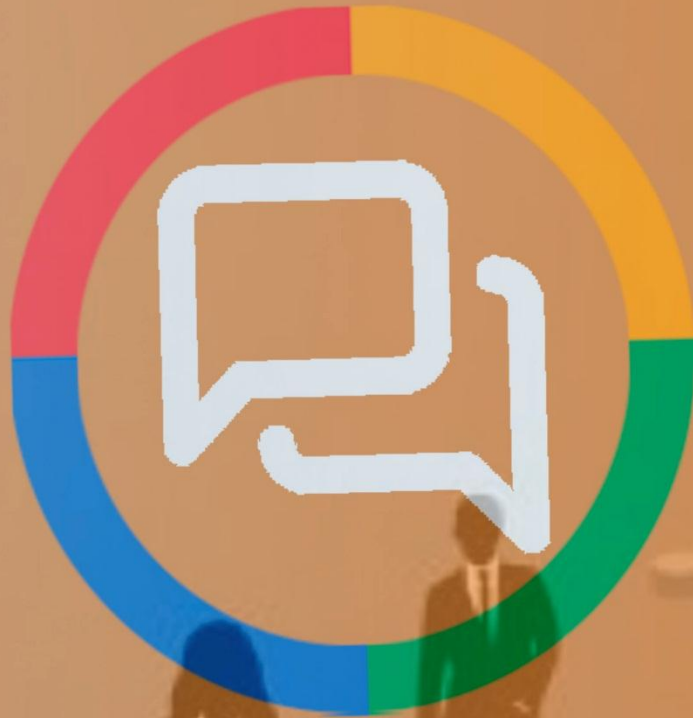


FORMAÇÃO EM



ANÁLISE COMPORTAMENTAL

NESTA FORMAÇÃO:

- + Metodologias Comportamentais
- + Bases da Teoria DISC
- + Como aplicar um Questionário de Adjetivos
- + Perfis Comportamentais
- + Boosters de Precisão
- + Relatório de Mapeamento Comportamental
- + Devolutivas

O que uma pessoa considera na hora de fazer uma escolha? Saber a resposta a essa pergunta mudaria a sua forma de se relacionar com as pessoas? Sua forma de conviver, de pedir, liderar ou vender seria alterada se você tivesse sempre esta resposta na ponta da língua?

E se além disso, você pudesse compreender toda a visão de mundo de alguém, inclusive a sua própria? Conhecer o que tem influenciado os seus resultados pessoais e profissionais poderia ser um divisor de águas na sua vida e o começo de um maravilhoso processo transformacional do seu poder de influência e da sua autoimagem.

Esta é a proposta desta formação. Além de capacitar você a se tornar um Analista Comportamental capacitado não só a apresentar os resultados obtidos por um software, mas também com aguçada capacidade analítica e capaz de extrair dados "invisíveis" a partir de um questionário, como o seu perfil base, as adaptações exigidas pelo meio e a média de comportamentos mais frequentes.

Você dominará o uso de ferramentas e cálculos manuais para extração destas informações e gerará relatórios personalizados para seus clientes com base no modelo apresentado totalmente editável ou desenvolvendo seu próprio relatório de mapeamento comportamental para seus analisados.

Sim, estou me comprometendo a te entregar um conteúdo que segundo os próprios alunos desta formação não foi apresentado nem em formações com investimento de R\$ 4.000,00 e ao encerrar esta breve introdução vou deixar você com alguns dos significativos comentários que recebemos dos participantes durante a formação.

Foi extremamente gratificante ter aplicado meu tempo para treinar os analistas participantes da Edição ao Vivo. Para aqueles que terão acesso a este material através de gravações desfrute ao máximo e aproveite a comunidade de suporte que aqueles que vieram antes de você estão me ajudando a manter, respeitando o princípio de que quando ensinamos, aprendemos duas vezes.

Grato por me permitir contribuir para o seu desenvolvimento,

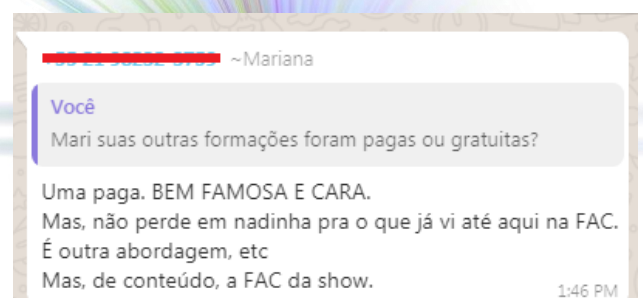
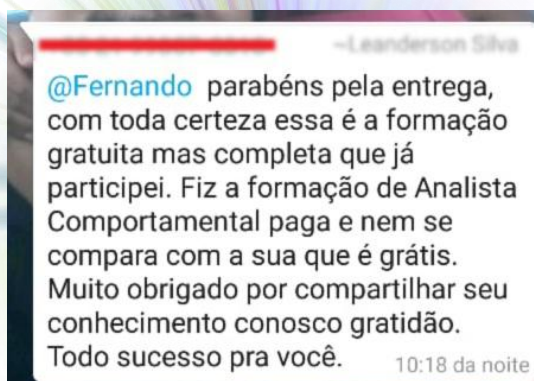
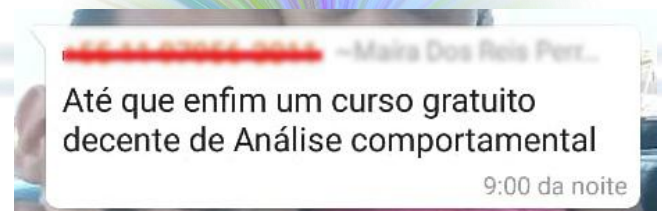
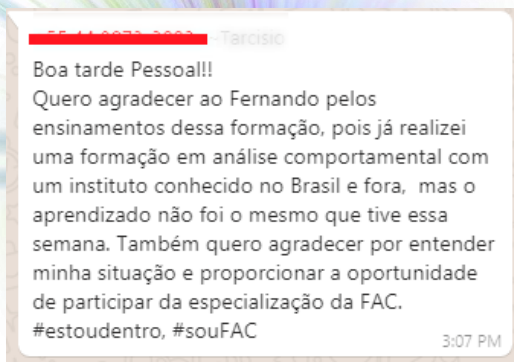
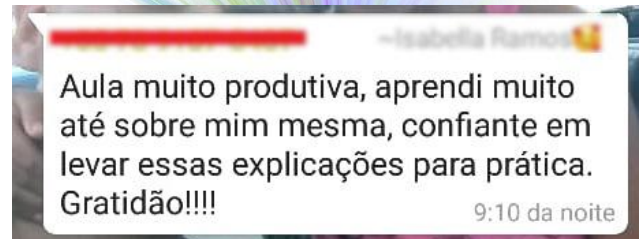
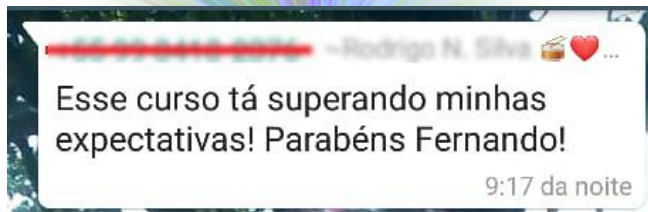


Fernando Ferreira

Co-Founder e HeadTrainer

CEBRADEC – Centro Brasileiro de Desenvolvimento Comportamental

Alguns Comentários Recebidos dos Nossos Alunos



INTRODUÇÃO ÀS METODOLOGIAS DE MAPEAMENTO COMPORTAMENTAL

A humanidade sempre teve o desejo de entender porque fazemos o que fazemos. Compreender as estruturas que nos leva a fazer determinadas escolhas, atitudes e ações possibilitou o desenvolvimento de diversos campos da ciência como filosofia, sociologia, psicologia, psicanálise e a psiquiatria que hoje possuem grande relevância para a sociedade como a conhecemos hoje.

Na Grécia antiga existem relatos de teóricos que buscavam interpretar os comportamentos das pessoas traçando ligações com diversas áreas como a natureza e os fluidos do corpo humano, buscando assim explicação para todas as diferenças e nuances que existem entre uma pessoa e outra.

Todas estas pesquisas e teorias tiveram grande importância para que pudéssemos estruturar o conhecimento que possuímos hoje, e para que fosse possível compreender como cada pessoa funciona considerando seus padrões comportamentais e isto proporciona informações para construção de metodologias quando são necessárias mudanças e ajustes no comportamento.

Assim desde a antiguidade até os dias atuais o homem foi refinando suas pesquisas e teorias na construção de metodologias capazes de nos fazer entender melhor o comportamento humano. Abaixo veremos alguns destes sistemas:

Sistemas e Teorias Comportamentais

Autor	Empédocles	Aristóteles	Hipócrates	Galeno	Carl Jung	William M.
Teoria	Elementos	Faculdades	Fluidos	Temperamentos	Tipos Psicológicos	DISC
Perfis	Fogo	Moral	Bilis Amarela	Colérico	Produtor	Dominante
	Ar	Alma	Sangue	Sanguíneo	Intuitivo	Influente
	Água	Física	Fleuma	Fleumático	Sensitivo	Estável
	Terra	Intelectual	Bilis Negra	Melancólico	Analítico	Conforme

Após os trabalhos de William Moulton Marston (“Pai” do DISC), novas variações surgiram em nosso mercado através de novos termos, porém preservando em sua essência os mesmos conceitos originais:

Autor	William M.	Teorias ou Conceitos Derivados do DISC		
Teoria	DISC			
Perfis	Dominante	Vermelho	Executor	Tubarão
	Influente	Amarelo	Comunicador	Águia
	Estável	Verde	Planejador	Gato
	Conforme	Azul	Analista	Lobo

CREDIBILIDADE DO DISC ATRAVÉS DE NÚMEROS

Até o momento de elaboração deste material, pesquisas indicam números impressionantes sobre a metodologia DISC:

- 53 milhões de pessoas já utilizaram em...
- 75 países, através de...
- 25 idiomas diferentes
- Com precisão entre 77% e 99% - sendo a média atual dos testes no Brasil com assertividade e precisão superiores a 90%.

No Brasil, diferentes plataformas passaram por avaliações estatísticas de precisão em universidades de prestígio, obtendo aprovação da UFMG, USP e UFC (Universidade Federal do Ceará).

É aplicada por Micro, Pequenas e Grandes empresas no cenário nacional e internacional. Além de companhias multinacionais como:

- Coca-Cola
- Boeing
- 3M
- Shell
- Pepsico
- General Eletric
- Fisher-Price
- IBM
- Du Pont
- Palmolive
- MetLife
- Microsoft

COMO ESTE CONHECIMENTO PODE TRANSFORMAR SUA VIDA

Conhecer os padrões comportamentais muda permanentemente o seu modo de ver e se relacionar com as pessoas na sua vida pessoal e profissional.

Mostra com clareza suas capacidades e limites atuais, fornecendo uma base para usar seus pontos fortes, trabalhar seus pontos a desenvolver, transformar sua autoimagem e seus resultados.

Se você tem um grande sonho não realizado compreenderá o que tem impedido você e isso pode fazer total diferença na construção de uma estratégia sólida para realização.

Caso você ou seu avaliado estejam em uma fase mais “perdida”, a aplicação desta ferramenta pode te dar um norte de como aproveitar ao máximo seu potencial natural.

Para aqueles que trabalham com vendas, ou reconhecem a importância de influenciar pessoas, terá um manual completo de como lidar, o que dizer e o que nunca dizer para influenciar cada tipo de pessoa.

Esta ferramenta também se faz necessária para quem tem ou pretende ter uma empresa, atua na gestão de pessoas (RH ou Cargo de Liderança), porque aplicar estes conhecimentos proporcionarão para sua gestão:

1. Redução de Turnover (índice de rotatividade – substituição de colaboradores)
2. Aumento da Produtividade
3. Identificação do perfil adequado para contratação x função
4. Gestão aprimorada de conflitos
5. Maior facilidade para motivar, engajar e estimular colaboradores
6. E muito mais...

OS 4 FATORES COMPORTAMENTAIS

Os perfis comportamentais da metodologia DISC tem muitas características semelhantes com alguns perfis de outras teorias, podendo ter sido diretamente influenciado por eles, sendo que ela foi criada por **William Moulton Marston** no Estados Unidos no ano de 1928, com o lançamento do livro, ***As Emoções das Pessoas Normais***, que serviu de base conceitual para todos os instrumentos DISC do mundo, assim como o modelo que vamos construir no decorrer dessa formação com mais detalhes.

	Teoria DISC Original	Atualização
D	DOMINANCE	DOMINANTE
I	INDUCEMENT	INFLUENTE
S	SUBMISSION	ESTÁVEL
C	COMPLIANCE	CONFORME

DOMINÂNCIA

Pessoas com alto fator de Dominância, são aguerridos, líderes, decisores e muitas vezes vistos como agressivos porque não possuem empatia e se comunicam de forma muito direta e enfática.

Palavras que descrevem o ALTO FATOR DE DOMINANCIA

- Decisão
- Pressa
- Ação
- Diretas
- Dominam as Interações

Pessoas Famosas com Características Aparentes do Fator Dominância

- Donald Trump
- Abílio Diniz
- Bernardinho
- Roberto Justus

INFLUÊNCIA

O alto fator de Influência predomina nos grandes comunicadores. São pessoas carismáticas, cheias de vitalidade e jovialidade, se conectam com pessoas com facilidade, motivam e engajam.

Palavras que descrevem o ALTO FATOR DE INFLUÊNCIA

- Falantes
- Expressivos
- Entusiasmados

Pessoas Famosas com Características Aparentes do Fator Influência

- Will Smith
- Hebe Camargo
- Jô Soares
- Galvão Bueno

ESTABILIDADE

O fator Estabilidade predomina o comportamento dos pacifistas, pessoas pacientes e cooperativas. Excelentes ouvintes e sempre dispostos a ajudar. Para eles, pessoas são mais importantes que os processos.

Palavras que descrevem o ALTO FATOR DE ESTABILIDADE

- Cooperação
- Paciência
- Empatia

Pessoas Famosas com Características Aparentes do Fator Estabilidade

- Michelle Obama
- Milton Nascimento
- Ivan Lins
- Eduardo Suplicy

CONFORMIDADE

Poder de análise, concentração e precisão para lidar com números e processos descrevem as pessoas com alto índice de conformidade evidenciado em seu comportamento. São organizadas e metódicas.

Palavras que descrevem o ALTO FATOR DE CONFORMIDADE

- Análise
- Disciplina
- Metódico

Pessoas Famosas com Características Aparentes do Fator Conformidade

- Prof. Pasquale
- Parreira
- Arnaldo Cesar Coelho



Mapeamento do Perfil Comportamental

Tipos de Análise Comportamental

- Através de Assessments: Ex: Disc e derivados, MBTI, OCEAN, PDA...
- Através de Características Corporais: Ex: O Corpo Explica (Traços de Caráter), Leitura de Características Corporais (Body Reading Analyst)
- Através de Padrões da Comunicação (Meta-Modelo, níveis da comunicação, Linguagem Corporal, Micro Expressão, Grafologia, etc)

Como Funciona uma Análise Comportamental por Assessment?



Tipos de Questionários Disc

- Adjetivos
- Escolhas / Atitudes
- Classificação

Instruções para aplicação do formulário (Questionário de Adjetivos):

1. No Q.A (Questionário de Adjetivos) existem 25 blocos de adjetivos / características.
2. Faça na coluna Resp. 4 marcações sendo:
 - + para a que melhor descreve você
 - para aquela que menos lhe descreve
 - *+ para a característica que dentro do ambiente a avaliar é mais necessária (exemplo no trabalho, na vida familiar ou para a realização de um projeto)
 - *- para a característica que você não deve, não precisa ou não pode possuir dentro do mesmo contexto / ambiente acima.

Instruções:

Nesta página temos 25 blocos com 4 descrições cada. Na coluna Resp. faça 4 marcações por bloco com os seguintes símbolos:

+ a que te descreve
- a que menos te descreve
***+ a mais requisitada**
***- a menos requisitada**

Início: ____: ____

Resp.	ID	Descrição
	A	Determinada
	B	Confiante
	C	Constante
	D	Precisa

	A	Apressada
	B	Persuasiva
	C	Cuidadosa
	D	Metódica

	A	Competitiva
	B	Política
	C	Cooperativa
	D	Diplomática

Resp.	ID	Descrição
	A	Objetiva
	B	Exagerada
	C	Estável
	D	Exata

	A	Assertiva
	B	Otimista
	C	Paciente
	D	Prudente

	A	Fazedora
	B	Inspirada
	C	Persistente
	D	Perfeccionista

	A	Agressiva
	B	Expansiva
	C	Possessiva
	D	Julgadora

	A	Decidida
	B	Flexível
	C	Previsível
	D	Sistemática

Resp.	ID	Descrição
	A	Inovadora
	B	Comunicativa
	C	Agradável
	D	Elegante

	A	Autoritária
	B	Extravagante
	C	Modesta
	D	Dependente

	A	Enérgica
	B	Entusiasmada
	C	Calma
	D	Disciplinada

	A	Firme
	B	Expressiva
	C	Amável
	D	Formal

	A	Visionária
	B	Criativa
	C	Ponderada
	D	Detalhista

Resp.	ID	Descrição
	A	Egocêntrica
	B	Tagarela
	C	Acomodada
	D	Estrutural

	A	Inspira Confiança
	B	Convincente
	C	Compreensiva
	D	Pontual

	A	Intimidante
	B	Sem Cerimônia
	C	Reservada
	D	Intransigente

	A	Vigorosa
	B	Calorosa
	C	Gentil
	D	Preocupada

	A	Ousada
	B	Sedutora
	C	Harmonizadora
	D	Cautelosa

Resp.	ID	Descrição
	A	Exigente
	B	Sociável
	C	Leal
	D	Rigorosa

	A	Força de Vontade
	B	Espontânea
	C	Satisfeita
	D	Conservadora

	A	Pioneira
	B	Divertida
	C	Tranquila
	D	Convencional

	A	Ambiciosa
	B	Reluzente
	C	Regulada
	D	Calculista

	A	Inquisitiva
	B	Dada
	C	Rígida Consigo
	D	Cética

Resp.	ID	Descrição
	A	Audaciosa
	B	Extrovertida
	C	Casual
	D	Meticulosa

	A	Direta
	B	Jovial
	C	Moderada
	D	Processual

Término: ____: ____

Seu Perfil Base:

D+=A+ ____ D-=A- ____

I+ = B+ ____ I- = B- ____

S+ = C+ ____ S- = C- ____

C+ = D+ ____ C- = D- ____

Seu Perfil Variável:

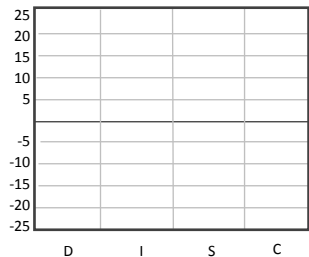
D+=A*+ ____ D-=A*- ____

I+ = B*+ ____ I- = B*- ____

S+ = C*+ ____ S- = C*- ____

C+ = D*+ ____ C- = D*- ____

Seu Gráfico Base:



Dicas Importantes para aplicação:

- Não existe resposta certa ou errada, o avaliado deve se utilizar de respostas intuitivas.
- Pode-se debater sobre o significado de uma determinada palavra. Não pode haver mal entendido.
- Acompanhe o tempo de realização, fazer rápido demais pode indicar que não houve comprometimento para realização, enquanto que muita demora, pode indicar dificuldade na compreensão das características, excesso de dúvidas, tentativa de manipulação dos resultados ou que houveram interrupções.
- Quando uma característica requisitada pelo ambiente já for a característica principal do avaliado, pode marca-la mesmo que ela já possua a marcação + na coluna Resp.

Forma Básica para Descobrir a Base

1- Preencha as características que mais te define com (+) e as características que menos te define com (-)

2- Some todas as aparições (positivas ou negativas) para cada letra

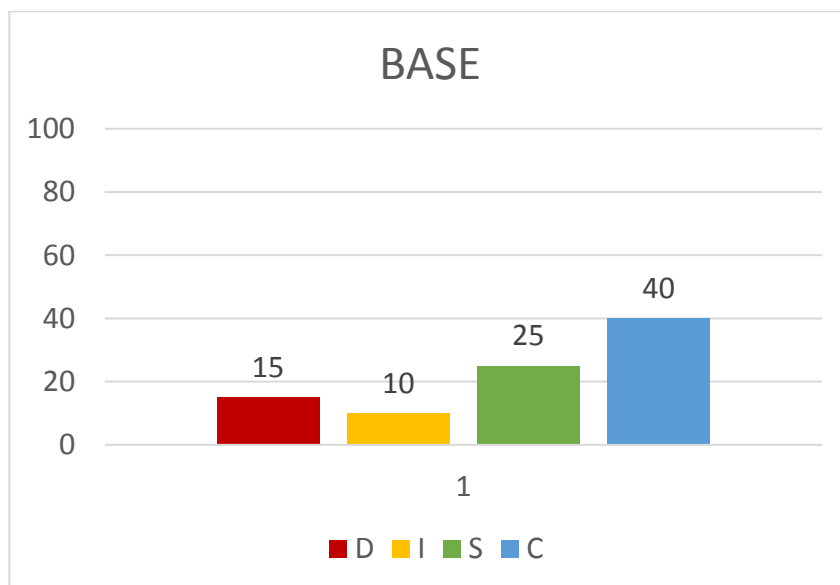
$$D = (A+) + (A-)$$

$$I = (B+) + (B-)$$

$$S = (C+) + (C-)$$

$$C = (D+) + (D-)$$

- Exemplos: Ao obter os valores, poderá gerar um gráfico como este para exibição no relatório:



CARACTERÍSTICAS DOS PERFIS COMPORTAMENTAIS ALTA DOMINÂNCIA

- **Palavras Chaves:** Resultado, direto e decisivo.
- **Sob tensão:** Muitas vezes age como tirano e pode fazer ameaças.
- **Principal Necessidade:** Domínio da situação e realização.
- **Não gosta de:** Falta de objetividade e ineficiência.
- **Para incentivá-lo:** Vise resultados, dê liberdade de ação.
- **Para conseguir o que quer:** Confia na ação e na eficiência, de pauta em seus resultados.
- **Estímulo para executar tarefas:** Dê desafios. Tende a executar antes de pensar como fazê-lo. Para tarefas que exijam iniciativa e agilidade o executor pode ser uma excelente opção.

Alto D em Desequilíbrio:

- Arrogância
- Competição desmedida
- Não se submete
- Desconsidera as pessoas

Dicas para o desenvolvimento pessoal:

- Pare para analisar melhor as informações, assim suas ações terão mais embasamento.
- Num trabalho em equipe, busque esclarecer seu raciocínio antes de simplesmente comunicar sua decisão.
- Ouça outras opiniões, respeite ideias de outros.
- Desenvolva paciência e cooperação
- Evite ser rude ao ponto de ofender as pessoas.
- Evite fazer do seu trabalho um campo de batalha, onde o tempo todo está medindo forças com as pessoas. Lembre-se: você precisa da equipe para chegar aos melhores resultados

CARACTERÍSTICAS DOS PERFIS COMPORTAMENTAIS ALTA INFLUÊNCIA

- **Palavras Chaves:** Entusiasmo, diversão e imagem.
- **Sob tensão:** Pode prometer o que não dá conta de cumprir.
- **Principal Necessidade:** Ser reconhecido, notado.
- **Não gosta de:** Rotinas e detalhes. Afasta-se com o desprestígio.
- **Para incentivá-lo:** Deixe-o ser notado e admirado.
- **Para conseguir o que quer:** Persuade usando habilidades sociais e novas ideias.
- **Estímulo para executar tarefas:** Sempre será necessário monitorá-lo para verificar se não se desviou do objetivo.

Alto I em desequilíbrio:

- Irresponsabilidade
- Impaciência (para as coisas que não gosta)
- Procrastinação
- Inconveniência
- Rebeldia

Dicas para o desenvolvimento pessoal :

- Desenvolva habilidades de gerência do tempo.
- Escute, pergunte. Pare e reflita. Considere!
- Controle os impulsos.
- Cultive a perseverança.
- Torne-se mais reflexivo.
- Desenvolva tabela de cronograma e checagem de conclusão das atividades.
- Evite ficar perto de pessoas negativas, frias ou pessimistas.
- Evite trabalhar sozinho.

CARACTERÍSTICAS DOS PERFIS COMPORTAMENTAIS ALTA ESTABILIDADE

- **Palavras Chaves:** Estabilidade, paciência e processos.
- **Sob tensão:** Concorde, mas depois pode não cumprir, podendo apresentar resistência passiva.
- **Principal Necessidade:** Associação (pertencer e fazer parte do grupo)
- **Não gosta de:** Intolerância, impaciência e falta de harmonia.
- **Para incentivá-lo:** Dê atenção e apoio, faça-o sentir aceito pelas pessoas.
- **Para conseguir o que quer:** Procura se apresentar da melhor forma e no momento mais oportuno.
- **Estímulo para executar tarefas:** Dê apoio e o estimule a dar mais.

Alto S em Desequilíbrio:

- Medo de mudar
- Magoa-se facilmente
- Acomoda-se
- Não ocupa seu espaço

Dicas para o Desenvolvimento pessoal:

- Torne-se mais flexível com suas rotinas e se disponha a negociar a mudança.
- Desenvolva suas habilidades de assertividade.
- Saiba que as pessoas não sabem o que você está sentindo ou pensando.
- Aprenda a se comunicar melhor.
- Evite receber as críticas a seu trabalho como algo pessoal.
- Evite ser rigoroso em demasia consigo mesmo.
- Evite olhar para as pessoas e esperar que todos reajam como você.

CARACTERÍSTICAS DOS PERFIS COMPORTAMENTAIS ALTA CONFORMIDADE

- **Palavras Chaves:** Exatidão, correto e cuidadoso.
- **Sob tensão:** Pode se calar ou se retirar.
- **Principal Necessidade:** Segurança.
- **Não gosta de:** Imprevistos e Riscos.
- **Para incentivá-lo:** Ofereça segurança e garantias.
- **Para conseguir o que quer:** Aprofunda o conhecimento do assunto e especializa-se
- **Estímulo para executar tarefas:** Deve ser constantemente estimulado a colocar em prática o que foi pensado e sempre dando reforços de aprovação.

Alto C em desequilíbrio:

- Rigidez
- Isolamento
- Não se expõe
- Soberba (ironia)

Dicas para o desenvolvimento pessoal:

- Busque se tornar mais aberto às formas de pensar das pessoas.
- Crie o dia do HOJE EU POSSO...
- Não exagere nas críticas.
- Dê um novo resinificado aos imprevistos.
- Evite se isolar demais. Evite críticas internas improdutivas.

OS PERFIS COMPORTAMENTAIS A PARTIR DO QUESTIONÁRIO DE ADJETIVOS

Escala de Positivos x Negativos

Durante o preenchimento do Questionário de Adjetivos orientamos que ao invés de classificar do 1 ao 4 como em alguns testes utilize os sinais de + e – tanto para o perfil base quanto para o perfil variável.

Desta forma, conseguimos mapear tanto os aspectos altos de um fator quanto os aspectos negativos. Os aspectos negativos de um fator levam o avaliado a apresentar características opostas a descrição alta do seu fator.

Extremamente Alta Dominância pode apresentar:

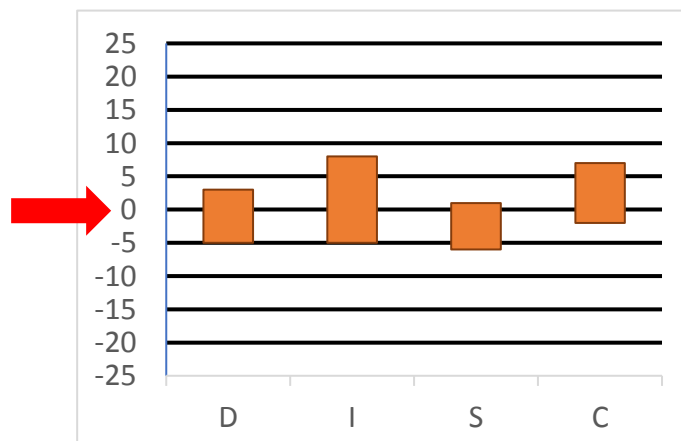
- ARROGANTE
- OPRESSOR
- AGRESSIVO
- INDIVIDUAL

Enquanto que no espectro negativo, a Extremamente Baixa Dominância pode apresentar:

- COMPLACENTE
- ACOMODADO
- SUBMISSO
- MEDROSO

Para mapearmos desta maneira, simplesmente contamos a quantidade de respostas para cada letra no Questionário de Adjetivos e como está limitado a 25 questões, poderemos ter no máximo 25 respostas a um mesmo fator, seja positivo ou 25 respostas negativas.

A escala positiva x negativa permite trabalharmos com gráficos diferenciados e isso pode chamar a atenção do seu avaliado:



Tipos de Perfis a Extrair do Questionário de Adjetivos

PERFIL BASE: Também apresentado como perfil natural ou estrutural, trata-se do perfil predominante com as características que tendemos ter sem que façamos esforço. Estas características estão ligadas principalmente a nossa autoimagem construída durante a infância e adolescência e a fatores de influência externa e osmose (aprendizado ou desenvolvimento por observação do meio).

PERFIL VARIÁVEL: O perfil variável, em nossa metodologia, pode ser apresentado como as modificações que você sente que precisa realizar para atender as demandas e necessidades do meio em que está inserido ou do ambiente onde tem encontrado os desafios que você deseja superar.

Quanto maior for a diferença entre o seu perfil variável, baseado nas características requeridas em comparação ao seu perfil base, maior será o seu estresse, o seu desgaste e se sentirá menos estimulado (aumentando o desinteresse).

PERFIL AGREGADO: O perfil Agregado ou agrupado, refere-se a média entre o seu perfil base e o seu perfil variável. Esta média representa a faixa em que seus comportamentos devem predominar durante a exposição ao ambiente considerado durante o preenchimento do Questionário de Adjetivos. É comum que não consigamos atender totalmente a nossa percepção de exigência e também não nos mantenhamos na nossa “zona segura” o tempo todo. Assim acabamos construindo uma nova zona segura.

Outros Gráficos que Podem Ser Exibidos em Relatórios de Mapeamento Comportamentais

PERCEPÇÃO DO MEIO: Similar a uma Avaliação 360 graus, outras pessoas responderão ao questionário com o objetivo de representar a percepção que possuem do avaliado. Em média são “ouvidas” de 3 a 5 pessoas. Caso seja referente a vivências familiares ou para casais, podem ser membros da família. Sendo feito para fins de aumento da performance profissional pode ser avaliado por pares da função ou superiores também.

EXIGÊNCIA DOS SUBORDINADOS: O que a sua equipe espera de um líder. Para construção deste gráfico, sua equipe responderá a avaliação comportamental considerando o líder que julgam necessário ter para o desenvolvimento da equipe.

PERCEPÇÃO DOS SUBORDINADOS: Mais uma vez, sua equipe preencherá a avaliação, porém desta vez, avaliando diretamente a sua atitude comportamental. O resultado apresentado por este gráfico poderá ser comparado ao gráfico acima para sabermos o quanto o líder está dentro das características, ou o quanto seus esforços em passar uma determinada imagem, tem sido ou não efetivos.

BOOSTER DE PRECISÃO 1

CALCULANDO O

PERFIL AGREGADO

Já foi explicado anteriormente que o Perfil Agregado se trata da média entre Perfil Base e Perfil Variável. Para calculá-lo podemos somar todos os aspectos (positivos + negativos) entre o perfil Base e o Perfil Variável, calcula-se a média e multiplica-se por 4 para escala e gráfico de 0 a 100, ou siga o modelo abaixo para escala de -25 a +25 (fazendo separadamente para positivos e negativos).

Descobrir o perfil agregado do seu avaliado, aumentará a assertividade dos seus comportamentos mais frequentes dentro do ambiente utilizado como base para preenchimento do perfil variável.

Exemplo:

$$[D+] + [D*+] / 2 = [DA+]$$

$$[I+] + [I*+] / 2 = [IA+]$$

$$[S+] + [S*+] / 2 = [SA+]$$

$$[C+] + [C*+] / 2 = [CA+]$$

BOOSTER DE PRECISÃO 2

TABELA REFERENCIAL

(DESCRITORES COMPORTAMENTAIS)

Utilize a ferramenta a seguir para aumentar a assertividade da sua análise, identificando na tabela a seguir, de acordo com a pontuação alcançada, positiva e negativa para cada fator comportamental.

Pode representar nela um ou mais perfis descritos anteriormente, sendo necessário somente trocar a cor e criar uma legenda na lateral para que seu avaliado entenda claramente suas possíveis variações de comportamento.

ALTA DOMINANCIA			ALTA INFLUÊNCIA			ALTA ESTABILIDADE			ALTA CONFORMIDADE		
EA	25	ARROGANTE OPRESSOR AGRESSIVO INDIVIDUAL	EA	25	SUPERFICIAL IMPLACANTE INCOVENIENTE VAIDOSO	EA	25	DEVAGAR INDEPENDENTE PASSIVO SARCÁSTICO	EA	25	PESSIMISTA PERFECCIONISTA LEGALISTA RESISTENTE
	24			24			24			24	
	23			23			23			23	
	22			22			22			22	
	21			21			21			21	
	20			20			20			20	
	19			19			19			19	
MA	18	AUDACIOSO AUTORITÁRIO GENERALISTA ENÉRGICO	MA	18	EXTROVERTIDO IDEALISTA FLEXÍVEL INSPIRADOR	MA	18	COOPERATIVO METÓDICO CONSISTENTE CORDIAL	MA	18	METICULOSO ORGANIZADO CAUTELOSO LÓGICO
	17			17			17			17	
	16			16			16			16	
	15			15			15			15	
	14			14			14			14	
	13			13			13			13	
	12			12			12			12	
	11			11			11			11	
	10			10			10			10	
A	09	COMPETITIVO AUTOCONFIANTE DECIDIDO INDEPENDENTE	A	09	PERSUASIVO ENTUSIASMADO OTIMISTA COMUNICATIVO	A	09	RESOLVIDO PACIENTE CALMO SENSATO	A	09	PRECISO DETALHISTA AUTODISCIPLINADO CONCIENTE
	08			08			08			08	
	07			07			07			07	
	06			06			06			06	
	05			05			05			05	
	04			04			04			04	
	03			03			03			03	
	02			02			02			02	
	01			01			01			01	
DOMINANCIA			INFLUÊNCIA			ESTABILIDADE			CONFORMIDADE		
B	01	HARMONIOSO AGRADÁVEL CALMO AVESSO AO RISCO	B	01	ANALÍSTA REFLEXIVO RESERVADO CONSISTENTE	B	01	VERSÁTIL INCANSÁVEL INTENSO FAZEDOR	B	01	FLEXÍVEL DESINIBIDO CASUAL IMPULSIVO
	02			02			02			02	
	03			03			03			03	
	04			04			04			04	
	05			05			05			05	
	06			06			06			06	
	07			07			07			07	
	08			08			08			08	
	09			09			09			09	
MB	10	MODESTO TÍMIDO HESITANTE BAIXA CONFIANÇA	MB	10	FORMAL CAUTELOSO SENSÍVEL LÓGICO	MB	10	NERVOSO RÁPIDO IMPACIENTE TENSO	MB	10	TEIMOSO INFORMAL AVENTUREIRO OBSTINADO
	11			11			11			11	
	12			12			12			12	
	13			13			13			13	
	14			14			14			14	
	15			15			15			15	
	16			16			16			16	
	17			17			17			17	
	18			18			18			18	
EB	19	COMPLACENTE ACOMODADO SUBMISSO MEDROSO	EB	19	RETRAÍDO INTROSPECTIVO CÉTICO ANTISOCIAL	EB	19	AGRESSIVO IMPETUOSO EXPLOSIVO RÍSPIDO	EB	19	HOSTIL INDISCIPLINADO DESORGANIZADO DESRESPEITOSO
	20			20			20			20	
	21			21			21			21	
	22			22			22			22	
	23			23			23			23	
	24			24			24			24	
	25			25			25			25	
BAIXA DOMINANCIA			BAIXA INFLUÊNCIA			BAIXA ESTABILIDADE			BAIXA CONFORMIDADE		

BOOSTER DE PRECISÃO 3

SUBFATORES

Subfatores são características ou competências que um fator pode apresentar de acordo com a sua posição contra outros fatores. É como uma brincadeira de “cabo de guerra” em que o fator com pontuação mais alta tem mais chance de demonstrar seus subfatores.

Conheça agora, os subfatores, referentes a cada combate de fatores:

Subfatores da Alta Dominância

Determinação (D/i)

A Determinação aparece em um perfil DISC quando a Dominância é significativamente mais alta que a Influência. Portanto, se ele não tem nenhuma sociabilidade do I, tem pouco ou nenhum interesse por assuntos pessoais, logo a determinação fica mais exacerbada. Um indivíduo eficiente é direto e assertivo. Ele tem uma visão objetiva e analítica das coisas e persegue seus objetivos incansavelmente. Precisa ver resultados no seu trabalho e, para alcançá-los, está disposto a comprometer qualidade e detalhes.

Automotivação (D/s)

A Automotivação aparece em um perfil DISC quando a Dominância é significativamente mais alta que a Estabilidade. Quando não há a necessidade de segurança e a passividade do Alto S, ação passa a ser o ingrediente básico neste subfator. Esta pessoa precisa estar ativa o tempo todo e é impaciente com aqueles que não querem ou não são capazes de acompanhar seu ritmo. Reage rapidamente a novos acontecimentos, e nunca deixa de perseguir suas ambições e metas.

Independência (D/c)

Independência aparece em um perfil DISC quando a Dominância é substancialmente mais alta que a Conformidade. Este indivíduo se sente frustrado quando submetido a regras, procedimentos e regulamentos. Prefere seguir suas próprias ideias e com frequência trabalha só ou em posições de autoridade isolada. Este subfator é comum, por exemplo, nos estilos empreendedores.

Subfatores da Alta Influência

Sociabilidade (I/d)

Este subfator se refere a pessoas amigáveis que adoram conversar. Comunicação é o elemento mais forte deste estilo. Portanto, a sociabilidade ganha força se o D é muito baixo. Esta pessoa não estará voltada para resultados e competitividade. São muito extrovertidas e não conseguem se concentrar com facilidade nas tarefas do dia a dia, se distraindo frequentemente no trabalho devido às oportunidades de interagir socialmente.

Entusiasmo (I/s)

Este é um subfator de pessoas descontraídas e extrovertidas, que tem muito a ver com Sociabilidade, mas acrescida de energia e ritmo. Este estilo animado demonstra intensamente seu interesse por um assunto, e sua natureza efusiva pode servir para motivar o outro. Esta característica ganha força, na medida em que não existe a passividade e a alta dose de paciência do S.

Autoconfiança (I/c)

Perfis autoconfiantes representam pessoas que raramente têm dúvidas sobre como agir e se sentem à vontade em praticamente qualquer situação social. Lidam facilmente com estranhos e não têm medo de iniciar contatos sociais. Podem ser, às vezes, confiantes demais, o que pode levá-los a agir por impulso. Esta característica ganha força, se possuem um baixo C, já que não necessitam pesar e medir muito, antes de agir.

Subfatores da Alta Estabilidade

Paciência (S/d)

Estas pessoas têm pouco senso de urgência, adotando um ritmo lento de trabalho por conta da necessidade de manter tudo organizado. Isto significa que são capazes de trabalhar bem em situações que outras pessoas considerariam repetitivas ou aborrecidas. São pessoas submissas e aceitam bem o fato de que certas coisas não podem ser mudadas. Esta característica se torna mais forte quando o D é baixo, porque a independência e a mobilidade deste perfil não estão sendo acessadas.

Consideração (S/i)

Pessoas com Consideração pelos outros planejam e organizam suas palavras e ações cuidadosamente, e nunca agem por impulso. Têm dificuldades para lidar com prazos e outras limitações de tempo. Suas qualidades, no entanto, são a confiabilidade e a estabilidade que trazem para o trabalho. Estas características se tornam mais fortes quando não existe a impulsividade e a impaciência do I que está baixo.

Persistência (S/c)

Este subfator relaciona-se aquelas pessoas que conseguem realizar tarefas que outros perfis achariam monótonos e repetitivos. Além disso, pessoas com alta Persistência procuram manter as coisas como estão, mostrando grande lealdade e resistência na defesa do seu ambiente atual e do seu círculo social. Esta característica ganha força quando não depende dos diversos pontos de vista do Alto C e de sua tendência a dispersão.

Subfatores da Alta Conformidade

Conexão (C/d)

Este é o clássico subfator ‘orientado para regras’, relacionada a uma pessoa que precisa se sentir absolutamente segura da sua posição e usa os regulamentos e procedimentos estabelecidos como parâmetro para apoiar suas ideias. São chamadas “conectivas” porque demandam apoio prático de gerentes, colegas e amigos e buscam manter relacionamentos positivos no trabalho. Esta característica aumenta sua intensidade quando não conta com a independência e a inovação do D, que neste caso é baixo.

Exatidão (C/i)

Este subfator é também denominado ‘Cautela’. Esta pessoa odeia cometer erros, e verifica várias vezes seu trabalho. Um indivíduo cauteloso está sempre pronto para corrigir o erro de outra pessoa, independentemente de ter sido solicitado ou não. Esta necessidade de certeza significa que ele nunca assume riscos, a menos que seja absolutamente necessário. Sua comunicação também é cautelosa – raramente revela mais informações sobre si mesmo do que o mínimo essencial. Esta característica tem sua intensidade aumentada quando não conta com a sociabilidade e o interesse que os Altos I têm pelas pessoas.

Perceptividade (C/s)

As pessoas deste tipo são extremamente atentas ao meio ambiente e suas mudanças, a ponto de, com frequência, notarem sutilezas que outras pessoas não percebem. Este é um fator positivo, mas consequentemente essas pessoas têm pouca tolerância ao tédio, se distraíndo com facilidade. Esta característica sobressai quando não conta com a preocupação que o S tem com os problemas dos outros e sua capacidade de concentração, já que neste caso este fator é baixo.

Resumo dos “Combates” entre os Fatores

DETERMINAÇÃO (D)										SOCIABILIDADE (I)
AUTOMOTIVAÇÃO (D)										PACIÊNCIA (S)
INDEPENDÊNCIA (D)										CONEXÃO (C)
ENTUSIASMO (I)										CONSIDERAÇÃO (S)
AUTOCONFIANÇA (I)										EXATIDÃO (C)
PERSISTÊNCIA (S)										PERCEPTIVIDADE (C)

Os valores encontrados pode ser exibidos no formato gráfico descrevendo as competências comportamentais do avaliado.

Mapa de Competências Comportamentais



Como Extrair os Subfatores do Questionário de Adjetivos

Modo 1 – Comparativos de Picos de Pontuação por Fator

Ex:

Determinação= $[D+]/([D+]+[I+])$

Sociabilidade = $[I+]/([D+]+[I+])$

Como saber se está correto?

Para os fatores “opostos” a soma sempre dá 100%

Modo 2: Caso não possua pontos positivo em um fator a solução mais assertiva é considerar a soma [D+] + [D-] ou o perfil base DISC direto

Ex:

Determinação= $[D+]/([D+]+[I+])$

Sociabilidade = $[I+]/([D+]+[I+])$

Como saber se está correto?

Para os fatores “opostos” a soma sempre dá 100%

SUBFATORES OPOSTOS

DETERMINAÇÃO (D vs. I) X SOCIABILIDADE (I vs. D)

AUTOMOTIVAÇÃO (D vs. S) X PACIÊNCIA (S vs. D)

INDEPENDÊNCIA (D vs. C) X CONEXÃO (C vs. D)

ENTUSIASMO (I vs. S) X CONSIDERAÇÃO (S vs. I)

AUTOCONFIANÇA (I vs. C) X EXATIDÃO (C vs. I)

PERSISTÊNCIA (S vs. C) X PERCEPTIVIDADE (C vs. S)

CONSTRUINDO SEU RELATÓRIO DE MAPEAMENTO COMPORTAMENTAL

O que você precisa para utilizar?

- Computador com Microsoft Word / similar (pode haver perda de formatação com outros)
- Conhecimentos básicos de informática
- Ter aplicado a ferramenta do Q.A (Questionário de Adjetivos) identificando as características positivas e negativas
- Extrair do questionário as seguintes informações:
 - 1- Perfil base (de 0 a 100) (pos + neg)x4
 - 2- Perfil Agregado (de 0 a 100) (agregado pos + agregado neg) x4
 - 3- Perfis + e – (0 a 25) dos tipos que desejar lançar na tabela referencial
 - 4- Descobrir o % dos 12 subfatores
 - 5-EXTRA- Estilo de Liderança Predominante*

Descubra mais sobre este assunto na AC3 (ANÁLISE E CONSULTÓRIA COMPORTAMENTAL CORPORATIVA).

BÔNUS: COMO ENCONTRAR O ESTILO DE LIDERANÇA PREDOMINANTE

Fator mais alto dividido pela soma de todos os fatores (escala de 0 a 100)

Exemplo:

D= 30 I= 69 S= 20 C= 13

$69 / (30+69+20+13)$

$69/132 = 52\%$

RESULTADOS DO MAPEAMENTO DO SEU PERFIL COMPORTAMENTAL

INTRODUÇÃO...

Use este espaço para apresentar a teoria DISC

Qual é o objetivo deste relatório?

Este relatório tem como objetivo trazer clareza para os padrões comportamentais que norteiam os seus comportamentos frequentes, padrões de escolhas e preferências e pode te ajudar a entender os fatores que levam você a agir como tem agido.

Qual é a base científica por trás destes resultados?

As informações fornecidas por este relatório se baseiam em instrumentos estatísticos e conhecimentos de biofísica do Psicólogo PhD pela Harvard University – Dr. William Moulton Marston.

A base da teoria foi publicada pela primeira vez em 1928, em 1948 a teoria ganhou seu primeiro questionário chamado AVA e em 1956 J. P. Cleaver criou o primeiro questionário utilizando as letras D, I, S e C para rotular as medições como as conhecemos hoje.

NOME DO AVALIADO

Cargo / Função – Empresa

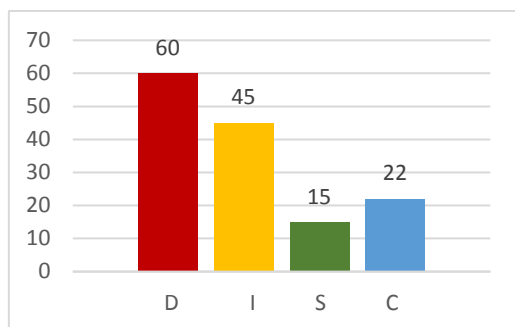
Solicitado por: _____

PERFIL

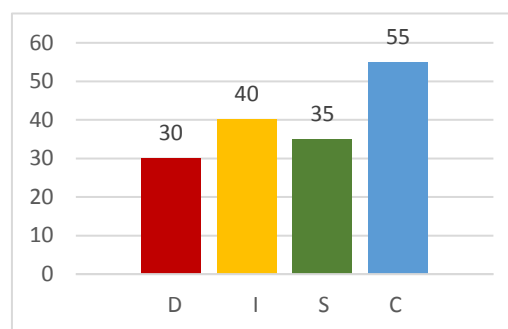
DI

RESULTADOS DA AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL

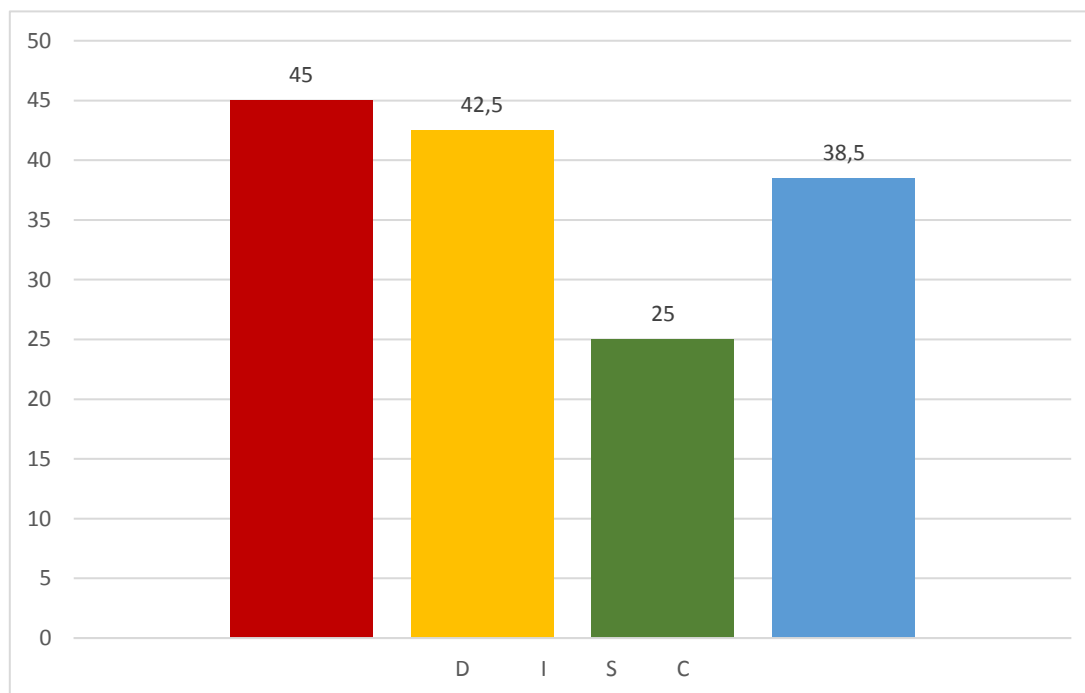
PERFIL BASE



ADAPTAÇÃO EXIGIDA



COMPORTAMENTO RESULTANTE



Utilize as principais características comuns aos perfis fornecidas nas aulas um e dois e descreva seu avaliado principalmente pensando no perfil BASE (é a essência mesmo que não goste). Utilize uma ou duas frases para cada características mais altas (que se destaquem no gráfico) e se houver muita diferença entre o adaptado pode descrever a pressão que o avaliado pode estar passando.

SEU PERFIL COMPORTAMENTAL INDICA...

SEU POTENCIAL NATURAL

Descreva o potencial do seu avaliado considerado as letras que mais se destaca. Ao menos uma frase para cada letra e mais uma ou duas sendo a combinação de ambos os perfis. Ex: DI. Você possui a coragem necessária para enfrentar desafios e alcançar resultados. Possui bom (ou excelente dependendo da pontuação) poder de comunicação. Possui a habilidade de comandar pessoas para gerar resultados utilizando uma comunicação eficaz. Imprime velocidade e muita energia nos seus projetos.

COMO SE RELACIONA

Descreva o significado das relações interpessoais de acordo com o(s) perfil(is) predominante(s). Seguindo o exemplo do DI. Você possui o poder pessoal para encantar a todos e gosta de se comunicar, mas prefere muito mais que todo esse potencial seja utilizado focando em seus objetivos do que simplesmente sentar e jogar conversa fora o dia todo.

COMO TOMA DECISÕES

Descreva em uma ou duas frases o processo de tomada de decisões do perfil (e caso tenha uma diferença significativa entre a base e a exigência do meio vale a pena comentar também). Ex: Seu processo de tomada de decisões é extremamente rápido e pode causar a sensação de estar atropelando as pessoas que não possuem o seu ritmo, mas de qualquer forma o que importa é o resultado. Embora suas decisões foquem o resultado, muitas vezes você pode acabar não avaliando devidamente os riscos de uma escolha e agir por impulso.

Algumas tendências como base para você elaborar para seu avaliado:

Dominância alta: decisões rápidas focadas no resultado, não possui medo de derrubar tudo para fazer de novo desde que possa chegar ao resultado de forma mais rápida.

Influência alta: Decisões rápidas, porém quanto mais alta a pontuação, maior a tendência a Impulsividade sem medir consequências (comprando coisas desnecessárias, falando algo que não deveria ou mesmo prometendo coisas que o produto / empresa / serviço não oferece ao trabalhar com vendas).

Estabilidade alta: A decisão será ponderada pensando no melhor para o todo. Pensar em todas essas variáveis torna a decisão reflexiva e emocional.

Conformidade alta: Dificuldade para tomada de decisões. Precisa ter todas as “peças” dos quebra cabeças para começar a montagem. Isso torna o processo de decisão lento e forte desconforto com mudanças.

MOTIVADOR PRIMÁRIO: XXXXXXXX

Descreva um pouco sobre como este motivador estimula seu avaliado.

MOTIVADOR SECUNDÁRIO: XXXXX

Caso tenha 2 letras principais descreva o principal motivador da segunda letra.

Ex: Dominância: Desafio (Desafio para se atingir um objetivo), Influência: Reconhecimento Social (por isso, precisamos monitorar as tarefas), Estabilidade: Segurança e Estabilidade (Ambiente seguro, longe de conflitos e desgaste), Conformidade: Estrutura e Aprovação (dos superiores).

MEDOS E FATORES DE ESTRESSE OU DESINTERESSE

Descreva aqui os possíveis medos, fatores de estresse ou desinteresse do seu avaliado. Alguns conteúdos para referência:

Alto D: Medo de ineficácia, se aborrece com falta de objetividade e de ação, lentidão (comparado ao seu ritmo), se aborrece com não ser ouvido, cautela e relacionamentos profundos podem ser vistos como fraqueza.

Alto I: Medo de ser rejeitado, ficar sozinho, não ser reconhecido ou valorizado, perder o prazer pelo que faz. Se aborrece ao ser cobrado, detesta rotina e organização.

Alto S: Medo de ousar e se arriscar, decepcionar ou ser decepcionado (por isso tem muita cautela e prefere manter uma barreira dentro das suas relações apesar de outras pessoas poderem se conectar perfeitamente com eles). Medo de se soltar, participar e envolver-se demais.

Alto C: Medo de quebrar regras, de imprevistos. Aversão por correr riscos. Medo de errar e não atender as expectativas dos outros. Se cobram excessivamente. Medo de dar motivo para ser humilhado publicamente e da exposição.

MELHOR ADEQUAÇÃO DESTE PERFIL NAS ORGANIZAÇÕES

Descreva, baseado nas características comportamentais funções ou áreas que diminuiria a exigência do adaptado e batam mais com seu perfil base. Ex: Alto D: Cargos de liderança e tomadas de decisão, Alto I: Cargos de contato ativo, Alto S: Cargos de contato passivo, Alto C: ambientes organizados, sem muita interação humana.

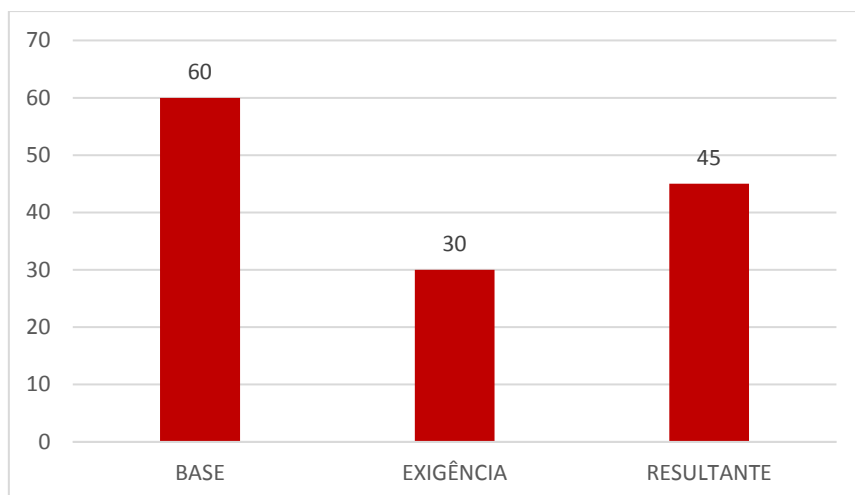
MAPEAMENTO DE INTENSIDADE COM DESCRITORES...

Coloque aqui uma pequena descrição de legenda caso utilize cores para evidenciar os números do perfil.

ALTA DOMINANCIA			ALTA INFLUÊNCIA			ALTA ESTABILIDADE			ALTA CONFORMIDADE		
EA	25	ARROGANTE OPRESSOR AGRESSIVO INDIVIDUAL	EA	25	SUPERFICIAL IMPLACANTE INCOVENIENTE VAIDOSO	EA	25	DEVAGAR INDEPENDENTE PASSIVO SARCÁSTICO	EA	25	PESSIMISTA PERFECCIONISTA LEGALISTA RESISTENTE
	24			24			24			24	
	23			23			23			23	
	22			22			22			22	
	21			21			21			21	
	20			20			20			20	
	19			19			19			19	
MA	18	AUDACIOSO AUTORITÁRIO GENERALISTA ENÉRGICO	MA	18	EXTROVERTIDO IDEALISTA FLEXÍVEL INSPIRADOR	MA	18	COOPERATIVO METÓDICO CONSISTENTE CORDIAL	MA	18	METICULOSO ORGANIZADO CAUTELOSO LÓGICO
	17			17			17			17	
	16			16			16			16	
	15			15			15			15	
	14			14			14			14	
	13			13			13			13	
	12			12			12			12	
	11			11			11			11	
	10			10			10			10	
A	09	COMPETITIVO AUTOCONFIANTE DECIDIDO INDEPENDENTE	A	09	PERSUASIVO ENTUSIASMADO OTIMISTA COMUNICATIVO	A	09	RESOLVIDO PACIENTE CALMO SENSATO	A	09	PRECISO DETALHISTA AUTODISCIPLINADO CONCIENTE
	08			08			08			08	
	07			07			07			07	
	06			06			06			06	
	05			05			05			05	
	04			04			04			04	
	03			03			03			03	
	02			02			02			02	
	01			01			01			01	
DOMINANCIA			INFLUÊNCIA			ESTABILIDADE			CONFORMIDADE		
B	01	HARMONIOSO AGRADÁVEL CALMO AVESSO AO RISCO	B	01	ANALÍSTA REFLEXIVO RESERVADO CONSISTENTE	B	01	VERSÁTIL INCANSÁVEL INTENSO FAZEDOR	B	01	FLEXÍVEL DESINIBIDO CASUAL IMPULSIVO
	02			02			02			02	
	03			03			03			03	
	04			04			04			04	
	05			05			05			05	
	06			06			06			06	
	07			07			07			07	
	08			08			08			08	
	09			09			09			09	
MB	10	MODESTO TÍMIDO HESITANTE BAIXA CONFIANÇA	MB	10	FORMAL CAUTELOSO SENSÍVEL LÓGICO	MB	10	NERVOSO RÁPIDO IMPACIENTE TENSO	MB	10	TEIMOSO INFORMAL AVENTUREIRO OBSTINADO
	11			11			11			11	
	12			12			12			12	
	13			13			13			13	
	14			14			14			14	
	15			15			15			15	
	16			16			16			16	
	17			17			17			17	
	18			18			18			18	
EB	19	COMPLACENTE ACOMODADO SUBMISSO MEDROSO	EB	19	RETRAÍDO INTROSPECTIVO CÉTICO ANTISOCIAL	EB	19	AGRESSIVO IMPETUOSO EXPLOSIVO RÍSPIDO	EB	19	HOSTIL INDISCIPLINADO DESORGANIZADO DESRESPEITOSO
	20			20			20			20	
	21			21			21			21	
	22			22			22			22	
	23			23			23			23	
	24			24			24			24	
	25			25			25			25	
BAIXA DOMINANCIA			BAIXA INFLUÊNCIA			BAIXA ESTABILIDADE			BAIXA CONFORMIDADE		

MODO DE LIDAR COM PROBLEMAS E DESAFIOS...

ANÁLISE ISOLADA DA DOMINÂNCIA



PERFIL BASE

Descreva aqui de acordo com a tabela referencial (ou seja, na hora de descrever considere as características positivas e negativas da tabela referencial).

EXIGÊNCIA DO TRAÇO DOMINANTE

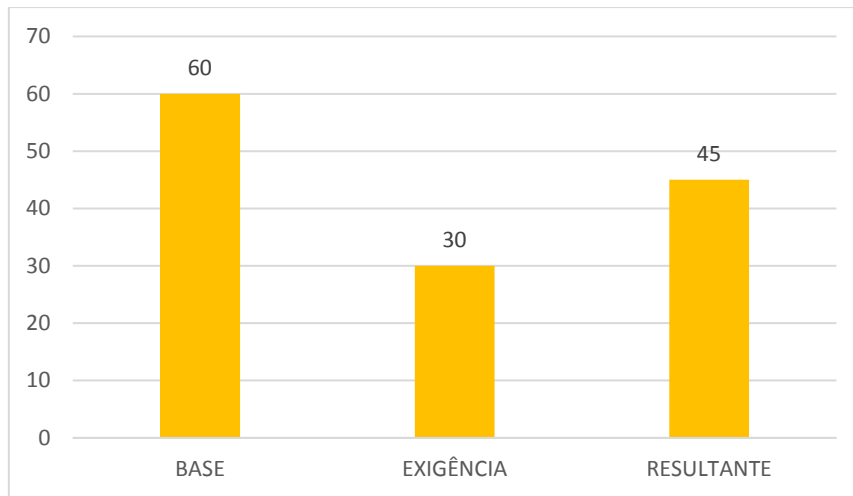
Compare a exigência (adaptado desejado) com a base. Exemplo: Traço do fator dominante com exigência decrescente. Existe a necessidade de conter características do traço dominante...

PERFIL RESULTANTE

Compare o resultante com a exigência e a base. Ex: Com esforço, esta tem sido a média do seu traço de fator dominante (falar sobre características da tabela referencial para notar se há diferença perceptível ou não).

COMO LIDA COM PESSOAS E PROCURA INFLUENCIÁ-LAS

ANÁLISE ISOLADA DA INFLUÊNCIA



PERFIL BASE

Descreva aqui de acordo com a tabela referencial (ou seja, na hora de descrever considere as características positivas e negativas da tabela referencial).

EXIGÊNCIA DO TRAÇO INFLUENTE

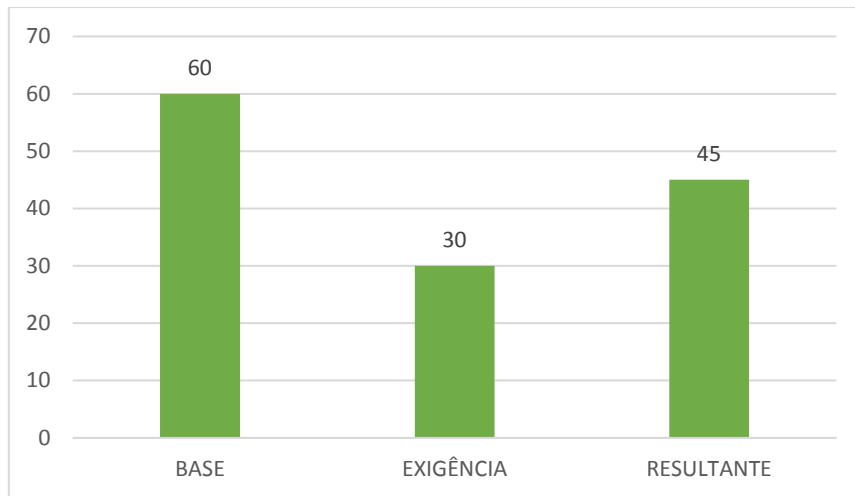
Compare a exigência (adaptado desejado) com a base. Exemplo: Traço do fator dominante com exigência decrescente. Existe a necessidade de conter características do traço dominante...

PERFIL RESULTANTE

Compare o resultante com a exigência e a base. Ex: Com esforço, esta tem sido a média do seu traço de fator dominante (falar sobre características da tabela referencial para notar se há diferença perceptível ou não).

MODO DE DITAR O RITMO E CONSISTÊNCIA DAS ATIVIDADES...

ANÁLISE ISOLADA DA ESTABILIDADE



PERFIL BASE

Descreva aqui de acordo com a tabela referencial (ou seja, na hora de descrever considere as características positivas e negativas da tabela referencial).

EXIGÊNCIA DO TRAÇO ESTABILIDADE

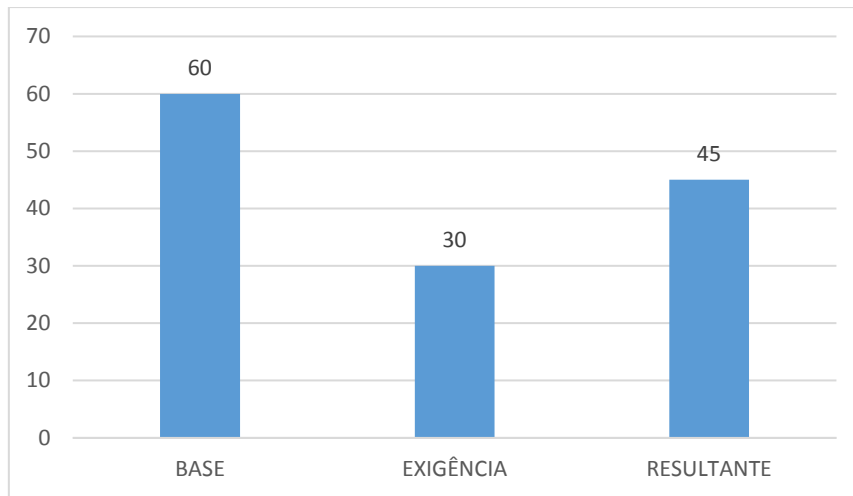
Compare a exigência (adaptado desejado) com a base. Exemplo: Traço do fator dominante com exigência decrescente. Existe a necessidade de conter características do traço dominante...

PERFIL RESULTANTE

Compare o resultante com a exigência e a base. Ex: Com esforço, esta tem sido a média do seu traço de fator dominante (falar sobre características da tabela referencial para notar se há diferença perceptível ou não).

MODO DE LIDAR COM REGRAS E PROCEDIMENTOS...

ANÁLISE ISOLADA DA CONFORMIDADE



PERFIL BASE

Descreva aqui de acordo com a tabela referencial (ou seja, na hora de descrever considere as características positivas e negativas da tabela referencial).

EXIGÊNCIA DO TRAÇO CONFORMIDADE

Compare a exigência (adaptado desejado) com a base. Exemplo: Traço do fator dominante com exigência decrescente. Existe a necessidade de conter características do traço dominante...

PERFIL RESULTANTE

Compare o resultante com a exigência e a base. Ex: Com esforço, esta tem sido a média do seu traço de fator dominante (falar sobre características da tabela referencial para notar se há diferença perceptível ou não).

PONTOS DE MELHORIA...

Segue abaixo uma lista com possíveis pontos de melhoria relacionados ao seu perfil comportamental. Examine detalhadamente e identifique aqueles que na sua opinião precisam de fato da sua atenção e descarte todos que não se aplicam a sua realidade no seu momento atual.

Pessoas com o seu perfil comportamental, sob condições de estresse têm tendência a:

- (verifique os pontos de tensão mostrados na aula dois e possíveis consequências)
- Ex: Alto D: Pode ser visto como tirano
- Se afastar de pessoas que não são mais interessantes ao seu objetivo
- ...
- ..
- Lembre-se de focar nos dois fatores mais altos, mas pode citar outros fatores também (principalmente baixos)
- Pode se basear nas dicas de desenvolvimento dos perfis dadas na aula 2
- ...
- ..

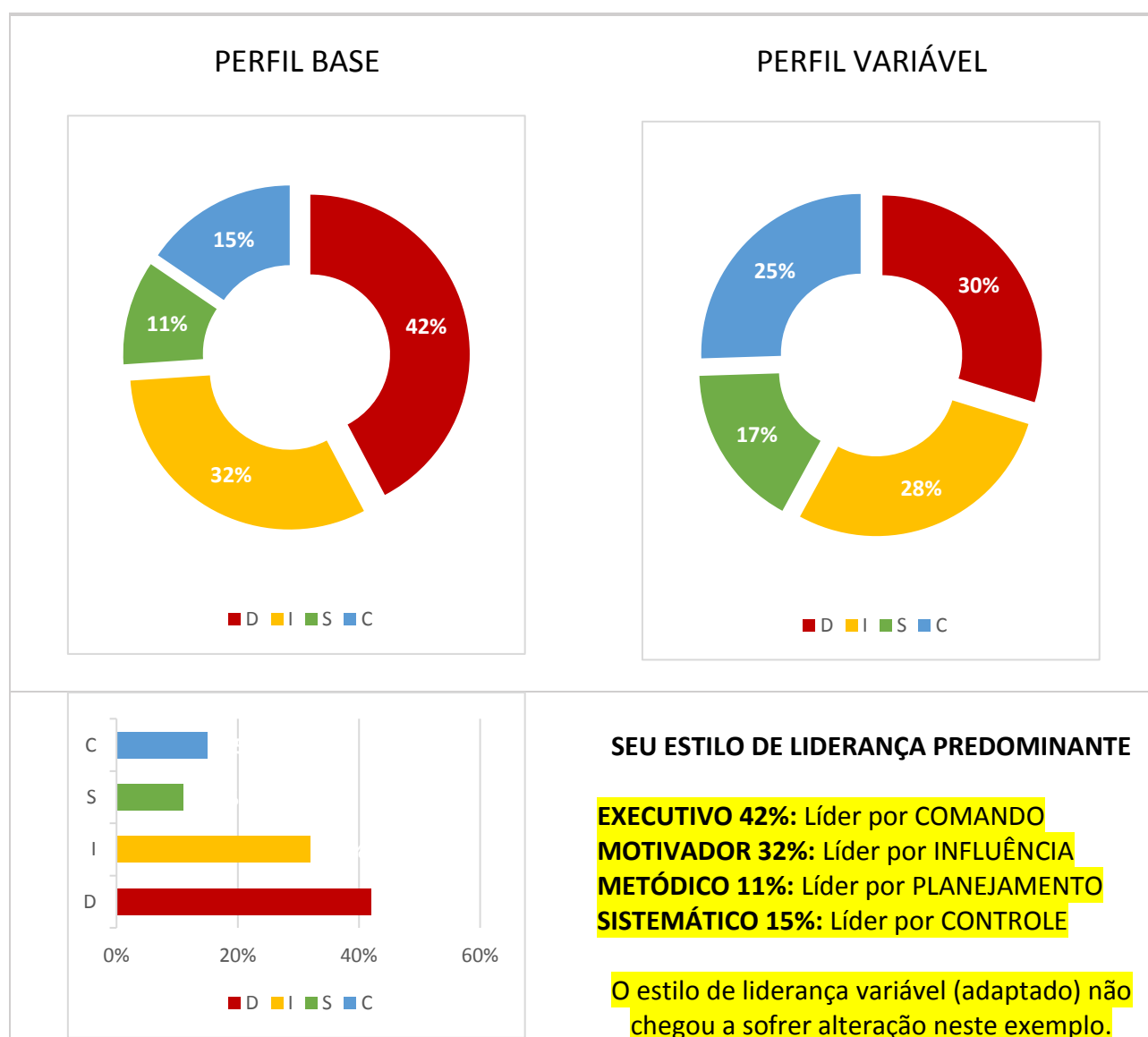
ESTILO DE LIDERANÇA PREDOMINANTE...

Considerando os inúmeros tipos de setores e culturas organizacionais, não existe um estilo ideal de liderança para se obter sucesso em todos os casos, porém cada empresa, função, equipe e estilo de liderado requer um estilo que se adeque melhor.

Deste modo é importante desenvolver a adaptabilidade em sua forma de liderar para atingir maior eficácia na comunicação com sua equipe de acordo com os diferentes perfis comportamentais.

Lembre-se que todos podemos carregar um pouquinho de cada traço independente do perfil predominante, ao se comunicar com cada membro de sua equipe considere as diferenças comportamentais, competências em potencial e necessidades de desenvolvimento de cada indivíduo.

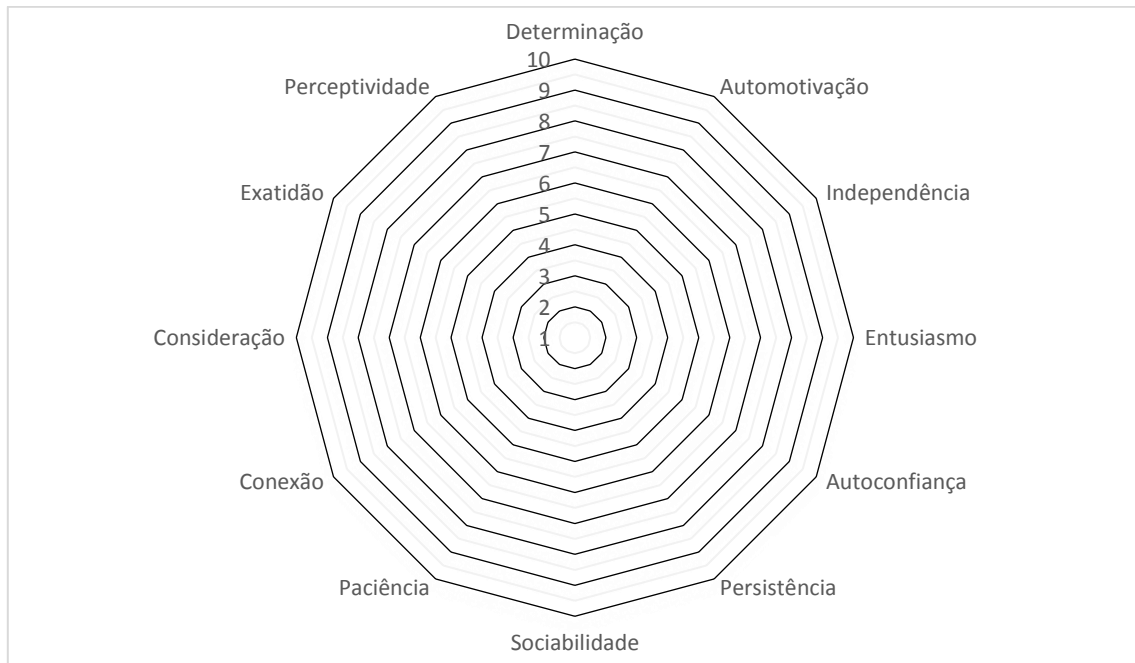
A seguir apresentaremos o seu Estilo de Liderança Predominante:



Descreva um pouco sobre o estilo de liderança: ex: **Líderes por COMANDO** geralmente são ousados, firmes, inflexíveis, acelerados, enérgicos e tendem a impor prazos para realizações.

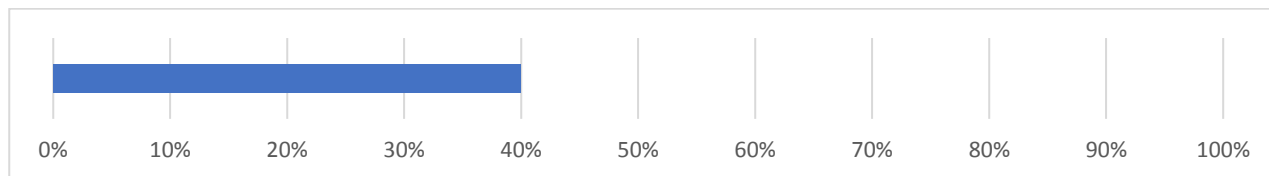
MAPA DE COMPETÊNCIA...

Considerando os inúmeros tipos de setores e culturas organizacionais, não existe um estilo ideal de liderança para se obter sucesso em todos os casos, porém cada empresa, função, equipe e estilo de liderado requer um estilo que se adeque melhor.



DETERMINAÇÃO

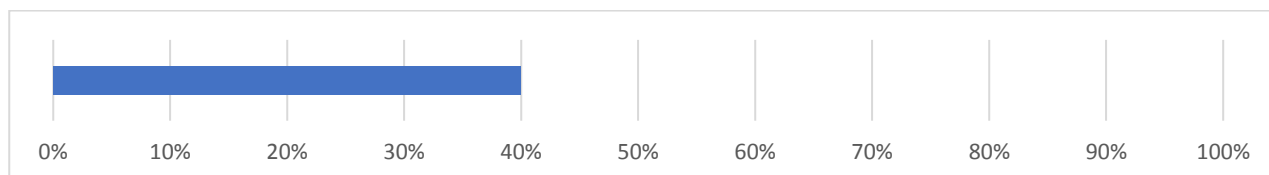
A Determinação aparece em um perfil DISC quando a Dominância é mais alta que a Influência. Portanto, tem pouco ou nenhum interesse por assuntos pessoais, logo a determinação fica mais exacerbada. Um indivíduo eficiente é direto e assertivo. Ele tem uma visão objetiva e analítica das coisas e persegue seus objetivos incansavelmente. Precisa ver resultados no seu trabalho e, para alcançá-los, está disposto a comprometer qualidade e detalhes.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

AUTOMOTIVAÇÃO

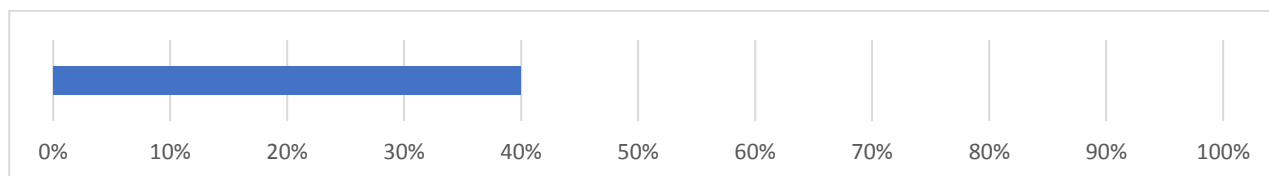
A Automotivação aparece em um perfil DISC quando a Dominância é significativamente mais alta que a Estabilidade. Quando não há a necessidade de segurança e a passividade do Alto S, ação passa a ser o ingrediente básico neste subfator. Esta pessoa precisa estar ativa o tempo todo e é impaciente com aqueles que não querem ou não são capazes de acompanhar seu ritmo. Reage rapidamente a novos acontecimentos, e nunca deixa de perseguir suas ambições e metas.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

INDEPENDÊNCIA

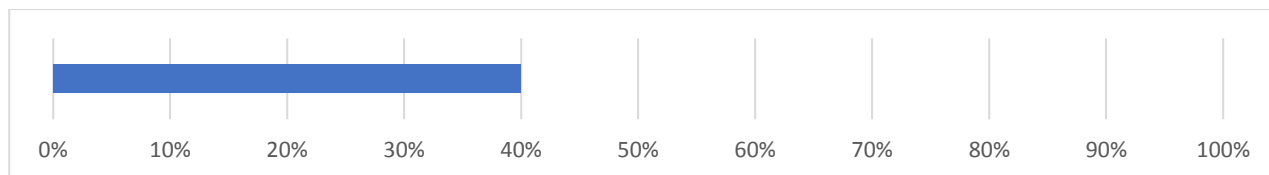
Independência aparece em um perfil DISC quando a Dominância é mais alta que a Conformidade. Este indivíduo se sente frustrado quando submetido a regras, procedimentos e regulamentos. Prefere seguir suas próprias ideias e com frequência trabalha só ou em posições de autoridade isolada. Este subfator é comum, por exemplo, nos estilos empreendedores.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

ENTUSIASMO

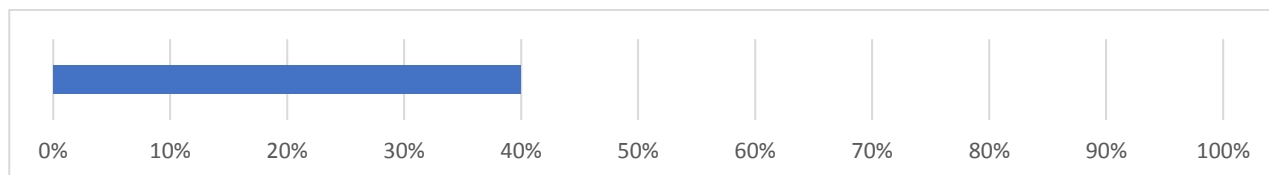
Este é um subfator de pessoas descontraídas e extrovertidas, que tem muito a ver com Sociabilidade, mas acrescida de energia e ritmo. Este estilo animado demonstra intensamente seu interesse por um assunto, e sua natureza efusiva pode servir para motivar o outro. Esta característica ganha força, na medida em que não existe a passividade e a alta dose de paciência do S.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

AUTOCONFIANÇA

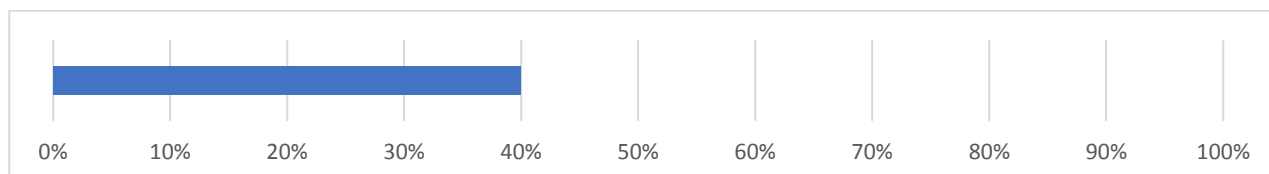
Perfis autoconfiantes representam pessoas que raramente têm dúvidas sobre como agir e se sentem à vontade em praticamente qualquer situação social. Lidam facilmente com estranhos e não têm medo de iniciar contatos sociais. Podem ser, às vezes, confiantes demais, o que pode levá-los a agir por impulso. Esta característica ganha força, se possuem um baixo C, já que não necessitam pesar e medir muito, antes de agir.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

PERSISTÊNCIA

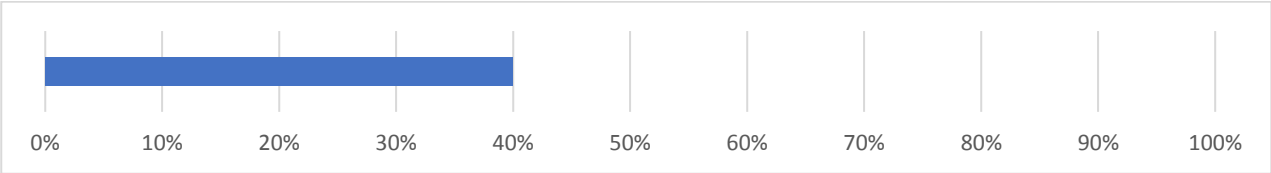
Este subfator relaciona-se aquelas pessoas que conseguem realizar tarefas que outros perfis achariam monótonos e repetitivos. Além disso, pessoas com alta Persistência procuram manter as coisas como estão, mostrando grande lealdade e resistência na defesa do seu ambiente atual e do seu círculo social. Esta característica ganha força quando não depende dos diversos pontos de vista do Alto C e de sua tendência a dispersão.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

SOCIABILIDADE

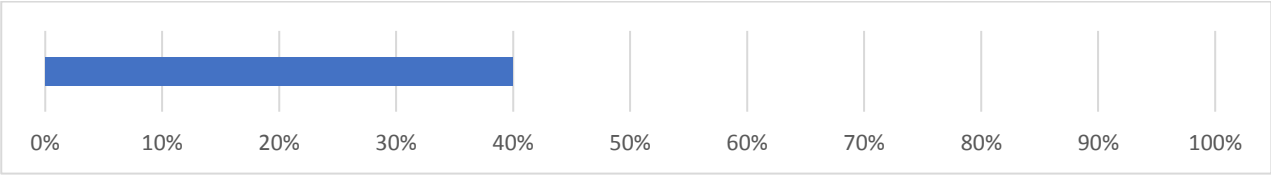
Este subfator se refere a pessoas amigáveis que adoram conversar. Comunicação é o elemento mais forte deste estilo. Portanto, a sociabilidade ganha força se o D é muito baixo. Esta pessoa não estará voltada para resultados e competitividade. São muito extrovertidas e não conseguem se concentrar com facilidade nas tarefas do dia a dia, se distraindo frequentemente no trabalho devido às oportunidades de interagir socialmente.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

PACIÊNCIA

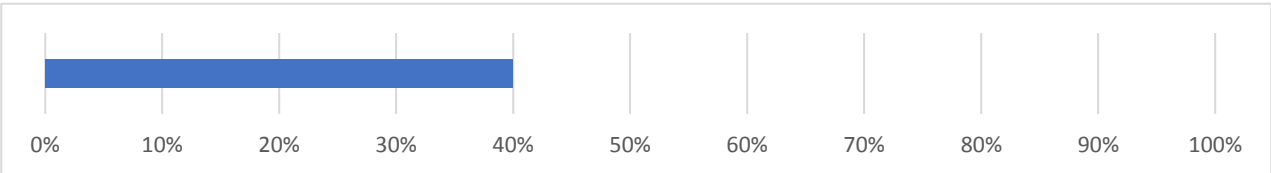
Estas pessoas têm pouco senso de urgência, adotando um ritmo lento de trabalho por conta da necessidade de manter tudo organizado. Isto significa que são capazes de trabalhar bem em situações que outras pessoas considerariam repetitivas ou aborrecidas. São pessoas submissas e aceitam bem o fato de que certas coisas não podem ser mudadas. Esta característica se torna mais forte quando o D é baixo, porque a independência e a mobilidade deste perfil não estão sendo acessadas.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

CONEXÃO

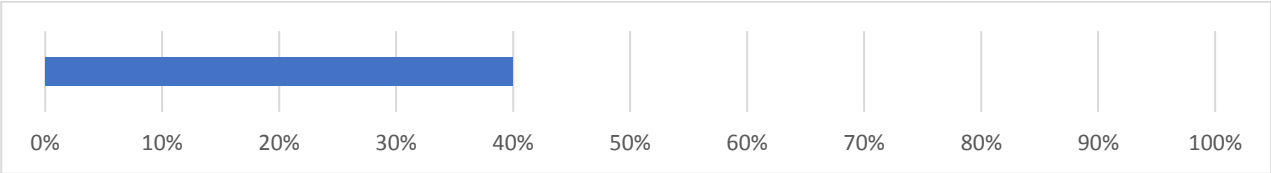
Este é o clássico subfator ‘orientado para regras’, relacionada a uma pessoa que precisa se sentir absolutamente segura da sua posição e usa os regulamentos e procedimentos estabelecidos como parâmetro para apoiar suas ideias. São chamadas “conectivas” porque demandam apoio prático de gerentes, colegas e amigos e buscam manter relacionamentos positivos no trabalho. Esta característica aumenta sua intensidade quando não conta com a independência e a inovação do D, que neste caso é baixo.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

CONSIDERAÇÃO

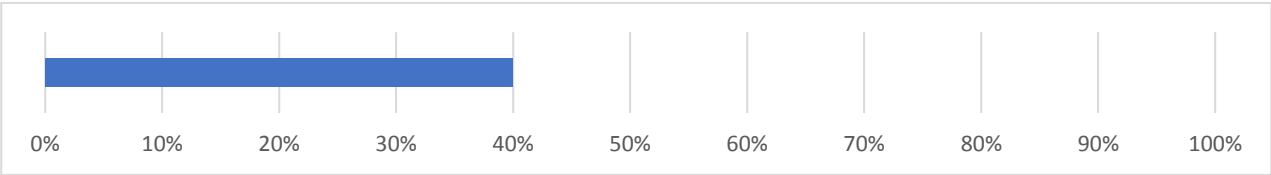
Pessoas com Consideração pelos outros planejam e organizam suas palavras e ações cuidadosamente, e nunca agem por impulso. Têm dificuldades para lidar com prazos e outras limitações de tempo. Suas qualidades, no entanto, são a confiabilidade e a estabilidade que trazem para o trabalho. Estas características se tornam mais fortes quando não existe a impulsividade e a impaciência do I que está baixo.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

EXATIDÃO

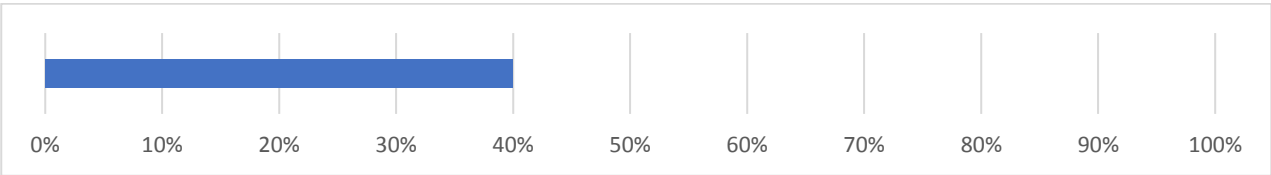
Este subfator é também denominado ‘Cautela’. Esta pessoa odeia cometer erros, e verifica várias vezes seu trabalho. Um indivíduo cauteloso está sempre pronto para corrigir o erro de outra pessoa, independentemente de ter sido solicitado ou não. Esta necessidade de certeza significa que ele nunca assume riscos, a menos que seja absolutamente necessário. Sua comunicação também é cautelosa – raramente revela mais informações sobre si mesmo do que o mínimo essencial. Esta característica tem sua intensidade aumentada quando não conta com a sociabilidade e o interesse que os Altos I têm pelas pessoas.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%

PERCEPTIVIDADE

As pessoas deste tipo são extremamente atentas ao meio ambiente e suas mudanças, a ponto de, com frequência, notarem sutilezas que outras pessoas não percebem. Este é um fator positivo, mas consequentemente essas pessoas têm muito pouca tolerância ao tédio, se distraindo com facilidade. Esta característica sobressai quando não conta com a preocupação que o S tem com os problemas dos outros e sua capacidade de concentração, já que neste caso este fator é baixo.



CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0 a 20%	40%	60%	80%	100%



CONSIDERAÇÕES FINAIS...

Use este espaço para um feedback positivo se desejar, ou para uma proposta de acompanhamento, evento ou programa de treinamento que você disponibilize ou mesmo para elaboração de um plano de ação.

DEVOLUTIVAS

É a entrega do relatório e a explicação do que isso representa.

Princípios:

Não há perfil bom ou ruim.

Adaptado quanto mais divergente da base = desgaste

Saiba o que significa cada gráfico

Sempre questione a visão negativa do seu avaliado

Leve em conta o cenário (quem contratou, qual é o objetivo da devolutiva)

LEVE SUA FORMAÇÃO PARA OUTRO NÍVEL

ESPECIALIZAÇÃO EM ANÁLISE E CONSUTORIA COMPORTAMENTAL CORPORATIVA

Esteja preparado para entrar atuar com segurança e competência em um mercado de alta demanda.

Empresas precisam de você para gerar renda e empregos.

SEJA UM CONSULTOR/ ANÁLISTA CONPORTAMENTAL CORPORATIVO.

SAIBA MAIS

WORKSHOPS

Com os workshops do CEBRADEC você...

Construção de Relatório Avançado e Devolutivas Estratégicas

Aprenderá a fazer sua devolutiva completa para seu cliente e relatório avançado com clareza.

SAIBA MAIS

Técnicas de Vendas e Prospecção com DISC

Ampliará sua técnica de vendas para ofertas diretas e indiretas utilizando os conceitos do DISC.

SAIBA MAIS

DISC para Vendas e Negociações

Aprenderá utilizar o DISC nas suas estratégias de vendas, compras e principalmente negociações utilizando padrões comportamentais dentro de empresas e clientes individuais.

SAIBA MAIS

CERTIFICADO PRO

O certificado PRO você terá um selo internacional, com isso amplia seu espaço de atendimento para fora do Brasil.

Adquira já SEU CERTIFICADO PRO.

SAIBA MAIS

CONECTI-SE COMIGO

Página do facebook: <https://facebook.com/cebradec>

Instagram: [@fernandoferreira_cebradec](#)

Youtube: CEBRADEC