

eBook

# IDENTIFICANDO PERFIS COMPORTAMENTAIS

Metodologia DiSC

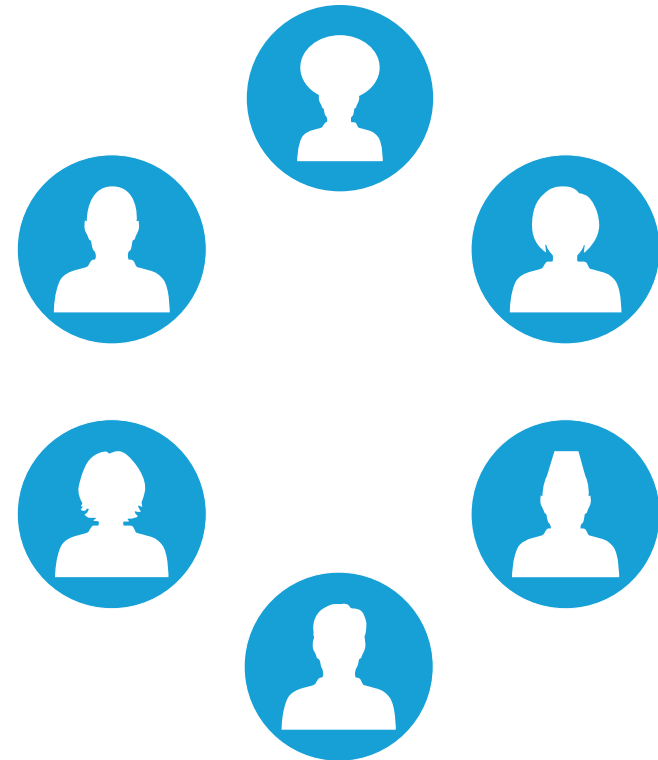
[www.dh10.com.br](http://www.dh10.com.br)

# Você conhece a si próprio o quanto deveria?

## Como você pode conhecer e entender melhor as pessoas com quem convive?

Para o atingimento de metas e objetivos é fundamental o autoconhecimento e a disposição para potencializar pontos positivos e desenvolver novas habilidades.

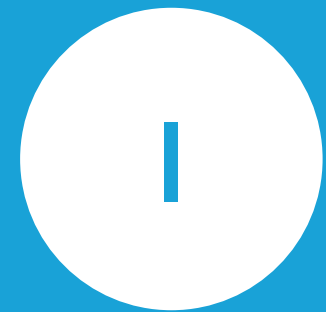
Pensando nisto, desenvolvemos este eBook para apresentar para você a metodologia DiSC e seus benefícios.



# Sumário

I	INTRODUÇÃO À METODOLOGIA .....	4
II	DIMENSÕES DE COMPORTAMENTO .....	6
III	EXEMPLOS DE GRÁFICOS .....	11
IV	PERFIS COMPORTAMENTAIS AMBIENTES E REAÇÕES .....	15
V	BENEFÍCIOS DO DISC .....	18

# INTRODUÇÃO À METODOLOGIA



## Metodologia DiSC

A metodologia DiSC foi criada em 1928, por William Marston, psicólogo e pesquisador de Havard e foi descrita e publicada no livro Emotions of Normal People.

Trata-se de uma ferramenta utilizada para examinar o comportamento dos indivíduos em um determinado ambiente.

Em seu estudo ele identificou quatro tipos básicos de dimensões de comportamento observáveis nas pessoas.

O teste é muito simples de ser aplicado, pois são apresentados 28 grupos contendo 4 palavras em cada grupo. O avaliado deve escolher apenas uma palavra que mais se identifica e uma em que menos tem preferência. Após estas respostas são enviadas para uma plataforma na qual mais de 40 milhões de pessoas no mundo já preencheram e a devolutiva resulta sempre 15 tipos de gráficos predominantes, chamados pelo autor de Perfis Clássicos.

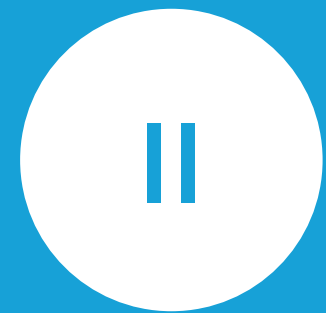
Com a metodologia DiSC é possível identificar o perfil comportamental das pessoas e qual o ambiente mais favorável para que a mesma seja competente e realizada no que faz.

**Vamos saber mais sobre estes 4 Estilos de Comportamento e 15 Perfis Clássicos?**



# DIMENSÕES

DE COMPORTAMENTO



# DOMINÂNCIA

Superando oposições para alcançar resultados.

Essa é a dimensão da ação, da força, ousadia, determinação, valentia e firmeza. Mas ao mesmo tempo da imprudência, competitividade, intempestividade, exposição a riscos desnecessários.

É ao mesmo tempo uma dimensão de liderança e autoritarismo, dependendo da postura e do equilíbrio com as demais dimensões.

Demonstra segurança, decisão, austeridade, mas também intemperança e dificuldade para aceitar rejeição. Pode cultivar o individualismo excessivo, egoísmo, senso de superioridade. Mas também é capaz de ser flexível a mudanças de padrões, rotinas, processos, quando concorda com eles.

## Características:

Independente;  
Assertivo;  
Autoconfiante;  
Movido a desafios;  
Individualista;  
Competitivo.

## Pontos Fortes:

Autoconfiante;  
Firme ao tomar decisões;  
Otimista;  
Autossuficiente;  
Destemido;  
Corajoso.

## Pontos a Desenvolver:

Empatia;  
Impetuosidade;  
Sensibilidade;  
Senso de urgência;  
Capacidade de delegar.

# INFLUÊNCIA

Molda o ambiente, influenciando e persuadindo os demais.

Essa é a dimensão de relacionamentos, da conexão com outras pessoas, da criatividade, da aproximação, da espontaneidade, da sociabilidade, magnetismo pessoal, interatividade, calor humano. Mas também é a dimensão da manipulação, do impulso, da prolixidade, da abordagem subjetiva e indireta, da indecisão e da desorganização.

Quem tem essa dimensão elevada costuma ter maior rede de relacionamentos, gosta de estar sempre acompanhado, se compromete com vários programas ao mesmo tempo, se preocupa mais com as pessoas do que com as tarefas a serem cumpridas, não gosta de chamar a atenção dos outros para suas falhas, não administra bem o tempo, começa as coisas e não termina etc.

## Características:

Comunicativo;  
Otimista;  
Persuasivo;  
Entusiasta;  
Empático;  
Sociável.

## Pontos Fortes:

Afável;  
Despreocupado;  
Sabe narrar histórias;  
Sua conversa é contagiante;  
Possui grande capacidade de desfrutar a vida.

## Pontos a Desenvolver:

Emocionalmente imprevisível;  
Exagera a verdade;  
Pode parecer falso;  
Toma decisões na emoção;  
Compra impulsivamente.



# ESTABILIDADE

Coopera com os demais dentro das circunstâncias existentes para realizar as tarefas.

Essa é uma dimensão de equilíbrio, tranquilidade, disciplina, aceitação, adaptabilidade aos processos, padrões e regras preexistentes, mas ao mesmo tempo inflexibilidade, rigidez e aversão à mudanças nos seus padrões e rotinas.

Quem tem alto equilíbrio é pontual, aprecia a rotina, é convencional, confiável, estável, contido, cooperativo, amigável, eficiente. Contudo, como não busca transformação, pode também ser acomodado e apático, excessivamente contido ou até submisso, sem se posicionar a respeito do que pensa, sem impor a sua vontade.

## Características:

Paciente;  
Estável;  
Calmo;  
Deliberado;  
Consistente;  
Gosta de ambiente familiar;  
Previsível.

## Pontos fortes:

Calmo;  
Confiável;  
Boa índole;  
De fácil convivência;  
Pacifista.

## Pontos a Desenvolver:

Ser mais positivo;  
Arriscar mais;  
Participação;  
Pró - Atividade;  
Controle emocional.

# CAUTELA

Trabalha conscientemente dentro das circunstâncias existentes para assegurar qualidade e precisão.

Essa é a dimensão da razão, da lógica, da necessidade de validar, confirmar, legitimar todas as informações, processos e regras.

Quem tem elevada intensidade nessa dimensão é questionador, prático, sensato, cauteloso e justo. Busca estar sempre preparado, bem informado, para que possa defender seu ponto de vista com fatos e evidências. Apesar de diplomático, é mais introspectivo, pensativo, seletivo para se relacionar.

Pode achar certos comportamentos estranhos, ilógicos, além de tornar-se uma pessoa inconformada, pessimista, opiniosa, excessivamente crítica, retraída e desconfiada dos demais.

## Características:

Diligente;  
Atento aos detalhes;  
Preciso;  
Exato;  
Organizado;  
Cauteloso;  
Conservador;  
Detalhista.

## Pontos fortes:

Perfeccionista;  
Autodisciplinado;  
Preciso;  
Analista Exato.

## Pontos a Desenvolver:

Pode se apresentar depressivo e triste;  
Orgulhoso;  
Pessimista;  
Desconfia de todos;  
Muito teórico e pouco prático;  
Indeciso.

# EXEMPLOS DE GRÁFICOS



# Perfis Clássicos

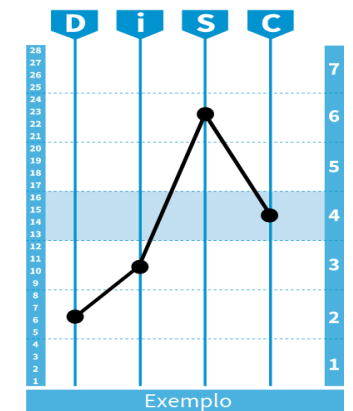
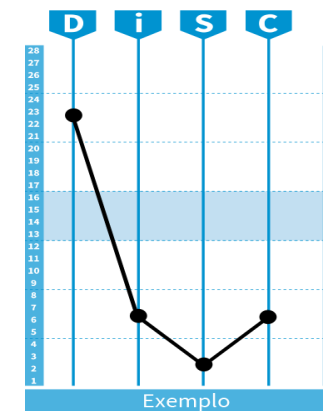
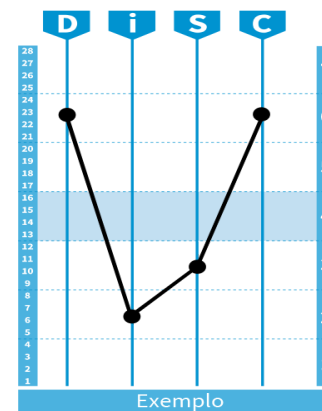
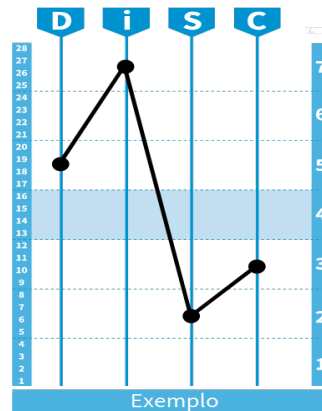
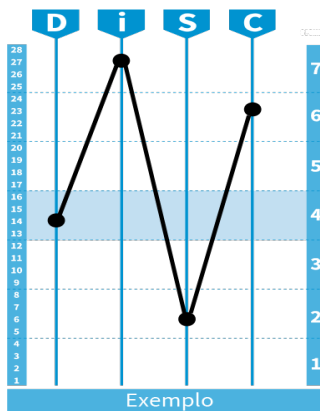
**AVALIADOR**

**PADRÃO CONVINCENTE**

**CRIADOR**

**DESBRAVADOR**

**ESPECIALISTA**



Busca o encanto da vitória

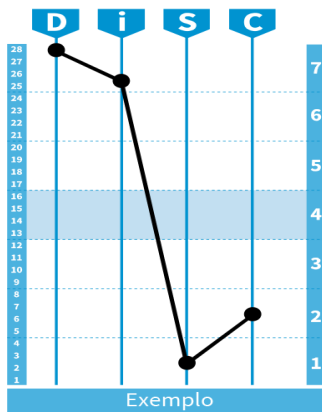
Autoridade e Prestígio

Realizações Únicas

Busca Novas Oportunidades

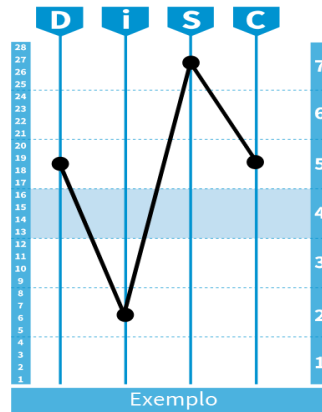
Gosta de Ambiente Controlado

## INSPIRADOR



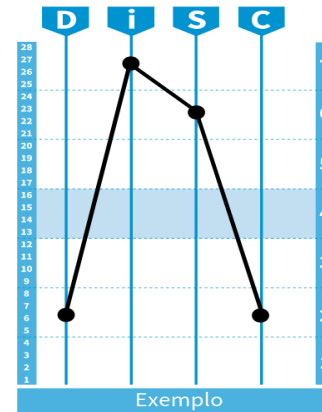
Controle do Ambiente e seu Público Alvo

## PADRÃO DE INVESTIGADOR



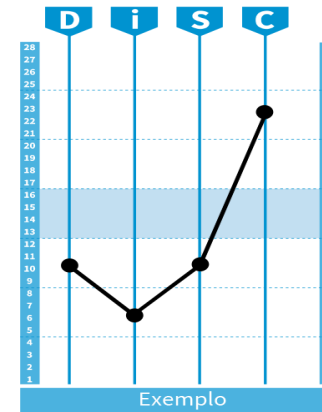
Poder Através de Papéis Formais

## ORIENTADOR



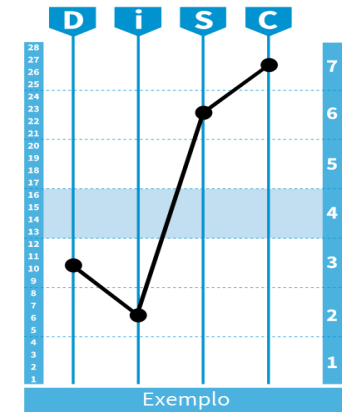
Amizade e Felicidade

## PENSADOR OBJETIVO



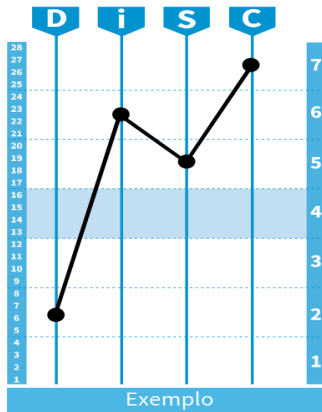
Busca Exatidão

## PERFECCIONISTA



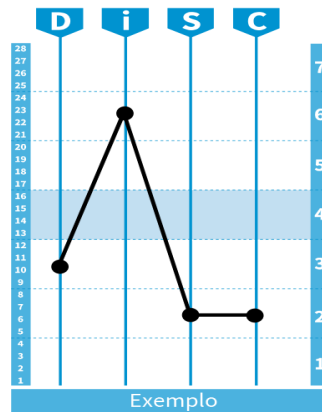
Estabilidade e Realizações Previsíveis

## PRATICANTE



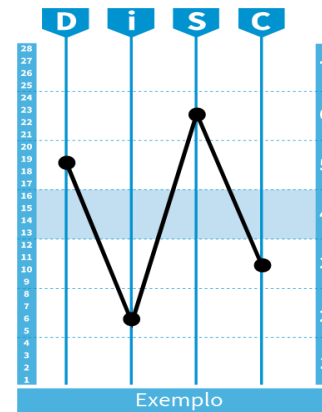
Crescimento Profissional

## PROMOTOR



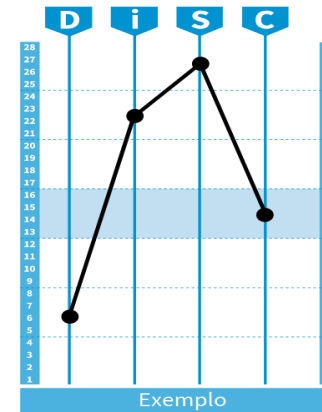
Aprovação e Popularidade

## REALIZADOR



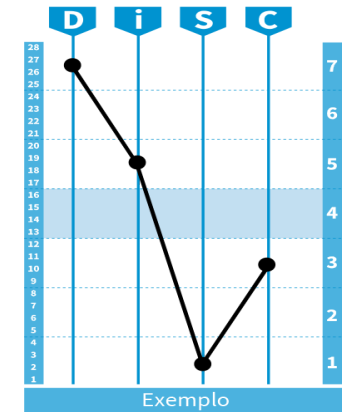
Realizações Pessoais

## REPRESENTANTE



Aceitação do Grupo

## VOLTADOS PARA RESULTADOS

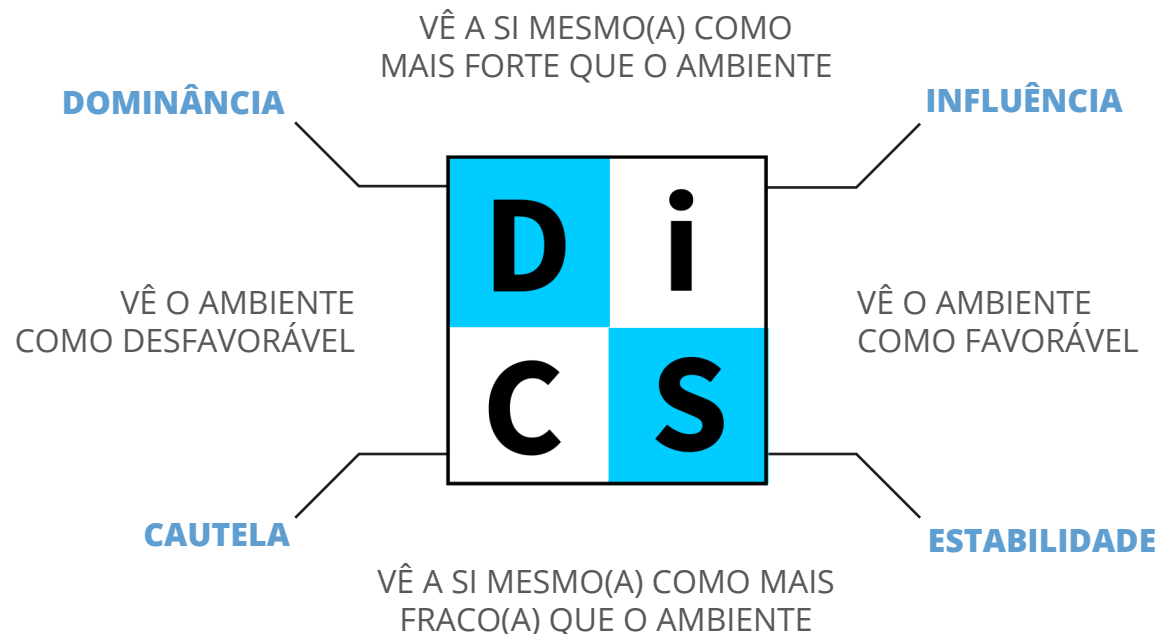


Dominância e Independência

# PERFIS COMPORTAMENTAIS AMBIENTES & REAÇÕES

IV

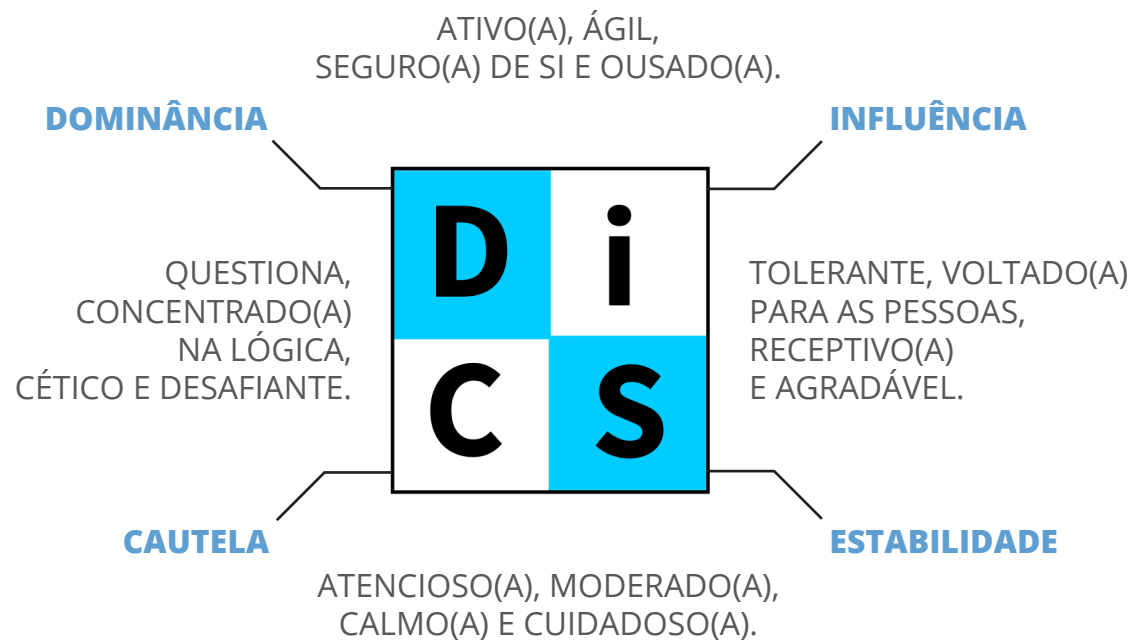
## Perfis Comportamentais: Ambientes



No quadro ao lado, cada estilo DiSC tem algo em comum com os estilos que estão próximos dele. Você pode ver que os estilos "C" e "S" tendem a ser interpretados como mais fracos que seu ambiente. Ou seja, eles tendem a se adaptar ao seu ambiente pois acreditam que têm pouco controle direto sobre o mesmo. Por outro lado, os estilos "D" e "i" tendem a ser interpretados como mais fortes do que o seu ambiente. Ou seja, são mais seguros porque acreditam que têm mais controle do seu ambiente. Além disso, os estilos "D" e "C" tendem a interpretar seu ambiente como desfavorável (ou não convidativo e resistente), e os estilos "i" e "S" tendem a ver seus ambientes como favoráveis (ou convidativos e que dão apoio).



## Perfis Comportamentais: Reações



A ilustração ao lado explica com mais detalhes o modelo DiSC. Ela descreve os quatro estilos de uma forma mais discernível e comportamental. Você observará que enquanto os estilos "C" e "S" possuem um ritmo reflexivo e moderado, os estilos "D" e "i" possuem um ritmo mais ativo e rápido. Além disso, os estilos "D" e "C" tendem a voltar-se para o questionamento e lógica, mas os estilos "i" e "S" tendem a voltar-se mais para a aceitação e as pessoas.

# BENEFÍCIOS DO DISC



# Benefícios do DiSC

O DiSC não é apenas uma simples ferramenta de avaliação que destaca o comportamento humano, é também uma ferramenta que irá fazer com que você se conheça melhor e através de uma análise do seu perfil saber se está no lugar certo.

## 1. Seleção mais efetiva

Com a avaliação DiSC você irá ser mais assertivo nas suas escolhas, buscando opções no mercado que sejam condizentes com as suas necessidades, habilidades e propósitos estabelecidos.

## 2. Redução do turnover

Como o processo de contratação é baseado na contratação de pessoas com os comportamentos desejados para a vaga, o processo se torna mais assertivo e os colaboradores permanecem na empresa por mais tempo.

Como a ferramenta também deve ser utilizada para o plano de carreira, os colaboradores se sentem mais valorizados e melhoram os seus resultados.

## 3. Suporte à liderança

A ferramenta possibilita ao líder ter um conhecimento mais profundo do time, facilitando a criação do plano de carreira,

feedbacks mais consistentes e melhora de relacionamentos. Isso também facilita a discussão profunda e busca soluções proativas entre equipes, gerentes e seus diretos, e pode ser utilizada no planejamento estratégico pensando nas melhorias em longo prazo.

## 4. Melhora a produtividade

Maior clareza de seus pontos fortes e dos comportamentos necessários para obter o sucesso na carreira, otimizando o trabalho individual e em equipe.

## 5. Otimiza a comunicação

Uma das principais dificuldades é a comunicação inadequada. Esse obstáculo é facilmente trabalhado quando se sabe os comportamentos, estabelecendo a comunicação democrática e que compreenda os diferentes perfis.

Em suma, a metodologia DiSC pode proporcionar um grande diferencial competitivo para você e a sua equipe.

## Considerações Finais

Esses são Perfis comportamentais que podem levar o cliente (Coachee) a identificar seu perfil para ter um relacionamento saudável em diversos ambientes, e leva-o a identificar suas reações diante de inúmeras situações.

### Importante:

Vale reforçar que os perfis comportamentais são variados, não existe certo ou errado. Cada um tem seu perfil. Em diferentes fases da sua vida isso poderá mudar dependendo do ambiente em que você está, com quem você se relaciona e o que você tem estudado.

Então a principal dica é **VIVA A VIDA!!!**

*Fonte:*  
*Metodologia DiSC*

*Textos:*  
*Mauro Duarte - Gestor de Pessoas e Coach - DH10*

*Editoração:*  
*Mateus Ribeiro - Web Designer, Designer e Coach*  
*Alexsander Cesar - Designer, Marketing Digital e Coach*  
*DH10 / Gaia Comunicação Visual*



A **DH10 Desenvolvimento Humano** é uma empresa especializada em Coaching que se dedica ao atendimento individual e corporativo, utilizando metodologias avançadas. Temos como meta proporcionar uma alta performance na vida pessoal e profissional dos nossos clientes.

ESTE MATERIAL É EXCLUSIVO PARA USO DOS ALUNOS  
DO PLC - PROFESSIONAL LIFE COACHING

**FAVOR NÃO PUBLICAR NEM DISTRIBUIR  
SEM AUTORIZAÇÃO PRÉVIA.**

Saiba mais sobre nossos serviços e projetos  
em nosso canais de conteúdo:



[www.dh10.com.br](http://www.dh10.com.br)