

UM ASSESSMENT BASEADO NA METODOLOGIA DE ANÁLISE COMPORTAMENTAL DISC.

Danielle G. de Paula, Caio O. de Paula

goncalvesdani54@gmail.com, caiozinplayer@gmail.com

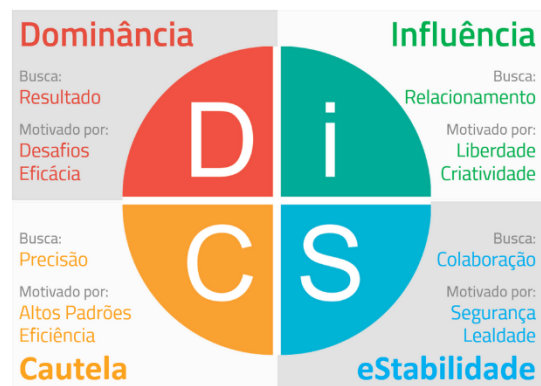
Abstract— This article presents the practical implementation of a behavioral analysis tool based on the DISC methodology, using Django as the backend framework and Python as the programming language. The study explores the predominant behavioral profiles within a sample group, emphasizing the importance of considering behavioral diversity in professional environments. It discusses the implications of behavioral analysis for recruitment, team management, and personal development. The results contribute to the field of behavioral analysis by providing a practical framework for evaluating and understanding individual behavior, ultimately enhancing decision-making processes in hiring and career development.

Keywords: *DISC Model, Web Development, Django Framework, Bootstrap Framework, Behavioral Analysis, Personality Assessment, Team Management, Decision-Making, Career Development.*

I. INTRODUÇÃO

Muito se vê hoje em dia, em processos de contratação (principalmente online) uso de metodologias para aferir de forma precisa quem ou quantos se encaixam em um perfil de determinada vaga de emprego. Uma das mais comuns é a metodologia de análise comportamental DISC. E por que ela é usada? Pois a fim de descobrir qual melhor área se encaixa o profissional esses testes são realizados. No caso do DISC existem 4 perfis e são eles: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Cada pessoa possui um nível em todos esses aspectos, mas geralmente há aquele que se

sobrepõe e se torna a forma principal do indivíduo em si tomar decisões e agir. E o que torna isso tão necessário para processos de contratação ou alocação de funcionários e talentos? Pois bem, se utilizado uma plataforma para esses fins, em processos de contratação, o setor de Recursos Humanos possuirá um maior controle sobre os currículos que são entregues a eles, permitindo uma filtragem de qual tipo de perfil para a vaga que foi divulgada eles buscam se encaixa nos requisitos de soft skills desejado. Logo, o objetivo deste artigo é mostrar na prática como a funcionalidade acontece em si, mostrando ao usuário final o perfil que ele possui e mantendo esses mesmos dados registrados no setor de RH que faz a contratação dessas pessoas e administração dessas informações. Além de também mostrar aspectos de onde o indivíduo pode melhorar reconhecendo falhas e se auto aprimorando para ser um profissional melhor e mais



produtivo para a empresa.

A justificativa para a escolha de uso ser especificamente essa metodologia é devido

Figura 1 - Modelo DISC utilizado.

a sua popularidade no Brasil e sua simplicidade de entendimento e manuseio tanto para quem faz o teste quanto para quem o administra e faz a filtragem desses dados a fim de uma nova contratação, além da praticidade e eficiência comprovada dessa metodologia em diversas áreas, não só no setor de Recursos Humanos, mas para o dia a dia do indivíduo que descobriu qual seu perfil ou mesmo no setor de vendas.

II. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O modelo de análise comportamental DISC é composto por 4 tipos de perfis, são eles: Dominância, Influência, Cautela e Estabilidade. [1]

Dominância (D): Indivíduos com um perfil dominante tendem a ser assertivos, decisivos e orientados para resultados. Além disso eles são motivados pelo desafio, buscam autoridade e gostam de liderar. Tendem a ser diretos, assertivos e podem parecer exigentes.

Influência (I): Pessoas com um perfil influente são sociáveis, comunicativas e otimistas. Também gostam de interagir com os outros, são persuasivas e motivadas por reconhecimento e aprovação. Tendem a ser entusiasmadas e a se envolver em atividades sociais.

Estabilidade (S): Indivíduos com um perfil estável são pacientes, confiáveis e leais. Eles valorizam a harmonia, a estabilidade e são resistentes a mudanças abruptas. Tendem a ser cooperativos e a criar relações de confiança.

Conformidade (C): Pessoas com um perfil conformista são precisas, analíticas e cautelosas. Elas buscam informações detalhadas, são orientadas para a qualidade e gostam de seguir regras e procedimentos. Tendem a ser organizadas e meticulosas.

Esses são os quatro principais perfis comportamentais do modelo DISC. Cada indivíduo pode ter uma combinação desses traços em diferentes graus, o que cria uma variedade de personalidades e estilos de comunicação.

Esses tipos de perfis são importantes justamente porque auxiliam no processo de identificação onde alguém se encaixa melhor. O próprio contexto da análise comportamental e sua relevância no contexto atual devem ser contadas. Por isso, a análise comportamental, como a oferecida pelo modelo DISC, desempenha um papel fundamental no contexto atual por várias razões:

Melhor Compreensão das Equipes de Trabalho: compreender perfis comportamentais no trabalho promove harmonia e eficácia. Líderes adaptam a gestão identificando estilos dominantes, influentes, estáveis e conformistas.

Comunicação Eficiente: Em um mundo interconectado, a compreensão dos perfis comportamentais facilita uma comunicação mais clara e relevante, ajustada ao público-alvo, como sendo direto com perfis dominantes e interativo com influentes

Resolução de Conflitos: Compreender perfis comportamentais auxilia na resolução eficaz de conflitos ao identificar reações e preocupações de diferentes personalidades, agilizando soluções.

Melhoria do Desempenho Profissional: Identificar pontos fortes e áreas de melhoria em perfis permite investimento direcionado no desenvolvimento profissional, aumentando produtividade e satisfação no trabalho.

Adaptação à Mudança: Perfis comportamentais auxiliam na adaptação à mudança em ambientes empresariais dinâmicos, proporcionando uma compreensão das reações individuais e

aprimorando a capacidade de adaptação a novos desafios.

Logo, percebemos que a análise de perfil comportamental é fundamental para compreender as pessoas, melhorar as interações e promover ambientes de trabalho mais eficazes e saudáveis. Ela oferece uma base sólida para o desenvolvimento pessoal e profissional.

III. METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO

No projeto haverá várias ferramentas que serão usadas para o desenvolvimento a fim de promover maior eficiência na interface e em suas funcionalidades. Para o desenvolvimento do Back-end será usado o Django que atualmente é um dos frameworks mais populares do desenvolvimento web e com Python. Além disso, a linguagem utilizada como mencionada anteriormente será o Python 3.0. E, para o Front-end será usado o framework Bootstrap.

Além disso, como uma das melhores tecnologias de aprendizados da atualidade, foi utilizado também o chat gpt para solucionamento de alguns bugs e explicação de conteúdos além de tirar dúvidas.

Como funcionará o teste de forma teórica? Haverá as perguntas divididas em partes onde cada parte corresponderá a uma categoria de perfil diferente da metodologia DISC com o fim de manter a maior precisão do teste. Cada pergunta será sobre algum aspecto da vida cotidiana do usuário e como ele lida ou reage com determinada situação, e nas alternativas ele dirá se concorda muito ou pouco com o que foi perguntado e assim haverá um somatório equivalente aos pontos que deu em cada pergunta que o usuário respondeu.

Após ter terminado o formulário, o sistema retornará a página de feedback responsável por dizer onde ele se encaixa melhor com base no perfil que ele deu. Além disso, também mostrará o ranking do usuário, o valor dado em cada perfil, para o caso de erros mostrar qual a segunda maior tendência do perfil dele. Porém é claro, que todos tem um pouco de cada perfil, a diferença é que um ou dois deles costumam ser mais proeminentes.

Também haverá a área do login, responsável por fazer o usuário cadastrar-se, colocar algumas informações sobre si mesmo e logar logo depois. Apenas assim ele terá acesso aos seus resultados posteriormente.

O desenvolvimento do Back-end do sistema foi realizado utilizando o framework Django. O Django é uma escolha sólida devido à sua robustez, segurança e facilidade de desenvolvimento. Ele oferece um ambiente estruturado para gerenciar a lógica de negócios e as interações com o banco de dados. A linguagem de programação Python 3.0 foi a escolha ideal para desenvolver a aplicação, pois é altamente compatível com Django e oferece uma ampla gama de bibliotecas e recursos. [2]



Figura 2 – Python e Django juntos em desenvolvimento web.

Para o desenvolvimento do Front-end, foi escolhido o framework Bootstrap. Essa escolha foi feita devido à capacidade do Bootstrap de criar interfaces responsivas e

visualmente atraentes de maneira eficiente. Isso garante que os usuários possam acessar e interagir com o teste de forma consistente, independentemente do dispositivo que estão usando, seja um computador desktop, tablet ou smartphone.



Figura 3 – Framework CSS Bootstrap, usado neste sistema.

Por fim, cada pergunta no teste é projetada para avaliar a resposta do usuário a situações específicas da vida cotidiana. As alternativas de resposta permitem ao usuário expressar o quanto ele concorda com cada situação, permitindo uma análise mais precisa do seu perfil comportamental. Essas perguntas são cuidadosamente elaboradas para abranger os principais aspectos da metodologia DISC.

IV. DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA

Para o armazenamento de dados no sistema, foi optado por utilizar o banco de dados SQLite 3, que é nativo da linguagem Python. Esta escolha foi feita devido à sua compatibilidade com o framework Django e sua eficácia no gerenciamento de dados. O banco de dados será responsável por armazenar informações essenciais para o funcionamento do teste. E como tudo isso será aplicado? Será criado apps no projeto do Django que serão responsáveis por cada

um deles trazer uma funcionalidade específica ao sistema. São eles: usuário, myauth, pergunta, resposta. No futuro podem vir a ser adicionados mais conforme necessidades.

Usuário: Este aplicativo (nome original “usuário”) lida com a interface do usuário, além de integrar o modelo de usuário ao modelo User base do Django. Ele gerencia todas as informações relacionadas ao usuário, incluindo os resultados do teste que ele realiza.

MyAuth: Desenvolvemos o aplicativo MyAuth (nome original “myauth”) para autenticação de usuários no sistema. Ele cria registros no banco de dados contendo informações de login e senhas criptografadas usando o algoritmo SHA-256, permitindo que os usuários façam login e acessem seus dados de forma segura.

Pergunta: O aplicativo Pergunta (nome original “pergunta”) é responsável por armazenar as perguntas usadas no teste. Cada pergunta possui um texto avaliativo, e as respostas dos usuários a essas perguntas são armazenadas para posterior processamento.

Resposta: O aplicativo Resposta (nome original “resposta”) é encarregado de coletar os dados armazenados no aplicativo Pergunta e realizar o processamento necessário. Isso inclui a geração de um resultado que corresponde ao perfil do usuário com base nas respostas fornecidas no questionário. Além disso, fornece feedback ao usuário sobre onde ele se encaixa melhor com base no perfil identificado.

O sistema utiliza um conjunto de 20 perguntas cuidadosamente elaboradas, cada uma avaliada em uma escala de 1 a 5 pontos. A escolha “muito pouco” (dependendo do contexto da pergunta) é atribuída 1 ponto, somando-se aos valores

das outras perguntas que podem ir até “totalmente” com um valor associado de 5 pontos. Essas perguntas estão divididas em 4 categorias correspondentes aos perfis DISC, com 5 perguntas para cada perfil. Isso resulta em uma pontuação máxima de 25 pontos e uma pontuação mínima de 5 pontos para cada usuário. O perfil predominante é determinado pelo valor mais alto nesse intervalo.

O front-end do sistema foi desenvolvido com foco na responsividade e modernidade. Utilizamos o framework Bootstrap para criar um layout que seja atraente e funcional. O Bootstrap facilita as modificações práticas nas tags HTML e garante uma experiência amigável ao usuário. Isso garante que os usuários possam acessar e interagir com o teste de maneira consistente, independentemente do dispositivo que estão usando, seja um computador desktop, tablet ou smartphone.

O banco de dados SQLite 3, padrão do Django e Python, é administrado diretamente pelo Django Admin, que oferece recursos para adicionar, remover e modificar usuários, bem como definir permissões e restrições de acesso. Para uma gestão mais detalhada, foi utilizada a ferramenta SQLite Database Browser, que permite o manuseio direto dos arquivos .db do SQLite usando a linguagem SQL nativa. Essa ferramenta proporciona maior controle e precisão na administração dos dados do banco de dados relacional.

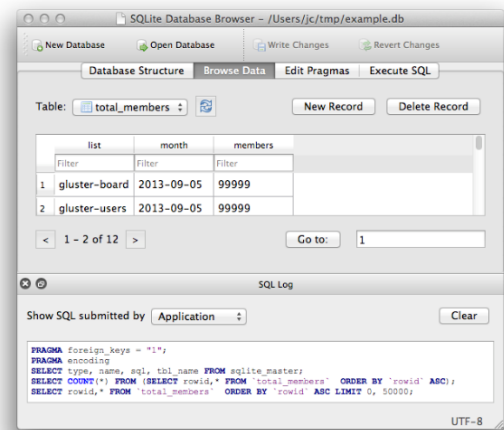


Figura 4 – Interface do SQLite DB Browser. [3]

Esses são os detalhes fundamentais sobre o desenvolvimento do sistema, abrangendo o banco de dados, componentes do sistema, coleta e processamento de respostas e o layout responsivo e moderno. Além disso, foi destacado as ferramentas utilizadas para gerenciar o banco de dados de forma eficiente.

V. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base no que foi elaborado, vê-se a possibilidade de melhoria do sistema em alguns aspectos e algumas dificuldades encontradas que serão solucionadas no desenvolver completo do projeto. Como parte do planejamento observa-se algumas coisas sobre ele.

Inicialmente, será criado um formulário teste (ainda não implementado dentro do sistema) onde analisando os resultados obtidos de cada usuário que se disponibilizou a participar da pesquisa, retornará um feedback sendo um somatório dos resultados obtidos. A partir disso haverá a classificação nos 4 perfis DISC mostrando desde a maior a menor pontuação do usuário no teste.

Por exemplo, se ele tirou 25 pontos nas 5 perguntas que equivaliam ao perfil

Influência, o site retornará um feedback personalizado sobre o resultado obtido mostrando em que áreas ele tem tendências a obter maior destaque e chance de crescimento no mercado de trabalho, de forma que com esse sistema, o setor de recursos humanos e de gestão venha a ter um maior controle e precisão na hora de alocar e contratar funcionários. Assim que ter uma gama de dados relevantes sobre os diferentes perfis de usuários poderá ser feita uma análise de tendências, qual perfil é mais comum, qual mais raro e prever tendências de comportamento ao se depararem com imprevistos. Gerando assim gráficos comparativos, análises estatísticas e mais do ramo. Abaixo uma versão base para coleta de dados dos usuários que irão testar a interface posteriormente.

Figura 5 – Pesquisa DISC de campo inicial (para análise de dados e modelo base de perguntas). [link de acesso: <https://forms.gle/JQvsx7v8pakoJXFF7>]

Nesse link está o site para que seja feito o teste como forma de obter pequenos dados para tratamento e geração de resultados. Alguns tipos de perfis gerados com base nos dados coletados após a divulgação deste link em alguns grupos do Whatsapp:

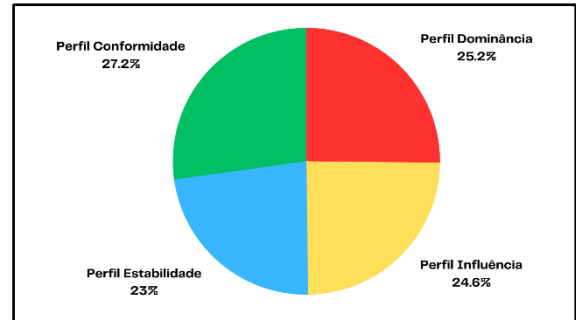


Figura 6 – Resultado da pesquisa sobre a porcentagens de perfis DISC.

Com base nos resultados obtidos e fazendo uma pequena análise de dados percebe-se os respectivos valores associados a cada perfil:

Perfil Conformidade (27,18%): Maior representatividade na pesquisa. Pessoas com esse perfil são detalhistas, meticolosas e seguem regras e processos.

Perfil Dominância (25,16%): Também significativo na pesquisa. Características de liderança e assertividade são comuns nesse perfil.

Perfil Influência (24,64%): Próximo à Dominância em representatividade. Pessoas influentes, sociáveis e persuasivas estão presentes.

Perfil Estabilidade (23,02%): Menos representado, mas ainda significativo. Pessoas pacientes, confiáveis e colaborativas.

Sobre esses resultados, embora o perfil de Conformidade seja o mais predominante, representando uma parcela significativa dos participantes, não se deve negligenciar a presença dos outros perfis. A presença significativa dos perfis de Dominância, Influência e Estabilidade indica que uma organização provavelmente terá uma mistura diversificada de estilos de trabalho, comunicação e liderança.

Isso sugere que as empresas precisam adotar uma abordagem mais flexível e adaptável ao gerenciar equipes e

colaboradores. Em vez de impor um único estilo de trabalho ou liderança, reconhecer e valorizar a diversidade de perfis pode levar a um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo.

Além disso, as organizações podem explorar como alavancar as forças de cada perfil para tarefas específicas ou projetos, criando equipes multidisciplinares que capitalizem as habilidades únicas de cada perfil.

Em resumo, o fato abordado é que a diversidade de perfis DISC no ambiente de trabalho oferece oportunidades para aprimorar a colaboração, a liderança e o desempenho organizacional, desde que seja compreendida e gerenciada de forma estratégica.

VI. CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo principal a implementação de um sistema de avaliação de perfis comportamentais com base na metodologia DISC. Durante a pesquisa, foram exploradas as aplicações práticas desse sistema em processos de contratação e alocação de funcionários.

Os resultados obtidos a partir da pesquisa de campo revelaram a predominância do perfil de Conformidade entre os participantes, seguido pelos perfis de Dominância, Influência e Estabilidade. Isso ressalta a diversidade de perfis comportamentais presentes no ambiente de trabalho e destaca a importância de considerar essa diversidade na gestão de equipes e colaboradores.

A análise comportamental, conforme apresentada pelo modelo DISC, demonstrou seu papel fundamental no contexto atual, promovendo uma melhor compreensão das dinâmicas de trabalho,

comunicação eficiente, resolução eficaz de conflitos, melhoria do desempenho profissional e adaptação a ambientes empresariais em constante mudança.

Este estudo contribui para a área de análise comportamental ao oferecer uma implementação prática de um sistema DISC. Essa implementação pode ser utilizada por organizações para avaliar e compreender melhor seus colaboradores, auxiliando na tomada de decisões relacionadas a recrutamento, seleção e desenvolvimento profissional.

Como sugestões para pesquisas futuras, recomenda-se a exploração dos efeitos dos diferentes perfis comportamentais em contextos específicos, como equipes de projeto, vendas ou liderança. Além disso, é interessante investigar como a análise comportamental DISC pode ser integrada a outras metodologias de avaliação e desenvolvimento pessoal para obtenção de resultados mais abrangentes e precisos.

Em síntese, este estudo ressalta a importância da análise comportamental DISC no ambiente de trabalho, fornecendo insights valiosos sobre a compreensão, gestão e aproveitamento da diversidade de perfis comportamentais. Espera-se que as conclusões e contribuições aqui apresentadas inspirem futuras pesquisas e aplicações práticas no campo da análise comportamental.

REFERÊNCIAS

[1] Perbiche, Marlos Diego.

"Aplicação do teste de perfil comportamental DISC como ferramenta auxiliar para processo seletivo e para desenvolvimento de pessoas: estudo de caso em um escritório de advocacia." (2020).

[CT_MBAGE_XVIII_2018_16.pdf](#)
(utfpr.edu.br)

[2] DJANGO SOFTWARE FOUNDATION. Django: the web framework for perfectionists with deadlines, c2021. Disponível em:

[Django documentation | Django documentation | Django \(djangoproject.com\)](#)

Acesso em: 19 set. 2023.

[3] DB BROWSER FOR SQLITE. DB Browser for SQLite: the official home of the DB Browser for SQLite, c2021. Disponível em: <1>. Acesso em: 20 set. 2023.

[