

Validación Cualitativa Futura Disc

Primera Parte	3
Introducción y consideraciones generales.....	3
Descripción de los estilos Disc.....	3
Estilo Dominante.....	3
Estilo Influyente.....	4
Estilo Estable.....	4
Estilo Cauteloso.....	5
Utilidad de la aplicación del cuestionario Futura Disc.....	5
Segunda parte	7
Fundamentación teórica.....	7
Validez.....	7
Validez de Criterio.....	7
Validez Predictiva.....	7
Validez Concurrente.....	7
Validez Racional.....	7
Validez de Contenido.....	7
Validez de Constructo.....	7
Propósito de los resultados.....	8
Constructo.....	8
Consistencia.....	8
Validación cualitativa.....	8
Estandarización/ Universalización.....	8
Estándar del reporte.....	8
Enriquecimiento.....	9
Autor original.....	9

Focus group (grupos focales).....	9
Ventajas y desventajas.....	9
Guía de Temas.....	10
Tercera parte	11
Trabajo de campo.....	11
Proceso de validación.....	12
Primer grupo.....	12
Segundo grupo.....	14
Conclusiones generales.....	16

PRIMERA PARTE

INTRODUCCION Y CONSIDERACIONES GENERALES

El presente reporte de validación cualitativa corresponde a un proyecto desarrollado por Empleos. Net cuyo nombre es Futura Disc.

El cuestionario futura Disc, se fundamenta en el modelo teórico Disc.

El mismo fue desarrollado por William Moulton Marston, como una extensión de las enseñanzas de Hipócrates (460- 370 a.c), quien distinguió 4 estilos de comportamiento en el ser humano: Colérico, sanguíneo, flemático y melancólico.

A partir de esta base teórica, Marston fijo su interés psicológico en personas denominadas como "normales" o típicas, orientándose a estudiar a aquellos sujetos sin enfermedades mentales. Se proponía desarrollar una unidad de medida para medir y evaluar la "energía mental"; es decir poder entender y describir el comportamiento humano normal de acuerdo a como cada sujeto distribuye, exterioriza y direcciona esta energía en 4 direcciones. Las mismas son: Dominio (D), Influencia (I), Sumisión (S) y Conformidad a Normas (C).

Marston más adelante sumó un quinto eje denominado "Autocontrol emocional", que se relaciona con el equilibrio existente entre emocionalidad y racionalidad. Esta muy relacionado a lo que hoy conocemos con el concepto de Inteligencia Emocional, que se refiere a la capacidad que posee un individuo para controlar o no sus emociones y de evitar o permitir que estas emociones incidan y afecten sus acciones y decisiones.

En 1928 Marston publicó un libro titulado "Emotions of Normal People" (Emociones de las personas normales) donde presenta formalmente la Teoría Disc.

Disc es llamado así por sus siglas en inglés: Dominance, Influence, Stability y Compliance.

El método Disc representa cuatro estilos de conducta. Los mismos son, Dominante (D), Influyente (I), Estable (S) y Cauteloso (C).

Descripción de los estilos DISC

Estilo Dominante

El individuo con una alta puntuación en Dominante (D), se caracteriza por estar fuertemente orientado a las tareas y ser extrovertido. Quiere tomar control sobre las situaciones y lograr los

resultados de manera rápida y efectiva. Es altamente competitivo y su gran temor es que otros lo superen. Busca ser exitoso y se desempeña de manera independiente. Exige autoridad y demanda poder.

Su puesto de trabajo debe garantizarle oportunidades de promoción, ascenso y actividades variadas y desafiantes.

En relación a los aspectos que tiene que desarrollar se visualiza la ira, la insensibilidad ante los sentimientos de los otros, su alta exigencia. Es acelerado y su afán por querer controlar, le puede causar inconvenientes cuando tiene que trabajar en equipo. Es poco detallista, y se aburre con la monotonía y rutina diaria.

Estilo Influyente

El individuo con alta puntuación en Influyente (I), se caracteriza por estar fuertemente orientado a las personas y ser extrovertido. Su meta principal es motivar a otros, expresarse y ser escuchado. Es persuasivo y le agrada ser el centro de atracción. Tiene gran facilidad para relacionarse, trabajar en grupo y ayudar a otros. Es entusiasta, y busca ser reconocido públicamente.

Su puesto de trabajo debe proveerle la capacidad de lucirse en su oratoria y liderazgo de grupos. Aquellos empleos donde tenga que capacitar a los demás y fomentar un clima de trabajo agradable son los indicados para él.

Debe desarrollar aspectos tales como la autodisciplina, su tendencia a la verbosidad y a actuar impulsivamente. También su exceso de optimismo que lo lleva a tomar decisiones sin la suficiente reflexión. Le cuesta estar solo y tiene un gran temor a que los otros lo rechacen o no lo consideren valioso.

Estilo Estable

El individuo con una alta puntuación en Estable (S) se caracteriza por estar fuertemente orientado a las personas y ser introvertido. Es paciente, tranquilo, responsable y se concentra en las tareas que se le encomiendan hasta que las finaliza. Es sumamente leal, fiel y muy buen oyente.

Su intención principal es lograr la estabilidad y la armonía en su ambiente. Necesita trabajar bajo formas claras y definidas previamente, por su tendencia a la inseguridad.

Prefiere permanecer en un mismo sitio de trabajo el resto de su vida, sobre todo si este le otorga garantías de seguridad personal, laboral y social. De esto se deduce su dificultad para adaptarse a los cambios repentinos y sorpresivos.

Otro aspecto que debe desarrollar es el de su falta de iniciativa. Además, en ocasiones puede dejar de lado sus propios deseos en pos de beneficiar a los demás.

Estilo Cauteloso

El individuo con alta puntuación en Cauteloso (C) se caracteriza por estar fuertemente orientado a las tareas y ser introvertido.

Es un individuo que sigue las normas y reglamentos con precisión, calidad y exactitud. Prefiere concentrarse en las labores antes que en las relaciones. Trabaja eficientemente ante situaciones claramente definidas y pautadas. Es sumamente diplomático con las personas, y suele pensar de modo muy crítico y lógico.

Necesita desarrollarse en un puesto de trabajo que le provea garantías de seguridad laboral y un ambiente laboral protegido. Trabaja con gran calidad y a veces necesita de mayor tiempo para poder realizar las tareas con la eficiencia que desea. Prefiere trabajar solo y necesita formas de trabajo comprobadas.

Debe desarrollar su exigencia y perfeccionismo, ya que lo lleva a centralizarse demasiado en detalles y pormenores. Es poco flexible, tiene un gran temor a probar y ensayar cosas novedosas.

Luego de estas consideraciones acerca de la teoría Disc, se procederá a explicar en qué consiste el proyecto futura Disc.

El cuestionario futura Disc consta de 32 sets de 4 frases cada una, clasificados en 13 grupos, los cuales son: Situaciones con amigos (4 sets), Situaciones en el trabajo (4 sets), Situaciones en la vida diaria (4 sets), Autoanálisis (2 sets), Pasatiempos y vida social (2 sets), Aspiraciones y Proyectos (2 sets), Frustraciones (2 sets), Trabajo en equipo, colaboración con grupos (2 sets), Comunicación en el trabajo (2 sets), Reacciones ante cosas que le sucedan (2 sets), Relaciones con compañeros de trabajo o estudio (2 sets), Creatividad (2 sets) y Control y autocontrol (2 sets).

Cada uno de los sets contiene cuatro frases de selección múltiple de las cuales cada uno de ellas debe corresponder a una de las dimensiones Disc: Dominante (D), Influenciador (I), Estable (S) y Conciencioso (C).

Utilidad de la aplicación del cuestionario futura Disc

En el área de RRHH este cuestionario le ayudará a seleccionar a la persona correcta para un determinado puesto, de acuerdo a las características de comportamiento que se requieren para dicha posición.

También puede facilitar la elaboración de preguntas para una entrevista personal, a fin de poder evaluar con mayor precisión el comportamiento y aptitudes para un determinado empleo. Será muy beneficioso en aquellos momentos que se pretenda realizar un cambio de rol a un empleado interno, para asegurarse que será idóneo en las nuevas tareas a realizar.

Lo importante a destacar es que si bien una persona puede tener una combinación de las cuatro características que mide este test, sobresaldrán dos de ellas.

SEGUNDA PARTE

1-Fundamentación teórica

Para la validación Cualitativa de la prueba psicológica Futura Disc se ha tenido en cuenta conceptos fundamentales en los cuales se fundamenta dicho estudio.

2 Validez:

Es un requisito de gran importancia en un test psicológico. Hace referencia al hecho de que el mismo mida realmente lo que se pretende evaluar.

Se determina por el grado en que la teoría y la evidencia sustentan la interpretación de los resultados obtenidos.

Existen varios tipos de validez.

Validez de criterio: Consiste en comparar los resultados que arroja un test con el desempeño concreto que un sujeto presenta en el empleo. Si por ejemplo, las personas que obtienen una puntuación elevada en el test son los que mejor desempeñan la labor, entonces el test tiene una alta validez de criterio. Existen dos formas de observar la validez de criterio.

- a- Validez predictiva: Consiste en administrar la prueba o test a los postulantes, y contratarlos a todos. Luego cuando se conozca el desempeño de cada sujeto, se comparan los resultados del test con su rendimiento para observar hasta qué punto se correlacionan adecuadamente.
- b- Validez Concurrente: Consiste en administrar la prueba a los empleados ya contratados y comparar sus puntuaciones con el desempeño concreto en la labor.

Validez racional: Este tipo de validez hace referencia a contenido, naturaleza y propiedades de un test, independientemente de su relación con el desempeño en el empleo. Existen dos procedimientos para establecer esta validez:

- a- Validez de contenido: Se evalúa las frases que componen la prueba para asegurarse de que se relacionan correctamente con las habilidades que el test pretende medir.
- b- Validez de constructo: Se emplea para determinar si una prueba mide lo que dice medir. Por ejemplo si un test de razonamiento, mide realmente esa aptitud. Para hacer eso, se

comparan los resultados obtenidos en el test con los obtenidos en otras pruebas que miden dichas habilidades. Si la correlación entre los resultados de ambos es congruente, podemos afirmar que el test mide lo que pretende medir.

3- Propósito de los resultados

Cualquier validación científica debe comenzar por una comprensión clara de la interpretación del propósito de los resultados que una prueba pretende medir.

4- Constructo

Se refiere a los conceptos con los cuales fue elaborado el test y que se pretende medir con su administración.

5- Consistencia

Se refiere a mantener la misma metodología y condiciones en todos los procesos de validación, independientemente de la parte sujeta a validación.

Validación Cualitativa

Se refiere a un análisis minucioso y profundo de los contenidos correspondientes a una prueba psicológica. Se utilizan diversos métodos tales como observaciones, discusiones, comentarios y aportes respecto de los mismos.

6- Estandarización/Universalización

Consiste en lograr que cada uno de los enunciados del test y sus respectivos resultados, puedan ser entendidos y comprendidos por individuos de cualquier región que compartan el mismo idioma en el cual está confeccionado el test.

7- Estándar del Reporte

Se debe crear un racional detallado para cada interpretación recomendada de los resultados obtenidos, junto a un resumen de la evidencia y teoría que soporta el propósito de uso de este cuestionario.

8-Enriquecimiento

Se refiere a agregar calidad y valor a los contenidos de los textos descriptivos de un reporte.

9- Autor Original

Se refiere al profesional psicólogo que elaboró y desarrolló el contenido que se pretende validar cualitativamente.

10- Focus Group (Grupos focales)

El concepto de focus group es un método de investigación cualitativa que permite focalizar sobre un problema o tema de manera exhaustiva, apelando a un determinado grupo de sujetos con características homogéneas entre sí.

Uno de los autores principales de esta teoría es Campodónico, quien enfatiza sobre la importancia de la homogeneidad del grupo ya que de este modo se puede evaluar equitativamente las motivaciones, percepciones, actitudes, rasgos psicológicos y creencias de aquellos que participan de la sesión o encuentro.

En el grupo focal se le pide a cada participante que exteriorice su punto de vista ante un tema específico, interactuando con los demás participantes, donde el moderador es quien va a facilitar la comunicación (en este caso será la psicóloga a cargo del presente proyecto).

Se pueden emplear grupos pequeños (4 a 6 participantes) cuando cada uno de ellos tiene mucho que expresar sobre el tema, el tema es poco conocido o requiere un mayor tiempo de tratamiento.

Ventajas y desventajas

Edmunds (1999) expresa que las ventajas de dicha técnica radican en que éste puede ser conducido, coordinado y analizado en un tiempo relativamente corto y además la clarificación de los comentarios de los participantes es sencilla de hacer en dicho contexto.

Por el lado negativo, el reclutamiento de colaboradores para la realización suele ser difícil, por la especificidad de características a tener en cuenta.

Otro tema a tener en cuenta es que las respuestas de los participantes no son independientes y pueden estar en cierto modo influenciadas por el contexto de conversación grupal.

Guía de temas

La guía de entrevista utilizada para conducir dicha sesión consiste en un listado de temas de conversación que el moderador debe tener en cuenta en el transcurso de la interacción; como una guía para desarrollar adecuadamente el encuentro, a fin de organizarse y planificar razonablemente.

TERCERA PARTE

Trabajo de Campo

Para la realización de dicha validación cualitativa se han reclutado dos grupos de 6 integrantes cada uno, con las siguientes características demográficas:

Genero 50% masculino y 50% femenino

Edad: Rango entre 18 a 45 años

Clase Social Media.

Se efectuaron dos encuentros con cada uno de los grupos, en un lugar adecuado. La técnica que se utilizó fue la de Focus group, y cada una de las sesiones tuvieron una duración mínima de dos horas.

Lo primero que se tuvo en cuenta a comenzar las sesiones fue el poder establecer un buen rapport. Esta técnica basada en la programación neurolingüística tiene por objeto el crear un ambiente de confianza y cooperación mutua para poder entablar una comunicación donde no haya juicios, malos entendidos o distorsiones, sino una escucha sana.

Luego se procedió a presentarnos entre todos y explicar cuál era el motivo de tales encuentros y se enfatizó en comentar que esta investigación arribaría a resultados cualitativos en relación a un cuestionario futura disc realizado por un profesional.

Posteriormente se le entregó a cada uno de los integrantes un documento informativo explicando cada uno de los tipos de temperamentos, muy similar al que se citó al comienzo de este reporte.

Posteriormente, se les entregó solo los enunciados del test Futura Disc, desarrollado por un psicólogo altamente capacitado.

Se les comentó que lo que se pretendía con el encuentro era conversar acerca de cada uno de los enunciados e identificarlos con cada uno de los tipos de personalidad que la prueba intenta medir.

Cada integrante fue leyendo en voz alta los enunciados de manera equitativa, a fin de favorecer la participación de todos.

La metodología por lo tanto consistió en ir revisando mediante una discusión profunda cada uno de los sets de enunciados de manera grupal, para determinar la percepción que se generó en los integrantes de la sesión.

Proceso de Validación

Primer grupo

La primera sesión se llevo a cabo con 6 integrantes que representaban el 50% de la muestra con la cual se llevaría a cabo la investigación. Cabe destacarse que este grupo estaba constituido por tres hombres y tres mujeres.

En este primer grupo se manifestó que al comienzo, más de la mitad de los sujetos presentes, al entregarles los documentos informativos han presentado dudas respecto a las reales diferencias entre el perfil Estable (S) y el Cauteloso (C).

Algunos de los integrantes insistieron en que se sentían identificados con ambos perfiles. Expresaron que seguramente al tener que asociarlos a cada uno de los enunciados, se podrían generar ciertas confusiones. Notaron ciertos puntos en común en ambos tipos de temperamentos como el rasgo temeroso, inseguro, apacible, responsable, preciso y perfeccionista.

En este caso, mi rol como moderadora fue el de aclarar que si bien ciertos aspectos eran comunes en ambos perfiles, lo distintivo del sujeto cauteloso (C) era regirse por las normas y reglamentaciones sociales con gran apego a la ética moral, y por otra parte el sujeto estable (S) buscaba constantemente la armonía con el entorno, y la estabilidad laboral.

Respecto a los enunciados de Creatividad, alguno de los sujetos no comprendió el significado de la palabra recursivo. Es importante esta observación ya que uno de los requisitos de esta validación es la de lograr la estandarización y Universalización. Lo sustancial es que, tanto los enunciados como el vocabulario empleado puedan ser comprendidos por sujetos de diferentes regiones que compartan el mismo idioma.

En los demás enunciados del mismo grupo, no hubo otros inconvenientes.

Respecto de los enunciados del grupo Control y Autocontrol, hubo una cierta confusión en la identificación del ítem correspondiente al perfil Cauteloso.

Dos de los sujetos presentes, identificaron el enunciado correspondiente al perfil estable (S) como representativo del sujeto Cauteloso (C). El mismo expresaba el ser pausado para realizar las labores. La idea de tomarse el tiempo fue asociada inmediatamente con el tipo de personalidad del Cauteloso, no siendo asertiva esta asociación ya que correspondía al sujeto Estable.

De los demás enunciados correspondientes a dicho grupo, no hubo otras confusiones.

Respecto a los enunciados de Situaciones con Amigos, alguno de los presentes identificaron incorrectamente el enunciado correspondiente al perfil estable. Casualmente el mismo comienza con la palabra "temo", esta palabra les hizo pensar en la posibilidad del perfil cauteloso.

En los demás, no hubo otros inconvenientes.

Respecto a las situaciones en el trabajo, nuevamente algunos de los integrantes identificaron incorrectamente el enunciado que correspondía al perfil estable y lo asociaron con el cauteloso. En la oración se definía a un sujeto que tendía a quedarse callado. Los integrantes discutieron enérgicamente que ese enunciado podía corresponder al de cauteloso y que era un tanto ambigua y confusa su detección.

En los posteriores del mismo grupo no hubo otras dificultades.

Respecto a las situaciones en la vida diaria, todos los integrantes identificaron incorrectamente uno de los enunciados que correspondía al perfil dominante como representativo del perfil influyente. En él mismo aparecía la idea de la facilidad para iniciar una asamblea. Todos los presentes insistieron que la idea de la facilidad para entablar una asamblea era un parámetro más afín al sujeto influyente.

En los siguientes correspondientes al mismo grupo, no hubo otros inconvenientes.

Respecto a los enunciados de autoanálisis, algunos de los presentes confundieron uno de los enunciados del perfil dominante como correspondiente al perfil influyente. El mismo expresaba la idea de que el sujeto una vez que toma una decisión medita poco acerca de lo sucedido. Expresaron que ese enunciado podía adecuarse a los dos perfiles y que no era muy claro ni preciso.

Lo mismo sucedió con otro enunciado que le correspondía al perfil influyente y lo asociaron con el perfil estable. El mismo daba la idea de un sujeto que se sentía más cómodo trabajando con sus compañeros. Los colaboradores expresaron la idea que este ítem podía corresponder a los dos perfiles, ya que es una característica que comparten.

En los posteriores del mismo grupo, no hubo otras dificultades.

En relación los enunciados de Pasatiempos y vida social, no hubo ninguna dificultad en la detección de los mismos.

Respecto a los enunciados correspondientes a la temática frustración, en uno de ellos se produjo un error identificando un ítem correspondiente al perfil estable como asociado al perfil cauteloso. En este caso lo curioso es que todos los integrantes asociaron la palabra temor que aparecía en el enunciado con la idea de cautela y precaución.

En este mismo grupo de enunciados, también se confundieron asociando al perfil estable el enunciado correspondiente al perfil cauteloso. La idea de la palabra "lógica" los condujo a pensar erróneamente en el sujeto estable.

Respecto a los enunciados restantes, correspondientes a las temáticas: trabajo en equipo, comunicación el trabajo, reacciones ante lo que le suceden y relaciones con compañeros de trabajo o estudio, no hubieron errores ni confusiones.

Segundo grupo

En esta sesión se incluyeron los restantes 6 sujetos que representan el 50% del total de la muestra con la que se llevó a cabo la validación cualitativa de Futura Disc.

Luego de crear nuevamente un buen rapport para favorecer la buena comunicación y confianza, se procedió a explicar el propósito de la investigación y se les entregó también el documento informativo, junto con el cuestionario confeccionado por el profesional psicólogo altamente capacitado.

En este caso lo llamativo es que los colaboradores no manifestaron ninguna objeción respecto a las posibles similitudes que pudieran tener los perfiles Estable (S) y Cauteloso (C).

Se procedió a ir leyendo los enunciados y en la primera temática correspondiente a creatividad, algunos de los presentes identificaron el enunciado correspondiente al perfil influyente como representativo del perfil estable. Él mismo daba la idea de un sujeto con ideas muy creativas. Los presentes manifestaron que el perfil estable era uno de los más creativos, por lo cual se podía asociar intuitivamente con ese tipo de temperamento.

En los posteriores pertenecientes a la misma temática, no manifestaron ninguna otra dificultad.

En los enunciados de control y autocontrol no han manifestado ninguna dificultad.

En el grupo perteneciente a situaciones con amigos, manifestaron una confusión en el ítem que correspondía al perfil dominante como representativo del perfil influyente. En el mismo se hacía alusión a la idea de ser el primero en proponer ideas en conversaciones con amigos. Este enunciado se interpretó en el grupo como una facilidad para la sociabilización con lo cual se asoció automáticamente al sujeto influyente.

En el mismo grupo, también se asoció erróneamente un enunciado correspondiente al perfil cauteloso como representativo del perfil dominante. El mismo hacía mención a la idea de anteponer la razón a los sentimientos. Este tipo de personalidad más bien fría, distante se asoció más con el sujeto de tipo dominante.

Respecto a las situaciones en el trabajo, sólo se preguntó acerca del significado de tres palabras "subalterno" "ceñido" y "contendas". Este aspecto se tendrá en cuenta en el proceso de estandarización y universalización.

Respecto a las situaciones de la vida diaria, uno de los integrantes presentes preguntó acerca del significado de la palabra "proactivo".

En el mismo grupo de enunciados se presentó una confusión identificando un ítem que correspondía al perfil cauteloso como representativo del sujeto estable. En este caso la palabra "trámite" les generó la asociación con dicho perfil.

En los demás enunciados de esta temática, no hubo otros inconvenientes.

Respecto al grupo de autoanálisis, se presentaron ciertas confusiones en uno de los enunciados que pertenecía al perfil estable. Todos los presentes lo identificaron como representativo de un sujeto influyente. En este ítem se hacía alusión a apoyar incondicionalmente a los demás, aun sin estar de acuerdo. Los colaboradores de la sesión expresaron que esta idea de incondicionalidad los llevaba a pensar acentuadamente en un sujeto sociable, con gran energía puesta en el plano interpersonal.

En este grupo de enunciados también hubo un cierto desacuerdo respecto a otro enunciado que correspondía al perfil dominante y se lo identificó correspondiente al perfil cauteloso. En este caso, hubo una palabra distractora que fue "preciso" que los hizo pensar acerca de ese tipo de temperamento.

Ocurrió algo similar con otro enunciado correspondiente al perfil influyente, que se lo identificó como representativo del perfil estable. En este caso la palabra confusa que los llevó a una interpretación errónea fue "mediador".

En los demás enunciados correspondientes a esta temática, no hubo otras dificultades.

Respecto al grupo correspondiente a pasatiempos y vida social, no se presentó ninguna confusión ni error.

En relación al grupo aspiraciones y proyectos, hubo una confusión en uno de los enunciados que correspondía al perfil dominante y se lo asoció con el perfil influyente.

En este caso el error se produjo al observar la palabra "convencer" que dio la idea de persuasión, lo que es característico de los sujetos influyentes.

Ocurrió lo mismo con otro de los enunciados que correspondía al perfil estable y se lo identificó como dominante. En este caso al leer la palabra "autodidacta", se pensó en alguien independiente y autosuficiente lo cual son rasgos de este tipo de temperamento.

En los demás correspondientes a la misma temática, no hubo otros inconvenientes.

Respecto a los enunciados del grupo frustraciones, trabajo en equipo, comunicación en el trabajo, reacciones ante cosas que le suceden, relaciones con compañeros de trabajo o estudio, no se presentaron dificultades.

Conclusiones generales

Luego de las pertinentes sesiones grupales y de este estudio exhaustivo para la realización de la presente validación cualitativa de futura disc, es posible afirmar las siguientes consideraciones respecto a la misma:

- Se observó que ciertas palabras no fueron comprendidas por la totalidad del grupo. Si bien en el momento se explicaron los significados, luego procedí a cambiar estos conceptos sofisticados por otros más sencillos y de fácil entendimiento. Algunos de los cuales fueron: subalternos, contiendas, recursivo, ceñido, etc.
- Ciertas palabras claves, dieron lugar a percepciones erróneas y generaron dificultades en la detección de la correcta elección. Algunas de las cuales fueron: Temor, irritabilidad, iniciativa, etc. Al ver estas palabras, algunos sujetos identificaron automáticamente un tipo de temperamento que no era el adecuado, basándose en esta observación casi intuitiva y espontánea.

- Alguno de los integrantes fomentaron una discusión de que ciertos enunciados podían corresponder a dos variables. Esto ocurrió particularmente con aquellos que correspondían al perfil Estable (S) y Cauteloso (C).
Por lo tanto, se capitalizó esta observación como sugerencia de mejora en la confección de ciertos enunciados del test, a fin de perfeccionar su precisión y calidad.
- Algunos de los participantes propusieron intensificar los enunciados a fin de detectar más rápidamente de qué perfil se trata. Expusieron que algunos eran un tanto ambiguos y abiertos a una libre interpretación.
Si bien muchos se pueden identificar por descarte, al no ser del todo precisos, puede llevar a falsas percepciones y entendimientos.
- De modo general, manifestaron que les ha resultado un tanto extenso y emitieron opiniones acerca de que sería más práctico tener sólo un grupo de enunciados por cada temática a evaluar.
Si bien en esta validación no puede tenerse en cuenta dicha sugerencia, se les comentó que se evaluará la posibilidad para confecciones futuras.
- Teniendo en cuenta el vocabulario, expresión y capacidad de detección de los temperamentos, expusieron que el test les resultó sencillo y muy útil para posibles empleadores.
- Para concluir y explicitar como se han sentido con el aporte solidario para esta validación, manifestaron en su gran mayoría entusiasmo, colaboración y ganas de seguir participando de otros proyectos futuros.



Lic. María Cecilia Aparici

Psicóloga Especialista en Evaluación y Diagnóstico Psicológico (USAL- Argentina)