

## Conheça sua equipe: Análise de perfil comportamental - DISC



No nosso artigo **“Todo Gestor deve ser, antes de tudo, um Gestor de Pessoas”**, abordamos a importância das “pessoas” para os resultados das organizações, bem como o essencial papel que os gestores devem exercer, analisando, conhecendo e extraindo o que cada membro da sua equipe tem de melhor, pois, antes de tudo, são líderes, são gestores de pessoas.

No entanto, é essencial que o gestor tenha algumas ferramentas para lhe auxiliar nesta jornada. Neste artigo, vamos apresentar a ferramenta de **Análise de Perfil Comportamental DISC**, desenvolvida há cerca de 100 anos por William Marston - psicólogo americano e autor do livro “As Emoções das Pessoas Normais” – e difundida mundialmente nas mais diversas empresas.

Desde sempre, os seres humanos (sejam pesquisadores, cientistas, filósofos) analisam semelhanças nas formas como as pessoas se comportam. Hipócrates, por exemplo, destacou a existência de 4 tipos de temperamentos: sanguíneo, melancólico, colérico e fleumático.

William Marston – conforme destacado acima – é o pai do DISC. Segundo ele, as pessoas podem ser classificadas de acordo com **4 fatores: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade**. Obviamente que, ao longo do tempo, diversos aprimoramentos foram realizados na metodologia (criação de questionários, gráficos, novas aplicações), mas a base de conhecimento é remetida a Marston.

Abaixo, abordaremos as principais características dos fatores, de forma individual e resumida. Mas destacamos que o perfil comportamental de cada indivíduo é a combinação de diversos fatores, embora um sempre seja o preponderante:

**“Todas as pessoas possuem os quatro fatores comportamentais, em diferentes graus de intensidade”**

William Marston

**DOMINÂNCIA (D):** voltado para desafios, necessidade de dominar e controlar;

**Principais características:** agressivo, aventureiro, **corajoso**, decidido, direto, **energético**, firme, inovador, **orientado para desafios/resultados**, persistente, rápido.

**INFLUÊNCIA (I):** voltado para contatos, necessidade de convencer;

**Principais características:** carismático, **comunicativo**, confiante, convincente, cordial, encantador, entusiasta, espontâneo, **influenciador**, mente aberta, **otimista**, sociável, vaidoso.

**ESTABILIDADE (S):** voltado para consistência, mantendo o mesmo ritmo e a mesma constância;

**Principais características:** acolhedor, bom ouvinte, **calmo, consistente**, cooperativo, gentil, metódico, paciente, **planejador**, sistemático, suave.

**CONFORMIDADE (C):** voltado para cautela, respondendo às regras e procedimentos estabelecidos.

**Principais características:** **analítico**, cauteloso, contido, cuidadoso, diplomático, discreto, formal, moderado, **organizado, perfeccionista**, preciso, questionador, regrado, reservado.

Acima, abordamos os fatores de forma rápida e superficial, analisando apenas as principais características. No entanto, o aprofundamento da metodologia chega ao nível de: qual a emoção preponderante, qual o melhor ambiente de trabalho, quais benefícios agrega ao time, **como gerenciar, formas de motivação e possíveis dificuldades e limitações**. Ademais, existem as mais diversas combinações entre os fatores.

**“DISC é a linguagem universal do comportamento humano observável. Sua validade pode ser provada apenas observando as pessoas”**

Bill J. Bonstetter e Alexandre Ribas

### OK, MAS QUAL É O MELHOR PERFIL?

O mais bacana da metodologia DISC é que ela é simples, mas ao mesmo tempo **profunda e neutra**. Assim, não busca retratar se um determinado perfil é bom ou ruim, certo ou errado. Até porque isso não existe! Agora, um alerta é válido: o DISC não resolverá todos os problemas relacionados a pessoas da sua organização, pois não mede a inteligência, nem motivação, nem experiência. Mas ajudará muito, pois analisa **COMPORTAMENTOS**, isto é, a forma como as pessoas agem, sendo totalmente observável no dia a dia!

**Não há um perfil melhor que o outro. Uma equipe vencedora, geralmente, conta com a presença e o equilíbrio de todos os fatores!**

Ao identificar o padrão de comportamento dos indivíduos da equipe, o gestor pode (e deve) adequar a sua linguagem, seu modo de se comunicar e de liderar, de forma que as pessoas se sintam mais confortáveis e entendidas e, conseqüentemente, tenham uma melhor performance. **DISC, portanto, é uma ferramenta poderosa para tornar a comunicação mais eficaz, reduzir os impactos dos conflitos e obter apoio e comprometimento!**

Outro aspecto que merece destaque é a **janela de autoconhecimento** que o DISC proporciona ao indivíduo, expandindo a visão sobre si mesmo e abrindo possibilidades de desenvolvimento. Quando as pessoas passam a saber um pouco mais sobre si mesmas, conseguem, de forma, deliberada identificar suas tendências de comportamento e, até mesmo, modifica-las. **Além disso, este autoconhecimento não serve apenas para o trabalho, mas para a vida social e familiar também.**

Outra ferramenta que pode auxiliar na observação do potencial, das habilidades e das dificuldades que cada indivíduo tem é o **Treinamento de Simulação de Gestão Empresarial**, no qual simulamos um ambiente de empresas num determinado mercado, verificando, na prática, como cada um lida com questões de gestão, como planejamento, tomada de decisões, análise de cenários e de risco, trabalho em equipe... Mas isto, é foco para um outro artigo...

**Gestor, busque meios para lhe ajudar a ser um Gestor de Pessoas!**

**Busque ferramentas para lhe ajudar a desenvolver a sua equipe e o seu conhecimento com relação a cada um dos membros!**