



# FICHA TÉCNICA ECT

## ESTILOS DE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

### Origen e historia

La prueba ECT está basada en la metodología de la Teoría de la Psicología Integrativa, cuyo modelo original fue desarrollado en 1928 por el psicólogo William Moulton Marston, mientras hacía la investigación para su libro "The Emotions of Normal People". En esta, encontró rasgos o estilos predecibles y comportamientos comunes de la gente en diferentes ambientes. Definió estos estilos y comportamientos como rasgos de comportamiento y los combinó, delimitando 4 estilos de personalidad (Dominancia, Influencia, Seguridad/Regularidad y Análisis/Cumplimiento). A raíz de sus siglas en inglés, el modelo y la evaluación asociada, adquiere el nombre de DISC.

### Aspectos evaluados

La prueba ECT determina el estilo conductual, comportamiento y emociones que presentan los individuos, a través de la evaluación de cuatro factores de la personalidad. Los cuatro factores de la personalidad son:

- **Dominancia:** Mide cómo la persona responde a los problemas y desafíos
- **Influencia:** Mide cómo esta se relaciona con otras personas y las influye
- **Seguridad/Regularidad:** Mide cómo responde a los cambios y al ritmo del entorno
- **Análisis/Cumplimiento:** Mide cómo responde a las reglas y a los procedimientos establecidos por otros

### Características técnicas



**Cuestionario**  
28 grupos de palabras



**Tiempo rendición**  
Máximo: 10 min.  
Promedio: 8 min.



**Vigencia**  
5 años

- Confiabilidad calculada en las distintas sub-escalas: Dominancia 0.84; Influencia 0.70; Estabilidad 0.73; Cumplimiento 0.84. Como resultado total se obtuvo un alfa de 0.87 (Price, s.f.).
- La metodología posee correlaciones positivas en relación con el 16PF (PGP) y el MBTI (PFP) respecto a las variables que son similares en cada una de estas pruebas, teniendo además una fuerte correlación negativa entre las variables opuestas (DiSC, 2005).

## Orientaciones generales de uso

- Adultos de todos los niveles educacionales.
- Selección de personal para todo tipo de cargos.
- Identificar la forma de comportamiento en el trabajo.
- Desarrollo de equipos de trabajo, gerentes y directores.
- Evaluación de las siguientes competencias: Accountability, Autoconfianza, Autocontrol, Autonomía, Empatía, Influencia e impacto, Organización, Orientación al cliente, Orientación al logro, Pensamiento analítico, Planificación, Toma de decisiones y Trabajo en equipo (Alles, 2009).



### Referencias bibliográficas:

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

DiSC, (2005). *DiSC Validation Research Report*. Inscape Publishing, Inc.

Price, L. (s.f.) *Validación y Fiabilidad - DISC Spain*. Recuperado de <http://discspain.com/validacion-y-fiabilidad> el 01 de julio de 2019.

## Descripción de resultados

De acuerdo con la evaluación y combinación de cada uno de los factores, el ECT entrega los siguientes resultados:

### Tendencia del Comportamiento

Comportamiento dominante o sobresaliente de una persona. Las personas tienen una mezcla de los siguientes cuatro estilos de comportamiento, sin embargo, es usual que dos de ellos sobresalgan por sobre los demás.

- **Dominante:** Conducta orientada a la acción, a la rápida solución de problemas, a la toma de decisiones y a la toma de riesgos
- **Influyente:** Conducta orientada a las personas, a la interacción, a las relaciones interpersonales, con propensión a usar tácticas de persuasión
- **Sostenedor:** Conducta orientada a los métodos, orientada al equilibrio y la armonía
- **Analítico:** Conducta orientada a la explicación, investigación de datos e información

### Índice de Intensidad

Adjetivos que describen el nivel de intensidad del individuo para cada factor.

### Dimensión más alta

Describe el (o los) comportamientos predominantes en la persona.

### Patrón Clásico del Comportamiento

Combinación resultante de las 4 dimensiones que describen aquellas conformaciones que aparecen con más frecuencia en la población.

## Descripción de Patrones



### RESOLUTIVO

Suele ser individualista y buscar nuevos horizontes. Es autosuficiente e independiente y prefiere encontrar sus propias soluciones que pueden ser innovadoras. Tiende a ser directo y enérgico. Es persistente para conseguir los resultados que desea y tiene altas expectativas respecto al resto, pudiendo ser crítico cuando estas no se cumplen. Le interesa alcanzar sus propias metas y progresar. En ocasiones puede carecer de empatía al enfocarse principalmente en el resultado final de los procesos.



### REALIZADOR

Tiene metas muy profundas con las que está comprometido, pudiendo impedir que acepte inmediatamente las del grupo, necesitando combinar ambas. Tiene un sentido de responsabilidad fuertemente desarrollado y muestra un interés profundo por su trabajo y por conseguir lo que se propone. Valora el trabajo arduo y prefiere realizar las cosas en lugar de delegarlas. Funciona al máximo de su capacidad y espera un reconocimiento acorde a su contribución.



### AGENTE

Sabe escuchar y se le conoce por su buena disposición, haciendo que los demás sientan que se les quiere y necesita. Ofrece amistad y está dispuesto a ayudar. En el trabajo cuenta con un excelente potencial para la organización y eficiente ejecución. Es excelente para hacer lo que a otros les resulta difícil de realizar, buscando la armonía y cooperación del grupo. Tiende a adoptar un perfil bajo en lugar de experimentar confrontaciones. Cuenta con un buen nivel de independencia, preocupándose también por su integración al grupo.



### ESPECIALISTA

Tiene una actitud moderada y controlada y puede trabajar en armonía con diversos estilos de conducta. Logra influir en los demás mediante su constancia en el desempeño y por su afán de servir y adaptarse a las necesidades del resto. Se esfuerza por conservar pautas de comportamiento conocidas y predecibles, siendo eficiente en áreas especializadas al planificar su trabajo. Es lento para adaptarse a los cambios, por lo que requiere prepararse previamente para enfrentarlos. Puede necesitar ayuda al inicio de un nuevo proyecto y suele revisar nuevamente las tareas que ha terminado para asegurar la calidad de su trabajo.



### PROFESIONAL

Su meta es ser el experto en un área determinada, mas sabe un poco de todo. Suele proyectar un estilo relajado, diplomático y afable. Al valorar la autodisciplina, evalúa a los demás sobre la base de esta, que mide por su rendimiento diario. Sus expectativas en relación consigo mismo y con los demás son elevadas, soliendo exteriorizar su desilusión al mismo tiempo que su naturaleza le pide concentrarse en desarrollar una propuesta organizada de trabajo y en aumentar sus propias capacidades. Tiene la necesidad de ayudar a otros a perfeccionar sus talentos, sabiendo apreciar a quienes contribuyen en el esfuerzo del trabajo.



### PERFECCIONISTA

Es metódico y preciso en su forma de pensar y trabajar, pudiendo seguir procedimientos ordenados. Se esmera en el trabajo detallado y preciso y desea condiciones estables y actividades fáciles de predecir, ya que se siente cómodo en ambientes laborales definidos. Desea claridad respecto a lo que se espera de él en el trabajo y cómo será evaluado. Sabe tomar decisiones importantes, pero se toma su tiempo al reunir y analizar la información antes de decidir. Es capaz de arriesgarse cuando cuenta con datos que puede interpretar y usar para sacar conclusiones propias. Es concienzudo y organizado en sus tareas y su actuar.

## Descripción de Patrones



### ORIENTADO A RESULTADOS

Busca constantemente oportunidades que prueben y desarrollen sus capacidades para alcanzar resultados. Disfruta de las tareas difíciles y situaciones competitivas. Tiende a evitar factores que lo restrinjan, como controles directos y trabajos rutinarios. Es enérgico y directo. Por ser tan independiente puede impacientarse cuando se ve involucrado en actividades grupales, aunque logra persuadir a otros para que apoyen sus esfuerzos. Es rápido de pensamiento y acción y se impacienta con quienes son diferentes a él. Valora a aquellos que muestran destreza para obtener resultados. Es determinado y persistente.



### CONSEJERO

Tiene el don particular de resolver los problemas de los demás, siéndole fácil encontrar lo bueno de las personas. Al saber escuchar, es discreto en sus sugerencias y no trata de imponer sus ideas a los demás. Suele ser tolerante y paciente, lo que puede conllevar a que se le dificulte confrontar los problemas directamente. En ocasiones requiere ayuda para fijar y cumplir fechas límites realistas. Cuando tiene un cargo de responsabilidad suele prestar atención a la calidad de las condiciones de trabajo y proporcionar reconocimiento adecuado a los miembros de su grupo.



### EVALUADOR

Toma las ideas creativas y las utiliza para fines prácticos. Es competitivo y consigue resultados involucrando a las personas en el trabajo explicando la lógica de las actividades propuestas. Suele ser capaz de ayudar a los demás teniendo un plan de acción desarrollado por sí mismo. Tiende a impacientarse cuando no se mantiene en los niveles establecidos. Su pensamiento es bastante analítico y es hábil para expresar sus críticas. Controla mejor la situación si se relaja y disminuye su ritmo de trabajo.



### ALENTADOR

Sabe con exactitud los resultados que quiere, pero no siempre lo verbaliza inmediatamente. Busca controlar su ambiente con astucia, dirigiendo la conducta resultante hacia un fin predeterminado. Puede ser encantador en su trato con los demás y es persuasivo para obtener ayuda cuando se le presentan detalles repetitivos que consumen mucho tiempo. Suele ser apreciado por sus colaboradores al usar su capacidad verbal para persuadir. Prefiere alcanzar sus objetivos delegando las tareas.



### INVESTIGADOR

Por lo general es reservado, sigue con calma y firmeza un camino independiente hacia la meta establecida. Tiene éxito gracias a su tenacidad y determinación para concluir lo que empieza. Busca un claro propósito o meta sobre el que puede desarrollar un plan ordenado y organizar sus acciones. Se desempeña correctamente ante tareas de naturaleza técnica que impliquen un reto, donde pueda usar e interpretar información real y sacar conclusiones. Responde a la lógica más que a la emoción. Suele preferir trabajar solo y en ocasiones ser considerado como directo y sin tacto.



### OBJETIVO

Suele tener muy desarrollada su capacidad de pensamiento crítico, recalcando la importancia de sacar conclusiones y basar las acciones en hechos. Busca la precisión y exactitud en todo lo que hace y combina información intuitiva con los datos que posee. Prefiere mantener un ambiente laboral tranquilo y mostrarse reticente a expresar sus sentimientos, por lo que hay quienes lo consideran tímido. Tiene una fuerte necesidad de controlar el ambiente y suele ejercer este control en forma indirecta, solicitando el apego a reglas y normas. Se preocupa por llegar a respuestas correctas y le puede resultar difícil tomar decisiones ambiguas.

## Descripción de Patrones



### PERSUASIVO

Es franco por naturaleza y muestra interés por las personas, ganándose el respeto y confianza de estas. Tiene la capacidad de convencer a los demás sobre su punto de vista y los retiene como clientes o amigos. Disfruta de trabajar con gente, de las tareas que le suponen un reto y de la variedad de trabajos y actividades que impliquen movilidad. Tiende a ser optimista respecto a los resultados de los proyectos y el potencial de las personas. En ocasiones puede sobreestimar su capacidad de cambiar el comportamiento de los demás. Necesita que se le proporcione información analítica de manera sistemática y periódica y cuando se le hace ver la importancia de los pequeños detalles logra evaluar las situaciones de manera realista.



### CREATIVO

Prevé de manera extraordinaria el enfoque que hay que dar a un proyecto y efectuar los cambios oportunos. En ocasiones, su rapidez de pensamiento y tiempo de reacción se ven frenados por el deseo de explorar todas las soluciones posibles antes de tomar una decisión. Suele ser perfeccionista y cuenta con una gran habilidad para planear que los cambios efectuados sean apropiados. Desea libertad para explorar y autoridad para examinar y verificar resultados. Puede tomar las decisiones diarias con rapidez, pero puede ser extremadamente cauteloso al tomar decisiones de verdadera importancia. Puede parecer frío, ajeno y brusco.



### PROMOTOR

Cuenta con una intensa red de contactos que le proporciona una base activa para realizar sus negocios. Busca ambientes sociablemente favorables donde pueda continuar adquirir más contactos y conservarlos. Promueve correctamente sus ideas y genera entusiasmo hacia proyectos ajenos. Tiene acceso a las personas apropiadas cuando necesita ayuda y por naturaleza prefiere la interacción con otros y participar en actividades que implican contacto con personas. Con entrenamiento y dirección adecuada, se le puede ayudar a desarrollar su objetividad y a dar la importancia debida a los resultados. Necesita recordarse a sí mismo la urgencia de concluir y culminar sus tareas.