

Hicon

Respondent Name
14.02.2017

Este relatório é fornecido por:

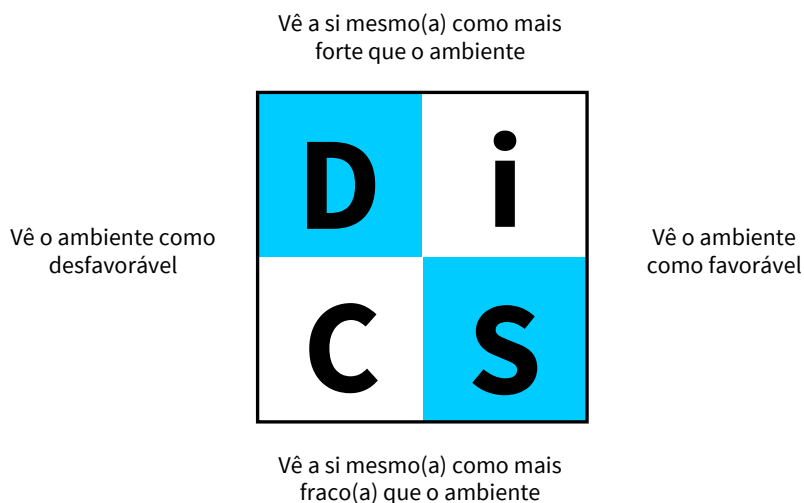
Hicon Consultoria e Treinamento
www.hiconconsultoria.com.br
www.hicontreinamento.com.br
(55-11-3819.4966)

O Modelo DiSC

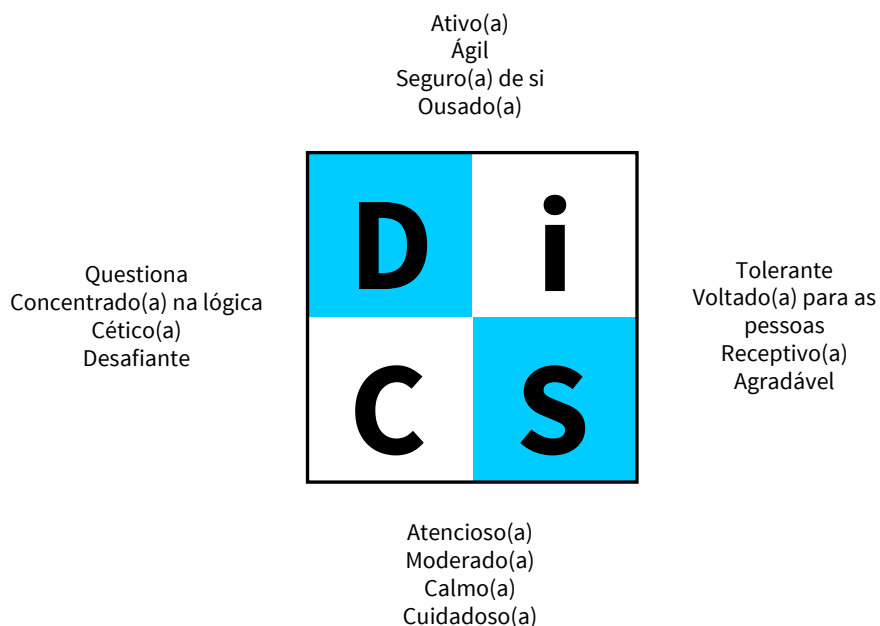
DiSC® Classic 1.0

O DiSC Classic baseia-se num modelo de quatro partes que, de maneira confiável, descreve quatro estilos do comportamento humano. Dominância (D), Influência (i), Estabilidade (S) e Cautela (C). Algumas pessoas se encaixam em um estilo, outras em dois, e algumas em três.

Como o seu estilo DiSC difere dos outros estilos DiSC? O que você tem em comum com os outros estilos DiSC? O modelo DiSC explicado aqui o(a) ajudará a entender estas questões importantes. No quadro abaixo, 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).



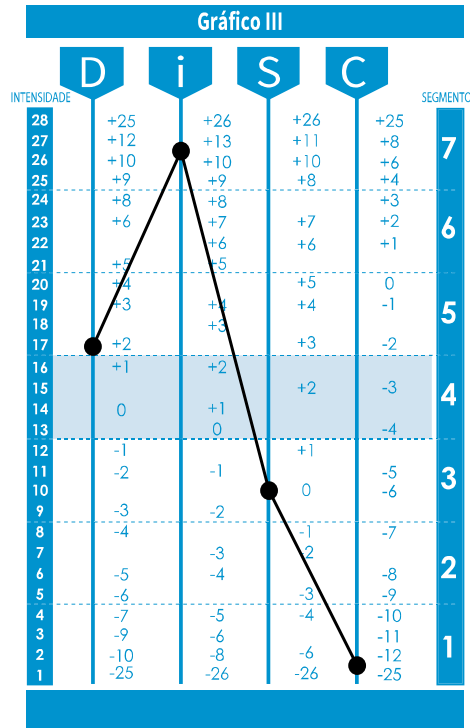
A ilustração abaixo explica com mais detalhes o modelo DiSC. Ela descreve os quatro estilos de uma forma mais discernível e comportamental. Você observará que enquanto os estilos "C" e "S" possuem um ritmo reflexivo e moderado, os estilos "D" e "i" possuem um ritmo mais ativo e rápido. Além disso, os 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.



Seu Perfil DiSC® Pessoal

DiSC® Classic 1.0

Há quatro elementos-chave neste relatório que lhe ajudarão a entender o seu comportamento e o comportamento dos outros: Seu Perfil Pessoal DiSC®, Sua Dimensão DiSC Mais Alta, Seu Indicador de Intensidade e Seu Padrão de Perfil Clássico.



Seu Perfil DiSC Pessoal

O gráfico acima mostra a quantidade de cada dimensão que você está utilizando baseado nas suas respostas. Os pontos acima da área sombreada são as dimensões de comportamento que você está enfatizando mais; os pontos abaixo são as dimensões que você está enfatizando menos. No entanto, no curso das interações diárias, a maioria das pessoas utilizam no mínimo algumas de todas as quatro dimensões.

Sua Dimensão DiSC Mais Alta: Influência (i)

Sua dimensão mais alta, baseado nas suas respostas é Influência (i). Você pode ler sobre isto na página 4. Se você tiver mais de uma dimensão acima da área sombreada, você também tem uma dimensão secundária que você está enfatizando.

Indicador de Intensidade

A barra do lado esquerdo do seu gráfico representa a gama de intensidades para cada uma das suas dimensões de comportamento. Um índice de intensidade 28 é o mais intenso; um índice 1 é o menos intenso. O indicador de intensidade na página 5 lhe dará a oportunidade de ver cada uma das dimensões DiSC de comportamento separadamente e entender melhor como as outras pessoas talvez descrevam o seu comportamento.

Padrão de Perfil Clássico: Padrão Convicente

Seu Padrão de Perfil Clássico, Padrão Convicente, está detalhado para você na página 6. Há um total de 15 Padrões Clássicos que descrevem o comportamento das pessoas com uma combinação específica das quatro dimensões DiSC. Baseado no padrão da sua maior e menor pontuação em todas as quatro dimensões DiSC, seu padrão reflete a complexidade e sutileza de seu comportamento. Você pode entender melhor a si mesmo(a) e as outras pessoas ao ler o seu Padrão de Perfil Clássico, como também examinar todos os 15 padrões da página 7 à página 14.

O quadrado sombreado na tabela abaixo representa sua dimensão DiSC® mais alta. Leia a descrição, tomando o tempo necessário para sublinhar as frases que lhe descrevem com exatidão e passando um traço nas que não. Como já foi mencionado, as pessoas freqüentemente têm mais de uma dimensão alta. Certifique-se de ler qualquer outra dimensão que você talvez esteja enfatizando, como também as dimensões diferentes de você para que você possa entender melhor as outras pessoas.

| D DOMINÂNCIA | i INFLUÊNCIA |
|--|--|
| <p>A ênfase está em moldar o ambiente superando oposições para alcançar resultados.</p> <p>DESCRIÇÃO As tendências desta pessoa incluem</p> <ul style="list-style-type: none"> • obter resultados imediatos • motivar a ação • aceitar desafios • tomar decisões rápidas • questionar a situação atual • assumir autoridade • gerenciar transtornos • solucionar problemas <p>Esta pessoa deseja um ambiente que inclua</p> <ul style="list-style-type: none"> • poder e autoridade • prestígio e desafios • oportunidades para realizações pessoais • campo vasto de operações • respostas diretas • oportunidades para promoção • liberdade dos controles e da supervisão • muitas atividades novas e variadas <p>PLANO DE AÇÃO Esta pessoa precisa de pessoas que</p> <ul style="list-style-type: none"> • pesem os prós e contras • calculem os riscos • tenham cautela • criem um ambiente previsível • pesquem fatos • ponderem antes de tomar uma decisão • reconheçam as necessidades dos outros <p>Para ser mais eficaz, esta pessoa precisa</p> <ul style="list-style-type: none"> • receber tarefas difíceis • entender que elas precisam das outras pessoas • basear as técnicas em experiências práticas • sofrer de vez em quando um impacto • identificar-se com um grupo • verbalizar os motivos para chegar a conclusões • estar consciente das sanções existentes • controlar o seu ritmo e relaxar mais | <p>A ênfase está em moldar o ambiente influenciando e persuadindo os demais.</p> <p>DESCRIÇÃO As tendências desta pessoa incluem</p> <ul style="list-style-type: none"> • contatando as pessoas • causando uma boa impressão • sendo eloqüente • criando um ambiente motivador • gerando entusiasmo • entretendo as pessoas • vendo as pessoas e situações com otimismo • participando de atividades em grupo <p>Esta pessoa deseja um ambiente que inclua</p> <ul style="list-style-type: none"> • popularidade e reconhecimento social • reconhecimento público da habilidade • liberdade de expressão • atividades de grupo fora do trabalho • relacionamentos democráticos • liberdade de controle e detalhes • oportunidades para verbalizar propostas • treinamento e aconselhamento • condições de trabalho favoráveis <p>PLANO DE AÇÃO Esta pessoa precisa de pessoas que</p> <ul style="list-style-type: none"> • concentrar-se na tarefa • buscar fatos • falar diretamente • respeitar a sinceridade • desenvolver abordagens sistemáticas • preferir lidar com coisas em vez de pessoas • adotar uma abordagem lógica • dar um acompanhamento pessoal <p>Para ser mais eficaz, esta pessoa precisa</p> <ul style="list-style-type: none"> • controlar o tempo, se a "D" ou a "S" for baixa • tomar decisões objetivas • utilizar um gerenciamento "mão na massa" • ser mais realista ao elogiar os demais • criar prioridades e prazos • ser mais firme com os demais, se a "D" for baixa. |
| C CAUTELA | S ESTABILIDADE |
| <p>A ênfase está em trabalhar conscientemente dentro das circunstâncias existentes para assegurar qualidade e precisão.</p> <p>DESCRIÇÃO As tendências desta pessoa incluem</p> <ul style="list-style-type: none"> • aderindo às diretrizes e padrões-chave • concentrando-se em detalhes-chave • pensando de forma analítica, pesando os prós e os contras • sendo diplomático(a) com as pessoas • utilizando abordagens indiretas e sutis para resolver conflitos • controlando a precisão • analisando o desempenho de forma crítica • utilizando uma abordagem sistemática para as situações e atividades <p>Esta pessoa deseja um ambiente que inclua</p> <ul style="list-style-type: none"> • expectativas de desempenho claramente definidas • valorização da qualidade e precisão • atmosfera profissional e reservada • oportunidades de demonstrar especialidades • controle dos fatores que afetam seus desempenhos • oportunidade para fazer perguntas do tipo "por quê?" • reconhecimento de habilidades específicas e realizações <p>PLANO DE AÇÃO Esta pessoa precisa de pessoas que</p> <ul style="list-style-type: none"> • delegar tarefas importantes • tomar decisões rápidas • utilizar regulamentos somente como diretrizes • chegar a um consenso quanto à oposição • apresentar posições desagradáveis iniciar e facilitar discussões • incentivar o trabalho de equipe <p>Para ser mais eficaz, esta pessoa precisa</p> <ul style="list-style-type: none"> • planejar cuidadosamente • saber as descrições exatas do trabalho e os objetivos do desempenho • programar avaliações de desempenho • receber feedback específico de desempenho • respeitar o valor pessoal de cada pessoa tanto quanto o de suas realizações • desenvolver tolerância à conflitos | <p>A ênfase está em cooperar com os demais dentro das circunstâncias existentes para realizar a tarefa.</p> <p>DESCRIÇÃO As tendências desta pessoa incluem</p> <ul style="list-style-type: none"> • atuando de forma consistente e previsível • demonstrando paciência • desenvolvendo habilidades específicas • ajudando os demais • demonstrando lealdade • sendo um(a) bom(a) ouvinte • lidando com pessoas entusiasmadas • criado um ambiente de trabalho harmonioso e estável <p>Esta pessoa deseja um ambiente que inclua</p> <ul style="list-style-type: none"> • manutenção da situação a não ser que existam motivos para fazer mudanças • rotinas previsíveis • crédito por trabalho realizado • mínima interferência do trabalho na vida familiar • apreciação sincera • identificação com o grupo • procedimentos de operação padrões • conflito mínimo <p>PLANO DE AÇÃO Esta pessoa precisa de pessoas que</p> <ul style="list-style-type: none"> • reagem rapidamente a mudanças inesperadas • dão o melhor de si em prol dos desafios das tarefas aceitas • se envolvem em mais de uma atividade • são auto-promoventes • pressionam os demais • trabalham confortavelmente num ambiente de trabalho imprevisível • ajudam a priorizar trabalho • são flexíveis nos procedimentos de trabalho <p>Para ser mais eficaz, esta pessoa precisa</p> <ul style="list-style-type: none"> • ser condicionado(a) antes da mudança • validar valor próprio • saber como os esforços pessoais contribuem para os esforços do grupo • ter colegas de trabalho com competência e sinceridade semelhantes • conhecer as diretrizes da tarefa • incentivar criatividade |

Seu Índice de Intensidade

DISC® Classic 1.0

Você pode ver na tabela abaixo que listamos 28 adjetivos para cada dimensão D, i, S, e C. Baseado na sua pontuação para cada dimensão, nós destacamos um grupo de adjetivos em cada coluna os quais geralmente descrevem como você talvez reaja nesta situação. Examine sua lista e personalize-a fazendo um círculo nas palavras que você concorda que são representativas e passando um traço nas que não são.

| D | i | S | C |
|--|-------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 28 egocêntrico(a) | 28 entusiasta | 28 passivo(a) | 28 perfeccionista |
| 27 direto(a) | 27 social | 27 paciente | 27 preciso(a) |
| 26 ousado(a) | 26 persuasivo(a) | 26 leal | 26 descobridor(a) dos fatos |
| 25 dominador(a) | 25 impulsivo(a) | 25 previsível | 25 diplomático(a) |
| 24 exigente | 24 emocional | 24 pessoa-de-equipe | 24 sistemático(a) |
| 23 enérgico(a) | 23 oferecido(a) | 23 calmo(a) | 23 convencional |
| 22 disposto(a) a correr riscos | 22 confiante | 22 possessivo(a) | 22 cordial |
| 21 aventureiro(a) | 21 influente | 21 complacente | 21 cuidadoso(a) |
| 20 decisivo(a) | 20 agradável | 20 ocioso(a) | 20 contido(a) |
| 19 curioso(a) | 19 sociável | 19 tranqüilo(a) | 19 altos padrões |
| 18 auto-confiante | 18 generoso(a) | 18 inexpressivo(a) | 18 analítico(a) |
| 17 competitivo(a) | 17 equilibrado(a) | 17 prudente | 17 sensível |
| 16 rápido(a) | 16 encantador(a) | 16 amigável | 16 maduro(a) |
| 15 seguro de si | 15 confiante | 15 estável | 15 evasivo(a) |
| 14 disposto(a) a assumir riscos calculados | 14 convincente | 14 versátil | 14 “ele(a) mesmo(a)” |
| 13 auto-crítico(a) | 13 observador(a) | 13 extrovertido(a) | 13 incontestável |
| 12 despretenso(a) | 12 seletivo(a) | 12 alerta | 12 dogmático(a) |
| 11 discreto(a) | 11 ponderado(a) | 11 entusiasmado(a) | 11 persistente |
| 10 realista | 10 objetivo(a) | 10 crítico(a) | 10 independente |
| 9 pesa os prós e os contras | 9 lógico(a) | 9 descontente | 9 rígido(a) |
| 8 manso(a) | 8 controlado(a) | 8 inquieto(a) | 8 firme |
| 7 conservador(a) | 7 recatado(a) | 7 impetuoso(a) | 7 teimoso(a) |
| 6 pacífico(a) | 6 desconfiado(a) | 6 impaciente | 6 arbitrário(a) |
| 5 maleável | 5 pessimista | 5 voltado(a) para mudanças | 5 desobediente |
| 4 calmo(a) | 4 distante | 4 busca-defeitos | 4 rebelde |
| 3 incerto(a) | 3 retraído(a) | 3 espontâneo(a) | 3 obstinado(a) |
| 2 dependente | 2 inibido(a) | 2 sempre frustrado(a) | 2 sem tato |
| 1 modesto(a) | 1 contido(a) | 1 ativo(a) | 1 sarcástico(a) |

Seu Padrão de Perfil Clássico

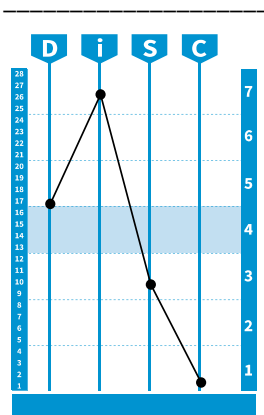
DiSC® Classic 1.0

As pessoas, as emoções e o comportamento são complexos e todos nós utilizamos cada uma das quatro dimensões de alguma forma.

A maneira como as dimensões combinadas criam um perfil comportamental que é diferente para cada combinação. Nossa pesquisa descobriu 15 padrões de perfil únicos que ocorrem com mais frequência. Através de uma pesquisa clínica e teórica, nós escrevemos descrições para cada padrão de “perfil clássico” para ajudar as pessoas a entenderem e descreverem seus comportamentos.

Seu Padrão de Perfil Clássico é **Padrão Convicente**. Favor ler a descrição abaixo. Da mesma forma como você personalizou sua descrição da dimensão comportamental e seu indicador de intensidade, pedimos um momento da sua atenção para personalizar a descrição do Padrão de Perfil Clássico. Sublinhe ou destaque as afirmações que se aplicam e passe um traço nas que não.

Padrão Convicente



Emoções: confia nos demais; é entusiasta

Objetivo: autoridade e prestígio; símbolos de status

Julga: habilidade de verbalizar; flexibilidade

Influencia os demais através de: comportamento aberto e simpático; habilidade verbal

Importância para a organização: vende e fecha; delega responsabilidade; é equilibrado(a) e confiante

Utiliza exageradamente: entusiasmo; habilidade de vender; otimismo

Sob pressão: torna-se indeciso(a) e fácil de persuadir; torna-se organizado(a) para causar uma boa impressão

Receia: ambiente fixo; relacionamentos complexos

Aumentaria sua eficácia com mais: tarefas desafiantes; atenção a serviços direcionados para tarefas e detalhes-chave; análise objetiva de dados

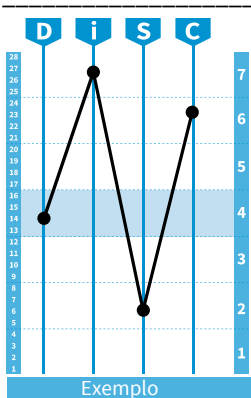
Você trabalha com pessoas, esforçando-se para ser simpático(a) em prol de seus próprios objetivos. Extrovertido(a) e interessado(a) nas pessoas, você tem a capacidade de ganhar o respeito e a confiança de vários tipos de pessoas. Você pode convencer os demais de suas idéias, atraindo as pessoas e mantendo-as como clientes e amigas. Esta habilidade é particularmente útil quando você vende a si mesmo(a) ou suas idéias para obter posições de autoridade.

O ambiente mais favorável para você inclui trabalhar com pessoas, receber tarefas desafiantes e envolver-se numa variedade de atividades que requeiram mobilidade. Você busca tarefas de trabalho que lhe dêem a oportunidade de causar uma boa impressão. Por causa da sua natural visão positiva, você talvez seja otimista demais sobre os resultados dos projetos e o potencial dos demais. Você também tende a superestimar sua habilidade de mudar o comportamento das outras pessoas.

Embora você deseje estar livre de rotina e regimes disciplinares, você precisa receber dados analíticos de forma sistemática. Uma vez alertado(a) para a importância das “pequenas coisas”, você pode utilizar as informações para balancear seu entusiasmo com uma avaliação realista da situação.

Nas páginas seguintes, você encontrará descrições para todas os 15 padrões de perfil clássico. Talvez você ache interessante e útil ler estas descrições para entender a vasta gama de comportamentos que as pessoas utilizam. Conhecer estas descrições talvez lhe ajude a apreciar e entender como as pessoas são iguais e diferentes, e aprender a se comunicar mais eficazmente nos seus relacionamentos.

Padrão de Avaliado



Emoções: Deseja causar uma boa impressão

Objetivo: o encanto da vitória

Julga os demais através de: habilidade de iniciar atividades

Influencia os demais através de: reconhecimento competitivo

Importância para a organização: atinge os objetivos junto à equipe

Utiliza exageradamente: autoridade; criatividade

Sob pressão: torna-se inquieto(a), crítico(a), impaciente

Receia: “perda” ou “fracasso”; a desaprovação dos demais

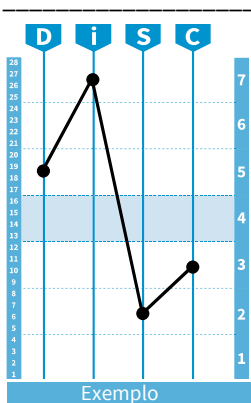
Aumentaria a sua eficácia com mais: acompanhamento individual; empatia ao demonstrar desaprovação; ritmo mais constante

Os Avaliadores utilizam idéias criativas para propósitos práticos. Eles utilizam métodos diretos para alcançar resultados. Os Avaliadores são competitivos, mas as outras pessoas tendem a vê-los como seguros de si em vez de agressivos, pois os Avaliadores são atenciosos com os demais. Em vez de dar ordens ou comandos, os Avaliadores fazem com que as pessoas participem das tarefas através da persuasão. Eles obtêm a cooperação das pessoas à sua volta explicando-lhes as razões das atividades propostas.

Os Avaliadores ajudam os demais a visualizar as etapas necessárias para atingir os resultados. Os Avaliadores geralmente se expressam através de um plano de ação detalhado que desenvolvem para assegurar uma progressão ordenada em prol de resultados. No seu anseio de vencer, os Avaliadores podem se tornar impacientes quando seus padrões não são mantidos ou quando acompanhamento extensivo é necessário.

Os Avaliadores são pensadores com um bom senso crítico. Eles expressam suas críticas verbalmente e suas palavras às vezes são mordazes. Os Avaliadores têm um melhor controle da situação quando ficam tranquilos e controlam o seu ritmo. Uma boa forma de pensar para conseguir isso é, “Às vezes se ganha, às vezes se perde”.

Padrão Convicente



Emoções: confia nos demais; é entusiasta

Objetivo: autoridade e prestígio; símbolos de status

Julga os demais através de: habilidade de verbalizar; flexibilidade

Influencia os demais através de: comportamento aberto e simpático; habilidade verbal

Importância para a organização: vende e fecha; delega responsabilidade; é equilibrado(a) e confiante

Utiliza exageradamente: entusiasmo; habilidade de vender; otimismo

Sob pressão: torna-se indeciso(a) e fácil de persuadir; torna-se organizado(a) para causar uma boa impressão

Receia: ambiente fixo; relacionamentos complexos

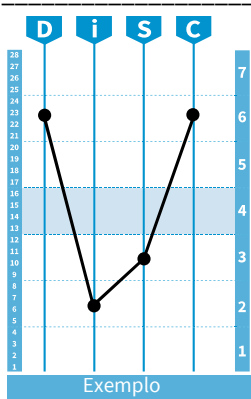
Aumentaria a sua eficácia com mais: tarefas desafiantes; atenção a serviços direcionados para tarefas e detalhes-chave; análise objetiva de dados

As pessoas Convicentes trabalham com pessoas, esforçando-se para serem simpáticas em prol de seus próprios objetivos. Extrovertidas e interessadas nas pessoas, as pessoas Convicentes têm a capacidade de ganhar o respeito e a confiança de vários tipos de pessoas. As pessoas Convicentes podem convencer os demais de suas idéias, atraindo as pessoas e mantendo-as como clientes e amigos. Esta habilidade é particularmente útil quando as pessoas Convicentes vendem a si mesmas ou suas idéias para obter posições de autoridade.

O ambiente mais favorável para as pessoas Convicentes inclui trabalhar com pessoas, receber tarefas desafiantes e trabalhar numa variedade de atividades que requeiram mobilidade. Elas buscam tarefas de trabalho que lhes dêem a oportunidade de causar uma boa impressão. Por causa da sua natural visão positiva, as pessoas Convicentes talvez sejam otimistas demais sobre os resultados dos projetos e o potencial dos demais. As pessoas Convicentes tendem a superestimar sua habilidade de mudar o comportamento das outras pessoas.

Embora as pessoas Convicentes desejem estar livres de rotina e regimes disciplinares, elas precisam receber dados analíticos de forma sistemática. Uma vez alertadas para a importância das “pequenas coisas”, as pessoas Convicentes podem utilizar as informações para balancear seu entusiasmo com uma avaliação realista da situação.

Padrão Criador



Emoções: aceita agressão; restringe expressão

Objetivo: dominância; realizações únicas

Julga os demais através de: padrões pessoais; idéias progressivas para a realização de tarefas

Influencia os demais através de: habilidade de controlar o ritmo do desenvolvimento de sistemas e abordagens inovadoras

Importância para a organização: inicia e elabora mudanças

Utiliza exageradamente: franqueza; atitude crítica ou condescendente

Sob pressão: torna-se entediado(a) com a rotina do trabalho; fica aborrecido(a) com restrições; age independentemente

Receia: falta de influência; fracasso em atingir seus padrões

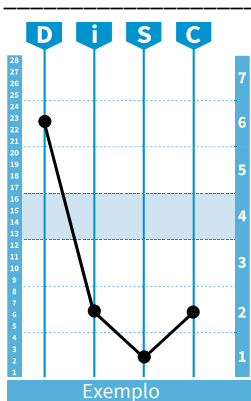
Aumentaria a sua eficácia com mais: cordialidade; comunicação diplomática; cooperação de equipe eficaz; reconhecimento de sanções existentes

As pessoas com um Padrão de Criador demonstram forças opostas no seu comportamento. Seu desejo de obter resultados tangíveis é contrabalançado pelo seu enorme senso de perfeição, e sua agressividade é abrandada através da sensibilidade. Embora pensem e reajam rapidamente, eles se restringem pelo desejo de explorar todas as possíveis soluções antes de tomar uma decisão.

As pessoas Criativas demonstram perspicácia quando se concentram nos projetos e produzem mudanças. Como as pessoas com um Perfil de Criador têm um senso de perfeição e demonstram uma habilidade de planejamento considerável, as mudanças que elas fazem são provavelmente positivas, mas o método talvez não dê atenção aos relacionamentos interpessoais.

As pessoas Criativas querem liberdade para explorar e querem autoridade para examinar e reexaminar as descobertas. Elas podem tomar decisões diárias rapidamente mas talvez sejam extremamente cautelosas ao tomar decisões mais importantes: "Eu deveria aceitar aquela promoção?" "Eu deveria mudar para outro local?" No seu desejo de obter resultados e perfeição, as pessoas Criativas talvez não se preocupem com seu porte social. Por isso, talvez elas sejam frias, indiferentes ou bruscas.

Padrão de Desbravador



Emoções: preocupa-se em satisfazer as necessidades pessoais

Objetivo: novas oportunidades

Julga os demais através de: habilidade de satisfazer os padrões do Desbravador

Influencia os demais através de: busca de soluções para os problemas; projeção do senso pessoal de poder

Importância para a organização: evita passar responsabilidades para outras pessoas; busca métodos novos ou inovadores de resolução de problemas

Utiliza exageradamente: controle sobre pessoas e situações para obter os resultados que deseja

Sob pressão: trabalha sozinho(a) para completar tarefas; é hostil se seu individualismo é posto em risco ou se as oportunidades de desafio desaparecem

Receia: tédio; perda de controle

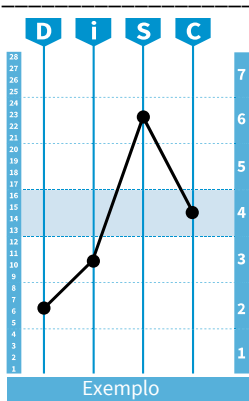
Aumentaria a sua eficácia com mais: paciência, empatia, participação e colaboração com os demais; acompanhamento e atenção com o controle de qualidade

Os Desbravadores tendem a ser pessoas com muita força de vontade, buscando continuamente novos horizontes. Como são auto-suficientes e pensadores independentes, preferem buscar suas próprias soluções. Relativamente livres da influência restrigente do grupo, os Desbravadores são capazes de desviar-se do convencional e freqüentemente criar soluções inovadoras.

Embora freqüentemente utilizem um comportamento enérgico e direto, os Desbravadores também podem sabiamente manipular as pessoas e as situações. Quando necessitam participar com outros de situações que limitam seu individualismo, os Desbravadores geralmente se tornam hostis. Eles são persistentes quando em busca dos resultados que desejam e farão o que for preciso para superar qualquer obstáculo para o seu sucesso. Além disso, têm altas expectativas dos demais e podem ser críticos quando seus padrões não são atingidos.

Os Desbravadores estão mais interessados em alcançar seus próprios objetivos. As oportunidades de avanço e desafio são importantes para eles. Ao concentrarem-se em resultados, eles talvez careçam de empatia ou pareçam insensíveis ao ignorar as preocupações dos demais.

Padrão de Especialista



Emoções: é calculadamente moderado(a); flexível com os demais

Objetivo: manter a situação atual; ambiente controlado

Julga os demais através de: padrões de amizade; competência

Influencia os demais através de: desempenho consistente; flexibilidade com os demais

Importância para a organização: planeja a curto prazo; é previsível; mantém um ritmo contínuo

Utiliza exageradamente: modéstia; ato de correr riscos baixos; resistência passiva a inovações

Sob pressão: torna-se adaptável àqueles com autoridade e pensa com o grupo

Receia: mudanças, desorganização

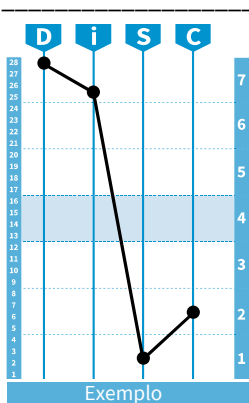
Aumentaria a sua eficácia com mais: discussão pública de suas idéias; auto-confiança baseada em feedback; métodos a curto prazo

Os Especialistas se dão bem com os demais. Com sua postura controlada e moderada e comportamento modesto, são capazes de trabalhar bem com diversos estilos comportamentais. Os Especialistas são atenciosos, pacientes e sempre dispostos a ajudar àqueles que consideram amigos. Eles criam relacionamentos íntimos com um grupo relativamente pequeno de associados no ambiente de trabalho.

Seus esforços são direcionados à retenção de padrões familiares e previsíveis. Mais eficazes em áreas especializadas, os Especialistas planejam seu trabalho através de canais direcionados e atingem um desempenho bastante consistente. A apreciação aos demais ajuda a manter o nível de consistência.

Os Especialistas são lentos para adaptarem-se a mudanças. Condições prévias lhes dão tempo para mudar seus procedimentos enquanto mantêm um nível consistente de desempenho. Os Especialistas talvez também necessitem de ajuda para iniciar novos projetos e desenvolver métodos simplificados para cumprir com prazos. Os projetos finalizados são sempre deixados de lado para maiores revisões. Os Especialistas deveriam pensar em jogar fora os arquivos antigos que já não têm mais uso.

Padrão de Inspirador



Emoções: aceita agressão; minimiza a necessidade de afeição

Objetivo: controlar seu ambiente e seu público-alvo

Julga os demais através de: projeção da força pessoal, caráter e poder social.

Influencia os demais através de: charme, direção, intimidação; uso de recompensas

Importância para a organização: atua como "esteira que continuamente move as pessoas"; inicia, exige, elogia e disciplina

Utiliza exageradamente: atitude de que "os fins justificam os meios"

Sob pressão: torna-se manipulativo(a); argumentativo(a) e hostil

Receia: fraqueza; perda de status social

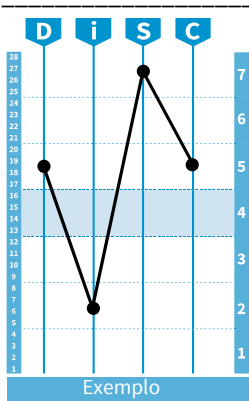
Aumentaria a sua eficácia com mais: sensibilidade genuína; disposição para ajudar os demais a obter sucesso em seu próprio desenvolvimento pessoal

As pessoas com um Perfil Inspirador tentam conscientemente modificar os pensamentos e ações dos demais. Elas querem controlar o seu ambiente. Elas são astutas em identificar e manipular os motivos das pessoas para direcionar seu comportamento em prol de um fim predeterminado.

As pessoas Inspiradoras são claras quanto aos resultados que desejam, mas nem sempre os verbalizam imediatamente. Elas só introduzem os resultados que desejam após terem preparado a outra pessoa, oferecendo sua amizade àqueles que buscam aceitação, autoridade àqueles que buscam poder e segurança àqueles que desejam um ambiente previsível.

As pessoas Inspiradoras podem ser encantadoras nas suas interações. Elas são persuasivas quando obtêm assistência em detalhes que consomem muito tempo ou são repetitivos. As pessoas frequentemente sentem uma sensação conflitante ao sentirem-se atraídas pelas pessoas Inspiradoras e ao mesmo tempo manterem-se curiosamente distantes. Outras pessoas talvez se sintam "usadas" pelo poder de manipulação das pessoas Inspiradoras. Embora às vezes causem receio nas pessoas e passem por cima de suas decisões, as pessoas Inspiradoras são geralmente benquistas pelos colegas de trabalho, pois utilizam suas consideráveis habilidades verbais para persuadir os demais sempre que possível. As pessoas Inspiradoras claramente preferem atingir seus objetivos através da cooperação e persuasão, não pela dominação.

Padrão de investigador



Emoções: é imparcial; demonstra auto-disciplina

Objetivo: poder através de papéis formais e posições de autoridade

Julga os demais através de: uso de informação factual

Influencia os demais através de: determinação; tenacidade

Importância para a organização: oferece acompanhamento completo; trabalha individualmente em tarefas de forma determinada ou em pequenos grupos

Utiliza exageradamente: franqueza; suspeita dos demais

Sob pressão: tende a internalizar conflitos; guarda rancor

Receia: envolvimento com as massas; responsabilidade de vender idéias abstratas

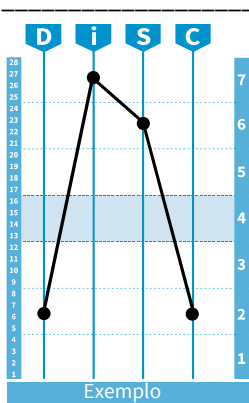
Aumentaria a sua eficácia com mais: flexibilidade; aceitação dos demais; envolvimento pessoal com os demais

Objetivos e analíticos, os Investigadores são “exemplos de realidade” imparciais. Geralmente contidos, eles buscam calma e continuamente um caminho independente em direção a um objetivo fixo. Os Investigadores obtêm sucesso em muitas coisas, não por causa da sua versatilidade mas pela sua determinação tenaz de ir até o final. Eles buscam uma proposta ou objetivo claros de onde possam desenvolver um plano ordenado e organizar suas ações. Uma vez iniciado o projeto, os Investigadores lutam tenazmente para atingir seus objetivos. Às vezes, uma intervenção é necessária para mudar sua direção. Por isso, eles podem ser vistos como pessoas teimosas e opiniosas.

Os Investigadores se saem bem em tarefas técnicas desafiantes onde possam utilizar dados reais para interpretar as informações e tirar conclusões. Eles respondem à lógica em vez de à emoção. Quando estão vendendo ou fazendo marketing para uma idéia, eles obtêm mais sucesso com um produto concreto.

Os Investigadores não estão particularmente interessados em agradar as pessoas e preferem trabalhar sozinhos. Eles podem ser vistos como frios, bruscos e sem tato. Como eles valorizam sua própria habilidade de pensar, os Investigadores avaliam as outras pessoas pela maneira como elas utilizam os fatos e a lógica. Para aumentar a sua eficácia em interações pessoais, precisam desenvolver um entendimento melhor das outras pessoas, especialmente das emoções dos demais.

Padrão de Orientador



Emoções: ser acessível; demonstra afeição e entendimento

Objetivo: amizade; felicidade

Julga os demais através de: aceitação positiva das outras pessoas; habilidade de ver o melhor das pessoas

Influencia os demais através de: relacionamentos pessoais; política das portas abertas

Importância para a organização: permanece estável e previsível; desenvolve vários tipos de amizades; presta atenção aos sentimentos dos demais

Utiliza exageradamente: abordagem indireta; tolerância

Sob pressão: torna-se excessivamente flexível e íntimo(a); confia demais sem diferenciação entre as pessoas

Receia: pressionar as pessoas; ser acusado(a) de causar danos

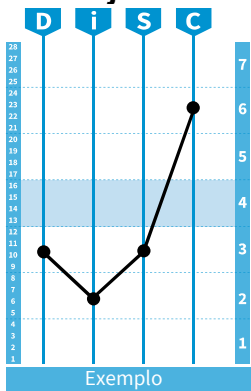
Aumentaria a sua eficácia com mais: atenção a prazos realistas; iniciativa de completar tarefas

Os Orientadores são particularmente eficazes em solucionar problemas que envolvam as pessoas. Eles impressionam os demais com sua cordialidade, empatia e entendimento. Seu otimismo facilita a busca do que há de bom nas pessoas. Os Orientadores preferem lidar com os demais ao criar relacionamentos duradouros. Como um bom ouvinte, disposto a ouvir os problemas dos outros, um Orientador oferece sugestões gentilmente e evita impor suas idéias aos demais.

Os Orientadores tendem a ser excessivamente tolerantes e pacientes com as pessoas pouco produtivas. Sob pressão, eles talvez tenham dificuldade em confrontar problemas de desempenho. Os Orientadores podem ser indiretos ao dar ordens, fazer exigências ou disciplinar os demais. Ao adotar um atitude de que "as pessoas são importantes", os Orientadores talvez dêem menos ênfase à realização das tarefas. Eles às vezes necessitam de assistência para estabelecer e cumprir com prazos realistas.

Os Orientadores freqüentemente vêem a crítica como uma afronta pessoal, mas reagem bem à atenção e elogios por tarefas completadas. Numa posição de responsabilidade, os Orientadores tendem a ser atentos à qualidade das condições de trabalho e dão o devido reconhecimento aos membros do seu grupo.

Padrão de Pensador Objetivo



Emoções: rejeita agressões interpessoais

Objetivo: exatidão

Julga os demais através de: habilidade de pensar logicamente

Influencia os demais através de: uso de fatos, dados e argumentos lógicos

Importância para a organização: define, clarifica, obtém, avalia e examina informações

Utiliza exageradamente: análise

Sob pressão: torna-se preocupado(a)

Receia: atos irracionais; ridicularização

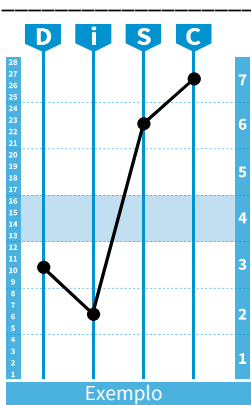
Aumentaria a sua eficácia com mais: auto-exposição; discussão pública das suas percepções e opiniões

Os Pensadores Objetivos tendem a ter habilidades de pensamento crítico altamente desenvolvidas. Eles enfatizam a importância dos fatos ao tirar conclusões e planejar ações, e buscam a exatidão e a precisão em tudo que fazem. Para gerenciar suas atividades profissionais eficazmente, os Pensadores Objetivos freqüentemente unem informações intuitivas a fatos que coletam. Quando estão em dúvida sobre o andamento das coisas, evitam o fracasso público ao prepararem-se meticulosamente. Por exemplo, os Pensadores Objetivos procurarão dominar uma nova habilidade de maneira privada antes de utilizá-la numa atividade de grupo.

Os Pensadores Objetivos preferem trabalhar com pessoas que, como eles mesmos, estão interessadas em manter um ambiente de trabalho tranquilo. Considerados tímidos por algumas pessoas, eles talvez se contenham em expressar seus sentimentos. Em especial, não se sentem bem na presença de pessoas agressivas. Apesar de terem um comportamento moderado, os Pensadores Objetivos têm um forte desejo de controlar o seu ambiente. Eles tendem a exercer este controle indiretamente ao exigir que as outras pessoas adiram a regras e padrões.

Os Pensadores Objetivos estão preocupados com a resposta “certa” e talvez tenham problema em tomar decisões em situações ambíguas. Com sua tendência a se preocupar, eles talvez fiquem presos a análises. Quando cometem um erro, os Pensadores Objetivos freqüentemente hesitam em reconhecer que erraram. Pelo contrário, ficam absortos na busca de informações que apoiem sua posição.

Padrão de Perfeccionista



Emoções: demonstra competência; é restrito(a) e cauteloso(a)

Objetivo: estabilidade; realizações previsíveis

Julga os demais através de: padrões precisos

Influencia os demais através de: atenção a detalhes; precisão

Importância para a organização: é consciencioso(a); mantém padrões; controla qualidade

Utiliza exageradamente: procedimentos e controles à prova de falhas; dependência demasiada nas pessoas, produtos e processos que funcionaram no passado.

Sob pressão: torna-se educado(a) e diplomático(a)

Receia: antagonismo

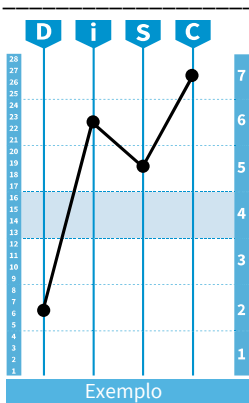
Aumentaria a sua eficácia com mais: flexibilidade de função, independência e interdependência; crença no seu valor próprio

As pessoas Perfeccionistas são sistemáticas, pensadoras precisas e trabalhadoras que seguem procedimentos tanto na vida pessoal como profissional. Extremamente cautelosas, elas são diligentes em trabalhos que requerem atenção a detalhes e precisão. Como desejam condições estáveis e atividades previsíveis, as pessoas Perfeccionistas se sentem mais à vontade num ambiente de trabalho claramente definido. Elas querem saber os detalhes das expectativas do trabalho, condições de prazo e procedimentos de avaliação.

Os Perfeccionistas talvez se prendam a detalhes do processo de tomada de decisão. Eles podem tomar decisões importantes mas talvez sejam criticados pela quantidade de tempo que levam para coletar e analisar informações. Embora gostem de ouvir as opiniões dos seus gerentes, os Perfeccionistas assumem riscos quando têm fatos que eles podem interpretar e utilizar para tirar conclusões.

Os Perfeccionistas avaliam a si mesmos e aos demais através de padrões precisos para alcançar resultados concretos ao mesmo tempo em que aderem a procedimentos de operação padrões. Esta atenção consciente aos padrões e qualidade é de grande importância para a organização. Os Perfeccionistas talvez definam demais o seu valor pelo que fazem e não pelo que são como pessoas. Por isso, tendem a reagir a elogios pessoais pensando, “O que esta pessoa quer?” Ao aceitar elogios sinceros, os Perfeccionistas podem aumentar sua auto-confiança.

Padrão de Praticante



Emoções: quer manter o mesmo ritmo dos demais nos esforços e desempenho técnico.

Objetivo: crescimento pessoal

Julga os demais através de: auto-disciplina; posição e promoções

Influencia os demais através de: confiança na sua capacidade de dominar novas habilidades; desenvolvimento de procedimentos e ações "adequados"

Importância para a organização: é capaz de solucionar problemas que envolvam pessoas ou aspectos técnicos; demonstra proficiência e especialização

Utiliza exageradamente: atenção demasiada aos objetivos pessoais; expectativas irrealistas dos demais

Sob pressão: torna-se comedido(a); é sensível a críticas

Receia: previsibilidade; o não reconhecimento de ser um(a) "especialista"

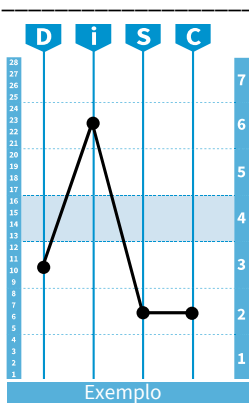
Aumentaria a sua eficácia com mais: colaboração genuína para o benefício de todos; delegação de tarefas-chave às pessoas apropriadas

Os Praticantes valorizam a proficiência em áreas especializadas. Estimulados pelo desejo de ser "hábil em alguma coisa", eles cuidadosamente monitorizam seu próprio desempenho de trabalho. Embora o seu objetivo seja ser "o(a)" especialista em uma área, os Praticantes freqüentemente dão a impressão de que sabem um pouco de tudo. Esta imagem é particularmente forte quando eles verbalizam seu conhecimento em vários assuntos.

Ao interagir com as outras pessoas, os Praticantes projetam um estilo tranquilo, diplomático e fácil de lidar. Este comportamento agradável pode mudar rapidamente na sua própria área de trabalho quando eles se tornam intensivamente concentrados para atingir altos padrões de desempenho. Como valorizam a auto-disciplina, os Praticantes avaliam os demais baseado na sua habilidade de concentrar-se no desempenho diário. Eles têm altas expectativas de si mesmos e dos demais, e tendem a verbalizar seu desapontamento.

Como naturalmente se concentram em desenvolver uma abordagem organizada para trabalhar e aprimorar suas próprias habilidades, os Praticantes também necessitam ajudar os demais a desenvolver habilidades. Além disso, precisam aumentar a sua apreciação pelos que contribuem para o esforço do trabalho mesmo sem utilizar os métodos preferidos dos Praticantes.

Padrão de Promotor



Emoções: está disposto(a) a aceitar os demais

Objetivo: aprovação, popularidade

Julga os demais através de: habilidades verbais

Influencia os demais através de: oportunidades, favores

Importância para a organização: alivia a tensão, promove projetos e pessoas, inclusive a si mesmo(a)

Utiliza exageradamente: elogios, otimismo

Sob pressão: torna-se descuidado(a) e sentimental; é desorganizado(a)

Receia: perda da aceitação social e valor próprio

Aumentaria a sua eficácia com mais: controle do tempo; objetividade; senso de urgência; controle emocional; cumprimento de promessas, tarefas

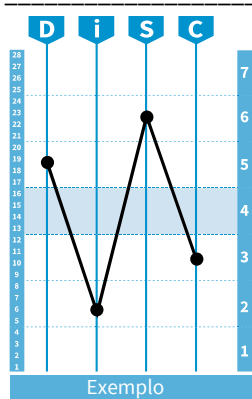
Os Promotores têm uma rede extensa de contatos. Eles geralmente são extrovertidos, socialmente aptos e fazem amizades facilmente. Eles raramente hostilizam os demais intencionalmente.

Os Promotores buscam ambientes sociais favoráveis onde possam desenvolver e manter seus contatos. Verbalmente hábeis, eles promovem suas próprias idéias e geram entusiasmo para os projetos dos demais. Com sua grande variedade de contatos, os Promotores têm acesso às pessoas que podem ajudá-los.

Como os Promotores preferem participar e interagir com os demais em atividades, talvez estejam menos interessados na conclusão de tarefas. Talvez continuem a buscar qualquer situação que envolva pessoas e atividades sociais, mesmo que seu trabalho requiera atenção a atividades mais isoladas. Eles obtêm sucesso em reuniões, comitês e conferências.

Geralmente otimistas, os Promotores tendem a superestimar a habilidade das pessoas. Eles geralmente chegam direto a conclusões favoráveis sem considerar todos os fatos. Com treinamento e orientação, os Promotores aprenderão a ser objetivos e a enfatizar resultados. O gerenciamento de tempo talvez seja desafiante para os Promotores. Ao estabelecer um limite de tempo para conversas e discussões, eles podem lembrar a si mesmos da urgência de "concluir" e realizar a tarefa.

Padrão de Realizador



Emoções: é esforçado(a) e diligente; demonstra frustrações

Objetivo: realizações pessoais, às vezes às custas do objetivo do grupo

Julga os demais através de: habilidade de alcançar resultados concretos

Influencia os demais através de: responsabilidade pelo seu próprio trabalho

Importância para a organização: estabelece e completa áreas-chave de resultados para si próprio(a)

Utiliza exageradamente: dependência em si próprio(a); concentração na tarefa

Sob pressão: torna-se frustrado(a) e impaciente; torna-se mais uma pessoa que prefere fazer do que delegar.

Receia: outras pessoas ou padrões de trabalho inferiores que afetam os resultados

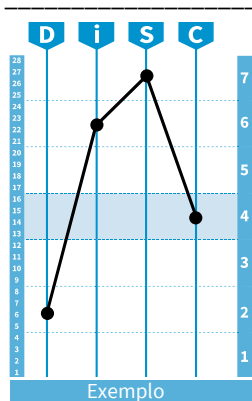
Aumentaria a sua eficácia com mais: redução do pensamento do tipo "isso ou aquilo"; clareza na prioridade das tarefas; consideração de abordagens opcionais; disposição para abrir mão dos benefícios a curto prazo em prol dos benefícios a longo prazo.

A motivação dos Realizadores é na maior parte interna e flui de objetivos pessoais de seu grande interesse. Seu compromisso com seus próprios objetivos obstruem uma aceitação automática dos objetivos do grupo. Os Realizadores precisam descobrir como unir os seus objetivos pessoais aos objetivos da organização. Ao manter o controle da direção de suas vidas, os Realizadores desenvolvem um forte senso de responsabilidade.

Os Realizadores demonstram um grande interesse pelo seu trabalho e uma busca intensa e contínua de realizações. Eles têm o maior respeito pelo seu trabalho e, sob pressão, talvez hesitem em delegar tarefas. Pelo contrário, eles mesmos fazem o trabalho para garantir que as coisas sejam feitas da forma correta. Quando delegam, eles têm uma tendência a retomar a tarefa caso ela não siga de acordo com suas expectativas. Seu lema é "Se eu obtiver sucesso, eu quero receber o crédito, se eu falhar, eu aceitarei a culpa".

Um(a) Realizador(a) deveria se comunicar mais com os demais para expandir seu pensamento além do "Eu é que tenho que fazer isso" ou "Eu quero receber todo o reconhecimento". Talvez precisem de assistência para encontrar novas abordagens para alcançar os resultados desejados. As pessoas Realizadoras atuam da forma mais eficiente possível, e esperam reconhecimento de suas contribuições – altos rendimentos em organizações de lucro e posições de liderança em outros grupos.

Padrão de Representante



Emoções: aceita afeição; rejeita agressão

Objetivo: aceitação do grupo

Julga os demais através de: compromisso de tolerar e incluir todo mundo

Influencia os demais através de: empatia, amizade

Importância para a organização: apóia, harmoniza, demonstra empatia; concentra-se no serviço

Utiliza exageradamente: bondade

Sob pressão: torna-se persuasivo(a), utilizando informação e amizades-chave, quando necessário.

Receia: divergência; conflitos

Aumentaria a sua eficácia com mais: consciência de quem são e do que podem fazer; firmeza e auto-afirmação; habilidade de dizer "não", quando apropriado.

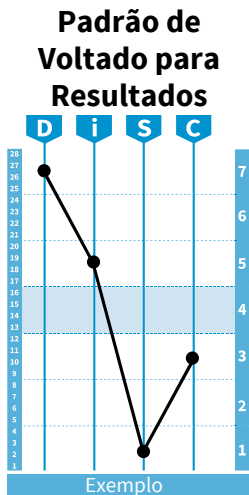
Os Representantes são mais atenciosos com os aspectos humanos das relações e tarefas da sua situação de trabalho. Demonstrando empatia e oferecendo apoio, eles são bons ouvintes e são conhecidos por sua disposição para ouvir. Os Representantes fazem com que as pessoas se sintam desejadas e necessárias. Como os Representantes reagem às necessidades dos demais, as pessoas não sentem medo de serem rejeitadas por eles. Os Representantes oferecem amizade e estão dispostos a fazer serviços para os demais.

Os Representantes possuem um alto potencial para organizar e completar tarefas eficazmente. Os Representantes naturalmente promovem harmonia e um trabalho de equipe, e são particularmente bons em fazer para os outros o que acham difícil de fazer para si mesmos.

Os Representantes receiam conflitos e divergências. A sua abordagem apoiadora permite que os demais tolerem uma situação, em vez de incentivá-los a uma tomada de solução ativa. Além disso, a tendência do Representante de adotar um perfil "discreto" – em vez de confrontar abertamente as pessoas agressivas – pode ser vista como falta de "dureza". Embora eles se preocupem em fazer parte de um grupo, os Representantes têm um grau razoável de independência.

Outros Padrões de Perfil Clássico

DISC® Classic 1.0



Emoções: verbaliza a força do seu ego; demonstra uma postura de marcado individualismo

Objetivo: dominância e independência

Julga os demais através de: habilidade de realizar tarefas rapidamente

Influencia os demais através de: força de caráter; persistência

Importância para a organização: persistência; teimosia

Utiliza exageradamente: impaciência; competição perda-ganho

Sob pressão: torna-se crítico(a) e procura defeitos; resiste a fazer parte de uma equipe; talvez ultrapasse limites

Receia: que as outras pessoas tirem proveito dele(a); lentidão, especialmente em atividades de tarefas; ser ingênuo(a)

Aumentaria a sua eficácia com mais: verbalização de suas idéias; consideração pelo ponto de vista e idéias dos demais sobre objetivos e soluções de problemas; preocupação genuína com os demais; paciência e humildade

As pessoas Voltadas para Resultados demonstram auto-confiança, o que alguns podem interpretar como arrogância. Elas buscam ativamente oportunidades para testar e desenvolver sua habilidade de obter resultados. As pessoas Voltadas para Resultados gostam de tarefas difíceis, situações competitivas, atividades únicas e posições “importantes”. Elas assumem responsabilidades com um ar de auto-importância e demonstram auto-satisfação uma vez que tenham acabado.

As pessoas Voltadas para Resultados tendem a evitar fatores restringentes, tais como controles diretos, detalhes que consomem muito tempo e trabalho de rotina. Como são enérgicas e diretas, talvez tenham dificuldade com as outras pessoas. As pessoas Voltadas para Resultados se orgulham de sua independência e talvez se tornem inquietas quando envolvidas em atividades de grupo ou trabalhos de comitê. Embora as pessoas Voltadas para Resultados geralmente prefiram trabalhar sozinhas, elas talvez convençam os demais a apoiar seus esforços, especialmente ao completar atividades de rotina.

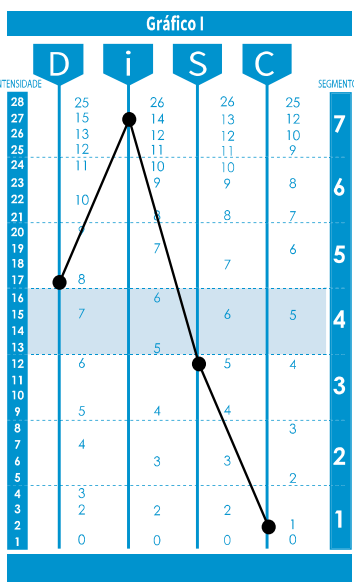
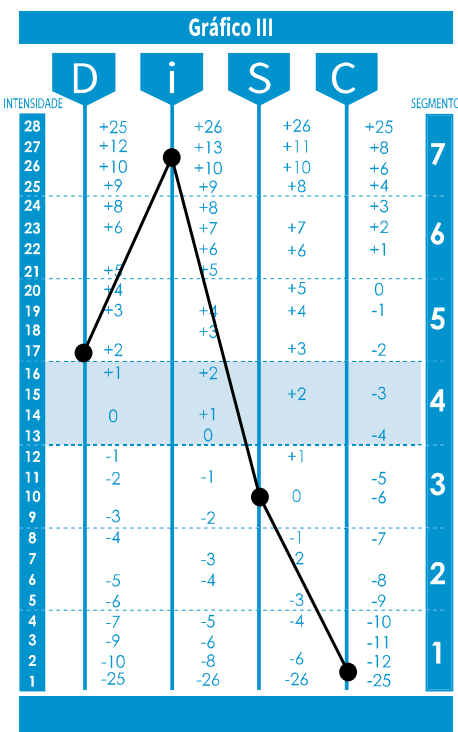
As pessoas Voltadas para Resultados pensam rapidamente, sendo impacientes e culpando as pessoas que não são da mesma forma. Elas avaliam os demais através da sua habilidade de obter resultados. As pessoas Voltadas para Resultados são determinadas e persistentes mesmo se deparadas com antagonismo. Elas assumem o comando da situação quando necessário, estejam ou não encarregadas. Por causa de seu desejo inflexível de obter resultados, elas podem parecer bruscas e indiferentes.

Marcação de Pontos e Análise de Dados DiSC® Classic 1.0

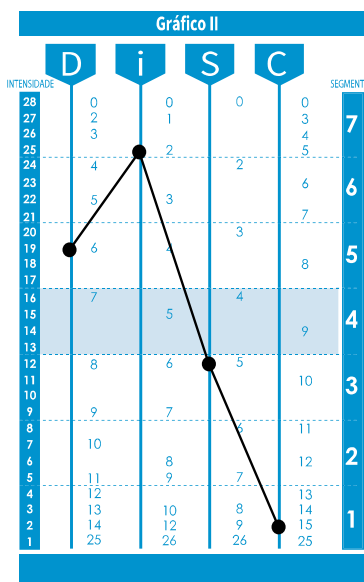
Este é um resumo que mostra como o seu relatório pessoal foi produzido. O Gráfico III é o resultado da combinação das suas escolhas "Mais" juntamente com suas escolhas "Menos" e é utilizado para determinar a sua mais alta dimensão DiSC, sua pontuação no Índice de Intensidade e seu Padrão de Perfil Clássico. Se você desejar mais informações sobre como foi criado o seu relatório pessoal, favor entrar em contato com o seu mediador.

Nome: Respondent Name

Data: 29.01.2014



Eis as suas respostas "mais" para cada uma das quatro escalas



Eis as suas respostas "menos" para cada uma das quatro escalas

| | | D | i | S | C | N |
|---------------------------|------------------|----------|-----------|----------|------------|----------|
| QUADRO DE CONTAGEM | MAIS | 8 | 14 | 5 | 1 | 0 |
| | MENOS | 6 | 2 | 5 | 15 | 0 |
| | DIFERENÇA | 2 | 12 | 0 | -14 | |

RESUMO DA INTERPRETAÇÃO

A(s) dimensão(s) DiSC mais alta(s): Influência (i)

Padrão Clássico: Padrão Convincente

Números dos segmentos: 5731