

VALIDACION CUALITATIVA FUTURA DISC



1	CONCEPTUALIZACION.....	3
1.1	Validez.....	3
1.2	Propósito de los Resultados:.....	3
1.3	Constructo.....	3
1.4	Consistencia.....	3
1.5	Validación Cualitativa.....	3
1.6	Ambiente Requerido.....	4
1.7	Calibración.....	4
1.8	Estandarización / Universalización.....	4
1.9	Estándar del Reporte.....	4
1.10	Enriquecimiento.....	4
1.11	Autor Original.....	4
1.12	CUESTIONARIO FUTURA DISC.....	5
1.12.1	D - DOMINANTES.....	5
1.12.2	I - INFLUYENTES.....	6
1.12.3	S - ESTABLES.....	6
1.12.4	C - CONCIENZUDOS.....	6
1.13	Proceso Incidente.....	6

1.14 Psicodrama.....	7
2 METODOLOGÍA.....	8
2.1 Planteamiento.....	9
2.2 Grupos Focales.....	9
3 VALIDACIÓN.....	9
3.1 Primer Grupo.....	9
3.2 Segundo Grupo	11
4 CONCLUSIONES FINALES	13

1 CONCEPTUALIZACION

Para la Validación Cualitativa FuturaDISC se deben tener en cuenta definiciones que resultan importantes para llevar a cabo el estudio.

1.1 VALIDEZ

La validez de un test se determina por el grado en que la teoría y la evidencia soportan la interpretación de los resultados obtenidos.

1.2 PROPÓSITO DE LOS RESULTADOS:

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

1.3 CONSTRUCTO

Se refiere a los conceptos con los que fue construido el test y que se pretende medir con su aplicación.

1.4 CONSISTENCIA

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

1.5 VALIDACIÓN CUALITATIVA

Se refiere a analizar con profundidad la percepción y comprensión de los contenidos por medio de observaciones, comentarios y discusiones acerca de los mismos.

1.6 AMBIENTE REQUERIDO

Es necesario crear un ambiente que permita a los participantes sentirse cómodos y expresarse libremente, de manera que se pueda determinar de manera clara y objetiva las percepciones y la interpretación de los participantes acerca del cuestionario y de los resultados obtenidos en el test.

1.7 CALIBRACIÓN

Se refiere a mejorar la redacción de los enunciados cuando se considere que se esta agregando relevancia a los mismos.

1.8 ESTANDARIZACIÓN / UNIVERSALIZACIÓN

Consideramos que en esta época de internet que esta creando cada vez con mayor rapidez "ciudadanos globales", el concepto tradicional de "estandarización" debe ser remplazado por el de "universalización". Universalización consiste en lograr que tanto los enunciados de los cuestionarios como los reportes de resultados puedan ser comprendidos por personas de cualquier región, que hablen el idioma en el que se presenta el test.

1.9 ESTÁNDAR DEL REPORTE

Se debe presentar 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 esta prueba.

1.10 ENRIQUECIMIENTO

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

1.11 AUTOR ORIGINAL

Se refiere al psicólogo que desarrollo el contenido que se pretende validar.

1.12 CUESTIONARIO FUTURA DISC

El cuestionario FUTURADISC se fundamenta en los conocimientos básicos de la Teoría DISC, la cual es un modelo teórico de análisis de comportamiento desarrollado en la década de los '40 por el Profesor William Marston (1893-1947) de la Universidad de Harvard. En 1928 Marston publicó el libro "Emociones de las Personas Normales" donde expuso formalmente la Teoría DISC.

Según este autor, todo ser humano muestra una combinación de 4 tendencias generales de comportamiento bien diferenciadas y complementarias: Dominancia, Influencia, Estabilidad y Cumplimiento (o conformidad a procedimientos). El modelo toma el nombre DISC por sus siglas en inglés; Dominance, Influence, Stability y Compliance. Estos se encuentran basados en los 4 estilos mencionados en los textos hipocráticos que son: Cólerico, Sanguíneo, Flemático y Melancólico., estos resultan perfectamente análogos a los definidos posteriormente por Marston.

Después de Hipócrates, el segundo autor que contribuyó a la evolución del DISC son los estudios de Carl Gustav Jung (1875-1961), cuando analiza cómo se dan los procesos de adaptación y orientación a los mundos externos e internos a partir de las preferencias individuales entre pares de opuestos (actitud extrovertida e introvertida) y su combinación con los tipos funcionales: pensamiento, sentimiento, sensación e intuición.

El DISC se basa sobre una clasificación de conductas que han sido divididas en cuatro grandes grupos -D, I, S, C- según la teoría desarrollada por William M. Marston en Estados Unidos (1930) sobre la base de una prolongada observación e investigación.

El cuestionario DISC consta de 32 sets de 4 frases cada una, clasificados en los 13 grupos que se mencionaran. Además se indicará cuantos sets de 4 frases conforman para cada grupo:

Cuatro de situaciones con amigos, cuatro de situaciones en el trabajo, cuatro de situaciones en su vida diaria, dos de autoanálisis, dos de pasatiempos y vida social, dos de aspiraciones y proyectos, dos de frustraciones, dos de trabajo en equipo, colaboración con grupos, dos de comunicación en el trabajo, dos de reacciones ante cosas que le sucedan, dos de relaciones con compañeros de trabajo o de estudio, dos de creatividad, dos de control y autocontrol.

Cada set contiene cuatro posibles frases de selección múltiple de las cuales cada una de ellas debe corresponder a una de las dimensiones DISC: D Dominante, I Influyente, S Estable, C Conciencioso.

1.12.1 D - DOMINANTES

Personas decididas, rápidas, continuamente en pos de resultados concretos. En sus excesos los D pueden mostrarse prepotentes, poco considerados de los sentimientos ajenos y escasamente cuidadosos de los detalles.

1.12.2 I - INFLUYENTES

Personas comunicativas, que dan importancia a los sentimientos, de buen humor, inclinadas a establecer amplias relaciones sociales. En sus excesos los I pueden mostrarse verborrágicos, desorganizados e irascibles.

1.12.3 S - ESTABLES

Personas tranquilas, serviciales y solidarias, preocupadas por mantener un entorno seguro, sin cambios abruptos. En sus excesos los S pueden resultar apegados al pasado, dubitativos y temerosos.

1.12.4 C - CONCIENZUDOS

Personas racionales, rigurosas, legalistas, interesadas en controlar en detalle la corrección de los procedimientos. En sus excesos los C pueden ser ritualistas, pedantes y quedar paralizados por ansias de perfeccionismo.

1.13 PROCESO INCIDENTE

El Proceso Incidente es una técnica de grupo desarrollada por el doctor Paul Pigors, del Massachusetts Institute of Technology. Se define como un proceso continuo de aprendizaje a partir de casos que involucran a personas reales en situaciones reales, proporcionando a los participantes en el ejercicio la posibilidad de desarrollar sus habilidades por medio de la práctica de decisiones simuladas.

Consiste en el análisis detallado de un hecho o incidente expuesto en forma muy escueta y objetiva.

El facilitador del grupo tomará los "incidentes" o problemas que se va a estudiar, se dividirán en subgrupos y se les entregará el enunciado del incidente por escrito para repartirlo luego entre los miembros. Se buscarán las causas de los hechos y analizarán las posturas o estilos de comportamientos que tomarían cada uno y además analizarían la que el enunciado adopta para así lograr observar si las características allí emitidas se corresponden con las del estilo DISC según corresponda.

Antes de la etapa de la síntesis cada uno decide individualmente y escribe en un papel su propia decisión acerca del incidente en estudio. En la parte de la síntesis uno de los participantes resume para cada grupo la información recogida durante el paso anterior. Se determina el problema o incidente y el grupo debe ahora establecer cuál es el problema fundamental. En función de la información sintetizada, el facilitador

ayudará al grupo a lograr una visión amplia del problema y de los aspectos, que han de ser tenidos en cuenta antes de tomar una resolución.

Seguido a esto se unen nuevamente el grupo general y los relatores exponen sus conclusiones. El facilitador promoverá el debate general sobre las conclusiones expuestas. Por último la evaluación permitirá al grupo cambiar ideas sobre las enseñanzas que ha dejado los casos estudiados; y los miembros podrán exponer cómo resolverían el caso en la vida real, de qué modo podría prevenirse, y cómo encararían situaciones semejantes que pudieran presentárseles.

En la discusión final se conversa acerca no de los incidentes en sí, sino principalmente sobre la técnica o procedimiento empleado y sus ventajas para lograr los objetivos deseados.

1.14 PSICODRAMA

El creador de esta maravillosa técnica fue Jacob Levy Moreno (1889 - 1974) médico psiquiatra vienés. Moreno define el Psicodrama como el hecho de representar su vida en la escena psicodramática o como la realización total de la psique; es también "vivirse en acción" en la escena psicodramática expresándose de manera total, mediante la palabra, el gesto, el grito, el silencio, la sonrisa, el retroceso, la acción.

El objetivo de su creación fue el construir una situación terapéutica que utilizara la vida como modelo, para integrar en esa situación todas las modalidades del vivir, comenzando por las universales del tiempo, espacio, realidad y el cosmos para ir descendiendo a los detalles y circunstancias de la vida. El tiempo esencial es el presente en el que se hallan incluidos el pasado y el futuro. El espacio es la dimensión real, los objetivos, las personas y sus facetas, los personajes; la escena real transformada en otra escena real en el escenario de Psicodrama. La realidad es verdadera y social, se confronta y concreta continuamente ante otras y ante sí mismo a través del acto.

En el Escenario se "juegan" roles, se interpretan papeles (role playing), se interactúa de una forma particular, se puede hacer y deshacer escenas, intercambiar personajes, alterar el tiempo, etc.; decrecen así las tensiones intrapsíquicas del Protagonista. En el Escenario se pasa de un campo tenso a un campo relajado, disminuyendo así el compromiso personal lo que a su vez permite una visión más amplia del conflicto planteado.

Son un conjunto de procedimientos que adquieren sentido y son una herramienta terapéutica cuando, por la habilidad de quienes instrumentan, se facilita la creación progresiva de un clima especial de compromiso, que involucra a los Protagonistas y al Auditorio en cada escena.

Una de las técnicas o herramientas que se llevan a cabo dentro del Psicodrama es *el doble, el yo-auxiliar*: se coloca al lado del protagonista tratando de adoptar al máximo su actitud postural y afectiva. Su objetivo es el de expresar todos los pensamientos, sentimientos y sensaciones que por distintos motivos el Protagonista no percibe o no quiere explicar. Es una especie de conciencia auxiliar.

Otra es el soliloquio: el Protagonista, cuando se lo solicita el Director o espontáneamente, expresa durante un diálogo lo que siente o piensa de la escena que está dramatizando. Es un "pensar en voz alta", puede

darse cuando el sujeto representa una situación en que está a solas. No debe confundirse con los monólogos (hablar a solas) ya que aquí se trata de verbalizar pensamientos, fantasías y sentimientos.

La *Inversión de Roles*: en la interacción o en el diálogo entre el Protagonista y el interlocutor, el Director da la consigna de que cambien sus papeles o roles, ubicándose cada uno en el lugar del otro y encarne su personaje, adoptando la actitud física del rol complementario, compenetrándose con su manera de ser. Esto no siempre es posible, sobre todo si la actitud del Protagonista es muy rígida o estereotipada.

La *proyección hacia el futuro*: en una sesión de Psicodrama no sólo se pueden trabajar situaciones pasadas, sino que también podemos adelantarnos al futuro mediante la dramatización de la visión que el Protagonista tiene acerca de situaciones significativas esperadas en su proyecto vital.

2 METODOLOGÍA

Para la Validación Cualitativa FuturaDISC se reclutaron dos grupos de 6 personas cada uno con los siguientes componentes demográficos:

Genero 50% Masculino y 50% Femenino

Clase Social Media

Edades: Entre 18 a 45 años

Se desarrollaron en un lugar adecuado dos sesiones con cada uno de los grupos (focus group), mínimo con dos horas de duración por cada sesión.

Primeramente se estableció un Rapport (técnica que tiene por objeto crear un ambiente de confianza y cooperación mutua para entablar una comunicación donde no haya juicios, distorsiones o malos entendidos, sino una escucha sana). Seguido de lograr este nivel se procedió a conocernos entre todos e informarles de los objetivos de la investigación y como serian tomados los resultados, se les brindó además una copia con el cuestionario FUTURADISC considerando los enunciados, simultaneo a la entrega del cuestionario se les entregó un pequeño documento explicativo acerca de la teoría DISC, con el propósito que fuera mejor comprendido el ejercicio.

Con cada grupo se emplearon herramientas (psicodrama y proceso incidente) y qse revisó y discutió cada uno de los enunciados del cuestionario para determinar si los participantes interpretarían correctamente el contenido del enunciado, la percepción que produce y si lo asociaban con la dimensión DISC correspondiente.

Se promovió y generó una discusión profunda sobre el cuestionario y solicitamos sugerencias para mejorarlo.

2.1 PLANTEAMIENTO

Se contactó a dos grupos de 6 personas para la realización de Validación Cualitativa FuturaDISC. Como se explicó en la metodología, consistía en brindar el cuestionario FUTURA DISC y comenzar la discusión acerca del mismo.

2.2 GRUPOS FOCALES

Las 12 personas en un rango de edades entre los 18 a 45 años, se dividieron en dos focus group 6 de cada uno y repartidos uniformemente en géneros femenino y masculino para lograr una muestra homogénea, la clase social reclutada es media

3 VALIDACIÓN

3.1 PRIMER GRUPO

En esta fase se incluyeron 6 sujetos que representaban el 50% de la población en la cual se llevaría a cabo la sesión para la Validación Cualitativa FUTURADISC. En la discusión surgida durante la sesión de la validación con el primer grupo se emitieron las interpretaciones por cada uno de los grupos de enunciados presentados. De manera lógica y con un lenguaje adecuado interpretaron de manera correcta lo que se les sugirió para llevar a cabo. Al interpretar cada uno de los enunciados y grupos de situaciones surgió algo muy particular y se dio cuando cada uno lograba proyectarse, es decir sentían que cada una de las conductas o posturas mencionadas ellos las tomaban en dichas situaciones, logrando identificarse con cada una de las vivencias de acuerdo a su estilo DISC, unos se inclinaban mas por los enunciados que correspondían a los Dominantes, otros a los Influyentes, Estables y Concienzudos incluso con la combinación de mas de un estilo. Se logró percatar que en la mayoría de los grupos de enunciados si transmitían las características pertenecientes a cada uno de los estilos de la teoría DISC.

En todas las situaciones con amigos presentadas en el cuestionario DISC, fueron acertadas las interpretaciones realizadas por los participantes. Posterior a cada enunciado lograban mencionar características personalógicas de cada uno de los estilos y concluían que si correspondían y eran claros de entender. De las cuatro situaciones en el trabajo en cada una se logró la comprensión de los participantes, aunque en ocasiones se tardaban para responder y analizar muy bien su contenido, fueron capaces de mencionar el estilo en el cual se adaptaba mejor de acuerdo al enunciado, identificándose con las situaciones y modos de reaccionar, los cuales referían que eran los que tomaban normalmente cuando se les presentaba en su vida de trabajo.

Las cuatro situaciones en la vida diaria estuvieron explícitas y claras para los participantes, estas situaciones demuestran aspectos de la vida cotidiana en la que se sintieron muy identificados y fácilmente interpretaron lo que se les expuso.

Las dos situaciones de autoanálisis de igual modo fue fácil de comprender y encontrar en la actitud o reacción manifestada en los enunciados al que correspondía cada uno. Las situaciones de pasatiempos y vida social no fueron la excepción, sus ideas y tema de contenido resultaron comprensibles e identificables para todos. Aportaban además otras situaciones que en su vida social y de pasatiempos les acontecían y que se ajustaban perfectamente a los estilos DISC.

Las dos situaciones de pasatiempos y vida social y las relacionadas con aspiraciones, proyectos, y frustraciones no hubo dificultad, cuando emitían sus comentarios eran capaces de reconocer los rasgos de cada personalidad en cada enunciado y agregaban otras situaciones que les ocurría en su vida laboral y personal.

En este punto del ejercicio ya se hacia notar mas el nivel de confianza alcanzado gracias al Rapport que se logró al comienzo de la sesión, dando cabida incluso a identificarse con una situación en particular a tal punto que expresaban sus emociones de manera tranquila y sin tabúes.

Se les propuso dinamizar el modo de continuar con la discusión acerca del cuestionario, informandoles que seguiríamos el análisis detallado de las situaciones o incidentes de cada uno de los enunciados, expuestos en el cuestionario.

La facilitadora del grupo les solicito leer los "incidentes", es decir enunciado por enunciado de cada una de las situaciones a estudiar, comenzando por las dos situaciones de trabajo en equipo y colaboración con grupos esto tardaba no mas de dos minutos.

Se les pidió que de acuerdo a la situación mencionaran las actitudes que cada uno tomaría o comportamientos que adoptarían si les pasara. De igual manera debían buscar las causas del hecho y generarse preguntas, las cuales deben ser oportunas y correctas. Cada quien deberá respetar el turno de cada uno y aunque no este de acuerdo a lo que diga cada quien deberá mantenerse en su criterio sin afectar u opinar de lo que su compañero expresa.

Seguido a esto se sintetizó y se llegaron a varios puntos por cada situación de acuerdo a la información que cada uno aportó. El grupo debió establecer cuál era el problema fundamental, en función de la información sintetizada, la facilitadora en esta etapa del ejercicio les colaboró para lograr una visión amplia del problema y de los aspectos, que han de ser tenidos en cuenta antes de tomar una resolución, sin embargo no les sugería el estilo o comportamiento que generaría cada situación para cumplir con el propósito de la Validación, analizar si los participantes comprendían a que estilo de la teoría DISC correspondía y si estaba acorde a las situaciones.

Cada uno de los miembros del grupo escribe en un papel su propia decisión o toma de postura acerca del incidente en estudio. Así se realizó con las últimas situaciones presentadas como las dos de comunicación en el trabajo, dos de reacciones ante cosas que le sucedan, dos de relaciones con compañeros de trabajo o de estudio y dos de control y autocontrol y por último dos situaciones de creatividad.

Coincidieron todos los colaboradores que las situaciones fueron muy explicitas, sin embargo se tomaron su tiempo de analizar y dar su opinión acerca de lo leído. Se evidenció un total acercamiento y fuerte identificación con los enunciados presentados, los participantes se sintieron muy involucrados con el ejercicio.

Se les informó que luego de escribir su decisión se dividirían en subgrupos, de tres cada uno, con el fin de leer su propia decisión, independientemente de la que sugería cada enunciado, debido a que lo que realmente se les pedía era que mencionaran lo que cada uno haría en caso de que se le presentara tal situación. Sin embargo pedían opinión de cual sería la actitud correcta a tomar si se les presentaría algo así.

Luego de reunirse nuevamente el grupo completo se procedió a un debate general y todos exponen sus conclusiones; donde se manifestaron diversos puntos de vista y orientando a los participantes a que nos expresaran el estilo de la teoría DISC que les evocaba cuando leían el enunciado de cada situación y que si estaban de acuerdo o no con la posición adoptada.

La siguiente fase fue la de evaluación y el grupo intercambió ideas sobre las enseñanzas que ha dejado las situaciones estudiadas; los miembros pudieron exponer cómo resolverían los casos en la vida real, de qué modo podría prevenirse problemas si tomaran uno u otro estilo.

Se llevó a cabo por último una discusión final sobre todo el ejercicio en general realizado, que opinaron sobre la técnica utilizada y las ventajas para lograr los objetivos deseados. Desarrollar este procedimiento o técnica con el primer grupo nos permitió obtener un nivel de compromiso e identificación por parte de los colaboradores.

3.2 SEGUNDO GRUPO

En esta fase se incluyeron 6 sujetos que representaban el 50% restante de la población con la cual se llevaría a cabo la sesión para la Validación Cualitativa FUTURADISC. Seguido de haber creado un adecuado ambiente y el rapport establecido, se dio lugar al ejercicio, se les solicitó la interpretación de las primeras cuatro situaciones con amigos, logrando resultados positivos indicando que los enunciados correspondían a lo que se pretendía medir. Los rasgos psicológicos manifestados en las situaciones son acordes con los estilos de la teoría DISC. Las cuatro de situaciones en el trabajo se asemejaron a las que cotidianamente los participantes estaban acostumbrados a vivir y reaccionar, se evidenció una identificación con las situaciones. Las cuatro situaciones en su vida diaria y las dos de autoanálisis, se encuentran claramente explícitas y fáciles de comprender, en estos puntos los participantes mencionaron y manifestaron otras situaciones y reacciones que normalmente se les presenta en su vida, cada uno expresó sus sentimientos sin limitación y solicitaron orientación para lograr manejar sus emociones y comportamientos adecuadamente.

En las dos situaciones de pasatiempos y vida social, representaron lo que sentían, querían y pensaban cuando se imaginaban las situaciones, asumiendo los comportamientos de cada enunciado, logrando entender las características de cada tipo de personalidad en la que se apoya la teoría DISC. En este momento del ejercicio emergió una propuesta por parte de los participantes, la cual se trataba de dramatizar las situaciones presentadas, así que antes de continuar discutiendo el resto de enunciados se tomó en cuenta la propuesta y se les sugirió en llevar a cabo un pequeño psicodrama en donde todos participaran y hacer más dinámico el ejercicio. Se les hizo una explicación de lo que se trataba el método y los recursos que emplearíamos, esto nos permitió exponer las situaciones sobre un escenario, donde se podían resolver sus problemas con la ayuda de todos, cabe resaltar que además del evaluador dentro del

grupo se contó con la presencia de un profesional en Psicología quien con sus conocimientos aportó para llevar con éxito el Psicodrama.

El conjunto de técnicas y recursos utilizados fueron el Rol playing, el cambio e inversión de roles en los conflictos, el Soliloquio en primera y tercera persona para plantear el problema, el Doble y Proyección de Futuro de las situaciones planteadas. El método sirvió para que los colaboradores actuaran las situaciones

presentadas en el cuestionario relacionadas a aspiraciones y proyectos, comunicación en el trabajo, frustraciones, trabajo en equipo, de reacciones ante cosas que le sucedan, de relaciones con compañeros de trabajo o de estudio, control y autocontrol y creatividad, además se les dio la opción de presentar algunas que hayan sido muy relevantes en su vida en vez de simplemente hablar sobre ellos.

Esto además de permitir la emersión de elementos, sentimientos y emociones al expresarse, les dio una representación mental y física más vivencial de las distintas situaciones del cuestionario, lo que permitiría dar una opinión más certera y confiable de lo que se pretende validar.

Durante el psicodrama se exploró más en la acción, los pensamientos no verbalizados, los encuentros con quienes no están presentes, representaciones de fantasías sobre lo que los otros pueden estar sintiendo o pensando, un futuro posible imaginado y muchos otros aspectos de los fenómenos de la experiencia humana. Este método nos dio la posibilidad de catalizar el proceso grupal y a su vez ser catalizado por la dinámica grupal, los comentarios después de terminado el ejercicio fueron positivos, los participantes manifestaron quedar motivados y haber canalizado lo que en muchas ocasiones no pueden por mantener su status quo. Cuando comenzaron a representar cada situación lo hicieron sin la más mínima dificultad, entendiendo adecuadamente el cuestionario y las características psicológicas que debían dramatizar. Cuando lo hacían en parejas (el compañero que representaba y el que debía mencionar como se sentía su par al experimentar la situación), también se hacía notar que al solo escuchar el enunciado sabían lo que debían decir y hacer, lo que demuestra una adecuada comprensión de cada una de las situaciones y correspondencia a cada estilo DISC.

Al terminar la sesión y entrar en discusión se hizo más ameno el conversatorio, expusieron sus opiniones, las cuales fueron positivas, mencionando que el cuestionario estuvo muy bien confeccionado y que finalmente se lograba comprender a la hora de leerlo, y que les permitió conocerse más fondo, realizando cada participante una breve introspección.

Cada uno logró caer en cuenta de actitudes erróneas que quizás estuvieran tomando y fueron capaces de explorar más a fondo sus sentimientos. Una sugerencia que fue expuesta por uno de los participantes se relacionó a que el número de grupos de situaciones sea igual para todas, es decir, que todas tuvieran ya sea todas cuatro o dos grupos de situaciones.

Seguido de escuchar a cada colaborador se les hizo un feedback para llegar a las conclusiones generales de la percepción e interpretación del Cuestionario DISC, ampliarles y apoyarles en su proceso de autoconocimiento.

4 CONCLUSIONES FINALES

Teniendo en cuenta los análisis e interpretaciones arrojadas que se obtuvieron en cada una de las sesiones con cada grupo, mediante técnicas (proceso incidente y psicodrama) de alto nivel de confiabilidad para los estudios cualitativos, se llega a la conclusión que existe una clara interpretación y correspondencia con cada uno de los enunciados, situaciones y estilos de la teoría DISC, validando de este modo la eficacia del cuestionario. Además de los aportes que se lograron recoger de cada focus group los colaboradores se mostraron comprometidos e involucrados durante el tiempo de las sesiones.

A través del Psicodrama logramos que el sujeto alcanzara una comprensión más profunda de las situaciones y expresaran sus emociones y de las consecuencias de estas. Se consiguió generar espontáneamente una respuesta distinta a la situación problemática que se había planteado para la dramatización y para el proceso incidente, aprendiendo a dar esta respuesta más adaptativa en la vida real, generalizando el aprendizaje de un nuevo rol.

Un resultado positivo en cada participante fue darse cuenta de los propios pensamientos, sentimientos, motivaciones, conductas y relaciones, salir un poco de la cotidianidad y del enajenamiento que se alcanza cuando nos envuelve el día a día.

Al aplicar estas herramientas mejoró la comprensión de las situaciones a través de cada enunciado, de los puntos de vista de otras personas y de nuestra imagen o acción sobre ellas.

En este estudio se logró establecer que el cuestionario DISC es un instrumento útil y preciso, que cumple con la calidad de un instrumento psicológico logrando dos características fundamentales para medir una herramienta: estabilidad y consistencia interna lo que unidas demuestran lo que llamamos confiabilidad. Este último aspecto es lo que a través de una investigación cualitativa se ha logrado establecer satisfactoriamente en estos ejercicios grupales llevados a cabo.

Cuando se realizaron las sesiones de grupo se logró confirmar a través de las interpretaciones de los participantes que tanto el objetivo del cuestionario DISC como conocer los rasgos de personalidad de una persona y que pueden ser utilizados por las organizaciones para colocar a cada individuo en el cargo más adecuado acorde a su estilo de comportamiento, resultan totalmente adecuados y confiables. Al utilizar esta herramienta los especialistas pueden tomar decisiones más acertadas, apoyándose en las fortalezas propias de cada estilo y en beneficio de su propio rendimiento y bienestar emocional.



Jennifer Uriza

Psicóloga Universidad de la Habana-Cuba