

Perfil Comportamental DiSC® de:

**Paul Persuader**

## **Descrição Individual e Estratégias de Sucesso do Programa de Perfil Pessoal®**

- **Características Gerais**



**Dimensões do Comportamento**

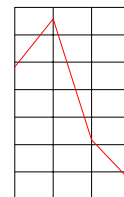
**HICON CONSULTORIA E TREINAMENTO**  
www.hiconconsultoria.com.br  
www.hicontreinamento.com.br  
TEL:(11) 3819-4966 FAX:(11) 3816-4625

**16/07/07**



## Manchetes Comportamentais

Esta seção relaciona os pontos fortes em potencial contidos no perfil comportamental de Paul. Personalize estas informações com os seguintes passos: <1> Marque os quadrinhos das afirmações que você julga descreverem com exatidão o estilo comportamental de Paul. <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.



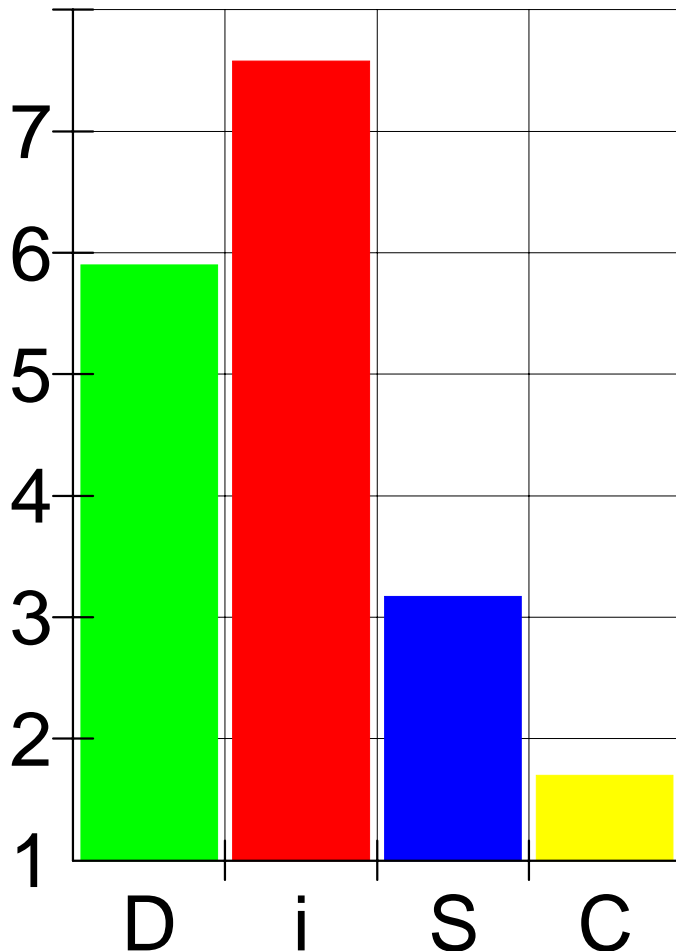
D i S C

### Os pontos fortes do comportamento de Paul podem ser:

- Gosta de interagir com muitos tipos diferentes de pessoas
- Gosta de externar seus pensamentos e sentimentos aos outros
- Animado e entusiasmado em suas expressões
- Rápido para adaptar-se a novas idéias e a mudanças
- Busca maneiras de interagir positivamente em situações difíceis
- Gosta de um ritmo acelerado, novas atividades, mudança e variação
- Rápido 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 Programa de Perfil Pessoal®



O modelo comportamental DiSC descreve quatro dimensões comportamentais, definidas a seguir:

**D** Dominância: Pessoas com tendência comportamental "D" alta buscam controlar seu meio ambiente e 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: Paul Persuader**

Data: 16/07/07

Perfil Clássico: Persuasivo

Preenchido por: self

Ambiente: work

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

Lembre-se, o Programa de Perfil Pessoal 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.

**HICON CONSULTORIA E TREINAMENTO**

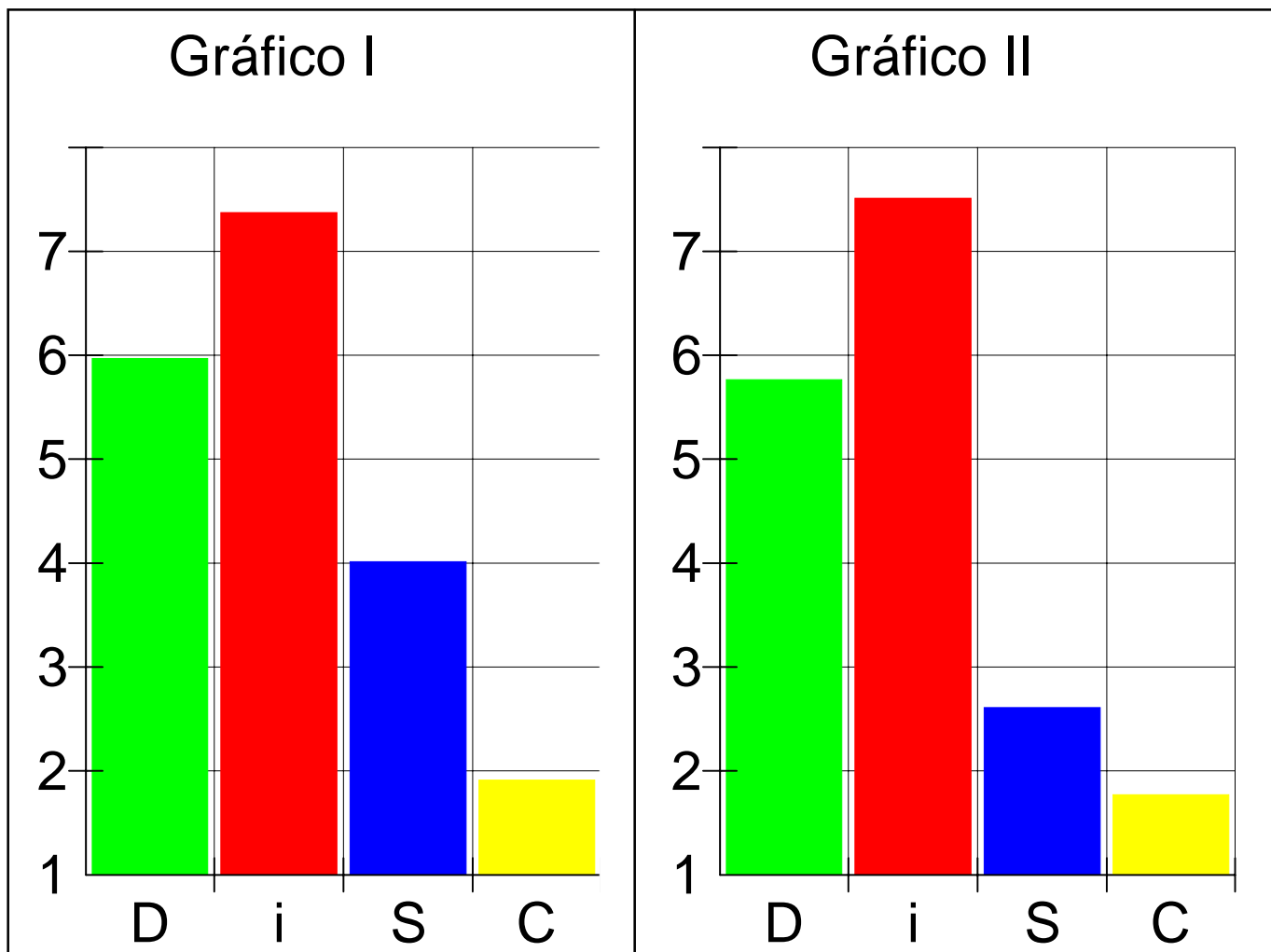
[www.hiconconsultoria.com.br](http://www.hiconconsultoria.com.br)

[www.hiconreinamento.com.br](http://www.hiconreinamento.com.br)

TEL:(11) 3819-4966 FAX:(11) 3816-4625



## Gráfico do Programa de Perfil Pessoal®



**Nome: Paul Persuader**

Data: 16/07/07

Perfil Clássico: Persuasivo

Preenchido por: self

Ambiente: work

Os gráficos I e II podem ser muito semelhantes, ou podem apresentar diferenças importantes. Isto se deve às escolhas que você fez, das palavras Mais e Menos descritivas do Ambiente no qual se concentrou para responder o formulário. O gráfico III reflete a combinação dos dois anteriores, e tipicamente se constitui na melhor descrição de suas características pessoais atuais. Por isso, é o perfil empregado para todas as informações impressas no seu relatório.

**HICON CONSULTORIA E TREINAMENTO**

[www.hiconconsultoria.com.br](http://www.hiconconsultoria.com.br)

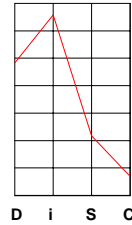
[www.hicon treinamento.com.br](http://www.hicon treinamento.com.br)

TEL:(11) 3819-4966 FAX:(11) 3816-4625



## Descrição Comportamental Geral

*O texto explicativo apresentado a seguir fornece, baseado nas respostas ao formulário, um apanhado geral do estilo comportamental de Paul em seu ambiente de trabalho. O comportamento observado de Paul pode apresentar diferenças devidas a modificações decorrentes de exigências da situação, das expectativas das outras pessoas e de seus valores pessoais. Revise e confira a informação, eliminando itens que não parecem se aplicar e sublinhando os aspectos que parecem ser mais relevantes e úteis.*



D I S C

**Paul tende a ser altamente entusiasmado e receptivo às demais pessoas. Ele geralmente tem um sorriso tranquilizador e uma saudação calorosa. Ele tende a ter um aperto de mão firme e um olhar direto nos olhos de seu interlocutor. Sua perspicácia, fino senso de humor e destreza no uso das palavras podem descontrair a maior parte das pessoas e alegrar o seu dia. Ele talvez aparente ser bastante acessível.**

**Ele tende a ser muito amigável e confiar nos outros, e essa confiança pode não ser abalada visivelmente, mesmo que suas expectativas acerca de tais pessoas sejam frustradas. Ele se inclina a manter um vivo interesse pelas pessoas. Atrasos e reveses podem não diminuir seu entusiasmo e sua fé nos outros. Ele tende a possuir a habilidade de ganhar o respeito e confiança da maior parte das pessoas que encontra.**

**Com a tendência de ser um tanto quanto ambicioso, Paul pode buscar poder e prestígio - de preferência na forma de uma posição de comando na hierarquia organizacional. Ele também pode vir a gostar dos vários símbolos de status, materiais ou psicológicos, que acompanham tal posição. Sua ascensão dentro da estrutura da corporação pode ser um de seus objetivos de longo prazo. Ele também pode querer ter sua posição e realizações reconhecidas por seus pares**

**Paul talvez use sua habilidade com as palavras para delinear imagens verbais vívidas que concretizam abstrações, aproximam as pessoas e sacramentam acordos. Não é surpreendente que ele talvez tenha tendência a avaliar as pessoas com base em sua habilidade verbal. No entanto, devido ao seu jeito caloroso e receptivo, aqueles avaliados menos favoravelmente geralmente não se sentem rejeitados.**

**A habilidade verbal de Paul pode ser valorizada ainda mais por sua tendência para promoção. Ele tende a estar "vendendo" a si e à sua organização a maior parte do tempo. Persuasivo, pode muitas vezes converter as pessoas a seus pontos de vista. Ele talvez possua habilidade não apenas para atrair as pessoas para si, mas também para mantê-las como amigos ou clientes.**

**Paul pode tender a ser altamente flexível e talvez também espere flexibilidade das demais pessoas. Isso pode ser uma característica muito útil, possibilitando a ele lidar eficazmente com todas as mudanças que ocorrem em uma situação complexa. Isso também pode resultar em uma falta de constância e direção e, em virtude disso, na não obtenção dos resultados desejados. Estreitamente ligada à sua flexibilidade está sua tendência a funcionar de uma maneira espontânea e num ambiente desorganizado. Por outro lado, se ele perceber que um bom visual é necessário para o atingimento de suas metas, poderá se tornar muito organizado. Esta repentina organização tanto poderá ser superficial - como jogar tudo em uma caixa a fim de limpar sua mesa - como poderá ser substancial, envolvendo um longo esforço e preparação.**

**Como Paul tende basicamente a buscar resultados através das pessoas, ele delega responsabilidades para as outras pessoas com facilidade. Sua genuína confiança nas habilidades dos outros pode facilitar tal delegação; no entanto, também pode resultar em falta de critérios para selecionar a pessoa mais indicada para uma tarefa, ou na falta de adequada supervisão e follow-up**



## Descrição Comportamental Geral

--Continuação--

Paul tende a gostar de variedade e mudança. Ele pode não gostar de sentir-se enjaulado. Talvez prefira poder se mover, falar com as pessoas e, em geral, ser livre para fazer aquilo que desejar. Ele pode ficar muito inquieto se precisar ficar em um lugar só por muito tempo e talvez faça o que puder para evitar tais situações. Eventualmente, ele pode aceitar a inevitabilidade da situação e sua resposta será tornar-se quieto, talvez fazendo uma viagem mental para lugares mais interessantes.

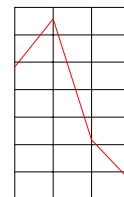
Ressaltando o positivo e ignorando o negativo, Paul poderá às vezes se colocar em dificuldades. Quando as coisas não vão indo bem ou ele se sente pressionado por alguma razão, pode começar a baixar o tom de voz. Ele pode vir a aceitar muito prontamente a posição de seu interlocutor.

Quando confrontado com um novo problema ou decisão, Paul pode se inclinar a basear sua decisão mais em sentimentos do que em fatos. Seu otimismo e fé nas habilidades dos demais podem levá-lo a tomar algumas decisões pouco sábias. Os efeitos previsíveis da decisão em sua própria posição e prestígio podem também ser um dos fatores determinantes. Em todo caso, ele se inclina a tomar uma decisão rápida. Ele talvez não monitore os resultados, simplesmente assumindo que tudo irá bem.



## Fatores Motivadores

As pessoas têm, baseadas em suas tendências comportamentais preferidas, metas e fontes de motivação diferentes. Esta seção relaciona aqueles fatores que costumam ser mais motivadores para pessoas com o perfil comportamental de Paul. Alguns destes fatores podem não se aplicar a Paul, talvez porque ele tenha modificado seu comportamento 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 Paul. Revise e confira na medida do necessário.



D i S C

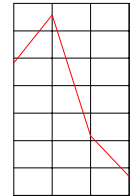
### Paul pode ser motivado por:

- Situações que propiciem interação positiva com os outros
- Oportunidades para verbalizar seus pensamentos e emoções
- Ambientes onde o diálogo mútuo seja encorajado
- Reconhecimento verbal entusiasmado: "Ótimo!" "Fantástico!"
- "Feedback" verbal imediato
- Ter seus sentimentos levados em conta
- Ter controle sobre seu ambiente de trabalho
- Poder dirigir as atividades de outras pessoas
- Receber a oferta de novas oportunidades e novos desafios
- Situações onde ele seja responsabilizado apenas pelos resultados e não pelo modo como os resultados são atingidos
- Oportunidades para progredir
- Recompensas 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 Paul talvez ache o mais desejável, baseado em seu perfil comportamental. Alguns destes fatores podem não se aplicar a Paul ou parecer contraditórios por causa das diferenças entre suas tendências comportamentais. Revise e confira na medida do necessário.



D i S C

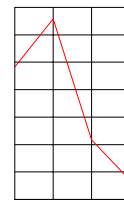
### Paul prefere um ambiente que lhe dê:

- Um ritmo acelerado que inclui relacionar-se com os outros com entusiasmo
- Reconhecimento e "feedback" positivo
- Oportunidades para "brainstorming" criativo e inventivo
- O máximo de liberdade para determinar como as coisas serão feitas
- Orientação para resultados em ritmo acelerado
- Avaliação de desempenho e recompensas baseadas em resultados previamente convencionados
- Oportunidade para controlar os resultados



## 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 consequências negativas. Esta seção relaciona as atividades e situações que Paul provavelmente tende a evitar, baseando-se em seu perfil comportamental. Alguns destes fatores podem não se aplicar a ele. Revise e confira na medida do necessário.



D i S C

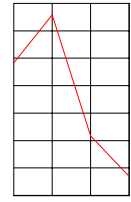
### Devido a temores ou desagradados, Paul tende a evitar:

- Situações em que os outros possam reagir a ele com hostilidade
- Ações que possam levar à perda de aprovação dos demais
- Ter que escolher entre ser querido ou respeitado
- Fazer acompanhamento minucioso de detalhes
- Trabalhos de rotina, repetitivos
- Ambientes que não propiciam contato com pessoas
- Ambientes com prescrições rígidas de horário
- Situações onde ele não tenha controle sobre as circunstâncias
- Parecer frouxo ou fraco
- Situações que requeiram comportamentos rotineiros, previsíveis, dia após dia
- Ser constantemente supervisionado por outros
- Ter de apresentar-se regularmente para relatar o que ele está fazendo
- Ter de explicar minuciosamente como ele vai realizar determinada tarefa ou atividade



## Estratégias para Maior Eficácia

Esta seção descreve ações possíveis que Paul pode realizar a fim de modificar algumas de suas tendências comportamentais para atingir maior eficácia. Algumas destas estratégias ele pode já estar adotando, outras talvez representem áreas para o desenvolvimento de habilidades em potencial. Pode ser útil priorizar a adoção destas estratégias. Revise e confira na medida do necessário.



D i S C

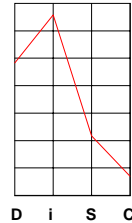
### Paul aumentaria sua eficácia:

- Desenvolvendo uma avaliação mais realista das pessoas e das situações, que inclua aspectos positivos e negativos
- Estruturando procedimentos para completar tarefas de modo ordenado e dentro do prazo
- Desenvolvendo a habilidade de ser firme e direto quando tratando de conflitos interpessoais
- Mostrando disponibilidade para ouvir e levar em conta idéias e sentimentos negativos dos outros
- Acompanhando detalhes-chave de modo mais consistente
- Gerenciando melhor o tempo
- Avaliando a quantidade de tempo gasto com reuniões e comunicações verbais com os outros
- Dedicando mais tempo para analisar as possíveis conseqüências antes de agir
- Ouvindo e levando em conta as idéias, sentimentos e experiências dos outros
- Aprendendo a negociar resultados na base de "ganha/ganha"
- Explicando o 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 outros 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 comportamental de Paul.



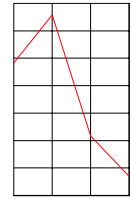
### Paul pode ficar desmotivado quando:

- Trabalhar em ambientes onde os colegas sejam reservados ou hostis
- Fôr obrigado a obedecer cronogramas apertados e restrições de tempo rígidas
- Trabalhar em ambientes hostis, negativos ou pessimistas
- Tiver que concentrar-se em aspectos racionais em detrimento dos sentimentos
- Obrigado a realizar tarefas de rotina dando atenção aos detalhes
- Sua responsabilidade é reduzida
- Seus recursos são restringidos
- É obrigado a realizar atividades de rotina com pouca ou nenhuma variação
- É supervisionado constantemente
- É solicitado freqüentemente para prestar contas de suas atividades em vez de resultados
- 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 Paul poderia adotar em situações de conflito. Estes comportamentos podem ter sido modificados por Paul devido às suas experiências de vida e/ou sistema de valores. A informação aqui contida será mais valiosa se for revisada com ele, escalonando as reações desde a "mais provável de ser empregada" até a "menos provável de ser empregada".



D I S C

### Em situações de conflito Paul

- Tende a evitar o conflito direto e aberto
- Tende a se expressar de forma emocional
- Pode começar a atacar as pessoas
- Tende a minimizar informações negativas
- Pode tentar acalmar as pessoas irritadas sem considerar a causa da irritação
- Pode ceder para não parecer malvado ou perder a aprovação das pessoas
- Pode tornar-se impulsivo
- Tende a adotar uma abordagem direta e agressiva
- Pode apresentar níveis de agressão crescentes
- Pode provocar situações "ganha/perde"
- Pode tentar subjugar os outros
- Tende a tornar-se defensivo
- Pode tornar-se autocrático, usando sua posição e autoridade para acabar com conflitos



# Conjunto de Tendências Comportamentais

Este Conjunto mostra o grau de intensidade em potencial para cada um dos comportamentos listados. O Conjunto representa os comportamentos em potencial, baseados no perfil de Paul, e não os comportamentos reais, observados. Obtém-se o maior proveito das informações deste Conjunto quando estas são analisadas à luz da vivência direta com Paul.



D I S C

**Nome: Paul Persuader**

Data:16/07/07

Ambiente: work

Perfil Clássico: Persuasivo

	B	MB	M	MA	A
RECEBER - ser receptivo				★	
APEGAR-SE - às regras		★			
INTERCEDER - recomendar ação				★	
MOVIMENTAR - tirar da imobilidade			★		
EXPLICAR - aprofundar o tópico					★
DELEGAR - a outras pessoas			★		
ASSUMIR - tomar como certo				★	
RESSALTAR - as próprias qualidades					★
CATIVAR - ser encantadoro					★
COMANDAR - dirigir outras pessoas			★		
ABSORVER - refletir sobre o assunto		★			
ESTABILIZAR - tornar permanente		★			
IMITAR - seguir					★
INVENTAR - criar novas soluções, idéias			★		
INVESTIGAR - examinar, conferir		★			
JUSTIFICAR - defender, dar razões			★		

**HICON CONSULTORIA E TREINAMENTO**

www.hiconconsultoria.com.br

www.hicontreinamento.com.br

TEL:(11) 3819-4966 FAX:(11) 3816-4625



# Conjunto de Tendências Comportamentais

Este Conjunto mostra o grau de intensidade em potencial para cada um dos comportamentos listados. O Conjunto representa os comportamentos em potencial, baseados no perfil de Paul, e não os comportamentos reais, observados. Obtém-se o maior proveito das informações deste Conjunto quando estas são analisadas à luz da vivência direta com Paul.



D I S C

**Nome: Paul Persuader**

Data:16/07/07

Ambiente: work

Perfil Clássico: Persuasivo

	B	MB	M	MA	A
MANTER - preservar	★				
USAR - táticas com habilidade				★	
MODIFICAR - adaptar, revisar		★			
DEMONSTRAR - cuidado por outras pessoas		★			
CONTESTAR - levantar objeções			★		
OBSERVAR -com atenção			★		
PLANEJAR - preparar atividades		★			
ELOGIAR - demonstrar aprovação					★
PROIBIR - evitar risco			★		
PROTEGER manter a estabilidade		★			
RECONCILIAR - resolver diferenças		★			
REVISAR - analisar detalhes			★		
ARRISCAR - apostar no futuro				★	
TESTAR -experimentar		★			
CONFIAR -acreditar nas outras pessoas				★	
VERBALIZAR -expressar pensamentos					★

**HICON CONSULTORIA E TREINAMENTO**

www.hiconconsultoria.com.br

www.hiconreinamento.com.br

TEL:(11) 3819-4966 FAX:(11) 3816-4625





## Folha de Trabalho - Gerência do Desempenho

--Continuação--

---

4. Quais as ações que poderiam ser realizadas para modificar e/ou eliminar aqueles aspectos que Paul considera mais Desmotivadores?

5. Quais estratégias para desenvolver, modificar ou eliminar comportamentos seriam os mais eficazes para melhorar o comportamento de Paul em Situações de Conflito? situations in this work environment?



## GARANTIA LIMITADA

O Programa e o material escrito que o acompanha são fornecidos no estado em que se encontram, sem garantia de espécie alguma. Todo o risco associado ao conteúdo, resultados e desempenho do Programa e do material produzido por ele são assumidos pelo usuário. A Inscape Publishing/Human Perspectives, Inc. e a Gary Little Company especificamente rejeitam todas as garantias, expressas ou implícitas, incluindo mas sem estar limitadas a possibilidades de comercialização ou adequação a algum fim determinado, com respeito ao Programa, disquete(s) e material impresso ou escrito.

Em nenhuma circunstância, a Inscape Publishing/Human Perspectives Inc., ou a Gary Little Company serão responsabilizadas por perda de lucros ou outros prejuízos comerciais, incluindo mas não limitados a perdas incidentais, consequentes ou especiais derivando da impossibilidade de uso do(s) disquete(s) ou dos materiais escritos ou impressos, mesmo se a Inscape Publishing ou a Gary Little Company tiverem sido avisados da possibilidade de tais perdas.

©1998 by Inscape Publishing. All rights reserved. Original version ©1994 by Inscape Publishing.

©1998 The Gary Little Company, Inc. All rights reserved. Original version ©1994 by The Gary Little Company.

Todos os direitos reservados. Copyright assegurado no Brasil e demais países. Impresso no Brasil.

Esta publicação não pode ser reproduzida ou usada em qualquer forma ou por qualquer meio eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia, gravação ou qualquer outro sistema de armazenamento, sem permissão por escrito do editor: Inscape Publishing, C.P. 59159, Minneápolis, MN 55459-8247.

"Personal Profile System" é uma marca registrada da Inscape Publishing. "DiSC" é uma marca registrada da Inscape Publishing. Os nomes de outros produtos mencionados aqui são marcas registradas de suas respectivas companhias.

Personal Profile System® for Windows® Version 2.0