



FICHA TÉCNICA DCT

DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

Origen e historia

La prueba DCT está basada en la metodología del Inventario de Preferencias de Kostick, desarrollado en 1970 por Max Martin Kostick en la Universidad de Boston. El objetivo de su creación fue poder ayudar a los gerentes a comprender sus estilos administrativos a través de información sobre veinte dimensiones de la personalidad relacionadas con el desempeño laboral.

Aspectos evaluados

La prueba DCT mide veinte aspectos de la personalidad agrupados en siete grandes dimensiones que permiten predecir el rendimiento y desempeño laboral de un individuo.

Para cada una de las dimensiones, se evalúan aspectos de la personalidad que además de su descripción, entregan información sobre las motivaciones internas o roles (R) y de las necesidades o preferencias (N) de los individuos.

Características técnicas



Cuestionario

Auto administrado
de 90 preguntas



Tiempo rendición

Máximo: 30 min.
Promedio: 13 min.



Vigencia

Permanente

- Según estudios realizados por Anderson y Lewis (1998 en Wilbers, 2015), el coeficiente de confiabilidad de la metodología Kostick PAPI es superior a 0.70.

Orientaciones generales de uso

- Adultos de todos los niveles educacionales.
- Primer filtro en los procesos de selección.
- Desarrollo de directores y gerentes.
- Aislar causas específicas de dificultad laboral y de éxito en el trabajo.
- Evaluación de las siguientes competencias: Accountability, Autoconfianza, Autocontrol, Autonomía, Dinamismo y energía, Empatía, Flexibilidad/Adaptación, Influencia e impacto, Organización, Orientación al cliente, Orientación al logro, Innovación, Pensamiento analítico, Planificación, Toma de decisiones y Trabajo en equipo (Alles, 2009).



Referencias bibliográficas:

Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Wilbers, L. (2015). An Investigation Into The First-Order Factor Structure Of The Personality And Preference Inventory-Normative (PAPI-N) On A Relatively Large South African Sample (Master). Universidad de Stellenbosch.

Descripción de resultados

Los resultados para cada una de las siete dimensiones de personalidad son presentados mediante la evaluación de veinte aspectos conscientes de autoimagen, que se relacionan con situaciones de trabajo que corresponden a motivaciones internas o roles (R) o a necesidades o preferencias (N) de los individuos.

Existen tres rangos para interpretar el grado de expresión del aspecto de la personalidad. Los puntajes obtenidos se ubican dentro de un continuo de una escala que va de 1 a 9.

Si se presenta un puntaje de 0, quiere decir que no hubo suficientes respuestas que permitieran observar la característica.

Rango	Puntaje	Descripción
ALTO	7 - 9	Alta expresión de la necesidad o una alta inclinación por el rol.
MEDIO	4 - 6	Grado intermedio de expresión de la necesidad o inclinación por el rol.
BAJO	1 - 3	Baja expresión de la necesidad o una baja inclinación por el rol.

Las dimensiones y aspectos de la personalidad evaluados son los siguientes:

Dimensión	Aspecto de la personalidad	Descripción
CAPACIDAD DE TRABAJO	N) Necesidad de terminar una tarea	Forma de realizar tareas en función de la atención aplicada para cada una de ellas.
	R) Intensidad en el Trabajo	Nivel de esfuerzo invertido al momento de realizar una tarea.
	N) Necesidad de logro	Grado de deseo por ascender, de autoexigencia y de la necesidad de recibir reconocimientos.
LIDERAZGO	R) Liderazgo	Nivel de interés por asumir roles de liderazgo y de proyectarse como tal.
	N) Control sobre otros	Necesidad de estar al mando o influenciar al resto.
	R) Decisiones	Forma de enfrentarse a la toma de decisiones y entregar respuestas.
MODO DE VIDA	R) Nivel de Actividad	Grado de rapidez al momento de realizar una tarea.
	N) Vitalidad	Preferencia por ambientes de trabajo que requieran de una mayor o menor uso de energía física.
SUBORDINACIÓN	N) Necesidad de apoyo de superiores	Grado en que se acude y consulta a los superiores para llevar a cabo una tarea
	N) Necesidad de reglas y supervisión	Atención dirigida hacia el cumplimiento del proceso o del resultado
NATURALEZA SOCIAL	N) Necesidad de Notoriedad	Nivel de extraversión.
	R) Sociabilidad	Grado de orientación hacia la creación de un ambiente de trabajo ameno.
	N) Necesidad de pertenencia al grupo	Nivel de interés por formar parte de un grupo conociendo sus intereses y necesidades.
	N) Necesidad de intimidad y afecto	Grado de empatía u objetividad al momento de relacionarse con el resto.
ACTITUD EN EL TRABAJO	R) Tipo de pensamiento	Nivel de planificación al momento de ordenar y realizar una tarea.
	R) Interés en el trabajo con detalles	Grado de atención a los detalles.
	N) Organización	Nivel de estructura y orden al momento de trabajar.
NATURALEZA EMOCIONAL	N) Necesidad de cambio	Nivel de flexibilidad ante los cambios.
	R) Control emocional	Grado de estabilidad al momento de enfrentarse a situaciones complejas.
	N) Estado defensivo	Forma de enfrentarse a los conflictos.