

INFORME VALIDACION CUALITATIVA FUTURA DISC

- INTRODUCCION

Para comenzar presentaremos el modelo teórico DISC el cual hace referencia a 4 tipos de personalidad y se aplica para la evaluación psicológica, luego haremos referencia al instrumento que vamos a validar cualitativamente para saber que tan consistente y confiable es dicha herramienta, mencionando la metodología utilizada.

- MODELO TEORICO DISC

El modelo DISC es el idioma universal del comportamiento humano observable, o el “como actuamos”, el mismo supera a otros modelos en precisión y profundidad tal como lo demuestran las validaciones cualitativas a las que hemos sometido nuestro modelo. Este modelo permite evaluar el estilo de comportamiento, de comunicación, las debilidades y fortalezas, como responde ante problemas y desafíos, como responde al ritmo del medio ambiente y a las reglas y procedimientos establecidos por otros, y así poder inferir si el perfil de un individuo es acorde a un determinado puesto de trabajo.

Dicho modelo teórico se basa en 4 dimensiones, es decir, la dominante, la influyente, la estable y cauteloso.

- **Dominante:** son personas que se caracterizan por querer obtener resultados rápidos y eficaces, tienen fuerte deseo de cambio, tienen un fuerte ego y no andan con rodeos, son enérgicos y directos, competitivos, están orientados a metas y quieren la libertad de hacerlo a su manera, apuntan alto y buscan la autoridad, temen perder la posición que ocupan. Preferencia de trabajo: control.
- **Influyente:** es entusiasta, optimista, sociable, confiado, se siente cómodo trabajando en grupo, tiene miedo de perder el reconocimiento social, a veces da la sensación de ser desorganizado, está orientado a las personas. Preferencia de trabajo: Comunicación
- **Estable:** es sereno, reflexivo, le cuesta adaptarse a cambios bruscos, está orientado al grupo y acostumbra a ofrecer apoyo a las personas, teme perder la seguridad que le da el grupo, evita la hostilidad. Preferencia de trabajo: Implementación
- **Cauteloso:** es perfeccionista, riguroso, con capacidad evaluadora, objetivo, cuidadoso, preciso, sensato, sistemático y detallista, es poco flexible, teme recibir críticas de su trabajo. Preferencia de trabajo: Planificación.

- VALIDACION CUALITATIVA

Para validar este instrumento hay que poner a prueba dicha herramienta e inferir si es consistente en lo que pretende evaluar, para esto tomaremos una muestra de 12 personas, 6 hombres y 6 mujeres entre 18 y 45 años, y de clase social media. El mismo se dividió en dos sesiones de 6 personas cada una, a su vez expusimos a estos dos grupos a un focus group en el cual se debatió diferentes percepciones y opiniones respecto de dicha técnica, y de esta manera pudimos discutir con los participantes cada uno de los enunciados del cuestionario para determinar si los mismos interpretan correctamente el contenido de los enunciados y si lo asocian con la dimensión DISC correspondiente.

- METODOLOGIA

Durante la sesión de los diferentes grupos, se entrego a los participantes información por escrito respecto del modelo teórico disc para que puedan tener una mejor comprensión del mismo. A continuación se le entrego una copia del cuestionario futura disc, el cual consta de 13 set cada uno con cuatro enunciados los cuales a su vez corresponden cada uno a un tipo de dimensión del modelo disc. Para llevar a cabo la sesión utilizamos la técnica del role playing dicha técnica, que también conocemos como *dramatizaciones o simulaciones*, consiste en que dos o más personas representan una situación o caso concreto de la vida real, actuando según el papel que se les ha asignado y de tal forma que se haga más vivido y auténtico. Corrientemente, cuando se desea que alguien comprenda lo más íntimamente posible una conducta o situación, se le pide que "*se ponga en el lugar*" de quien la vivió en la realidad. Si en lugar de evocarla mentalmente se asume el rol y se revive dramáticamente la situación, la comprensión íntima resulta mucho más profunda y esclarecedora. En esto consiste el Role - Playing o Desempeño de roles: representar (dramatizar) una situación típica (un caso concreto) con el objeto de que se tome real, visible, vívido, de modo que se comprenda mejor la actuación de quien o quienes deben intervenir en ella en la vida real.

El objetivo citado se logra no sólo en quienes representan los roles, sino en todo el grupo que actúa como observador participante por su compenetración en el proceso. Los actores transmiten al grupo la sensación de estar viviendo el hecho como si fuera en la realidad.

- **Las conclusiones que obtuvimos a partir de dicha validación fueron las siguientes:**

Set de situaciones con amigos: los participantes pudieron categorizar correctamente cada enunciado y asociarlo a la dimensión DISC correspondiente, identificando con claridad cada enunciado e intercambiando opiniones acerca de las diversas situaciones presentadas.

Set de situaciones en el trabajo: algunos participantes interpretaron correctamente cada enunciado e incluso de pudieron identificar el estilo de personalidad que predomina en cada uno de ellos. En cambio otros llegaron a conclusiones erróneas categorizando enunciados a dimensiones que no eran correctas.

Set de situaciones en la vida diaria: la gran mayoría de los participantes pudo enunciar correctamente la mayoría de los enunciados e incluso pudieron dar ejemplos de las conductas que ellos tienen en su vida cotidiana haciendo sugerencias frente a las situaciones presentadas.

Set de autoanálisis, los participantes apelaron a reflexionar con mayor intensidad ya que les posibilitó un encuentro consigo mismo, de esta manera pudieron responder adecuadamente a las situaciones planteadas en relación a los diversos tipos de personalidad a los que se asociaron los enunciados.

Set de pasatiempos y vida social pudieron exponer diferentes pensamientos y opiniones asociadas a esta característica, hicieron comentarios sobre las diversas actividades que realizaba cada uno lo cual permitió que pudieran adaptar las respuestas a las cuestiones planteadas en los enunciados de manera satisfactoria.

Set de aspiraciones y proyectos los participantes pudieron hacer una evaluación a futuro respecto de sus aspiraciones identificándose con los enunciados a partir del tipo de personalidad

que predomina en cada uno de ellos. A su vez podemos inferir como los participantes que poseían un perfil relacionado a la dimensión estable y a la cautelosa hacían referencia a la necesidad de tomarse más tiempo para poder elegir correctamente sus aspiraciones, en cambio aquellos en los cuales cuya personalidad hace referencia a la dimensión influyente o dominante hacen referencia a la acción inmediata en el aquí y ahora sin medir las consecuencias a largo plazo.

Set de frustraciones: pudimos ver como los participantes se acercaban a diversas situaciones asociadas a su capacidad de resolver momentos de tensión de manera eficaz. Los participantes pudieron interpretar con calidad cada enunciado haciendo referencia a la dimensión correcta aunque en algunos casos dijeron confundir la dimensión estable con la cautelosa, ya que las mismas hacen referencia a personas que tienen conductas reflexivas.

Set de trabajo en equipo: los participantes pudieron observar claramente e interpretar diferentes tipo de líderes, los cuales corresponden a diferentes tipos de personalidad y de esa manera analizar la situación de trabajo en equipo interpretando las conductas que se observan cuando se trabaja en grupo y poder identificar tipos de personalidades que requieren del trabajo grupal fomentando la comunicación y escuchando propuestas y opiniones diferentes, y otras personalidades las cuales debido a su individualismo decían sentirse más a gusto dirigiendo a los demás o trabajando en forma individual.

Set de comunicación en el trabajo: los participantes pudieron categorizar cada enunciado correctamente aunque algunos mostraron dificultades para interpretar la dimensión estable y cautelosa confundiendo ambos conceptos, ya que los dos tienden a una comunicación asociada a evitar la confrontación o situaciones de conflicto.

Set de reacciones ante cosas que le sucedan: los participantes necesitaron una explicación más detallada sobre los enunciados ya que consideraron las mismas muy generales y por lo tanto les fue difícil identificarse para poder abordar a la misma. No obstante otros participantes pudieron categorizar correctamente cada enunciado haciendo referencia a la categoría correspondiente.

Set de relaciones con compañeros de trabajo o estudio: los participantes pudieron intercambiar opiniones acerca de las relaciones interpersonales que se establecen entre sus compañeros de trabajo, de esta manera pudieron categorizar en conjunto de manera correcta cada enunciado afirmando que los mismos estaban claramente clasificados.

Set de creatividad: los participantes pudieron categorizar correctamente los enunciados identificándose con la situación y proponiendo diversos ejemplos relacionados a la creatividad y a la innovación en los diferentes ámbitos de su vida, ya sea social, personal o laboral. A su vez otros participantes tardaron más tiempo en categorizar los enunciados pero finalmente pudieron responder de manera satisfactoria.

Set de control y autocontrol: en primer lugar los participantes discutieron intercambiando ideas y opiniones acerca de las diferentes maneras con las que afrontan situaciones a resolver, y la forma en que controlan los impulsos y conductas. Luego se sometieron al test clasificando cada enunciado asociándolo a la dimensión DISC que corresponde. Los mismos afirmaron que los enunciados eran claros y de esta manera permitían identificar de manera eficaz cada uno de ellos.

- **CONCLUSIONES**

El focus group nos permitió poder evaluar a través de las diferentes opiniones, percepciones e interpretaciones de los participantes la confiabilidad del test, ya que la mayoría de los participantes pudieron categorizar correctamente cada enunciado asociándolo a la dimensión DISC correspondiente, a su vez los participantes manifestaron entusiasmo y se vieron motivados a responder cada uno de los enunciados manifestando que los mismos eran claros y precisos respecto de los cuatro estilos de personalidad planteados, por otro lado dijeron sentirse muy a gusto con esta herramienta ya que les permitió la posibilidad de poder acceder a sus propios comportamientos frente a situaciones muy diversas.

Las diferencias relacionadas con el género parecen presentar diferencias de grupo pequeñas pero notables en dos de las cuatro escalas DISC, las mujeres obtuvieron puntajes más altos que los hombres en la escala S, y los hombres obtuvieron puntajes más altos que las mujeres en la escala D, aunque los hombres y las mujeres se diferencian como grupo en las escalas D Y S, estos resultados sugieren que el género de una persona nos dice muy poco sobre su perfil DISC. También pudimos observar que algunas mujeres obtuvieron puntajes más altos que los hombres en la escala I, aunque esta diferencia no sea significativa.

Por otro lado pudimos observar que los participantes de acuerdo al estilo de personalidad eligieron los enunciados asociados a la categoría que correspondía con dicho patrón en la mayoría de los enunciados, por ejemplo si una persona asocio a uno de los enunciados a la característica dominante, esta misma se sostuvo en casi todos los ítems a lo largo del el cuestionario, sucediendo algo similar en el resto de los individuos que respondieron al test de acuerdo a los diferentes prototipos de personalidad.

En síntesis podemos afirmar la confiabilidad y validez del test ya que este mide lo que pretende medir.

Lic. Margarita Civitate