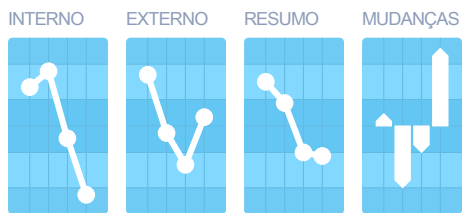
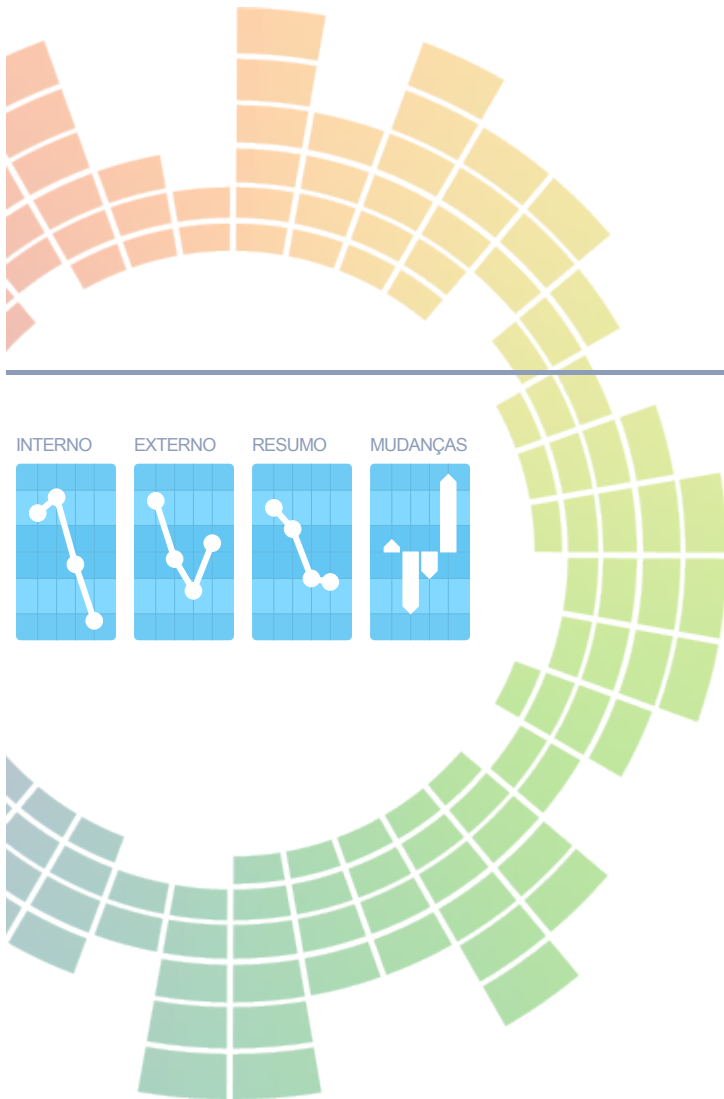
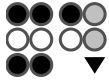


Ativo



Sra Joana Perfil

Sexta 17 de Abril de 2015

Impresso

Terça 22 de Dezembro de 2020

Importante

Uma ferramenta puramente comportamental não deve nunca ser usada para uma decisão de recrutamento ou realocação sem o apoio de outras técnicas, como entrevista, etc.

Detalhes do candidato:

Sra Joana Perfil

Análise Realizada em 17 de Abril de 2015
Gênero Feminino
Telefone +44(0)161 408 2112
E-mail contact@axiomsoftware.com

Dentro deste Discus Detalhado relatório

Introdução.....	3
Série de Perfis DISC.....	4
Cartão de Estilo.....	9
Análise de traço DISC.....	19
Nível de Tensão.....	24
Relatório Analítico.....	25
Notas principais do relacionamento.....	52
Correspondência de trabalho.....	56
Apêndice: formas de perfil DISC.....	63
Glossário.....	67
Observações.....	80



Sobre este relatório do Discus Detalhado

Este relatório é projetado para fornecer uma visão abrangente sobre a personalidade e o comportamento desta pessoa de múltiplas perspectivas diferentes, usando conteúdo gráfico e textual para mostrar como o Joana provavelmente reagirá em diferentes situações de trabalho. O relatório começa com uma série de análises gráficas, incluindo não apenas as séries completas de perfil DISC com análise detalhada dos quatro fatores DISC, mas também uma análise de cartão de estilo, um resumo de traço e um olhar sobre a tensão atual do perfil dessa pessoa.

O corpo principal do relatório é a análise textual; uma série de seções escritas em linguagem natural que discutem o comportamento provável dessa pessoa em uma ampla variedade de situações e contextos diferentes. Após o relatório textual, você encontrará uma seleção de notas-chave de relacionamento e vários recursos adicionais, dependendo das opções selecionadas para este relatório. Finalmente, um extenso glossário de termos ajuda a explicar os termos técnicos usados no corpo do relatório.

Sobre perfil de DISC

DISC perfil DISC é um dos sistemas de avaliação comportamental mais utilizados no mundo. Ele funciona dividindo os padrões de comportamento em quatro fatores importantes: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. São estes quatro fatores (de cujas iniciais o sistema toma seu nome) que são usados como base fundamental para a análise e interpretação apresentada neste relatório.

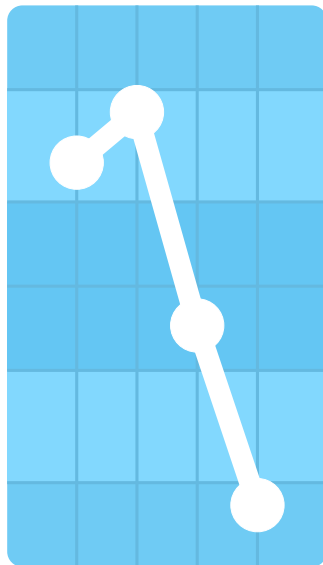
Esses quatro fatores são medidos em diferentes contextos para ajudar a interpretar como um candidato tenderá a se comportar em diferentes situações. O resultado é uma *série de perfil DISC*, detalhada no início do relatório. A partir desses resultados, é possível extrapolar informações muito mais detalhadas e específicas, e essa informação forma o corpo do relatório que se segue.



Série de Perfis DISC

Uma série de perfil DISC consiste em quatro gráficos DISC compilados a partir de diferentes subconjuntos das respostas ao questionário dessa pessoa. Cada um dos quatro gráficos (Interno, Externo, Resumo e Mudança) analisa os diferentes aspectos do comportamento dessa pessoa e as formas em que ela provavelmente irá reagir em diferentes conjuntos de circunstâncias.

Interno

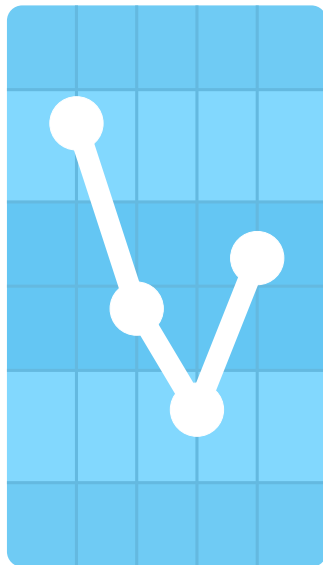


D I S C

Forma: DI/C

O Perfil Interno reflete as verdadeiras motivações e desejos do candidato. Este é o tipo de comportamento que costuma aparecer fora do ambiente de trabalho, ou quando o indivíduo está sob pressão.

Externo

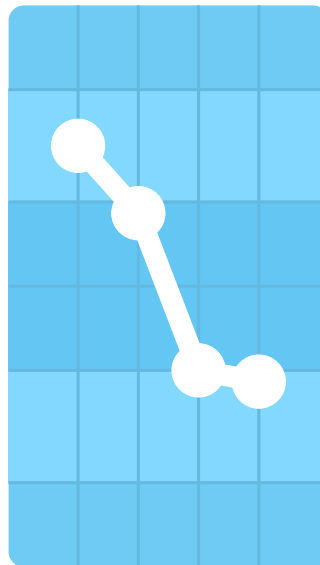


D I S C

Forma: D/S

O Perfil Externo descreve o comportamento que o indivíduo está tentando projetar de acordo com as exigências observadas. Este gráfico normalmente representa o tipo de comportamento que o indivíduo tenta adotar no trabalho.

Resumo

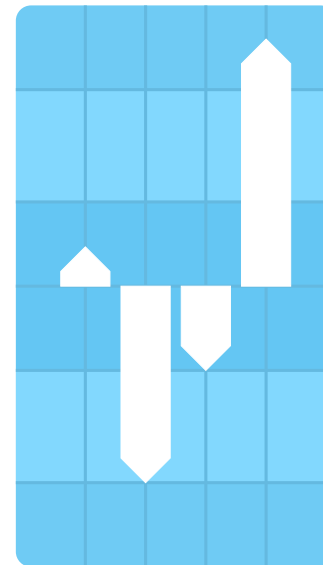


D I S C

Forma: D/SC

Os candidatos costumam atuar de maneira consistente com elementos de ambos os perfis. O Perfil Resumo é uma combinação dos outros dois gráficos, descrevendo o comportamento mais provável da pessoa.

Padrão de mudanças



D I S C

Forma: C/IS

O gráfico de Padrão de Mudança mostra as alterações nos Perfis Interno e Externo do candidato, destacando as adaptações que o candidato estaria fazendo em seu comportamento.

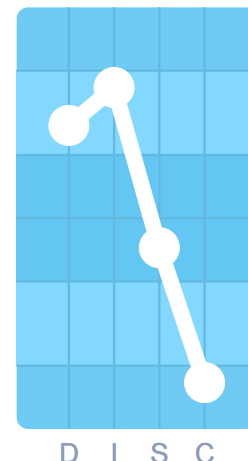
Fator	Interno	Externo	Resumo	Mudanças	Comentários
Dominância	72	79	75	+7	Assertivo e direto na maioria das situações.
Influência	81	46	63	-35	Naturalmente extrovertido, mas atualmente menos expressivo em um ambiente de trabalho
Estabilidade	43	28	35	-15	Não é um fator significativo, mas o Joana é um pouco mais flexível no trabalho
Conformidade	11	55	33	+44	Extremamente baixo por natureza, mas atualmente demonstra uma abordagem mais ordenada.

Série de Perfis DISC

Perfil Interno

O Perfil Interno reflete as verdadeiras motivações e desejos do candidato. Este é o tipo de comportamento que costuma aparecer fora do ambiente de trabalho, ou quando o indivíduo está sob pressão.

O perfil interno é útil porque fornece uma linha de base para comparar as adaptações dessa pessoa com seu ambiente de trabalho atual. Isto é particularmente útil não só para avaliar tais adaptações e suas implicações, mas também para julgar seus comportamentos prováveis independentemente do papel que ela está realizando atualmente.



Principais fatores neste perfil

Influência: Alto, 81%

A interação social é um aspecto fundamental da personalidade desta pessoa; ela é naturalmente extrovertida, expressiva e entusiasta, e procura relações positivas com outras pessoas, quando possível. Joana gosta de sentir que ela está no centro de atenção social e está pronta para apresentar suas idéias de maneira confiante e entusiasta.

Dominância: Alto, 72%

Este fator alto mostra que a abordagem geral desta pessoa é baseada em seu senso de confiança em suas próprias habilidades e sua necessidade de alcançar seus próprios objetivos pessoais. Joana é uma pessoa com uma atitude assertiva, disposta a tomar posição, tomar decisões e confiar em seus próprios recursos. Ela está pronta para assumir um risco na busca de seus objetivos.

Fatores centrais neste perfil

Estabilidade: Central, 43%

As questões de ritmo e persistência não são um aspecto significativo da abordagem natural dessa pessoa; ela não é especialmente urgente e flexível, nem notavelmente paciente e pensativa. Qualquer uma dessas abordagens pode surgir em certa medida, dependendo das necessidades de uma situação: ela pode adotar uma abordagem estável, mas também se adaptar às novas circunstâncias à medida que surgem.

Fatores baixos neste perfil

Conformidade: Muito Baixo, 11%

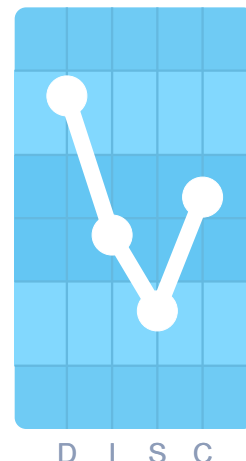
A independência é o coração do estilo pessoal desta pessoa; ela é uma pessoa que gosta de encontrar suas próprias soluções e atuar na busca de seus próprios objetivos. Ela não é contrária ao risco, e geralmente está pronta para experimentar novas soluções ou experiências. Uma pessoa independente como o Joana tende a ser desconfortável em configurações altamente regulamentadas ou formais.

Série de Perfis DISC

Perfil Externo

O Perfil Externo descreve o comportamento que o indivíduo está tentando projetar de acordo com as exigências observadas. Este gráfico normalmente representa o tipo de comportamento que o indivíduo tenta adotar no trabalho.

É importante notar que o perfil externo descreve a *percepção* dessa pessoa *sobre* seu ambiente de trabalho. Essas percepções podem ou não refletir com precisão as necessidades e expectativas reais em seu papel atual, mas refletem as mudanças que ela está fazendo em seu comportamento para se ajustar a essas percepções.



Principais fatores neste perfil

Dominância: Alto, 79%

Assertivo e direto, o Joana tem um senso de seus próprios objetivos em sua vida e trabalho, e trabalhará para esses objetivos de forma contundente. Ela prefere confiar em seus próprios recursos e procura a oportunidade de trabalhar de forma independente, ou pelo menos com um senso de controle sobre suas condições de trabalho.

Fatores centrais neste perfil

Influência: Central, 46%

A atitude da pessoa em relação à interação social em suas atuais condições de trabalho é ambivalente. Ela não está enfatizando fortemente esse aspecto de seu comportamento, mas isso não significa que ela não é capaz de comportamento extrovertido e expressivo quando apropriado para uma situação. Esse tipo de comportamento provavelmente surgirá conforme necessário sem definir o estilo geral dessa pessoa.

Conformidade: Central, 55%

O papel desta pessoa não parece colocar exigências notáveis sobre ela em termos de conformidade ou conformidade. A atitude dessa pessoa em relação a esses fatores em seu trabalho é equilibrada; isto é, ela não está preocupada com o comportamento sistemático ou metódico, mas nem é particularmente independente ou não convencional em sua abordagem.

Fatores baixos neste perfil

Estabilidade: Baixo, 28%

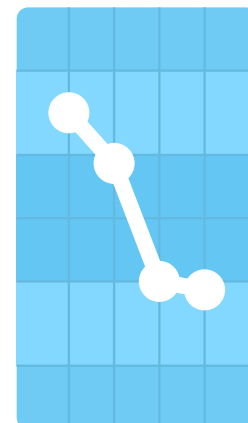
Parece que o Joana sente a necessidade de demonstrar níveis de flexibilidade em seu trabalho atual e estar pronto para se adaptar a desenvolvimentos imprevisíveis. Este é um recurso que é freqüentemente visto em perfis externos, mesmo quando o Estabilidade é relativamente alto no perfil interno.

Série de Perfis DISC

Perfil Resumo

Os candidatos costumam atuar de maneira consistente com elementos de ambos os perfis. O Perfil Resumo é uma combinação dos outros dois gráficos, descrevendo o comportamento mais provável da pessoa.

Na maioria dos casos, os perfis de Resumo nos mostram - como o nome sugere - um resumo útil das formas como uma pessoa é susceptível de acomodar as principais motivações do perfil interno com as expectativas percebidas refletidas pelo perfil externo. Isso nos dá uma visão geral do comportamento típico dessa pessoa combinando os aspectos mais específicos dos perfis interno e externo.



D I S C

Principais fatores neste perfil

Dominância: Alto, 75%

Joana é uma pessoa independente com um senso de confiança em suas próprias habilidades e uma unidade para alcançar seus próprios objetivos. Ela pode ser contundente quando ela considera necessário, e ela tem a incitabilidade de assumir a responsabilidade pessoal, ou tomar decisões para os outros, conforme as condições exigem.

Influência: Marginal, 63%

O comportamento típico desta pessoa pode mostrar uma atitude amigável para com aqueles que a rodeiam e mostrar um grau de abertura e confiança em suas relações com outras pessoas. Em geral, ela preferirá evitar situações que envolvam trabalho preciso ou solitário, mas tem a capacidade de se adaptar a esse trabalho, se necessário.

Fatores baixos neste perfil

Conformidade: Marginal, 33%

Joana tem um estilo um pouco independente e tende a preferir não ficar vinculado por rotina ou regulação, mas essa não é uma característica significativa de seu estilo pessoal. Quando uma situação exige que ela assumir um papel mais controlado ou aquela em que seja necessária mais cautela, ela deve ser capaz de se adaptar a tal papel sem dificuldades indevidas.

Estabilidade: Marginal, 35%

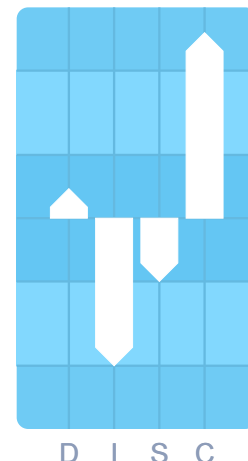
Na maioria das condições, o Joana tende a reagir de forma relativamente rápida aos eventos e está pronto para mostrar uma atitude flexível em relação às condições variáveis. Este não é um aspecto fundamental do seu comportamento, no entanto, e em condições onde uma abordagem mais pensativa ou paciente é necessária, é provável que ela seja capaz de sustentar essa abordagem, pelo menos por um tempo.

Série de Perfis DISC

Padrão de mudanças

O gráfico de Padrão de Mudança mostra as alterações nos Perfis Interno e Externo do candidato, destacando as adaptações que o candidato estaria fazendo em seu comportamento.

Ao contrário dos outros gráficos em uma série de perfil, o padrão de mudança usa setas para marcar para cima dos movimentos para baixo. As setas ascendentes relacionam-se a fatores que o Joana sente uma necessidade de ênfase em suas condições de trabalho atuais, enquanto as setas para baixo se relacionam com fatores que o Joana sente uma necessidade de exibição menos forte do que normalmente seria natural para seu estilo.



Mudanças ascendentes

Conformidade: Acima de 44%

As indicações são que o Joana está sentindo que seu trabalho atual exige uma abordagem muito mais ordenada e regulada do que ela normalmente preferiria. Ela está realmente enfatizando o lado mais formal e estruturado de seu comportamento no presente, e mostrando maior prontidão para atuar dentro das regras estabelecidas.

Fatores estáveis

Dominância: Acima de 7%

Os níveis de assertividade e competitividade da pessoa parecem estar em níveis apropriados para seu papel atual, ou pelo menos não percebe nenhuma necessidade significativa de adaptá-los à situação em que ela se encontra. Ela não está mostrando-se como mais, ou menos, dinâmica e pró-ativa do que seria naturalmente o caso.

Mudanças descendentes

Influência: Abaixo de 35%

O perfil desta pessoa mostra que ela está segurando qualquer autoconfiança natural em sua situação atual. Parece que seu papel atual exige uma abordagem mais séria e aplicada do que o Joana pode exibir naturalmente, ou que ela tem pouca oportunidade de interagir de forma aberta e pessoal, e seu estilo pessoal se está adaptando para se ajustar a esses requisitos.

Estabilidade: Abaixo de 15%

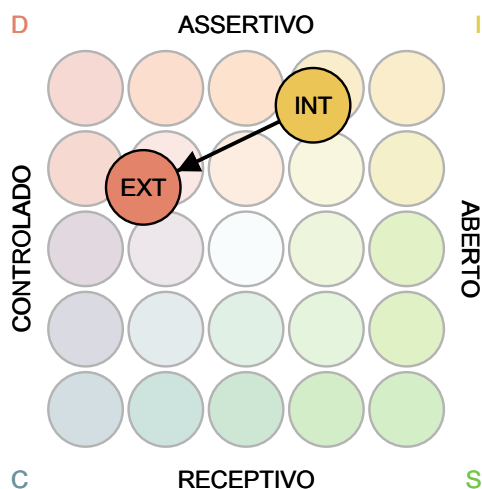
As mudanças no perfil desta pessoa estão mostrando uma adaptação pela qual ela demonstra uma atitude um pouco mais flexível e um ritmo mais sensível em seu ambiente de trabalho do que pode parecer em seu estilo natural. É relativamente comum ver uma adaptação deste tipo e, no caso desta pessoa, o efeito sobre o comportamento geral é insignificante.

Cartões de estilo

Cartão de estilo primário

O *cartão de estilo* é um conceito subjacente fundamental de uma análise DISC. Isso nos permite resumir o estilo de personalidade desta pessoa em uma grade simples com base em dois eixos (entre Assertividade e Recepção, e entre Abertura e Controle). A partir do cartão de estilo, podemos compilar uma visão geral do estilo geral dessa pessoa, e também examinar aspectos mais específicos de seu comportamento individual.

Um cartão de estilo pode ser usado para traçar os perfis DISC de um candidato e, neste caso, mostramos os locais dos perfis interno e externo nos termos do cartão de estilo. A distância entre esses pontos no cartão de estilo ilustra o grau em que o Joana sente a necessidade de adaptar sua abordagem para combinar suas percepções de suas condições de trabalho atuais.



- Cartão de estilo que mostra como os perfis internos e externos dessa pessoa se traduzem em uma grade de cartão de estilo. Os comentários da lista de verificação nesta página são baseados em uma combinação desses dois perfis.
-

Chave para termos

Os indivíduos **ASSERTIVOS** são pró-ativos e diretos, prontos para agir para trabalhar em direção a seus objetivos e ambições.

ABERTOS indivíduos são sociáveis e comunicativos, prontos para expressar seus pensamentos e sentimentos para aqueles que os rodeiam.

Os indivíduos **RECEPTIVOS** são reativos na abordagem, preferindo avaliar e responder a uma situação em vez de atuar diretamente.

Os indivíduos **CONTROLADOS** são reservados e cautelosos na abordagem, valorizando fatos e resultados quantificáveis.

Sobre o cartão de estilo desta pessoa

Estilos que se situam entre o Impulsionador e o Comunicador (estilos Assertivos) compartilham o elemento assertivo destes dois tipos. Em termos de abertura e controle, entretanto, estão colocados entre os dois extremos, algumas vezes sendo amigáveis e abertos, outras vezes sendo capazes de um comportamento controlador.

Estilo	Ativo
Visão Geral	Assertivo Amigável Ambicioso Expressivo
Valoriza	Atenção, Resultados
Busca	Aprovação, Poder
Evita	Isolamento, Fraqueza
Respostas sob Pressão	Atacar / Ditar Ordens

Forma de Atuar
Estratégia

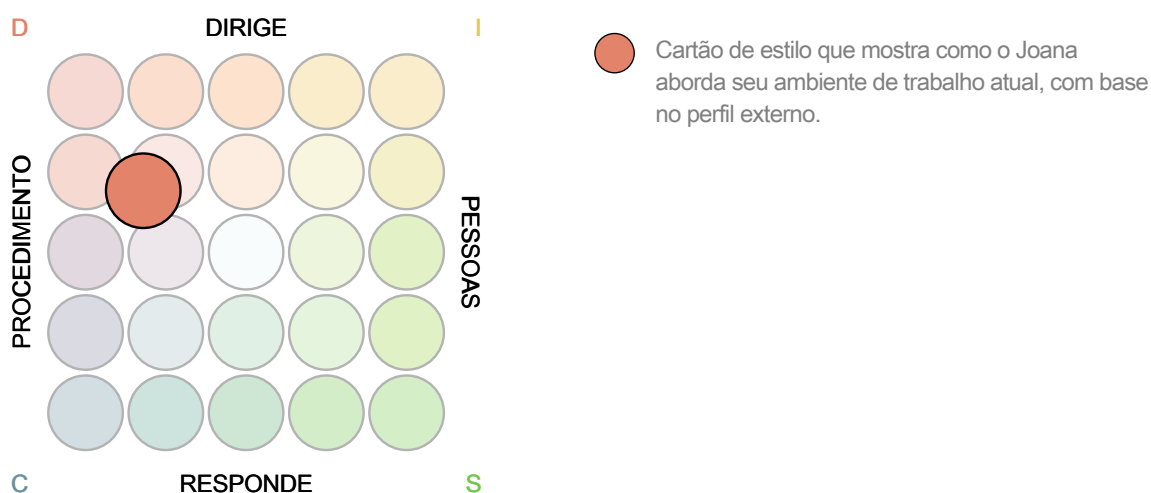
Amigável, Articulada
Poder / Pessoa

Cartões de estilo

Cartão de estilo de trabalho

O cartão de estilo de trabalho leva os princípios gerais do cartão de estilo e reformula seus princípios subjacentes de uma forma que ajuda a se concentrar na atitude e abordagem de uma pessoa em um ambiente de trabalho. Este cartão de estilo usa o perfil externo desta pessoa para se concentrar na forma como ela percebe seu ambiente de trabalho e as formas em que é mais provável que ele reaja dentro desse ambiente.

O eixo vertical deste cartão de estilo de trabalho concentra-se em como o Joana pró-ativamente provavelmente se comportará, de 'Dirigir' (assumir o controle dos eventos) para 'Responder' (aceitar as instruções dos outros e encaixar com uma equipe). O eixo horizontal descreve o foco desta pessoa no local de trabalho e a medida em que ela valoriza indivíduos e estruturas formais, de "Pessoas" a "Procedimentos".



Chave para termos

DIRIGE relaciona-se a indivíduos que assumem uma posição de liderança e pró-ativa, organizando as ações de outros.

RESPONDE refere-se a indivíduos menos diretos que respondem às necessidades de seu grupo ou suas circunstâncias.

PESSOAS se relaciona com indivíduos que vêem a organização principalmente em termos de pessoas que compõem essa organização.

PROCEDIMENTO refere-se a indivíduos que se concentram nas questões práticas de planejamento e realização de seus objetivos de trabalho.

Sobre o estilo de trabalho desta pessoa

Joana busca ativamente a responsabilidade e as oportunidades de avanço.

Joana é uma pessoa que valoriza a liberdade de tomar suas próprias decisões e trabalhar em direção a seus próprios objetivos. Em um ambiente de trabalho, isso significa que ela procurará estabelecer seu próprio senso de autonomia dentro de uma organização. Ela tem os recursos pessoais para assumir a responsabilidade por suas ações e para outras

Ativo pessoal

Procura

Evita

Forças

Desvantagens

Principais motivadores

Atitude dominante

Autoridade

Restrições

Processo de controle

Tende a exagerar

Oportunidades para desenvolver responsabilidade pessoal

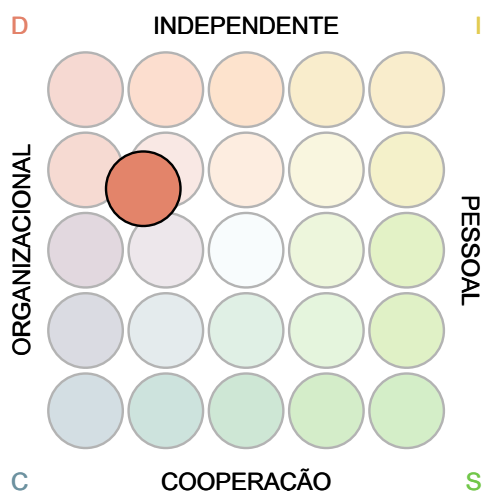
peçoas, bem como a capacidade de trabalhar de forma independente, quando necessário.

Cartões de estilo

Cartão de estilo de liderança

O cartão de estilo de liderança usa a técnica do cartão de estilo para se concentrar nas necessidades do Joana de um líder ou gerente, e as formas em que ela pode ser mais eficazmente motivada para executar no seu melhor. Este cartão de estilo é baseado no perfil externo desta pessoa, então descreve sua abordagem para o trabalho como é atualmente, ao invés de suas motivações subjacentes. Isso significa que o cartão de estilo de liderança pode mudar em diferentes condições de trabalho.

Os eixos deste cartão de estilo refletem a atitude dessa pessoa em relação ao papel de um líder. O eixo vertical discute como o Joana orientado para equipe tende a estar no seu trabalho, de Independente a Cooperação. O eixo horizontal descreve a forma como o Joana tende a ver a liderança dentro da estrutura da organização, desde o nível Organizacional prático no lado esquerdo até o nível mais pessoal à direita.



Cartão de estilo que mostra como o Joana aborda seu ambiente de trabalho atual, com base no perfil externo.

Chave para termos

INDEPENDENTE indivíduos são auto-suficientes e auto-motivados, fazendo seus próprios planos e estabelecendo seus próprios objetivos.

Os indivíduos **COOPERAÇÃO** estão dispostos a aceitar os pedidos de um líder e a cumprir esses pedidos sempre que possível.

O **PESSOAL** relaciona-se com indivíduos que tendem a pensar em uma organização principalmente em termos de pessoas que compõem isso.

ORGANIZACIONAL denota indivíduos que se preocupam com a estrutura da organização e seu lugar dentro dela.

Sobre o estilo de liderança desta pessoa

Joana desafia a autoridade e afirma o controle pessoal.

Com sua abordagem independente e autodeterminada de seu trabalho, o Joana apresentará um desafio para um líder. Ela tem uma preferência para estabelecer seus próprios objetivos e tomar suas próprias decisões, e, como tal, pode ser resistente às vezes para o gerenciamento externo de seu trabalho. O estilo de liderança mais eficaz com uma pessoa desse tipo, quando é prático, é estabelecer metas amplas e

Perfil	Encontra o seu próprio curso de ação
Atitude	Resistente, auto-determinado
Expectativa	Capacidade de resposta, paridade
Elogio	Eficácia, controle
Desafio	Capacidade de trabalhar em equipe
Ao controle	Força

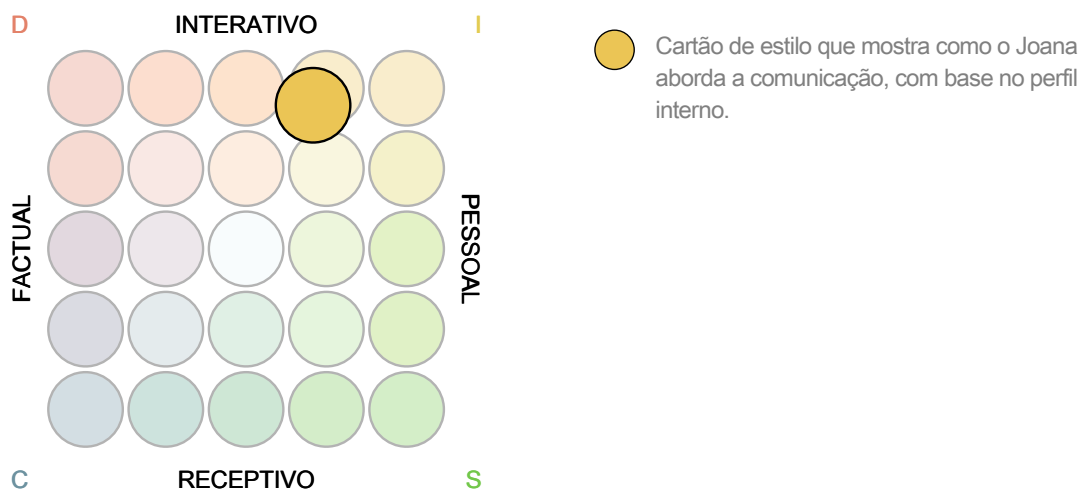
permitir que ela atinja esses alvos a seu modo. A atitude forte e determinada dessa pessoa significa que ela pode fazer um líder efetivo em seu próprio direito, especialmente em circunstâncias pressurizadas.

Cartões de estilo

Cartão de estilo de comunicação

O cartão de estilo de comunicação ajuda a identificar padrões na abordagem dessa pessoa à comunicação, bem como suas prioridades comunicativas. Este cartão de estilo é baseado no perfil interno dessa pessoa, de modo que reflete o estilo de comunicação que aparecerá mais naturalmente em seu comportamento. Como tal, este é também o modo de comunicação ao qual ela responderá mais prontamente, ou estará aberto a aceitar novas idéias.

O eixo vertical do cartão de estilo de comunicação descreve o nível de interação na comunicação desta pessoa e o grau em que ela assumirá o controle de tal interação. O eixo horizontal descreve o foco da comunicação desta pessoa, em um continuum entre fato e informação em um extremo, e um interesse em desenvolver relacionamentos pessoais no outro extremo do eixo.



Chave para termos

Os indivíduos **INTERATIVOS** participam ativamente da comunicação, muitas vezes criando pontos ou direcionando o fluxo de interação.

PESSOAL descreve os indivíduos que se concentram na comunicação através da construção de relacionamentos pessoais eficazes.

Os indivíduos **RECEPTIVOS** tendem a permitir que outros ditem o ritmo e o conteúdo da comunicação e respondam em conformidade.

FACTUAL refere-se a indivíduos que se concentram mais no papel formal da comunicação como meio de transmissão de informações.

Sobre o estilo de comunicação desta pessoa

Amigável e aberto, o Joana goza da interação pessoal da comunicação.

O estilo de comunicação desta pessoa deriva de sua atitude sociável e animada. Joana é uma pessoa que gosta de se sentir no centro das coisas, de modo que, para uma comunicação eficaz, será útil garantir que ela tenha o alcance para se expressar livremente. Joana geralmente não está interessado nos detalhes precisos de um plano ou proposta, e

Estresse	Popularidade
Minimizar	Questões de detalhes
Superar	Distrações
Questões	Experiências de outros
Motivação	Apelo pessoal
Abordagem	Amigável, receptivo
Estratégia	Pessoas

responderá mais prontamente a descrições amplas e resultados prováveis.

Cartões de estilo

Cartão de estilo de aprendizagem

A personalidade de um indivíduo afetará seu estilo de aprendizagem de maneiras importantes. Não só os diferentes estilos pessoais assimilam novas informações de diferentes maneiras, mas mesmo os tipos de informação que eles estão preocupados e a prontidão para aceitar novas idéias variam de acordo com os detalhes da abordagem comportamental de uma pessoa. As orientações para este cartão de estilo de aprendizagem ajudarão a adaptar o treinamento ao estilo individual dessa pessoa.

No cartão de estilo de aprendizagem, o eixo vertical descreve o nível de envolvimento desta pessoa no treinamento, de perguntas e contribuições regulares ("Contornos") para uma assimilação mais passiva de novas informações ("Absorventes"). O eixo horizontal descreve a abertura desta pessoa a novas ideias, desde uma atitude geralmente aberta ("Aceita") a uma posição mais cética e questionadora ("Perguntas").



● Cartão de estilo que mostra como o Joana aborda aprendizagem ou treinamento, com base no perfil interno.

Chave para termos

CONTRIBUTOS descreve indivíduos que participam ativamente de uma experiência de aprendizado ou treinamento, ajudando a direcionar seu progresso.

ACEITA descreve indivíduos abertos a idéias, que tendem a aceitar novas informações de forma receptiva e positiva.

ABSORBOS relaciona-se com indivíduos que preferem absorver informações sem participar ativamente no processo de aprendizagem.

QUESTÕES descrevem indivíduos céticos e investigativos, preparados para questionar fatos e fontes antes de aceitá-los.

Sobre o estilo de aprendizagem desta pessoa

Joana geralmente é leve, mas modifica sua abordagem com base em percepções.

Como uma pessoa que prospera na interação com os outros, o Joana tenderá a aprender de forma mais eficaz em uma situação em que ela possa discutir e explorar novas idéias com os outros, idealmente como parte de um grupo de discussão de algum tipo. Joana não é uma pessoa que

Perfil de aprendizagem	Positivo, atenção
Foco	Popularidade
Estresse	Apelo pessoal
Minimizar	Técnicas
Formato	Grupo de discussão
Estilo de treinamento	Entusiástico, interativo

absorva passivamente informações; ela vai querer sentir que ela pode participar ativamente no processo de aprendizagem.

Resumo do traços

Grade de Características

The *Grade de Características* mostra-nos como uma seleção de traços de personalidade comuns se manifestam no comportamento dessa pessoa. A grade compara traços dos perfis internos e externos desta pessoa, dando uma visão de como o Joana é susceptível de adaptar esses traços em diferentes situações.



Características Permanentes

Os traços **PERMANENTES** são aqueles que podem ser esperados para aparecer no comportamento desta pessoa regularmente, em condições variadas.

- 2 Positividade
- 5 Entusiasmo
- 7 Independência
- 12 Automotivação

Características Potenciais

Os traços **POTENCIAIS** são aqueles que atualmente não estão ativos no comportamento dessa pessoa, mas que ela tem potencial para desenvolver, se necessário.

- 6 Sociabilidade
- 10 Persistência
- 11 Autoconfiança
- 14 Orientação Social

Características Transitórias

TRANSITÓRIO traços são aqueles que podem ser vistos atualmente no comportamento de trabalho dessa pessoa, mas não fazem parte do seu estilo subjacente e podem não persistir.

- 1 Exatidão
- 4 Determinação
- 8 Objetividade
- 13 Sensibilidade

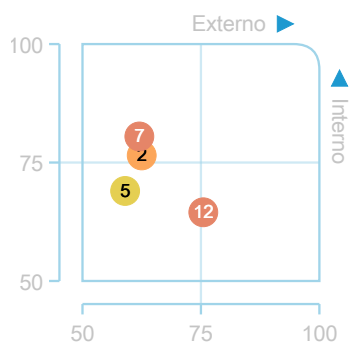
Características Inativas

Os traços **INACTIVOS** são aqueles que não estão fortemente representados em nenhum dos perfis desta pessoa, e é improvável que apareçam em seu comportamento típico.

- 3 Cooperação
- 9 Paciência
- 15 Potencial Técnico
- 16 Consideração

Resumo do traços

Características Permanentes



Os traços neste quadrante são fortemente representados nos perfis internos e externos dessa pessoa, o que implica que eles aparecem com regularidade consistente em seu estilo comportamental. Estes são os traços que tipificarão a abordagem desta pessoa em termos gerais, e enquanto operam em um ambiente de trabalho normal.

Estas características são comuns no perfil da Joana, sugerindo que são observadas freqüentemente no seu comportamento, influenciando suas atitudes. O perfil da Joana indica as seguintes características permanentes:

12 Automotivação

É importante Joana um senso de realização de perseguir seus próprios objetivos. Parece que suas atuais condições de trabalho estão motivando ela, proporcionando pelo menos algum espaço para a oportunidade de confiar em seus próprios recursos e decisões e organizar seu próprio trabalho, pelo menos até certo ponto.

2 Positividade

Joana tem confiança em suas próprias habilidades e prontidão para assumir o controle de uma situação em que ela sente que é necessário. Essa abordagem assertiva e confiante é uma característica natural do seu comportamento, e tenderá a aparecer em seu estilo, independentemente das condições de trabalho atuais.

5 Entusiasmo

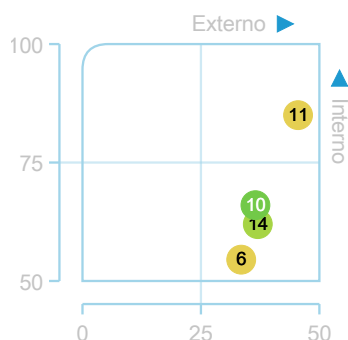
Joana tem uma perspectiva animada e positiva, tendendo a ver eventos com um olho otimista e mostrando paixão pelas atividades que a interessam. Esta atitude viva e ativa pode ser motivadora para seus colegas de trabalho e ajudar a promover um ambiente de trabalho agradável, especialmente entre aqueles que compartilham sua abordagem geralmente sociável.

7 Independência

Na maioria das circunstâncias, o Joana preferirá confiar em seus próprios recursos e trabalhar em direção a seus objetivos com um senso de autonomia pessoal. Ela prefere trabalhar fora das estruturas e regulamentos formais, ao invés de encontrar suas próprias soluções para os problemas e sentir que tem pelo menos algum controle independente sobre seu próprio trabalho.

Resumo do traços

Características Potenciais



Os traços neste quadrante são baixos no perfil externo desta pessoa, mas mostram mais fortemente em seu perfil interno. Estes são traços que podem se expressar naturalmente no comportamento desta pessoa, mas, nas circunstâncias atuais, ela sente alguma necessidade de mantê-los um pouco em cheque. Estes são traços "potenciais" no sentido de que, embora não estejam atualmente evidentes, podem esperar-se que apareçam em seu comportamento sob diferentes circunstâncias.

Estas características pertencem ao estilo pessoal da Joana, mas ela parece não considerá-las adequadas para suas condições atuais de trabalho. Estas características podem aparecer, por exemplo, em situações de pressão. O perfil da Joana indica as seguintes características potenciais:

14 Orientação Social

Parece que o Joana está atualmente trabalhando em condições bastante mais formais ou regulamentadas do que talvez ela prefira. Seu perfil descreve um indivíduo com uma atitude naturalmente sociável e extrovertida, mas, nas condições atuais, ela parece sentir a necessidade de minimizar os efeitos dessa atitude, o que, no entanto, pode surgir em circunstâncias menos exigentes.

6 Sociabilidade

Não parece que o ambiente de trabalho atual dessa pessoa seja propício para sua abordagem tipicamente positiva e socialmente aberta. Ela está mostrando um modo de trabalho mais sério e aplicado do que se adequar à sua abordagem natural, e onde as condições o permitem, pode-se esperar que um lado mais alegre e agradável possa surgir.

11 Autoconfiança

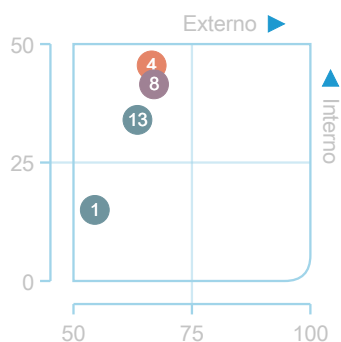
Um estilo socialmente confiante e auto-expressivo vem naturalmente para Joana, mas atualmente está sentindo a necessidade de manter esse elemento de sua abordagem um pouco em cheque. Ela parece ver suas condições atuais como necessitando de uma atitude menos aberta e mais formal, mas seu lado mais autoconfiante pode surgir onde essas restrições percebidas não se aplicam.

10 Persistência

Joana está mostrando uma mudança comum em seu comportamento de trabalho, mostrando uma atitude mais reactiva e mais rápida que a preferência natural. Sob condições ótimas, será mais provável que tome uma abordagem medida, avalie problemas e desenvolva soluções com cuidado ao longo prazo.

Resumo do traços

Características Transitórias



Os traços desse quadrante são significativos no perfil externo dessa pessoa, mas muito menos definidos no perfil interno. Essa combinação implica que estes são traços "transitórios", representando adaptações que o Joana sente são necessárias para sua situação atual, ao invés de elementos de sua personalidade que provavelmente persistirão no longo prazo.

Estas são características que Joana considera adequadas para seu trabalho e, portanto, enfatiza em seu comportamento. O perfil da Joana indica as seguintes características transitórias:

4 Determinação

O foco atual dessa pessoa sobre as exigências mais práticas e formais de seu papel parece ser devido às suas atuais condições de trabalho, e implica que essas condições colocam-na sob alguma pressão para se comportar desta maneira. Em um ambiente mais descontraído, uma atitude menos focada e mais sociável provavelmente surgirá.

1 Exatidão

Joana está atualmente mostrando um elemento preciso e preciso para seu personagem e uma preocupação com qualidade e precisão. Essa ênfase deriva, pelo menos em parte, da avaliação dessa pessoa das necessidades de seu papel atual; eles são menos enfatizados em seu estilo mais natural e podem não persistir por um longo prazo.

13 Sensibilidade

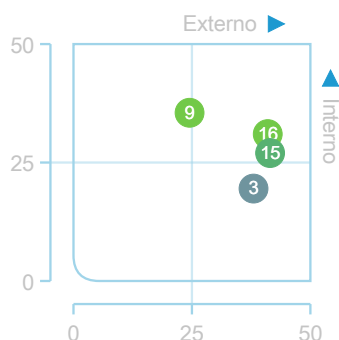
Joana está atualmente mostrando vontade de se concentrar nos detalhes e prestar atenção às sutilezas em seu trabalho, o que implica que ela está atualmente operando em condições relativamente complexas e variadas, onde a precisão e adaptabilidade são importantes. Essas características estão sendo enfatizadas devido às circunstâncias atuais e não podem persistir se essas circunstâncias mudam.

8 Objetividade

O padrão de adaptações no estilo pessoal dessa pessoa está enfatizando a necessidade de ser menos subjetivo em seus julgamentos e chegar a decisões ou conclusões com base em uma visão mais objetiva e imparcial das circunstâncias. Isso não parece ser uma característica natural da abordagem dessa pessoa, mas sim um ajuste à sua abordagem exigida por sua situação atual.

Resumo do traços

Características Inativas



Os traços desse quadrante são baixos nas escalas interna e externa e, portanto, não são prováveis que aparentemente aparecem no comportamento dessa pessoa em circunstâncias típicas. Em vez disso, essas características representam tipos de comportamento que a Joana não considerará ou preferirá evitar.

Estas características não são observadas normalmente em nenhum aspecto do comportamento da Joana. Embora não estejam completamente ausentes de seu estilo, é improvável que se manifestem. O perfil da Joana indica as seguintes características inativas:

9 Paciência

Joana é uma pessoa motivada com um ritmo urgente, que tem pouca paciência com atrasos ou obstáculos, e dirigirá em direção a seus objetivos tão diretamente quanto possível. Uma vez que se embarcaram em um curso de ação, a Joana desejará ver os resultados o mais rápido possível e pode ficar impaciente com os eventos que ela vê no caminho certo.

16 Consideração

Existe um elemento espontâneo para o estilo desta pessoa e, por isso, preferirá reagir aos eventos à medida que ocorrem, tomando decisões sobre o instinto em vez de tomar tempo para planejar suas respostas e ações. Ela terá dificuldade em manter sua concentração ao trabalhar em tarefas de longo prazo ou repetitivas.

3 Cooperação

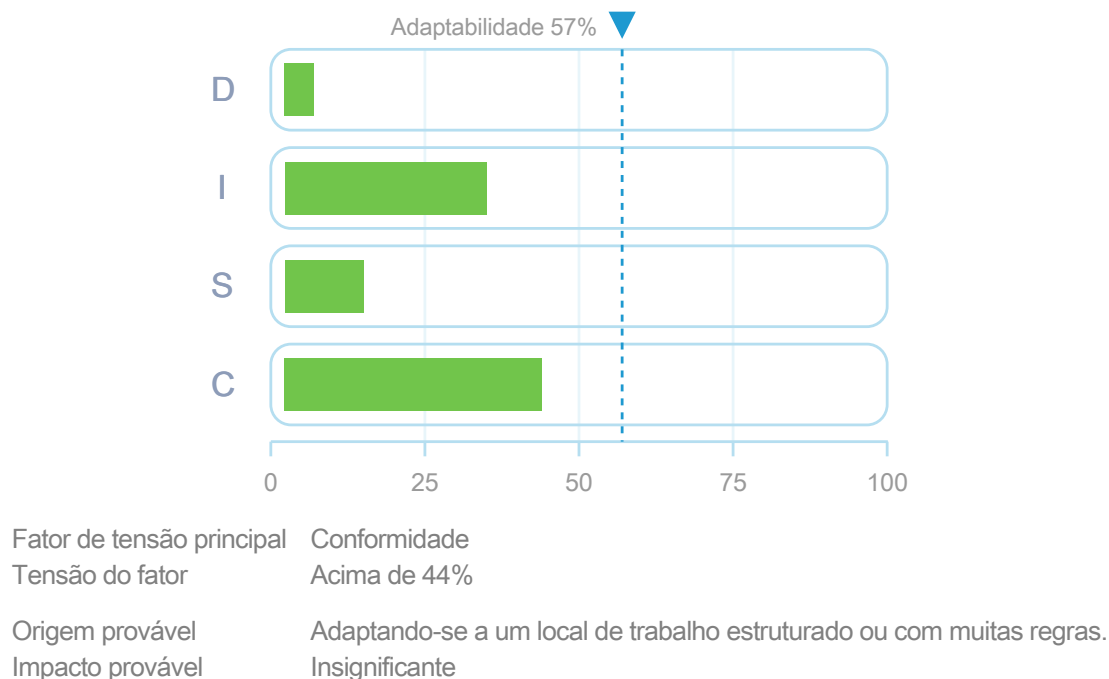
Joana não é uma pessoa que, em geral, será motivada pela perspectiva de trabalhar dentro de uma equipe de pessoas. Ela tende a ter suas próprias idéias sobre como uma tarefa deve ser alcançada e preferirá perseguir essas idéias de forma independente, confiando em seus próprios recursos, em vez de cooperar com os outros dentro de um quadro mais democrático.

15 Potencial Técnico

O estilo geral dessa pessoa não é aquele que se aprofunda em detalhes ou precisão, e ela normalmente terá pouca paciência com questões que precisam de uma concentração próxima no longo prazo. Joana está mais preocupada com conceitos amplos e ação direta do que em considerar questões de detalhes ou o planejamento cuidadoso dos projetos.

Nível de Tensão

O Nível de Tensão mostra até que ponto Joana sente necessidade de adaptar seu estilo para as condições de trabalho atuais. Esta tensão pode resultar em efeitos negativos em certas condições, principalmente se o estilo da Joana não for adequado para adaptações deste tipo. O diagrama abaixo mostra o Nível de Tensão atual da Joana e estima sua adaptabilidade, para fins de comparação. Também está disponível, quando aplicável, a causa provável da adaptação.



Sobre a tensão do perfil

No gráfico de tensão do perfil, cada uma das barras mostradas mostra a medida em que a Joana sente a necessidade de adaptar um fator de DISC particular em seu ambiente de trabalho atual. Sob o gráfico é uma avaliação do mais forte desses (o "principal fator de tensão") e a fonte e impacto prováveis desta adaptação.

Sobre adaptabilidade

Diferentes estilos de personalidade têm diferentes níveis de resiliência em face da tensão do perfil. Enquanto alguns prosperam na imprevisibilidade e na mudança, outros acham-se claramente desconfortáveis e acham difícil ajustar sua abordagem às novas expectativas. O nível de "Adaptabilidade" do candidato reflete essa variação. Os candidatos com alta capacidade de adaptação podem acomodar uma grande quantidade de tensão de perfil sem efeito significativo, enquanto menos indivíduos adaptáveis acham difíceis de lidar de forma efetiva com quantidades limitadas de tensão de perfil.

Relatório Analítico

Este é um relatório de disco aprimorado contendo todas as informações disponíveis.

Há um total de 21 seções diferentes neste relatório.

Uma nota sobre o uso do perfil

Cada seção deste relatório é baseada em um dos quatro perfis diferentes mostrados na Série de Perfil DISC. O perfil particular em uso para uma seção específica é mostrado ao lado do texto dessa seção.

Nota: os perfis dessa pessoa variam amplamente um do outro, o que significa que ela mostra abordagens bem diferentes em diferentes situações. Essas variações serão refletidas no texto, e se os comentários parecerem em desacordo um com o outro, compare os perfis usados para estabelecer o contexto dos diferentes comentários.

Dentro do relatório textual

Visão Geral.....	26
Pontos Chave.....	27
Adaptação de comportamento.....	28
Vantagens ebrax desvantagens.....	29
Estilo de Comunicação.....	31
Tomada de Decisão.....	32
Organização e Planejamento.....	34
Motivação.....	36
Estilo de Gerenciamento.....	38
Estilo de Gerenciamento Requerido.....	40
Diretrizes para Gerenciamento.....	42
Diretrizes para Vendas.....	43
Diretrizes para Serviços.....	44
Diretrizes para Trabalho Técnico.....	45
Perguntas Exploratórias.....	46
Direcionamento de Carreira.....	47
Relacionamentos.....	48
A Equipe.....	49
Pressão.....	50
Ambição e Desenvolvimento.....	51

Relatório Analítico

Visão Geral

Esta Visão geral é a sua introdução às principais características do estilo de personalidade desta pessoa e do provável comportamento de trabalho, nos termos mais amplos e gerais. À medida que você explora o Relatório Textual, os temas apresentados aqui serão desenvolvidos e expandidos, e outras seções deste relatório analisarão o comportamento dessa pessoa em papéis ou situações de trabalho mais específicas.

A força impulsionadora por trás da forma de atuar assertiva e confiante da Joana é a necessidade de obter sucesso e aprovação.

Motivada, dinâmica e entusiasmada, sua orientação para assuntos sociais significa que ela possui fortes habilidades de relacionamento, enquanto seu lado impulsionador exige sucesso e realização.

Ela é impaciente e direta, mas transmite um estilo aberto em termos emocionais e pessoais.

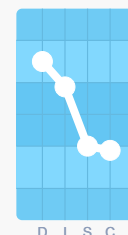
Seu lado impaciente e exigente pode levá-la a agir muitas vezes de forma impulsiva ou instintiva, ou a tomar decisões antes que todos os fatos necessários estejam disponíveis.

Ela tem a tendência de ser indiferente a assuntos que envolvem muitos detalhes ou pesquisa, e prefere deixar essas tarefas para pessoas com outros estilos de comportamento.

Visão Geral

Fonte: Perfil Resumo

Uma visão geral composta do estilo desta pessoa, ideal para fornecer uma visão geral ou um resumo do estilo.



Variações de perfil

Joana mostra algumas variações distintas em suas séries de perfil, o que pode resultar em comportamento divergente em diferentes situações. Os excertos aqui indicam como essas diferenças podem se manifestar em diferentes circunstâncias.

Perfil Interno

(Situações informais ou pressionadas)

Segurança e autoconfiança são as características principais no estilo da Joana. Ela é capaz de agir sem o apoio dos outros, mas isto não significa que não goste de interação pessoal. Ela tem um lado social bem desenvolvido, sendo extrovertida e confiante. Apesar de não depender do apoio e aprovação dos outros, ela gosta de sentir que os outros a consideram importante, tanto em situações de negócios quanto no aspecto social.

Perfil Externo

(Situações formais ou estruturadas)

Pessoas como Joana são altamente motivadas e ambiciosas. Ela se concentra fortemente nos seus objetivos pessoais e não poupa esforços para alcançá-los. Tem muita energia e um raciocínio extremamente rápido. Preocupações emocionais ou pessoais são menos importantes para ela do que a realização de seus objetivos, e ela às vezes pode dar a impressão de ser uma pessoa distante. Seus instintos competitivos são especialmente visíveis quando sua posição é desafiada: ela é capaz de tudo para proteger sua base de poder.

Relatório Analítico

Pontos Chave

Keynotes são um método adicional útil para entender os principais recursos de um perfil de relance. Eles consistem nas próprias notas (um ou mais breves comentários resumindo o perfil) e uma seleção de palavras-chave que fornecem uma descrição ainda mais imediata.

Palavras-chave

As palavras-chave mostradas aqui estão em ordem de importância no perfil dessa pessoa; As palavras mostradas mais próximas do topo de cada lista são mais significativas do que as mostradas mais abaixo.

As palavras-chave internas são aquelas que mais refletem o estilo natural dessa pessoa, enquanto mudanças que podem ocorrer na lista externa mostram como ela está adaptando seu estilo a sua situação atual.

Palavras-chave internas

Palavras-chave externas

Pontos Chave

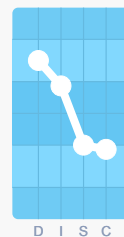
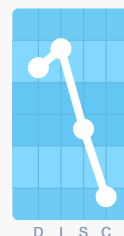
Fontes: Perfis internos, externos e resumidos

Uma visão geral composta do estilo desta pessoa, ideal para fornecer uma visão geral ou um resumo do estilo.

A seção de palavras-chave é subdividida para mostrar termos dos perfis interno e externo, para mostrar como o Joana pode reagir em diferentes situações.

Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.



Relatório Analítico

Adaptação de comportamento

A Adaptação comportamental descreve as maneiras pelas quais o Joana está adaptando sua personalidade e comportamento para atender suas condições atuais, ou pelo menos suas percepções sobre essas condições. Uma adaptação como esta pode ser transitória, ou pode permanecer relativamente consistente ao longo do tempo, dependendo da natureza da situação de trabalho dessa pessoa e de sua própria atitude em relação a essa situação.

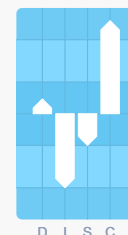
A maioria das adaptações que Joana está fazendo no trabalho são de pouca importância.

A única mudança importante que ela está apresentando em seu comportamento é uma forma de atuar mais cautelosa e exata em sua função, deixando de considerar os fatores sociais em favor de uma maneira de se comportar mais meticulosa e detalhista.

Adaptação de comportamento

Fonte: Padrão de mudanças

O padrão de adaptações mostradas no perfil desta pessoa que descreve as mudanças em seu comportamento com base na percepção de seu ambiente de trabalho atual.



Relatório Analítico

Vantagens ebrax desvantagens

Para cada estilo de comportamento, há um conjunto distinto de vantagens que acompanham o estilo natural desse indivíduo. Essas vantagens, no entanto, são equilibradas por um conjunto de desvantagens. Joana normalmente será mais produtivo, e tipicamente mais fortemente motivado, em condições de trabalho que maximizem as vantagens de seu estilo pessoal, minimizando o impacto de suas desvantagens.

Vantagens

Esta comunicadora altamente competente possui tanto um estilo entusiástico e elegante, quanto a habilidade para se expressar de forma direta.

Ela gosta de trabalhar em um ambiente social positivo.

Pode ser encantadora e agradável de se conviver, mas isso não significa que ela não seja capaz de encarar uma situação de confronto quando necessário.

A combinação de sociabilidade e segurança para tomar o controle da situação torna Joana particularmente firme em posições que requerem a coordenação de outras pessoas.

Desvantagens

Joana é uma pessoa ativa, que raramente tem dúvidas a respeito das próprias ações, e que costuma considerar as conseqüências antes de comprometer-se com o curso dos acontecimentos.

Seu estilo dinâmico e de ritmo rápido torna difícil para ela aceitar situações que exijam um tratamento paciente.

Além disso, ela às vezes tende a agir somente pelo fato de ter que tomar uma atitude.

Vantagens ebrax desvantagens

Fonte: Perfil Resumo

Uma visão geral composta do estilo desta pessoa, ideal para fornecer uma visão geral ou um resumo do estilo.

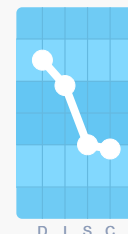
Variações de perfil

Joana mostra algumas variações distintas em suas séries de perfil, o que pode resultar em comportamento divergente em diferentes situações. Os excertos aqui indicam como essas diferenças podem se manifestar em diferentes circunstâncias.

Perfil Interno: Vantagens

(Situações informais ou pressionadas)

Uma das grandes vantagens da Joana é sua habilidade para trabalhar sem solicitar aos outros apoio ou supervisão. Seu estilo independente e arrojado permite que ela se adapte a novas situações, e seja bem sucedida em circunstâncias tensas, que poderiam apresentar enormes dificuldades para indivíduos menos autoconfiantes.



Perfil Externo: Vantagens**(Situações formais ou estruturadas)**

A clara visão de seus objetivos pessoais é uma das vantagens da Joana, permitindo que ela seja motivada pelo seu próprio senso de realização, necessitando pouco apoio de sua gerência. Talvez por isso, ela possua extraordinárias reservas de energia, e não meça esforços para obter resultados dentro de um cronograma realista.

Perfil Interno: Desvantagens**(Situações informais ou pressionadas)**

O estilo independente e socialmente ativo da Joana significa que ela não está preparada para situações que exijam uma avaliação imparcial, objetiva e cuidadosa da informação. Apesar de certamente possuir alguma capacidade para tomar decisões, especialmente em situações de pressão, ela tende a superestimar suas próprias habilidades, aceitando mais responsabilidades do que é capaz de assumir.

Perfil Externo: Desvantagens**(Situações formais ou estruturadas)**

A falta de paciência do caráter dominante e firme da Joana, aliada a seu estilo extremamente exigente, faz dela uma pessoa difícil de se lidar em determinadas ocasiões. Ela instintivamente adota uma postura controladora, e tende a dar ordens em vez de pedir cooperação. Esta forma de agir, sem dúvida, causa ressentimentos em pessoas menos diretas.

Relatório Analítico

Estilo de Comunicação

Esta seção discute os principais fatores que afetam o estilo de comunicação dessa pessoa. Além de analisar como o Joana normalmente se comunicará com os outros, esta seção também considera os fatores que ela sente que é importante expressar para os outros, bem como as formas em que ela reagirá mais positivamente à comunicação por aqueles que a rodeiam.

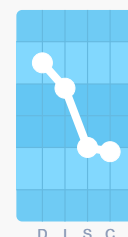
Apesar da natureza um tanto indefinida do perfil da Joana, é possível esboçar algumas conclusões acerca de seu estilo de comunicação.

Embora nenhum de seus fatores de comportamento seja fortemente enfatizado, seu perfil sugere que os elementos ativos e confiantes de sua abordagem são as que sobressaem, e isto pode vir a manifestar-se em um estilo positivo e descontraído.

Estilo de Comunicação

Fonte: Perfil Resumo

Uma visão geral composta do estilo desta pessoa, ideal para fornecer uma visão geral ou um resumo do estilo.



Variações de perfil

Joana mostra algumas variações distintas em suas séries de perfil, o que pode resultar em comportamento divergente em diferentes situações. Os excertos aqui indicam como essas diferenças podem se manifestar em diferentes circunstâncias.

Perfil Interno

(Situações informais ou pressionadas)

O estilo descontraído, expressivo e autoconfiante da Joana traz fortes habilidades de comunicação. Ela se adapta com facilidade a situações pouco familiares, ou a pessoas desconhecidas. Prefere ver as coisas de uma maneira ampla, em vez de se concentrar em detalhes, o que permite que se comunique de forma expansiva e generalizadora. Ela usa suas habilidades de construir e reforçar relacionamentos com os outros, e se comunica de maneira direta e aberta.

Perfil Externo

(Situações formais ou estruturadas)

O estilo impaciente da Joana significa que ela possui pouco tempo para amenidades sociais, tais como conversas fúteis, e tende a não usar de tato ou de diplomacia a menos que possa ver importância em agir assim. Seu uso normal da comunicação é um meio para alcançar seus objetivos, e por isso ela é direta na abordagem, declarando suas exigências ou emitindo instruções.

Relatório Analítico

Tomada de Decisão

Diferentes tipos de personalidade têm abordagens bastante diferentes para tomar decisões ou chegar a conclusões. Esta seção analisa os mecanismos típicos no trabalho no processo de tomada de decisão desta pessoa, sua vontade de assumir um compromisso firme e as rotas através das quais ela se aproxima desse compromisso.

O estilo rápido e urgente da Joana significa que ela tende a definir em pouco tempo suas decisões, muitas vezes usando tanto o instinto quanto a visão racional dos fatos.

Ela é naturalmente uma pessoa adaptável, e não tem medo de mudar suas decisões, se necessário.

Ela não só chega a conclusões de forma rápida, como também deseja implementá-las imediatamente.

As mudanças no estilo comportamental da Joana sugerem que o processo decisório, (ou, pelo menos, a necessidade de uma abordagem mais decisiva) é parte integrante de sua função atual.

Seu estilo direto e assertivo foi provavelmente gerado pelas necessidades da função que ela ocupa no presente.

É importante notar que o cuidado da Joana ao lidar com suas decisões está ligado a uma adaptação comportamental, devido ao fato de que suas condições de trabalho exigem bastante exatidão.

Quando ela não se sentir mais tão obrigada a ser cuidadosa no processo decisório, seu estilo provavelmente se tornará um pouco mais intuitivo.

Como parte da adaptação ao seu ambiente atual, Joana está demonstrando uma estratégia mais flexível e reativa.

Ela responde aos acontecimentos à medida que se sucedem.

Assim sendo, seu estilo (assim como muitas de suas atitudes no trabalho) está dirigido para decisões a curto prazo.

Esta adaptação, no entanto, foge de sua abordagem mais natural, que seria mais direcionada para ações a longo prazo.

Caso haja mudanças em suas condições de trabalho, pode-se esperar que seu estilo mais ponderado venha a aparecer.

Tomada de Decisão

Fonte: Perfil Externo

O perfil externo é mais relevante para o ambiente de trabalho atual dessa pessoa e reflete comportamentos que provavelmente aparecerão nesse contexto.

Variações de perfil

Joana mostra algumas variações distintas em suas séries de perfil, o que pode resultar em comportamento divergente em diferentes situações. Os excertos aqui indicam como essas diferenças podem se manifestar em diferentes circunstâncias.

Perfil Interno

(Situações informais ou pressionadas)

O estilo altamente assertivo da Joana significa que ela segue seus instintos quando se trata de tomar decisões. Ela aborda as situações de forma ampla e aberta, adotando uma visão global e



D I S C

deixando que os outros se concentrem nos detalhes da implementação. Sua assertividade e persuasão permitem que ela convença os outros da eficiência de suas soluções.

Perfil Resumo

(Uma visão geral do estilo geral)

Joana dá muita importância à sua posição, tanto na organização quanto nas relações sociais. Por isso o processo decisório assume um valor especial, como forma de obter ou consolidar esta posição. Ela tira conclusões rapidamente, mesclando uma ação instintiva com considerações racionais, e é bastante eficiente em implementar suas decisões.

Relatório Analítico

Organização e Planejamento

Certos estilos de personalidade são naturalmente adequados aos princípios de organização e planejamento, enquanto outros estilos mais imediatos muitas vezes não têm a motivação para abordar essas questões. Esta seção analisa os níveis de foco que o Joana traz para assuntos de organização e planejamento, e as formas como ele pode se aproximar de tais questões em seu trabalho.

O ritmo extremamente agitado da Joana indica que ela acha difícil disciplinar-se e concentrar-se naquilo que tende a ver como assuntos corriqueiros relacionados a organização e planejamento.

Ela está muito mais orientada para a ação direta, e, em geral, não se detém para analisar cuidadosamente suas ações - a menos que as possíveis conseqüências sejam muito sérias.

As mudanças no estilo de comportamento da Joana indicam que os assuntos organizacionais fazem parte de seu trabalho atual, e que ela está tentando adaptar sua forma de atuar para ir ao encontro dessas necessidades, dando prioridade à realização de objetivos específicos.

Seu perfil sugere, entretanto, que este aspecto não é necessariamente parte de seu estilo natural.

Planejamento e organização provavelmente são parte da atual função da Joana, ou pelo menos isto é o que sugere a sua adaptação de comportamento.

De fato, seu estilo natural é mais impulsivo e menos controlado do que mostra seu atual comportamento, indicando que ela percebe a necessidade de uma forma de atuar mais disciplinada.

Parece que planejamento a longo prazo é menos importante no trabalho atual da Joana do que a adaptabilidade a mudanças circunstanciais.

É provável que ela não esteja tão preparada para tais condições, porém está tentando mostrar um estilo mais reativo e sensível que essas circunstâncias requerem.

Entretanto, havendo a oportunidade, seu estilo de planejamento se reverterá em uma forma de atuar mais paciente e atenciosa.

Organização e Planejamento

Fonte: Perfil Externo

O perfil externo é mais relevante para o ambiente de trabalho atual dessa pessoa e reflete comportamentos que provavelmente aparecerão nesse contexto.

Variações de perfil

Joana mostra algumas variações distintas em suas séries de perfil, o que pode resultar em comportamento divergente em diferentes situações. Os excertos aqui indicam como essas diferenças podem se manifestar em diferentes circunstâncias.

Perfil Interno

(Situações informais ou pressionadas)

Joana tende a adotar planejamentos de curto prazo e mesmo assim, ao considerá-los, ela os vê mais como um mal necessário do que como um passo importante em direção à ação. A



combinação de sua assertividade com sua capacidade de comunicação permitem que ela supere a maioria das dificuldades criadas por sua forma de atuar um tanto instintiva.

Perfil Resumo

(Uma visão geral do estilo geral)

Além de demonstrar um estilo de comportamento relativamente equilibrado, Joana coloca ligeiramente menos ênfase nos assuntos de organização e planejamento do que em atividade e iniciativa - pelo menos em sua forma de agir no trabalho. Até certo ponto ela seguirá uma estrutura estabelecida, mas se isto tornar-se um empecilho sério ou uma inconveniência, ela estará preparada para contorná-lo. Apesar de entender a necessidade do planejamento em várias situações, ela prefere agir de acordo com sua percepção imediata da situação, em vez de seguir um plano de ação pré-estabelecido.

Relatório Analítico

Motivação

É importante lembrar que a motivação é uma qualidade altamente subjetiva; o que pode ser altamente motivador para indivíduos de um tipo pode ser algo para evitar ativamente para pessoas de outro tipo. Esta seção considera o estilo natural desta pessoa neste contexto, sugerindo as condições em que ela se sentirá mais fortemente motivada, bem como potenciais fatores de desmotivação.

Joana tem uma atitude extrovertida e assertiva.

Gosta de ser o centro das atenções e sentir que os outros gostam dela e a respeitam por suas decisões.

Ela é independente e individualista, e se sente motivada quando tem liberdade suficiente para expressar este lado de sua natureza.

Situações extremamente formais, onde se espera que ela cumpra as regras de uma estrutura preestabelecida, não serão bem recebidas.

Devido à maneira como Joana está adaptando seu comportamento ao trabalho, no momento ela parece mais eficiente e direta do que seu estilo natural sugeriria.

No entanto, os comentários nesta seção aplicam-se a este estilo básico e serão aplicáveis independente de sua adaptação de comportamento.

Se o estilo atual da Joana sugere que aconselhamento e certeza são fatores motivadores (o que é muito provável), deveria então ser que estas necessidades não são inerentes a seu estilo básico.

De fato, ela é capaz de uma surpreendente dose de autoconfiança, o que sugere que os fatores sociais, mais do que os fatos, constituem sua motivação mais importante.

Joana acredita que uma forma de atuar mais adaptável e reativa seja exigida em seu local de trabalho, e por isso a necessidade de trabalhar dentro de prazos e cronogramas não parece ser um fator importante na sua motivação.

Porém seu perfil sugere que seu estilo natural não lida bem com tais exigências, e que ela prefere ter liberdade para realizar tarefas de acordo com o seu próprio tempo.

Motivação

Fonte: Perfil Interno

O perfil interno reflete as respostas mais naturais desta pessoa e, como tal, descreve os tipos de comportamento que provavelmente aparecerão nesse contexto.

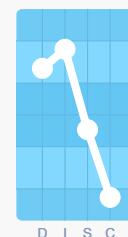
Variações de perfil

Joana mostra algumas variações distintas em suas séries de perfil, o que pode resultar em comportamento divergente em diferentes situações. Os excertos aqui indicam como essas diferenças podem se manifestar em diferentes circunstâncias.

Perfil Externo

(Situações formais ou estruturadas)

A motivação da Joana advém de sua ambição e necessidade de realização - e ela é capaz de trabalhar bem sob condições de extrema dificuldade, se ela puder vislumbrar algum tipo de



D I S C

vantagem pessoal ao fazê-lo. Ela é competitiva por natureza, e o sucesso é um fator motivador particularmente forte para ela, especialmente se tiver que vencer oposições.

Perfil Resumo

(Uma visão geral do estilo geral)

Assertiva e extrovertida por natureza, Joana gosta de ser o centro das atenções, e costuma buscar posições de autoridade - ou pelo menos aquelas nas quais ela possa agir independentemente. Ela é socialmente ativa, gostando de conhecer novas pessoas e desenvolver os relacionamentos existentes. Formalidades ou estruturas com regras rígidas são altamente restritivas ao seu estilo e ela normalmente evita situações deste tipo.

Relatório Analítico

Estilo de Gerenciamento

O tipo comportamental de um indivíduo pode ter um efeito profundo na sua atitude em relação ao gerenciamento e na capacidade de liderar outras pessoas. Esta seção discute os fatores que provavelmente entrarão em jogo onde o Joana está em uma posição de gerenciamento, as atitudes que ela provavelmente irá exibir e as respostas potenciais daqueles que ela está gerenciando.

Uma pessoa altamente motivada e com senso de urgência, Joana espera que aqueles que trabalham para ela sejam igualmente rápidos em suas respostas, podendo tornar-se extremamente impaciente se os outros falharem em cumprir seus altos padrões.

Ela assume um estilo autocrático de gerenciamento, dependendo da sua posição de poder, para assegurar-se de que os outros seguirão suas instruções.

Estando realmente, ou não, envolvido em um papel de gerência, Joana parece ocupar uma posição que exige responsabilidade.

Ela está sendo levada a este desafio para demonstrar uma abordagem com mais iniciativa e eficiência do que existiria no seu comportamento natural.

As alterações no comportamento da Joana sugerem que, apesar de estar adotando uma forma de atuar mais formal e estruturada em relação ao gerenciamento, sua real preferência seria por uma administração mais aberta, construindo relações sociais com sua equipe.

Tal modificação em um estilo de gerenciamento pode ser normalmente atribuída às necessidades da organização como um todo, assim como aos efeitos dessas em seu estilo individual de trabalho.

Na posição de gerência que Joana ocupa, ela atualmente deseja demonstrar atenção às necessidades de sua equipe e, de uma forma mais geral, aos aspectos práticos de sua função.

Este comportamento é, no entanto, mais o resultado do que ela entende como exigências de sua atual posição do que o seu estilo natural.

Este estilo natural seria mais paciente e determinado do que as indicações do momento sugerem.

Estilo de Gerenciamento

Fonte: Perfil Externo

O perfil externo é mais relevante para o ambiente de trabalho atual dessa pessoa e reflete comportamentos que provavelmente aparecerão nesse contexto.

Variações de perfil

Joana mostra algumas variações distintas em suas séries de perfil, o que pode resultar em comportamento divergente em diferentes situações. Os excertos aqui indicam como essas diferenças podem se manifestar em diferentes circunstâncias.

Perfil Interno

(Situações informais ou pressionadas)

A abordagem assertiva, independente e autoconfiante da Joana indica que ela tem habilidade para comunicar sua autoridade através da persuasão amigável ou, quando as circunstâncias o exigem, através de uma abordagem mais assertiva e formal. A maneira ampla e aberta como lida com os problemas faz com que ela dependa dos membros mais analíticos de sua equipe para tratar de



questões que exijam precisão nos detalhes. Sua iniciativa e sua natureza enérgica a fazem mais adequada para a liderança em situações instáveis ou difíceis do que em ambientes estáveis e livres de pressões.

Perfil Resumo

(Uma visão geral do estilo geral)

A abordagem da Joana com relação ao gerenciamento, assim como outras áreas relativas à sua forma de trabalhar, não se encontra definida com clareza através de seu perfil comportamental. No geral, seu estilo parece estar focalizado em uma forma de gerenciar pró-ativa - por exemplo, ela busca estar alerta a possíveis problemas antes que eles ocorram, e empreende ações diretas para vencer os desafios. O perfil sugere que normalmente ela iria gerenciar de uma maneira mais assertiva do que acontece no momento - por alguma razão ela está limitando este seu lado mais aberto e direto.

Relatório Analítico

Estilo de Gerenciamento Requerido

Diferentes estilos de personalidade têm atitudes distintamente diferentes em relação ao gerenciamento e respondem de forma mais eficaz a abordagens de gerenciamento bem diferentes. Esta seção analisa a forma como o estilo particular dessa pessoa irá responder em uma situação como essa e os tipos de gerenciamento necessários para ajudar a motivá-la a executar o melhor.

Joana pode ser muito desafiadora para um gerente, pois sua natureza independente e aventureira torna difícil para ela responder adequadamente à autoridade.

Ela prefere estar no controle completo de sua posição.

Mas como isto não é possível na maioria dos casos, um gerente que dê a ela um grau de liberdade pessoal, conservando no entanto o controle fundamental, ajudará a motivá-la a exibir seu desempenho máximo.

O perfil da Joana mostra que, nas condições atuais, ela está enfatizando resistência e pragmatismo em sua atitude, e pode aparentar desinteresse por assuntos de natureza pessoal.

Na realidade, ela possui um forte elemento social em sua forma de atuar, e está mais preocupada em construir relacionamentos eficientes com seus colegas de trabalho e com o gerente do que possa parecer.

É provável que Joana pareça de certa forma reservada e autocontrolada no momento, mas é improvável que isso permaneça por um longo período.

De fato, uma atitude mais aberta e receptiva da gerência ajudará a aumentar sua performance e a despertar sua habilidade natural de comunicação.

Se Joana parece facilmente passível de ter a atenção desviada, ou demonstra um baixo limite de tolerância ao tédio no seu trabalho atual, seu gerente deve estar consciente de que estas são condições derivadas de sua adaptação comportamental, ou das mudanças que ela está fazendo no seu estilo pessoal para atender às necessidades do seu local de trabalho.

De fato, é provável que ela se apresente como uma pessoa bastante paciente e confiável se estiver numa posição onde sinta que suas qualidades são valorizadas.

Estilo de Gerenciamento Requerido

Fonte: Perfil Interno

O perfil interno reflete as respostas mais naturais desta pessoa e, como tal, descreve os tipos de comportamento que provavelmente aparecerão nesse contexto.

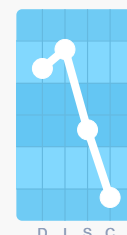
Variações de perfil

Joana mostra algumas variações distintas em suas séries de perfil, o que pode resultar em comportamento divergente em diferentes situações. Os excertos aqui indicam como essas diferenças podem se manifestar em diferentes circunstâncias.

Perfil Externo

(Situações formais ou estruturadas)

Joana sente-se bem com desafios e precisa sentir que está indo adiante, para que possa permanecer motivada. Trabalho monótono ou tarefas exigindo longos períodos de esforço repetitivo rapidamente causarão a perda de seu interesse. Ambiciosa por natureza, ela tem um



D I S C

estilo competitivo, e reage particularmente bem se sente que será capaz de beneficiar-se pessoalmente de uma determinada situação.

Perfil Resumo

(Uma visão geral do estilo geral)

Independente e automotivada, Joana raramente busca a gerência para ajuda, preferindo agir por conta própria - a menos que tenha que lidar com um problema realmente sério. Mesmo assim, há um risco de que ela possa tentar resolver a questão, em vez de remetê-la à gerência, e por isso recomenda-se uma observação atenta da situação. No entanto, a supervisão, diferente da pura observação, deve ser mantida ao mínimo com uma pessoa do tipo da Joana, que prefere ser responsável por suas próprias ações e considera instruções detalhadas como uma interferência descabida.

Relatório Analítico

Diretrizes para Gerenciamento

Existem muitas abordagens diferentes para o gerenciamento efetivo, cada um adequado a um estilo de personalidade diferente, e esta seção considera as maneiras pelas quais o Joana normalmente se enquadra em uma função de gerenciamento ou supervisão. Ele também analisa algumas das estratégias que ela pode empregar para ajudar a otimizar seus recursos pessoais e alcançar a maior eficácia possível em um papel deste tipo.

Diretrizes para Gerenciamento

Fonte: Perfil Externo

O perfil externo é mais relevante para o ambiente de trabalho atual dessa pessoa e reflete comportamentos que provavelmente aparecerão nesse contexto.



Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.

Relatório Analítico

Diretrizes para Vendas

Esta seção enfoca o desempenho desta pessoa em um papel que pode ser amplamente caracterizado como "vendas", ou mais amplamente para uma situação em que o Joana precisa apresentar informações de forma persuasiva ou levar outra pessoa a um ponto de decisão. Também estão incluídas uma série de diretrizes que ajudarão a Joana para desenvolver seu potencial nesse tipo de papel, com base em seu estilo particular de personalidade.

Diretrizes para Vendas

Fonte: Perfil Externo

O perfil externo é mais relevante para o ambiente de trabalho atual dessa pessoa e reflete comportamentos que provavelmente aparecerão nesse contexto.

Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.



Relatório Analítico

Diretrizes para Serviços

Esta seção discute como o Joana responderá em um serviço ou função de suporte, do tipo que envolve a interação com os outros e também a prestação de assistência ou aconselhamento quando necessário. As diretrizes aqui descritas descrevem como o Joana provavelmente funcionará em tal papel, e também fornece uma série de sugestões para ajudá-la a otimizar seu desempenho em uma posição desse tipo.

Diretrizes para Serviços

Fonte: Perfil Externo

O perfil externo é mais relevante para o ambiente de trabalho atual dessa pessoa e reflete comportamentos que provavelmente aparecerão nesse contexto.



Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.

Relatório Analítico

Diretrizes para Trabalho Técnico

O termo "Trabalho Técnico" é usado aqui em um sentido amplo, desde o convencionalmente "técnico" (por exemplo, programação ou engenharia), para o trabalho que simplesmente requer a capacidade de operar de forma consistente e produtiva (por exemplo, análise financeira ou design). Esta seção concentra-se nos fatores de personalidade relevantes para o trabalho desse tipo, em vez de habilidades ou conhecimentos específicos que possam ser relevantes para o trabalho em questão.

Diretrizes para Trabalho Técnico

Fonte: Perfil Externo

O perfil externo é mais relevante para o ambiente de trabalho atual dessa pessoa e reflete comportamentos que provavelmente aparecerão nesse contexto.



Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.

Relatório Analítico

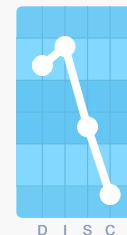
Perguntas Exploratórias

Essas Perguntas exploratórias fornecem algumas diretrizes para explorar o estilo de personalidade desta pessoa, por exemplo, uma situação de entrevista comportamental. As questões exploram as potencialidades do estilo desta pessoa e as possíveis desvantagens, e cada uma inclui uma explicação do aspecto do comportamento dessa pessoa que se destina a investigar. Pode ser necessário adaptar o conteúdo da pergunta para atender a uma situação específica, mas essas questões fornecem uma ferramenta útil para explorar características importantes da abordagem desta pessoa.

Perguntas Exploratórias

Fonte: Perfil Interno

O perfil interno reflete as respostas mais naturais desta pessoa e, como tal, descreve os tipos de comportamento que provavelmente aparecerão nesse contexto.



Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.

Relatório Analítico

Direcionamento de Carreira

Os comentários nesta seção fornecem uma visão sobre o desenvolvimento da carreira desta pessoa, particularmente em termos dos tipos de trabalho que ela provavelmente encontrará mais motivadora e gratificante, e em que ela provavelmente será mais produtiva e eficaz. Esta seção discute o papel dessa pessoa em termos gerais e pode ser usada para ajudar a desenvolver o papel de trabalho atual dessa pessoa, além de sugerir possibilidades totalmente novas.

Seleção de carreira

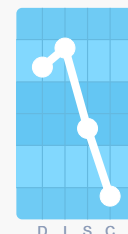
A lista a seguir representa uma seção transversal da biblioteca de perfil de trabalho que corresponde ao estilo de personalidade subjacente desta pessoa. Observe que essas correspondências são baseadas apenas na personalidade e são apenas orientações para o desenvolvimento.

Agente do Estado	88%
Diretor de vendas	84%
Professor (humanidades)	83%
Artista	82%
Advogado	81%
Diretor de arte	81%
Director Geral	78%
Gerente de treinamento e desenvolvimento	78%
Vendedor: direto	77%
Chefe executivo	74%

Direcionamento de Carreira

Fonte: Perfil Interno

O perfil interno reflete as respostas mais naturais desta pessoa e, como tal, descreve os tipos de comportamento que provavelmente aparecerão nesse contexto.



Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.

Relatório Analítico

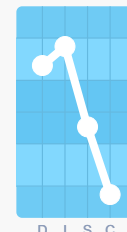
Relacionamentos

A seção "Relações" deste relatório concentra-se nas formas em que o Joana tenderá a interagir com os que a rodeiam, particularmente no contexto do trabalho com colegas. O estilo de comunicação forma um elemento deste tópico, mas esta seção também analisa as formas em que o Joana abordará o desenvolvimento das relações de trabalho e como essas relações tenderão a se desenvolver ao longo do tempo.

Relacionamentos

Fonte: Perfil Interno

O perfil interno reflete as respostas mais naturais desta pessoa e, como tal, descreve os tipos de comportamento que provavelmente aparecerão nesse contexto.



Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.

Relatório Analítico

A Equipe

Trabalhar dentro de uma equipe e interagir com outros membros da equipe são áreas em que o estilo de comportamento de uma pessoa pode ter alguns dos seus efeitos mais profundos. O tipo de papel que o Joana provavelmente adotará e as formas em que ela provavelmente irá interagir com outros membros da equipe podem ser de vital importância. Esta seção analisa questões relacionadas à adesão de uma equipe, e também oferece algumas notas úteis da equipe que resumem a abordagem desta pessoa nesta situação.

A Equipe

Fonte: Perfil Externo

O perfil externo é mais relevante para o ambiente de trabalho atual dessa pessoa e reflete comportamentos que provavelmente aparecerão nesse contexto.



Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.

Relatório Analítico

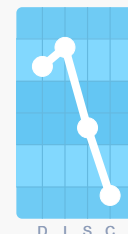
Pressão

As respostas de uma pessoa à pressão podem variar consideravelmente dependendo dos fatores que compõem seu comportamento. Enquanto alguns indivíduos são motivados pelo desafio, outros respondem muito menos produtivamente em uma situação pressurizada. Esta seção analisa as formas como o Joana é susceptível de ver uma situação como essa e como ela pode ser esperada para reagir.

Pressão

Fonte: Perfil Interno

O perfil interno reflete as respostas mais naturais desta pessoa e, como tal, descreve os tipos de comportamento que provavelmente aparecerão nesse contexto.



Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.

Relatório Analítico

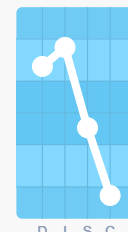
Ambição e Desenvolvimento

Nesta seção, consideramos como os fatores motivacionais mais importantes dessa pessoa provavelmente afetarão seu desenvolvimento pessoal no longo prazo. Diferentes fatores motivacionais precisam de estratégias diferentes para o sucesso contínuo, e esta seção analisa as formas em que o Joana espero desenvolver seu papel ao longo do tempo e como essas motivações podem ser aproveitadas de forma mais eficaz.

Ambição e Desenvolvimento

Fonte: Perfil Interno

O perfil interno reflete as respostas mais naturais desta pessoa e, como tal, descreve os tipos de comportamento que provavelmente aparecerão nesse contexto.



Variações de perfil

A série de perfil desta pessoa é relativamente consistente em todos os perfis, não mostrando variações significativas entre seus estilos em diferentes situações.

Notas principais do relacionamento

Relativo a outros indivíduos de alta dominância

Esta parte do relatório considera as formas como o Joana irá interagir e se relacionar com indivíduos com vários estilos comuns de personalidade. Esta primeira seção aborda especificamente os aspectos das relações desta pessoa com indivíduos altamente dominante: aqueles com uma abordagem particularmente competitiva e direta de sua vida e trabalho.

Dinâmica geral

Dominância é um componente central do estilo de personalidade desta pessoa, de modo que a reunião de dois tipos de personagens fortemente independentes caracterizará esse tipo de relacionamento. Ambos os indivíduos têm um elemento competitivo para suas naturezas, portanto, inevitavelmente, o potencial de conflito em um relacionamento desse tipo, mas se ambos podem se concentrar nos mesmos objetivos, essa relação pode ser altamente produtiva e eficaz.

Comunicando

Estes são dois indivíduos diretos e diretos; em comunicação, eles costumam dizer o que significam com pouca preocupação por questões de tato ou diplomacia. A comunicação geralmente se concentrará em seus objetivos e seus planos para atingir esses objetivos, especialmente se ambas as pessoas estão trabalhando em direção a objetivos semelhantes.

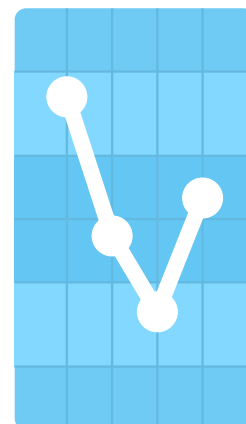
Gerenciando

A natureza competitiva e direta de indivíduos altamente dominante pode levar a desacordo e conflito em um relacionamento, e isso é particularmente verdadeiro em uma situação em que um desses indivíduos (neste caso, Joana) detém uma posição de liderança ou liderança em relação à outra. O estilo naturalmente dominante dessa pessoa tenderá a não ser produtivo em uma situação como essa, e uma abordagem mais estratégica provavelmente será necessária.

Papéis do time

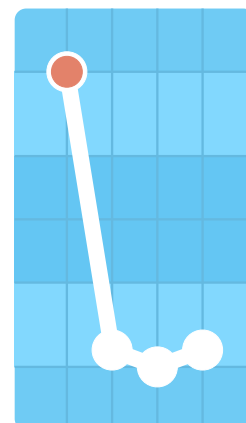
Ambos os indivíduos gostam de sentir que eles têm um senso de controle sobre os eventos e geralmente têm a habilidade de alcançar esse controle. Em um contexto de equipe, pessoas desse tipo tenderão a procurar papéis onde exercem algum tipo de papel de liderança ou tomada de decisão. Isso pode ajudar a encaminhar o time, mas em um grupo menor com menos oportunidades, também pode levar a rivalidades.

JOANA PERFIL
PERFIL EXTERNO



D I S C

PERFIL TÍPICO DE
ALTA DOMINÂNCIA



D I S C

Notas principais do relacionamento

Relativo a indivíduos de alta influência

Relacionamentos para tipos de personalidade altamente influentes giram em torno de sociabilidade, aceitação e aprovação. Uma pessoa com influência elevada em seu perfil procurará construir laços pessoais com aqueles que os rodeiam e pode ser relutante em aceitar tipos mais reticentes ou reservados. Aprovação explícita ou elogios muitas vezes ajudará a aceitar a aceitação de uma pessoa desse tipo.

Dinâmica geral

A dinâmica dentro de um relacionamento desse tipo tenderá a variar de acordo com as circunstâncias. Ambos esses indivíduos são confiantes e pró-ativos, mas seus pontos fortes tendem a emergir em diferentes esferas de atividade; enquanto a atitude dominante dessa pessoa será clara em situações mais pressionadas ou urgentes, esse indivíduo tenderá a assumir a liderança em ambientes mais sociais ou favoráveis.

Comunicando

A dinâmica de comunicação dentro dessa relação dependerá de uma extensão das condições de trabalho atuais. Onde as tarefas precisam ser preenchidas com urgência, ou a pressão está presente, o estilo de comunicação dinâmico e exigente dessa pessoa provavelmente dominará o relacionamento. Em condições menos pressionadas, no entanto, o lado mais amigável e confiante desse indivíduo provavelmente desempenhará um papel mais proeminente.

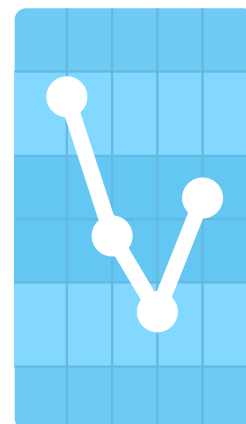
Gerenciando

A atitude naturalmente direta e direta dessa pessoa em relação ao gerenciamento pode não ser mais efetiva com um indivíduo como esse, que, em vez disso, prefere cultivar relacionamentos positivos com os que os cercam, incluindo seu gerente. O estilo desta pessoa pode ser mais imediato e eficaz, especialmente sob circunstâncias pressionadas, mas, sempre que possível, uma certa quantidade de compromisso social ajudará a motivar uma pessoa assim.

Papéis do time

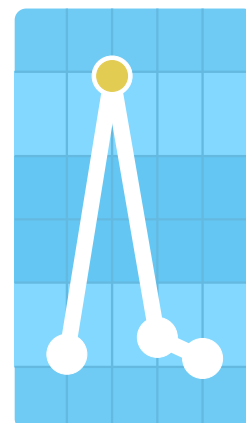
Os papéis de equipe relativos mais adequados a esses dois indivíduos dependerão em grande parte da natureza e condições da equipe. Joana não é tão dominante ou assertivo como o outro membro da equipe aqui, mas ela tem reservas de autoconfiança social e persuasão. A medida em que esses recursos serão evidentes dependerá dos níveis relativos de formalidade ou abertura dentro da equipe.

JOANA PERFIL
PERFIL EXTERNO



D I S C

PERFIL TÍPICO DE
ALTA INFLUÊNCIA



D I S C

Notas principais do relacionamento

Relacionando-se a indivíduos de alta estabilidade

Os candidatos com alta estabilidade são pacientes e deliberados, muitas vezes levando tempo para construir uma relação de trabalho efetiva. Eles também são receptivos e confiáveis, de modo que sua abordagem fundamentalmente constante para outros significa que eles podem construir relacionamentos efetivos onde o tempo e a falta de pressão permitem.

Dinâmica geral

Joana é uma pessoa que procura obter resultados concretos de forma rápida e eficiente, enquanto que este indivíduo prefere trabalhar metodicamente e gradualmente a longo prazo. Joana provavelmente achará essa abordagem bastante frustrante às vezes, embora o efeito de estabilização sobre a abordagem naturalmente instintiva dessa pessoa seja vantajoso em algumas situações.

Comunicando

Joana tende a ter uma visão bastante diferente da comunicação do que essa pessoa. Como um tipo de pessoa assertiva e às vezes exigente, o Joana busca uma atitude receptiva nos outros, e ela pode levar o ritmo constante e sem pressa desse indivíduo como falta de urgência ou capacidade de resposta. Joana precisará ter em conta o estilo desta pessoa se os mal-entendidos forem evitados.

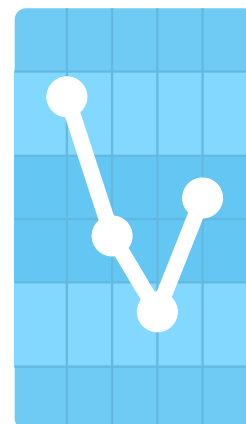
Gerenciando

Joana pode precisar ajustar seu estilo de gerenciamento de condução tipicamente exigente e direto para obter o melhor desse indivíduo. Joana procura eficiência e respostas rápidas, enquanto esse indivíduo prefere considerar e se concentrar no longo prazo. Esta abordagem pode ser produtiva à sua maneira, se o Joana for capaz de desenvolvê-la com paciência.

Papéis do time

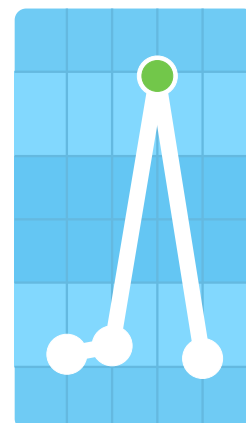
Joana precisará modular sua atitude de condução se ela for desenvolver uma relação de trabalho produtiva com uma pessoa desse tipo. Joana gosta de alcançar seus fins o mais diretamente possível, mas esse membro da equipe preferirá planejar e considerar suas ações antes de se comprometer. Joana terá que levar em consideração isso se ela quiser evitar se tornar frustrada com a abordagem estável de seu colega.

JOANA PERFIL
PERFIL EXTERNO



D I S C

PERFIL TÍPICO DE
ALTA ESTABILIDADE



D I S C

Notas principais do relacionamento

Relativo a indivíduos de alta conformidade

As pessoas com alta conformidade estão interessadas em obter uma compreensão clara do seu ambiente e expectativas, e isso se estenderá às suas relações com outras pessoas. Eles tendem a procurar um senso claro de seu status dentro de uma relação de trabalho, e a estrutura dentro da qual esse relacionamento funciona.

Dinâmica geral

Joana pode ter dificuldade em construir uma relação produtiva com uma pessoa analítica desse tipo. Onde o Joana prefere agir de forma direta e eficiente, seguindo seus instintos na tomada de decisões, esse indivíduo está mais preocupado em considerar as implicações e explorar as possibilidades do que assumir uma posição pró-ativa, uma atitude que o Joana provavelmente achará frustrante.

Comunicando

A abordagem cautelosa e bastante criteriosa deste indivíduo pode gerar dificuldades na comunicação para o Joana, que tende a preferir uma abordagem mais direta e decisiva. Ela tenderá a ver a tendência desse indivíduo para qualificar declarações e evitar conclusões definitivas como ofuscação desnecessária, enquanto elas são simplesmente uma parte do modo de comunicação desse indivíduo.

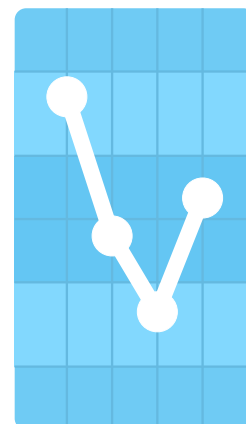
Gerenciando

Um indivíduo, como o Joana, tenderá a ter uma atitude mais ampla e estratégica em relação aos eventos do que um tipo altamente focado e analítico, como este colega de trabalho. Isso ajudará o Joana para administrar esta pessoa de forma mais eficaz se ela for capaz de fornecer explicações sobre suas decisões e explicações sobre seus requisitos.

Papéis do time

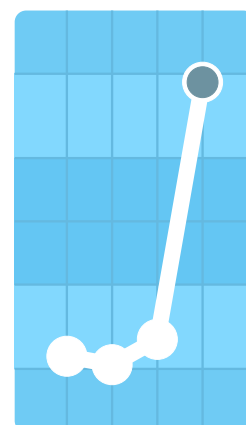
O estilo bastante dominante e decisivo dessa pessoa significa que ela normalmente adotará uma posição de alguma autoridade dentro da equipe, seja formalmente designada ou não. Ela não é, no entanto, uma pessoa preocupada com questões de detalhes, e ela achará útil cultivar relações com membros da equipe desse tipo, que mais naturalmente se concentram nas questões práticas no trabalho dentro da equipe.

JOANA PERFIL
PERFIL EXTERNO



D I S C

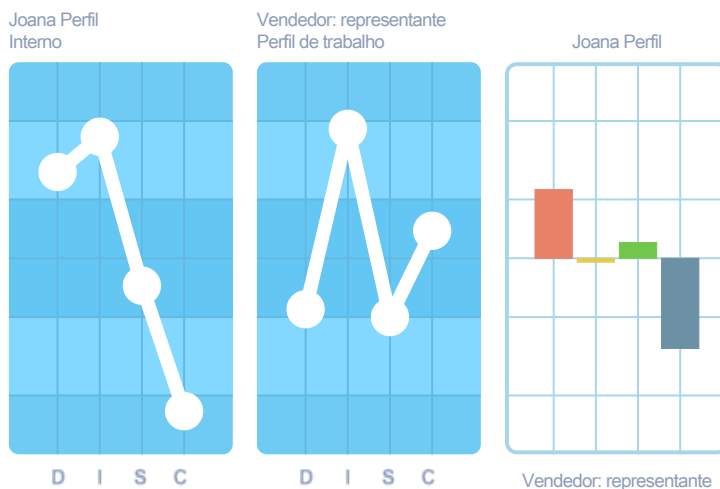
PERFIL TÍPICO DE
ALTO CUMPRIMENTO



D I S C

Correspondência de trabalho

Vendedor: representante

Score jogo
54%

Comparações de fatores

Esta tabela mostra os escores do jogo para os fatores DISC individuais no perfil.

Dominância	+35%	Muito alto
Influência	-2%	Correlação próxima
Estabilidade	+8%	Ligeiramente alto
Conformidade	-46%	Muito baixo

Pontos fortes para este trabalho

- Abordagem entusiástica e animada
- Respostas instintivas
- Capacidade de trabalhar sem a aprovação dos outros

Possíveis necessidades de treinamento

- Tendência para agir sem fazer consultas
- Relutância em cooperar com outros
- Franqueza
- Resistência a soluções alternativas
- Falta de habilidade para lidar com distrações
- Objetividade insuficiente
- Falta de habilidade técnica
- Tendência a correr riscos desnecessários
- Falta de atenção para detalhes
- Confiança em excesso

Sobre este jogo de trabalho

Esta análise específica de correspondência de trabalho foi compilada no Modo de Recrutamento e é adequada para combinar o estilo comportamental do candidato contra uma função diferente daquela que eles atualmente preenchem.

Requisitos de trabalho 1

Fechar correspondências

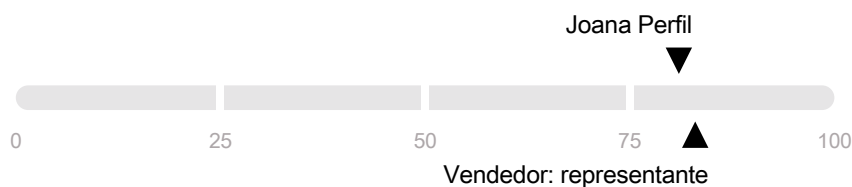
Estes são elementos do papel de Vendedor: representante onde o estilo pessoal desta pessoa parece combinar os requisitos do trabalho com relativa proximidade. De acordo com seu perfil, a personalidade desta pessoa parece ser bem adaptada a esses aspectos do trabalho.

Nota: estes Close Matches são baseados em fatores individuais e combinações de fatores, dentro dos perfis.

Modo de recrutamento

Esta é uma análise de correspondência feita no Modo de Recrutamento, o que significa que é baseado nos comportamentos prováveis dessa pessoa em um novo papel. Esses comportamentos podem não ser necessariamente evidentes no papel atual dessa pessoa.

Abertura e comunicação



Vendedor: Representante é um papel para o qual um candidato ideal mostrará um estilo de comunicação aberto e confiante e uma prontidão para se expressar livremente. Um Vendedor: representante precisará se sentir à vontade na companhia de outros, e mostrar a capacidade de desempenhar um papel social central.

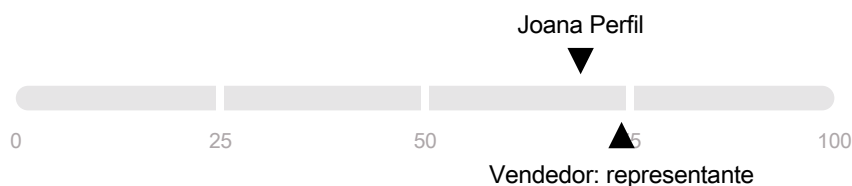
Um estilo de comunicação aberto é uma das qualidades mais descritas pelo perfil desta pessoa e, nesta área, seu estilo pessoal é adequado ao grau de interação positiva com os outros exigido por um Vendedor: representante sucesso.

Perguntas comportamentais

Para indivíduos com um estilo de comunicação aberto e confiante como este, esse estilo tende a ser evidente durante a discussão, especialmente da variedade cara a cara. Isso, por si só, ajudará a demonstrar o Joana adequado para o papel nesta área.

Os tipos específicos de comunicação necessários tendem a ser exclusivos das funções individuais. Explicar os requisitos específicos relevantes para um Vendedor: representante ajudará a mostrar como o Joana aplicará seu estilo aberto na própria função.

Energia e dinamismo



Um candidato com uma atitude enérgica e extrovertida atenderá o papel do Vendedor: representante bem. O papel requer um estilo de comunicação persuasivo e envolvente, e se beneficiará de uma personalidade dinâmica motivada pela interação positiva com os outros.

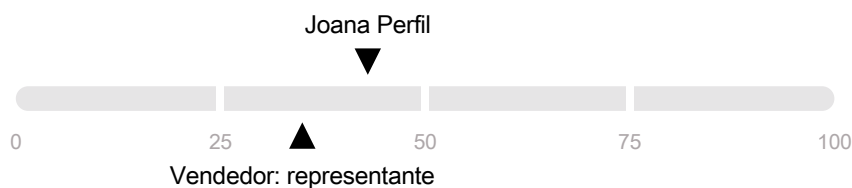
O perfil dessa pessoa demonstra que ela realmente possui o tipo de estilo entusiasmado que pode se adequar a um papel desse tipo, com uma sensação de energia pessoal e impulso comunicativo.

Perguntas comportamentais

O estilo pessoal entusiasmado do tipo indicado pelo perfil desta pessoa sugere que ela possa mostrar uma abordagem atrativa e positiva para a discussão, exceto talvez nas circunstâncias mais formais.

O estilo comunicativo dessa pessoa é susceptível de corresponder às necessidades do papel, e investigar as formas como assumiu os papéis comunicativos no passado ajudará a confirmar a eficácia com que é provável que seja como um Vendedor: representante.

Flexibilidade e ritmo



O perfil para o Vendedor: representante descreve um papel no qual os eventos se desenvolvem rapidamente e um candidato bem-sucedido precisará de uma capacidade para responder a um ambiente tão em mudança, lidar com desenvolvimentos inesperados à medida que emergem.

Joana tem um estilo comportamental sugerindo que, enquanto ela é capaz de mostrar um lado flexível de sua abordagem conforme uma situação exige, ela talvez precise desenvolver essa atitude ainda mais se ela trabalhar em um ambiente tão mutável em uma base de longo prazo.

Perguntas comportamentais

Embora a capacidade dessa pessoa de responder aos eventos em mudança seja próxima da necessidade do papel, há alguma indicação de que ela precisará adaptar sua abordagem ligeiramente para se concentrar nesse tipo de comportamento.

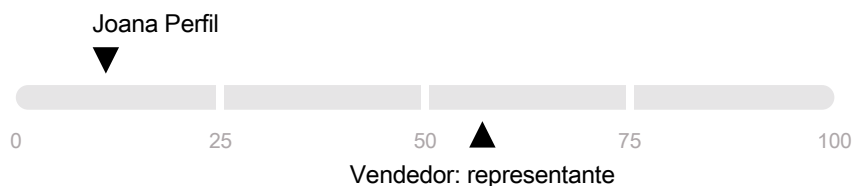
Será útil analisar situações no passado em que ela precisa desenvolver uma atitude tão flexível, particularmente situações nas quais ela manteve essa abordagem ao longo do tempo.

Requisitos de trabalho 2

Necessidades de adaptação

Estes são elementos do papel em que o perfil desta pessoa diverge mais forte do estilo de trabalho ideal. Estas são áreas em que o Joana precisará mostrar o potencial para adaptar sua própria abordagem se ela tiver sucesso no papel.

Auto-organização



Um papel como o Vendedor: representante exige uma atitude equilibrada em relação a questões de autoridade e estrutura. Um candidato a um papel como este precisará ser capaz de trabalhar efetivamente dentro de um ambiente estruturado, mas também às vezes precisa estar pronto para mostrar a iniciativa individual ou a vontade de trabalhar sem suporte.

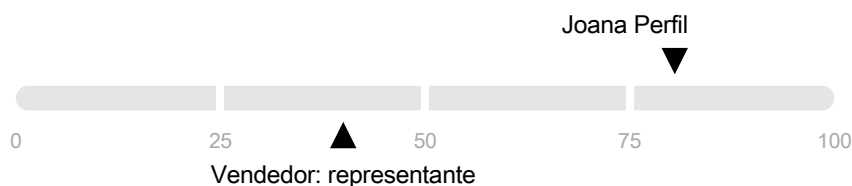
O perfil desta pessoa enfatiza a independência do pensamento e a preferência por tomar decisões sem referência a diretrizes ou aprovação. Isso pode ser efetivo para os aspectos do papel que precisam de uma abordagem tão independente, mas o Joana é menos adequado às condições de trabalho formais ou estruturadas associadas a outros aspectos do papel.

Perguntas comportamentais

Embora o Joana seja susceptível de se comportar bem nos aspectos mais independentes do papel do Vendedor: representante, será importante explorar quão efetivamente ela irá acomodar as partes do papel que precisam de uma abordagem mais formal ou organizada, uma vez que tal abordagem não é fortemente indicada no perfil dessa pessoa.

O grau em que o Joana está preparado para seguir um processo de discussão estruturado e responder perguntas diretamente ajudará a identificar a facilidade com que o Joana se adapte ao lado mais estruturado da Vendedor: representante do Vendedor: representante.

Cooperação e trabalho em equipe



Uma atitude cooperativa, e uma vontade de trabalhar de forma produtiva dentro de uma equipe, são habilidades fundamentais para um Vendedor: representante sucesso. Um candidato efetivo precisará estar preparado para se adequar aos padrões de trabalho estabelecidos e se adaptar às necessidades da organização.

Um indivíduo altamente independente como o Joana tenderá a encontrar um papel como o Vendedor: representante um pouco restritivo. Ela preferirá assumir o controle de uma situação e abordar questões diretamente à sua maneira, e, portanto, a necessidade de coordenar com os outros não é algo que vem facilmente ao seu estilo.

Perguntas comportamentais

Pelo menos até certo ponto, o Joana pode ser esperado para mostrar sua perspectiva independente em uma discussão cara-a-cara. Por exemplo, um indivíduo desse tipo freqüentemente direcionará uma discussão sobre tópicos que parecem mais relevantes para ela, ou de outra forma exercem controle pessoal sobre uma conversa.

A questão relevante para este aspecto dos requisitos do trabalho é o grau em que o Joana poderá funcionar de forma produtiva com os outros, de modo que uma discussão sobre sua experiência trabalhando em conjunto de equipe ajudará a demonstrar se essa adaptação pode ser prática.

Combinando liderança e suporte



Um Vendedor: representante é um papel com uma necessidade equilibrada quando se trata de franqueza e assertividade. Um candidato bem adequado será aquele que pode trabalhar de forma produtiva e cooperativa com os outros, mas é capaz de adotar uma abordagem mais comandante e contundente quando uma situação exige.

O perfil dessa pessoa descreve um indivíduo que possui o potencial de um comportamento fortemente assertivo, mas talvez seja muito grande para ser eficaz como um Vendedor: representante. Ela precisará desenvolver uma abordagem menos competitiva se ela for trabalhar bem nesse papel.

Perguntas comportamentais

Indivíduos altamente diretores e assertivos, como o Joana, muitas vezes assumem um papel dominante na comunicação, dirigindo uma conversa em vez de simplesmente responder a perguntas.

As principais experiências de trabalho a serem exploradas serão aquelas nas quais o trabalho cooperativo com outros tem sido primordial para o sucesso. A abordagem dessa pessoa a tais situações ajudará a mostrar como ela pode se esperar para se adaptar ao papel do Vendedor: representante.

Correspondência de trabalho: Vendedor: representante

Resumo do trabalho

Um forte estilo de apresentação e uma vontade de estar no centro das atenções são características fundamentais do papel do Vendedor: representante. Um candidato a esse papel precisará de uma natureza extremamente extrovertida, aberta e expressiva, e uma capacidade para demonstrar entusiasmo real por uma idéia ou um produto.

Energia e entusiasmo

Se um Vendedor: representante é chamado para apresentar um conceito para uma audiência ou um indivíduo, ou mostrar entusiasmo e dirigir em uma situação de equipe, um candidato para esse papel precisará de fortes reservas de energia e confiança. Alguém que é capaz de mostrar inventividade ou humor em seu estilo pessoal, e facilmente construir um relacionamento com os outros, será bem adaptado ao papel do Vendedor: representante.

Flexibilidade

A adaptabilidade é uma característica importante desse papel. Não só um candidato deve ser capaz de se adaptar a condições de trabalho variadas e muitas vezes imprevisíveis, mas também precisam ser flexíveis o suficiente para ajustar sua abordagem a outras pessoas. O Vendedor: representante ideal será motivado pela mudança e desfrutará de novas experiências.

Drive e análise

Embora o entusiasmo e a adaptabilidade sejam as principais características do estilo necessário para um Vendedor: representante bem sucedido, este é um papel complexo onde outras necessidades emergirão de tempos em tempos. Por exemplo, embora este não seja um papel geralmente exigente, uma medida de assertividade pode ser necessária de tempos em tempos. Da mesma forma, embora as habilidades de apresentação sejam fundamentais aqui, uma compreensão clara do tópico será uma vantagem significativa e, portanto, uma medida do pensamento analítico será uma habilidade adicional útil.

Sobre o resumo do trabalho

Esta página fornece uma visão geral dos aspectos mais importantes do trabalho, para comparação com o estilo de trabalho desta pessoa.

Observe que esses fatores estão especificamente relacionados aos recursos da personalidade. Pode haver e, tipicamente, existem requisitos-chave do trabalho que se encontram fora desta esfera, especialmente nas áreas de qualificações e experiência.

Correspondência de trabalho: Vendedor: representante

Vendas e Marketing partidas

Esta lista mostra uma seleção de trabalhos da categoria 'Vendas E Marketing'. Cada um mostra uma pontuação de correspondência geral, com base no jogo de personalidade geral desta pessoa em comparação com os requisitos de personalidade de cada trabalho.

Diretor de vendas	84%
Vendedor: direto	77%
Gerente de marketing	71%
Gerente de vendas	66%
Diretor de marketing	61%
Vendedor: varejo	61%
Vendedor: serviços financeiros	59%
Agente de vendas de seguros	54%
Vendedor: representante	54%
Vendedor: chamada fria	53%
Analista de Pesquisa de Mercado	41%
Telemarketer	36%

Modo de recrutamento

Esta análise de correspondência de trabalho foi compilada no Modo de Recrutamento e é adequada para combinar o estilo de comportamento desse candidato em outras funções além daquilo que eles atualmente preenchem.

Ele contém apenas perfis de trabalho da categoria Vendas e Marketing.

Apêndice: formas de perfil DISC

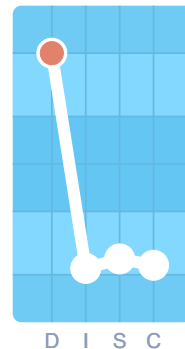
Neste apêndice, analisamos as características mais importantes de uma série de perfis DISC comuns. Esta é uma informação de referência útil para considerar como o Joana pode interagir com outros estilos pessoais. Tenha em mente que existem várias gradations possíveis dentro de um perfil DISC, e esta seção de referência só pode abranger o mais comum. Para uma avaliação mais completa de um perfil específico, um relatório separado é altamente recomendado.

A notação usada aqui tem fatores altos e fatores baixos separados por uma barra invertida, então 'D / I' indica alta dominância e baixa influência (sem outros fatores altos ou baixos).

Dominância elevada (D/ISC)

O perfil High-D é frequentemente descrito como o 'Autocrat', e por uma boa razão. A dominância é o fator de controle e assertividade, e sem outros fatores elevados no perfil para equilibrar isso, o puro High-D pode ser notavelmente dominador, e até mesmo dominador às vezes. Este tipo de pessoa tem uma necessidade muito alta de alcançar e, por isso, muitas vezes são ambiciosos e competitivos, lutando de forma agressiva para alcançar seus objetivos. Eles são dinâmicos e adaptáveis, e mostram uma determinação e uma capacidade de liderança direta.

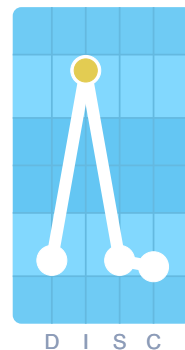
- Decisivo
- Ambicioso
- Competitivo
- Dirigindo
- Intrépido
- Auto-suficiente
- Forte



Influência elevada (I/DSC)

A influência é o fator de comunicação. Um perfil com este fator fortemente representado, mostrando alta Influência sem outros fatores de equilíbrio, representa um estilo que se comunica facilmente e fluentemente com outros. É por esta razão que os perfis deste tipo são frequentemente referidos como perfis do "Communicator" - eles descrevem indivíduos confiantes, extrovertidos e gregários que valorizam o contato com outras pessoas e o desenvolvimento de relações positivas.

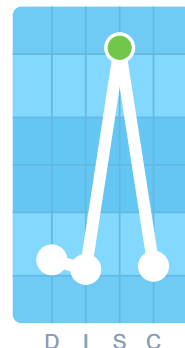
- Confiante
- Extrovertido
- Expressivo
- Sociável
- Entusiasmado
- Animado
- Positivo



Alta estabilidade (S/DIC)

Este tipo de perfil, que mostra um alto nível de firmeza sem outros fatores de equilíbrio, é comparativamente raro. A Estabilidade é o fator de paciência, calma e abertura gentil, e um puro High-S refletirá essas qualidades. Geralmente são amáveis e de bom coração, simpaticando com os pontos de vista dos outros e avaliando a interação positiva. Eles não são extrovertidos por natureza, no entanto, e dependem de outras pessoas, mais assertivas, para assumir a liderança.

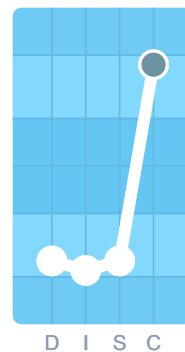
- Medido
- Aceitando
- Vizinho
- Estável
- Planejamento
- Consistente
- Generoso



Alta conformidade (C/DIS)

Por sua natureza, muitas vezes reticentes e distantes, pessoas desse tipo podem dar uma impressão de frieza ou desinteresse. Muitas vezes relutantes em revelar informações sobre si mesmos ou suas idéias, a menos que sejam absolutamente necessárias, os indivíduos altamente compatíveis tendem a ter falta de assertividade e geralmente não estão dispostos a se envolver em situações de confronto. Em vez disso, tenderão a depender de estruturas e regras, e essas pessoas tipicamente têm uma abordagem sistemática e ordenada da vida.

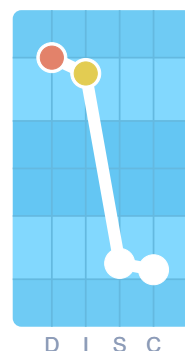
- Diplomático
- Factual
- Organizado
- Imparcial
- Inconclusivo
- Preciso
- Escrupuloso



Alta dominância e influência (DI/SC)

Um perfil desse tipo representa uma pessoa altamente assertiva, capaz de ação direta, dinâmica ou sociabilidade encantadora conforme uma situação exige. Em combinação, esses fatores descrevem uma pessoa com objetivos claros na vida com a determinação e o compromisso de alcançá-los. Este estilo de pessoa procurará manter uma posição de domínio, tanto em termos de autoridade pessoal quanto de controle, mas também em um sentido social - eles gostam de sentir que eles não são apenas respeitados por aqueles que trabalham com eles, mas também gostam genuinamente.

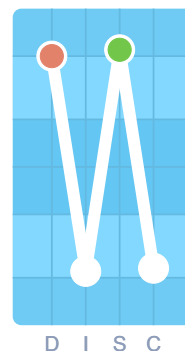
- Pro-ativo
- Seguro de si mesmo
- Assertivo
- Extrovertido
- Independente
- Fortemente
- Persuasivo



Alta dominância e estabilidade (DS/IC)

Os perfis que mostram alta dominância e alta estabilidade são extremamente raros na maioria das circunstâncias. Esses dois fatores representam conjuntos de valores e motivações radicalmente diferentes, por isso é difícil para eles coexistir efetivamente em um único estilo de comportamento. Em combinação, há um espaço para que um indivíduo como esse combine sua dominância e estabilidade para exibir um estilo fortemente determinado e obstinado, dirigindo proposadamente para seus objetivos em face de dificuldades e obstáculos.

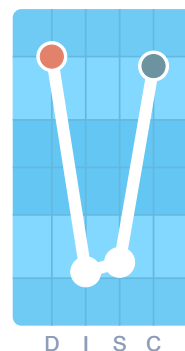
- Determinado
- Resiliente
- Resoluto
- Comprometido
- Estável
- Persistente
- Teimoso



Alta dominância e conformidade (DC/IS)

Este perfil em forma de U não é incomum. Representa um indivíduo altamente formal e estruturado com um estilo contundente e contudente. Este tipo de pessoa acredita em arrumar as coisas e raramente tem medo de declarar sua mente de maneira robusta e direta. De todos os possíveis perfis DISC, este estilo provavelmente representa o menos em assuntos pessoais ou emocionais; indivíduos desse tipo tendem a ser remotos e um tanto isolados, preferindo manter seus próprios conselhos.

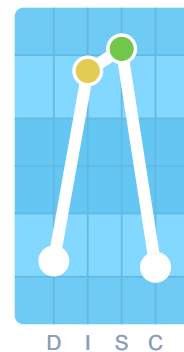
- Auto-suficiente
- Objetivo
- Exigente
- Auto motivado
- Prático
- Exigente
- Eficiente



Alta influência e estabilidade (IS/DC)

Influência e estabilidade são fatores comunicativos mais orientados para sentimentos e emoções do que fatos e praticidades. Em combinação, eles descrevem uma pessoa voltada para assuntos pessoais e a compreensão de outras pessoas. Esse indivíduo é confiante, caloroso e amigável, mas, no entanto, também é capaz de estender uma orelha simpática aos outros e pronto para ajudar com os problemas dos outros, se puderem. Um perfil DISC com esta característica invertida 'U' forma é muitas vezes descrito como um 'Conselheiro' perfil.

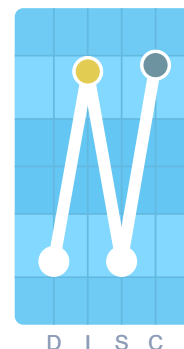
- Simpático
- Suporte
- Amigáveis
- Confiando
- Gregário
- Personável
- Confiando



Alta influência e conformidade (IC/DS)

Esse perfil relativamente comum inclui dois fatores que, de certa forma, são contraditórios. Por um lado, a Influência é o fator de excitação, prazer e impulsividade extrovertida. Por outro lado, a conformidade está relacionada com precisão, detalhes e regras cuidadosamente seguidas. Na prática, essas abordagens variantes tendem a surgir de acordo com as circunstâncias prevalentes; Este perfil descreve uma pessoa capaz de uma atitude aberta e sociável, mas que também pode apresentar uma atitude mais analítica quando uma situação exige.

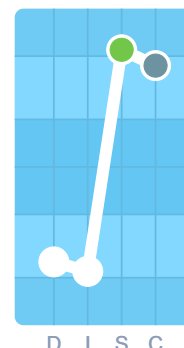
- Acomodando
- Diplomático
- Amigável
- Conformando
- Atencioso
- Tato
- Time orientado



Alta estabilidade e conformidade (SC/DI)

Perfis desse tipo, que mostram alta estabilidade e alto cumprimento, muitas vezes são chamados de "Técnico". Este termo é usado em seu sentido mais lato: pessoas que demonstram esse tipo de comportamento são adequadas para empregos como contabilidade, programação de computadores ou engenharia, porque suas abordagens combinam precisão e precisão com a paciência para trabalhar em um problema até que seja resolvido. Eles estão interessados em produzir um trabalho de qualidade e, muitas vezes, irão fazer grandes esforços para garantir que os resultados de seus esforços sejam os melhores que possam alcançar.

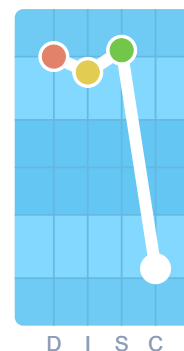
- Analítico
- Paciente
- Reprimido
- Cauteloso
- Dispassionate
- Preciso
- Consciente



Alta dominância, influência e estabilidade (DIS/C)

A falta de conformidade neste tipo indica que a independência é o elemento-chave na compreensão deste estilo. Pessoas desse tipo têm uma ideia clara de seus objetivos na vida e da força da vontade de alcançar seus objetivos. A estabilidade empresta a esse indivíduo uma sensação de persistência e uma vontade de trabalhar com firmeza e diligência na busca de seus fins. Há também um aspecto sociável e aberto para esse tipo de pessoa, mas também têm um senso subjacente de determinação e assertividade que virá à tona quando uma situação o exigir.

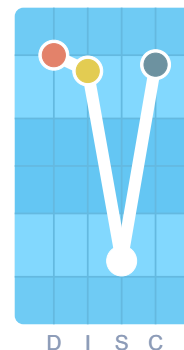
- Informal
- Emocional
- Candid
- Falante
- Companionable
- Persistente
- Positivo



Alta dominância, influência e conformidade (DIC/S)

A velocidade de resposta e um senso de urgência são as características definidoras desse tipo; sua baixa pontuação de Estabilidade sugere que sua abordagem será enraizada em um estilo dinâmico e impaciente. Este é um estilo relativamente autocontrolado e ambicioso, mas também possuem habilidades sociais efetivas que podem ser esperadas em situações abertas e informais. Enquanto a ambição e a assertividade são elementos importantes deste estilo, eles combinam aqui com a consciência das necessidades dos outros e um senso de ordem

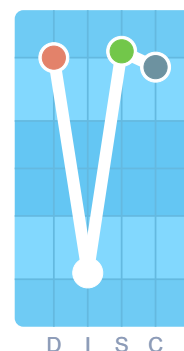
- Flexível
- Dinâmico
- Exploratório
- Questionando
- Original
- Adaptável
- Imprevisível



Alta dominância, estabilidade e conformidade (DSC/I)

Esta é uma forma de perfil algo incomum, assim como todos os perfis que possuem tanto dominância quanto estabilidade. A principal característica distintiva deste tipo comportamental é o baixo índice de Influência, descrevendo um estilo baseado mais em torno de praticidade e pensamento racional do que considerações emocionais e, geralmente, relutante em revelar informações sobre si mesmos, suas idéias ou seus sentimentos.

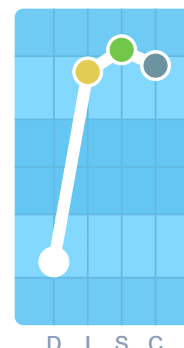
- Analítico
- Preciso
- Confiável
- Factual
- Determinado
- Rígido
- Estóico



Alta influência, estabilidade e conformidade (ISC/D)

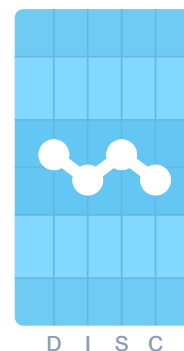
Indivíduos desse tipo raramente mostrarão comportamento abertamente assertivo ou direto. Em vez disso, eles tentarão alcançar seus fins através da comunicação, usando suas habilidades persuasivas ou os poderes da discussão racional. Este não é um tipo ambicioso de pessoa; Os perfis desse tipo refletem estilos individuais que raramente estabelecem metas distintas para si mesmos na vida, mas preferem construir relações fortes com os outros e perseguir seus interesses pessoais ou passatempos. Eles trabalham particularmente bem como parte de uma equipe ou grupo, sendo amigável e cooperativo em estilo, e pronto para aceitar as idéias dos outros.

- Cooperativo
- Time orientado
- Cortês
- Moderado
- Compromisso
- Time orientado
- Sociável



Comprimido

Um perfil que mostra os quatro fatores entre 35% e 65% é descrito como *comprimido*. A interpretação de um perfil desse tipo depende de onde a forma aparece na série de perfis geral. Se o perfil interno estiver comprimido, isso pode refletir um problema com o estilo de vida geral da pessoa, enquanto um perfil externo comprimido sugeriria problemas em um curto prazo, geralmente relacionado à vida profissional do indivíduo.



Glossário

Este Glossário abrange termos usados em outros lugares no relatório que tenham um significado específico ou técnico no contexto de uma análise DISC. Para muitos desses termos, você encontrará comentários adicionais na margem direita, explicando como o termo se aplica no caso desta pessoa.

Aberto

Uma medida em um dos eixos do cartão de estilo. As pessoas abertas são amigáveis, confiantes e ingênuas. Eles se expressam facilmente e valorizam fortes relacionamentos com outras pessoas. Os indivíduos abertos tendem a trabalhar em um nível emocional, revelando seus sentimentos aos outros e se preparando para simpatizar com os que os rodeiam.

Cartão de estilo lugares desta pessoa seus aproximadamente a meio caminho entre as Aberto e Controlado extremos.

Adaptabilidade

Uma medida derivada do valor de estabilidade no perfil interno. Indica o grau em que o Joana sente capaz de adaptar sua abordagem às circunstâncias em mudança. É usado como um valor de comparação para sugerir os efeitos da tensão do perfil.

Onde a tensão do perfil é menor do que a adaptabilidade, como no caso desta pessoa, é improvável que resulte em efeitos negativos significativos.

Adequado

Um termo usado para descrever a adequação dessa pessoa para papéis em relação aos quais uma correspondência de trabalho produz uma pontuação de correspondência entre setenta e oitenta por cento. Observe que isso, e outros termos similares, são usados como uma subdivisão um tanto arbitrária dentro das avaliações de correspondência de trabalho - se o Joana é ou não "aceitável" para um papel particular dependerá naturalmente de outros fatores ao lado de seu estilo comportamental.

Atacar

Um tipo de resposta de pressão descrita pelo cartão de estilo. Este tipo de comportamento é encontrado em pessoas cuja resposta a um problema é usar suas habilidades comunicativas para se manifestar fora dela. Colocados sob pressão, eles adotarão um estilo de ataque verbal, acusando outros de causarem problemas, destacando as deficiências nos sistemas e outras pessoas, e geralmente são culpados.

O cartão de estilo desta pessoa sugere que esta é uma das suas respostas mais comuns à pressão.

Ativo

Uma medida em um dos eixos do cartão de estilo. A assertividade neste contexto relaciona-se a pessoas que são pró-ativas e diretas. Eles lideram em vez de seguir, e gostam de tomar medidas imediatas sempre que podem. Eles acreditam em aproveitar as oportunidades e fazer o seu próprio caminho. Muitas vezes independentes e comandantes, eles preferem dar ordens em vez de levá-las, e emitirão instruções ao invés de solicitar cooperação.

O cartão de estilo desta pessoa coloca sua posição na escala Assertivo.

Note-se que "assertivo" no cartão de estilo é distinto, embora intimamente relacionado com a assertividade, como mostrado às vezes na análise de traços do relatório.

Autoconfiança

Uma DISC encontrada em perfis mostrando influência maior do que a conformidade. Os perfis autoconfianças representam pessoas que raramente experimentam dúvidas e se sentem à vontade em quase qualquer situação social. Eles se misturam facilmente com estranhos e não têm medo de iniciar o contato social. Eles podem, às vezes, tornar-se excessivamente confiante, levando-os a agir impulsivamente.

No caso desta pessoa, Autoconfiança está fortemente representado em seu perfil interno, mas menos evidente em seu externo. Isso sugere que, enquanto ela é capaz de mostrar essa característica, ela tenderá a não fazê-lo nas condições atuais. Como tal, Autoconfiança é categorizado como uma característica potencial.

Automotivação

Uma DISC encontrada em perfis que mostram maior prevalência do que a estabilidade. A ação é um ingrediente chave dessa subestrutura. Este tipo de pessoa sente a necessidade de estar ativo o tempo todo e é impaciente com aqueles que não estão dispostos ou incapazes de manter seu ritmo urgente. Eles reagem rapidamente a novos desenvolvimentos, mas nunca perdem de vista seus próprios objetivos e ambições.

No caso desta pessoa, Automotivação está fortemente representado em seus perfis internos e externos, e, portanto, é categorizado como uma característica permanente.

Candidato

O sistema Discus usa o "candidato" como um termo genérico conveniente para se referir ao indivíduo descrito pelo relatório. Não indica necessariamente que o Joana esteja no processo de inscrição para uma publicação.

Características Inativas

Traços raramente vistos no comportamento dessa pessoa em qualquer circunstância. Mais tecnicamente, estes são traços que não estão fortemente representados no perfil interno ou no perfil dessa pessoa, e, portanto, normalmente não seria esperado que ele emergisse em seu comportamento.

Características Permanentes

Traços que são comumente vistos no comportamento dessa pessoa, independentemente das circunstâncias. Estes são traços que são fortemente representados nos perfis internos e externos desta pessoa e, portanto, pode-se esperar que descreva seu comportamento em uma ampla gama de condições.

Características Potenciais

Os traços que o Joana parece ser capaz de demonstrar, mas é improvável que apareçam nas condições atuais. Os traços potenciais são aqueles representados no perfil interno dessa pessoa, mas não fortemente expressos em seu perfil externo. Isto sugere que os traços em questão podem surgir em condições diferentes - daí o termo "potencial".

Características Transitórias

Traços que derivam das percepções dessa pessoa de sua situação atual, em vez de serem firmemente estabelecidos em seu estilo. Traços transitórios são aqueles que estão fortemente representados no perfil externo dessa pessoa, mas não são suportados pelo perfil interno. Como tal, eles representam respostas ao seu ambiente atual, e é improvável que persistam no longo prazo - daí o nome "transitório".

Cartão de Estilo

Uma maneira gráfica útil de resumir o estilo desta pessoa, em termos gerais. O cartão de estilo é subdividido em vinte e cinco segmentos e o segmento mais associado ao comportamento dessa pessoa é marcado. A maioria dos segmentos tem seus próprios nomes específicos - denominados nomes de estilo - e Discus é capaz de interpretar cada um desses e fornecer um resumo de suas implicações. Os termos específicos utilizados neste resumo são explicados em outro lugar no glossário.

Comparação Pessoa x Cargo

A comparação de características analisa os fatores individuais em uma correspondência de trabalho específica, e os usa para criar uma lista de pontos fortes e requisitos de treinamento possíveis. Essas listas relacionam-se especificamente ao trabalho em questão, e seus conteúdos podem, e mudarão, de uma partida de trabalho específica para outra.

Conformidade

A conformidade é o fator mais certo mostrado em um perfil DISC, e o 'C' do DISC. É o fator de estrutura, detalhe e fato, e aqueles que apresentam altos níveis estão interessados em precisão e precisão. Porque eles são naturalmente receptivos e reticentes a falar a menos que sejam chamados pelos outros, muitas vezes é imaginado que indivíduos altamente compatíveis faltam ambição. Na verdade, este não é o caso - neste sentido específico, eles são semelhantes aos indivíduos altamente dominantes em seu desejo de controle sobre seu meio ambiente. Devido ao seu estilo receptivo, no entanto, eles tentarão alcançar esse controle através do uso de estrutura e procedimento, insistindo em regras e códigos de conduta definidos para alcançar seus fins. Esta é a raiz do estilo "orientado a regras", frequentemente associado à conformidade.

Conformidade não está fortemente representado entre os perfis dessa pessoa, embora ela esteja mostrando uma propensão um pouco maior a atuar dessa maneira no momento.

Consideração

Uma sub-característica DISC encontrada em perfis mostrando estabilidade superior à influência. Os indivíduos pensativos planejam suas palavras e ações cuidadosamente e quase nunca agem por impulso. Os prazos e outras restrições de tempo são difíceis para esse tipo de pessoa tratar. Sua vantagem, no entanto, é a confiabilidade e a estabilidade que eles trazem para o seu trabalho.

No caso desta pessoa, Consideração não está fortemente representado em seu perfil interno ou externo, e, portanto, é categorizado como uma característica inativa.

Controlado

Os indivíduos controlados são práticos e podem parecer um pouco cínicos. Eles valorizam fatos e argumentos racionais acima das considerações emocionais, e preferem seguir suas próprias idéias, ao invés de confiar em outras pessoas. Às vezes, eles podem ser desconfiados ou suspeitos, e raramente oferecerão informações sobre si mesmos para outras pessoas.

Cartão de estilo lugares desta pessoa seus aproximadamente a meio caminho entre as Controlado e Aberto extremos.

Cooperação

Uma DISC encontrada em perfis que mostram maior conformidade com a dominância. Esta é a subtração clássica "orientada a regras", relacionada a uma pessoa que precisa estar absolutamente certa de sua posição e prefere usar regulamentos e procedimentos estabelecidos como uma estrutura para apoiar suas idéias. As pessoas cooperativas são chamadas assim porque este aspecto de seu estilo pessoal se estende à necessidade de apoio prático de gerentes, colegas e amigos e, portanto, eles tendem a procurar manter relações de trabalho eficazes com os outros.

No caso desta pessoa, Cooperação não está fortemente representado em seu perfil interno ou externo, e, portanto, é categorizado como uma característica inativa.

Correspondência de trabalho

Uma comparação do perfil DISC desta pessoa com um ou mais perfis de trabalho predefinidos. Em cada caso, é possível derivar uma estimativa da adequação desta pessoa para um papel particular, em termos específicos de seu estilo comportamental. A ampla análise de correspondência de trabalho mostra uma série de comparações expressas em termos percentuais, enquanto uma análise específica de correspondência de trabalho compara o perfil DISC desta pessoa com um perfil de trabalho específico com muito mais detalhes, fornecendo uma investigação detalhada de diferentes recursos.

Criação Direta de Perfil

Quando a folha de rosto de um relatório lista a "entrada direta de perfil" como o tipo de questionário usado para criar o perfil, isso indica que um questionário não foi de fato usado. Em vez disso, os fatores DISC descritos e interpretados no relatório foram inseridos manualmente e, portanto, não podem representar dados de perfil reais.

Determinação

Uma DISC encontrada em perfis que mostram dominância maior que a influência. Um indivíduo eficiente é direto e assertivo, mas tende a ter pouco interesse em assuntos pessoais. Eles tomam uma visão objetiva, analítica e dirigem em direção a seus objetivos impiedosamente e implacavelmente. Eles precisam ver os resultados e podem estar dispostos a comprometer a qualidade ou os detalhes para obtê-los.

No caso desta pessoa, Determinação não está fortemente representado em seu perfil interno, mas é um pouco mais evidente em seu externo. Isso sugere que, embora essa característica não faça parte do seu comportamento natural, ela vê a necessidade de se comportar dessa maneira nas condições atuais. Como tal, Determinação é categorizado como uma característica transitória.

DISC

O sistema usado pelo Discus para desenvolver uma imagem do comportamento provável de uma pessoa. O nome é um acrônimo formado pelos quatro fatores comportamentais que mede, dominância, influência, estabilidade e conformidade. DISC analisa as combinações desses fatores, expressas de várias maneiras diferentes, para fornecer uma avaliação do estilo comportamental de uma pessoa.

Ditar ordens

Um tipo de resposta de pressão descrita pelo cartão de estilo. Este tipo de resposta aparece onde uma pessoa deseja operar a partir de uma posição de controle e eles usam abordagem como base para sua reação de pressão. Eles adotarão uma posição altamente assertiva, mesmo agressiva, diante das dificuldades, ditando soluções e esperando respostas imediatas às suas instruções.

O cartão de estilo desta pessoa sugere que esta é uma das suas respostas mais comuns à pressão.

Dominância

Dominância é o fator mais esquerdo mostrado em um gráfico DISC , o fator de franqueza, assertividade e controle, e o "D" do DISC. Como todos os fatores, D é uma mistura de traços positivos e negativos. Do lado positivo, indivíduos altamente dominantes são de mentalidade independente, motivados para ter sucesso e, geralmente, são muito eficazes para obter seu próprio caminho. Menos positivamente, eles também podem ser temperados e até agressivos sob certas condições.

Dominância é consistentemente elevado em toda a série de perfil desta pessoa.

Entusiasmo

Uma sub-característica DISC encontrada em perfis que mostram influência maior do que a estabilidade. Esta é uma subtração extrovertida e extrovertida que tem muito em comum com a amizade, mas com a dimensão adicional de energia e ritmo. Este estilo animado mostra seu interesse em um tópico muito forte, e sua natureza efusiva pode atuar como um fator motivador para os outros.

No caso desta pessoa, Entusiasmo está fortemente representado em seus perfis internos e externos, e, portanto, é categorizado como uma característica permanente.

Estabilidade

O terceiro dos fatores DISC , Steadiness é mostrado terceiro a partir da esquerda em um gráfico DISC , e é representado pelo 'S' do nome DISC. Pessoas desse tipo são ouvintes pacientes e simpatizantes, com um interesse real nos problemas e sentimentos dos outros, e são particularmente capazes de desempenhar papéis de suporte. Eles também têm uma abordagem persistente, com poderes de concentração que lhes permitem trabalhar de forma constante em uma tarefa. Enquanto outros tipos de perfil podem ficar aborrecidos ou distraídos, o High-S (isto é, pessoa com alta estabilidade) continuará funcionando até completar uma tarefa.

O perfil interno dessa pessoa mostra um nível de Estabilidade consistente com a média, mas seu perfil externo mostra um nível Estabilidade muito menor.

Estilo

O nome do estilo é um termo descritivo associado a segmentos individuais do cartão de estilo. Ele fornece um resumo imediato da abordagem dessa pessoa, que é então expandida por uma quebra detalhada fornecida como parte da análise do cartão de estilo.

O nome do estilo associado ao perfil dessa pessoa é Ativo.

Estratégia

Um resumo projetado para sugerir a abordagem ideal para Joana , e a maneira mais eficaz de apresentar idéias ou propostas para ela. Existem quatro estratégias padrão.

O cartão de estilo lista Poder e Pessoas como as melhores estratégias para se comunicar com o Joana.

Exatidão

Uma DISC encontrada em perfis que mostram uma conformidade maior que a influência, também às vezes referida como "cautela". O tipo de pessoa a que se refere odeia cometer erros - eles verificam e verificam seu próprio trabalho e são propensos a corrigir erros no trabalho de outros, quer eles tenham sido ou não solicitados a fazê-lo. Esta necessidade de certeza significa que raramente assumirão um risco, a menos que seja absolutamente necessário. Eles também são cautelosos na comunicação, raramente revelando mais sobre si mesmos do que um mínimo.

No caso desta pessoa, Exatidão não está fortemente representado em seu perfil interno, mas é um pouco mais evidente em seu externo. Isso sugere que, embora essa característica não faça parte do seu comportamento natural, ela vê a necessidade de se comportar dessa maneira nas condições atuais. Como tal, Exatidão é categorizado como uma característica transitória.

Forma de Atuar

Um termo usado no resumo do cartão de estilo para sugerir o tipo de abordagem que o Joana responderá da maneira mais positiva.

No caso desta pessoa, o cartão de estilo sugere que uma abordagem amigável, articulada será recebida de forma mais favorável.

Gráfico

O padrão de exibição de resultados DISC. Um gráfico DISC típico traça os valores de dominância, influência, estabilidade e conformidade e os conecta para formar um "perfil" de perfil identificável. O padrão de mudança é uma partida deste - ele retém a estrutura básica do gráfico, mas em vez de plotar valores, ele exibe uma seqüência de setas para mostrar movimentos entre os perfis interno e externo.

Inadequado

Um termo usado para descrever a adequação desta pessoa para papéis em relação aos quais uma partida de trabalho produz uma pontuação de correspondência entre trinta e sessenta por cento. Note-se que isso, e outros termos semelhantes, são usados como uma subdivisão um tanto arbitrária dentro das avaliações de correspondência de trabalho - se o Joana é ou não "inadequado" para um papel particular dependerá naturalmente de outros fatores ao lado de seu estilo comportamental.

Independência

Uma DISC encontrada em perfis que mostram Dominância maior do que a conformidade. Este tipo de pessoa se sente frustrada por regras e regulamentos - muitas vezes seguem suas próprias idéias ou trabalham em cargos de autoridade. Esta sub-trama é comum, por exemplo, em estilos empresariais.

No caso desta pessoa, Independência está fortemente representado em seus perfis internos e externos, e, portanto, é categorizado como uma característica permanente.

Influência

A influência é o segundo fator descrito por um gráfico DISC e o "I" do DISC. O estilo comunicativo e socialmente seguro daqueles com influência elevada tende a ser equilibrado por uma abordagem bastante impulsiva e às vezes até irracional de sua vida e trabalho. O desejo de se relacionar e impressionar aqueles ao seu redor pode levar essa pessoa a agir de forma altamente expressiva e às vezes imprevisível.

Influência parece ser um fator importante no estilo natural desta pessoa, mas ela tende a expressá-lo menos frequentemente nas condições atuais.

Modo de avaliação

Um dos dois modos disponíveis para realizar uma correspondência de trabalho. Neste modo, o perfil externo dessa pessoa é usado como base de comparação. Este modo destina-se a ser usado em situações em que o Joana já está atuando em uma função e está familiarizado com seus requisitos, de modo que seu perfil externo representa seu comportamento atual nesse papel. O modo de comparação alternativa é o modo de recrutamento.

Modo de recrutamento

Um dos dois modos disponíveis para realizar uma correspondência de trabalho. Neste modo, o perfil interno dessa pessoa é usado como base de comparação. O modo de recrutamento destina-se a ser usado em situações em que o Joana não está familiarizado com as necessidades de um papel, de modo que as adaptações em seu perfil externo não são susceptíveis de constituir uma base útil para comparação. Como tal, os fatores de seu perfil interno fornecerão um melhor preditor de seu comportamento no longo prazo. O modo de comparação alternativa é o modo de avaliação.

Mudança

Um padrão de setas mostrado contra um layout de gráfico DISC padrão. As setas indicam os movimentos dos quatro fatores DISC entre os perfis internos e externos, indicando as mudanças no domínio, influência, estabilidade e conformidade, respectivamente. As setas que se deslocam para cima no padrão de mudança indicam fatores que o Joana tende a expressar mais comumente em seu comportamento, enquanto as setas para baixo estão relacionadas a fatores que são mostrados menos comumente pelo Joana.

Nível de Tensão

Uma medida da diferença entre os perfis internos e externos desta pessoa, mostrando o grau em que ela está adaptando seu estilo para atender às necessidades percebidas de seu ambiente. Quanto mais adaptabilidade existe no estilo desta pessoa, mais eficazmente ela pode fazer isso, e assim o relatório mostra a tensão do perfil em conjunto com a adaptabilidade.

Onde a tensão do perfil é menor do que a adaptabilidade, como no caso desta pessoa, é improvável que resulte em efeitos negativos significativos.

Objetividade

Na análise de traços, a "objetividade" é uma medida da capacidade dessa pessoa de ver uma situação de maneira racional e desapaixonada. Está relacionado tanto com a dominância quanto com a conformidade, de modo que os perfis que mostrem ambos em um nível alto terão a maior objetividade.

No caso desta pessoa, Objetividade não está fortemente representado em seu perfil interno, mas é um pouco mais evidente em seu externo. Isso sugere que, embora essa característica não faça parte do seu comportamento natural, ela vê a necessidade de se comportar dessa maneira nas condições atuais. Como tal, Objetividade é categorizado como uma característica transitória.

Orientação Social

Na análise de traços, a "orientação social" é uma medida do nível de foco dessa pessoa em questões de sociabilidade e interação com os outros. Está relacionado tanto com a influência quanto com a estabilidade, de modo que os perfis que mostrem ambos em um nível alto terão a maior orientação social.

No caso desta pessoa, Orientação Social está fortemente representado em seu perfil interno, mas menos evidente em seu externo. Isso sugere que, enquanto ela é capaz de mostrar essa característica, ela tenderá a não fazê-lo nas condições atuais. Como tal, Orientação Social é categorizado como uma característica potencial.

Paciência

Uma DISC encontrada em perfis mostrando estabilidade superior à dominância. Este estilo de pessoa tem pouco senso de urgência e um ritmo lento, o que significa que eles são capazes de trabalhar em situações que outros encontrariam repetitivas ou aborrecidas. Eles são de estilo submisso e prontos para aceitar que existem algumas coisas que não podem mudar.

No caso desta pessoa, Paciência não está fortemente representado em seu perfil interno ou externo, e, portanto, é categorizado como uma característica inativa.

Perfil de trabalho

Um gráfico DISC especializado criado para representar as necessidades comportamentais ideais de um determinado trabalho ou função. Discus é fornecido com uma série de modelos de perfil de trabalho padrão e seu perfil de trabalho interno pode ser usado para criar ou desenvolver novos perfis de trabalho conforme necessário.

Perfil Externo

Um dos três gráficos de componentes de uma série de perfil DISC. O objetivo do perfil externo é descrever o estilo de comportamento que um indivíduo sente é apropriado às suas circunstâncias atuais. O perfil externo pode variar consideravelmente ao longo do tempo, à medida que a situação da pessoa e o ambiente mudam - tais modificações geralmente acompanham grandes eventos da vida, como iniciar um novo emprego ou mudar de casa.

Perfil Interno

Um dos três gráficos de componentes de uma Série de Perfil DISC. Este gráfico descreve o estilo "interior" de uma pessoa, o tipo de comportamento que se pode esperar quando se sentem completamente à vontade. Por outro lado, esse estilo também pode ser visto quando certas pessoas são submetidas a uma pressão severa, porque essa pressão limita sua capacidade de se adaptar. O perfil interno tende a permanecer mais constante ao longo do tempo do que a sua contraparte, o perfil externo.

Perfil Resumo

Os perfis internos e externos fornecem informações específicas valiosas sobre as atitudes e percepções de uma pessoa. Na realidade, no entanto, o comportamento de uma pessoa raramente se baseia completamente em um ou outro desses estilos e o perfil de resumo combina informações dos outros dois para apresentar uma visão do estilo de comportamento mais provável de uma pessoa.

Persistência

Uma DISC encontrada em perfis mostrando estabilidade superior à conformidade. As pessoas persistentes lidam particularmente com a mudança. Uma vez que eles se estabeleceram em um status quo, eles acham muito difícil sair desta e se adaptar a uma nova situação. Isso significa que eles farão o que podem para manter seu estado de coisas atual, mostrando grande lealdade e resiliência em defesa de seu ambiente atual e círculo social.

No caso desta pessoa, Persistência está fortemente representado em seu perfil interno, mas menos evidente em seu externo. Isso sugere que, enquanto ela é capaz de mostrar essa característica, ela tenderá a não fazê-lo nas condições atuais. Como tal, Persistência é categorizado como uma característica potencial.

Pessoas

Um tipo de estratégia recomendada pelo cartão de estilo, indicando um estilo de comportamento ao qual uma pessoa será particularmente receptiva. A estratégia "pessoas" relaciona-se com comunicadores e estilos associados. Talvez o mais importante para um comunicador seja a construção de relações positivas com outras pessoas. Em uma negociação, portanto, é importante construir uma relação social com o comunicador para motivar-se a aceitar novas idéias ou propostas. Os comunicadores também estão interessados nas experiências de outras pessoas, e eles serão receptivos às discussões sobre as formas em que uma proposta beneficiou outros no passado.

O cartão de estilo desta pessoa indica que ela provavelmente irá responder bem a essa estratégia.

Poder

Um tipo de estratégia recomendada pelo cartão de estilo, indicando um estilo de comportamento ao qual uma pessoa será particularmente receptiva. A estratégia 'poder' refere-se a drivers e estilos associados. Os condutores saboreiam o controle e a autoridade. Seja qual for a situação deles, eles procurarão dominar o processo. Para motivá-los a aceitar uma idéia, portanto, é importante não desafiar esse desejo de dominar a discussão, mas para parecer receptivo e até mesmo suavemente submisso. Ao oferecer sugestões e sugestões, ao invés de tentar controlar diretamente o processo de tomada de decisão do motorista, eles podem ser mais receptivos a uma proposta.

O cartão de estilo desta pessoa indica que ela provavelmente irá responder bem a essa estratégia.

Positividade

Na análise de traços, a "assertividade" é uma medida da capacidade dessa pessoa para um comportamento pró-ativo e direto. Isso está relacionado ao domínio e à influência, de modo que os perfis que mostrem ambos em um nível alto terão a maior habilidade.

No caso desta pessoa, Positividade está fortemente representado em seus perfis internos e externos, e, portanto, é categorizado como uma característica permanente.

Possivelmente Adequado

Um termo usado para descrever a adequação desta pessoa para os papéis em relação aos quais uma partida de trabalho produz uma pontuação de correspondência entre sessenta e setenta por cento. Note-se que isso, e outros termos semelhantes, são usados como uma subdivisão um tanto arbitrária nas avaliações de correspondência de trabalho - se o Joana é ou não "possivelmente aceitável" para um papel particular dependerá naturalmente de outros fatores ao lado de seu estilo comportamental.

Potencial Técnico

Na análise de características, o "potencial técnico" descreve a capacidade dessa pessoa para trabalhar com cuidado e diligência em tarefas detalhadas. Está relacionado tanto à estabilidade quanto à conformidade, de modo que os perfis que mostrem ambos em um nível alto terão o maior potencial técnico.

No caso desta pessoa, Potencial Técnico não está fortemente representado em seu perfil interno ou externo, e, portanto, é categorizado como uma característica inativa.

Questionário

Uma indicação da fonte da informação utilizada como base para o perfil desta pessoa e sua análise.

O uso do recurso de entrada de perfil direto mostra que os resultados desta pessoa não foram derivados de um questionário como tal, mas foram inseridos diretamente no sistema.

Receptivo

Uma medida em um dos eixos do cartão de estilo. Receptiveness descreve pessoas que são pacientes e cautelosas. Eles preferem evitar correr riscos e raramente tomam medidas definitivas, a menos que a pressão para fazê-lo seja inevitável. Eles não gostam de mudar ou de surpresa, e buscarão situações precárias e previsíveis.

O cartão de estilo desta pessoa a coloca na escala Receptivo , sugerindo que ela é Assertivo vez disso.

Respostas sob Pressão

Uma classificação fornecida pelo cartão de estilo para descrever a provável resposta dessa pessoa em uma situação pressurizada, a partir de uma seleção de quatro abordagens básicas.

O cartão de estilo desta pessoa mostra que, sob pressão, ela provavelmente é Atacar ou Ditar ordens.

Score jogo

Uma avaliação da adequação desta pessoa para um papel particular, em termos comportamentais. Isso é derivado comparando o perfil DISC desta pessoa com um perfil de trabalho e sempre é expresso como um valor percentual, onde 100% representa uma combinação perfeita.

Segmento

Um dos vinte e cinco quadrados que compõem o cartão de estilo. O cartão de estilo foi projetado para que a população como um todo seja distribuída igualmente entre seus segmentos, de modo que cada quadrado representará aproximadamente um vigésimo quinto (cerca de quatro por cento) da população.

Sensibilidade

Uma DISC encontrada em perfis que mostram maior conformidade com a estabilidade. Pessoas desse tipo são extremamente conscientes de seu ambiente e mudanças ocorrendo dentro dele, na medida em que muitas vezes observam pontos sutis que outras pessoas sentem ou ignoram. Em si, este é um fator positivo, mas tem a consequência de que eles têm um limiar de tédio muito baixo e são facilmente distraídos.

No caso desta pessoa, Sensibilidade não está fortemente representado em seu perfil interno, mas é um pouco mais evidente em seu externo. Isso sugere que, embora essa característica não faça parte do seu comportamento natural, ela vê a necessidade de se comportar dessa maneira nas condições atuais. Como tal, Sensibilidade é categorizado como uma característica transitória.

Sociabilidade

Uma DISC encontrada em perfis que mostram influência maior do que a dominância. Pessoas amáveis adoram falar - a comunicação é o elemento mais forte desse estilo. Eles são extrovertidos e extrovertidos, mas acham que não é fácil se concentrar em tarefas mundanas e são facilmente distraídos de tal trabalho pela oportunidade de interação social.

No caso desta pessoa, Sociabilidade está fortemente representado em seu perfil interno, mas menos evidente em seu externo. Isso sugere que, enquanto ela é capaz de mostrar essa característica, ela tenderá a não fazê-lo nas condições atuais. Como tal, Sociabilidade é categorizado como uma característica potencial.

Sub-traço

Uma medida específica dentro de um perfil DISC , com base na relação entre dois fatores DISC. Em cada caso, dois fatores são comparados e seus níveis relativos um ao outro fornecem uma medida da subtração. Por exemplo, os perfis em que o domínio é superior ao cumprimento mostram a sub-característica da independência, e quanto maior a diferença entre os dois, mais independente é a pessoa. Existem doze sub-traços no total.

Um resumo das sub-traços desta pessoa pode ser encontrado na seção Traços e Tensão do Perfil deste relatório, e a definição de cada subtração individual é dada em outro lugar neste glossário.

Série de perfil

Um termo que descreve a combinação de gráficos DISC que fornecem uma descrição básica do comportamento de uma pessoa. Em Discus, a série de perfis consiste no perfil interno, no perfil externo, no perfil resumo e no padrão de mudança.

