

TESTE DE PERFIL COMPORTAMENTAL: DISC

APRENDA A ENTENDER E AVALIAR OS
PERFIS COMPORTAMENTAIS



Campe®

CONSULTORIA JR

Sumário

1. Introdução	3
2. O que é o DISC?	5
3. Os perfis comportamentais	6
4. A importância de sua utilização	8
5. Conclusão	10
6. Sobre a Campe	11



Introdução

Fazer um processo de recrutamento e seleção de pessoas é de extrema importância visto que são elas quem vão dar prosseguimento às atividades da empresa. Entretanto, é um processo que precisa ser muito bem executado, uma vez que a falha no processo pode comprometer todo o sistema da empresa, reduzindo a produtividade e o desempenho das equipes. Portanto, um dos maiores erros que uma empresa pode cometer é não analisar corretamente o candidato selecionado e o perfil desejado para o cargo.

Uma seleção assertiva, que encontre a pessoa mais adequada para o cargo, significa agregar valor para os objetivos da empresa. Para tal, buscando atender às necessidades internas da organização, os recrutadores devem utilizar metodologias e técnicas específicas para que selecionem os melhores candidatos. Os instrumentos utilizados proporcionam melhor qualidade e precisão no processo de escolha. Um dos métodos mais completos aplicado para avaliação psicológica é o DISC, que avalia como as pessoas se portam nos ambientes em que convivem e o porquê de apresentam determinadas reações. Mediante tal verificação é possível antever o comportamento de um profissional em dadas situações e acumular subsídio para a seleção e desenvolvimento dos profissionais já contratados. As utilidades do instrumento e os principais perfis de funcionários existentes serão explicados a seguir.



O que é o DISC?

O teste DISC é um dos mais completos testes psicológicos utilizados no mundo. Ele é uma ferramenta que auxilia na gestão eficiente de Recursos Humanos. Através de sua utilização os profissionais do RH conseguem analisar e prever as reações dos colaboradores em situações e desafios. Com tais informações em mãos é possível afirmar que a tomada de decisão será melhor embasada e será mais assertiva no processo de recrutamento, seleção, capacitação e desenvolvimento das equipes. Logo, saber empregá-lo corretamente e analisar os resultados do DISC é fundamental para as empresas.

O DISC é utilizado em organizações para identificar o perfil psicológico e comportamental de seus colaboradores e candidatos a vagas, para assim, entregar um ambiente que favoreça o desenvolvimento pessoal na empresa. O teste comportamental possui uma eficiência tão grande que é reconhecido mundialmente.

O DISC permite compreender como que o indivíduo se comporta em determinada situação do dia a dia de acordo com o contexto em que está inserido.

Mas como ele surgiu? Essa teoria foi criada por um psicólogo, Dr. William Moulton Marston, que buscava entender de uma forma segura como as pessoas eram influenciadas de acordo com o ambiente em que estavam inseridas e como elas lidavam com suas emoções.



Marston apresentou o teste em seu livro “As emoções das pessoas normais”, em 1928, onde constatou que os indivíduos são influenciados por dois fatores, o interno e o externo. Ambos impactam no comportamento dos indivíduos diretamente, sendo os fatores internos a percepção do próprio indivíduo em relação a si mesmo e os externos o seu papel no ambiente em que está inserido.

De acordo com os seus estudos, o psicólogo entendeu que as duas variáveis despertavam quatro campos comportamentais nos indivíduos: a dominância, a influência, a estabilidade e a conformidade. O DISC tem como objetivo avaliar o comportamento de cada indivíduo para identificar qual é o seu perfil dominante, dentre esses 4 apresentados, através da identificação de um padrão de personalidade predominante em suas atitudes. Mediante a observação dessas características é possível compreender e prever os fatores que levam a pessoa a agir de uma determinada forma naquele ambiente em que está inserida.

O DISC aponta a existência de 4 perfis comportamentais, porém é importante destacar que todos os indivíduos possuem características comportamentais de mais de um perfil. Por isso, o DISC objetiva identificar qual é o perfil predominante daquele indivíduo e não tentar enquadrá-lo em certos padrões comportamentais.

O objetivo do DISC não é definir a pessoa de uma forma engessada, mas sim encontrar em sua personalidade o fator comportamental destacado.



Os perfis comportamentais

O perfil comportamental do indivíduo é compreendido através da aplicação de um teste, composto de perguntas sobre as características pessoais e comportamentais de cada um, onde ao final é entregue o resultado sobre o perfil dominante da pessoa. As perguntas são feitas em questões de múltipla escolha, que devem ser respondidas intuitivamente e de forma espontânea, objetivamente e de acordo com a percepção que a pessoa tem sobre si mesma, para que assim seja condizente com a realidade. A partir das respostas dadas é que vai ser possível avaliar os padrões de comportamento predominantes do indivíduo. Os principais padrões de comportamento de cada perfil encontram-se abaixo.

a. Dominância

A dominância predomina naqueles indivíduos que possuem aptidão e ousadia para lidar com os desafios do dia a dia, aqueles que enfrentam com mais facilidade as situações. Eles buscam resultados imediatos e possuem uma forte tomada de iniciativa, por isso são tidos como corajosos, determinados, egocêntricos, exigentes e energéticos. Ademais, a alta competitividade é uma marca desse profissional, além de se sentirem à vontade em posições de liderança.

Por possuírem como marca a dominância, nem sempre são muito atenciosos com os sentimentos e necessidades dos demais, o que pode destacar uma personalidade egocêntrica, explosiva e impaciente.



b. Influência

As pessoas desse perfil comportamental têm mais facilidade de influenciar as outras de forma espontânea. São pessoas entusiasmadas, que possuem poder de persuasão, empatia, autoconfiança e otimismo. Estes possuem capacidade de se comunicar efetivamente, são criativos, gostam de trabalhar em equipe e tendem a ser emocionais e impulsivos.

Por outro lado, por ser uma pessoa despreocupada, pode ser considerada esquecida e distraída, além de em alguns casos não terminar o que começa e ser exagerada.

c. Estabilidade

É o perfil de pessoas que conseguem lidar com as próprias emoções e apresentam paciência, persistência, previsibilidade, gentileza e comportamento estável. São pessoas que possuem espírito de equipe e sabem ouvir seus companheiros. Não se abalam tanto com os problemas que surgem e costumam lidar bem com rotina profissional, o que os fazem ser resistentes a mudanças. Ademais, como ponto de melhoria podem se mostrar inseguros, indecisos e desmotivados em dados momentos.

d. Conformidade

Os que possuem esses traços evidentes são aqueles que prezam por normas, que possuem facilidade em obedecer e respeitar ordens e regras, o que faz com que eles consigam permanecer em ambientes com processos bem definidos. Possuem como características predominantes agir de maneira exata, cautela, precisão, rigor, lógica e disciplina.



Por terem essa personalidade e possuírem como traço o perfeccionismo, esses indivíduos entregam trabalhos no prazo e com qualidade. Entretanto, também podem se mostrar muito exigentes, apreensivos e teimosos.

Muito importante mencionar que nenhum dos 4 padrões de comportamento é considerado melhor que o outro. Cada um deles possui características que são consideradas vantagens e pontos de melhoria. Importante notar que determinados perfis são mais compatíveis e condizentes com determinadas funções e ambientes, o que possibilita uma assertividade maior na incorporação do profissional na vaga.

A importância de sua utilização

Após entender o que é e quais são os perfis, é possível observar porque sua utilização é de grande valia para as empresas.

As informações sobre os candidatos que se inscreveram para as vagas e sobre os colaboradores daquele ambiente são entregues por meio do teste e, com esse resultado, o departamento de RH tem mais precisão para agir. Com isso, a empresa consegue conhecer melhor o perfil de seu empregado, o que possibilita um alto nível de aproveitamento do capital humano, já que a potencialidade de cada um é explorada da forma correta.



Para o profissional, o teste tem grande utilidade visto que é um instrumento de autoconhecimento, auxilia no estabelecimento de metas e monitoramento de seu progresso. Assim, obtém-se grandes conquistas no plano de desenvolvimento de cada um, visto que é focado em suas potencialidades e na progressão dos pontos a serem aperfeiçoados.

Dessa forma, observa-se que utilizar o DISC obtém como resultado melhorias estratégicas para a empresa, visto que gera um aumento da performance do time e no nível de satisfação dos funcionários. Isso decorre do fato de as chances de sucesso em organização de grupos, os processos de seleção, a gestão de conflito e a promoção são mais assertivas.

A aplicação e utilização do DISC nas empresas produz grandes benefícios, sendo eles: auxiliar na seleção com base no fit cultural, aprimorar o trabalho em grupo, direcionar os talentos, desenvolver lideranças, desenvolver aptidões pessoais, orientar o processo de recrutamento e seleção, melhorar o rendimento do trabalho, reduzir os conflitos e diminuir a rotatividade.



Conclusão

Visto que as habilidades comportamentais dos indivíduos são subjetivas, a utilização desses testes se torna cada vez mais requerida pelas organizações para a definição assertiva dos padrões de comportamento.

Conhecer o seu perfil comportamental e de seus funcionários pode ser a chave do sucesso para alavancar o seu negócio. Com as informações certas em mãos é possível traçar as melhores estratégias para o seu time e para sua empresa. Se você ainda não utiliza o DISC, chegou a hora de avaliar as formas de implementá-lo para assim começar a desfrutar de seus benefícios.



Sobre a Campe Consultoria

A Campe Consultoria Jr. é uma empresa júnior situada na cidade de Juiz de Fora, no estado de Minas Gerais. É composta exclusivamente por universitários dos cursos da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis e da Faculdade de Economia da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Há 28 anos, a Campe atua no mercado buscando trazer soluções eficientes através de estudos de consultoria de qualidade, com o objetivo de gerar impactos cada vez maiores para a sociedade. Para alcançar sempre os melhores resultados, acreditamos que as boas ideias devem sair do papel, por meio da vontade de uma geração inconformada, com coragem de sonhar e ousadia de agir.

O fato de contar com os melhores estudantes de Negócios da região e o apoio de mestres e doutores atuantes na Universidade Federal de Juiz de Fora, faz com que a Campe seja reconhecida no mercado e no Movimento Empresa Jr.



Editores

Nathália Casali Ferreira

Autor do texto

nathalia.casali@campe.com.br

(32) 99906-7688

Lucas Portugal Rodrigues

Revisão Estrutural e Ortográfica

lucas.portugal@campe.com.br

(22) 99890-5846

LinkedIn: Lucas Portugal

Ana Carolina de Almeida Castro

Design

ana.carolina@campe.com.br

(32) 99106-0109

LinkedIn: Ana Carolina Almeida Castro

Campe Consultoria Jr.

atendimento@campe.com.br

(32) 99924-7987

Rua José Lourenço Kelmer, s/n UFJF,

Juiz de Fora - MG

36036-900

