establecidos. También en el artículo 28 nos hace referencia a las normas de comportamiento ético de quienes investigan. Por lo tanto, en el presente estudio se garantizará la confidencialidad y anonimato de los trabajadores operativos de seguridad involucradas, así como tratar con sigilo la información obtenida utilizándola solo para fines de la investigación. Asimismo, el presente trabajo de será una investigación, original, auténtica y personal. Para esto, únicamente como base de orientación, se recurrirá a varias fuentes como: libros, estudios, artículos especializados, consejos de expertos, etc., que se estime necesarios; además se utilizará el marco teórico adquirido en los estudios académicos y a la experiencia práctica del autor.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

Tabla 3

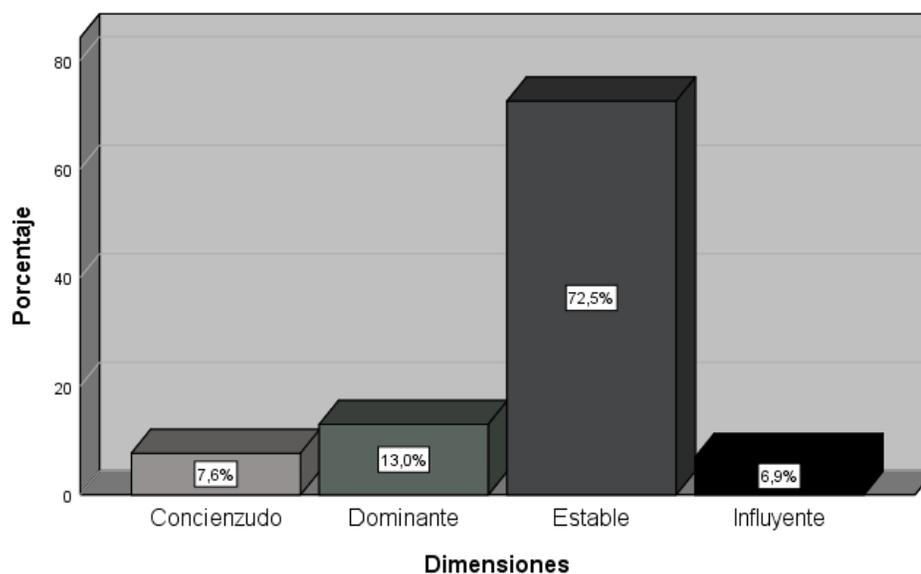
Descripción de los resultados descriptivos según el perfil de personalidad

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
Dominante	17	13.0%
Influyente	9	6.9%
Estable	95	72.5%
Concienzudo	10	7.6%
Total	131	100.0%

Nota: Dimensiones del perfil de personalidad de los trabajadores operativos de los edificios multifamiliares de Lima.

Figura 2

Nivel del perfil de personalidad de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares



Nota: La figura muestra el nivel del perfil de personalidad de los trabajadores operativos de multifamiliar

INTERPRETACIÓN: En la tabla 3 y figura 2, se presenta los resultados descriptivos del perfil de personalidad de los trabajadores operativos de una empresa Administradora de Edificios. En el perfil de personalidad dominante, se puede observarse el 13.0%, en el perfil de personalidad influyente el 6.9%, en el perfil de personalidad estable el 72.5% y en el perfil de personalidad concienzudo el 7.6%. Por lo tanto, los trabajadores de seguridad de edificio multifamiliar en mayor porcentaje se ubican el perfil de personalidad estable, es decir son sujetos muy protectores y preocupados por su entorno, incluso por encima de su propio interés o sus prioridades.

Tabla 4

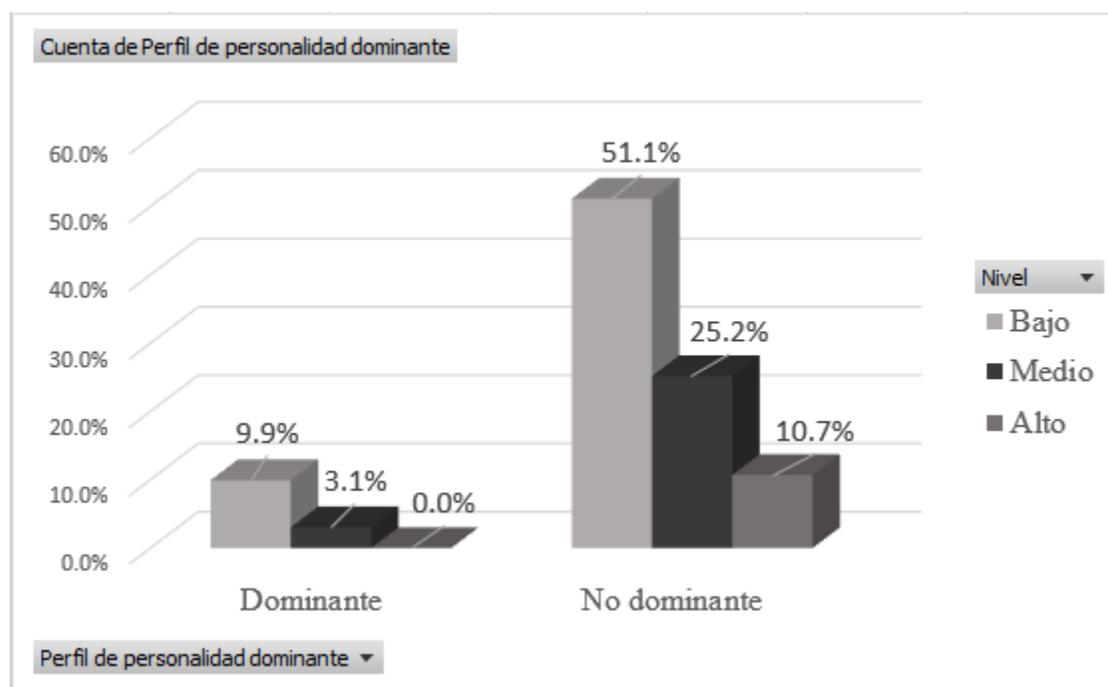
Descripción de los resultados del nivel del perfil de personalidad dominante

Dimensión del perfil de personalidad dominante		Nivel			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dominante	F	13	4	0	17
	%	9.9%	3.1%	0.0%	13.0%
No dominante	F	67	33	14	114
	%	51.1%	25.2%	10.7%	87.0%
Total	F	80	37	14	131
	%	61.1%	28.2%	10.7%	100.0%

Nota: Nivel del perfil de personalidad dominante de los trabajadores operativos de los edificios multifamiliares de Lima

Figura 3

Nivel del perfil de personalidad dominante de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares



Nota: La figura muestra el nivel del perfil de personalidad dominante de los trabajadores operativos de edificios multifamiliares de Lima

INTERPRETACIÓN: En la tabla 4 y figura 3, se presentan los resultados de la dimensión del perfil de personalidad dominante según los niveles. En perfil de personalidad dominante en el nivel bajo se tiene el 9.9%, personalidad dominante y nivel medio el 3.1% y personalidad dominante y nivel alto no presenta porcentajes. En perfil de personalidad no dominante y nivel bajo el 51.1%, personalidad no dominante y nivel medio el 25.2% y personalidad no dominante y nivel alto el 10.7%. Por lo tanto, los trabajadores con personalidad dominante se ubican con mayor porcentaje en nivel bajo indicando, que son personas líderes naturales siempre dispuestos a tomar la iniciativa y dar el primer paso, pero no son constantes y perseverantes, siempre ven el vaso medio lleno y se desenvuelven muy bien bajo presión y en situaciones de alta tensión

Tabla 5

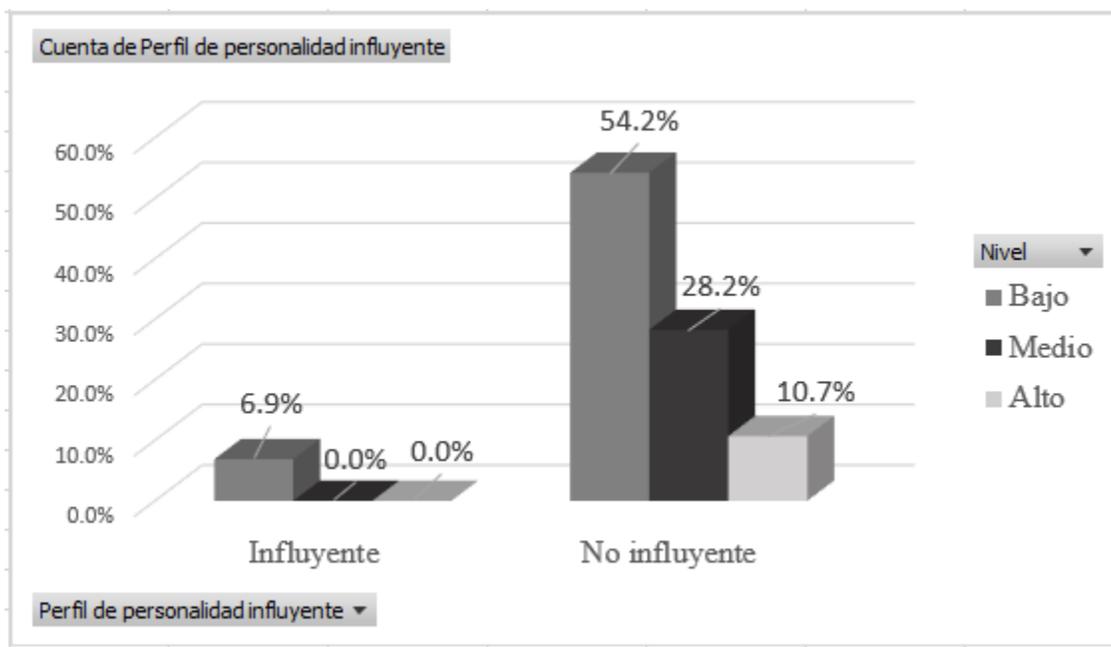
Descripción de los resultados descriptivos según el nivel del perfil de personalidad influyente

Dimensión del perfil de personalidad influyente		Nivel			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Influyente	F	9	0	0	9
	%	6.9%	0.0%	0.0%	6.9%
No influyente	F	71	37	14	122
	%	54.2%	28.2%	10.7%	93.1%
Total	F	80	37	14	131
	%	61.1%	28.2%	10.7%	100.0%

Nota: Nivel del perfil de personalidad influyente de los trabajadores operativos de los edificios multifamiliares de Lima

Figura 4

Nivel del perfil de personalidad influyente de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares



Nota: La figura muestra el nivel del perfil de personalidad influyente de los trabajadores operativos de multifamiliar

INTERPRETACIÓN: En la tabla 5 y figura 4, se presentan los resultados de la dimensión del perfil de personalidad influyente según los niveles. En perfil de personalidad influyente y nivel bajo se tiene el 6.9%, personalidad influyente y nivel medio y nivel alto no presentan porcentajes. En perfil de personalidad no influyente y nivel bajo el 54.2%, personalidad no influyente y nivel medio el 28.2% y personalidad no influyente y nivel alto el 10.7%. Por lo tanto, los trabajadores con personalidad influyente se ubican con mayor porcentaje en nivel bajo indicando, que estas personas no les gusta liderar y estar al frente de los proyectos, los equipos o las acciones a pesar de que son buenos negociadores, resolutivos y pacificadores de conflictos, gracias a su don de gentes.

Tabla 6

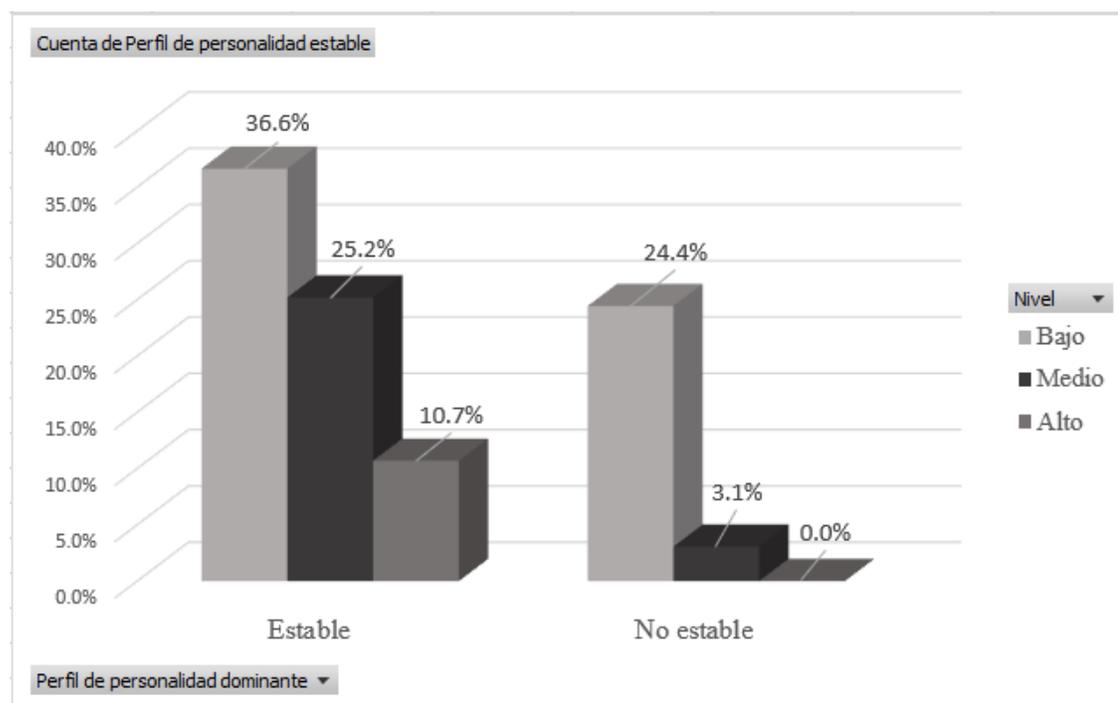
Descripción de los resultados descriptivos según el nivel del perfil de personalidad estable

Dimensión del perfil de personalidad estable		Nivel			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estable	F	48	33	14	95
	%	36.6%	25.2%	10.7%	72.5%
No estable	F	32	4	0	36
	%	24.4%	3.1%	0.0%	27.5%
Total	F	80	37	14	131
	%	61.1%	28.2%	10.7%	100.0%

Nota: Nivel del perfil de personalidad estable de los trabajadores operativos de los edificios multifamiliares de Lima

Figura 5

Nivel del perfil de personalidad estable de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares



Nota: La figura muestra el nivel del perfil de personalidad estable de los trabajadores operativos de multifamiliar

INTERPRETACIÓN: En la tabla 6 y figura 5, se presentan los resultados de la dimensión del perfil de personalidad estable según los niveles. En perfil de personalidad estable y nivel bajo se tiene el 36.6%, personalidad estable y nivel medio el 25.2% y nivel alto el 10.7%. En perfil de personalidad no estable y nivel bajo el 24.4%, personalidad no estable y nivel medio el 3.1% y personalidad no estable y nivel alto no presenta porcentajes. Por lo tanto, los trabajadores con personalidad estable se ubican con mayor porcentaje en nivel bajo indicando, que estas personas están muy enfocados a ayudar y facilitar las cosas a quienes los rodean, en ser agradables, en complacer. Se sienten bien en su zona de confort, fuera de ello se muestran inseguros y desubicados.

Tabla 7

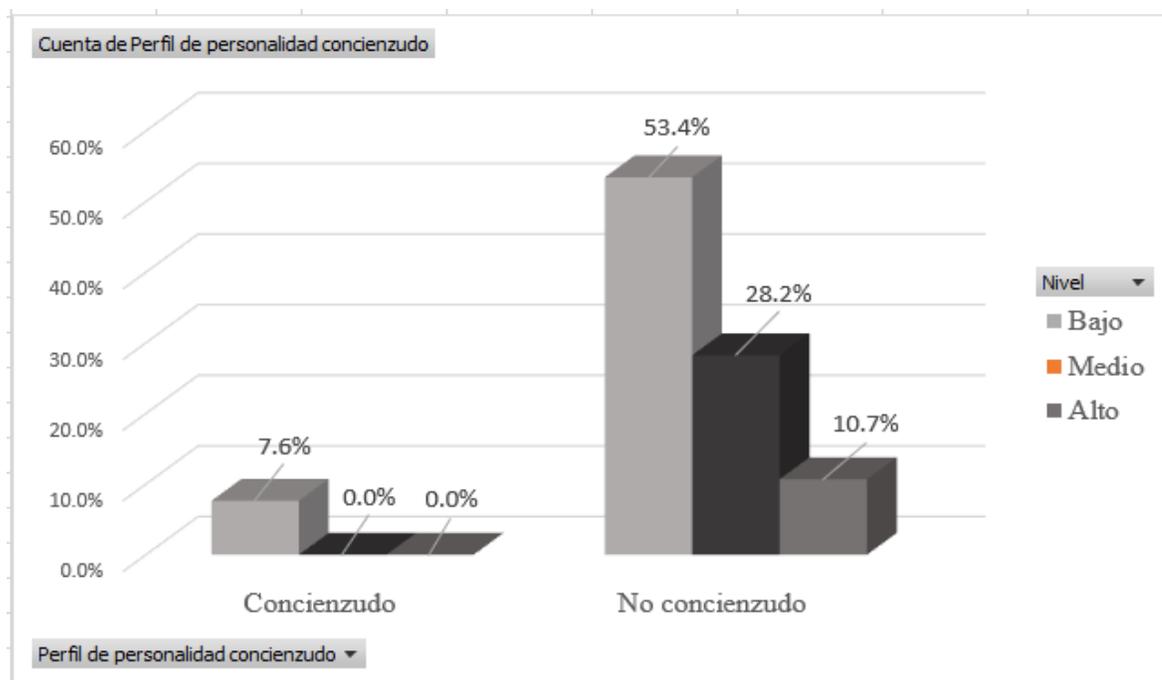
Descripción de los resultados descriptivos según el nivel del perfil de personalidad concienzudo

Dimensión del perfil de personalidad		Nivel			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Concienzudo	F	10	0	0	10
	%	7.6%	0.0%	0.0%	7.6%
No concienzudo	F	70	37	14	121
	%	53.4%	28.2%	10.7%	92.4%
Total	F	80	37	14	131
	%	61.1%	28.2%	10.7%	100.0%

Nota: Nivel del perfil de personalidad concienzudo de los trabajadores operativos de los edificios multifamiliares de Lima

Figura 6

Nivel del perfil de personalidad concienzudo de los trabajadores operativo de seguridad de los edificios multifamiliares



Nota: La figura muestra el nivel del perfil de personalidad concienzudo de los trabajadores operativos de multifamiliar

INTERPRETACIÓN: En la tabla 7 y figura 6, se presentan los resultados de la dimensión del perfil de personalidad concienzudo según los niveles. En perfil de personalidad concienzudo y nivel bajo se tiene el 7.6%, personalidad concienzuda y nivel medio no presentan porcentajes. En perfil de personalidad no concienzudo y nivel bajo el 53.4%, personalidad no concienzuda y nivel medio el 28.2% y personalidad no concienzuda y nivel alto el 10.7%. Por lo tanto, los trabajadores con personalidad concienzudo se ubican con mayor porcentaje en nivel bajo indicando, estos sujetos tienen una alta consideración de sí mismos. Cuidan hasta el último detalle y no cesan hasta encontrar la solución y demostrarla con datos, justificando concienzudamente los motivos por los que es preciso seguir un camino o tomar una decisión.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los resultados encontrados expuestos anteriormente se analizan y discuten en esta sección. La presente investigación tuvo por objetivo general identificar los perfiles de personalidad en los trabajadores operativos de seguridad de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022. Para la evaluación de las variables se administró, el siguiente instrumento: Test de Personalidad DISC de Marston (1931) validado en Perú por Sánchez y Saavedra (2016).

En la presente investigación el perfil de personalidad que se presenta en mayor porcentaje es la estable con 72.5%, el perfil dominante con 13%, el perfil de concienzudo con 7.6% y el perfil influyente con 6.9%.

Tomando como referencia los antecedentes de investigación citados en el presente estudio, se puede identificar coincidencias y diferencias a nivel de resultados, teniendo en cuenta el perfil de personalidad de mayor porcentaje en nuestra investigación que es el estable con 72.5 % de la muestra. Por ejemplo: en el trabajo de investigación de Orbegoso (2021) la muestra evaluada que son trabajadores de una empresa cementera en Arequipa, tuvo como resultado en el perfil de personalidad estable un 33% de recurrencia, siendo de alta presencia en la muestra, lo cual coincide con nuestro resultado. Cabe señalar que en ambos estudios la muestra se hace con trabajadores operativos. Por otro lado, en el trabajo de investigación de Maldonado y Lozano (2020) donde hace el estudio a partir de trabajadores egresados de una Facultad de ciencias económicas y administrativas, el perfil de personalidad dominando es el de mayor porcentaje y el perfil de personalidad estable es el de menor porcentaje representado solo por el 7% de la muestra, que difiere bastante del resultado obtenido en el presente estudio.

Según el objetivo específico 1, identificar el predominio del perfil de personalidad dominante en los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora operativos en Lima metropolitana 2022. Según los resultados encontrados en la presente investigación se identificaron que presentan un porcentaje de 13%. El estudio de Maldonado y Lozano (2020) no guarda concordancia con los resultados de la presente investigación, ya que reportaron en su estudio, los niveles elevados de impacto fueron en nivel alto en el perfil dominante dentro de los rasgos de personalidad a diferencia del presenta trabajo de investigación donde predomina el perfil estable.

En consecuencia, se puede evidenciar que son personas líderes naturales siempre dispuestos a tomar la iniciativa y dar el primer paso, pero no son constantes y perseverantes, siempre ven el vaso medio lleno y se desenvuelven muy bien bajo presión y en situaciones de alta tensión. Los trabajadores de seguridad desempeñan de forma adecuada sus actividades de acuerdo a las habilidades desarrolladas.

Según el objetivo específico 2, identificar el predominio del perfil de personalidad Influyente en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022. Los resultados de la dimensión del perfil de personalidad influyente, se ubican en el nivel bajo con el 6.9%, esto hace referencia de que los trabajadores operativos de seguridad de edificios multifamiliar, no les gusta liderar y estar al frente de los proyectos, los equipos o las acciones a pesar de que son buenos negociadores, resolutivos y pacificadores de conflictos, gracias a su don de interacción con su entorno.

Orbegoso (2021) y Mori y Silva (2018) aluden lo contrario al estudio, refiriendo según sus resultados predomina el perfil de personalidad influyente, indicando que gran parte de los trabajadores poseen el interes y habilidad para relacionarse con los demás a través de

comunicación y motivación ante un desarrollo de cualquier actividad y a la vez son abiertos, persuasivos y sociables.

En consecuencia, los trabajadores de seguridad presentan adecuadas habilidades del perfil dominante para las funciones que desempeñan, siendo el liderazgo una habilidad que no se desarrolla durante el desempeño de sus funciones. Se recomienda a los trabajadores de seguridad, capacitarse en situaciones de conflicto y liderazgo ya que podría mejorar su perfil y poder buscar un crecimiento en la empresa.

Según el objetivo específico 3, identificar el predominio del perfil de personalidad estable en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022. De acuerdo la dimensión del perfil de personalidad estable, en la presente investigación se halló mayor porcentaje con 72.5 %. En la presente investigación, los trabajadores operativos de seguridad de edificios multifamiliares están muy enfocados a ayudar y facilitar las cosas a quienes les rodean, en ser agradables y complacientes, es decir se sienten bien en su zona de confort, fuera de ello se muestran inseguros y desubicados. Por ello Castellero (2016) en su artículo sobre Gordon Allport, menciona que cada individuo es único en el sentido de que tiene una integración de las diferentes características distintas al resto de personas (se basa en lo ideográfico, en lo que nos hace únicos), así como que somos entes activos que nos enfocamos hacia el cumplimiento de metas para sentirnos bien con los pares.

En consecuencia, los trabajadores de seguridad presentan adecuadas habilidades del perfil dominante para las funciones que desempeñan, ya que se enfocan en la ayuda a los residentes de los edificios, donde la comunicación acertada es necesario para el rol. Los trabajadores de seguridad muestran habilidades que fueron desarrolladas con mucho énfasis por el área de capacitaciones, por lo que deberían reforzar las habilidades de los otros perfiles de personalidad.

Según el objetivo específico 4, identificar el predominio del perfil de personalidad concienzudo en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022, en el estudio se puede apreciar con el 7.6%. Se alude que los trabajadores operativos de seguridad de edificios multifamiliar, no tienen una alta consideración de sí mismos, cuidan hasta el último detalle, no cesan hasta encontrar la solución y demostrarla con datos, justificando concienzudamente los motivos por los que es preciso seguir un camino o tomar una decisión (Marston, 1931).

En consecuencia, los trabajadores de seguridad necesitan siempre del soporte de un supervisor para poder encontrar soluciones a problemas imprevistos o situaciones complicadas en los edificios. Los trabajadores de seguridad deben reforzar habilidades como la solución a situaciones complicadas sin la necesidad de un supervisor.

Finalmente, el uso del instrumento Test DISC, ayudará como herramienta para la toma decisiones en beneficio trabajadores que cumplan algún tipo de función operativa, por lo cual se esperará que los resultados enriquezcan los trabajos relacionados a esta situación. Adicional a ello, se espera que estos resultados ayuden a impulsar investigaciones similares a esta, donde se cumplió con el propósito planteado, se analizaron los objetivos generales y específicos planteados, sintetizando la información a través de marco teórico y evidenciando los datos más importantes del estudio.

CONCLUSIONES

Los trabajadores operativos de seguridad al presentar un perfil de personalidad estable, justamente influye en cómo se han adaptado al entorno donde cumplen sus funciones, siendo sujetos muy protectores y preocupados por el medio, incluso por encima de su propio interés o sus prioridades. Lo cual es respaldado a nivel teórico por Jung (1943) quien propone que la personalidad estaba configurada por la persona o parte de nuestra personalidad que sirve para adaptarse al medio y que se relaciona con lo que los demás pueden observar y la "sombra" o la parte en que se incluyen aquellos elementos del Yo que no resultan admisibles para el propio sujeto.

En relación al Objetivo General se identificó los perfiles de personalidad en los trabajadores operativos de la seguridad de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022. A su vez apreciamos los diferentes porcentajes que presentan los perfiles de personalidad, no siendo absoluto ninguno, sino que presentan un porcentaje determinado de cada perfil, tal como Marston (1931) en su investigación, que identificó perfiles de personalidad predecibles y comportamientos comunes del día a día de la gente en diferentes ambientes y que tenemos cierto nivel de cada uno de estos perfiles de personalidad en nuestra persona.

En relación al Objetivo Especifico 1, se identificó el predominio del perfil de personalidad dominante en los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora operativos en Lima metropolitana 2022. Los trabajadores que participaron en la investigación presentan un porcentaje de 13%, evidenciando que no son líderes naturales, no toman la iniciativa y dar el primer paso, no son constantes y perseverantes, pero se desenvuelven muy bien bajo presión y en situaciones de alta tensión. Tomando como referencia a Marston (1931) que indica que las personas con alto porcentaje de perfil de

personalidad dominante se consideran superiores a los demás y que se centran en ejercer su poder, lo cual no está muy desarrollado en los trabajadores de seguridad . Según Javier (2022) son personas que les gusta ocupar cargos de alta responsabilidad, que les permitan tener autoridad. Les gusta el riesgo y tienen mucha iniciativa, pueden llegar a ser muy competitivos. Lo cual concuerda a las habilidades que tienen desarrolladas los trabajadores de seguridad, donde muestran poca iniciativa para resolver situaciones complicadas además de ser poco competitivos.

En relación al Objetivo Especifico 2 se identificó el predominio del perfil de personalidad Influyente en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022. Los trabajadores que participaron en la investigación presentan un porcentaje de 6.9%, presentando que estas personas no les gustan liderar y estar al frente de los proyectos, los equipos o las acciones, Marston (1931) señala que en el perfil de personalidad influyente predomina en personas optimistas, extrovertidas y entusiastas, que son buenos negociadores, resolutivos y pacificadores de conflictos, gracias a su don de interacción con su entorno. Lo cual también concuerda con las funciones que desempeñan actualmente los trabajadores de seguridad que muestran tener muy poco porcentaje en este perfil, pero se convierte en una oportunidad de mejora en cuanto a la orientación de las futuras capacitaciones y el enfoque de estas, sobre todo en lo que refiere a la resolución de conflictos.

En cuanto al Objetivo Especifico 3 se identificó el predominio del perfil de personalidad Estable en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022. Los trabajadores que participaron en el estudio presentan mayor porcentaje para este perfil con un 72.5%, indicando que los

trabajadores están muy enfocados a ayudar y facilitar las cosas a quienes los rodean, en ser agradables y complacientes, es decir se sienten bien en su zona de confort, fuera de ello se muestran inseguridad. Marston (1931) menciona que las personas con alto porcentaje de perfil estables apuestan por 'hacer siempre lo correcto', predomina en personas reservadas, prudentes y analíticas. Según Javier (2022), son personas tranquilas y rutinarias, que se aferran a la seguridad. Buscan relaciones personales sanas y ambientes sin conflictos, son pacíficos. Les gusta escuchar a los demás y son leales. Lo cual concuerda con las habilidades desarrolladas por los trabajadores de seguridad que son personas tranquilas, muy apegadas a la rutina.

En cuanto al Objetivo Especifico 4 se identificó el predominio del perfil de personalidad Concienzudo en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022. Los trabajadores que participaron en la investigación presentan menor porcentaje con el 7.6%, aludiendo que los trabajadores operativos de seguridad de edificios multifamiliar, no tienen una alta consideración de sí mismos, cuidan hasta el último detalle, no cesan hasta encontrar la solución y demostrarla con datos, justificando concienzudamente los motivos por los que es preciso seguir un camino o tomar una decisión. Con respecto a este objetivo y según Martson (1931) nos indica que las personas con un porcentaje alto de perfil de personalidad concienzudo, son serenas, humildes y pacientes. Asimismo, Fuentes (2019), que nos indica que las personas con este perfil de personalidad piensan de forma lógica, analítica y sistemática siendo especialmente eficientes en la resolución de problemas complejos y en aquellas tareas que necesiten de un alto pensamiento crítico. Los resultados se ajustan a las funciones que realizan los trabajadores de seguridad, donde la toma decisiones es reemplazada pero la de recepción de indicaciones.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere la publicación de los resultados de la presente investigación, ya que esta investigación podría ser considerada como antecedentes para otras investigaciones en el futuro que estén orientadas a mejorar las condiciones de salud de los trabajadores administrativos.
2. Es necesario brindar tratamiento con seguimiento, tomando medidas de apoyo psicosocial en la parte preventiva, desarrollando talleres informativos, capacitaciones, charlas, etc. a los trabajadores operativos de seguridad de edificios multifamiliar, que en su mayoría tienen un perfil de personalidad estable, para poder potenciar y enfocar las funciones que realicen de acuerdo con la personalidad que presenten.
3. Se sugiere tomar en cuenta el instrumento de la presente investigación adaptados a esta población, para posteriores estudios y mejoras de los métodos ya utilizados.
4. Se sugiere tener cuidado con las consecuencias de no aplicar los resultados en la empresa administradora de edificios del presente estudio correctamente.
5. Se recomienda a realizar investigaciones sobre el tema del perfil de personalidad en otras poblaciones y empresas.
6. Se sugiere realizar investigaciones sobre el tema del perfil de personalidad frente al impacto de la pandemia que afecta la salud mental, tomando en cuenta los resultados del presente estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acero, M. y Avella, L. (2018). Desarrollo de un modelo de talento para hospitales basado en competencias no técnicas [*Tesis licenciatura, Universidad de Cundinamarca de Bogotá*].

Arjona Torres, M. (2020). Desarrollo de un modelo de talento para hospitales basado en competencias no técnicas [*Tesis doctoral, Universidad de Castilla La Mancha*].

Beltran LL. (2018). Utiliza el método DISC para crear personajes. Recuperado de

<https://lluviabeltran.com/blog/utiliza-el-metodo-disc-para-crear-personajes/>

Boeree C. (2018). Teorías de Personalidad en Psicología: Carl Jung. Recuperado de

<https://www.psicologia-online.com/teorias-de-personalidad-en-psicologia-carl-jung-2162.html>.

Borta A. (2020). ¿Qué es DISC?

Recuperado de: perfiledisc.com/acerca-de-disc/que-es-disc

Castillero O. (2016). La teoría de la personalidad de Gordon Allport. Recuperado de

<https://psicologiaymente.com/personalidad/teoria-personalidad-gordon-allport>.

Fuentes E. (2019). Características laborales del perfil conductual de tipo Concienzudo.

<https://liderexponencial.es/caracteristicas-laborales-del-perfil-conductual-tipo-c/>

Gaddis, B y Foster, J. (2017). Meta análisis de las características de la personalidad del lado oscuro y las conductas críticas del trabajo entre los líderes de todo el mundo.

Javier A. (2022). ¿Qué perfil de personalidad DISC tengo?. Recuperado de

<https://www.20milproductos.com/blog/que-perfil-de-personalidad-disc-tengo/>

Ludeña, J (2021). Diferencia entre muestra y población. Recuperado de

<https://economipedia.com/definiciones/diferencia-entre-muestra-y-poblacion.html>.

Marcos F. (2021). DISC: una metodología para aumentar tus resultados en ventas

Recuperado de <https://www.rdstation.com/blog/es/metodologia-disc/>

Mejia, T. (2020). Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos.

Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>

Maldonado, K. y Lozano, C. (2020). Determinación del perfil de los rasgos de personalidad según el modelo DISC en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en el semestre B-2019. *[Tesis licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*.

Marrero, M. (2021). Tipo de personalidad DISC. Recuperado de

<https://momomarrero.com/2021/02/15/tipos-de-personalidades-disc/>

Mesa, J. (2020). Tests de personalidad para evaluar el liderazgo: el perfil DISC.

Recuperado de <https://grupo-pya.com/tests-de-personalidad-para-evaluar-el-liderazgo-el-perfil-disc/>.

Mori, O. y Silva, S. (2018). Desarrollo de un modelo de talento para hospitales basado en competencias no técnicas *[Tesis licenciatura, Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto]*.

- Orbegoso, Y. (2021). Relación entre estilos de personalidad y habilidades directivas en trabajos de una empresa cementera. [*Tesis licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*].
- Pato, J. (2006). Hacer la conexión: mejorar el rendimiento del equipo virtual a través de perfiles de evaluación de comportamiento y señales de comportamiento. *Desarrollos en simulación empresarial y aprendizaje experiencial*. Recuperado de <https://absel-ojs-ttu.tdl.org/absel/index.php/absel/article/view/544>.
- Peres J. (2021). El cuidado de la salud mental en Europa <https://www.dianova.org/es/opinion-es/el-cuidado-de-la-salud-mental-en-europa/>.
- PDA Internataional (2014) Resumen de las investigaciones. PDA-Research-Summary_es-ES.pdf
- Sanchez, A. y Saavedra, I. (2016). La evaluación Psicológica en el proceso de Selección de personal: Un estudio Retrospectivo en una consultora de Lima. [*Tesis licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola*].
- Soler L. (2022) Es coach la SER. Método DISC. Recuperado de https://cadenaser.com/emisora/2022/01/24/radio_menorca/1643031531_295068.html
- Torres A. (2017) La teoría de la inteligencia de Raymond Cattell. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/inteligencia/teoria-inteligencia-raymond-cattell>.
- Watson y Klassen (2014) . Rasgos de personalidad de exportadores mexicanos con éxito. Recuperado de <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/3013/3118>
- Westreicher G. (2020). Hipótesis. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/hipotesis.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;">General</p> <p>¿Cuáles son los perfiles de personalidad en los trabajadores operativos de seguridad de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022?</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel del perfil de personalidad Dominante de los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022? • ¿Cuál es el nivel del perfil de personalidad Influyente de los trabajadores de 	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Identificar los perfiles de personalidad en los trabajadores operativos de seguridad de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022.</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel del perfil de personalidad Dominante en los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora operativos en Lima metropolitana 2022. • Identificar el nivel del perfil de personalidad Influyente en los 	<p>Westreicher (2020) define la hipótesis como proposición que aún no ha sido corroborada y a partir de la cual se puede desarrollar una investigación. Una solución tentativa al problema de investigación, que se formula como una proposición susceptible de ser sometida a prueba, y que expresa una posible relación entre una y otra variable.</p> <p>Dado que la investigación fue planteada con un diseño de investigación descriptivo de una sola variable, no se le asigna una hipótesis.</p>	<p>Variable</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perfil de personalidad <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dominante - Influyente - Estable - Concienzudo 	<p style="text-align: center;">MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Método Científico – Método Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Básico</p> <p style="text-align: center;">NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">POBLACIÓN</p> <p>131 trabajadores operativos</p> <p style="text-align: center;">MUESTRA</p> <p>131 trabajadores</p>

<p>seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel del perfil de personalidad Estable de los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022? • ¿Cuál es el nivel del perfil de personalidad Concienzudo de los trabajadores de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora de edificios en Lima Metropolitana 2022? 	<p>trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel del perfil de personalidad Estable en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022. • Identificar el nivel del perfil de personalidad Concienzudo en los trabajadores operativos de seguridad de los edificios multifamiliares de una empresa administradora en Lima metropolitana 2022. 			<p>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Perfil de Personalidad según el Disc</p>
---	---	--	--	---

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variable

Título: PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Perfil de Personalidad según el Disc	La conducta humana, los patrones de comportamiento y reacción que las personas suelen repetir frente a distintas situaciones o personas. Existe cuatro factores-dimensiones predecibles en el comportamiento. El patrón de cada persona es la combinación de estos factores en diferentes intensidades.	El perfil de personalidad de cada persona es identificable y medible a partir de sus dimensiones que son: Dominante (D), Influyente (I), Sereno (S) y Concienzudo (C) y son cuantificables con el Test DISC.	Dominante	Egocéntrico, directo, atrevido, autoritario, exigente, contundente, arriesgado, audaz, decidido, curioso, seguro de sí mismo, competitivo, rápido, independiente, intencional, autocrítico, sencillo, moderado, realista, cosidera pros y contras, dócil, conservador, calmado, bondadoso, reservado, inseguro, dependiente, modesto.	1.2; 2.2; 3.3; 4.4; 5.1; 6.4; 7.3; 8.4; 9.4; 10.1; 11.3; 12.4; 13.1; 14.3; 15.3; 16.2; 15.3; 16.3; 17.3; 18.2; 19.1; 20.4; 21.4; 22.3; 23.3; 24.3; 25.1; 26.3; 27.1; 28.2	ORDINAL
			Influyente	Entusiasta, gregario, persuasivo, impulsivo, emotivo, autosuficiente, confiado, influyente, agradable, sociable, generoso, extrovertido, encantador, seguro, convincente, observador, juicioso, reflexivo, objetivo, lógico, controlado, tímido, suspicaz, pesimista, cauteloso, retraído, cohibido, reservado.	1.1;2.3;3.1;4.1;5.3; 6.2;7.1;8.1;9.3;10.2; 11.4;12.1;13.3;14.4;15.1; 16.4;17.1;18.4;19.2;20.1; 21.3;22.1;23.4;24.1;25.1; 26.1;27.3;28.3	

	(Williamn Marston 1931).		Estable	Pasivo, paciente, leal, predecible, trabaja en equipo, sereno, posesivo, atento, ineficiente, relajado, privado, prudente, amable, estable, voluble, extrovertido, alerta, animado, exigente, descontento, inquieto, impulsivo, impaciente, enfocado al cambio, criticón, franco, frustrado por el orden establecido, enérgico.	1.4;2.4;3.4;4.3;5.4; 6.1;7.4;8.3;9.2;10.3; 11.2;12.2;13.2;14.2;15.4; 16.3;17.2;18.1;19.3;20.2 21.2;22.4;23.1;24.2;25.3 26.4;27.2;28.4
				Concienzudo	Perfeccionista, preciso, investigador, diplomático, metódico, convencional, cortés, prudente, limitado, establece altos criterios, analítico, susceptible, sensato, evasivo, inconformista, farisaico, dogmático, perseverante, independiente, estricto, solido, tenaz, arbitrario, rebelde, desafiante, obstinado, falto de tacto, sarcástico.

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Personalidad	Dominante	Es la combinación específica de las cuatro dimensiones DISC.	1.2. Rápido	Nivel Bajo Nivel Medio Nivel Alto	TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC
			2.2. Decidido		
			3.3. Franco		
			4.4. Decisivo		
			5.1. Atrevido		
			6.4. Acepta riesgos		
			7.3. Dominante		
			8.4. Impaciente		
			9.4. Insistente		
			10.1. Valeroso		
			11.3. Osado		
			12.4. Independiente		
			13.1. Competitivo		
			14.3. Ideas firmes		
			15.3. Tenaz		
			16.2. Audaz		
			17.3. Autosuficiente		
			18.2. Resuelto		
			19.1. Agresivo		
			20.4. Habla directo		
21.4. Persistente					
22.3. Enérgico					
23.3. Vigoroso					
24.3. Exigente					
25.1. Discute con frecuencia					
26.3. Directo					
27.1. Inquieto					

Influyente	Patrón de Agente	28.1. Pionero	
		1.1. Entusiasta	
		2.3. Receptivo	
		3.1. Amigable	
		4.1. Elocuente	
		5.3. Comunicativo	
		6.2. Ingenioso	
		7.1. Expresivo	
		Patrón Alentador	8.1. Extrovertido
			9.3. Encantador
	10.2. Anima a los demás		
	Patrón del Consejero	11.4. Alegre	
		12.1. Estimulante	
		13.3. Alegre	
	Patrón del Creativo	14.4. Alentador	
		15.1. Popular	
		16.4. Promotor	
	Patrón del Especialista	17.1. Sociable	
		18.4. Vivaz	
		19.2. Impetuoso	
	Patrón del Evaluador	20.1. De trato fácil	
		21.3. Animado	
		22.1. Impulsivo	
	Patrón del Persuasivo	23.4. Tolerante	
		24.1. Cautivador	
		25.4. Desenvuelto	
	Patrón del Objetivo	26.1. Jovial	
		27.3. Elocuente	
28.3. Espontaneo			
Estable	Patrón del Orientado a resultados	1.4. Apacible	

		2.4. Bondadoso
		3.4. Tranquilo
	Patrón del Profesional	4.3. Tolerante
		5.4. Moderado
		6.1. Ameno
	Patrón del Perfeccionista	7.4. Sensible
		8.3. Constante
		9.2. Complaciente
	Patrón del Investigador	10.3. Pacífico
		11.2. Atento
		12.2. Gentil
	Patrón del Promotor	13.2. Considerado
		14.2. Obediente
		15.4. Calmado
	Patrón del Realizador	16.3. Leal
		17.2. Paciente
		18.1. Adaptable
	Patrón del Resolutivo	19.3. Amistoso
		20.2. Compasivo
		21.2. Generoso
		22.4. Tranquilo
		23.1. Sociable
		24.2. Contento
		25.3. Comedido
		26.4. Ecuánime
		27.2. Amable
		28.4. Colaborador
	Concienzudo	1.3. Lógico
		2.1. Cauteloso
		3.2. Preciso

4.2. Controlado
5.2. Concienzudo
6.3. Investigador
7.2. Cuidadoso
8.2. Precavido
9.1. Discreto
10.4. Perfeccionista
11.1. Reservado
12.3. Receptivo
13.4. Sagaz
14.1. Meticuloso
15.2. Reflexivo
16.1. Analítico
17.4. Certero
18.3. Prevenido
19.4. Discerniente
20.3. Cautó
21.1. Evaluador
22.2. Cuida los detalles
23.2. Sistemático
24.3. Apegado a las normas
25.2. Metódico
26.2. Preciso
27.4. Cuidadoso
28.1. Prudente.

Anexo 4: Instrumento y ficha técnica

TEST DE PERSONALIDAD DISC FICHA TÉCNICA

Nombre: Test de Personalidad DISC

Autor: William M. Marston. Universidad de Columbia

Descripción: Se presentan un grupo de cuatro palabras que describen rasgos de personalidad De los cuales debe uno que MAS se asemeje a usted y otro que MENOS lo represente en el ambiente de trabajo.

Administración: Individual y/o colectivo

Ámbito de aplicación: Personal administrativo y operarios.

Tiempo de Evaluación: 15 a 20 minutos

Preguntas: 28 cuadrantes con 4 palabras

Base teórica:

- Teoría del Comportamiento de Jung – Psicología Analítica
- Avances John Geier-conducta humana ha sido clasificado en cuatro tendencias.
- El método DISC de William Marston, quien, entre los años 1928/1931

Validez y confiabilidad:

- Por el método test-retest se obtuvo los siguientes índices:

D: 0.79, I: 0.80, S: 0.76, C: 0.71

- El índice de consistencia interna alpha en la versión clásica en EUA (1996) (N=912 sujetos) se obtuvo los siguientes índices:

D: 0.92, I: 0.87, S: 0.88, C: 0.85

Objetivo de la prueba:

Herramienta creada por William Marston, con el objetivo de conocer detalles profundos acerca de su personalidad y comportamiento.

Este modelo permite que las personas comprendan su tipo de comportamiento y se adapten a los diferentes ámbitos en los que se relacionan como el trabajo en equipo, contar con las personas más adecuadas para realizar sus actividades, elegir los estilos de liderazgo necesarios según la situación de la empresa, seleccionar personal en función del tipo de trabajo que van a realizar, etc.

Validado en Perú:

Test DISC de Marston (1926), edición revisada por Learning & Greier (1972), validado por Sanchez y Saavedra (2016).

INSTRUCCIONES

Edad: _____ Fecha : _____

Género: M() F() Lugar de residencia: _____

1. Marque con una "X" en el cuadro debajo de "mas" que está en blanco frente a la palabra con la que MAS se identifica de las cuatro que aparecen por cada número.
2. Luego con otra "X" en el cuadrado "menos" que está en blanco frente a la palabra con la que MENOS se identifica de las cuatro que aparecen en cada número.

IGNORE TOTALMENTE LOS CUADRITOS SOMBRADOS

Cada número debe quedar solo con una X en el cuadro MAS y con otra X en cuadro MENOS que están en blanco

1		8		15		22	
MAS	MENOS	MAS	MENOS	MAS	MENOS	MAS	MENOS
Entusiasta		Extrovertido		Popular		Impulsivo	
Rápido		Precavido		Reflexivo		Cuidadoso	
Lógico		Constante		Tenaz		Enérgico	
Apacible		Impaciente		Calmado		Tranquilo	
2		9		16		23	
Cauteloso		Discreto		Analítico		Sociable	
Decidido		Complaciente		Audaz		Sistemático	
Receptivo		Encantador		Leal		Vigoroso	
Bondadoso		Insistente		Promotor		Tolerante	
3		10		17		24	
Amigable		Valeroso		Sociable		Cautivador	
Preciso		Anima de los demás		Paciente		Contento	
Franco		Pacífico		Autosuficiente		Exigente	
Tranquilo		Perfeccionista		Certero		Apegado a las normas	
4		11		18		25	
Elocuente		Reservado		Adaptable		Discute con frecuencia	
Controlado		Atento		Resuelto		Metódico	
Tolerante		Osado		Prevenido		Cometido	
Decisivo		Alegre		Vivaz		Desenvuelto	
5		12		19		26	
Atrevido		Estimulante		Agresivo		Jovial	
Conciencioso		Gentil		Impetuoso		Preciso	
Comunicativo		Perceptivo		Amistoso		Directo	
Moderado		Independiente		Discerniente		Ecuánime	
6		13		20		27	
Ameno		Competitivo		De trato fácil		Inquieto	
Ingenioso		Considerado		Compasivo		Amable	
Investigador		Alegre		Cautivo		Elocuente	
Acepta riesgos		Sagaz		Habla directo		Cuidadoso	
7		14		21		28	
Expresivo		Meticuloso		Evaluador		Prudente	
Cuidadoso		Obediente		Generoso		Pionero	
Dominante		Ideas firmes		Animado		Espontáneo	
Sensible		Alentador		Persistente		Colaborador	

HOJA DE RESPUESTAS:

En esta hoja **NO SE ESCRIBE**

INSTRUCCIONES:

1. Tome esta hoja de respuestas y vaya a la hoja de preguntas TERMINADA
2. En la casilla "MAS" sombreada ponga la letra que le corresponde, según esta hoja, a la casilla con la X que Usted marcó para cada número.
3. En la casilla "MENOS" sombreada, ponga la letra que le corresponde, según esta hoja, a la casilla con la X que Usted marcó para cada número.

Cada número debe quedar solo con una LETRA en la casilla sombreada debajo de "MAS" y con otra LETRA en el cuadrado en la casilla sombreada debajo de "MENOS" de la Hoja 1.

1		8		15		22	
MAS	MENOS	MAS	MENOS	MAS	MENOS	MAS	MENOS
1. Entusiasta	I	1. Extrovertido	I	1. Popular	I	1. Impulsivo	I
2. Rápido	D	2. Precavido	C	2. Reflexivo	C	2. Ciudad los detalles	C
3. Lógico	C	3. Constante	S	3. Tenaz	D	3. Enérgico	D
4. Apacible	S	4. Impaciente	D	4. Calmado	S	4. Tranquilo	S
2		9		16		23	
1. Cauteloso	C	1. Discreto	C	1. Analítico	C	1. Sociable	S
2. Decidido	D	2. Complaciente	S	2. Audaz	D	2. Sistemático	C
3. Receptivo	I	3. Encantador	I	3. Leal	S	3. Vigoroso	D
4. Bondadoso	S	4. Insistente	D	4. Promotor	I	4. Tolerante	I
3		10		17		24	
1. Amigable	I	1. Valeroso	D	1. Sociable	I	1. Cautivador	I
2. Preciso	C	2. Anima de los demás	I	2. Paciente	S	2. Contento	S
3. Franco	D	3. Pacífico	S	3. Autosuficiente	D	3. Exigente	D
4. Tranquilo	S	4. Perfeccionista	C	4. Certero	C	4. Apegado a las normas	C
4		11		18		25	
1. Elocuente	I	1. Reservado	C	1. Adaptable	S	1. Discute con frecuencia	D
2. Controlado	C	2. Atento	S	2. Resuelto	D	2. Metódico	C
3. Tolerante	S	3. Osado	D	3. Prevenido	C	3. Cometido	S
4. Decisivo	D	4. Alegre	I	4. Vivaz	I	4. Desenvuelto	I
5		12		19		26	
1. Atrevido	D	1. Estimulante	I	1. Agresivo	D	1. Jovial	C
2. Conciencioso	C	2. Gentil	S	2. Impetuoso	I	2. Preciso	D
3. Comunicativo	I	3. Perceptivo	C	3. Amistoso	S	3. Directo	S
4. Moderado	S	4. Independiente	D	4. Discerniente	C	4. Ecuánime	
6		13		20		27	
1. Ameno	S	1. Competitivo	D	1. De trato fácil	I	1. Inquieto	D
2. Ingenioso	I	2. Considerado	S	2. Compasivo	S	2. Amable	S
3. Investigador	C	3. Alegre	I	3. Cautivo	C	3. Elocuente	I
4. Acepta riesgos	D	4. Sagaz	C	4. Habla directo	D	4. Cuidadoso	C
7		14		21		28	
1. Expresivo	I	1. Meticuloso	C	1. Evaluador	C	1. Prudente	C
2. Cuidadoso	C	2. Obediente	S	2. Generoso	S	2. Pionero	D
3. Dominante	D	3. Ideas firmes	D	3. Animado	I	3. Espontáneo	I
4. Sensible	S	4. Alentador	I	4. Persistente	D	4. Colaborador	S

Anexo 5: Carta de aceptación



Lima, 01 de agosto del 2022

Mg.
YESENIA ZÚÑIGA CABEZA
ASESORA DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Presente. –

Asunto: Aceptación para ejecutar el Proyecto de Investigación

El motivo de esta carta es informarle de la aceptación a la Srita. **Blanca Vanesa Carhuanchó Palacios**, de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, ejecutar el proyecto de investigación titulado: **“PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022”** dentro de nuestra empresa UCLUB GROUP SRL y en las residencias que nosotros gestionamos.

Dentro de nuestra empresa desarrollará actividades con los trabajadores de seguridad de residencias, el horario en que acudirá a nuestra empresa será coordinación con los supervisores a cargo.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo de nuestra parte.

Atentamente;


UCLUB GROUP SRL
Katerra Mercedez Vizcarra
GERENTE GENERAL

Anexo 6: Constancia de su aplicación



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Sres. Universidad Peruana Los Andes

ATT- Facultad de Ciencias de la Salud – Psicología

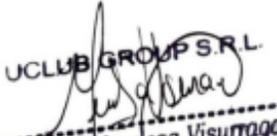
Presente.-

La empresa **Uclub Group S.R.L. Gestión de Residencias** con Ruc: **RUC N° 20607679488** con domicilio en Jr. 8 de octubre Nro. 454 Dpto. 406 Pueblo Libre - Lima, deja constancia que la **Srta. Vanesa Carhuancho Palacios** identificado con **DNI 45593599** a realizado la aplicación del instrumento del **Test DISC** al personal operativo de la empresa, sin que este represente costo alguno para muestra representada.

Así mismo, dejamos constancia que esta actividad respecto al proceso de aplicación del instrumento y los resultados son el reflejo de la realidad de la compañía.

Se emite la presente autorización para los fines que se estimen pertinentes.

Lima, 16 de Agosto del 2022

UCLUB GROUP S.R.L.


Katerine Mendoza Visurraga
GERENTE GENERAL

Anexo 7: Confiabilidad y validez

1. Método: Consistencia Interna
2. Técnica: Prueba Piloto
3. Estadísticas: Alfa de Cronbach
4. Índice de Confiabilidad: 0,78
5. Interpretación: Confiabilidad aceptable

Resultado de confiabilidad del test de personalidad DISC

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.93	20

Nota. Confiabilidad del test DISC

P. Valor de Alfa de Cronbach es 0.78, el coeficiente de alfa es aceptable, este valor de significancia refiere a un nivel de confiabilidad aceptable según (George y Mallery, 2003)

Según la valoración de George y Mallery (2003) que señala un criterio general para evaluar el coeficiente del Alfa de Cronbach. Se clasificación en:

Valor	Coeficiente	Criterio
>	0.90	Exelente
>	0.80	Bueno
>	0.70	Aceptable
>	0.60	Relativamente aceptable
>	0.50	Cuestionable
<	0.50	Deficiente

Juicio de experto N°1



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Lima, 13 de agosto del 2022

Estimado(a) Psicólogo(a):

GIANMARCO PALACIOS MORI

Presente.

Le saludo cordialmente y a la vez solicito su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo recolectar datos necesarios para el desarrollo de nuestra investigación titulada **“PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022”**

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarán una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación, y de aporte a la comunidad psicológica del departamento de Lima.

Se le agradece por anticipado su valioso aporte y participación.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Blanca Vanesa Carhuacho Palacios", written over a horizontal line.

Br. Blanca Vanesa Carhuacho Palacios
DNI N°: 45593599



CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : GIANMARCO PALACIOS MORI
TÍTULO PROFESIONAL : PSICOLOGIA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : COLEGIADO
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
ESPECIALIDAD : PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
AÑOS DE EXPERIENCIA : 8 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : MANPOWER
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE Y SELECCIÓN : COORDINADOR DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

EN RESUMEN, CUÁL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

"TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC"

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....
.....

Huancayo ,16 de Agosto de 2022

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: GIANMARCO PALACIOS MORI Profesión: PSICOLOGO Cargo: COORDINADOR DE RECLUTAMIENTO Región: LIMA

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC

N°	ITEMS	JUICIO						OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta encuesta es el adecuado?	
1	DIMENSIÓN 1: DOMINANTE							
	<small>1º de mesa</small> PREGUNTAS (Palabras relacionadas a la dimensión)							
	1 (2) Rápido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	2 (2) Decidido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3 (3) Franco	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	4 (4) Decisivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	5 (1) Atrevido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	6 (4) Acepta Riesgos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	7 (3) Dominante	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	8 (4) Impaciente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	9 (4) Insistente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10 (1) Valeroso	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11 (3) Osado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12 (4) Independiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13 (1) Competitivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	14 (3) Ideas firmes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	15 (3) Tenaz	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	16 (2) Audaz	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	17 (3) Autosuficiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	18 (2) Resulto	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	19 (1) Agresivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	20 (4) Habla directo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	21 (4) Persistente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	22 (3) Enérgico	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	23 (3) Vigoroso	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	24 (3) Exigente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	25 (1) Discute con frecuencia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	26 (3) Directo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	27 (1) Inquieto	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	28 (2) Pionero	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: INFLUYENTE							
	<small>1º de mesa</small> PREGUNTA (Palabras relacionadas a la dimensión)							
	1 (1) Emisista	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	2 (3) Receptivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3 (1) Amigable	✓	✓	✓	✓	✓	✓	



Constancia

Juicio de experto

Yo, GIANMARCO PALACIOS MORI , con Documento Nacional de Identidad N° 42416695 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento **TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC**, cuyo responsable son la investigadora **BLANCA VANESA CARHUANCHO PALACIOS** identificada (o) con DNI N° **45593599** quien solicita el apoyo a fin de realizar la investigación titulada: **"PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022"**

Huancayo ,16 de Agosto de 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gianmarco Palacios Mori", is written over a horizontal line.

Firma

Nombre y Apellidos: GIANMARCO PALACIOS MORI
DNI N° 42416695
C.Ps.P.27732

Juicio de experto N°2



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Lima, 13 de agosto del 2022

Estimado(a) Psicólogo(a):

OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS

Presente.

Le saludo cordialmente y a la vez solicito su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo recolectar datos necesarios para el desarrollo de nuestra investigación titulada **“PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022”**

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarán una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación, y de aporte a la comunidad psicológica del departamento de Lima.

Se le agradece por anticipado su valioso aporte y participación.

Atentamente,

Br. Blanca Vanesa Carhuacho Palacios
DNI N°: 45593599



CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS
TÍTULO PROFESIONAL : PSICOLOGIA HUMANA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD PERIANA LOS ANDES
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRO
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESPECIALIDAD : PSICOLOGIA EDUCATIVA
AÑOS DE EXPERIENCIA : 9 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : MINISTERIO DEL INTERIOR.
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : ARTICULADOR TERRITORIAL

EN RESUMEN, CUÁL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

"TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC"

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....
.....

Huancayo ,17 de Agosto de 2022

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS Profesión: PSICOLOGO Cargo: JUEZ Región: JUNIN

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC

N°	JUICIO		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La relación es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido concuerda con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta encuesta es el adecuado?	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	ITEMS								
1	DIMENSION 1: DOMINANTE								
	1 (2)	Rápido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	2 (2)	Decidido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3 (3)	Franco	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	4 (4)	Decisivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	5 (1)	Atrevido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	6 (4)	Acepta Riesgos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	7 (3)	Dominante	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8 (4)	Impaciente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	9 (4)	Insistente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10 (1)	Valeroso	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11 (3)	Osado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12 (4)	Independiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13 (1)	Competitivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	14 (3)	Ideas firmes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	15 (3)	Tenaz	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	16 (2)	Audaz	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	17 (3)	Autosuficiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	18 (2)	Resulto	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	19 (1)	Agresivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	20 (4)	Habla directo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	21 (4)	Persistente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	22 (3)	Enérgico	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	23 (3)	Vigoroso	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	24 (3)	Exigente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	25 (1)	Discute con frecuencia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	26 (3)	Directo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	27 (1)	Inquieto	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
28 (2)	Pionero	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
2	DIMENSION 2: INFLUYENTE								
	1 (1)	Enthusiasta	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	2 (3)	Receptivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3 (1)	Amigable	✓	✓	✓	✓	✓	✓	



Constancia

Juicio de experto

Yo, OSMAR JEUSS SAPAICO VARGAS , con Documento Nacional de Identidad N°46411147 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento **TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC**, cuyo responsable son la investigadora **BLANCA VANESA CARHUANCHO PALACIOS** identificada (o) con DNI N° **45593599** quien solicita el apoyo a fin de realizar la investigación titulada: **“PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022”**

Huancayo ,17 de Agosto de 2022

M^e Osmar J. Sapaico Vargas
PSICÓLOGO
C.P.S.P. N° 21134

Firma

Nombre y Apellidos: OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS
DNI N° 46411147
C.Ps.P.21134

Juicio de experto N°3



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Lima, 13 de agosto del 2022

Estimado(a) Psicólogo(a):

CLAUDIA MILDRED CUADROS BALAREZO

Presente.

Le saludo cordialmente y a la vez solicito su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo recolectar datos necesarios para el desarrollo de nuestra investigación titulada **“PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022”**

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarán una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación, y de aporte a la comunidad psicológica del departamento de Lima.

Se le agradece por anticipado su valioso aporte y participación.

Atentamente,

Br. Blanca Vanesa Carhuacho Palacios
DNI N°: 45593599



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : CLAUDIA MILDRED CUADROS BALAREZO
TÍTULO PROFESIONAL : PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : COLEGIADA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
ESPECIALIDAD : PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL
AÑOS DE EXPERIENCIA : 9 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : MANPOWER GROUP
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : CONSULTOR SENIOR DE SELECCIÓN
TRABAJOS PUBLICADOS : NINGUNO
OTROS MÉRITOS : NINGUNO

EN RESUMEN, CUÁL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

"TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC"

ADECUADO 1 **MEDIANAMENTE ADECUADO 2** **INADECUADO 3**

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....
.....

Lima, 15 de Agosto de 2022

Firma

Nombre y Apellidos: Claudia Mildred Cuadros Balarezo
DNI N°47206217
C.Ps.P.24128

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: CLAUDIA MILDRED CUADROS BALAREZO Profesión: PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL Cargo: CONSULTOR SENIOR DE SELECCIÓN

Región: LIMA

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC**, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC

N°	ITEMS	JUICIO						OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	
1	DIMENSIÓN 1: DOMINANTE							
	<small>no se evalúa</small>	PREGUNTAS (Palabras relacionadas a la dimensión)						
	1 (2)	Rápido	✓	✓	✓	✓	✓	
	2 (2)	Decidido	✓	✓	✓	✓	✓	
	3 (3)	Franco	✓	✓	✓	✓	✓	
	4 (4)	Decisivo	✓	✓	✓	✓	✓	
	5 (1)	Atrevido	✓	✓	✓	✓	✓	

6 (4)	Acepta Riesgos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7 (3)	Dominante	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8 (4)	Impaciente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9 (4)	Insistente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10 (1)	Valeroso	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11 (3)	Osado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12 (4)	Independiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13 (1)	Competitivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14 (3)	Ideas firmes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15 (3)	Tenaz	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16 (2)	Audaz	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17 (3)	Autosuficiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18 (2)	Resulto	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19 (1)	Agresivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20 (4)	Habla directo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21 (4)	Persistente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
22 (3)	Enérgico	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
23 (3)	Vigoroso	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
24 (3)	Exigente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25 (1)	Discute con frecuencia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26 (3)	Directo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27 (1)	Inquieto	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
28 (2)	Pionero	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: INFLUYENTE							
	<small>no se evalúa</small>	PREGUNTA (Palabras relacionadas a la dimensión)						
	1 (1)	Enthusiasta	✓	✓	✓	✓	✓	



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Constancia

Juicio de experto

Yo, CLAUDIA MILDRED CUADROS BALAREZO, con Documento Nacional de Identidad N°47206217 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento **TEST DE PERFIL DE PERSONALIDAD DISC**, cuyo responsable son la investigadora **BLANCA VANESA CARHUANCHO PALACIOS** identificada (o) con DNI N° **45593599** quien solicita el apoyo a fin de realizar la investigación titulada: **“PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022”**

Lima, 15 de Agosto de 2022

Firma

Nombre y Apellidos: Claudia Mildred Cuadros Balarezo
DNI N°47206217
C.Ps.P.24128

Anexo 8: Data del procesamiento de datos

G	Procedencia	Personalidad	Dimensiones	D	Nivel1	I	Nivel2	S	Nivel3	C	Nivel4
2	San Borja	Realizador	Dominante	Dominante	Bajo	Influyente	Bajo	Estable	Medio	Concienzudo	Bajo
1	Magdalena San Juan de	Consejero	Dominante	Dominante	Bajo	Influyente	Bajo	Estable	Medio	Concienzudo	Bajo
1	Mira	Perfeccionista	Concienzudo	Dominante	Bajo	Influyente	Bajo	Estable	Bajo	Concienzudo	Bajo
1	Surco	Perfeccionista	Concienzudo	Dominante	Bajo	Influyente	Bajo	Estable	Medio	Concienzudo	Bajo
1	Surco	Alentador	Dominante	Dominante	Bajo	Influyente	Bajo	Estable	Bajo	Concienzudo	Bajo
1	San Borja	Realizador	Estable	Dominante	Bajo	Influyente	Bajo	Estable	Bajo	Concienzudo	Bajo
1	San Borja	Especialista	Estable	Dominante	Bajo	Influyente	Bajo	Estable	Medio	Concienzudo	Bajo
1	Magdalena San Juan de	Promotor	Estable	Dominante	Bajo	Influyente	Bajo	Estable	Bajo	Concienzudo	Bajo
1	Mira	Realizador	Estable	Dominante	Bajo	Influyente	Bajo	Estable	Bajo	Concienzudo	Bajo
1	Surco	Consejero	Influyente	Dominante	Medio	NOI	Bajo	Estable	Bajo	Concienzudo	Bajo
1	Pueblo Libre	Agente	Estable	Dominante	Medio	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Magdalena	Promotor	Estable	Dominante	Medio	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Magdalena San Juan de	Especialista	Estable	Dominante	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Mira	Perfeccionista	Estable	Dominante	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Pueblo Libre	Especialista	Estable	Dominante	Medio	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	San Borja San Juan de	Agente	Estable	Dominante	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Mira San Juan de	Perfeccionista	Concienzudo	Dominante	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Mira	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Pueblo Libre	Promotor	Estable	NOD	Bajo	NOI	Medi	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	Surco	Perfeccionista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Medi	Estable	Bajo	NOC	Medi
1	Magdalena	Especialista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Medi	Estable	Medio	NOC	Medi
1	Magdalena	Especialista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Medi
1	Pueblo Libre San Juan de	Agente	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Mira	Especialista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Medi	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	Pueblo Libre	Consejero	Influyente	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Medi
1	San Borja	Perfeccionista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Pueblo Libre	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
2	Jesus Maria San Juan de	Agente	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
2	Mira	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
2	Jesus Maria	Perfeccionista	Concienzudo	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
2	San Borja	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
2	Surco	Promotor	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Jesus Maria	Perfeccionista	Dominante	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Magdalena San Juan de	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Mira	Agente	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	Jesus Maria	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	San Borja	Consejero	Influyente	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Bajo	NOC	Medi
1	Pueblo Libre	Realizador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Bajo	NOC	Medi

1	Pueblo Libre	Perfeccionista	Dominante	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Magdalena	Perfeccionista	Concienzudo	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Bajo	NOC	Medi
2	Jesus Maria San Juan de	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
2	Mira	Especialista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
2	Pueblo Libre	Realizador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Medio	NOC	Medi
2	Surco	Promotor	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
2	Magdalena	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Surco San Juan de	Perfeccionista	Dominante	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Mira	Agente	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Bajo	NOC	Medi
1	Jesus Maria	Consejero	Influyente	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	Jesus Maria	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	San Borja San Juan de	Perfeccionista	Concienzudo	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Bajo	NOC	Medi
1	Mira	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	Magdalena	Especialista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Jesus Maria	Especialista	Dominante	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Pueblo Libre	Alentador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
2	Surco	Promotor	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	Estable	Medio	NOC	Alto
1	Surco	Alentador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Magdalena	Agente	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Bajo	NOC	Medi
2	Surco San Juan de	Alentador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Medio	NOC	Medi
1	Mira	Especialista	Dominante	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Jesus Maria	Consejero	Influyente	NOD	Alto	NOI	Alto	Estable	Bajo	NOC	Alto
1	Pueblo Libre	Perfeccionista	Concienzudo	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Magdalena San Juan de	Alentador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Bajo	NOC	Medi
2	Mira	Especialista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	San Borja	Alentador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Jesus Maria	Agente	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Medio	NOC	Medi
2	Pueblo Libre	Promotor	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Medio	NOC	Medi
1	San Borja	Alentador	Dominante	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	San Borja San Juan de	Perfeccionista	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Medio	NOC	Medi
2	Mira San Juan de	Alentador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Alto	NOC	Bajo
2	Mira	Promotor	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Alto	NOC	Medi
1	Pueblo Libre	Alentador	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	Estable	Medio	NOC	Alto
1	Surco	Consejero	Influyente	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Medio	NOC	Medi
1	Surco	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Magdalena	Perfeccionista	Concienzudo	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
2	Surco	Agente	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	Surco	Alentador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Jesus Maria San Juan de	Especialista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	Mira	Alentador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Jesus Maria	Especialista	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Alto	NOC	Medi

2	Pueblo Libre	Perfeccionista	Dominante	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	San Borja	Alentador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Magdalena	Promotor	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Lince	Agente	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Medio	NOC	Bajo
1	Pueblo Libre	Alentador	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	Estable	Bajo	NOC	Alto
1	San Juan de Mira	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Lince	Investigador	Dominante	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Surco	Consejero	Influyente	NOD	Alto	NOI	Alto	Estable	Medio	NOC	Alto
1	Surco	Investigador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	Magdalena	Agente	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	Magdalena	Investigador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Bajo	NOC	Medi
1	Surco	Perfeccionista	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Alto	NOC	Medi
1	Pueblo Libre	Perfeccionista	Concienzudo	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Bajo	NOC	Bajo
1	San Juan de Mira	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	San Borja	Investigador	Dominante	NOD	Medio	NOI	Medi	Estable	Medio	NOC	Medi
1	Magdalena	Especialista	Dominante	NOD	Bajo	NOI	Bajo	Estable	Alto	NOC	Bajo
1	Magdalena	Promotor	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
2	Pueblo Libre	Realizador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	San Juan de Mira	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
1	Surco	Investigador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	Lince	Especialista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
1	Pueblo Libre	Realizador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	Pueblo Libre	Investigador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	Surco	Perfeccionista	Concienzudo	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
1	Lince	Investigador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
2	Magdalena	Investigador	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	NOE	Medio	NOC	Alto
1	Pueblo Libre	Realizador	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	NOE	Medio	NOC	Alto
1	Surco	Consejero	Influyente	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Medio	NOC	Medi
1	Surco	Realizador	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
2	San Juan de Mira	Investigador	Dominante	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	Lince	Promotor	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Medio	NOC	Medi
1	Pueblo Libre	Realizador	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	NOE	Bajo	NOC	Alto
1	San Borja	Agente	Dominante	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	Lince	Especialista	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	NOE	Bajo	NOC	Alto
2	Pueblo Libre	Perfeccionista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
1	Magdalena	Especialista	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	NOE	Bajo	NOC	Alto
1	Surco	Perfeccionista	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	Jesus Maria	Agente	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	Pueblo Libre	Consejero	Influyente	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
1	San Juan de Mira	Promotor	Estable	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	San Borja	Agente	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
2	Surco	Especialista	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo

1	San Borja	Promotor	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
1	San Borja	Especialista	Dominante	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	San Borja	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
1	Villa el salvado	Promotor	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	NOE	Bajo	NOC	Alto
1	Villa el salvado	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
1	Villa el salvado	Especialista	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	NOE	Bajo	NOC	Alto
1	Surco	Realizador	Estable	NOD	Bajo	NOI	Bajo	NOE	Bajo	NOC	Bajo
1	Surco	Promotor	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	NOE	Bajo	NOC	Alto
1	Surco	Especialista	Dominante	NOD	Medio	NOI	Medi	NOE	Bajo	NOC	Medi
1	Surco	Realizador	Estable	NOD	Alto	NOI	Alto	NOE	Bajo	NOC	Alto

Anexo 9: Consentimiento Informado

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado/a de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Blanca Vanesa Carhuanchu Palacios.

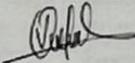
Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasioné ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si lo solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 13 de agosto 2022


Huella digital

(PARTICIPANTE)
Apellidos y Nombres: [Redacted]
N° DNI: [Redacted]

1. Responsable de la Investigación
Apellidos y nombres: Carhuanchu Palacios Blanca Vanesa
D.N.I. N° 45593599
N° de teléfono/celular: 993218082
Email: vanesacp01@gmail.com
Firma: 

3. Asesor(a) de Investigación
Apellidos y nombres: RAFAEL PUCUHARANGA, Maena
D.N.I. N° 20069907
N° de teléfono/celular: 948663970
Email: maenarafeal@gmail.com
Firma:

4. Asesor(a) de Investigación
Apellidos y nombres: ZUÑIGA CABEZA, Yesenia
D.N.I. N° 41374507
N° de teléfono/celular: 981957965
Email: yzc09aa@gmail.com
Firma:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

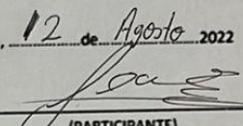
Luego de haber sido debidamente informado/a de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Blanca Vanesa Carhuancho Palacios.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si lo solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 12 de Agosto 2022




(PARTICIPANTE)
Apellidos y Nombres: Blanca Vanesa Carhuancho Palacios
N° DNI: 44255124

1. Responsable de la Investigación
Apellidos y nombres: Carhuancho Palacios Blanca Vanesa
D.N.I. N° 45593599
N° de teléfono/celular: 993218082
Email: vanesacp01@gmail.com
Firma:

3. Asesor(a) de Investigación
Apellidos y nombres: RAFAEL PUCUHARANGA, Maena
D.N.I. N° 20069907
N° de teléfono/celular: 948663970
Email: maenarafael@gmail.com
Firma:

4. Asesor(a) de Investigación
Apellidos y nombres: ZUÑIGA CABEZA, Yesenia
D.N.I. N° 41374507
N° de teléfono/celular: 981957965
Email: yzc09aa@gmail.com
Firma:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado/a de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Blanca Vanesa Carhuancho Palacios.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasioné ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si lo solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 13 de Agosto 2022

(PARTICIPANTE)

Apellidos y Nombres: [Redacted]

N° DNI: [Redacted]



Huella digital

1. Responsable de la Investigación
Apellidos y nombres: Carhuancho Palacios Blanca Vanesa
D.N.I. N° 45593599
N° de teléfono/celular: 993218082
Email: vanesacp01@gmail.com
Firma:

3. Asesor(a) de Investigación
Apellidos y nombres: RAFAEL PUCUHUARANGA, Maena
D.N.I. N° 20069907
N° de teléfono/celular: 948663970
Email: maenarafeal@gmail.com
Firma:

4. Asesor(a) de la Investigación
Apellidos y nombres: ZUÑIGA CABEZA, Yesenia
D.N.I. N° 41374507
N° de teléfono/celular: 981957965
Email: yzc09aa@gmail.com
Firma:

Anexo 10: Compromiso de Autoría

COMPROMISO DE AUTORIA

Yo, **BLANCA VANESA CARHUANCHO PALACIOS**, identificada con DNI N° 45593599, domiciliada en Jr. Arica N° 109 Dep. 401 Magdalena del Mar, egresada de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada "**PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022**", se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, etc. Declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Lima, 15 setiembre del 2022.



Firma de autor

Anexo 11: Declaración de Confidencialidad



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, **Blanca Vanesa Carhuacho Palacios**, identificada con el DNI N° **45593599**, egresado de la escuela profesional de Psicología, vengo implementando el proyecto de tesis titulado **“PERFIL DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE SEGURIDAD DE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS EN LIMA METROPOLITANA 2022”** en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes.

Salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 31 de Julio del 2022



BLANCA VANESA CARHUANCHO PALACIOS
Responsable de investigación

Anexo 12: Fotos de Aplicación del Instrumento

El instrumento DISC fue aplicado a los trabajadores operativos de seguridad de la empresa UCLUB (empresa administradora de edificios en Lima metropolitana), en horario laboral, en coordinación con los supervisores asignados a los edificios, con consentimiento de los trabajadores y con la mayor predisposición de colaboración para con el trabajo de investigación.

