



Avaliação Comportamental DISC

GUILHERME COSTA DE FRANÇA
23/05/2024 às 17:21:55

>> Sumário <<

Introdução ao DISC

Seu gráfico DISC

Sua dimensão DISC

Seu índice de intensidade

Seu perfil

Suas prioridades e o seu local de trabalho

Motivadores e estressores

Você e os estilos DISC

Melhorando seu relacionamento com os estilos DISC

Aumentando sua eficiência comportamental

Os estilos DISC

Marcação de pontos e análise de dados

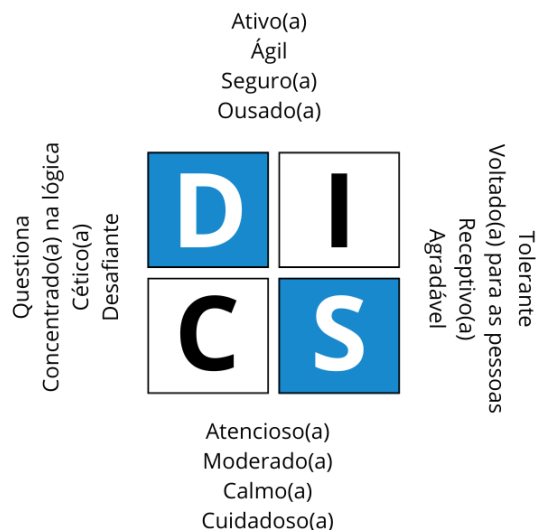
>> Introdução ao DISC <<

GUILHERME COSTA DE FRANÇA,

Cada estilo DISC no quadro mostra semelhanças com os estilos próximos. Os estilos "C" e "S" geralmente são vistos como mais fracos, adaptando-se ao ambiente por perceberem pouco controle sobre ele. Em contraste, os estilos "D" e "I" são vistos como mais fortes, sentindo-se seguros por acreditarem ter mais controle. Além disso, os estilos "D" e "C" veem o ambiente como desfavorável, enquanto "I" e "S" o percebem como favorável.



O quadro abaixo detalha o modelo DISC, descrevendo os quatro estilos de forma clara e comportamental. Note que os estilos "C" e "S" têm um ritmo reflexivo e moderado, enquanto "D" e "I" são mais ativos e rápidos. Além disso, "D" e "C" priorizam o questionamento e lógica, enquanto "I" e "S" se concentram mais na aceitação e nas relações interpessoais.

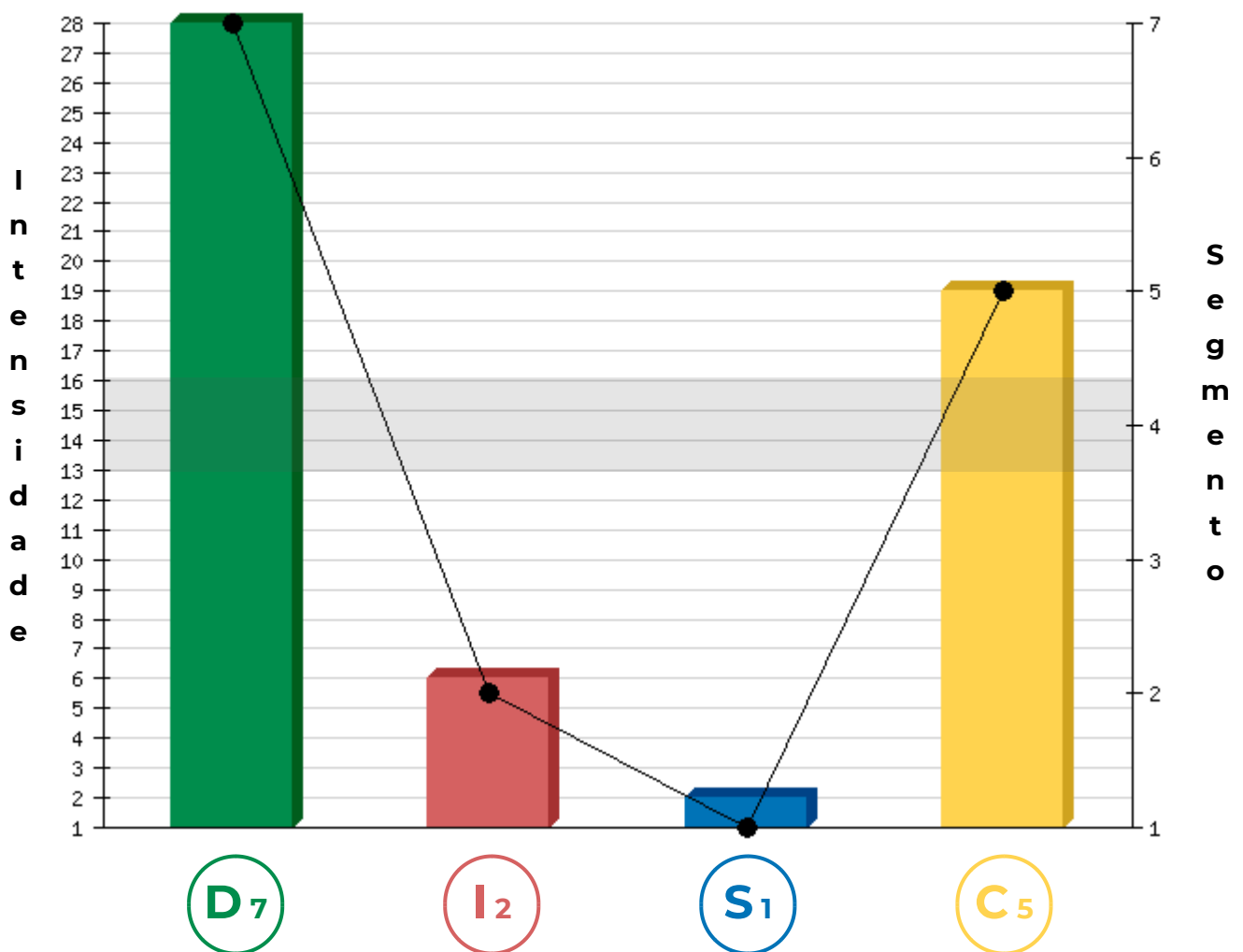


>> Seu gráfico DISC <<

Aqui está o seu Gráfico DISC, que ilustra a pontuação em cada uma das dimensões DISC com base nas suas respostas. Cada etapa de interpretação a seguir se fundamenta nesse número de pontos.

Continue lendo para obter mais informações sobre sua(s) dimensão(ões) mais altas, seus pontos fortes, pontos vulneráveis e seu Perfil.

Intensidade X Segmento



Perfil: Dominância (D)

Padrão: Criador

Dominância (D)

GUILHERME COSTA DE FRANÇA, você demonstra um alto grau na dimensão de Dominância. Isso indica que você provavelmente se concentra em influenciar e moldar o seu ambiente para superar obstáculos e alcançar resultados.

As pessoas com uma forte Dominância ("altos D´s") tendem a buscar ativamente oportunidades de progresso e realização pessoal, muitas vezes aspirando a posições de poder e autoridade. Seus principais objetivos costumam envolver controle e resultados, com a liberdade de tomar decisões rápidas quando necessário.

Identificar e resolver problemas não intimida os "altos D´s", mesmo que isso envolva questionar a situação em que se encontram. Eles não hesitam em assumir diversas atividades e tarefas, muitas vezes trabalhando melhor quando enfrentam desafios ou oposição.

Para produzir seu melhor trabalho, os "altos D´s" precisam se identificar com um grupo e estabelecer o seu próprio ritmo. No entanto, isso pode ser um desafio, já que não gostam de se sentir limitados por outras pessoas. A colaboração com superiores e colegas pode ser benéfica ao criar um ambiente previsível quando necessário.

Devido à tendência de não calcular riscos e de preferir a ação à ponderação, as pessoas com alta Dominância podem se beneficiar ao cercar-se de indivíduos que possuam essas habilidades. Além disso, expressar de forma mais articulada os motivos por trás de suas decisões pode ser valioso.

É comum para os "altos D´s" enfrentar desafios ao reconhecer a necessidade de depender dos outros, mas com a ajuda de pessoas que compreendem as necessidades alheias, isso pode se tornar mais evidente. Aprender a relaxar com mais frequência também pode ser vantajoso para aqueles com alta Dominância.

A compreensão e a gestão das características associadas à Dominância podem ser fundamentais para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. A busca por equilíbrio ao reconhecer a importância da colaboração e da ponderação pode ampliar ainda mais o seu potencial de sucesso e realização.

>> Seu índice de intensidade <<

Cada um de nós possui uma série de pontos fortes que nos torna únicos e valiosos. Gostamos de ser reconhecidos por esses pontos fortes e de nos sentir eficazes em nosso ambiente. No entanto, qualquer ponto forte, quando utilizado excessivamente ou de maneira inadequada, pode ser percebido como um ponto vulnerável ou fraco.

Dê uma olhada nas palavras destacadas nas quatro colunas abaixo. São adjetivos que descrevem um comportamento Baixo, Médio e Alto para cada dimensão. Em seguida, continue a leitura para obter mais informações sobre seu índice de intensidade e como se tornar mais consciente de seus possíveis pontos fortes e vulneráveis.

Dominante		Influente		Estável		Cauteloso	
Valor	Descrição	Valor	Descrição	Valor	Descrição	Valor	Descrição
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
19	Curioso(a)	19	Sociável	19	Tranquilo(a)	19	Altos padrões
18	Autoconfiante	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	Assume riscos calculados	14	Convincente	14	Versátil	14	Ele(a) mesmo(a)
13	Autocrítico(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	Bondoso(a)	8	Controlado(a)	8	Inquieto(a)	8	Firme
7	Conservador	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 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

Dominante

28 - Egocêntrico(a)

Sua concentração determinada em alcançar seus objetivos geralmente não é afetada por oposições fortes ou acontecimentos que desviam a atenção. Ter essa autodeterminação pode ser benéfico para a equipe, especialmente quando a burocracia ou a falta de consenso distraem seus colegas. No entanto, é importante lembrar que concentrar excessivamente a atenção em si mesmo pode ser percebido como tedioso ou egocêntrico.

27 - Direto(a)

Muitas pessoas apreciam essa qualidade, pois não precisam interpretar o que você diz. Além disso, você pode servir de inspiração para aqueles que são mais reservados, encorajando-os a compartilhar suas opiniões e ideias abertamente. No entanto, é importante notar que ser excessivamente franco(a) pode ofender os outros e ser contraproducente em comunicações futuras.

26 - Ousado(a)

Você geralmente não se limita a fazer as coisas da mesma maneira. Na verdade, você não tem receio de desafiar o status quo ou até mesmo de subvertê-lo, se sentir vontade. Isso pode ser inspirador para aqueles que tendem a agir com cautela ao arriscar e experimentar coisas novas. No entanto, é importante manter sua ousadia sob controle para não agir de maneira imprudente e deixar seus colegas de trabalho de lado.

25 - Dominador(a)

Ser uma pessoa decisiva e focada em objetivos pode beneficiar os resultados finais de uma equipe ou organização. No entanto, se você não estiver ouvindo os outros ou valorizando suas opiniões ao buscar um consenso, é provável que encontre ressentimento ou até mesmo discórdia.

Influente

9 - Lógico(a)

Devido ao seu bom senso e capacidade de racionalizar, as pessoas podem pedir sua ajuda para resolver discussões ou encontrar a melhor solução para um problema. No entanto, se a lógica for usada o tempo todo, ela pode limitar uma equipe que esteja buscando maneiras novas e ainda não comprovadas de fazer algo.

8 - Controlado(a)

Geralmente, isso significa que você é auto-disciplinado(a) e sabe como agir na maioria das situações. As pessoas não costumam zombar de você por isso. No entanto, ao ser muito reservado(a), você pode perder oportunidades de novas experiências e a chance de crescer e enriquecer sua vida.

7 - Recatado(a)

Normalmente reservado(a) e discreto(a), você evita chamar a atenção, conflitos e competições pelo poder. Optando por trabalhar silenciosamente nos bastidores, geralmente evita atritos. No entanto, é importante, de vez em quando, tomar uma posição firme sobre questões que considera importantes para evitar que seus sentimentos sejam prejudicados.

6 - Desconfiado(a)

Você tende a não confiar em soluções rápidas ou em grandes alardes, preferindo certificar-se antes de agir ou tomar decisões importantes. Esse comportamento minucioso é altamente valorizado em organizações que priorizam a qualidade. No entanto, quando levado ao extremo, essa característica pode levá-lo a desconfiar das intenções dos outros, o que pode prejudicar o progresso do grupo.

Dominante

5 - Pessimista

Você geralmente é visto(a) como uma pessoa realista, o que nos dias de hoje nem sempre é considerado positivo. Você tende a agir com base em experiências passadas e de maneira pragmática e sensata. Isso pode ser muito útil ao lidar com pessoas mais idealistas. No entanto, é importante ter cuidado para não ser excessivamente agressivo(a) ao oferecer conselhos aos outros, pois pode ser percebido(a) como alguém persistentemente negativo(a).

4 - Distante

No fundo, você pode ser uma pessoa individualista e preferir fazer as coisas do seu jeito, sem a interferência dos outros. Sua capacidade de trabalhar de forma independente é valiosa para as organizações menos estruturadas comuns hoje em dia, mas ainda é essencial colaborar com as outras pessoas em prol do mesmo objetivo. Se você é excessivamente independente, corre o risco de ser percebido pelas pessoas com quem trabalha como alguém desagradável e pouco cooperativo.

3 - Retraído(a)

Manter-se concentrado(a) e cumprir prazos é uma qualidade valorosa que é apreciada por várias pessoas com quem você trabalha, pois demonstra foco e eficiência. Evitar distrações desnecessárias, como fofocas e conversas banais, é reconhecido como um ponto forte. No entanto, é importante encontrar um equilíbrio, já que um foco excessivo no trabalho pode prejudicar os relacionamentos necessários para alcançar resultados de qualidade em equipe.

Estável

5 - Voltado para mudanças

Para evitar as armadilhas da estagnação, é importante utilizar essa característica para permanecer sempre em busca de novas ideias e soluções inovadoras. No entanto, é essencial ter cuidado para não se tornar tão focado em mudanças a ponto de ignorar os aspectos positivos da tradição.

4 - Busca defeitos

Quando você percebe erros ou identifica defeitos que outros não tenham percebido, está utilizando essa característica em todo o seu potencial e de forma positiva. No entanto, é importante estar ciente do risco de tornar-se excessivamente meticuloso ou cínico, o que pode afastar os outros e fazer com que não queiram compartilhar suas ideias ou trabalhar com você.

3 - Espontâneo(a)

Pode ser que suas melhores ideias surjam de uma explosão de inspiração e atividade, permitindo que você mantenha as coisas vibrantes e novas, e crie grandes soluções para problemas complicados. No entanto, pode achar frustrante trabalhar dentro de uma rotina previsível ou sistema estabelecido.

2 - Sempre frustrado(a)

Inovações frequentemente surgem do descontentamento com a situação atual, e é comum sentir vontade de inovar ao enfrentar barreiras anteriores. No entanto, é importante moderar a irritação caso suas tentativas de mudança sejam bloqueadas, a fim de evitar conflitos com seus superiores.

Dominante

1 - Ativo(a)

Cumprir prazos e finalizar projetos não são problemas quando os aspectos positivos desta característica são empregados. No entanto, a eficiência pode ser afetada quando o pensamento e a deliberação cuidadosos são negligenciados em favor de uma ação às cegas.

Cauteloso

22 - Cordial

As palavras "por favor" e "obrigado(a)" são instintivas para você. A demonstração de decência e respeito básicos é valorizada e contribui para um ambiente satisfatório. No entanto, é importante estar ciente de que demasiada formalidade pode dar a impressão de bajulação ou insinceridade para com os outros.

21 - Cuidadoso(a)

Você tem uma reputação de agir de maneira cautelosa e ponderada. Essa habilidade é valiosa para evitar imperfeições e deslizes, especialmente quando a qualidade é fundamental. Contudo, é importante lembrar que demasiada cautela pode resultar em inércia, impedindo a conclusão de projetos importantes.

20 - Contido

Segurar a língua e evitar críticas podem fazer parte de seu comportamento habitual. Ao evitar censurar os demais, você pode incentivar franqueza e inovação. No entanto, demonstrar muita restrição pode resultar em tensões não resolvidas entre você e seus colegas.

19 - Altos padrões

Você frequentemente se frustra com trabalho de qualidade inferior ou esforços pouco entusiasmados, levando a estabelecer objetivos ambiciosos para si e para os outros. Esses esforços podem inspirar você e seus colegas a irem mais longe. No entanto, é importante estar ciente de que prender-se a expectativas altamente irreais para o desempenho pode gerar ansiedade e hostilidade entre os membros da equipe.

Dominante

18 - Analítico(a)

Você tem a habilidade de abordar as tarefas com uma lógica calma, calculando cada detalhe e possível resultado. Essa preferência pela razão em vez do instinto tem a vantagem de eliminar soluções casuais. No entanto, pode se tornar uma desvantagem ao minimizar a criatividade.

17 - Sensível

Esta característica é um ponto forte quando permite que você se envolva com as complexidades e nuances de um projeto. No entanto, pode se tornar um ponto fraco se você se deixar perturbar com dificuldades ou obstáculos insignificantes.

16 - Maduro(a)

Utilizar sua experiência e conhecimento para solucionar problemas complexos é um excelente uso desta qualidade. No entanto, é importante lembrar que depender exclusivamente de sua experiência pode acabar saindo pela culatra caso você se feche para novas ideias.

>> Seu perfil <<

A combinação das quatro dimensões de Dominância, Influência, Estabilidade e Cautela em uma pessoa resulta em um perfil único, que varia de acordo com cada combinação. Por meio de pesquisas, foram identificados 15 perfis distintos que ocorrem com maior frequência.

Além disso, estudos clínicos e teóricos adicionais foram realizados para desenvolver descrições detalhadas de cada perfil, auxiliando as pessoas a compreender e descrever seus estilos.

Por favor, leia a descrição abaixo e destaque as áreas que mais se alinham com a maneira como você se enxerga.

Criador

Suas motivações

Como uma pessoa com um Padrão Criativo, GUILHERME COSTA DE FRANÇA, você tende a buscar realizações únicas e soluções inovadoras. Na superfície, você talvez pareça ter um comportamento contraditório. Por exemplo, frequentemente demonstra uma grande sensibilidade, mas não hesita em mostrar seu lado agressivo para conseguir o que quer.

É possível que você frequentemente tente dominar uma situação ou ter controle de seu ambiente. Geralmente, não é porque está se sentindo poderoso(a) ou quer mandar em todo mundo. Pelo contrário, deseja um ambiente onde possa pôr à prova suas soluções criativas e ideias arrojadas. Mudanças geralmente não o(a) amedrontam. Pelo contrário, você as acha revigorantes.

Na maioria das vezes, você evita expressar suas emoções. Pode até ser calmo(a) ou indiferente em suas interações com os demais. Isto deve-se ao fato de que está frequentemente mais preocupado(a) com os resultados concretos e não com etiquetas sociais. Provavelmente, interpreta o termo "perfeccionista" como um grande elogio.

Criador

Seus hábitos de trabalho

Ao oferecer ideias progressivas que solucionem problemas, é provável que você exerça influência sobre a maneira como os sistemas organizacionais se desenvolvem. Suas opiniões e respostas podem, algumas vezes, ser um fator significativo na rapidez com que um projeto se move ou no êxito de uma tarefa. Você tende a oferecer abordagens inovadoras que se opõem à situação atual, mas as soluções que você cria ou defende são provavelmente concretas. Você frequentemente inicia e cria procedimentos novos. Você talvez ache que mesmo que uma mudança tenha que ser forçada num ambiente, é para o melhor.

Ao confrontar-se com uma crise ou mudança repentina de planos, você geralmente demonstra uma maneira rápida de pensar e uma habilidade de reagir rapidamente. O fato de que você sempre está a par dos fatos algumas vezes significa que você toma decisões diárias em meio às atividades. Portanto, a indecisão tende a não ser um problema para você. No entanto, você provavelmente prefere ter tempo para explorar cada opção antes de escolher a melhor resposta. De fato, as decisões mais importantes, tais como as que envolvem a carreira ou planos de vida, podem exigir uma grande dose de cautela da sua parte.

Juntamente com seu talento para pensar rápido, você frequentemente demonstra uma enorme perspicácia. Isto pode ser especialmente verdade quando você se concentra nas exigências de uma certa tarefa. Ao traçar sua abordagem de um projeto, você frequentemente age independentemente. Se o projeto acabar virando uma rotina ou sem imaginação, você pode se entediar rapidamente. Além disso, qualquer restrição na sua criatividade ou pressão na sua programação provavelmente fará com que você fique aborrecido.

Se você não alcançar seus altos objetivos ou seus altos padrões, você tende a ficar frustrado. Você também fica irritado se seus colegas de trabalho não cumprirem com os altos padrões que você frequentemente estabelece para eles. Nestes casos, você pode ser extremamente franco ou até condescendente com as pessoas que você acha que estão negligenciando o trabalho. É geralmente fácil para você criticar, pois seu perfeccionismo e desejo de encontrar soluções inovadoras geralmente relegam qualquer preocupação social para segundo plano.

Criador

Suas percepções

A liberdade de explorar provavelmente significa muito para você. Por isso, você está sempre buscando conceitos únicos que suplementem seu forte desejo de perfeição.

No entanto, na sua busca pela qualidade, você pode ignorar as relações interpessoais. Os sentimentos e as opiniões das outras pessoas geralmente não fazem parte dos seus planos. Isto é provavelmente observado nos seus métodos, que podem ser frios e carecer de atenção às necessidades dos seus colegas de trabalho. Você provavelmente não é tido como uma pessoa cordial, mas quando pressionado(a) ou num impasse, pode na verdade tornar-se agressivo(a). De qualquer forma, uma comunicação diplomática às vezes parece estar fora de seu alcance.

Um ambiente que você aprecia frequentemente fará com que você seja mais hospitaleiro(a) com seus colegas de trabalho. Provavelmente você almeja uma situação de trabalho que tire proveito de sua habilidade impressionante de planejar e priorizar. Você também pode buscar autorização para analisar e reexaminar soluções, sejam elas suas propostas ou a criação de outra pessoa.

Frequentemente, seu maior receio pode ser a sua falta de influência. Você pode aliviar esta preocupação ao aceitar os limites de um projeto, equipe ou organização. Embora possa ser difícil, você poderia também se beneficiar do reconhecimento de seus próprios limites. Ao reconhecer as sanções de seus impulsos criativos, você talvez perceba que as tarefas provavelmente chegam a conclusões satisfatórias.

Outra forma pela qual você pode aprimorar o seu ambiente de trabalho é acolher a cooperação produtiva da equipe. Seu traço individualista e forte desejo de perfeição não têm que necessariamente impedir o trabalho eficaz de equipe. Talvez seria bom você perceber que suas ambições provavelmente não estão em competição com os objetivos dos seus colegas de trabalho.

Você, GUILHERME COSTA DE FRANÇA, como uma pessoa inovadora e motivada, tende a ser capaz de iniciar e planejar mudanças que podem aumentar muito as chances de sucesso de uma organização.

Criador

Síntese

As pessoas com um perfil de Criador manifestam forças contrastantes em seu comportamento. Seu desejo por resultados tangíveis é contrabalançado por um profundo senso de perfeccionismo, e sua assertividade é temperada pela sensibilidade. Embora ajam e reajam com rapidez, sentem-se inclinadas a explorar todas as possíveis soluções antes de tomar uma decisão.

Os Criadores revelam perspicácia ao concentrar-se em projetos e instigar mudanças. Dotados de um senso de perfeição e habilidades consideráveis de planejamento, suas mudanças tendem a ser positivas, embora possam negligenciar os aspectos interpessoais em seu método.

Essas pessoas anseiam por liberdade para explorar e desejam autoridade para revisar suas descobertas. Embora possam tomar decisões cotidianas rapidamente, mostram extrema cautela ao enfrentar questões mais importantes, como aceitar uma promoção ou mudar de local de trabalho. Em sua busca por resultados e perfeição, podem negligenciar sua reputação social, o que às vezes as torna frias, indiferentes ou bruscas.

- **Emoções:** Aceita agressividade; controla a expressão
- **Objetivo:** Busca dominância; almeja realizações singulares
- **Julga os outros por:** Seus próprios critérios; ideias inovadoras para tarefas
- **Influencia os outros por meio de:** Capacidade de ditar o ritmo do desenvolvimento de sistemas e abordagens
- **Importância para a organização:** Inicia e elabora mudanças
- **Usa em excesso:** Franqueza; atitude crítica ou condescendente
- **Sob pressão:** Entedia-se com a rotina do trabalho; irrita-se com restrições; age de forma independente
- **Tem receio de:** Perda de influência; falha em alcançar seus padrões
- **Aumentaria sua eficácia com mais:** Cordialidade; comunicação diplomática; cooperação eficaz dentro da equipe; reconhecimento das sanções existentes

Resultado

Determinação e foco no alcance de metas.

Você se empenha ao máximo para atingir suas metas. Dificilmente se deixa desviar por obstáculos em busca do sucesso e não tolera desculpas para o fracasso. Seu foco está firmemente em alcançar sucesso em suas empreitadas.

Ação

Abordagem dinâmica e impaciência com hesitação.

Você busca o sucesso em todas as suas empreitadas e tende a iniciar projetos rapidamente. Sua tomada de decisão é ágil e tem um ritmo acelerado. Você pode sentir impaciência em relação a pessoas hesitantes e obstáculos que possam surgir.

Desafio

Valorizando a eficiência e a franqueza na comunicação.

Você expressa abertamente sua insatisfação ao identificar falhas e ineficiências. Sua franqueza na comunicação pode, por vezes, parecer intimidante para outras pessoas. Você prioriza a eficiência e a honestidade, não vendo benefício em mascarar a realidade. Desafiar outras pessoas não o intimida, pois enxerga valor na verdade e na eficiência.

O que te motiva

Controle, autoridade e ambiente dinâmico.

Motivadores

- Implementar ideias
- Autoridade
- Atingir objetivos
- Ser desafiado
- Superar desafios
- Inovar
- Tomar decisões
- Dar início a movimentos
- Metas desafiadoras
- Cativar outras pessoas

O que te estressa

Autoridade desafiada, falta de controle sobre o próprio sucesso e perda de tempo.

Estressores

- Seguir procedimentos únicos
- Desperdiçar tempo em atividades consideradas ineficazes
- Ser dependente
- Ser desafiado de forma direta
- Não ter liderança
- Desacelerar o próprio ritmo
- Lidar com pessoas que não atendem às suas expectativas
- Rotina
- Atender às demandas emocionais dos outros

COM O DOMINANTE

Se dão bem. Sendo competitivos, diretos e autoconfiantes, entendem o desejo mútuo por ação. Ambos necessitam de desafios.

As discussões entre eles devem ser francas, pois nenhum deles teme o conflito. Devido à orientação de tarefas de ambos, precisarão se esforçar para se conscientizarem e ouvirem um ao outro com cuidado.

Dominante prioriza: Resultados - Ação - Desafio

COM O INFLUENTE

Se entendem bem. Compartilham senso de urgência, gostam de correr riscos e têm um forte desejo de mudar seu ambiente. Ambos desejam ser reconhecidos.

Cada um à sua maneira, ambos são extrovertidos e podem trabalhar bem juntos se o perfil dominante diminuir um pouco o ritmo e adicionar alguma diversão ao trabalho para motivar o outro perfil. O influente pode precisar de mais tempo na tomada de decisão.

Influente prioriza: Entusiasmo - Ação - Colaboração

COM O ESTÁVEL

Não se entendem bem. O perfil D tem a tendência de impor-se sobre o perfil S e precisará diminuir o ritmo significativamente, uma vez que o perfil S não gosta de correr riscos e precisa de tempo para tomar decisões.

Desejando harmonia, o perfil S poderá acompanhar o perfil D apenas para manter a paz. O Dominante precisará trabalhar muito duro para efetivamente ouvir e construir a confiança necessária para que o Estável verbalize suas preocupações.

Estável prioriza: Apoio - Constância - Colaboração

COM O CAUTELOSO

Não se entendem bem. Um opera em ritmo rápido, enquanto o outro prefere um ritmo moderado. É necessário fazer muitas adaptações para melhorar a comunicação entre ambos. O maior desafio para o perfil D será manter-se focado nos fatos e diminuir o ritmo.

Além disso, será necessário fornecer mais informações do que o habitual, sem forçar ou tornar-se excessivamente pessoal. Ambos compartilham o uso inteligente do tempo e a necessidade de controlar seu ambiente.

Cauteloso prioriza: Exatidão - Constância - Desafio

COM O DOMINANTE

No relacionamento com perfis D

Dominantes gostam de ir direto ao ponto, o que pode impactar a dinâmica do relacionamento. Ambos valorizam a transparência para alcançar resultados, mas é importante ter cuidado para evitar discussões.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo D:

- Escute atentamente e reconheça todos os pontos levantados
- Evite interromper e permita que a ideia seja concluída
- Mantenha o foco no diálogo e evite conflitos

Na resolução de problemas com perfis D

Dominantes tomam decisões rapidamente e mantêm o trabalho fluindo, valorizando soluções inovadoras e ágeis. Porém, é crucial evitar conflitos de poder.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo D:

- Evite insistir demais em suas opiniões, valorizando a capacidade do outro
- Trabalhe em conjunto para encontrar soluções mutuamente benéficas
- Demonstre flexibilidade quando necessário

No acordo de situações tensas com perfis D

Pessoas com um alto perfil D são diretas, competitivas e não fogem de confrontos, o que pode tornar alcançar um acordo desafiador.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo D:

- Priorize a resolução do conflito em vez de vencer a discussão
- Evite confrontos diretos
- Seja objetivo ao expor seus pontos e evite disputas de poder

COM O INFLUENTE

No relacionamento com perfis I

Pessoas com estilo I são geralmente mais extrovertidas e sociáveis do que você, e tendem a valorizar mais o convívio, enquanto você prioriza resultados mensuráveis. Sua ênfase nos objetivos pode fazer com que eles se sintam menosprezados.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo I:

- Valorizar a conexão entre vocês
- Não colocar os resultados acima das relações interpessoais
- Demonstrar interesse em assuntos além dos negócios

Na resolução de problemas com perfis I

Influente costumam abordar os problemas de forma rápida, assim como você, mas de maneira mais flexível. Portanto, o perfil I pode sentir que você não está levando suas opiniões a sério, enquanto você pode achar que ele não está comprometido com a situação.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo I:

- Estar aberto a ouvir outras ideias, mesmo que sua confiança tente impedir
- Manter um nível dinâmico na interação
- Permitir que o perfil I compartilhe suas experiências

No acordo de situações tensas com perfis I

Pessoas com um alto perfil I valorizam relacionamentos amigáveis, podendo ignorar problemas e evitar conflitos, ao passo que você busca resolver a situação rapidamente.

Influente expressam-se de forma emocional, enquanto você mantém uma postura racional e direta, o que pode exaltar os ânimos.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo I:

- Ter cuidado para que sua sinceridade não seja interpretada como um ataque pessoal
- Ser cuidadoso em suas abordagens
- Deixar claro que a situação atual não afetará o relacionamento a longo prazo

COM O ESTÁVEL

No relacionamento com perfis S

Pessoas com o estilo S valorizam a cooperação e uma interação amigável, enquanto você tende a assumir o controle. Elas podem recuar e permitir que outros falem, ao passo que você tem a tendência de dominar a situação.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo S:

- Criar um ambiente acolhedor que facilite a expressão deles
- Demonstrar atenção aos sentimentos
- Buscar ativamente as ideias e opiniões deles

Na resolução de problemas com perfis S

Você tende a solucionar problemas mais rapidamente do que uma pessoa com estilo S. Enquanto pessoas do estilo S evitam mudanças rápidas e drásticas, você prefere soluções ousadas.

Para você, o perfil S pode parecer indeciso, enquanto para eles, você pode parecer aventureiro.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo S:

- Respeitar o ritmo, mas trabalhar em conjunto para melhorar a eficiência
- Buscar acordos mútuos em relação aos prazos de decisão
- Equilibrar abordagens ousadas e cautelosas

No acordo de situações tensas com perfis S

Pessoas do estilo S buscam evitar problemas e conflitos, enquanto você lida mais diretamente com eles. Você pode dominar a situação, já que o perfil S tende a ceder para evitar conflitos. No entanto, isso pode criar aversão por parte deles.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo S:

- Ser diplomático e buscar a raiz do conflito
- Não interpretar o silêncio como uma resolução
- Resolver o conflito completamente antes de deixá-lo para trás

COM O CAUTELOSO

No relacionamento com perfis C

O perfil cauteloso costuma necessitar de mais tempo para analisar meticulosamente tudo, enquanto você é mais imediatista e espera acontecimentos rápidos. Eles podem considerar suas ações precipitadas, e você pode achá-los demorados e sistemáticos.

Estratégias para se relacionar com pessoas do estilo C:

- Falar sobre o objetivo
- Evitar pressionar por rapidez
- Dar tempo para análise

Na resolução de problemas com perfis C

Pessoas do estilo C resolvem problemas considerando cuidadosamente o plano, enquanto você assume riscos e muda de direção. Você pode se frustrar ao ser questionado, e o estilo C pode considerá-lo imprudente.

Estratégias para situações tensas:

- Respeitar a necessidade de considerar todas as opções
- Apoiar seu ponto de vista logicamente em argumentos
- Equilibrar seu ritmo acelerado com a cautela deles

No enfrentamento de situações tensas com perfis C

As pessoas do estilo C encaram a discordância como um embate sobre quem está correto, evitam confronto direto e desafiam através de argumentos, enquanto você tende a ser brusco e franco, deixando-os na defensiva.

Por serem mais processuais, eles podem recuar diante de sua abordagem impositiva.

Estratégias para lidar com pessoas do estilo C em situações tensas:

- Buscar ser lógico e calmo
- Dar espaço para processar a situação
- Apresentar sua posição objetivamente, sem cobrar uma solução imediata

Três exercícios para o seu desenvolvimento comportamental:

Avalie o impacto da sua comunicação

Sua abordagem pragmática em seus relacionamentos pode levá-lo(a) a concentrar-se demais nos resultados, o que pode afetar sua capacidade de socializar de maneira empática.

Reconheça que nem todos compartilham desse estilo e que algumas pessoas mais sensíveis podem se ofender. Seja mais diplomático(a) quando necessário.

- Esteja ciente de que algumas pessoas podem levar as coisas para o lado pessoal e se retrair em sua presença
- Ao perceber que magoou alguém, mesmo sem intenção, peça desculpas de maneira sincera

Ouçã as outras pessoas

Evite dominar as conversas, mesmo em grupo, e permita que outros expressem suas opiniões. Reconheça que ao não ouvir atentamente, você pode deixar de lado opiniões valiosas e inibir uma conversa franca.

- Procure ouvir as pessoas, mesmo que elas sejam indecisas, e valorize a participação de todos, mesmo que não haja concordância

Compartilhe sua energia positiva

Enquanto é notado por sua energia e ênfase, evite demonstrar insatisfação ou impaciência. Ao expressar entusiasmo, as pessoas podem se sentir mais confiantes e seguras ao seu redor.

- Reconheça o bom trabalho das pessoas e faça elogios
- Além disso, comemore os acertos em vez de focar exclusivamente nos erros, promovendo um ambiente mais positivo e motivador

>> Os estilos DISC <<

As próximas páginas dão uma visão geral das quatro dimensões DISC. Leia todas as descrições das dimensões para melhor entender quem é e não é como você.

Dominância

A dominância é caracterizada pelo foco na lógica, objetividade, ceticismo e desafio. Manifesta-se através de atividade, ritmo rápido, dinamismo, audácia e assertividade.

Desprovida de juízos preconcebidos de valor, a pessoa dominante busca decisões, superação de obstáculos e resultados. Em resumo, o primeiro impulso de alguém com características dominantes é assumir o controle das situações e alcançar resultados.

Essas características possivelmente contribuem significativamente para as organizações: orientação por desafios, iniciativa, inovação, visão de futuro e determinação, além da capacidade de tomar decisões rapidamente.

A primeira impressão de alguém com alta dominância pode ser descrita por palavras como raivoso, nervoso, brusco, sem tato, ditatorial, egoísta, egocêntrico, agressivo, entre outras com conotação negativa. Embora não se restrinja a isso, é possível que essas características se manifestem. O desejo de superar desafios, ser pioneiro e alcançar grandes realizações pode resultar em impaciência, brusquidão, atitudes ditatoriais, falta de tato e sobrecarga de trabalho, além de metas pouco realistas.

Para evitar esses potenciais problemas, é importante que indivíduos dominantes busquem identificação com o grupo de trabalho, compreendam os limites de seus projetos e posição, aprendam com suas experiências, controlem seu ritmo de trabalho para se adequar à equipe e à precisão necessária para cada projeto, e desenvolvam sensibilidade para as necessidades dos outros.

Além disso, sob estresse, é provável que manifestem agressividade, egoísmo e se tornem excessivamente exigentes. Seu ambiente ideal oferece desafios, liberdade, autonomia, variação na rotina, supervisão limitada e atenção aos detalhes, além de lhes conceder considerável poder decisório.

- **Orientado(a) para:** moldar o meio ambiente, vencendo os obstáculos e os desafios
- **Tendências:** obter resultados imediatos, partir para a ação, aceitar desafios
- **O que o(a) motiva:** desafios, poder e autoridade, respostas diretas
- **Receios:** perda de controle no seu ambiente; que se aproveitem dele(a)
- **Demonstra:** autoconfiança, capacidade de decidir e de arriscar
- **Limitações:** falta de consideração pelos outros, impaciência

Influência

O comportamento de persuasão dos indivíduos com alta dominância do perfil "I" não se trata de manipulação, mas de genuína preocupação com as pessoas. Eles são amigáveis, extrovertidos e estimulantes. Rapidez, audácia, dinamismo e assertividade são algumas das características marcantes dos influentes. Apesar de serem comunicativos e ativos, podem ser um tanto desorganizados e talvez ineficazes na definição de metas, embora tenham uma tendência a correr riscos calculados e moderados.

No entanto, quando essas mesmas características são empregadas de forma excessiva ou inadequada, podem resultar em impulsividade descuidada, dificuldades de planejamento e gestão do tempo, e um foco excessivo em si mesmos em detrimento dos outros, tornando-se assim maus ouvintes.

No geral, os indivíduos com alta influência podem ser de grande valor para uma equipe. Eles tendem a ser motivadores naturais, mantendo a equipe unida e buscando um objetivo comum com seu otimismo e entusiasmo. Além disso, com seu senso de humor, eles adicionam diversão e alegria ao ambiente de trabalho.

Eles também gostam de socializar, buscando interações sociais sempre que possível. Conhecer, conversar e conviver com pessoas é extremamente importante para os influentes.

Por fim, é importante ressaltar algumas possíveis necessidades de desenvolvimento para indivíduos com alta influência.

Dadas as características mencionadas, é possível que enfrentem dificuldades para manter o foco e, devido à sua tendência a falar muito sobre si mesmos, podem parecer um tanto egocêntricos. Além disso, podem ter receio de não serem bem vistos pelos outros. O reconhecimento é extremamente importante para eles. No entanto, devido à sua atividade e impulsividade, podem não prestar atenção a detalhes importantes. Mesmo assim, quando suas forças são bem utilizadas, suas possíveis limitações podem ser controladas ou atenuadas de alguma forma.

- **Orientado(a) para:** moldar o meio ambiente persuadindo e influenciando os outros
- **Tendências:** relacionar-se com pessoas, causar uma impressão favorável
- **O que o(a) motiva:** reconhecimento social, atividades em grupo, relacionar-se com os outros
- **Receios:** rejeição social, desaprovação, perda de influência
- **Demonstra:** entusiasmo, charme, sociabilidade e otimismo
- **Limitações:** impulsividade, desorganização e dificuldade para acompanhar processos

Estabilidade

A tendência "S" é caracterizada pelo foco no trabalho em equipe, preocupação com as pessoas, cooperação e colaboração, mais do que na persuasão e na atividade.

Indivíduos com alta tendência "S" são pacientes, empáticos, orientados tanto por tarefas quanto por pessoas, e geralmente são fáceis de lidar, sempre abertos às questões e necessidades dos outros. Além disso, lidam bem com procedimentos e processos bem definidos, preferindo itinerários claros e estabilidade a improvisações.

No entanto, em virtude dessas mesmas qualidades, podem ter dificuldades para estabelecer prioridades, hesitar e temer mudanças. Devido à sua natureza estável e de certa forma mais passiva e reflexiva, preferem a estabilidade à incerteza e variação.

Seus trunfos incluem lealdade, alta organização, perseverança e trabalho em equipe. No entanto, como em qualquer tendência, essas mesmas qualidades ímpares, se não utilizadas com certo cuidado, podem levar à teimosia, dificuldade para lidar com mudanças, excessiva leniência e uma tendência a evitar controvérsias, mesmo quando necessárias.

Por fim, é importante ressaltar algumas possíveis necessidades de desenvolvimento para indivíduos com alta tendência "S".

Com os devidos cuidados, o indivíduo com alta tendência "S" pode ser descrito da seguinte forma: "Um alto 'S' agrega muito valor à equipe. Tende a ser um seguidor leal e um membro confiável da equipe. Com suas habilidades para construir relações próximas, pode ajudar a manter a equipe unida nos momentos difíceis."

- **Orientado(a) para:** alcançar a estabilidade, realizar tarefas através da cooperação com os outros
- **Tendências:** ser calmo(a), paciente, leal e bom(a) ouvinte
- **O que o(a) motiva:** mudanças pouco frequentes, estabilidade, apreciação sincera das suas capacidades, cooperação
- **Receios:** ambiente turbulento, o desconhecido, mudanças bruscas, imprevisibilidade
- **Demonstra:** paciência, gosto pelo trabalho em equipe, estabilidade, abordagem sistemática e calma
- **Limitações:** pode apresentar vontade excessiva de ajudar, pondo as suas necessidades em segundo plano

Cautela

Os indivíduos com alta tendência "C" apresentam características reflexivas e questionadoras, o que os leva a demonstrar uma tendência à atenção aos detalhes, devido ao seu ritmo moderado, comportamento lógico, metódico e cuidadoso, ao mesmo tempo em que são objetivos, céticos e desafiadores.

Os cautelosos podem agregar muito valor a uma equipe. Tendem a ser profissionais meticolosos, assegurando a qualidade do trabalho da equipe, graças à sua atenção aos detalhes, garantindo que as informações fornecidas ao grupo sejam precisas e verificando sua validade.

Seus padrões são elevados, e sua capacidade analítica é fundamental em diversas situações. No entanto, assim como em cada uma das tendências DISC, tais características podem levar a certo pessimismo, a um ceticismo exacerbado e à perda do foco devido à excessiva atenção a detalhes, por vezes insignificantes.

Em interações com outras pessoas, são pacientes, corteses, diplomáticos, porém às vezes podem parecer frios e indiferentes. Sua orientação a fatos e dados concretos faz com que não tenham dificuldades diante de regras, procedimentos e códigos de conduta.

Consigo mesmos e com os outros, suas críticas podem ser por vezes excessivas, levando a conflitos e ao pessimismo.

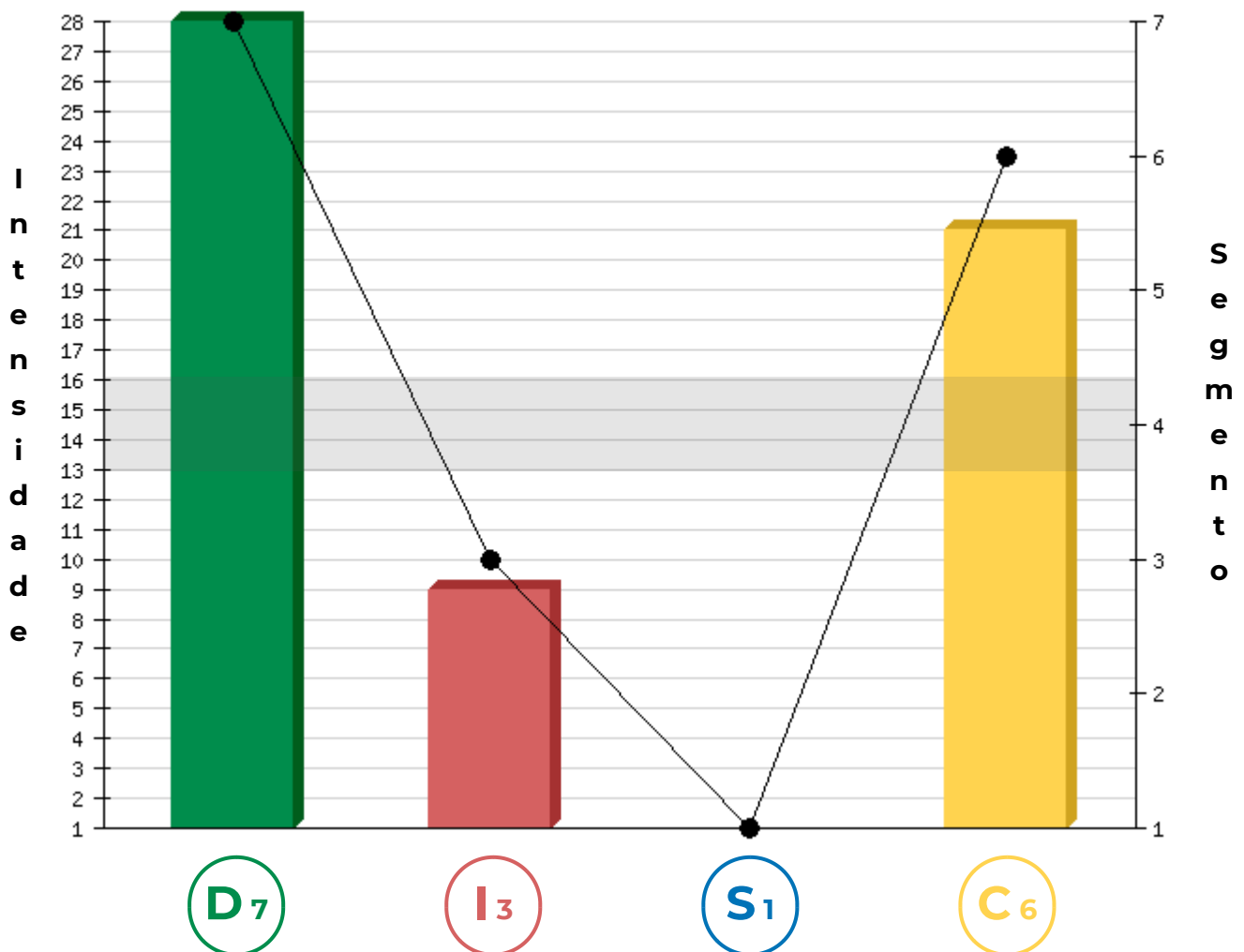
- **Orientado(a) para:** trabalhar de acordo com as regras, para assegurar qualidade e precisão
- **Tendências:** atenção aos padrões de qualidade e aos detalhes, pensamento analítico
- **O que o(a) motiva:** expectativas quanto ao seu desempenho definidas com clareza, valorização da qualidade e da precisão
- **Receios:** críticas ao seu trabalho, métodos poucos eficazes
- **Demonstra:** precisão, capacidade de análise, ceticismo, postura fechada, formalidade
- **Limitações:** excessivamente crítico(a) consigo próprio(a) e com os outros, desejo de obter e analisar informação

>> Seu gráfico DISC <<

Este é um resumo que explica como o seu relatório pessoal foi gerado. O Gráfico III resulta da combinação das suas seleções "Mais" e "Menos", sendo utilizado para determinar sua(s) dimensão(ões) DISC mais proeminente(s), sua pontuação no Índice de Intensidade e seu Perfil.

O Gráfico I (respostas mais) retrata o seu perfil "Sou" ou "Natural", refletindo suas experiências de vida, pensamentos, ações e sentimentos.

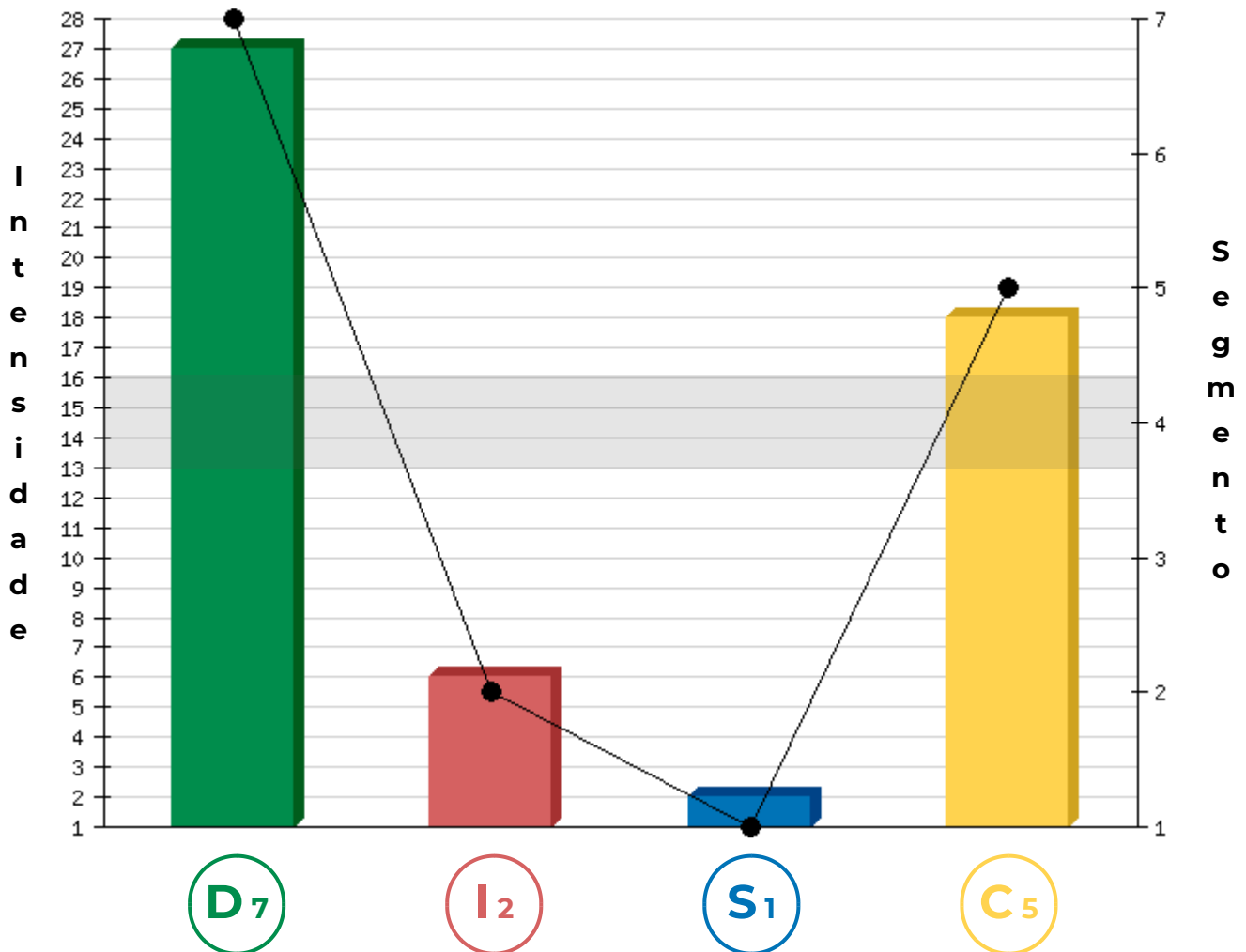
Gráfico Mais



>> Seu gráfico DISC <<

O Gráfico II (respostas menos) mostra o seu perfil "Quero ser visto" ou "Social", representando suas experiências de aceitação social.

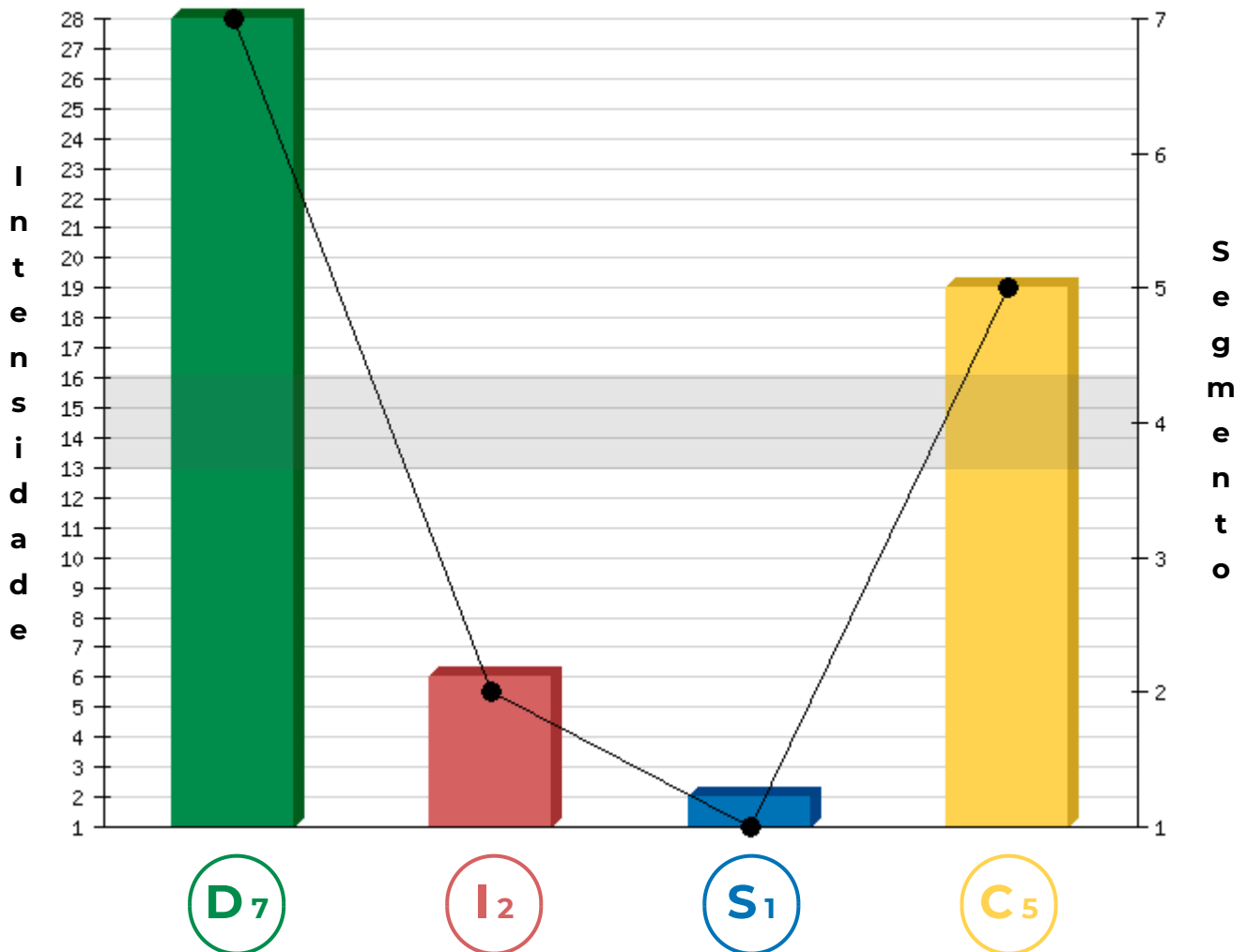
Gráfico Menos



>> Seu gráfico DISC <<

O Gráfico III (mais e menos) apresenta o seu perfil "Estou" ou "Adaptado", revelando como você se encontra atualmente.

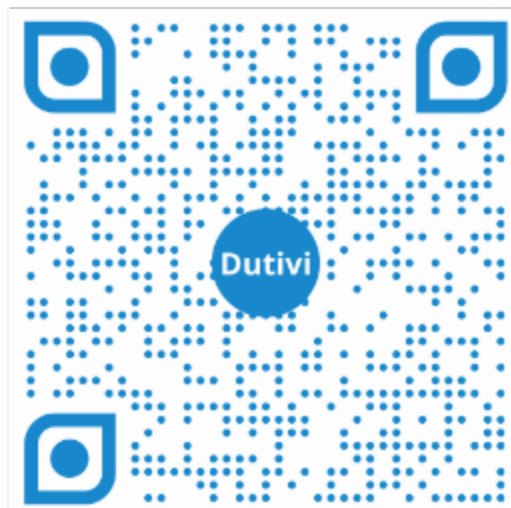
Intensidade X Segmento





o seu desenvolvimento comportamental começa agora!

Acesse seu plano de ação.



<https://www.dutivi.com.br/plano-de-acao-disc>