

NOTA TÉCNICA

Fundamentos del test conductual de Star ArmyCV

Documento informativo para profesionales de selección

Versión 1.0 · Septiembre de 2026

1. Propósito y alcance

Esta nota describe el fundamento teórico, el instrumento y el procedimiento de puntuación del test conductual integrado en Star ArmyCV, con el fin de que los profesionales de selección que reciben sus informes conozcan qué mide, cómo se obtienen los resultados y con qué alcance deben interpretarse. No pretende sustituir a la formación en interpretación de pruebas ni constituye un manual técnico completo. Su objetivo es ofrecer una base clara y verificable sobre la que apoyar el uso del informe en un proceso de selección.

2. Marco teórico

El instrumento se apoya en el modelo DISC, formulado por William Moulton Marston en *Emotions of Normal People* (1928). Marston propuso describir el comportamiento de las personas en función de dos ejes: la percepción del entorno como favorable u hostil, y la tendencia a actuar sobre él o a acomodarse a él. Del cruce de ambos ejes surgen las cuatro dimensiones que dan nombre al modelo: dominancia (D), influencia (I), estabilidad (S) y cumplimiento o conformidad (C). El modelo no fue concebido como una teoría de la personalidad profunda sino como una descripción de estilos de conducta observables, y es en ese sentido, el de estilo de comportamiento preferente en contextos de trabajo, en el que se emplea aquí.

La operacionalización del modelo mediante cuestionarios de elección obligada fue desarrollada a partir de los años cincuenta (Cleaver, y posteriormente Geier) y constituye hoy la base de la mayoría de los instrumentos DISC de uso profesional. Star ArmyCV adopta esta tradición metodológica con un cuestionario y un procedimiento de puntuación propios.

3. El instrumento

El cuestionario consta de 24 bloques. Cada bloque presenta cuatro afirmaciones en primera persona, una por cada dimensión del modelo, y la persona evaluada debe señalar la afirmación que mejor la describe y la que menos la describe. El procedimiento genera, por tanto, 48 elecciones, y se completa habitualmente en menos de diez minutos. Las 96 afirmaciones han sido redactadas por el equipo de Star ArmyCV con ayuda de expertos en test psicométricos, están disponibles en español, inglés y portugués, y han sido revisadas para equilibrar la deseabilidad social de las cuatro opciones dentro de cada bloque, de modo que ninguna de ellas resulte sistemáticamente más atractiva que las demás.

La elección obligada tiene una consecuencia metodológica que conviene conocer: puesto que en cada bloque se elige una afirmación como la más característica y otra como la menos característica, las puntuaciones de las cuatro dimensiones suman siempre cero. Esta propiedad, conocida como ipsatividad, hace que el perfil bruto describa la organización interna de las preferencias de la persona (qué dimensiones pesan más y cuáles menos en ella) y no su posición respecto a otras personas. La literatura sobre formatos de elección obligada indica que este diseño reduce la posibilidad de presentar una imagen uniformemente favorable, ya que cualquier elevación de una dimensión implica necesariamente la reducción de otra (Christiansen, Burns y Montgomery, 2005), a costa de la limitación descrita, que el procedimiento de puntuación de StarMyCV aborda en la fase siguiente.

4. Procedimiento de puntuación

4.1 De las dimensiones a las competencias

A partir de las cuatro puntuaciones DISC se calculan dieciséis competencias conductuales: liderazgo, autonomía, influencia social, empatía, comunicación, resiliencia, tolerancia al cambio, estabilidad emocional, planificación, precisión técnica, pensamiento crítico, flexibilidad, escucha activa, cumplimiento de normas, colaboración y orientación a resultados. Cada competencia se define como una combinación ponderada de las cuatro dimensiones, con pesos positivos y negativos establecidos a partir del contenido del modelo y de la revisión de las afirmaciones del cuestionario. Así, por ejemplo, la orientación a resultados se apoya principalmente en la dominancia y se ve atenuada por la estabilidad, mientras que la precisión técnica se apoya en el cumplimiento y se ve atenuada por la influencia.

4.2 Referencia a normas

Las competencias no se presentan en bruto. Cada una se estandariza respecto a la distribución de esa misma competencia en una población de referencia, y el valor resultante se expresa en una escala de 0 a 10 que corresponde al percentil dividido entre diez. Un valor de 8,0 en planificación indica que la persona se sitúa por encima del 80 % de la población de referencia en esa competencia. Esta transformación es la que permite que las dieciséis competencias compartan una misma escala, sean comparables entre sí y comparables entre personas, y resuelve en la práctica la limitación de la ipsatividad señalada en la sección anterior.

Sobre esa escala se asignan tres niveles interpretativos:

Nivel	Valor	Interpretación
Alto	7,0 o superior	Aproximadamente el 30 % superior de la población de referencia
Medio	Entre 3,0 y 7,0	Zona central de la distribución
Bajo	Inferior a 3,0	Aproximadamente el 30 % inferior de la población de referencia

Los niveles se derivan del valor visible, de manera que el informe nunca muestra un nivel que contradiga la puntuación que lo acompaña.

4.3 Arquetipos

El informe sintetiza el perfil en un arquetipo conductual. Se contemplan ocho arquetipos definidos, cada uno caracterizado por cuatro competencias que lo distinguen, y un noveno arquetipo, el perfil equilibrado, reservado a las personas en las que ninguna combinación de competencias sobresale de forma marcada. Para cada arquetipo se calcula un índice de ajuste a partir de las competencias que lo definen, estandarizado a su vez respecto a la población de referencia. Se asigna como arquetipo principal el de mayor ajuste siempre que supere un umbral mínimo; en caso contrario se asigna el perfil equilibrado. Cuando un segundo arquetipo presenta un ajuste alto y próximo al del principal, se informa como arquetipo secundario, lo que permite reflejar perfiles mixtos sin forzar una única etiqueta.

Los arquetipos son una síntesis interpretativa y no sustituyen a las competencias: dos personas con el mismo arquetipo pueden diferir de forma apreciable en varias de las dieciséis competencias, y es en ellas donde reside la información más precisa del perfil.

4.4 Informe personalizado

La sección narrativa del informe la redacta un sistema de inteligencia artificial configurado con criterios psicométricos. Este sistema no interviene en el cálculo de las competencias ni en la asignación de arquetipos, que se realizan mediante el procedimiento determinista descrito en los apartados anteriores. Su función es interpretar el conjunto de las dieciséis puntuaciones y del arquetipo asignado, describir cómo tiende a manifestarse ese perfil en el entorno de trabajo y sugerir aspectos que puede resultar útil explorar en una entrevista. Dado que trabaja sobre la totalidad del perfil y no solo sobre el arquetipo, dos personas con el mismo arquetipo reciben informes distintos.

5. Propiedades psicométricas y calibración

La población de referencia utilizada para la estandarización se ha construido a partir de un modelo estadístico del cuestionario calibrado con la dispersión observada en las respuestas reales, y se actualiza de forma periódica a medida que crece la base de tests completados, momento en el que las normas pasan a ser íntegramente empíricas. El procedimiento de puntuación registra en cada informe la versión del algoritmo y de las normas con que fue calculado, lo que garantiza la trazabilidad de los resultados y permite su recálculo cuando las normas se actualizan.

Star Army CV mantiene un programa de evaluación continua del instrumento que incluye el análisis de la consistencia interna mediante el método de dos mitades, el estudio de la estabilidad de los perfiles y el seguimiento de la distribución de niveles y arquetipos en la población evaluada. Los resultados de estos análisis se incorporarán a versiones sucesivas de esta nota.

6. Interpretación y uso recomendado

El test describe el estilo de comportamiento preferente de una persona en el trabajo: cómo tiende a tomar decisiones, a relacionarse, a organizar su actividad y a reaccionar ante el cambio. No mide capacidad cognitiva, conocimientos técnicos ni experiencia, y no predice por sí solo el desempeño en un puesto. En consecuencia, sus resultados deben entenderse como una fuente de información complementaria al currículum y a la entrevista, útil para formular hipótesis sobre el candidato y preguntas que las contrasten, y no como un criterio de exclusión.

Esta recomendación es coherente con las directrices internacionales sobre uso de tests en contextos de selección (International Test Commission, 2001), que aconsejan integrar los resultados de cualquier prueba con otras fuentes de evidencia y no basar decisiones de contratación en un único instrumento. Se recomienda asimismo que el profesional comparta con el candidato las conclusiones que extraiga del informe, tanto por transparencia como porque el contraste con la propia persona es la mejor comprobación de la validez de la lectura.

7. Relación con otros instrumentos

El modelo DISC es la base de numerosos instrumentos de uso extendido en el ámbito de los recursos humanos, y el formato de bloques de cuatro afirmaciones con elección de la más y la menos característica es común a buena parte de ellos. StarmyCV comparte esa base y ese formato, y se diferencia en tres aspectos: el cuestionario y sus afirmaciones son de elaboración propia; las competencias se expresan referidas a normas, lo que las hace comparables entre personas, en lugar de presentarse como perfiles puramente ipsativos; y el informe incluye una interpretación individualizada generada a partir del conjunto del perfil.

Frente a los inventarios de personalidad de base normativa (los contruidos sobre el modelo de los cinco grandes factores, por ejemplo), el test de StarmyCV es más breve y se centra en el estilo de conducta laboral antes que en rasgos de personalidad generales, lo que lo hace apropiado como primera aproximación al candidato y como apoyo a la entrevista, y menos apropiado como instrumento único en procesos que requieran una evaluación en profundidad.

8. Preguntas frecuentes

¿Puede el candidato manipular el resultado? El formato de elección obligada lo dificulta: para elevar una dimensión es necesario reducir otra en cada bloque, y los intentos de ofrecer una imagen determinada tienden a producir perfiles internamente incoherentes. Ningún instrumento de autoinforme es inmune a la deseabilidad social, por lo que se recomienda contrastar el informe con la entrevista.

¿Por qué el informe presenta un solo arquetipo, o dos, cuando la persona parece reunir características de varios? El arquetipo es una síntesis. El informe presenta el que mejor describe el perfil y, cuando existe otro con un ajuste próximo, lo incorpora como secundario. La información completa se encuentra en las dieciséis competencias y en la interpretación individualizada.

¿Qué significa el perfil equilibrado? Que ninguna combinación de competencias destaca de forma marcada respecto a la población de referencia. Es un resultado tan informativo como cualquier otro y describe, en general, a personas versátiles cuyo estilo se adapta al contexto.

¿Cuánto tiempo requiere? Menos de diez minutos en la mayoría de los casos.

¿Reciben el mismo informe dos personas con el mismo arquetipo? No. La interpretación se genera a partir de las dieciséis competencias de cada persona, por lo que refleja las diferencias entre perfiles que comparten arquetipo.

Referencias

- Brown, A. y Maydeu-Olivares, A. (2013). How IRT can solve problems of ipsative data in forced-choice questionnaires. *Psychological Methods*, 18(1), 36-52.
- Christiansen, N. D., Burns, G. N. y Montgomery, G. E. (2005). Reconsidering forced-choice item formats for applicant personality assessment. *Human Performance*, 18(3), 267-307.
- Hicks, L. E. (1970). Some properties of ipsative, normative, and forced-choice normative measures. *Psychological Bulletin*, 74(3), 167-184.
- International Test Commission (2001). International guidelines for test use. *International Journal of Testing*, 1(2), 93-114.
- Marston, W. M. (1928). *Emotions of normal people*. Londres: Kegan Paul, Trench, Trubner & Co.
- Meade, A. W. (2004). Psychometric problems and issues involved with creating and using ipsative measures for selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 531-552.

Aviso legal

Este documento tiene carácter informativo. Puede distribuirse íntegramente y sin modificaciones citando a StarmyCV como fuente. Queda reservada cualquier otra forma de reproducción o adaptación. DISC es un modelo de dominio público formulado por W. M. Marston (1928); las afirmaciones del cuestionario, el procedimiento de puntuación y los arquetipos descritos son creación de StarmyCV. StarmyCV® y su logotipo son marcas registradas en Argentina y en España.