



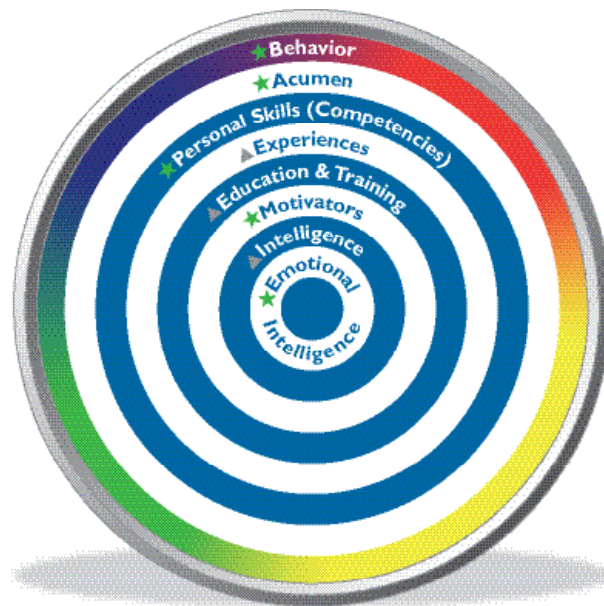
Comportamientos REPORTE TÉCNICO

Introducción

TTI Success Insights, ltd. es una empresa fundada en 1984 por Bill J. Bonnsetter y su hijo, Dave Bonnsetter. TTI Success Insights es la industria de evaluaciones líder a nivel mundial. A través de una investigación constante, los Bonnsetter continúan mejorando, desarrollado y validando soluciones basadas en las evaluaciones que generen resultados.

Bill ha realizado investigaciones sobre lo que hace a una persona normal desde 1979. Su hermano, Ron Bonnsetter, profesor emérito de la Universidad de Nebraska Lincoln, se ha unido recientemente al grupo de TTI Success Insights para fortalecer el área de investigación de la compañía. Estas investigaciones tiene por objetivo identificar el CÓMO y el PORQUÉ de las personas y qué relación tienen con su desempeño.

Para comprender mejor lo que las personas aportan al lugar de trabajo, observe las Dimensiones del Desempeño™ de TTI Success Insights.



©2011 Target Training International, Ltd.

★ TTI SI MIDE:

- Comportamiento
- Visión del Mundo
- Habilidades Personales
- Motivadores
- Inteligencia Emocional

▲ TTI RECONOCE:

- Experiencias
- Educación y Capacitación



Resumen Ejecutivo

Las siguientes páginas ofrecen una información detallada sobre la evaluación de comportamiento de TTI Success Insights, su validación y cómo TTI SI no tiene impacto adverso. En la parte de abajo se muestra un resumen ejecutivo de estas investigaciones.

Validación

REVISIÓN DE LA ESCALA DE CONFIABILIDAD

La escala de confiabilidad se calculo partiendo del modelo de la alfa de Cronbach. Este modelo es considerado como la evaluación estadística más apropiada para calcular niveles de confiabilidad. La estadística genera la consistencia interna, basada en una correlación promedio entre factores. Estas evaluaciones tienen aproximaciones más rigurosas que una estadística tradicional que divide mitades. El modelo alfa de Cronbach es una estadística que va de 0 a 1. En general una α igual o mayor a .6 es considerada como el nivel mínimo aceptable, aunque algunas autoridades exigen un estándar más elevado, de al menos .7.

La siguiente tabla compara la confiabilidad de los factores DISC utilizando el modelo alfa de Cronbach (α). Esta investigación documenta el Style Insights 2011.i de TTI SI como un instrumento con una confiabilidad y escala de construcción sólidas. Esta revalidación está basada en el nuevo método para responder el cuestionario, utilizando un método R4, que consiste en ordenar los cuatro adjetivos para cada pregunta del 1 al 4, en vez de utilizar el método tradicional ML, que consiste en escoger el adjetivo que más describe “Most (más)” y el que menos describe “Least (menos)”.

Alfa de Cronbach (α) – Escala de Confiabilidad: N=16,950								
	Adaptada D	Natural D	Adaptada I	Natural I	Adaptada S	Natural S	Adaptada C	Natural C
SI.2011.i	.885	.884	.850	.845	.856	.834	.826	.826



Impacto Adverso

Las evaluaciones de TTI SI no son evaluaciones que se aprueben o reprobren. Aunque algunas de las herramientas muestran puntuaciones mejores o peores, este no es el caso de la prueba de comportamiento. Cada factor de medición puede ser una fortaleza, incluso cuando su puntuación sea de cero. Esto tiene que ver con el proceso de relación talento-puesto de trabajo. TTI SI no recomienda utilizar pruebas de talento sino se cuenta con un perfilador contra el que se puedan comparar los resultados.

El proceso de benchmarking se diseñó para ofrecer mayor claridad sobre los requerimientos del puesto de trabajo como tal: responsabilidades clave, habilidades, comportamiento y motivadores. Aunque TTI SI tiene más de 10,000 procesos de benchmarking disponibles, se recomienda realizar un proceso nuevo para cada posición de una organización.

Puesto que las evaluaciones TTI SI no se aprueban o reprobren, la regla del “80 por ciento” se aplica de manera diferente. Para demostrar cómo se cumple esto en las pruebas de TTI SI, echemos un vistazo a la media de los factores medidos para la población general así como por hombres y mujeres, edades y etnias. La sección de Impacto Adverso demostrará que todas las evaluaciones de TTI SI no tienen más del 20 por ciento de diferencia en las puntuaciones de grupos protegidos en comparación con los de la población general.



Historia

El lenguaje DISC tiene su fundamente en el comportamiento observable. **El objetivo de esta sección es mostrar cómo, desde hace mucho tiempo las personas observaban las diferencias de los comportamientos de los demás.** A través de la historia, científicos e investigadores han observado similitud de básicas en los comportamientos, y ahora estos han sido validados por compañías como TTI Success Insights. Se han desarrollado, pues, instrumentos para ayudar a las personas a maximizar su potencial personal y el potencial de sus recursos humanos. Los lineamientos del lenguaje DISC, aunque no se llamó desde el inicio, se remontan a Empédocles en el año 444 A.C.

INVESTIGADORES

EMPÉDOCLES 444 A.C. Empédocles fue el fundador de la escuela de medicina en Sicilia. Afirmó que todo está hecho de cuatro elementos: tierra, aire, agua y fuego. Estos cuatro elementos, dijo, pueden combinarse de maneras infinitas, tal y como un artista puede crear diferentes tonalidades de color con sólo cuatro colores básicos.

HIPÓCRATES 400 A.C. Hipócrates fue un observador de las personas. Se dio cuenta del efecto del clima y del terreno en el individuo. Definió cuatro tipos de clima, categorizó el comportamiento y la apariencia de acuerdo a ellos, sugiriendo qué personas conquistarían a otras en una batalla, basándose en las condiciones ambientales en las que crecieron. Hipócrates creía que el clima y el terreno afectaban directamente el comportamiento y a la apariencia.

1. **CLIMA & TERRENO:** Zonas montañosas. Con relieves. Lluvioso y con ríos. Cambios de estación muy distintos.
PERSONAS: Salvajes y feroces por naturaleza. Impulsivos. Disposición bélica.
2. **CLIMA & TERRENO:** Lugares poco elevados. Cálidos. Mal ventilados. Estaciones poco cambiantes.
PERSONAS: No muy altas. Flácidas. Morenas. Sin mucho coraje. Emocionales. No trabajan mucho.
3. **CLIMA Y TERRENO:** Lugares elevados. Muy lluviosos. Ventilados.
PERSONAS: Altas. Agradables. Gentiles y afeminadas.
4. **CLIMA Y TERRENO:** Áreas abiertas, sin vallas. Fuertes cambios de estaciones. Poca agua. Calores extremos en verano y fríos intensos en invierno.
PERSONAS: Fornidas. Rubias. Altivas.



De acuerdo con Hipócrates, los cambios de clima poco frecuentes provocan indolencia, mientras que los lugares con climas variantes hacen que las personas trabajen y se vuelvan más voluntariosas. Las emociones constantes provocan “barbarie, extinción de la sociabilidad y debilidad de disposición.” Las investigaciones actuales validan el pensamiento de Hipócrates, en el sentido de que el medio ambiente puede causar un cambio en el comportamiento.

- SANGUÍNEO - MELANCÓLICO

- COLÉRICO - FLEMÁTICO

Hipócrates pensaba llegar más lejos todavía en su pensamiento. Después de identificar cuatro tipos de clima y de terreno y su efecto en el comportamiento, identificó cuatro temperamentos (sanguíneo, melancólico, colérico, flemático) y los asoció con cuatro tipos de fluidos en un humano (sangre, bilis negra, bilis, mucosa).

GALENO 130 D.C. - 200 D.C. Galeno, en Roma, hablaba de los cuatro fluidos y de su efecto en el comportamiento y en el temperamento. Estos eran: sangre, bilis amarilla, bilis negra y flema. También afirmó que nuestros cuerpos actúan con base en el calor, el frío, la sequedad y la humedad.

Carl G. JUNG 1921. En 1921, Jung publicó los *Tipos Psicológicos* en Alemania. Identificó y describió cuatro “tipos”. Estos cuatro tipos están orientados por cuatro funciones: pensamiento, sentimiento, sensación e intuición. Éstos se dividen en dos que llamó “líbido” o “energía”. Estas dos divisiones son “Extroversión” e “Introversión”. Jung creía que éstas eran categorías definidas sobre las cuatro funciones.

WILLIAM MOULTON MARSTON 1893-1947. El más grande desarrollador del lenguaje DISC es el Doctor William M. Marston. Nació en Cliftondale, Massachusetts, en 1893. Marston estudió en la Universidad de Harvard. Recibió obtuvo en ella tres títulos: Licenciatura en Artes, en 1915, Licenciatura en Derecho, en 1918 y Doctorado en Filosofía, en 1921.

La mayoría de su vida la dedicó a la enseñanza y a su consultoría de psicología. Algunas de las actividades importantes de Marston fueron: Conferencias en la Universidad Americana, en Tufts, Columbia y en la Universidad de Nueva Jersey. Fue también un escritor prolífico, contribuyó en *American Journal of Psychology*, la Enciclopedia Británica, y en la Enciclopedia de Psicología *Britannica*, and the *Encyclopedia of Psychology* y como autor y/o coautor de cinco libros.



Las contribución más conocidas de Marston se encuentran en el área de la detección de mentiras. Éste trabajo lo realizó en Harvard. Publicó su libro *El Detector de Mentiras (The Lie Detector)* en 1938. Los detectores de mentiras, han hecho uso de las herramientas desarrolladas por Marston para detención de crímenes en varios países por muchos años. **He aquí algunos datos que pueden resultar interesantes:**

- Marston es reconocido por la mayoría como el inventor del detector de mentiras.
- Inventó (1915) el examen de la presión sanguínea sistólica para el engaño (publicado por primera vez en 1917).
- Entrevistó a 4200 criminales en cárceles de Texas y se dio cuenta de que sólo tres de ellos se consideran personas deshonestas.
- Un comité de psicólogos prominentes otorgó el 97 por ciento de confiabilidad a la evaluación para el engaño de Marston.
- Marston menciona que una vez que el detector de mentiras convence a un criminal (consciente o inconscientemente) de que no puede seguir mintiendo, logra transformar sus hábitos de mentir en hábitos de decir la verdad.
- Marston estipuló que el fin último del detector de mentiras no era la detección de criminales sino para la eliminación del crimen al convertir a los criminales en personas honestas.
- Marston trabajó en la Evaluación de la Reacción al Tiempo de Carl Jung y probó que no era confiable para determinar engaños. Esto prueba que Marston conocía muy bien el trabajo de Jung, que es el fundamento para la evaluación de Myers-Briggs. Es por esto que esta pregunta sigue vigente, ¿por qué Marston nunca mencionó a Jung en su libro *Las Emociones de la Gente Normal?*
- Marston dijo, “Sólo la verdad puede hacer un cambio emocional real”.
- El detector de mentiras ofrece una nueva herramienta de consultoría psicológica al realizar cambios de personalidad.
- Marston escribió artículos sobre cómo aplicar el detector de mentiras a los cambios maritales, sociales y de personalidad.



Marston se adelantó a su tiempo. Su libro *Las Emociones de la Gente Normal* fue escrito para psicólogos profesionales, sus otros escritos son fáciles de leer y de comprender. Quizá tenía más conocimiento del que su profesión estaba lista para entender.

Diariamente los usuarios de las herramientas de TTI SI obtienen resultados que para Marston eran sólo un sueño en 1915.

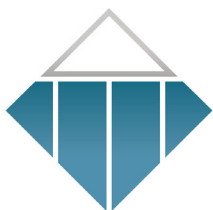
Marston continuó su carrera como psicólogo consultor. Utilizando el seudónimo de Charles Moulton, empleó la mayor parte de sus últimos años para crear, escribir y producir *La Mujer Maravilla*. Esta obra se publicó primero como libro, que se convertiría años después en un exitoso cómic. Marston enfermó de polio en 1944, su cuerpo fue paralizando poco a poco hasta su muerte en 1947, tenía 53 años.

En 1928 publicó *Las Emociones de la Gente Normal* en el que describió la teoría que utilizamos hoy en día. **Observó los comportamientos de las personas y notó que sus acciones tendían a ser activas o pasivas dependiendo de la percepción que tiene el individuo del entorno en el que se encuentra, ya sea favorable o adverso.**

Marston no inventó el sistema de medición del comportamiento DISC, ni predijo las aplicaciones que pudieran tener el medio laboral. En los últimos 100 años las investigaciones sobre el comportamiento han modificado las ideas de Marston considerablemente. Para el científico moderno, la mayoría del trabajo de Marston podría parece superficial o anticuado. Aún así, la importancia de su contribución al dividir el comportamiento en las cuatro categorías distintas y utilizar medidas de la fortaleza de estas respuestas como medición para predecir el comportamiento humano permanece intacta.

Al colocar estos ejes en lo ángulos correctos, se forman estos cuatro cuadrantes para cada patrón de comportamiento.

- 1. Dominancia (D)** – Produce actividad en un entorno adverso.
- 2. Influencia (I)** – Produce actividad en un entorno favorable.
- 3. Estabilidad (S)** – Produce pasividad en un entorno favorable.
- 4. Cumplimiento (C)** – Produce pasividad en un entorno adverso.



A pesar de las contribuciones hechas al campo de la investigación del comportamiento desde Marston, las categorías modernas de DISC (Dominancia, Influencia, Estabilidad y Cumplimiento) le deben mucho a su investigación. Esto es muy útil para comprender el trabajo del sistema DISC manteniendo las categorías de Marston y su significado original en mente. La premisa del sistema DISC moderno es que todas las personas demuestran algún tipo de comportamiento en cada una de las dimensiones. **Las cuatro dimensiones se utilizan como base para el instrumento Style Insights (y sus diversas formas y aplicaciones) de acuerdo a las siguientes categorías:**

DOMINANCIA – DESAFÍOS

¿Cómo respondes a los problemas y retos y cómo ejerces el poder?

INFLUENCIA – CONTACTOS

¿Cómo interactúas e influyes en los demás y los convences a tu punto de vista?

ESTABILIDAD - CONSISTENCIA

¿Cómo respondes al cambio, variación, y al ritmo de tu entorno?

CUMPLIMIENTO – RESTRICCIONES

¿Cómo respondes a las reglas y procedimientos establecidos y ante la autoridad?

El sistema DISC analiza todos estos factores y revela las fortalezas y debilidades de una persona, el comportamiento real, y sus tendencias hacia un comportamiento determinado. Las investigaciones sobre el comportamiento sugieren que las personas más efectivas son aquellas que comprenden bien sus fortalezas y debilidades aunado esto a la capacidad de identificar y comprender las fortalezas y debilidades de los demás, el mejor será capaz de desarrollar estrategias para cumplir con las demandas de su entorno. El resultado tendrá un gran éxito en el trabajo, en el hogar o en la sociedad en general.

WALTER CLARKE 1950s. Walter Clarke fue el primero en desarrollar un sistema de medición automatizado basándose en la teoría de Marston. Su instrumento se llamó “Análisis del Vector de Actividad”. Algunos de los socios de Clarke se separaron de su empresa, haciendo modificaciones a este sistema y creando uno propio llamado “Lista de Verificación de Adjetivos”.



Las siguientes personas y compañías han contribuido al modelo DISC:

1960s

- J.P. Cleaver
- Leo McManus

1970s

- Bill J. Bonnstetter
- John Geier

1980s

- Michael O'Conner
- Judy Suiter
- Target Training International, Ltd.

1990s

- Dr. David Warburton



¿POR QUÉ ESTUDIAR LOS COMPORTAMIENTOS?

OBTENCIÓN DE COMPROMISO Y COOPERACIÓN. Las personas tienden a confiar y trabajar bien con otras personas afines a ellas. **La manera más efectiva de obtener el compromiso y la cooperación de los demás es “Involucrarse en su mundo” y “Ceder” de acuerdo a su estilo de comportamiento.** Observe el lenguaje corporal de una persona, “cómo” actúan e interactúan con los demás. Busque pistas en su área de trabajo. Al aplicar el lenguaje DISC, usted será capaz de adaptarse a su estilo de comportamiento.

DESARROLLO DE EQUIPO EFECTIVOS. Las personas tienden a ser duras con los demás, continuamente juzgan sus conductas; además, el desarrollo de un equipo tiende a ser mejor o peor según los problemas interpersonales que surjan. Una conciencia clara de las diferencias de comportamiento tiene un impacto inmediato en la comunicación, la resolución de conflictos y en la motivación del equipo. La inversión siempre es anterior al beneficio. Invertir en capacitación de un equipo con base en el lenguaje DISC generará un beneficio inmediato en el desarrollo del equipo. **Según especialistas en desarrollo de equipos, la mayoría de ellos nunca logra un alto desempeño sin entrenamiento en un modelo de comportamiento ni compromiso sin involucrar a todos los miembros, desde el jefe a los empleados.**

RESOLUCIÓN Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS. Comprender las afinidades y similitudes será el primer paso para resolver y prever un conflicto. Al cumplir con las necesidades del comportamiento de la persona, será capaz de resolver problemas incluso antes de que sucedan. Las personas prefieren ser dirigidas de una manera concreta. A algunos les gusta la estructuras, a otros no, algunos prefieren tener contacto con gente, otros prefieren trabajar solos. Las “dictaduras” en las empresas no funcionan en el siglo XXI. **El lenguaje DISC, junto con los Reportes de TTI Success Insights®, le darán más información sobre alguien en 10 minutos, de lo que pueda saber de él/ella en un año.**

OBTENCIÓN DE CONFIANZA. Confianza, en este caso, puede entenderse también como “credibilidad” o “influencia”. Cada interacción que tenga con una persona fortalecerá o debilitará esta confianza. ¿Ha conocido alguna vez a alguien que no haya tenido reparos para contarle con detalle toda su vida? Cuando ve venir a esta persona, le aterriza que empiece a hablar con usted? Si esto sucede, es porque su comportamiento ha provocado que usted no le dé su confianza. De manera contraria, una persona a la que no pueda esperar ver, es porque ha ganado su confianza, y por lo tanto, se ha ganado parte de su tiempo. **El lenguaje DISC le permite mantener la balanza a su favor.** Al conocer el estilo de comportamiento de otra personas, usted puede adaptar de tal manera su comportamiento que pueda obtener esa confianza.



LA IMPORTANCIA DE TENER UN RESPALDO Y GENERAR CONFIANZA. Cuando navegamos por la red, leemos revistas, abrimos el correo electrónico, etcétera, exponemos a nuestros cerebros a una gran cantidad de información. Con tanta saturación de información las personas dependen de la ayuda de otros para discernir qué es útil y que no lo es. Esta da por resultado que las decisiones personales se tomen con base en la percepción y credibilidad de otras personas, organizaciones, y países. **En otras palabras, la mayoría de los individuos confían en las palabras y acciones de otras personas, organizaciones, y países.** Para destacar sobre los demás, los líderes deben generar esta confianza y ofrecer respaldo. Para hacerlo, usted debe comprender el lenguaje DISC.

¿QUÉ ES LA CONFIANZA? La Confianza es “la ayuda, respaldo y soporte que una persona está dispuesta a ofrecer incluso sobre sus propios intereses.” Esto puede incluir contactos, dinero, reputación, tiempo y energía.

- Si una persona ha generado confianza, tendrá siempre los recursos necesarios para mantener o mejorar su propio estilo de vida.
- Si una organización genera confianza, tendrá siempre los recursos necesarios para mantener o mejorar su crecimiento.
- Si una nación tiene confianza, tendrá siempre los recursos necesarios para mantener o mejorar su nivel de vida.

La generación de confianza toma tiempo. Comienza con la comprensión del lenguaje DISC. **El DISC es un prerrequisito para comprender quién es, y más importante, cómo ve a los demás.** Ser visto como alguien confiable comienza al hacer uso del lenguaje DISC, este es esencial para tener éxito.



Validación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO STYLE INSIGHTS® DISC

Desde 1984, TTI SI siempre ha obtenido la validación de estadistas independientes para todos sus cuestionarios. La más reciente revalidación obtenida por TTI SI se concluyó en 2011. La intención es ofrecer un patrón verificable de evidencia que haga del instrumento Style Insights una herramienta confiable, válida y que se pueda utilizar para múltiples propósitos en desarrollarlo personal y organizacional.

La investigación y las estadísticas se han escrito y desarrollado de acuerdo a las especificaciones publicadas en las evaluaciones Psicológicas y Educativas (1999) y en cooperación con la Asociación Americana de Investigación Educativa, la Asociación Americana Psicológica y el Consejo Nacional de Medición en Educación. Los lineamientos ofrecen estándares de acuerdo a los que se diseñan y validan muchas evaluaciones en Estados Unidos y en otros países. El objetivo es cumplir con estas especificaciones y procurar que el lector conozca a detalle estos estándares. También es importante provocar que el lector se cuestione si las evaluaciones disponibles en el mercado cuentan con estos estándares y descubra qué evaluaciones cuentan con lineamientos similares a los que sigue el instrumento Style Insights y sus reportes.

MEDICIÓN DEL ESTILO - HISTORIA BREVE

El instrumento Style Insights se ubica en la categoría de evaluaciones comúnmente llamadas “Test de Personalidad”. TTI SI, por muchas razones, prefiere utilizar el término de estilo en vez de personalidad. En primer lugar, el término “personalidad” es muy complejo y comprende muchas aplicaciones del comportamiento de toda la persona en general. En segundo lugar, el término estilo utilizado por primera vez por Fritz Perls, se relaciona más directamente sobre cómo hace la personas las cosas, y además se adapta mejor a los propósitos y objetivos del instrumento Style Insights y reportes.

A lo largo de la historia, ha existido una gran variedad de formas para medir la “personalidad” y el “estilo” de las personas. El primer trabajo de Kraepelin (1892) “Evaluación de Libre Asociación” utilizó una serie de palabras para analizar el estímulo que generaba cada una de ellas de acuerdo a la primer reacción que una persona mostrara ante ella. El método de libre asociación ha sido utilizado para muchas evaluaciones y continúa vigente hoy en día.

Algunos críticos de este método afirman que no cuenta con resultados confiables, pues es manipulable por la persona.



En respuesta a estas críticas se creó el inventario del auto-reporte. Las primeras evaluaciones basadas en este método fueron desarrolladas por Woodworth durante la Primera Guerra Mundial (DuBois, 1970; Goldberg, 1971; Symonds, 1931). El propósito original era identificar si una persona era apta para el servicio militar. La guerra terminó antes de que el modelo se desarrollara; sin embargo, se utilizó este modelo para aplicarlo a civiles, adultos a niños. La Forma Personal de Datos de Woodworth sirvió como un prototipo a seguir por muchos. Algunos diseños exploraron áreas específicas tales como orientación vocacional, escolar, del hogar, etc. Otras evaluaciones indagaron respuestas interpersonales en entornos sociales, y después se convirtieron en evaluaciones enfocadas en los intereses y actitudes. El instrumento Style Insights se basa en este método.

El “desempeño” o evaluación situacional es otro método de evaluación comúnmente utilizado. En este modelo, se le pide al sujeto que realice alguna tarea y después se mide su desempeño. El objetivo específico de alguno de estas evaluaciones no se muestra al evaluado. Las primeras aplicaciones de este modelo fueron desarrolladas por Harsthorne y May, entre otros, (1928, 1929, 1930) y se utilizaron en escuelas primarias. Las evaluaciones situacionales para adultos se desarrollaron durante la Segunda Guerra Mundial por el Programa de Evaluaciones de la Oficina de Servicios Estratégicos. Estas evaluaciones eran muy complejas para su tiempo, necesitaban de escenarios muy detallados y de administración de las habilidades. También, la confiabilidad e interpretación de las respuestas eran subjetivas.

Otro método es el diseño de evaluaciones proyectivas. En este método, se le presenta una tarea poco clara o ambigua y pedirle que desarrolle un proceso para realizarla. El objetivo de este tipo de pruebas no se muestran al evaluado para evitar la posible manipulación. Este tipo de pruebas pueden presentar errores de confiabilidad por la naturaleza subjetiva de su instrumentación.

El instrumento Style Insights y sus reportes utilizan el método del auto-reporte que elimina problemas de confiabilidad debido a la objetividad en la puntuación del instrumento. Al utilizar el auto-reporte, el instrumento capta la percepción de sí mismo del evaluado y guarda sus respuestas. Eliminados posibles errores de confiabilidad, el único problema que queda es sobre si la precisión de las respuestas de la persona es correcta y si el evaluado está concentrado en su propia percepción. Aun así, se pide a la persona que sea honesta al responder.

Esta metodología ha sido ampliamente utilizada para muchas aplicaciones académicas y comerciales.



CONEXIÓN DEL DISC CON LOS INSTRUMENTOS PUBLICADOS POR TTI SUCCESS INSIGHTS

En 1983-84 TTI SI adquirió la licencia para utilizar un instrumento basado en DISC. Desde entonces TTI SI ha invertido mucha energía y recursos para mantener validaciones estadísticas para sus instrumentos y reportes. Ha habido cambios y actualizaciones en los instrumentos para mantenerse al ritmo que establecen las exigencias del mercado actual, algunos términos utilizados hace algunas décadas, no son tan válidos para el siglo XXI. TTI SI se encuentra entre los pocos distribuidores DISC en el siglo XXI con esta validación estadística. Esto permite garantizar la confiabilidad y validación de sus reportes y compararlos también contra los resultados generados en una base de datos bien definida y contemporánea.

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

Confiabilidad basada en los procesos de respuesta y en la estructura interna.

La primera cuestión sobre la confiabilidad del instrumento surge al preguntarse “qué tan bueno” es, o si es realmente útil. La palabra “confiabilidad” siempre significa “consistencia” cuando se aplica a evaluaciones. Existen procedimientos que se utilizan frecuentemente para esta estadística de rutina. La confiabilidad de la re-evaluación es la consistencia de los resultados obtenida por la misma persona cuando se evalúa dos veces por el mismo instrumento. La confiabilidad de una forma alterna ofrece al sujeto dos formas similares del instrumento. Tanto la re-evaluación como una confiabilidad de una forma alterna deben demostrar tanto el coeficiente de confiabilidad como duración que exista entre la primera y la segunda evaluación. Estos dos procedimientos se enfocan en la consistencia de la medición.

Esta consistencia y la ventaja de “haberse aprendido el examen” es una preocupación para la habilidad y el conocimiento de la medición.

El instrumento Style Insights no es susceptible de tomar ventaja al hacer repetidas veces el instrumento debido a que está basado en un método de auto-reporte. Las escalas del instrumento son estables en la medida en que la percepción del individuo y su “auto-concepto” sea constante.

Otro método para reafirmar la confiabilidad es dividir la prueba en dos, determinando la correlación que existe entre los dos grupos de puntuaciones. Esta técnica reduce el riesgo de los métodos antes mencionados al eliminar el periodo de tiempo que se tiene que dejar entre las dos fechas de realización de la misma prueba. La confiabilidad Kuder-Richardson se basa también en una forma única de administración del instrumento y mide la consistencia de las respuestas en todos los puntos de la evaluación. La fórmula Kuder-Richardson es realmente la medida de todos los coeficientes basándose en las divisiones que tenga la prueba.



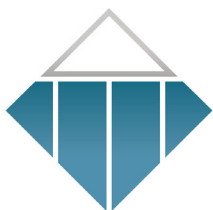
La fórmula Spearman-Brown es otra estadística que ofrece un coeficiente de confiabilidad y se utiliza frecuentemente en los métodos de dividir la prueba en dos. Spearman-Brown hace una diferencia al incluir un método para duplicar los números de puntos en un instrumento como parte de su fórmula. Al duplicar los números de puntos en el instrumento, la confiabilidad se incrementa. Algunos críticos de esta fórmula dicen que esto sólo incrementa de manera artificial la confiabilidad de la evaluación. Los coeficientes de confiabilidad que existen hasta este momento son aquellos que pueden calcularse a mano o utilizando una calculadora.

El coeficiente alfa es la expresión de confiabilidad de un instrumento y lo ordena de 0 a +1.00. Un instrumento con una confiabilidad perfecta podría tener un coeficiente alfa de +1.00, aunque no existe uno que alcance tal puntuación hasta ahora. Además, no existe un estándar o niveles de acuerdo de qué hace mejor o peor a una correlación para estos propósitos. Sin embargo, existe un acuerdo general sobre el estándar mínimo para un alfa igual o superior a .6, algunos existen que piden una puntuación de .7 o superior. Obviamente, entre más alto sea el coeficiente alfa más fuerte será coherencia entre los puntos. El método Alfa de Cronbach (α) (Cronbach, 1951) es considerado por muchos como la confiabilidad alfa más fuerte a la fecha (Anastazi, 1976; Reynolds, 1994). “El Coeficiente α es la máxima probabilidad estimada del coeficiente de confiabilidad si el modelo paralelo se asume como verdadero” SPSS, p.873). Para datos dicotómicos, “La Alfa de Cronbach es equivalente al coeficiente de la fórmula Kuder-Richardson 20 (KR20). La Alfa de Cronbach es utilizada para determinar los coeficientes de confiabilidad utilizados en los factores del instrumento Style Insights. Se pide al lector que compare los coeficientes de confiabilidad presentados en este manual con los de otras pruebas, también se pide que pregunte cuál es su número alfa.

Validación basada en el contexto y en la relación con otras variables.

La Validación ayuda a responder la pregunta, “¿El instrumento mide lo que se supone que debe medir?” También puede hacerse esta pregunta: “¿Qué tan bien hace esa medición?” Estas preguntas son obviamente más difíciles de responder y podría dar pie a la subjetividad. Retomando las preguntas de validación, el punto importante a considerar es la relación entre el desempeño del instrumento y los hechos observables del comportamiento que se estudia. Cuando alguien dice, “La prueba no es precisa”, el comentario se refiere directamente a validez de la prueba, no a la confiabilidad. Una forma precisa de expresar esto es, “La prueba no es válida”. Existen tres formas primarias de validación: Contenido, relación con el criterio, y validación de la construcción.

La validación del contenido examina el contenido del instrumento para determinar si cubre la materia de comportamiento medido. Los exámenes simples de los factores en una prueba de biología o química deben indicar cuestiones relacionadas con la materia.



Cuando esto se utiliza en el desarrollo de las evaluaciones DISC, es importante que los cuatro descriptores de las categorías se representen en la misma proporción que los descriptores D,I,S, o C. Además, es importante conocer qué palabras son socialmente atractivas como un elemento de la validación del contenido. Si no existe un equilibrio entre las palabras o que no sean socialmente atractivas, la validación del contenido se verá afectada. El instrumento Style Insights se sometió a la validación del contenido, fue entonces que se modificaron algunos descriptores para asegurar la validación del contenido y la confiabilidad del instrumento.

La validación en relación con el criterio es la capacidad de un instrumento para predecir el comportamiento de acuerdo a determinadas situaciones. Los resultados de una persona en un reporte se comparan con una gran cantidad de “criterios” externos. En el uso del instrumento Style Insights y en sus reportes, existe una gran variedad de estudios que se encuentran disponibles en TTI Performance Systems. Estos se encuentran claramente ligados a los diferentes resultados especificados para tener éxito en cada puesto de trabajo y en áreas bien definidas. La validación relacionada con el criterio tiene dos formas: validación concurrente y validación predictiva. La validación concurrente examina la puntuación de una persona y la compara con criterios externos al mismo tiempo que aplican el instrumento. La validación predictiva compara la puntuación de una persona con el criterio después de intervalo de tiempo especificado. Ambos métodos proveen gran apoyo para el instrumento Style Insights.

La validación de constructo examina la capacidad del instrumento para medir un constructo teórico o rasgo. La validación de constructo se genera a partir de un patrón de evidencia y en múltiples medidas a lo largo de una variedad de fuentes. Algunos constructos consideran, en una análisis de un rasgo de comportamiento, la inclusión de los cambios de desarrollo de los participantes al contestar el instrumento a diferentes edades o circunstancias de vida o bajo diferentes puntos de vista. La correlación entre los diferentes resultados es una forma de validación de constructo.

Una técnica muy importante en la actividad de la construcción de la validación es un factor de análisis. Esta es una técnica que “mejora” un instrumento al compararlo y analizar las interrelaciones de los datos. En este proceso de interrelaciones se examinan y “destilan” todas las combinaciones iniciales, para convertirlas en un pequeño número de factores o rasgos comunes. Al utilizar el factor analítico en otros instrumentos, se descubrió que los instrumentos de otros vendedores tienen descriptores específicos que de hecho asignaban a categorías diferentes que no se medían en el instrumento (Golden, Sawicki, & Franzen, 1990).

El instrumento Style Insights ha sido mejorado gracias al proceso del factor de análisis y ha hecho modificaciones sutiles en sus puntuaciones, obteniendo una mejor validación y confiabilidad.



REVISIÓN DE LA ESCALA DE CONFIABILIDAD

La escala de confiabilidad se calculó utilizando la alfa de Cronbach. Ha sido considerado como la evaluación estadística más apropiada para calcular la confiabilidad. La consistencia del modelo interno estadístico, con base en la correlación promedio entre factores. Estas evaluaciones son más rigurosas que las estadísticas tradicionales. La alfa de Cronbach es una estadística que mide de 0-1. En general una α igual o superior a .6 es considerado como el mínimo aceptable, aunque algunas autoridades consideran un estándar mínimo de .7.

La siguiente tabla compara la confiabilidad utilizando este modelo. Estos documentos muestran la confiabilidad con la que cuenta el instrumento Style Insights 2011. Esta validación se logro gracias al nuevo método de ingreso de respuestas (R4)

Alfa de Cronbach (α) – Escala de Confiabilidad: N=16,950								
	Adaptada D	Natural D	Adaptada I	Natural I	Adaptada S	Natural S	Adaptada C	Natural C
SI.2011.i	.885	.884	.850	.845	.856	.834	.826	.826



Impacto Adverso:

COMPORTAMIENTOS/INVESTIGACIONES DISC DE FEBRERO DE 2012

Muestra aleatoria N=17,801

Medición	Media	Desviación Estándar
Dominancia	45.56	16.39
Influencia	60.92	15.37
Estabilidad	54.74	17.03
Cumplimiento	46.81	15.08

Hombres N= 10,667

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la Muestra Aleatoria
Dominancia	48.05	16.60	2.49
Influencia	60.08	15.40	-0.84
Estabilidad	51.98	17.31	-2.75
Cumplimiento	46.79	15.02	0.61

Mujeres N=7,134

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominancia	41.84	15.34	-3.72	-6.20
Influencia	62.16	15.25	1.24	2.08
Estabilidad	58.86	15.70	4.12	6.87
Complimiento	45.28	15.14	-0.90	-1.51

*La diferencia del grupo no-protegido compara al subgrupo protegido con el grupo no-protegido dentro de la misma categoría en la EEOC. Todos los datos han sido redondeados a la centésima más próxima.



Comportamientos/Investigaciones DISC de Febrero de 2012

Caucásicos N=11,988

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la Muestra Aleatoria
Dominancia	46.51	17.01	0.94
Influencia	62.13	15.90	1.21
Estabilidad	54.06	17.49	-0.68
Cumplimiento	44.77	15.55	-1.41

Afroamericanos N=1,849

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominancia	43.38	13.46	-2.18	-3.13
Influencia	57.74	11.92	-3.18	-4.39
Estabilidad	56.57	15.28	1.84	2.52
Cumplimiento	49.29	11.95	3.10	4.51

Indoamericanos o Nativos de Alaska N=175

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominancia	42.86	15.19	-2.70	-3.65
Influencia	58.35	13.87	-2.57	-3.78
Estabilidad	57.98	16.96	3.25	3.93
Cumplimiento	48.30	13.96	2.12	3.53

*La diferencia del grupo no-protegido compara al subgrupo protegido con el grupo no-protegido dentro de la misma categoría en la EEOC. Todos los datos han sido redondeados a la centésima más próxima.



Comportamientos/Investigaciones DISC de Febrero de 2012

Asiáticos N=1,079

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominación	41.76	14.07	-3.80	-4.75
Influencia	55.94	14.15	-4.98	-6.19
Estabilidad	57.72	15.13	2.99	3.67
Cumplimiento	52.19	13.28	6.01	7.41

Hispanos o Latinos N=1,078

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominación	44.08	15.05	-1.48	-2.42
Influencia	60.15	14.36	-0.76	-1.97
Estabilidad	55.23	16.34	0.49	1.18
Cumplimiento	47.74	13.96	1.56	2.96

Dos o más razas N=608

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominación	45.53	15.87	-0.03	-0.98
Influencia	61.66	14.38	0.74	-0.47
Estabilidad	53.23	16.70	-1.51	-0.83
Cumplimiento	46.47	14.27	0.28	1.69

*La diferencia del grupo no-protegido compara al subgrupo protegido con el grupo no-protegido dentro de la misma categoría en la EEOC. Todos los datos han sido redondeados a la centésima más próxima.



Comportamientos/Investigaciones DISC de Febrero de 2012

Capacitados N=16,575

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria
Dominación	45.62	16.36	0.06
Influencia	61.06	15.36	0.14
Estabilidad	54.68	17.05	-0.06
Cumplimiento	46.03	15.06	-0.15

Discapacitados N=228

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominación	44.25	16.98	-1.31	-1.37
Influencia	58.58	13.78	-2.33	-2.48
Estabilidad	56.40	17.30	1.67	1.72
Cumplimiento	48.52	14.10	2.34	2.49

*La diferencia del grupo no-protegido compara al subgrupo protegido con el grupo no-protegido dentro de la misma categoría en la EEOC. Todos los datos han sido redondeados a la centésima más próxima.



Comportamientos/Investigaciones DISC de Febrero de 2012

No Veteranos N=15,517

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria
Dominación	45.37	16.35	-0.19
Influencia	61.20	15.38	0.28
Estabilidad	54.92	17.04	0.18
Cumplimiento	45.96	15.11	-0.22

Veteranos Discapacitados N=122

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominación	49.70	16.87	4.14	4.33
Influencia	59.82	14.20	-1.10	-1.38
Estabilidad	50.67	17.64	-4.07	-4.24
Cumplimiento	46.62	13.10	0.44	0.66

Otros Veteranos N=895

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominación	48.80	16.77	3.24	3.43
Influencia	59.08	15.24	-1.84	-2.12
Estabilidad	51.65	17.30	-3.09	-3.27
Cumplimiento	47.22	14.73	1.04	1.26

Veteranos de Vietnam N=216

Medición	Media	Desviación Estándar	Diferencia de la muestra aleatoria	Diferencia del Grupo No-Protegido
Dominación	48.79	15.76	3.23	3.42
Influencia	58.55	14.36	-2.37	-2.65
Estabilidad	51.18	15.30	-3.56	-3.74
Cumplimiento	48.17	14.24	1.99	2.21

*La diferencia del grupo no-protegido compara al subgrupo protegido con el grupo no-protegido dentro de la misma categoría en la EEOC. Todos los datos han sido redondeados a la centésima más próxima.



Sobre TTI Success Insights, Ltd.

TTI Success Insights, Ltd. es líder en el desarrollo de evaluaciones validadas y basadas en una investigación profunda y constante. Ofrece herramientas de consultoría laboral y profesional para satisfacer las necesidades en el área de recursos humanos. Varias empresas de la Revista Fortune 500 utilizan los productos de TTI Success Insights. Actualmente estas herramientas tienen presencia en más de 90 países y están disponibles en más de 40 idiomas. TTI SI también es líder en investigaciones de vanguardia sobre el comportamiento de las personas, la comunicación en el lugar de trabajo, así como en las actitudes y el desempeño. TTI SI desarrolla liderazgo de opinión en áreas educacionales, empresariales y de interacción humana. Para mayor información visite nuestra página de internet www.ttisuccessinsights.cl