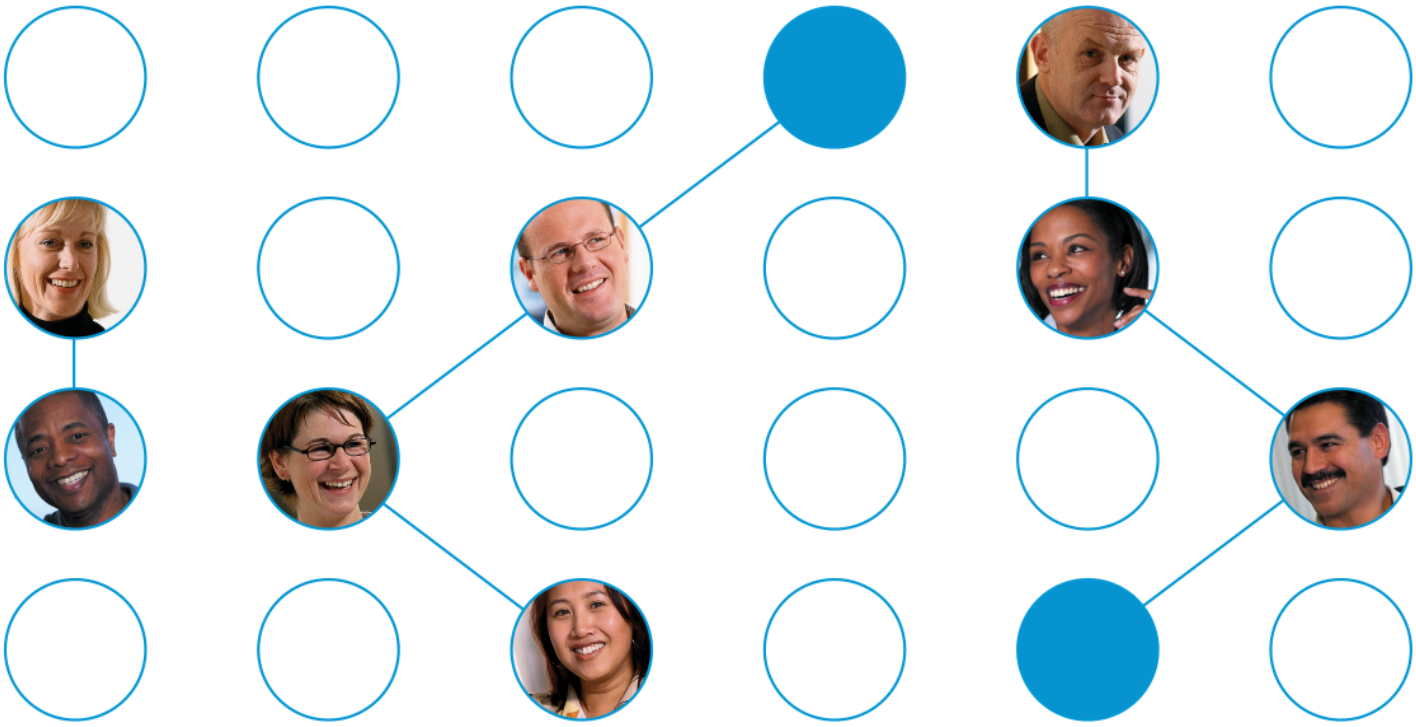
DiSC Classic 2.0



Respondent Name

14.11.2014

Este relatório foi fornecido por:

Leilani M. Poland
TRC-The Resource Connection LLC
407-426-0511 Toll Free: 888-426-0511
Email: leilani@resourceconnection.com
Website: www.resourceconnection.com

WILEY

Descrição

DiSC® Classic 2.0

Bem-vindo(a)! Você acabou de completar a primeira etapa do *DiSC® Classic*. Você agora está a caminho de um melhor auto-conhecimento e eficácia pessoal.

Seu relatório está organizado em quatro seções principais.

Seção I está totalmente voltada para você e seu estilo comportamental próprio baseado nas suas respostas do *DiSC Classic*. Primeiro você verá o seu Gráfico DiSC, a base de seu feedback. Em seguida, na Etapa 1, você descobrirá sua Dimensão DiSC mais alta e suas tendências, necessidades, ambiente preferido e estratégias para eficácia. Na Etapa 2, você poderá explorar o seu Indicador de Intensidade para ter mais consciência dos seus possíveis pontos fortes e fracos. A Etapa 3 o(a) ajudará a descobrir como as dimensões "D", "i", "S" e "C" se unem para formar o seu Padrão de Perfil Clássico exclusivo.

Seção II trata do modelo DiSC e as descrições das quatro dimensão DiSC com as tendências correspondentes, necessidades, ambientes preferidos e estratégias de eficácia para cada uma delas.

Seção III descreve os 15 Padrões de Perfil Clássico.

Seção IV fornece a marcação de pontos e análise de dados relativos ao seu relatório.

Ao ler o relatório, tenha em mente que nenhuma dimensão ou perfil do *DiSC Classic* é melhor ou pior do que qualquer outra e não há respostas certas ou erradas. Pelo contrário, o relatório mostra as suas exclusivas reações ao seu ambiente. Talvez você queira ler o seu relatório uma vez, usando em seguida um lápis ou marcador de texto para personalizar os resultados, passando um traço em qualquer afirmação que não se aplica e sublinhando as que se aplicam.

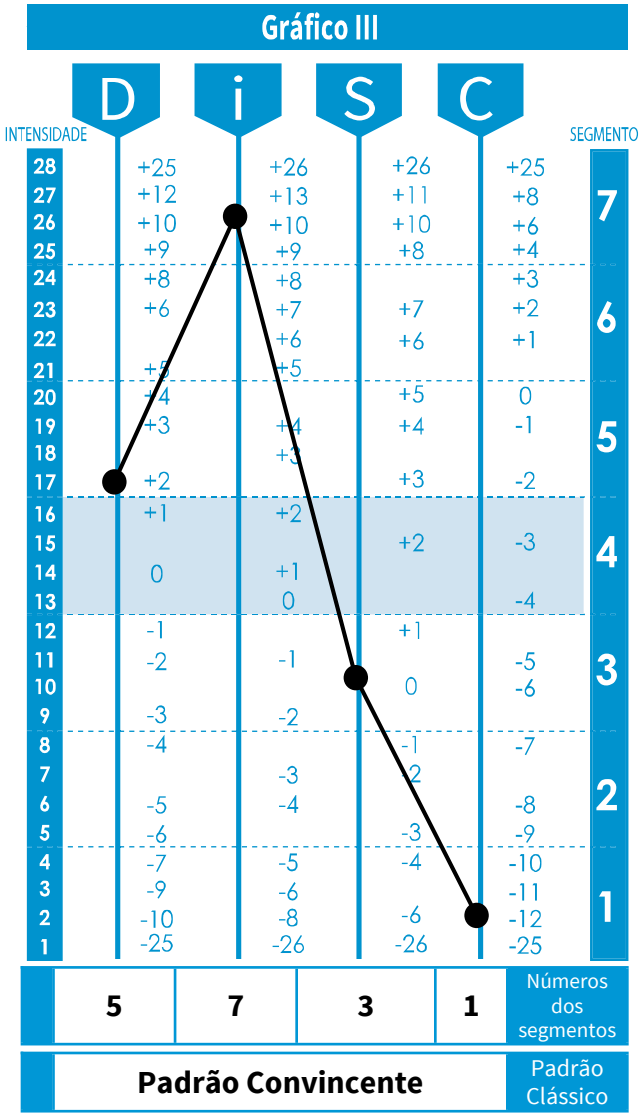
Agora vamos começar.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Seu Gráfico DiSC®

DiSC® Classic 2.0

Veja abaixo o seu Gráfico DiSC®, que mostra o seu número de pontos em cada uma das dimensões DiSC com base em suas respostas. Cada uma das etapas de interpretação a seguir se baseia nesse número de pontos. Continue lendo para se informar mais sobre sua(a) dimensão(sões) DiSC mais altas, seus possíveis pontos fortes e fracos e seu Padrão de Perfil Clássico.



© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Etapa I: Sua Dimensão DiSC mais alta

DiSC® Classic 2.0

Respondent, sua(s) mais alta(s) dimensão(sões) – baseado nas suas respostas quanto às suas percepções do ambiente e o nível de controle que você acha que possui desse ambiente – é Influência (i). Leia a descrição de "Influência" e veja como ela se encaixa com a maneira que você vê a si mesmo(a). Em seguida, leia sobre as outras dimensões na página 14 para familiarizar-se com elas.

Influência (i)

Respondent, você apresenta um alto grau na dimensão Influência. Portanto, você provavelmente se concentra em moldar seu ambiente influenciando ou persuadindo as outras pessoas.

As pessoas que apresentam uma forte Influência ("altos i's") buscam contato com todos os tipos de pessoas e gostam de causar uma boa impressão. Elas freqüentemente buscam oportunidades para criar entusiasmo e ganhar popularidade. As pessoas que apresentam alta Influência alcançam seus objetivos através dos demais, e o reconhecimento social é um fator importante nessa equação. O seu estilo de tomada de decisão é geralmente baseado mais no seu instinto do que nos fatos ou números.

Os "altos i's" necessitam de liberdade de expressão e se afastam de muitos detalhes ou controle. Fora do ambiente de trabalho, os "altos i's" geralmente gostam de participar de atividades de grupo onde possam conhecer novas pessoas e cultivar uma grande variedade de amizades. Eles se orgulham de sua habilidade de articular suas idéias e gostam de engajar as outras pessoas numa conversa.

Hábeis em lidar com as pessoas, os "altos i's" podem encontrar habilidades complementares nas pessoas que lidam melhor com tarefas. As pessoas que apresentam alta Influência têm pouca dificuldade em apresentar suas idéias aos demais. Mas é conveniente que elas tenham outras pessoas para ajudá-las a apoiar as suas propostas com fatos e dados e a desenvolver uma abordagem sistemática e lógica que as ajudará a se concentrar na tarefa e no acompanhamento uma vez que o projeto estiver em andamento.

As pessoas que apresentam alta Influência deveriam se esforçar para estabelecer prioridades e prazos para si mesmas, e fazer com que as outras pessoas se responsabilizem por prazos compartilhados. Elas também precisam concentrar-se em tomar decisões objetivas. Ao gerenciar outras pessoas, os "altos i's" algumas vezes se preocupam em respeitar a liberdade dos demais e intencionalmente decidem ficar um pouco de fora para que essas pessoas possam ter mais espaço para criação. Eles correm o risco de serem vistos como indiferentes às necessidades de seus empregados. Eles se beneficiariam da utilização de uma abordagem um pouco mais proativa e do oferecimento de um feedback realista quando necessário. É provável que esse tipo de abordagem não afete a boa vontade já estabelecida.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Etapa II: Seu Índice de Intensidade

DiSC® Classic 2.0

Cada um de nós possui uma série de pontos fortes que nos torna únicos e valiosos. Nós gostamos de ser reconhecidos pelos nossos pontos fortes e também de nos sentir eficazes em nosso ambiente. No entanto, qualquer ponto forte, quando utilizado excessivamente ou inapropriadamente, pode ser visto como um ponto fraco. Dê uma olhada nas palavras destacadas nas quatro colunas abaixo. Estes são adjetivos que descrevem um comportamento Baixo, Médio e Alto para cada dimensão. Em seguida, vire a página para se informar mais sobre seu Índice de Intensidade e como se tornar mais consciente de seus possíveis pontos fortes e fracos.

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 despretensioso(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)

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Etapa II: Seu Índice de Intensidade

DiSC® Classic 2.0

Nas próximas quatro páginas estão as explicações das palavras que indicam o seu nível de intensidade para cada dimensão DiSC®.

Dimensão D

As pessoas que obtiveram uma pontuação na Dimensão D podem ser geralmente representadas pelos adjetivos que seguem. Faça um círculo nos adjetivos que você considera seus pontos fortes e destaque as possíveis áreas de desafio.

Decisivo(a): Sempre vemos as pessoas decisivas como líderes porque elas parecem tão seguras de si mesmas. Isto pode ser uma vantagem quando se trabalha com pessoas que preferem seguir do que liderar. No entanto, você precisa ter cuidado para que não passe por cima dos sentimentos dos demais ou torne-se teimoso(a) quando eles não concordarem com sua maneira de fazer as coisas.

Curioso(a): Esta característica pode ser um ponto forte quando a curiosidade o(a) força a buscar as melhores respostas ou novos métodos. Será vista como um ponto fraco se seu questionamento tornar-se implacável e invasivo.

Auto-confiante: Sua crença nas suas próprias habilidades pode levar você até posições de liderança. A confiança e a certeza que você exala podem também inspirar seus colegas a ir mais longe. No entanto, confiar demasiado nesta característica pode fazer com que os demais o(a) vejam como uma pessoa arrogante ou presunçosa.

Competitivo(a): Aspirar ser o melhor pode levar a realizações superiores e grandes sucessos. Seu enorme desejo de ser o(a) vitorioso(a) pode ajudá-lo(a) a alcançar muito ao longo do caminho, mesmo que você não chegue até o seu objetivo final. No entanto, este desejo pode tornar-se obsessivo se você só pensar em vencer e não se importar com o preço a ser pago.

Rápido(a): Sua agilidade em captar complexidades e formar opiniões rapidamente é um talento invejável, que pode ajudar a acelerar o progresso de uma organização. O importante é moderar a sua tendência a tomar decisões rapidamente ou você será visto como um pessoa precipitada ou desatenta ao perigo.

Seguro de si: Adotar esta característica exige uma afinidade com pensamentos independentes e uma inclinação a agir sozinho(a) quando necessário. Estes hábitos podem produzir soluções eficazes e aperfeiçoar as habilidades de liderança. Por outro lado, auto-suficiência excessiva pode desfazer os laços da equipe e arruinar o espírito de coleguismo.

Disposto(a) a assumir riscos calculados: Especulações extravagantes geralmente não é com você. Ao assumir riscos calculados, você pode evitar desastres e minimizar perdas; no entanto, a desvantagem é que esta tendência pode sufocar a criatividade e limitar o crescimento.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Dimensão i

As pessoas que obtiveram uma pontuação na Dimensão i podem ser geralmente representadas pelos adjetivos que seguem. Faça um círculo nos adjetivos que você considera seus pontos fortes e sublinhe as possíveis áreas de desafio.

Entusiasta: A energia e a empolgação que você cria ao formar novos relacionamentos ou ao iniciar novos projetos são quase contagiantes, freqüentemente gerando um comportamento semelhante nos demais. Isto é definitivamente um ponto forte, desde que o trabalho duro e o acompanhamento sigam o seu entusiasmo inicial para que o projeto se torne realidade.

Social: Você provavelmente é o tipo de pessoa que adora conhecer novas pessoas e interagir com elas. Isto é de grande valia em muitas situações, especialmente quando as outras pessoas são tímidas demais para tomar a iniciativa ou iniciar uma conversa. No entanto, é importante lembrar que ser excessivamente sociável quando há trabalho para ser feito pode gerar ressentimento nos demais.

Persuasivo(a): Você tem uma tendência natural para convencer as pessoas de sua opinião. Isto pode ajudar a chegar a um consenso e seguir adiante em prol de um objetivo em comum. Apenas tenha cuidado para não utilizar esta característica de forma exagerada e fazer com que os demais se sintam manipulados ou ludibriados.

Impulsivo(a): Muitas pessoas podem apreciar sua espontaneidade e vontade de experimentar as coisas pela primeira vez, porque isto cria uma abertura para o improvável quando as coisas não estão ao seu favor. No entanto, você saberá quando agiu apressada ou imprudentemente porque os demais se distanciarão de você.

Emocional: Você pode geralmente sentir as coisas de forma mais intensa que as outras pessoas e estar disposto(a) a falar mais abertamente, o que faz com que as outras pessoas façam o mesmo. No entanto, a sinceridade emocional utilizada de forma exagerada pode fazer com que as outras pessoas se sintam constrangidas e até perturbadas, porque elas podem achar que os seus limites foram violados.

Oferecido(a): Isto significa que você informa os demais sobre a sua pessoa e oferece sua especialidade ao grupo o máximo possível. É um ponto forte quando utilizado para gerar comunicação com as outras pessoas, que não precisarão buscar informações de você. No entanto, tenha cuidado para não ser convencido(a) pois as pessoas podem começar a se distanciar de você.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

S Dimension

As pessoas que obtiveram uma pontuação na Dimensão S podem ser geralmente representadas pelos adjetivos que seguem. Faça um círculo nos adjetivos que você considera seus pontos fortes e sublinhe as possíveis áreas de desafio.

Extrovertido(a): Ser extrovertido(a) pode abrir portas e fazer com que você seja apreciado(a) pelos seus colegas. Pode também promover um ambiente amistoso e afetuoso. O problema é que sua presença alegre pode fazer com que as outras pessoas não o(a) levem a sério da forma que você gostaria.

Alerta: É provável que poucos aspectos de um problema passem despercebidos por você. Ao permanecer alerta e a par do que está acontecendo, você freqüentemente começa a solucionar os problemas antes mesmo que as outras pessoas sintam a necessidade de uma intervenção. Naturalmente, você precisa ter cuidado para não se tornar obsessivo(a) com detalhes de menor importância.

Entusiasmado(a): Seu entusiasmo pode ser contagiante. Você pode até inspirar outras pessoas a agir ao criar um ambiente dinâmico. Mas lembre-se que um estilo entusiasmado de forma exagerada pode algumas vezes fazer com que você siga adiante rápido demais, comprometendo a qualidade ou fazendo com que você não se atenha a detalhes importantes.

Crítico(a): Você pode adotar um comportamento excessivamente agressivo que beneficia a você e a sua organização quando a honestidade brutal é a única maneira de manter as coisas em ordem ou descartar projetos mal direcionados. No entanto, você deve ter cuidado para que sua crítica não seja insensível aos demais.

Descontente: Sentir-se descontente pode servir de incentivo para buscar grandes realizações ou resultados impressionantes. No entanto, muito desta característica pode fazer com que as pessoas vejam você simplesmente como uma pessoa negativa.

Inquieto(a): A execução de várias tarefas ao mesmo tempo funciona bem com um comportamento inquieto. Esta característica pode se tornar muito útil no balanceamento de vários projetos diferentes. A desvantagem é que esse tipo de predisposição pode causar problemas quando for necessário concentrar-se numa situação de cada vez.

Impetuoso(a): Isto significa que você freqüentemente decide de forma rápida quando age. Num ambiente de trabalho, essa determinação é bem-vinda no confronto de situações difíceis. No entanto, o tiro pode sair pela culatra se você tomar uma decisão muito rapidamente ou antes de obter toda as informações necessárias.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Dimensão C

As pessoas que obtiveram uma pontuação na Dimensão C podem ser geralmente representadas pelos adjetivos que seguem. Faça um círculo nos adjetivos que você considera seus pontos fortes e destaque as possíveis áreas de desafio.

Desobediente: Você pode freqüentemente atrair-se pela rejeição aos pensamentos convencionais. Ao ignorar os obstáculos tradicionais, você pode cultivar novas idéias e estratégias revolucionárias. Mas podem surgir problemas se sua desobediência tornar-se uma reação automática em todas as situações.

Rebelde: Você pode freqüentemente ter uma intensa aura de independência. Esta recusa a render-se à pressão dos colegas pode trazer grandes benefícios quando você é capaz de fazer críticas construtivas muito necessárias. No entanto, tome cuidado para que suas posições baseadas em princípios não se transformem abertamente em insubordinação.

Obstinado(a): Isto significa que pode ser difícil para você recuar ou consentir calmamente. Tal determinação é bastante útil quando objetivos importantes estão na iminência de serem eliminados. Não é algo positivo se seu comportamento teimoso atrapalhar melhorias reais.

Sem Tato: Você freqüentemente fala utilizando uma linguagem bem clara sem procurar ser agradável, o que significa que nunca há nenhuma dúvida sobre qual é a sua posição ou o que você pensa. Isto é um benefício quando o ambiente de trabalho exige uma comunicação direta. Naturalmente, isto tem a desvantagem de ofender e fazer com que você se distancie dos demais.

Sarcástico(a): O uso do humor para neutralizar situações tensas é provavelmente uma tática que você conhece bem e pode servir para quebrar o gelo em situações desagradáveis. Mas o uso excessivo desta característica pode irritar seus colegas, que podem achar que você está zombando deles.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Etapa III: Seu Padrão de Perfil Clássico

DiSC® Classic 2.0

A maneira como as quatro dimensões de Dominância, Influência, Estabilidade e Cautela de uma pessoa se combinam cria um padrão de perfil que é diferente para cada combinação. Através de pesquisa, foram descobertos 15 padrões únicos que ocorrem com mais freqüência. Além disso, uma pesquisa clínica e teórica adicional ajudou a desenvolver descrições para cada padrão de "perfil clássico" para ajudar as pessoas a entender e descrever seus estilos.

Respondent, seu Padrão de Perfil Clássico é Padrão Convincente. Favor ler a descrição abaixo e destacar as áreas que mais combinam com a maneira que você vê a si mesmo(a).

Padrão Convincente

Motivação de Respondent

Como um Pessoa Persuasiva, Respondent, você tende a ter uma postura naturalmente positiva que atrai as pessoas a você. Ao ser simpático(a) com os demais, você provavelmente busca criar um ambiente confortável onde os relacionamentos são solidificados e aperfeiçoados. Como você é geralmente aberto(a) e espontâneo(a), você provavelmente ganha o respeito e a confiança de vários tipos de pessoas. Em troca, você provavelmente tem o hábito de respeitar as outras pessoas. Sua capacidade de estabelecer respeito mútuo, até mesmo entre pessoas de diferentes origens ou em ambientes sociais díspares, tende a lhe dar um ar de equilíbrio e confiança.

Você provavelmente tem um interesse genuíno nas pessoas, mas talvez esta não seja a sua única preocupação. De fato, você provavelmente almeja autoridade e a habilidade de traçar o seu próprio destino. Além disso, você tende a buscar prestígio e os símbolos de status podem ser importantes para você. No entanto, seja lidando com pessoas ou em busca de suas aspirações, você provavelmente age com entusiasmo.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Hábitos de trabalho de Respondent

Você provavelmente se comunica muito bem e utiliza esta habilidade para vender o produto ou fechar o negócio. Embora você provavelmente não se concentre em detalhes ou na tarefa no seu trabalho, quando está sob pressão, você se concentra na organização e priorização. Estas habilidades são estimuladas pelo seu desejo de causar uma boa impressão num ambiente professional. De fato, seu desejo de obter uma posição de autoridade freqüentemente pode ser o que impulsiona a sua habilidade de promover suas idéias e talentos.

Tarefas difíceis ou desafiantes geralmente não o(a) intimidam, mas você pode evitar relacionamentos complexos. Provavelmente, você atua melhor em projetos que lhe dão a oportunidade de brilhar. Você pode desejar uma variedade de atividades de trabalho e provavelmente prefere as tarefas que requerem mobilidade, pois você tende a não gostar de ambientes fixos ou inflexíveis. Você também provavelmente quer se libertar de uma rotina estabelecida e pode se irritar com regimes disciplinares rígidos.

É mais provável que você atue melhor quando trabalha com pessoas. Esse tipo de ambiente pode permitir que você seja simpático(a) mesmo quando está em busca de seus próprios interesses. Esta combinação de amizade com um desejo de avançar nos seus objetivos freqüentemente permite que você impressione os demais com seus pensamentos e objetivos. No entanto, você pode às vezes superestimar sua capacidade de mudar o comportamento de seus colegas.

Geralmente, você julga as pessoas à sua volta pela sua flexibilidade. Seus componentes de equipe ideais são provavelmente pessoas eloqüentes, capazes de verbalizar as suas idéias. Em tais circunstâncias, você provavelmente não tem nenhum problema em delegar responsabilidade. Sua aspiração é geralmente manter seus colegas de trabalho como amigos e possíveis fontes de recursos para o futuro. No entanto, seu otimismo pode sair pela culatra caso você superestime o potencial de seus colegas de trabalho. De forma semelhante, você às vezes pode se enganar com os possíveis resultados de um projeto se você não tiver uma visão realista da situação.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Percepções para Respondent

Você provavelmente quer finalizar um desempenho concreto que projete uma imagem positiva num ambiente de trabalho. No entanto, ao se esforçar para impressionar seus colegas de trabalho, você pode às vezes prestar pouca atenção às tarefas essenciais. Talvez seja útil para você prestar mais atenção aos detalhes-chave de um projeto.

Você provavelmente poderia melhorar sua eficácia ao concentrar-se mais na análise objetiva de dados. Suas habilidades nesta área podem ser prejudicadas porque você pode às vezes ser otimista demais, talvez até utilizando sua habilidade de vendas para cultivar expectativas irrealistas. Da mesma forma, seu entusiasmo pode ser excessivo, fazendo com que você ignore falhas legítimas num sistema ou solução. Uma forma de retaliar este problema é procurar dados analíticos de forma sistemática, para que você possa balancear seu otimismo e entusiasmo com análises e expectativas realistas.

Embora você seja freqüentemente muito hábil em persuadir os demais, você não está isento(a) de ser influenciado(a) pelas pessoas à sua volta. Isto pode ser verdade especialmente quando você está sob pressão. De fato, quando estressado(a), você possivelmente se torna indeciso(a) e suscetível aos argumentos dos seus colegas de trabalho. No entanto, talvez isto não seja uma coisa completamente negativa se serve para alertá-lo(a) quanto à importância de pequenos detalhes que tornam o projeto bem-sucedido.

Respondent, é provável que você seja uma pessoa de alto-astral e um(a) otimista confiante que cria relacionamentos duradouros e produtivos com seus colegas de trabalho.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

O Modelo DiSC

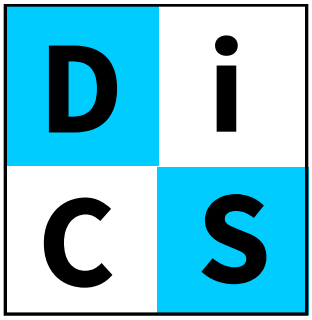
DiSC® Classic 2.0

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).

Vê a si mesmo(a) como mais forte que o ambiente

Vê o ambiente como desfavorável



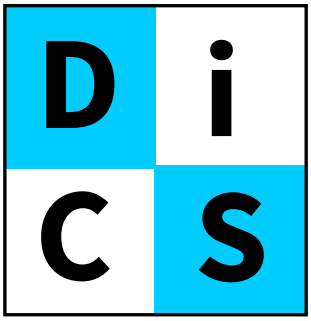
Vê o ambiente como favorável

Vê a si mesmo(a) como mais fraco(a) que o ambiente

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, o 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.

Ativo(a)
Ágil
Seguro(a) de si
Ousado(a)

Questiona
Concentrado(a) na lógica
Cético(a)
Desafiante



Tolerante
Voltado(a) para as pessoas
Receptivo(a)
Agradável

Atencioso(a)
Moderado(a)
Calmo(a)
Cuidadoso(a)

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

As Dimensões DiSC

DiSC® Classic 2.0

A tabela abaixo dá uma visão geral das quatro dimensões DiSC®. Leia todas as descrições das dimensões para melhor entender quem é e não é como você.

D DOMINÂNCIA

A ênfase está em moldar o ambiente superando oposições para alcançar resultados.

DESCRIÇÃO

As tendências desta pessoa incluem

- obter resultados imediatos
- motivar a ação
- aceitar desafios
- tomar decisões rápidas
- questionar a situação atual
- assumir autoridade
- gerenciar transtornos
- solucionar problemas

Esta pessoa deseja um ambiente que inclua

- 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

PLANO DE AÇÃO

Esta pessoa precisa de pessoas que

- pesem os prós e contras
- calculem os riscos
- tenham cautela
- estruturem um ambiente previsível
- pesquisem fatos
- ponderem antes de tomar uma decisão
- reconheçam as necessidades dos outros

Para ser mais eficaz, esta pessoa precisa

- 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

i INFLUÊNCIA

A ênfase está em moldar o ambiente influenciando e persuadindo os demais.

DESCRIÇÃO

As tendências desta pessoa incluem

- 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

Esta pessoa deseja um ambiente que inclua

- 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

PLANO DE AÇÃO

Esta pessoa precisa de pessoas que

- 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

Para ser mais eficaz, esta pessoa precisa

- 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

A ênfase está em trabalhar conscientemente dentro das circunstâncias existentes para assegurar qualidade e precisão.

DESCRIÇÃO

As tendências desta pessoa incluem

- 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

Esta pessoa deseja um ambiente que inclua

- 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

PLANO DE AÇÃO

Esta pessoa precisa de pessoas que

- 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

Para ser mais eficaz, esta pessoa precisa

- 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

S ESTABILIDADE

A ênfase está em cooperar com os demais dentro das circunstâncias existentes para realizar a tarefa.

DESCRIÇÃO

As tendências desta pessoa incluem

- 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

Esta pessoa deseja um ambiente que inclua

- 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

PLANO DE AÇÃO

Esta pessoa precisa de pessoas que

- 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

Para ser mais eficaz, esta pessoa precisa

- 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

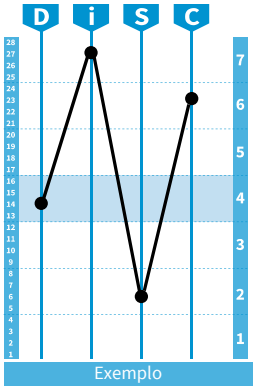
© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Os Padrões de Perfil Clássico

DiSC® Classic 2.0

Nas páginas seguintes estão as descrições dos 15 Padrões de Perfil Clássico, cada um ilustrando o comportamento da pessoa com uma combinação específica das quatro dimensões DiSC®.

Padrão de Avaliador



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

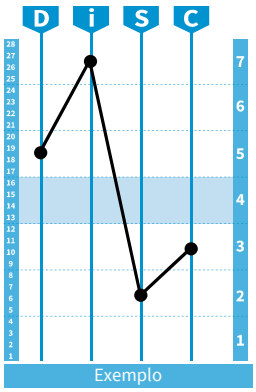
Aumentaria a sua eficácia com mais: acompanhamento individual; empatia ao demonstrar desaprovação; ritmo mais constante

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 tranqüilos e controlam o seu ritmo. Uma boa forma de pensar para conseguir isso é, “Às vezes se ganha, às vezes se perde".

Padrão Convincente



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

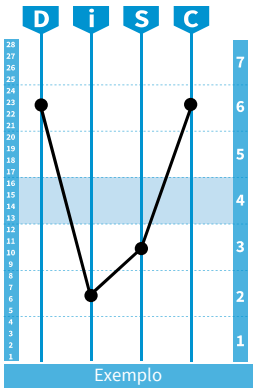
As pessoas Convincentes trabalham com pessoas, esforçando-se para serem simpáticas em prol de seus próprios objetivos. Extrovertidas e interessadas nas pessoas, as pessoas Convincentes têm a capacidade de ganhar o respeito e a confiança de vários tipos de pessoas. As pessoas Convincentes podem convencer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

O ambiente mais favorável para as pessoas Convincentes 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 Convincentes talvez sejam otimistas demais sobre os resultados dos projetos e o potencial dos demais. As pessoas Convincentes tendem a superestimar sua habilidade de mudar o comportamento das outras pessoas.

Embora as pessoas Convincentes 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 Convincentes podem utilizar as informações para balancear seu entusiasmo com uma avaliação realista da situação.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Padrão de 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

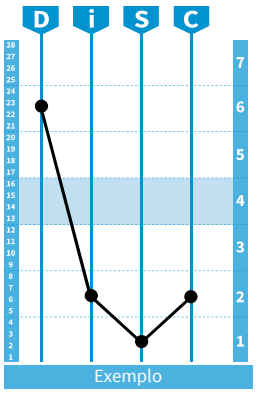
Aumentaria a sua eficácia com mais: cordialidade; comunicação diplomática; cooperação de equipe eficaz; reconhecimento de sanções existentes

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

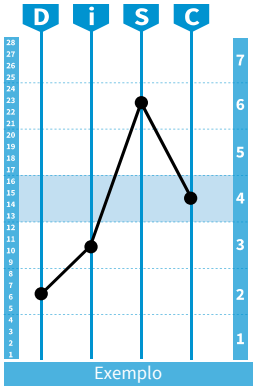
Os Desbravadores tendem a ser pessoas com muita força de vontade, buscando continuamente novos horizontes. Como são auto-suficientes e pensadores independentes, preferem buscar suas próprias soluções. Relativamente livres da influência restringente do grupo, os Desbravadores são capazes de desviar-se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

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

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

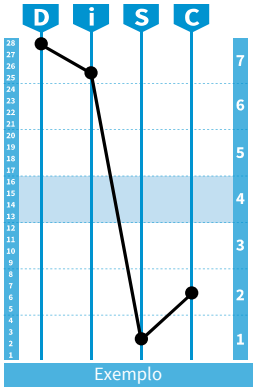
Aumentaria a sua eficácia com mais: discussão pública de suas idéias; auto-confiança baseada em feedback; métodos a curto prazo

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

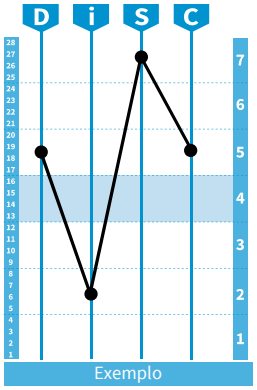
As pessoas com um Perfil Inspirador tentam conscientemente modificar os pensamentos e ações dos demais. Elas querem controlar o seu ambiente. Eles são astutas em identificar e manipular os motivos das pessoas para direcionar seu comportamento em prol de um fim predeterminado.

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 freqüentemente 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.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

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: envolvimentos com as massas; responsabilidade de vender idéias abstratas

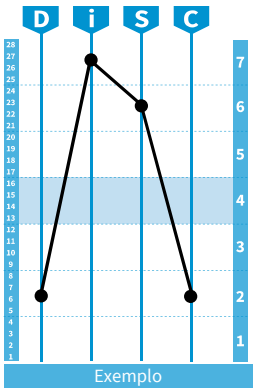
Aumentaria a sua eficácia com mais: flexibilidade; aceitação dos demais; envolvimento pessoal com os demais

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

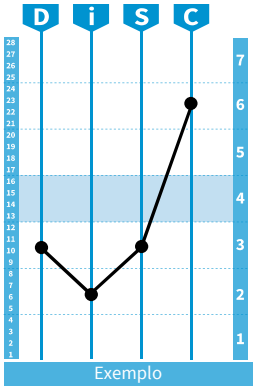
Os Orientadores são particularmente eficazes em solucionar problemas que envolvam as pessoas. Eles impressionam os demais com sua cordialidade, empatia e entendimento. Seu otimismo facilita a busca do que há de bom nas pessoas. Os Orientadores preferem lidar com os demais ao criar relacionamentos duradouros. 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.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

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

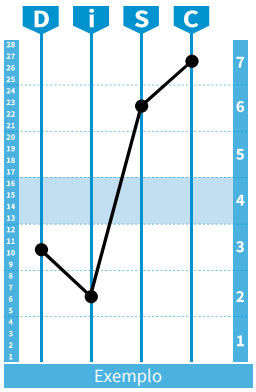
Aumentaria a sua eficácia com mais: auto-exposição; discussão pública das suas percepções e opiniões

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 coletem. 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 tranqüilo. 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 apóiem sua posição.

Padrão de Perfeccionista



Emoções: demonstra competência; é restringido(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

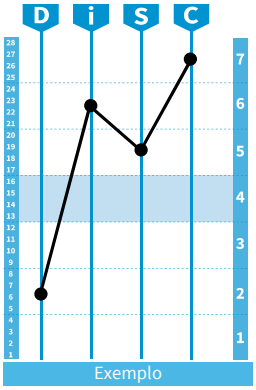
As pessoas Perfeccionistas são sistemáticas, pensadoras precisas e trabalhadoras que seguem procedimentos tanto na vida pessoal como profissional. Extremamente cautelosas, elas são diligentes em trabalhos que requerem atenção a detalhes e precisão. Como desejam condições estáveis e atividades previsíveis, 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.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

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"

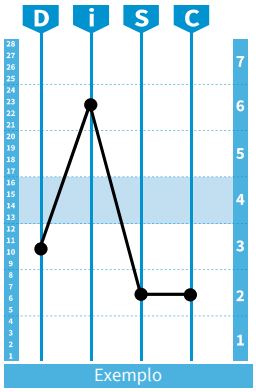
Aumentaria a sua eficácia com mais: colaboração genuína para o benefício de todos; delegação de tarefas-chave às pessoas apropriadas

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 tranqüilo, 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.

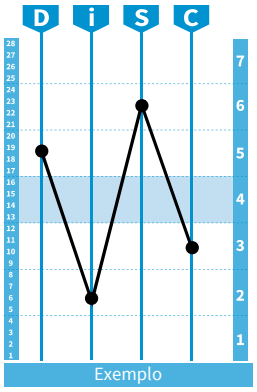
Os Promotores buscam ambientes sociais favoráveis onde possam desenvolver e manter seus contatos. Verbalmente hábeis, eles promovem suas próprias idéias e geram entusiasmo para os projetos dos demais. Com sua grande variedade de contatos, os Promotores têm acesso às pessoas que podem ajudá-los.

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 requeira 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.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

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

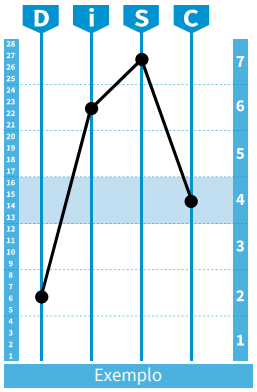
Aumentaria a sua eficácia com mais: redução do pensamento do tipo “isso ou aquilo”; clareza na prioridade das tarefas; consideração de abordagens opcionais; disposição para abrir mão dos benefícios a curto prazo em prol dos benefícios a longo prazo.

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.

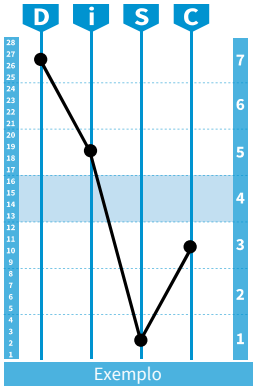
Os Representantes são mais atenciosos com os aspectos humanos das relações e tarefas da sua situação de trabalho. Demonstrando empatia e oferecendo apoio, eles são bons ouvintes e são conhecidos por sua disposição para ouvir. Os Representantes fazem com que as pessoas se sintam desejadas e necessárias. 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.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

Padrão de Voltado para Resultados



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.

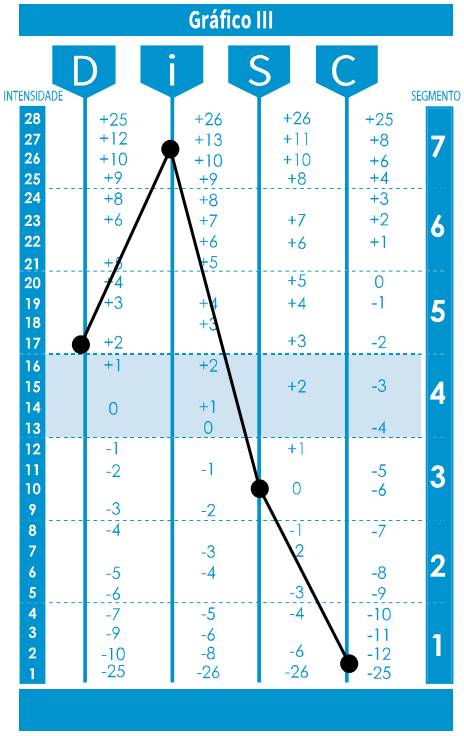
© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.

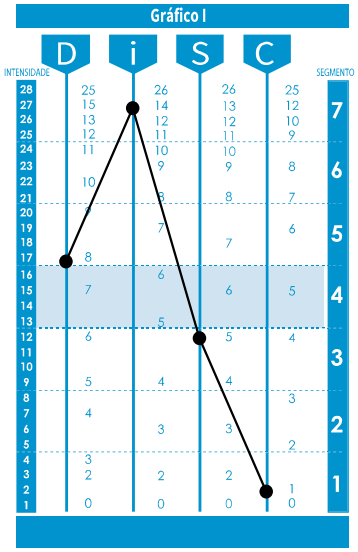
Marcação de Pontos e Análise de Dados

DiSC® Classic 2.0

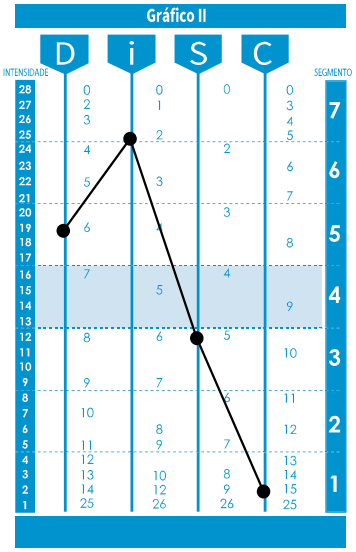
Este é um resumo que mostra como o seu relatório pessoal foi produzido. O Gráfico III é o resultado da combinação das suas escolhas "Mais" juntamente com suas escolhas "Menos" e é utilizado para determinar a sua mais alta dimensão DiSC, sua pontuação no Índice de Intensidade e seu Padrão de Perfil Clássico.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

RESUMO DA INTERPRETAÇÃO

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

Padrão Clássico: Padrão Convincente

Números dos segmentos: 5731

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução seja qual for a forma, em parte ou inteira.