

Entendendo o instrumento de perfil comportamental DISC em 8 passos!

1º Passo - Instrumento DISC

O que é:

DISC é um instrumento de análise comportamental, com base na teoria postulada pelo psicólogo Dr. **William Mouton Marton** em seu livro "Emotions of Normal People (1928) que determina alguns padrões de comportamento. **Os 4 fatores:**

O **DISC** é um instrumento que permite através de observações de pessoas, determinar padrões de comportamento, são analisados nessas observações quatro dimensões, ou seja, um conjunto de comportamento que pode ser descritos e agrupados por: **DOMINÂNCIA, INFLUÊNCIA, ESTABILIDADE e CONFORMIDADE.**

As Preferências são interações das pessoas em relação a: Motivação individual, Ambiente, Relacionamento e Tarefas.

Exemplo de preferências:

Dominância: Preferências por Criar, Inovar Explorar e Estimular.

Influência: Preferências por Desenvolver, Analisar, Apoiar e Organizar.

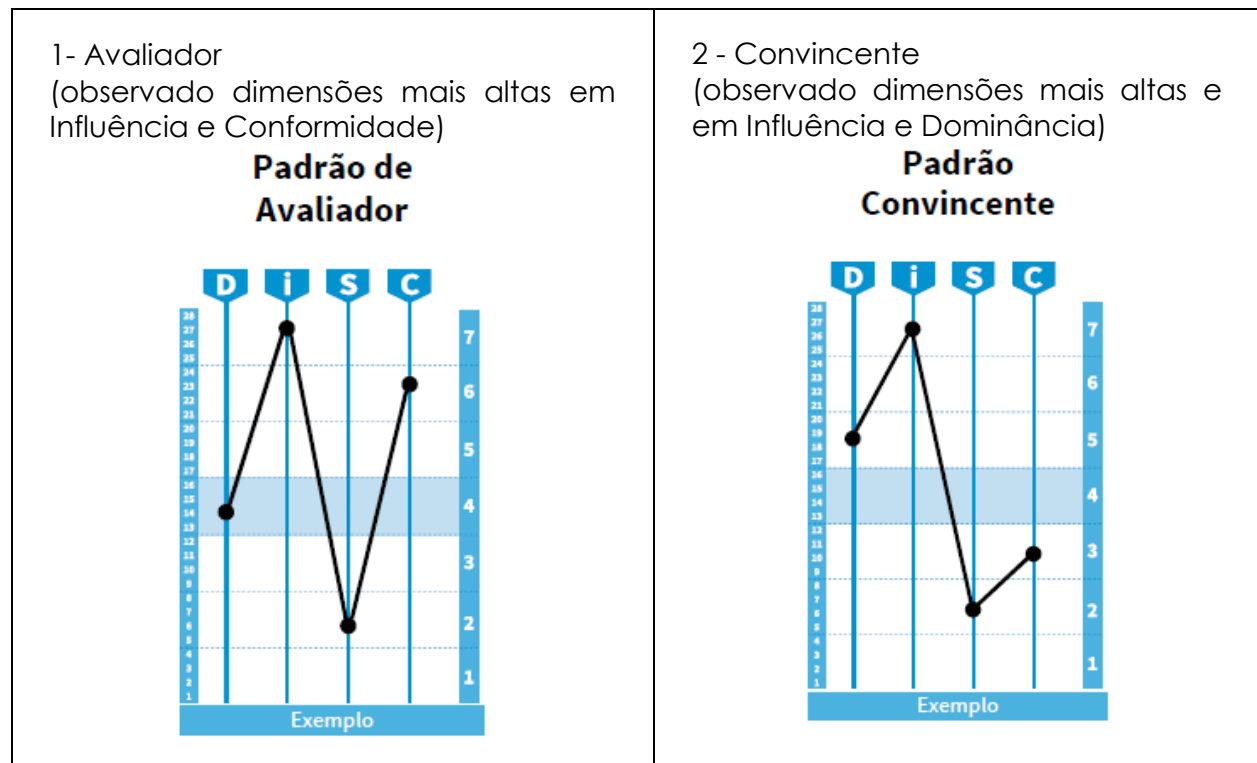
Estabilidade: Preferências por Consultorias e Estratégias.

Conformidade: Preferências por Produção e Controladoria.

Combinações entre os 4 fatores:

A análise das dimensões e combinações das dimensões permitem o agrupamento por semelhança de comportamento ou tipos de pessoas abordados pelo como por

Exemplo do "Padrão Clássico DISC", tipos e modelos de relatórios:



2º Passo – DISC Origem do Instrumento

1928 - **William Moulton Marston**, publica o livro Emotions of Normal People. O seu objetivo era compreender e sistematizar modelos de interação entre os indivíduos e seus ambientes.

1950 - A partir dessa teoria, foram elaboradas ferramentas para análise de perfil comportamental, sendo o primeiro instrumento de mensuração (Activity Vector Analysis) desenvolvido por **Walter Clarke**.

Curiosidades sobre **Willian Moulton Marston**: Contribuiu no desenvolvimento do detector de mentiras e criou a personagem de histórias em quadrinhos Mulher Maravilha.

3º Passo - DISC Metodologia

Como funciona:

A forma mais comum para observação dos fatores DISC é a aplicação de questionários. A pessoa com interesse no perfil comportamental DISC preenche o questionário que pode ser apresentado em dois formatos: Impresso ou Automatizado (softwares/sites dos principais fornecedores).

ENFOQUE LABORAL

Escolha uma palavra em MAIS e uma palavra em MENOS em cada um dos 28 grupos

MAIS		MENOS	
1	Entusiástico(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ousado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Diplomático(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Satisfeito(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Sentimental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Analítico(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Modesto(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Impaciente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Atraente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Introspectivo(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Teimoso(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ordadeiro(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Divertido(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Introvertido(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Enérgico(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Descontraído(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Cauteloso(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Determinado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Convicente(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Boa Pessoa(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Tem tato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Agradável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Magnético(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Insistente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Lógico(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Audacioso(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Leal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Encantador(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Bem integrado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Refinado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Vigoroso(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Clemente(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fonte: questionário DISC Classic 2.0 – HR TOOLS - BRASIL

Após o preenchimento do questionário será analisado os dados das respostas com base na teoria DISC e apresentado resultado através de gráficos do perfil comportamental elegendo as preferências individuais.

É recomendado que um analista DISC qualificado auxilie na análise dos dados apresentados no relatório (devolutiva), para que não exista falhas no processo de interpretação.

Aprimoramento dos questionários:

As intensidades nas respostas, também auxiliam nas análises e precisão dos gráficos do perfil:

	Melhor
Entusiasmado	1
Satisfeito, contente	2
Confiante, seguro de si	3
Sereno, Tranquilo	4
	Menos

Fonte: TTI SUCESS INSIGHTS - BRASIL

4º Passo - DISC Análise de Dados:

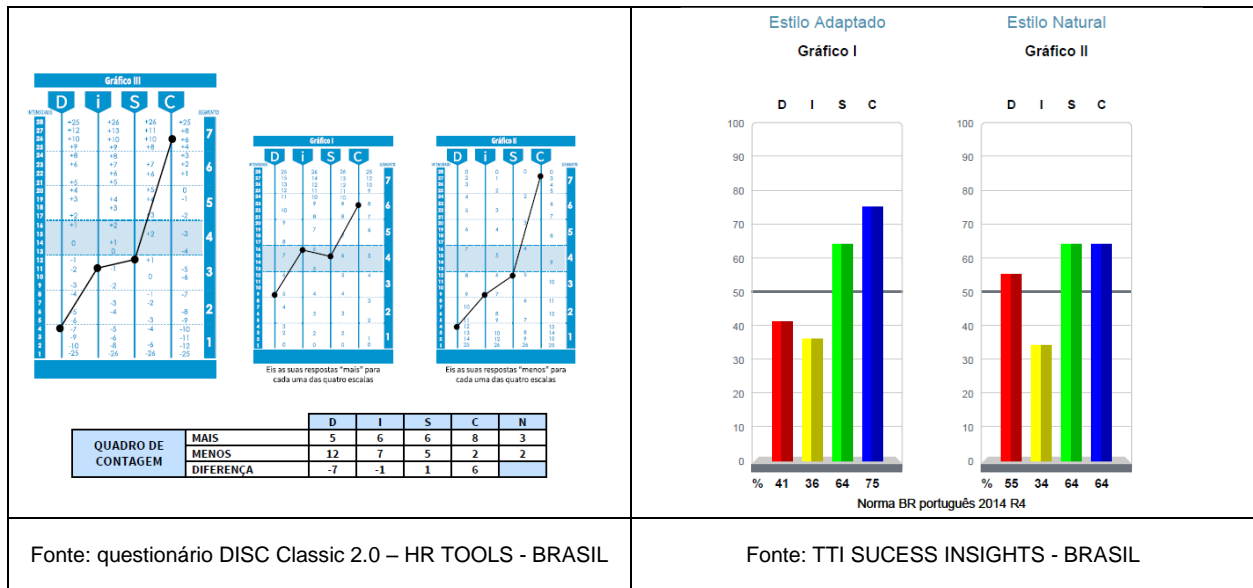
Pontos importantes para análise dos dados:

- Análises estatísticas (população)
- Palavras “chaves” (fator cultural)
- Maioria da Preferências por dimensões D, I, S e C.
- Diferença entre as quantidades “mais” e “menos” das preferências D, I, S e C.

Análise dos dados:

- As preferências “mais” revelam o perfil DISC “Natural” (sou).
- As diferenças entre as palavras “mais” e “menos” (D,I,S e C) revelam o perfil DISC “Adaptado” (estou).

Formato de relatórios:



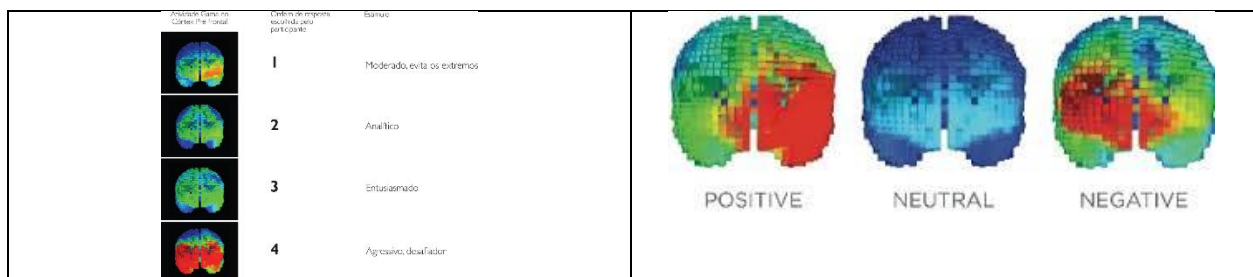
5º Passo - DISC Validação dos testes

A TTISI também está sendo pioneira, no mundo, na utilização da neurociência para a validação de seus instrumentos.

As pesquisas da TTI Success Insights são realizadas de várias formas, incluindo:

- Análise estatística não discriminante de bancos de dados com milhões de indivíduos.
- Em campo, junto com nossos parceiros, que têm acesso a uma grande variedade de populações, como estudantes, professores, administradores, atletas e profissionais.
- No laboratório de Pesquisa Cognitiva Aplicada (Applied Cognitive Research).

Em acréscimo à validação estatística tradicional efetuada para cada produto TTI Success Insights, o processo de validação VIDE (Validação Ipsativa da Tomada de Decisão usando Eletroencefalografia) compara as respostas de autopreenchimento com as ondas cerebrais correspondentes, vistas em tempo real por meio de imagens de eletroencefalograma (EEG).



Fonte: <http://www.disc.com.br/>

6º Passo - DISC Validação X Fator Cultural

Em abril de 2014, a TTISI publicou os resultados de suas pesquisas, mostrando as características comportamentais de 10 países. Nos dois meses seguintes, foram acrescentados mais 12 países. Atualmente, a TTISI tem dados e normas específicas para 22 países, e esse número só cresce. Se um fornecedor de avaliações DISC usa dados dos Estados Unidos para outros países do mundo, comete o erro de usar como referência o que se apelidou de “população WEIRD”. Esta sigla em inglês designa uma população assimétrica: Ocidental, Educada, Industrializada, Rica e Democrática. Cada país tem sua própria cultura comportamental; quem não conhece essas diferenças e as normas de cada população pode estar usando uma avaliação com falhas básicas.

Além disso, quem faz negócios em nível global tem grandes vantagens ao estudar e compreender a norma comportamental dos países envolvidos. O perfil comportamental de cada país revela muito sobre como os homens de negócio locais preferem comunicar-se, interagir e formar relacionamentos profissionais.

A Tabela 1 apresenta a distribuição da população em 10 países. De imediato, fica evidente que a construção da norma de cada país é essencial, mas os dados em cada linha mostram claramente importantes diferenciações para abordagens de marketing, vendas, e mesmo de recrutamento.

Tabela 1: Distribuição da População nos Países da Amostra				
País	D	I	S	C
EUA	17%	38%	32%	13%
Rússia	23%	33%	24%	20%
China	11%	35%	32%	22%
Alemanha	19%	35%	33%	13%
Brasil	18%	36%	32%	14%
Reino Unido	17%	40%	29%	15%
Austrália	18%	36%	34%	12%
Países Baixos	21%	33%	35%	12%
França	18%	35%	34%	13%
Itália	19%	38%	30%	13%

A Tabela 1 mostra como são diferenciadas, por exemplo, as distribuições da população dos D na Rússia e na China. Vinte e três por cento dos russos estão no segmento Alto D, um percentual ligeiramente mais alto que em todos os outros países examinados. Por outro lado, na China o segmento de Altos D é de 11%, consideravelmente mais baixo do que nos outros países examinados.

“As diferenças culturais não deveriam nos separar; pelo contrário, a diversidade cultural representa uma força coletiva que pode beneficiar todos os seres humanos”
Robert Alan: escritor, artista e ativista social americano.

Fonte: TTI SUCESS INSIGHTS – BRASIL: Por Bill J. Bonnstetter, Dave Bonnstetter e Ron Bonnstetter, Ph.D. - ABRIL 2014

7º Passo - DISC Aplicação

Para que serve o instrumento DISC, alguns exemplos de aplicação:

- Autoconhecimento
- Desenvolvimento de Liderança
- Desenvolvimento de Supervisão
- Desenvolvimento Intrapessoal
- Desenvolvimento Interpessoal
- Conhecimento das Motivações Pessoais
- Análise de desenvolvimento de Carreiras
- Apoio aos processos de Coaching
- Apoio aos processos de Mentoring
- Apoio aos processos de Counselling
- Apoio aos processos de Seleção
- Apoio aos processos de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas
- Apoio aos processos de Educação Corporativa
- Desenvolvimento e Ajustes de Equipes de Alta Performance
- Desenvolvimento de Vida e Carreira
- Apoio a Gestão de Pessoas
- Apoio a Gestão de Equipe de Vendas

O que o instrumento DISC mede:

O DISC ajuda as pessoas entenderem como funcionam o que as motivam e não é um instrumento único de decisão ou métricas de conteúdo.

O DISC mostra apenas nossas preferências em como fazer o que decidimos fazer!

O que o instrumento DISC não mede no perfil comportamental:

O DISC não é capaz de apontar em seus gráficos de perfil comportamental, conhecimento e habilidades!

O DISC não mede resiliência, autoestima, valores, maturidade, experiência, inteligência emocional, inteligência (QI) e muitas outras coisas.

O DISC como ferramenta de análise não traz respostas para tudo!

O DISC é apenas mais uma ferramenta de ASSESSMENT

O ser humano “é DISC”, mas possui muitas outras dimensões além do DISC!

Fonte: <http://www.disc.com.br/>

Devolutivas - Boas Práticas: 10 dicas para devolutivas

1. Comece de forma amistosa e positiva, procure deixar a pessoa confortável. Deixe-a falar, contar a própria história, para, assim, conhecê-la melhor. Isso irá lhe ajudar muito ao longo da devolutiva.
2. Ao iniciar a interpretação dos resultados, valorize os aspectos que julgar mais positivos, principalmente se relacionados ao motivo da devolutiva.
3. Evite linguagem técnica (em alguns casos, dependendo do perfil da pessoa, uma linguagem mais técnica pode ajudar).
4. Evite conjunções adversativas, como: mas, porém, todavia, entretanto, no entanto, contudo, etc.
5. Prefira as conjunções aditivas: e, mas também, além de (disso, disto, daquilo), bem como, etc.
6. Utilize-se de outros conhecimentos ou metodologias, nunca um único instrumento trará uma visão completa de uma pessoa.
7. Ao longo da devolutiva, faça pausas e peça um feedback para você saber se está no caminho certo.
8. Não use as informações do resultado para diminuir a pessoa.
9. Uma devolutiva ganha muito em qualidade quando é feita a 4 mãos, através da interação entre quem interpreta os resultados e quem a recebe.
10. Quem pratica, aprende!

Fonte: [Alexandre Ribas](#) – Grupo DISC, LinkedIn – DISC Assessment

Principais Fornecedores:

Sites:

www.ttisi.com.br

www.ttiresearch.com

www.disc.com.br

www.etalent.com.br

www.hrtoolsbrasil.com.br

www.thomasinternational.net

www.extendeddisc.com.br

www.hiconconsultoria.com.br

www.pieron.com.br/atuacao/plataforma-insights-discoveryr

www.sbdc.com.br/disc-assessment/

www.solides.com.br/profiler/

www.discmatch.com.br

www.disc-original.com.br

www.pdainternational.net

www.persolog.com.br

www.dominesco.com.br

Obras com referência na teoria DISC:

Título: Talento para a Vida

Autor: Jorge Matos – Vânia Portela

Editora: Human Learning

Título: As oito dimensões da liderança

Autor: Jeffrey Sugerman – Mark Scullard – Emma Wilhelm

Editora: Qualitymark

Título: Como lidar com pessoas que você não suporta

Autor: Rick Brinkman - Rick Kirschner

Editora: José Olympio

Título: Conseguindo resultados através de pessoas

Autor: Edson Rodriguez

Editora: Negócio

8º Passo - DISC Assessment

DISC não é sinônimo de Assessment é apenas mais uma ferramenta de Assessment.

Assessment Center é uma metodologia de avaliação das competências identificadas como essenciais para o desempenho da função, durante o qual, um grupo de participantes realiza um conjunto de provas, sendo observados por uma equipe de técnicos. Este conjunto variado de provas tem de ser consonante com as competências a serem avaliadas, e pode incluir entrevistas de avaliação de competências, provas psicométricas/inventários e provas situacionais. Ceitil (2006)

Assessment é avaliar competências, conhecer com maior eficiência e critério as pessoas, buscar autoconhecimento e gestão do conhecimento.

Assim, o **Assessment** é a designação contemporânea para a identificação do gerenciamento por intermédio de técnicas e avaliações que conduzem ao diagnóstico de potencial das pessoas

- Utiliza vários exercícios – propicia várias situações para demonstrar competências
- Vários observadores registram os comportamentos relevantes dos participantes
- Atribuição de uma classificação final a cada participante – baseada na discussão entre observadores

Fonte: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/778/7/17137_Capitulo_3_Final.pdf

ABRH-SP - Oeste

Grupo de Estudos – Assessment

Orientação: Alexandre Ribas

Desenvolvimento: Natalia Marques Antunes e Leandro Mageli

Junho/2015