



O QUE É O DISC?

Há muitas maneiras de avaliar as habilidades ou a forma de agir de um indivíduo, e de prever seu comportamento através de resultados.

Em uma extremidade da escala estão testes um tanto simples projetados para avaliar habilidades e capacidades específicas, tais como uma prova ou teste de direção. Na outra extremidade da escala estão baterias de testes de personalidade, projetados para construir um quadro o mais completo possível do estilo e da forma de agir de uma pessoa, em termos gerais.

O DISC está entre estes dois pólos. Enquanto não é um "teste de personalidade" completo no sentido técnico estrito, ele oferece um insight de um estilo individual que é mais do que adequado para prever as tendências de seu comportamento. Ele faz isto através da avaliação de quatro fatores-chave em um estilo individual, ao invés dos dezesseis ou mais que são vistos com frequência em testes de personalidade completos (por exemplo, o DISC não tenta medir fatores como inteligência).

Isto confere a vantagem de uma acessibilidade maior: enquanto uma bateria completa de testes normalmente contém literalmente centenas de perguntas e leva horas para ser completada, um questionário de perfil DISC contém apenas vinte e quatro questões que podem ser respondidas, normalmente, em quinze minutos ou menos. Isto também oferece vantagens na área da interpretação. Enquanto a interpretação dos resultados de um teste completo é da competência de especialistas, os resultados do DISC são suficientemente bem definidos e sua interpretação é quase que completamente automatizada.

O QUE O DISC PODE NOS CONTAR?

De uma forma geral, o DISC mede quatro fatores do comportamento de um indivíduo: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Estas são ideias bastante complexas e não são facilmente expressas em palavras isoladas, mas podem ser caracterizadas como assertividade, comunicação, paciência e estrutura.





O poder real do DISC, no entanto, vem de sua capacidade de interpretar as relações entre estes fatores. Por exemplo, onde uma pessoa altamente Dominante tem um nível igualmente alto de Influência, ela vai se comportar bem diferente em relação a um indivíduo igualmente Dominante sem tal Influência. Dessa forma, os fatores se combinam para oferecer (teoricamente) cerca de um milhão de "perfis" diferentes (isto é, combinações dos quatro fatores).

Usando esta informação, o DISC pode ser usado para descrever a forma de agir geral de uma pessoa, incluindo suas motivações, forças e fraquezas, e a forma como ela interage com outras pessoas. O DISC pode até ajudar a prever como uma pessoa vai reagir a um conjunto específico de circunstâncias.

APLICAÇÕES

Os perfis produzidos pelo sistema de análise de perfis DISC possuem uma ampla gama de utilizações. Idealmente o processo é iniciado na seleção que é, sem dúvida, uma de suas principais áreas de aplicação.

O Sistema DISC apresenta muitas outras possibilidades, como poderá ser visto no que denominamos mosaico ETALENT:





O resultado do relatório DISC tem a finalidade de contribuir para:

PLANO DE CARREIRA

Para aqueles que estão procurando um novo caminho em suas carreiras, ou tentando descobrir sua vocação, o DISC fornece parâmetros úteis e possibilidades na área de desenvolvimento de carreira. Vimos várias maneiras pelo qual o sistema pode ser usado para ajudar em assuntos orientados puramente para negócios, a maioria delas relacionada à seleção ou avaliação da equipe. No entanto, fora deste ambiente corporativo o DISC é muito útil também em termos pessoais, pois ajuda um indivíduo a definir o desenvolvimento de sua carreira. Existe uma diversidade de fatores que devem ser considerados nas decisões referentes à carreira. O Sistema de Análise de Perfil Comportamental por si só não oferece uma conclusão definitiva, mas pode fornecer indicativos para a decisão, como por exemplo, se uma carreira em particular é ou não adequada a um indivíduo.

Em termos organizacionais, usar o Sistema para o desenvolvimento de carreira é um processo bastante semelhante aos cenários de seleção e avaliação. O Perfil Pessoal de um profissional é comparado com um Perfil de Cargo para uma determinada carreira e, a correlação entre os dois estilos indica até que ponto esta pessoa está adequada para aquela carreira. Em qualquer tipo de carreira é possível encontrar funções adequadas a todos os estilos de comportamento. Por isso, o DISC é muito útil para direcionar um indivíduo sobre que caminho a seguir dentro da carreira escolhida. O DISC pode resolver esta questão, oferecendo inclusive ideias sobre novos direcionamentos de carreira que a pessoa ainda não tenha considerado. Uma vez que a decisão sobre uma carreira tenha sido tomada, os perfis do Sistema de Análise de Perfil Comportamental ajudam a identificar as áreas fortes no estilo de uma pessoa, o que lhe permite enfatizá-las na elaboração de cartas de solicitação de emprego e elaboração de currículos.