



Utilidad de la Metodología DISC para el Psicólogo cristiano

WILLIAN MARSTON

La definición de test DISC fue acuñada por el estudioso William Moulton Marston en 1928, a raíz de su interés por investigar el comportamiento de los soldados en el campo de batalla. Por eso se usa este tipo de test de personalidad para conocer mejor la personalidad de cada hombre o mujer y como se desenvuelven en situaciones de presión o en situación normal.

El doctor William Moulton Marston (9 de mayo de 1893-2 de mayo de 1947) conocido también bajo el seudónimo de Charles Moulton, fue un psicólogo, teórico, inventor y autor de historietas que creó al personaje de la Mujer Maravilla. Marston tuvo una relación amorosa con las también psicólogas Elizabeth Holloway Marston y Olive Byrne viviendo simultáneamente con ambas, con quienes engendró varios hijos. Ambas mujeres fueron una influencia para la creación del personaje.

DETECTOR DE MENTIRAS

Marston probando un modelo rudimentario de su polígrafo.

Marston es acreditado como el creador del primer aparato funcional para detectar mentiras, gracias a su adaptación de instrumentos para medir la presión sanguínea en el cuerpo y otros cambios corporales. Su invención es la base del polígrafo desarrollado por John Augustus Larson.

EL MODELO TEORICO DISC

William Moulton Marston fijó su interés psicológico en las personas “normales” o típicas. Estaba interesado en los retos diarios de las personas comunes u ordinarias. No le interesaba la conducta psicótica o la enfermedad mental en general. Marston quería desarrollar una unidad de medida de la «energía mental», es decir «entender y describir el comportamiento humano normal» de acuerdo a cómo cada persona distribuye, direcciona y exterioriza esta ‘energía mental’ en 4 «direcciones»:

- (D)Dominio
- (I)Influencia
- (S)Sumisión
- (C)Conformidad a Normas

EL MODELO TEORICO DISC

Marston no fue el primero en tratar de entender, describir o predecir el comportamiento humano. Desde la antigüedad el ser humano ha elaborado teorías y estudios en relación con este aspecto, de hecho, los 4 «ejes» propuestos por Marston están bien relacionados con antiguos modelos que intentan entender y explicar el comportamiento humano asociándolas a las fuerzas de la naturaleza:

Dominio (Riesgo, Confrontación).....	FUEGO
Influencia (Extroversión, Sociabilidad).....	AIRE
Sumisión (Calma, Paciencia).....	AGUA
Conformidad a Normas (Normas, Reglas).....	TIERRA

Marston suma más adelante un quinto eje, el «Autocontrol Emocional», relacionado al «Equilibrio entre Emocionalidad y Racionalidad, muy asociado a lo que hoy conocemos como la «Inteligencia Emocional» y mide la capacidad de un individuo a controlar o no sus emociones y de evitar (o permitir) que estas (sus emociones) incidan y afecten sus decisiones y acciones. Este quinto eje es clave ya que refiere al «equilibrio» con el cual una persona manifiesta sus conductas

EL MODELO TEORICO DISC

El DISC fue en parte el resultado de su investigación acerca de la medición de la energía del comportamiento y la conciencia, aunque su intención al desarrollar la teoría DISC era demostrar sus puntos de vista acerca de la motivación humana.

En 1928 Marston publicó *Emotions of Normal People* (Emociones de las personas normales), y aunque había escrito acerca de DISC 4 años antes, fue en éste libro donde presentó formalmente la Teoría DISC. En 1931 Marston publicó un segundo libro acerca de la teoría, *Integrative Psychology* (Psicología integrativa). La Teoría DISC fue uno de los primeros intentos de aplicar psicología a personas ordinarias, fuera de un ámbito puramente clínico.

Las “Herramientas de Evaluación” y el Modelo Teórico DISC

A partir las teorías de *Emotions of Normal People* (1929) e *Integrative Psychology* (1931), Marston y Walter V. Clarke desarrollaron las bases de una muy completa herramienta de evaluación que tenía como objetivo principal describir y predecir el comportamiento de las personas. Clarke fue quien continuó con el desarrollo de esta primera herramienta conocida hoy como AVA (Activity Vector Analysis) ya con el foco claramente puesto en las ventajas y beneficios que ésta metodología aportaba tanto en el área militar como en el área laboral.

EL MODELO TEORICO DISC

Desde sus primeras pruebas y aplicaciones la herramienta de Clarke demostró su enorme aporte por su cantidad y calidad de información, pero el proceso operativo / matemático que llevaba a cabo el administrador desde que el evaluado terminaba de completar el formulario hasta que se obtenían los resultados que permitían una interpretación las hacía sumamente lentas y complejas: El trabajo era “a mano” y tomaba al Evaluador casi dos horas desde el momento en que el evaluado terminaba de completar el formulario hasta que se arribaba a los resultados.

A fines de los 60', el doctor John Greier, de la Universidad de Minnesota realiza estudios sobre el modelo de Marston/Clarke y realiza varias modificaciones, siempre con el propósito de simplificar el proceso matemático que llevaba desde el formulario hasta el resultado. Sus estudios se centraron en simplificar ese proceso matemático para hacer la herramienta más simple y aplicable. Es así que nace el modelo que hoy se conoce en el mercado como DiSC, que es una simplificación o síntesis del modelo original de Marston y Clarke, que es el “completo” ya que rige a las herramientas «puras».

EL MODELO TEORICO DISC

El cambio que aportó Greier fue la modificación del Formulario. A partir de este cambio, si bien el tiempo entre el formulario completado por el evaluado y los resultados a interpretar se acortó sensiblemente y el proceso se simplificó, la realidad es que se perdió mucha información de enorme valor para la interpretación. Describimos a continuación algunos de los indicadores que se perdieron en esta simplificación:

EL MODELO TEORICO DISC

- 1) Intensidad de los Ejes:** El formulario original propuesto por Marston & Clarke permitía no solo medir las 4 tendencias sino también sus correspondientes intensidades. En este sentido las herramientas que cuentan con este formulario permiten no solo medir la tendencia de la conducta sino también las intensidades de estas. Por ejemplo, no es lo mismo ser «directo y competitivo» que ser tan directo y tan competitivo y pasar a ser «autoritario y arrogante»...
- 2) Vector del Autodominio (o Autocontrol):** Es el eje relacionado con la Inteligencia Emocional y permite medir si el individuo logra o no controlar sus sentimientos y emociones. La versión simplificada del DiSC solo mide las 4 tendencias mientras que las herramientas puras incluyen este 5.º Vector.
- 3) Nivel de Energía & Actividad:** Mide el «Quantum de energía disponible» con la cual cuenta un individuo. Es un indicador en sí mismo si bien su principal aporte esta en medir la Energía que el individuo «tiene» y compararla con la que «está aplicando o utilizando», lo que convierte este indicador en una herramienta muy valiosa para medir la eventual «satisfacción del individuo en su empleo actual» o si este le genera «desmotivación o estrés».

EL MODELO TEORICO DISC

Es así que encontramos 2 tipos de pruebas fundamentadas en los estudios de Marston/Clarke:

- 1) Las herramientas «completas» o «puras» como ser el AVA (Activity Vector Analysis) de Bizet Group, el PI (Predictive Index) y el PDA (Personal Development Analysis) de PDA International.
- 2) Las herramientas DISC fundadas en los estudios de Greier, como ser el Cleaver Assessment, DISC Index, AEC DISC THT – El Método de los Colores Thomas International, Human Side [1], Success Insights, Carlson Learning y el Test de Tendencias Conductuales DISC (TTCD), Personal Competences Analysis (www.timsinternational.net), D-global, entre otras hoy conocidas como DISC.

EL MODELO TEORICO DISC

Hoy, todas estas son herramientas modernas, sistematizadas, sumamente efectivas y probadas, desarrolladas por empresas e investigadores que toman los estudios de Marston (o John Greier) y desarrollan las propias metodologías de evaluación para comercializar en el mercado de Recursos Humanos.
Historietista de Wonder Woman

En 1941, Marston bajo el seudónimo de Charles Moulton fue el creador e historietista de la Mujer Maravilla (Wonder Woman) para DC Comics, una princesa amazona, que era la protagonista de su propio cómic, y no la pareja del héroe. Las historias fueron ilustradas por Harry Peter.

EL MODELO TEORICO DISC

Marston estaba convencido de que las mujeres eran más honestas y más confiables que los hombres, y podían trabajar más rápido y con mayor precisión. Durante su vida, Marston abogó por la causas de las mujeres de la época. Marston postuló que hay una noción masculina de libertad que es inherentemente anárquica y violenta, y una noción femenina opuesta basada en el “encantamiento amoroso” que lleva a un estado ideal de sumisión en que se ama a la autoridad.

Su visión crítica de ciertos estereotipos de género en la cultura popular es expresado en un artículo de 1944 publicado en “American Scholar»:

«Ni siquiera las mujeres quieren ser mujeres mientras nuestro arquetipo de femineidad carezca de fuerza, fortaleza y poder... El remedio obvio es crear un personaje femenino con toda la fuerza de Superman más todo el encanto de una mujer bella y buena.» (Marston, 1944).