

## Resumen técnico de validación psicométrica

Este documento ofrece una síntesis técnica de la validez y fiabilidad del test DISC de miperfilDISC, presentado en un formato compacto para organizaciones, coaches y consultoras. Su objetivo es proporcionar una visión clara y comprensible de los principales indicadores psicométricos sin entrar en el detalle estadístico completo del informe técnico ampliado.

### Fundamento teórico

El modelo DISC describe cuatro dimensiones conductuales: Dominancia (D), Influencia (I), Serenidad (S) y Cumplimiento (C). El test de miperfilDISC se basa en este marco teórico clásico y lo adapta al contexto laboral actual, incorporando una lectura integrada del perfil que tiene en cuenta tanto la intensidad como la interacción entre las cuatro dimensiones.

### Diseño del test

El test está compuesto por 28 grupos de cuatro frases. En cada grupo, el evaluado selecciona la frase con la que más se identifica (MÁS) y la que menos se identifica (MENOS). Cada frase se asocia a una de las cuatro dimensiones DISC, de modo que el patrón de respuestas MÁS/MENOS se transforma en puntuaciones para D, I, S y C. Estas puntuaciones se representan posteriormente en una gráfica DISC de autoimagen integrada (Gráfica III).

### Muestra utilizada en la validación

La validación psicométrica principal se realizó con una muestra de  $N = 10.161$  personas pertenecientes a población laboral activa. Adicionalmente, se analizaron tres subpoblaciones: profesionales con menos de dos años de experiencia laboral, estudiantes y personas desempleadas. Los análisis muestran que la estructura del test se mantiene estable en todos estos grupos.

## Fiabilidad de las escalas

Las cuatro dimensiones DISC presentan coeficientes  $\alpha$  de Cronbach y  $\omega$  de McDonald entre aproximadamente 0,81 y 0,85 en población laboral activa, lo que indica una excelente consistencia interna. Estos valores cumplen con los estándares internacionales para instrumentos utilizados en evaluación organizacional y desarrollo de talento.

## Validez de constructo

Los análisis factoriales realizados sobre la muestra laboral activa muestran un índice KMO de 0,81, adecuado para análisis factorial, así como correlaciones negativas pronunciadas entre D↔S e I↔C, coherentes con la estructura bipolar clásica del modelo DISC.

La solución de cuatro factores presenta una varianza explicada conjunta cercana al 21%, un valor totalmente consistente con instrumentos de elección forzada (ipsativos), donde la varianza se redistribuye entre dimensiones competitivas.

Estos resultados confirman que las cuatro dimensiones se comportan como constructos diferenciados, estables y teóricamente coherentes, cumpliendo los criterios esenciales de validez de constructo en el ámbito de la psicometría organizacional.

## Sensibilidad al contexto emocional

El test DISC mide conducta observable y energía conductual disponible para responder al entorno, no rasgos de personalidad estables como los modelos de base lexica (p. ej., Big Five). Esto significa que el perfil tiende a mantenerse estable en condiciones normales, pero puede mostrar ajustes temporales en la intensidad de las dimensiones cuando el contexto emocional cambia de forma significativa.

Situaciones como estrés sostenido, burnout, inestabilidad laboral o transiciones profesionales pueden influir en el nivel de energía disponible, generando variaciones moderadas en la expresión conductual sin modificar la estructura general del perfil.

Esta sensibilidad controlada es una característica esperada y deseable del instrumento, ya que permite reflejar cómo está funcionando la persona en su contexto real. Para procesos de coaching, liderazgo y desarrollo, esta lectura contextual aporta información más útil que una medida completamente rígida o descontextualizada.

## Conclusión general

Los indicadores psicométricos muestran que el test DISC de miperfilDISC es una herramienta válida y fiable para su uso en contextos laborales, selección de personal, desarrollo de talento y procesos de coaching. Su estructura multi-dimensional, la consistencia de las escalas y la estabilidad del modelo en distintas poblaciones lo convierten en un instrumento adecuado para la toma de decisiones profesionales.

## Indicadores de fiabilidad por subpoblación

A continuación, se presentan los coeficientes de fiabilidad ( $\alpha$  de Cronbach y  $\omega$  de McDonald) para las cuatro dimensiones DISC en cada una de las poblaciones analizadas. Esto permite comprobar la estabilidad del instrumento más allá de la población laboral activa.

### Población laboral activa (2+ años de experiencia)

N = 10161

Dimensión	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
Dominancia (D)	0,819	0,817
Influencia (I)	0,847	0,847
Serenidad (S)	0,808	0,811
Cumplimiento (C)	0,841	0,842

### Profesionales con menos de 2 años de experiencia

N = 2347

Dimensión	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
Dominancia (D)	0,786	0,784
Influencia (I)	0,816	0,815
Serenidad (S)	0,780	0,784
Cumplimiento (C)	0,807	0,809

**Estudiantes**

N = 8374

Dimensión	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
<b>Dominancia (D)</b>	0,791	0,789
<b>Influencia (I)</b>	0,833	0,832
<b>Serenidad (S)</b>	0,791	0,795
<b>Cumplimiento (C)</b>	0,812	0,813

**Personas desempleadas**

N = 4478

Dimensión	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
<b>Dominancia (D)</b>	0,757	0,755
<b>Influencia (I)</b>	0,804	0,802
<b>Serenidad (S)</b>	0,766	0,770
<b>Cumplimiento (C)</b>	0,791	0,792

### Interpretación de los coeficientes $\alpha$ (Cronbach) y $\omega$ (McDonald)

Para facilitar la correcta interpretación de los indicadores de fiabilidad del test DISC de miperfilDISC, se presenta a continuación una guía práctica para entender los valores de los coeficientes  $\alpha$  de Cronbach y  $\omega$  de McDonald. Ambos indicadores evalúan la consistencia interna de una escala, es decir, qué tan bien trabajan juntos los ítems para medir el mismo constructo.

#### Interpretación de valores:

- 0,60 o menos → Fiabilidad insuficiente o inaceptable. La escala no es estable y no debería usarse para decisiones.
- 0,70 → Aceptable. Adecuado para investigación exploratoria o instrumentos en desarrollo.
- 0,75 – 0,80 → Bueno. Nivel adecuado para evaluaciones laborales generales.
- 0,80 – 0,89 → Muy bueno / Excelente. Recomendado para selección, desarrollo y coaching profesional.
- 0,90 o más → Fiabilidad muy alta, pero puede indicar redundancia entre ítems. En instrumentos DISC no se busca superar este umbral, ya que podría limitar la diversidad conductual medida.

## Control del sesgo de deseabilidad social

El sesgo de deseabilidad social es uno de los principales desafíos en instrumentos de autoinforme. Las personas tienden, consciente o inconscientemente, a responder de una forma que proyecte una imagen más favorable de sí mismas, especialmente en contextos laborales. El test DISC de miperfilDISC incorpora diversas estrategias metodológicas para minimizar dicho efecto.

### 1. Frases redactadas con deseabilidad equilibrada

Todas las frases del test fueron diseñadas para ser socialmente deseables. Ninguna representa una debilidad evidente ni una fortaleza claramente superior. Esto evita que el evaluado pueda elegir sistemáticamente las opciones 'más positivas' y obliga a discriminar matices reales de comportamiento.

### 2. Formato MÁS/MENOS que fuerza priorización genuina

El evaluado debe escoger una frase con la que más se identifica (MÁS) y una con la que menos se identifica (MENOS). Como todas las frases son positivas, la decisión MÁS requiere más reflexión, aumentando autenticidad y reduciendo la respuesta estratégica. Las respuestas MENOS suelen identificarse rápidamente, lo que facilita que el patrón global MÁS/MENOS refleje tendencias reales.

### 3. Integración MÁS/MENOS en la Gráfica III

La Gráfica III combina en un solo patrón las tendencias recogidas por las elecciones MÁS y MENOS, reduciendo el ruido generado por intentos de autopresentación. Si el evaluado intenta inflar sus respuestas, el patrón interno MÁS/MENOS pierde coherencia y la integración gráfica suaviza el sesgo sin alterar la estructura real del perfil.

### 4. Reducción del sesgo de autopresentación favorable

En autoinformes típicos, es fácil exagerar fortalezas o disimular debilidades. En miperfilDISC, la similitud en deseabilidad entre frases y el formato MÁS/MENOS dificultan mantener una estrategia sesgada en el tiempo. El proceso cognitivo más lento para definir la respuesta MÁS fomenta conciencia y precisión.

## Conclusión

El diseño del test —frases equilibradas, elección forzada MÁS/MENOS e integración gráfica— permite que miperfilDISC reduzca de manera significativa la deseabilidad social y genere perfiles más estables y fiables, especialmente útiles en selección, desarrollo y coaching profesional.

Este documento resume los principales indicadores que validan el test DISC de miperfilDISC como un instrumento psicométrico fiable y aplicable en procesos organizacionales.

Miklós Gerecz-Moscoso

Investigador principal & creador de miperfilDISC.com

Diciembre 2025