

Descrição Personalizada e Estratégias de Sucesso

- Características Gerais

Hicon

Respondent Name

27.03.2019

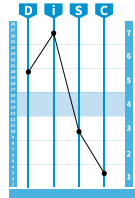
Este relatório foi fornecido por:

Hicon Consultoria e Treinamento
www.hiconconsultoria.com.br
www.hicontreinamento.com.br
(55-11-3819-4966)



Pontos principais do comportamento

Esta seção relaciona os pontos em potencial contidos no perfil comportamental de Respondent. Personalize estas informações com os seguintes passos: <1> Marque os quadrinhos das afirmações que você julga descreverem com exatidão o estilo comportamental de Respondent <2> Risque os quadrinhos daquelas afirmações que você julga não descreverem bem seu estilo comportamental. <3> Inclua comentários seus que modifiquem as afirmações ou as tornem mais descritivas.



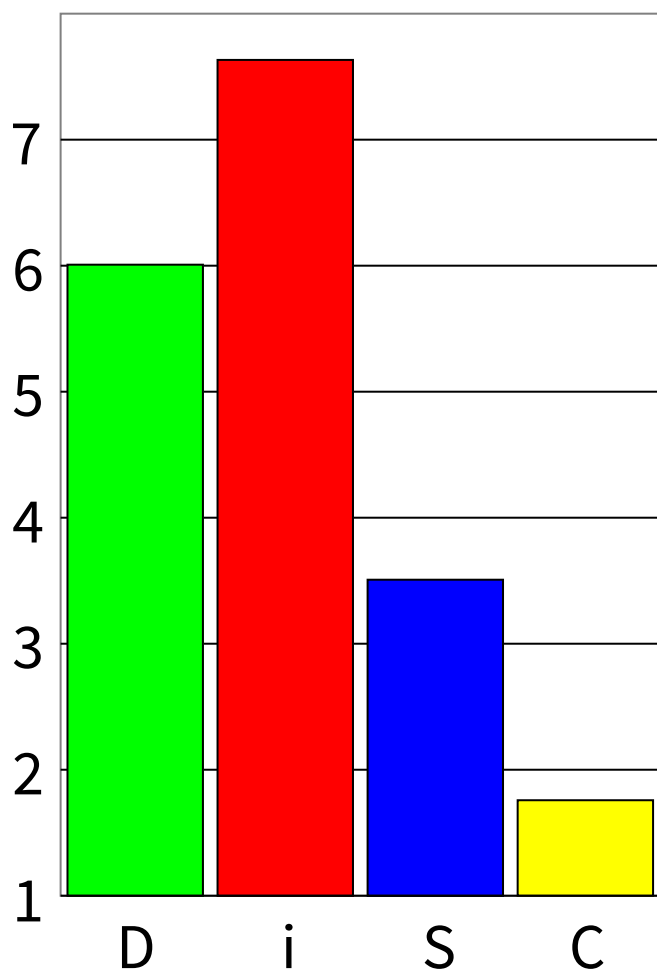
Padrão Convincente

Os pontos fortes do comportamento de Respondent podem ser

- Gosta de interagir com vários tipos de pessoas
- Gosta de expressar pensamentos e sentimentos às outras pessoas
- Animado(a) e entusiástico(a) ao expressar-se
- Rápido(a) para adaptar-se a novas idéias e mudanças
- Busca maneiras de interagir positivamente em situações difíceis
- Gosta de um ritmo acelerado, novas atividades, mudança e variedade
- Rápido(a) na ação, cria um sentimento de urgência nas outras pessoas
- Aprecia desafios e competição
- Pode agir com energia para obter resultados
- Na solução de problemas, usa abordagens diretas, orientadas para a ação



Gráfico do Personal Profile System®



O modelo Comportamental de Dimensões DiSC® descreve quatro dimensões comportamentais. Elas são definidas brevemente a seguir:

D Dominância: Pessoas com tendência comportamental “D” alta buscam controlar seu meio ambiente para obter resultados.

i Influência: Pessoas com tendência comportamental “i” alta buscam alterar seu meio ambiente procurando persuadir as outras pessoas.

S Estabilidade: Pessoas com tendência comportamental “S” alta buscam cooperar com as outras pessoas na realização de suas atribuições.

C Cautela: Pessoas com tendência comportamental “C” alta buscam agir de acordo com os preceitos estabelecidos para assegurar a qualidade e precisão.

Todas as pessoas têm dentro delas todas as quatro dimensões, porém em graus diferentes. As relações destas dimensões entre si criam um perfil que fornece informações sobre os comportamentos potenciais da pessoa.

Nome: Respondent Name

Data: 19.06.2007

Padrão Clássico: Padrão Convincente

Completado por: A própria pessoa

Foco ambiental: Trabalho

O gráfico acima mostra as relações entre as quatro dimensões comportamentais no perfil comportamental de Respondent. As informações nas páginas a seguir estão baseadas neste perfil.

Lembre-se, o DiSC PPSS não é um teste. Não há perfis “bons” ou “ruins”. Há consenso entre os especialistas que as pessoas mais bem-sucedidas são aquelas que se conhecem e governam seus comportamentos de modo a atender às necessidades de situações específicas. As informações apresentadas a seguir serão mais valiosas quando, após serem analisadas, servirem de suporte à elaboração de um plano de ação específico para aumentar a eficácia pessoal.



Gráfico do Personal Profile System®

Gráfico I

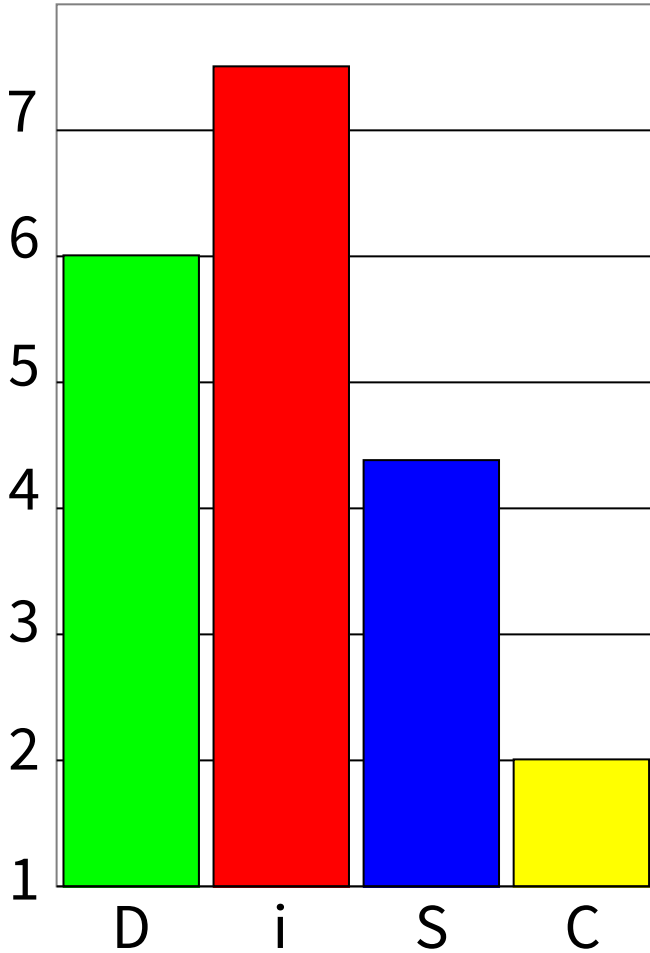
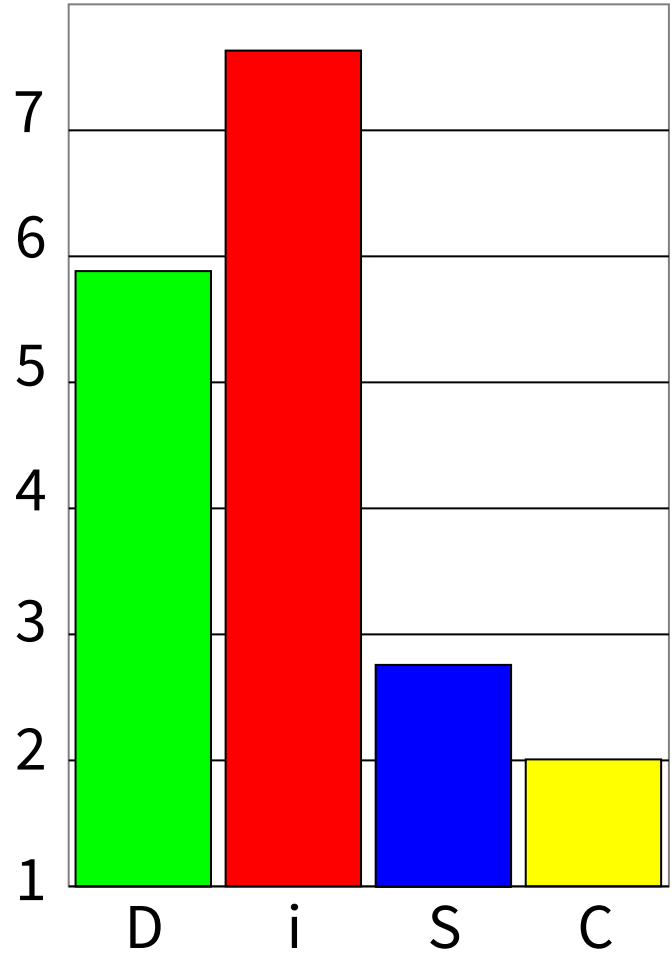


Gráfico II



Nome: Respondent Name

Data: 19.06.2007

Padrão Clássico: Padrão Convicente

Completado por: A própria pessoa

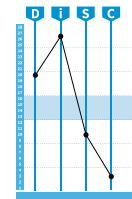
Foco ambiental: Trabalho

Algumas pessoas encontram uma percepção adicional de si mesmas ao ver qualquer diferença entre suas respostas das opções “MAIS” e “MENOS”. Como você respondeu à mesma pergunta “Como eu vejo a mim mesmo?” para ambas as opções, é provável que a informação será a mesma. Se houver uma diferença significativa nos Perfis, talvez você queira fazer a si próprio(a) algumas perguntas sobre os fatores que influenciaram suas escolhas quando você respondeu. O gráfico composto (Gráfico 3) reflete a combinação de suas escolhas “mais” e “menos” e é geralmente a descrição mais abrangente de seu Perfil geral. Este Perfil composto é usado para todas as informações contidas nos seus relatórios.



Descrição Comportamental Geral

O texto explicativo apresentado a seguir fornece, baseado nas respostas ao formulário, um apanhado geral do estilo comportamental de Respondent em seu ambiente de trabalho. Esta seção foi criada para fornecer uma visão ampla do seu comportamento mais natural e à vontade. O comportamento observado de Respondent pode apresentar diferenças devidas a modificações decorrentes de exigências da situação, das expectativas das outras pessoas e de seus valores. Revise e confira a informação, eliminando itens que não parecem se aplicar e sublinhando os aspectos que parecem ser mais relevantes e úteis.



Padrão Convicente

Respondent tende a ser altamente entusiasta e receptivo(a) com as outras pessoas. Ele geralmente sorri facilmente e cumprimenta todos cordialmente. Ele tende a dar um aperto de mão firme e manter contato direto com os olhos. Seu uso imediato de comentários inteligentes e conversas amenas relaxa as pessoas e tende a deixá-las de bom humor. Ele parece ser muito acessível.

Ele tende a ser muito simpático(a) e de confiança. Essa confiança não diminui mesmo que suas expectativas com relação aos demais não sejam atingidas. Ele tende a manter-se sempre interessado(a) em cada pessoa. Atrasos e empecilhos não diminuem seu entusiasmo ou sua confiança nos demais. Ele tem a capacidade de adquirir respeito e confiança da maioria das pessoas que ele conhece.

Com uma tendência a ser ambicioso(a), Respondent busca autoridade e prestígio, de preferência na forma de uma posição oficial dentro da hierarquia tanto de organizações do trabalho quanto da comunidade. Ele também gosta de vários símbolos de status, seja material ou psicológico, provenientes de tal posição. Ele também busca reconhecimento de sua posição e suas realizações por parte dos seus colegas.

Respondent usa seu poder de comunicação verbal para criar imagens vívidas que tornam o abstrato concreto, unir as pessoas ou finalizar um acordo. Não é nenhuma surpresa que ele tenda a avaliar os demais baseado no seu poder de comunicação verbal. Contudo, por causa da sua maneira cordial e tolerante, mesmo as pessoas que são avaliadas de forma menos favorável não se sentem rejeitadas.

A capacidade de comunicação de Respondent torna-se ainda mais valiosa devido à sua tendência a promover. Ele tende a mostrar a si próprio(a), seu produto ou serviço e sua organização a maior parte do tempo. Como uma pessoa persuasiva, ele sempre influencia as pessoas com seu ponto de vista. Ele tem a capacidade não só de atrair as pessoas a si, mas de mantê-las como clientes e amigos também.

Respondent tende a ser muito flexível e esperar que as outras pessoas também sejam flexíveis. Essa flexibilidade lhe permite lidar de forma eficaz com todas as mudanças que ocorrem num situação complexa. Ou pode levar à falta de qualquer direção contínua ou talvez à ausência de resultados almejados. Juntamente com sua flexibilidade está a sua tendência a agir espontaneamente num ambiente desorganizado. No entanto, se ele acha que tem que causar uma boa impressão para atingir seus objetivos, ele torna-se muito organizado(a). Essa organização repentina é superficial (tal como arrumar a sua mesa colocando tudo numa caixa) ou é substancial, envolvendo algum esforço e preparação prolongados. Como Respondent basicamente busca resultados através das pessoas, ele imediatamente delega responsabilidade aos demais. Sua tendência a confiar verdadeiramente nas habilidades das outras pessoas facilita tal delegação. No entanto, também envolve falta de capacidade de julgamento ao selecionar a pessoa mais adequada para uma atividade ou falta



Descrição Comportamental Geral

de supervisão ou acompanhamento adequados.

Respondent tende a gostar de variedade e mudanças. ele não gosta de sentir-se confinado(a). Ele prefere poder mover-se, conversar com as pessoas e geralmente estar livre para gerenciar seu próprio ambiente de trabalho. Ele torna-se muito inquieto(a) quando pedem que fique num lugar por muito tempo. Ele faz o que ele pode para evitar tais situações. De vez em quando, ele aceita a inevitabilidade da situação. Nessas ocasiões, ele reage calmamente, talvez com a cabeça em outra coisa.

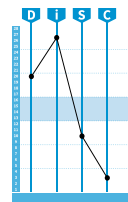
Ao enfatizar o positivo e ignorar o negativo, Respondent às vezes acaba envolvendo a si próprio(a) em dificuldades. Quando as coisas não vão bem ou ele sente-se pressionado(a) por qualquer motivo, ele tende a falar num tom mais baixo e a ser facilmente persuadido(a). Ele aceita imediatamente o que diz a pessoa com quem ele está falando.

Ao abordar um novo problema ou decisão, Respondent tende a basear suas decisões mais nos sentimentos do que nos fatos. Seu otimismo e confiança na habilidade dos demais faz com que ele tome algumas decisões insensatas. O efeito da decisão na sua própria posição e prestígio pode ser também um fator. De qualquer maneira, ele provavelmente toma uma decisão rápida. Ele não monitoriza os resultados, no entanto, simplesmente assumindo que as coisas irão bem.



Fatores Motivadores

As pessoas têm, com base em suas tendências comportamentais preferidas, metas e fontes de motivação diferentes. Esta seção relaciona os fatores que costumam ser mais motivadores para pessoas com o perfil comportamental de Respondent. Alguns destes fatores podem não se aplicar a Respondent, talvez porque seu comportamento tenha se modificado devido às suas experiências de vida e seu sistema de valores. Alguns destes fatores podem parecer contraditórios por causa das diferenças entre as tendências comportamentais de Respondent. Revise e confira na medida do necessário.



Padrão Convicente

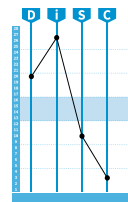
Respondent pode ficar motivado(a) quando:

- Situações que ofereçam interações positivas com os demais
- Oportunidades para expressar seus pensamentos e sentimentos
- Ambientes onde o diálogo bilateral é encorajado
- Reconhecimento verbal entusiasta: “Ótimo!” “Fantástico!”
- Feedback verbal imediato
- Reconhecer seus sentimentos
- Ter controle sobre seu ambiente de trabalho
- Ter a habilidade de direcionar as atividades dos demais
- Receber a oferta de novas oportunidades e novos desafios
- Situações nas quais ele seja responsabilizado(a) pelos resultados e não pelo modo como os resultados são atingidos
- Oportunidades para progredir
- Recompensar por atingir metas



Ambiente Preferido

As pessoas têm preferências diferentes quanto aos ambientes nos quais preferem viver e trabalhar. O que um indivíduo acha maravilhoso pode ser intolerável para outro. Esta seção fornece informações sobre qual ambiente Respondent talvez ache o mais desejável, baseado em seu perfil comportamental. Alguns destes fatores podem não se aplicar a Respondent ou parecer contraditórios por causa das diferenças entre suas tendências comportamentais. Revise e confira na medida do necessário.



Padrão Convicente

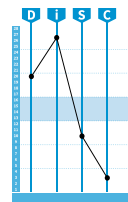
Respondent prefere um ambiente que lhe dê:

- Um ritmo rápido que envolva relacionar-se com as outras pessoas com entusiasmo
- Reconhecimento e "feedback" positivo
- Oportunidades para um "brainstorming" criativo e imaginativo
- O máximo de liberdade para determinar como as coisas são feitas
- Orientação para resultados em ritmo acelerado
- Avaliação de desempenho e recompensas baseadas em resultados previamente convencionados
- A oportunidade de controlar os eventos



Tende a evitar

Todas as pessoas têm situações ou atividades que elas tendem naturalmente a evitar por desagrado ou medo do que possa estar implícito nas tarefas ou relacionamentos. Sabendo quais são nossos comportamentos de fuga mais prováveis, podemos escolher estratégias que nos permitam lidar com isso e assim evitar conseqüências negativas tais como retardar as coisas. Esta seção relaciona as atividades e situações que Respondent provavelmente tende a evitar, baseando-se em seu perfil comportamental. Alguns destes fatores podem não se aplicar a Respondent. Revise e confira na medida do necessário.



Padrão Convicente

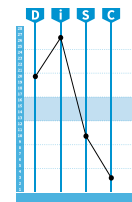
Devido a desagradados, desconforto ou temores, Respondent tende a evitar:

- Situações em que os demais possam reagir a ele com hostilidade
- Ações que possam levar à perda da aprovação dos demais
- Ter que escolher entre ser apreciado(a) ou respeitado(a)
- Acompanhar detalhes extensivos
- Trabalhos repetitivos ou rotineiros
- Ambientes que oferecem pouco ou nenhum contato com pessoas
- Ambientes com horários rígidos
- Situações onde ele não tenha o controle sobre o ambiente
- Parecer frouxo(a) ou fraco(a)
- Situações que requeiram comportamentos rotineiros e previsíveis dia após dia
- Ser gerenciado de perto por outros
- Ter que se apresentar regularmente para relatar o que ele está fazendo
- Ter que explicar minuciosamente como ele vai realizar determinada tarefa ou atividade



Estratégias para Maior Eficácia

Esta seção descreve ações possíveis que Respondent pode realizar a fim de modificar algumas de suas tendências comportamentais naturais para atingir maior eficácia. Algumas destas estratégias ele/ela já pode ter adotado, outras talvez representem áreas para o desenvolvimento de habilidade em potencial. Pode ser útil priorizar a adoção destas estratégias com base nas necessidades do ambiente atual. Revise e confira na medida do necessário.



Padrão Convicente

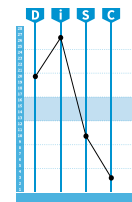
Respondent aumentaria sua eficácia:

- Desenvolvendo uma avaliação mais realista das pessoas e situações que incluam informações negativas e positivas
- Estruturando um processo para completar tarefas de uma forma organizada e na hora certa
- Desenvolvendo a capacidade de ser firme e direto(a) ao lidar com conflitos interpessoais
- Dispondo-se a ouvir e considerar os pensamentos negativos e sentimentos dos demais
- Acompanhando detalhes importantes de uma forma mais consistente
- Gerenciando melhor o tempo
- Avaliando a quantidade de tempo gasto em reuniões e comunicações verbais com os demais
- Dedicando mais tempo para analisar as possíveis conseqüências antes de agir
- Ouvindo e levando em conta as idéias, sentimentos e experiências dos demais
- Aprendendo a negociar resultados na base de “ganha/ganha”
- Explicando seu processo de raciocínio em vez de simplesmente anunciar suas conclusões
- Aprendendo a participar de grupos sem estar no comando
- Desenvolvendo tato e diplomacia para comunicar-se e interagir com os outros
- Mostrando reconhecimento aos demais por seus esforços



Fatores Desmotivadores

As pessoas têm diferentes fatores que afetam sua motivação, tanto positiva como negativamente. A compreensão de quais são estes fatores nos permite ampliar a presença daqueles que aumentam nossa motivação, ao mesmo tempo que podemos reduzir o impacto dos desmotivadores. A relação a seguir pode ser empregada para criar um ambiente com maior conteúdo de fatores motivacionais, que minimize ou elimine fatores desmotivadores específicos ao perfil de Respondent.



Padrão Convicente

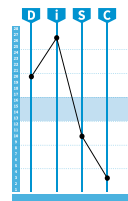
Respondent pode ficar desmotivado(a) quando:

- Trabalha em ambientes com colegas reservados ou inamistosos
- É solicitado(a) a cumprir com prazos fixos e horários rígidos.
- Trabalha em ambientes negativos, hostis e pessimistas
- É solicitado(a) a separar seus pensamentos das emoções
- É solicitado(a) a realizar tarefas de rotina que requerem atenção aos detalhes
- Sua autoridade é revogada
- Sua responsabilidade é reduzida
- Seus recursos são restringidos
- É obrigado(a) a realizar atividades de rotina com pouca ou nenhuma variação
- É supervisionado(a) constantemente
- É solicitado(a) frequentemente a prestar contas de suas atividades em vez de resultados
- Ele não tem oportunidades de progresso



Comportamento em Situações de Conflito

A maioria das pessoas emprega, em situações de conflito, um comportamento que pode ser descrito como reação de “fuga” ou “luta”, baseado em seu perfil comportamental. Algumas pessoas empregam uma combinação destas duas reações, dependendo da intensidade ou grau de risco envolvidos na situação. Esta seção descreve uma gama de respostas que Respondent poderia adotar em situações de conflito. Estes comportamentos podem ter sido modificados por Respondent devido às suas experiências de vida e/ou sistema de valores. A informação aqui contida será mais valiosa se for revisada com Respondent escalonando as reações desde a “mais provável de ser empregada” até a “menos provável de ser empregada”.



Padrão Convicente

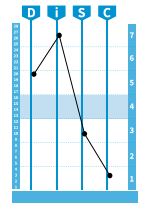
Numa situação de conflito Respondent:

- Tende a evitar conflitos abertos e diretos
- Tende a tornar-se emocionalmente expressivo(a)
- Pode partir para ataques pessoais
- Tende a minimizar informações negativas
- Pode tentar acalmar pessoas furiosas sem discutir o problema
- Pode ceder para evitar uma impressão negativa ou perda de aprovação
- Pode tornar-se impulsivo(a)
- Tende a adotar uma abordagem direta e agressiva
- Pode apresentar níveis de agressão crescentes
- Pode provocar situações “ganha/perde”
- Pode dominar os demais
- Tende a tornar-se defensivo(a)
- Pode tornar-se autocrático(a), usando sua posição e autoridade para acabar com conflitos



Série Tendência Comportamental

Esta série mostra a gama possível de intensidade de Respondent para cada um dos comportamentos listados. Esta série representa o comportamento possível com base no padrão de perfil de Respondent, em vez do comportamento observado e real. Estas informações são muito úteis quando discutidas e avaliadas com base na experiência com Respondent.



Padrão Convicente

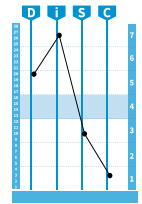
Nome: **Respondent Name**
 Data: 19.06.2007
 Padrão Clássico: Padrão Convicente
 Foco ambiental: Trabalho

	B	MB	M	MA	A
ACEITA- aberto(a), disposto(a) a receber				◆	
ADERE - atua de acordo com as regras		◆			
DEFENDE - promove, encoraja ação				◆	
AGITA - provoca, mexe com as coisas			◆		
AMPLIA - explica, expande o ponto					◆
DESIGNA - delega aos demais			◆		
ASSUME - toma por entendido				◆	
VANGLORIA-SE - vangloria-se de suas habilidades					◆
CATIVA - encanta os demais					◆
COMANDA - direciona os demais			◆		
ASSIMILA - absorve, reflete		◆			
ESTABELECE - estabiliza, cria para durar		◆			
IMITA - segue o exemplo do líder					◆
INVENTA - cria novas soluções e idéias			◆		
INVESTIGA - examina, verifica		◆			
JUSTIFICA - defende, explica as razões			◆		



Série Tendência Comportamental

Esta série mostra a gama possível de intensidade de Respondent para cada um dos comportamentos listados. Esta série representa o comportamento possível com base no padrão de perfil de Respondent, em vez do comportamento observado e real. Estas informações são muito úteis quando discutidas e avaliadas com base na experiência com Respondent.



Padrão Convincente

Nome: **Respondent Name**
 Data: 19.06.2007
 Padrão Clássico: Padrão Convincente
 Foco ambiental: Trabalho

	B	MB	M	MA	A
MANTÉM - continua, preserva	♦				
MANOBRA - planeja com habilidade				♦	
MODIFICA - adapta, ajusta, revisa		♦			
NUTRE - demonstra que se importa com os demais		♦			
OPÕE-SE - protesta, discute, disputa			♦		
OBSERVA - presta atenção			♦		
PLANEJA - prepara, traça uma tarefa		♦			
LISONJEIA - elogia, demonstra aprovação					♦
PROÍBE - tem cuidado, evita riscos			♦		
PROTEGE - preserva tradição, estabilidade		♦			
RECONCILIA - apazigua, resolve diferenças			♦		
REVISA - examina detalhadamente			♦		
ESPECULA - aposta no futuro				♦	
TESTA - examina, experimenta			♦		
CONFIA - acredita nos demais				♦	
VERBALIZA - fala sobre as coisas					♦