
O perfil comportamental e seus reflexos no ambiente de trabalho

Sobre a Teoria DISC*.

Todas as pessoas, seja aqui no Brasil ou em outro país, tem sua própria natureza, ou seja, seu perfil de comportamento. É justamente isso o que as tornam únicas, e, é a forma mais visível de como elas são, tanto nos ambientes sociais quanto nos corporativos. Assim, alguns são vistos como autoritários, outros como influentes, tranquilos ou, então, muito perfeccionistas.

E dessa forma, no mundo corporativo as funções são preenchidas com base em perfis comportamentais, e isto determina o sucesso (ou não) no trabalho.

Para entendermos melhor como essa questão funciona, existem quatro grandes grupos de características comportamentais presentes nas pessoas. Dentro de cada característica, destaco os pontos a serem observados pelos gestores. São eles:

Dominância: pessoas que preferem estilo de comportamento mais competitivo, autoritário, objetivo, direto e assertivo.

Influência: pessoas com perfil persuasivo, amistoso, verbal, comunicativo e emocional.

Estabilidade: pessoas que adotam uma postura mais previsível, bom ouvinte, deliberado, organizado, persistente, amigável e gentil.

Conformidade: pessoas que na maioria das vezes são detalhistas, lógicas, perfeccionistas e focadas em regras e procedimentos.

Vamos ver como isso aparece no ambiente de trabalho e quais os pontos de atenção mais comuns.

Pessoas de Alta Dominância

Apresentam força de caráter. Independentes, irritadiços, negam afetividade, são focados em resultados. No trabalho, podem apresentar sinais de impaciência, confronto, agressividade. Buscam o domínio, independência e poder. Essas pessoas deveriam atentar para a paciência, atenção às pessoas, humildade, consideração, traçar objetivos coletivos (serem menos individualistas).

O estilo de comunicação pode ser preciso, áspero, direto ao ponto. Melhor comunicação escrita do que oral. Não concluem. São breves e por vezes imprecisos.

Pontos a observar - No trabalho, essas pessoas precisam atentar para o fato de poderem ser vistas como dominadoras. Se estiverem em função de chefia, precisam compreender que nem todos se motivam por desafios. Precisam atentar para os sentimentos que podem ferir e as consequências no desempenho das outras pessoas. Se fizerem parte de uma equipe, precisam cuidar do seu individualismo e buscar mais o trabalho com o grupo, evitando comportamentos arrogantes e a competição exacerbada, pois isso pode fazer com que lhes "puxem o tapete".

Pessoas de Alta Influência

São pessoas que demonstram confiança, entusiasmo, afetividade, buscam relacionamento interpessoal e são focadas em popularidade e comunicação. No trabalho gostam de entusiasmo, elogios, otimismo e tolerância. Não apreciam muito a objetividade e tendem a ser dispersivas. Esses indivíduos precisam atentar para uma abordagem direta, controle de tempo, controle emocional, dados analíticos, mais foco e prazos realistas.

O estilo de comunicação usualmente é natural, envolvente. Compartilham com as pessoas e têm dificuldade em guardar segredos. Mais falam do que executam. Discutem por muito tempo por vezes sem objetividade.

Pontos a observar - No ambiente de trabalho devem evitar a exposição excessiva, a verbalização e a exuberância exacerbada de comportamento (a não ser, é claro, que o trabalho requeira isso).

Como são pessoas que buscam a aprovação, a aceitação, precisam buscar a objetividade e muitas vezes aprender a dizer "não". Se estiverem em função de chefia, precisam lembrar-se de que a direção, o foco muitas vezes são tão ou mais importantes para o grupo do que apenas a amizade e as relações interpessoais.

Se fizerem parte de uma equipe, precisam controlar sua verbalização natural e focarem na tarefa, pois correm o risco de não serem levados a sério.

Pessoas de Alta Estabilidade

Usualmente um indivíduo assim é moderado, consistente, previsível e fácil de lidar. No ambiente profissional esse indivíduo apresenta características de persistência, modéstia, conservadorismo e repetição de ações. Luta para manter o status quo e não aprecia mudanças, pois normalmente é relaxado e feliz com as coisas do jeito que estão. Não aprecia pressões. Pessoas assim devem buscar mais entusiasmo, flexibilidade, aceitação de outros estilos comportamentais, além de novos métodos de trabalho.

Seu estilo de comunicação é muito quieto, calmo, mas não direto o suficiente. Gentil, não fala mais que o necessário. Pode ser questionador e dar sugestões.

Pontos a observar - No trabalho é calmo e tranquilo, mas seu ritmo mais lento pode exasperar pessoas com senso de urgência mais aguçado. Deve buscar conhecimentos novos e observar o ritmo do grupo, adequando-se a ele (essa não é uma tarefa fácil, é bom que se diga). Quando em posição de chefia, pode não ser muito hábil em delegar e tende a fazer ele mesmo. Pode ser lento e hesitante até desenvolver confiança. Deve evitar a procrastinação.

Pessoas de Alta Conformidade

Uma pessoa assim normalmente evita confronto interpessoal. Sua postura é defensiva e expressão contida. No trabalho busca a exatidão, a adesão a regras e controles, bem como atingir resultados com perfeição. Pode ser crítico e não dar a devida atenção a prazos, em função da qualidade. Pode, por vezes, isolar-se. Teme as emoções e ações não racionais. Pessoas assim devem atentar para uma maior consciência dos sentimentos, verbalização, emoção e trabalho em equipe.

Em termos de comunicação, um indivíduo assim observa à distância para preservar seu conhecimento e sua privacidade. Questiona pela lógica. Fala apenas o necessário e não se envolve em conversas mais informais.

Pontos a observar - No trabalho é perfeccionista e detalhista. Precisa ter atenção à real necessidade de perfeccionismo e antes de travar algum processo, perguntar-se "mas, é realmente necessário?" Precisa ter em mente mais a necessidade do grupo e a visão das situações e dos projetos como um todo, para evitar "emperrar". Quando em função de chefia pode ser relutante em delegar, com receio de romper o sistema já estabelecido e de perder o controle. Isso é algo para refletir.

* Teoria DISC - é uma teoria postulada pelo psicólogo Dr. William Moulton Marston em seu livro "Emotions of Normal People"[1] (1928) que determina alguns padrões de comportamento. A partir desta teoria, foram elaboradas ferramentas para análise de perfil comportamental, sendo o primeiro instrumento de mensuração (Activity Vector Analysis) desenvolvido por Walter Clarke (1945). Tais avaliações consideram comportamentos ou emoções observáveis, não abrangendo, portanto, a personalidade dos indivíduos.



Fonte:

http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=iuk8iq2vw&utm_campaign=rh_portal_-_newsletter_0109&utm_medium=email&utm_source=RD+Station

[https://pt.wikipedia.org/wiki/DISC_\(psicologia\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/DISC_(psicologia))