



I.- ORIGEN E HISTORIA

El test Estilos de Comportamiento en el Trabajo (ECT) está basado en la metodología de la Teoría de la Psicología Integrativa. El modelo original fue desarrollado en 1928 por el psicólogo William Moulton Marston. Este mismo fue simplificado por el Dr. John Greier, de la Universidad de Minnesota.

Hoy encontramos 2 tipos de pruebas fundamentadas en los estudios de Marston:

1) Las herramientas "completas" o "puras" como son el AVA (Activity Vector Analysis) de Bizet Group, el PI (Predictive Index) y el PDA (Personal Development Analysis).

2) Las herramientas que están fundadas en la metodología original, y han sido simplificadas y adaptadas a los diversos usos.

Todas estas son herramientas modernas, sistematizadas, sumamente efectivas y probadas, desarrolladas por empresas e investigadores que toman los estudios de Marston y desarrollan sus propias metodologías de evaluación.

El modelo se llama así por sus siglas en inglés; Dominance, Influence, Stability y Compliance, DISC.

II.- ASPECTOS EVALUADOS

El test ECT permite identificar la forma de comportamiento y los diferentes estilos para desempeñarse en el trabajo.

ECT entrega 4 tipos de resultados:

I. TENDENCIA DE COMPORTAMIENTO: Muestra los resultados en cada una de las 4 dimensiones del comportamiento:

Dominante
Influenciador
Sostenedor
Analítico

Generalmente las personas tienen una mezcla de estas cuatro conductas, pero sobresaldrán dos de ellas.

Este perfil permite determinar cómo se comunica la persona a través de su comportamiento y qué necesita para que esa comunicación pueda ser de dos vías y exitosa, es decir, nos permite un lenguaje común en el ámbito del comportamiento, las reacciones y las emociones.

II. INTENSIDAD: Adjetivos que describen el nivel de intensidad del individuo en cada dimensión.

III. DIMENSION MÁS ALTA: Comportamiento que es predominante en la persona.

IV. PATRÓN CLÁSICO DE COMPORTAMIENTO: A partir de los puntajes obtenidos en cada estilo de comportamiento se obtiene el patrón clásico de comportamiento, que describe aquellas conformaciones que aparecen con más frecuencia en la población. Cada uno implica una significativa diferencia en el estilo de comportamiento.

III.- CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

El cuestionario consta de 28 grupos de palabras, donde los individuos deben escoger una palabra que **MÁS** identifique su comportamiento y una palabra que **MENOS** identifique su comportamiento en cada uno de los grupos. Esto determina el patrón de comportamiento del individuo: distintas formas de pensar, sentir y actuar.

El núcleo de los patrones tiende a permanecer estable porque refleja una identidad particular. Sin embargo, la influencia del ambiente laboral a menudo requiere de respuestas diferentes que se convierten en las formas de comportamiento en el trabajo.



Confiabilidad

Cuando hablamos de **confiabilidad** nos referimos a la **estabilidad** de la herramienta y en parte a su consistencia interna. La metodología ECT ha demostrado tener consistencia interna de buena a excelente en forma reiterada. La muestra de la versión en inglés arrojó los siguientes valores de Alfa de Cronbach cuando se revisó en 1996, con un tamaño de muestra de 812 casos:

D: 0,92 I: 0,87 S: 0,88 C: 0,85

Estos resultados indican que esta prueba es bastante estable durante el transcurso del tiempo. Por consiguiente, quienes toman la prueba no deben esperar sino pequeños cambios cuando se toma el instrumento en diferentes momentos. Sin embargo, a medida que se incrementa el tiempo entre las aplicaciones, los resultados de cada una de éstas pueden diferir.

Se debe considerar que incluso durante intervalos muy cortos, los resultados de un instrumento pueden mostrar pequeños cambios. De hecho, es improbable que dos aplicaciones de la misma prueba arrojen los mismos resultados en ningún instrumento psicológico sofisticado.

IV.- NORMAS DE APLICACIÓN Y RESTRICCIONES

Cuestionario autoadministrado con 28 grupos de palabras.

20 minutos de duración.

Es aplicable en adultos de todos los niveles educacionales.

Se puede rendir hasta 2 veces.

Su vigencia es de 5 años.

V.- BREVE DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Se entrega 4 tipos de resultados:

I. TENDENCIA DE COMPORTAMIENTO, que incluye las siguientes dimensiones:

Dominante: Mide cómo la persona responde a los problemas y desafíos. Conducta orientada a la acción, a la rápida solución de problemas, a la toma de decisiones y a la toma de riesgos.

Influenciador: Mide como la persona se relaciona con otras personas y las influye. Conducta orientada a las personas, a la interacción, a las relaciones interpersonales, con propensión a usar tácticas de persuasión.

Sostenedor: Mide como la persona responde a los cambios y al ritmo del entorno. Conducta orientada a los métodos, orientada al equilibrio y la armonía.

Analítico: Mide cómo la persona responde a las reglas y a los procedimientos establecidos por otros. Conducta orientada a la explicación, investigación de datos e información.

II. ÍNDICE DE INTENSIDAD, Adjetivos que describen el nivel de intensidad del individuo en cada dimensión, que le permite volverse más consciente de sus fortalezas y puntos débiles potenciales.

III. DIMENSION MÁS ALTA: Describe el (o los) comportamientos predominantes en la persona

IV. PATRÓN CLÁSICO DE COMPORTAMIENTO, combinación resultante de las 4 dimensiones que describen aquellas conformaciones que aparecen con más frecuencia en la población.



VI.- ORIENTACIONES GENERALES DE USO

El test ECT se emplea comúnmente en selección de personal para obtener conocimientos personales y profesionales de los individuos. Permite también a las personas entenderse mejor a sí mismas, sus debilidades, sus puntos fuertes y sus factores de motivación. Los perfiles entregados proporcionan estrategias y puntos de vista para el éxito interpersonal a través de la tolerancia, la comprensión y la comunicación efectiva.

Estos son habitualmente utilizados por los gerentes para evaluar a sus equipos y la personalidad de cada individuo que lo compone. Es una herramienta de comunicación útil, ya que permite a los administradores aislar los miembros del equipo con personalidades en cuadrantes opuestos, en un esfuerzo para asegurar que el trabajo progrese sin obstáculos.

El test ECT revela también cómo un individuo va a reaccionar en diferentes circunstancias y situaciones, como por ejemplo durante la comunicación, en un conflicto y bajo estrés.

En particular esta prueba es usada para:

- *Seleccionar personal en las organizaciones.*
- *Identificar la propia forma de comportamiento en el trabajo.*
- *Identificar cómo afectan los modos en la cooperación, comunicación, toma de decisiones y logro de resultados en el trabajo.*
- *Aprender a desarrollar relaciones más abiertas y efectivas entre equipos y departamentos.*
- *Mejorar el potencial del individuo y desarrollar planes de acción para lograr metas.*
- *Descubrir puntos clave para perfeccionar el desempeño.*
- *Desarrollarla comunicación y las relaciones interpersonales.*
- *Mejorar la gestión y desempeño de sus colaboradores.*
- *Mejorar la eficiencia y alineamiento de sus equipos.*
- *Crear las motivaciones más favorables para lograr el éxito .*
- *Reconocer mejor las diferentes maneras de desempeñar el trabajo.*