



DISC
Perfil Comportamental
Plus

Vitor Ueoka
Data da Avaliação: 22/11/2021

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

França, Sullivan

DISC : perfil comportamental [livro eletrônico] :
plus / Sullivan França. -- 1. ed. -- São Paulo :
Humans Solutions, 2021.

plus

ISBN 978-65-995282-5-5

1. Psicologia comportamental I. Título.

21-69168

CDD-150

Índices para catálogo sistemático:

1. Psicologia 150

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129



Descritivo das Áreas

Seu estilo DISC, Perfil Natural - **p. 08**

Seu estilo DISC, Perfil Social - **p. 09**

Seu estilo DISC, Perfil Adaptado - **p. 10**

Perfil e Estilo Predominantes - **p. 11**

Resumo do seu Estilo - **p. 13**

Seu estilo DISC de ser - **p. 14**

Seus níveis dos Padrões - **p. 19**

Desenvolvimento através do DISC - **p. 24**

Padrões DISC - Descritivo Comportamental - **p. 25**

Descrição e Pontos de Atenção - **p. 26**



Vitor Ueoka

Data da Avaliação: 22/11/2021

Olá, Vitor, seja muito bem-vindo!

O relatório DISC plus tem fundamentação teórica e algoritmos gerados a partir do trabalho do psicólogo norte-americano William Moulton Marston, a sua publicação, em 1928, de "Emotions Of Normal People", cujo objetivo, inicialmente, era sistematizar modelos de interação humana a partir da interdependência das emoções, das ações e dos ambientes, para tanto, estudando a forma como as pessoas se comportam para realizarem seus prazeres e evitarem a dor, utilizando estilos mais hostis ou amigáveis, de acordo com o ambiente e suas necessidades.

Além de proporcionar o entendimento do padrão de comportamento que rege suas atitudes na vida pessoal e profissional, este relatório lhe apoiará com estratégias comportamentais para reforçar o potencial e desenvolver aquilo que ainda está adormecido e pode gerar um impacto positivo bastante relevante em todas as áreas da sua vida.

É importante destacar que o DISC traz respostas ligadas às diferentes forças responsáveis pelo seu comportamento, não se trata de uma avaliação de personalidade, mas sim de uma parte dela, já que comportamento é uma exteriorização da personalidade.

Na interação com o mundo, todo ser humano estabelece padrões de comportamento, que, em sua maioria, são automatizados sem perceber e estão relacionados à motivação, que consiste em seus motivos para gerar uma ação, que, por sua vez, estão ligados aos seus processos de tomada de decisão, às facilidades e às dificuldades na realização de algo, aos padrões de relacionamento interpessoal e social e, até mesmo, às emoções observáveis. O mapeamento desses padrões não só facilita o autoconhecimento, mas também o conhecimento do outro com quem escolhemos nos comunicar, assim, proporcionando uma interação mais eficaz e com mais eficiência com o mundo a partir de uma autogestão de mudança comportamental.

Ao ler este relatório, tem-se a compreensão dos perfis existentes contidos na teoria DISC, entretanto, lembre-se de que não existe perfil ou estilo DISC que seja melhor ou pior, bom ou ruim e sim características comportamentais específicas que podem ser utilizadas de formas diferentes para se atingir a mesma meta ou o mesmo objetivo. Em resumo, todos os padrões e estilos possuem pontos fortes e limitações, podendo ser mais ou menos eficazes, e todos nós somos uma combinação de padrões DISC.

Parabéns pelo seu resultado DISC.



- Não há padrões bons ou ruins.
- Não há um padrão melhor ou pior.
- Todos os padrões têm pontos fortes e limitações.
- Todos os padrões podem ser mais ou menos eficazes.
- As pessoas são uma combinação de padrões.

Certamente, este relatório DISC será um grande passo para a descoberta de novas sinapses neurais, desse modo, gerando novas possibilidades para suas escolhas, tomadas de decisões e seus relacionamentos em geral, conseqüentemente, originando novos caminhos para seu desenvolvimento pessoal e autoconhecimento e apoiando no processo de desenvolvimento de habilidades para uma alta *performance* em todas as áreas da vida.

Este relatório é, frequentemente, utilizado no mundo por diversos profissionais especialistas comportamentais, como Coaches, Terapeutas, Profissionais de RH, entre outros, com o objetivo de maximizar o rendimento de seus clientes, colaboradores, candidatos, pacientes e alunos, entretanto, é muito importante ressaltar que o processo chamado de "Devolutiva DISC" apenas deve ser aplicado por um profissional capacitado e habilitado na ferramenta DISC, assim, as chances de sucesso e desenvolvimento serão muito mais assertivas e consistentes. Sabemos que suas atitudes possuem uma relação direta com o seu sucesso e a sua alta *performance* naquilo que se quer, portanto, olhar para dentro de si pode fazer toda a diferença.

Desejamos a você uma ótima viagem ao seu mundo interior e muita consciência em seus atos ao concluir toda leitura.

Nota Complementar

COMPORTAMENTO

Algumas vezes, julgamos precipitadamente uma pessoa, em virtude de seu **comportamento** isolado, sem entender o contexto em que ela está inserida. Por exemplo: alguém que está parado no trânsito, há mais de duas horas, pode ter uma reação histérica e começar a buzinar e xingar os carros da frente sem que estes tenham culpa do tráfego lento. O motorista do lado, que, por sua vez, está muito calmo diante do cenário, pode pensar: "Que homem louco, não está vendo que não adianta buzinar!". Será que esse homem é mesmo louco e nervoso ou ele manifestou apenas uma reação, um comportamento exaltado pontual? Para sabermos qual das duas hipóteses está correta precisaríamos conhecer a pessoa mais detalhadamente. De qualquer forma, no momento do trânsito, o homem "louco" estava expressando apenas um comportamento, que não sabemos ainda se faz parte de sua personalidade, já que desconhecemos as situações que o levaram a tal comportamento. Para que não julguemos uma pessoa que "perdeu o controle" como alguém que "é descontrolado", precisamos saber diferenciar as reações momentâneas daquilo que pode ser considerado permanente nas pessoas.

PERSONALIDADE

A **personalidade** é composta pelo conjunto de características de uma pessoa que explica padrões consistentes de sentimentos, pensamentos e comportamentos. Por isso, o comportamento é uma parte de um todo, sendo uma exteriorização da personalidade. O que faz as pessoas se comportarem de alguma maneira em determinadas situações são os eventos internos e externos do comportamento, que podem ser chamados de forças propulsoras do comportamento humano. Quais são essas forças e como elas podem impulsionar as suas tomadas de decisões? Descubra o melhor caminho para encontrar essas respostas a partir do seu relatório DISC.

Lembre-se de que o DISC é um conceito que visa a analisar as maneiras de agir de uma pessoa, assim como suas principais habilidades e características. A partir do DISC podemos estabelecer algumas probabilidades de ações e reações e tendências comportamentais por meio de indicadores.

A metodologia DISC nos permite obter uma análise do Perfil e Estilo Comportamental das pessoas e, conseqüentemente, elevar os níveis de satisfação no ambiente em que estão, por meio das funções que podem exercer em uma determinada atividade, as pessoas com as quais se relacionam na empresa ou na vida pessoal, ela melhora a possibilidade de aprendizado em treinamentos, palestras, cursos e oratória, além de reduzir o "turnover" de um profissional na empresa, assim, otimizando o que as pessoas têm de melhor e fortalecendo o que elas precisam para chegar onde querem, em resumo, gera uma gama de possibilidades de desenvolvimento, habilidades e produtividade em todos os aspectos da vida. Importante recordar, também, que o DISC não mede nem avalia os níveis de inteligência, honestidade, caráter e personalidade.

A ferramenta DISC é baseada num modelo de quadrante comportamental, que representa a descrição de quatro padrões básicos do comportamento humano.

D = DOMINANTE, I = INFLUENTE, S = ESTÁVEL (ou SERENO), C = CAUTELOSO (ou CONFORMIDADE com regras).

Os comportamentos dos seres humanos possuem os mais variados estilos, e estes foram encaixados dentro de cada um dos **Padrões do DISC**, sendo que alguns estilos podem encaixar-se em até três padrões.

Em diferentes formatos, você visualizará como podemos ter identificação com os quadrantes e confirmar nosso padrão predominante, assim como mapear os padrões de quem nos relacionamos ou simplesmente perceber os padrões de quem vamos nos relacionar, dessa forma, podemos utilizar a melhor estratégia comportamental para que flua a comunicação e o objetivo-fim que está por trás, assim, causando um relacionamento positivo com quaisquer que sejam as combinações dos padrões.

Independentemente da peculiaridade de cada padrão, perceba que, nos quadrantes, as características se assemelham de certa forma, primeiramente, vamos avaliar o quadrante do comportamento do indivíduo, em seguida, como ele se relaciona com o ambiente.

Entre as principais características dos padrões, podemos perceber que as mais marcantes são:

DOMINANTE: foco em tarefas, orientado a resultados, objetivos, diretos e assertivos

INFLUENTE: foco em pessoas, orientado à comunicação, alegre, sorridente e otimista

ESTÁVEL: foco em harmonização, orientado a rotinas, amável, paciente, persistente

CAUTELOSO: foco em fatos concretos, orientado a regras, preciso, lógico e cuidadoso

História e Fundamentação DISC

O estudo dos grupos de comportamento e/ou temperamento humano teve início com os filósofos gregos, no século VI a.C. Foi HIPÓCRATES DE CÓS, considerado o “pai da medicina”, sábio médico grego, quem primeiro classificou os doentes em quatro tipos, ao observar que cada um deles apresentava uma hipertrofia ou um desenvolvimento excessivo de um sistema ou função, assim, concluindo que o estado fisiológico está intrinsecamente ligado ao comportamento humano.

Enumerou os quatro aparelhos anatômicos como sendo a base para determinar os temperamentos, tais como: Respiratório (sanguíneo), Osteomuscular (colérico), Nervoso Central (nervoso ou melancólico) e Digestivo (linfático ou fleumático).

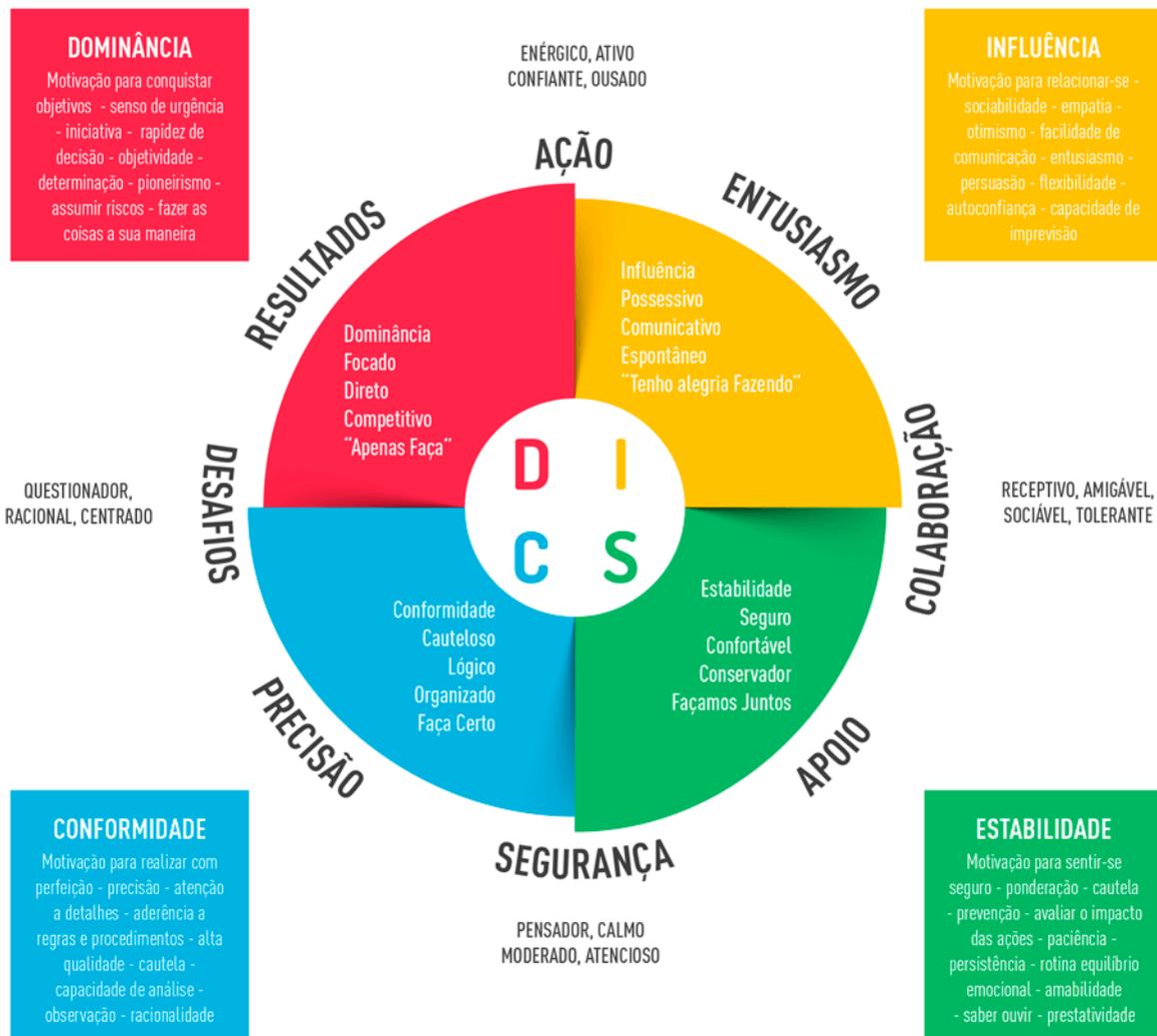
A partir disso, permitiu-se um conhecimento mais profundo sobre o comportamento humano ao longo do tempo, evoluindo por meio dos romanos, dos árabes, dos astrólogos (Fogo, Ar, Água e Terra), até os estudiosos mais modernos da atualidade.

Temperamento deriva do latim “temperamentum” de “tempere”, significando combinar em justas proporções. O temperamento é inato ao homem, é o seu modo de ser produzido pela carga genética.

Assim, os Quatro Grupos de Comportamento Humano decorrem do desenvolvimento natural de estudos balizados. Os seus componentes representam as formas como as pessoas se comportam e relacionam-se entre si.

O sistema DISC atual não se afasta desse contexto. Todas as pessoas apresentam, em sua personalidade, alguma característica do DISC. A combinação e a predominância de um elemento na personalidade e no temperamento da pessoa são o que a torna diferente das demais.

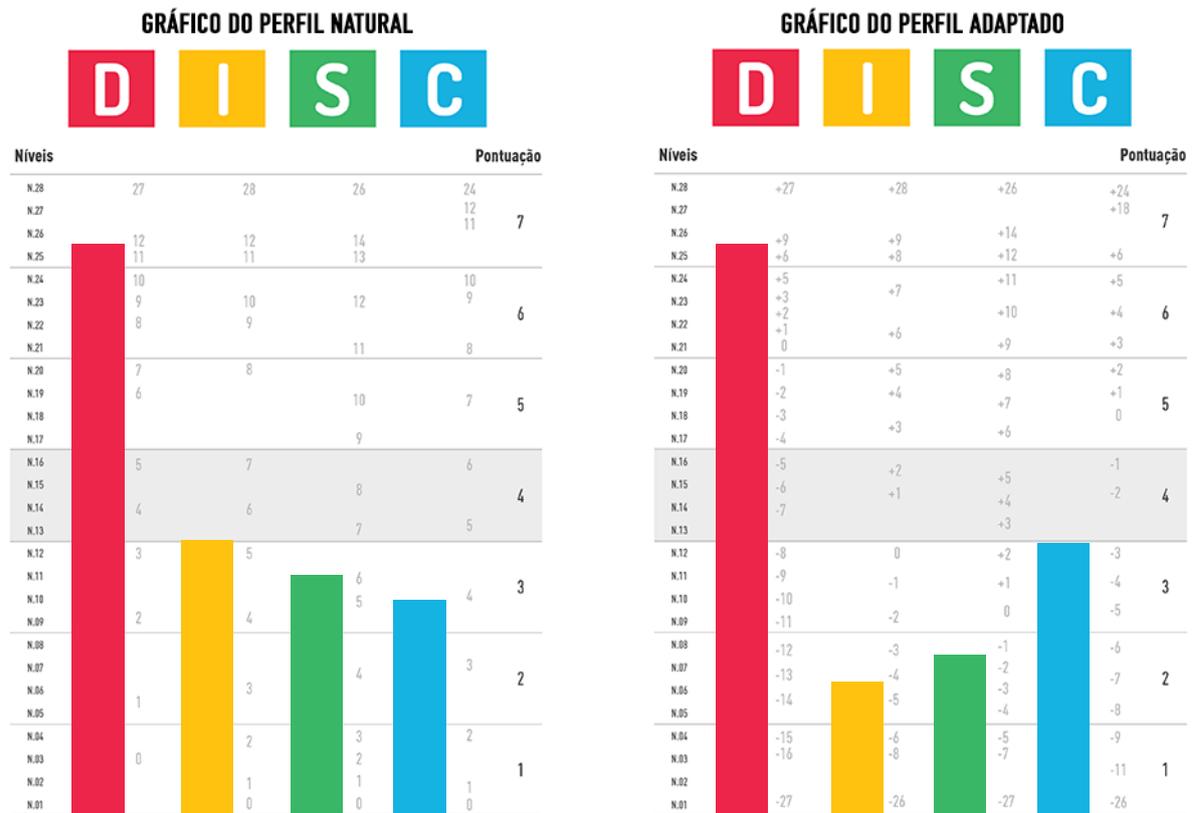
Apresentamos, a seguir, mais detalhes sobre a teoria e o modelo DISC por meio de um olhar “interno” ao indivíduo, dessa forma, observe que, enquanto os padrões “C” e “S” tendem a ser mais reflexivos, introvertidos e moderados, os padrões “D” e “I” possuem um ritmo mais enérgico, ativo, extrovertido e rápido. Além disso, os padrões “D” e “C” tendem a ser mais questionadores, desafiantes e racionalizados, enquanto os padrões “I” e “S” são mais receptivos, agradáveis e emotivos.



SEU ESTILO DISC, PERFIL NATURAL

Vitor Ueoka
22/11/2021

A partir do resultado de suas respostas obtivemos o **Gráfico DISC no Perfil Natural**, que **representa quem você é**; por isso, também chamado de sua "essência". Quando muito diferente do **gráfico DISC Perfil Adaptado**, pressupõe-se que você está adaptando seus comportamentos em prol de uma determinada situação ou um determinado objetivo.

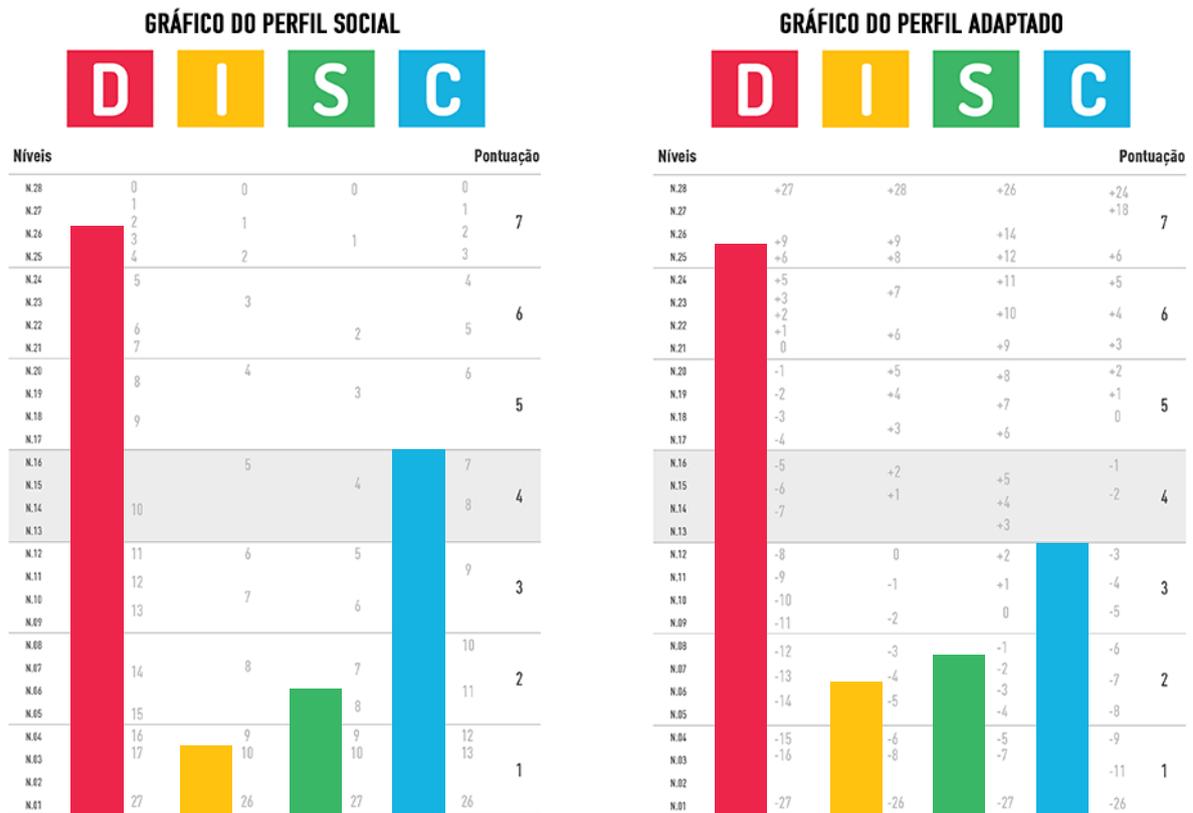


Este gráfico representa "quem somos" ou "é seu DNA", que nada mais é do que o resultado de suas experiências internas, cuja base é a sua forma de pensar, sentir e agir.

Normalmente, percebe-se este perfil em situações de estresse ou quando se está sob pressão.

Ao comparar seu perfil Natural com seu perfil Adaptado, observe as diferenças entre as pontuações do mesmo padrão D, I, S, C e, caso a diferença seja de 4 pontos ou superior, entre um e outro, representa que o indivíduo está passando por um processo de mudança, adaptação ou até mesmo algum tipo de trauma.

A partir do resultado de suas respostas obtivemos o Gráfico DISC no Perfil Social, que **representa como você quer ser visto pelos outros**. Quando muito diferente do gráfico DISC Perfil ADAPTADO, pressupõe-se que você está adaptando seus comportamentos em prol da necessidade de sociabilização e reconhecimento social.



Este gráfico representa “nossa autoimagem social” ou “como quero ser visto pela sociedade”, que nada mais é do que o resultado de suas experiências de inclusão social a partir de sua essência.

Este perfil está ligado à crença que o indivíduo possui diante da aceitação de grupos sociais.

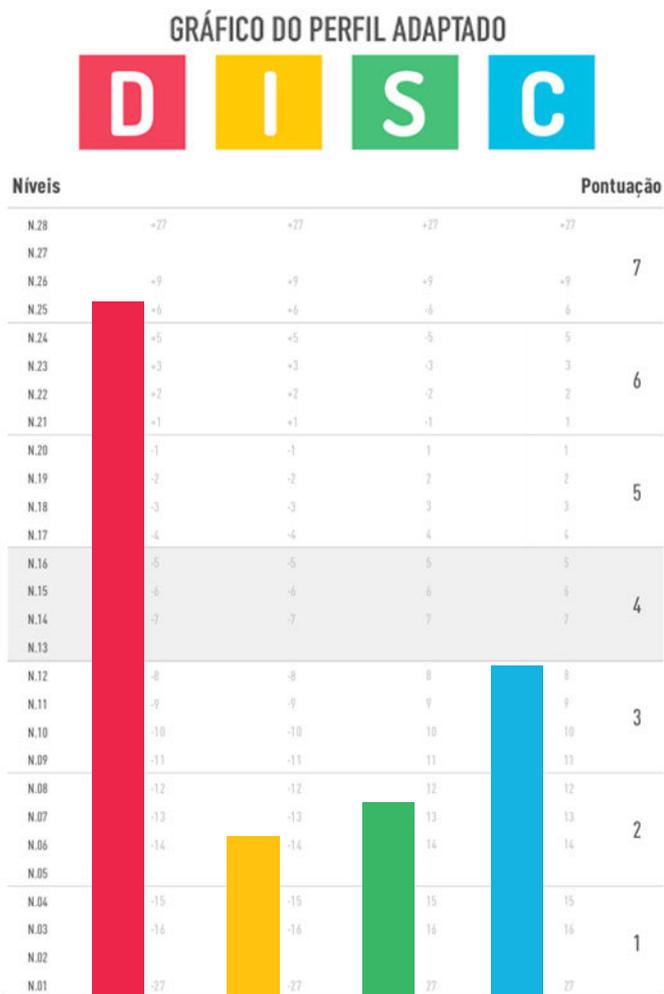
De acordo com a neurociência, o cérebro humano é social, foi desenvolvido para sociabilizar, por isso, este comportamento está ligado às nossas necessidades de interações sociais e de pertencer a algo social, e, a partir disso, realizamos nossa adaptação comportamental para o convívio social.

SEU ESTILO DISC, PERFIL ADAPTADO

Vitor Ueoka
22/11/2021

A partir do resultado de suas respostas processadas pela plataforma obtivemos o resultado do **Gráfico DISC no Perfil ADAPTADO**, contendo os níveis e as pontuações de cada padrão. Os perfis resultantes são provenientes da percepção do indivíduo e não de valores predefinidos apenas no sistema. Todas as informações a seguir são baseadas nas pontuações e nos seus níveis dos padrões que, combinados, resultam em um Estilo Comportamental DISC. Continue lendo atentamente e conheça mais sobre os seus padrões, pontos fortes e fracos e o seu estilo DISC, que, neste caso, é o **AUTORITÁRIO**.

Este perfil representa como você está hoje, dia 22 de novembro de 2021.



Vitor,

Com base em suas respostas da avaliação e, também, nas apresentadas nos gráficos dos perfis assim como nos níveis e pontuações, determinou-se uma pontuação mais elevada para o padrão D = DOMINANTE que, de maneira geral, representa sua maneira de se relacionar com as pessoas, perceber e controlar ambientes. Em resumo, é seu temperamento comportamental se relacionando com o mundo, assim, abaixo, segue uma descrição detalhada do seu padrão mais alto, que consiste em ser DOMINANTE. Saiba como encaixá-lo na sua visão de mundo e como enxerga a si mesmo.

D = DOMINANTE

Vitor, você possui pontuações elevadas no padrão DOMINANTE, e os demais de forma decrescente que, combinados, apresentam suas características, assim, gerando um estilo que abordaremos mais à frente em seu relatório DISC, entretanto, podemos iniciar apresentando suas características mais marcantes a seguir.

As pessoas que apresentam uma forte Dominância (“altos Ds”) gostam de agir para alcançar os resultados que desejam. Elas buscam oportunidades de progresso e realizações pessoais e, frequentemente, aspiram a posições de poder e autoridade. Os principais objetivos das pessoas que apresentam alta Dominância são, geralmente, controle e resultados, com a liberdade de tomar decisões rápidas sempre que necessário, muitas vezes até por impulso.

Identificação e solução de problemas não intimidam os “altos Ds”; muito pelo contrário, são vistas como desafios. Este padrão, quando alto, é estimulado pela palavra “desafio”, mesmo que isso signifique questionar a situação em que se encontra. As pessoas que apresentam alta Dominância não têm problema algum em assumir diversas atividades e tarefas ou, até mesmo, variá-las. Na realidade, elas trabalham melhor quando recebem tarefas difíceis ou, ocasionalmente, encontram oposição em seu ambiente, pois o espírito de competitividade prevalece.

PERFIL E ESTILO PREDOMINANTES

Vitor Ueoka
22/11/2021

Para produzir seu trabalho de maior qualidade, os “altos Ds” precisam se identificar com um grupo e estabelecer seu ritmo. Entretanto, isso pode ser um desafio, pois as pessoas que apresentam alta Dominância não gostam de ser controladas nem limitadas pelas demais.

Em Gestão de Pessoas, devem montar uma equipe com pessoas complementares ao seu estilo para ajudarem a criar um ambiente previsível para eles, quando necessário. Como calcular riscos e ter cautela não são o seu forte, seria melhor que as pessoas que apresentam alta Dominância estivessem cercadas de indivíduos que possuem essas habilidades. Ao mesmo tempo, pesar os prós e os contras de uma situação, provavelmente, não é uma de suas características, uma vez que elas preferem ação em vez da ponderação. Por isso, uma ajuda nessa área seria, também, de grande valia. Uma pessoa com alta Dominância deveria verbalizar mais os motivos que a levam a conclusões, sempre que possível.

Frequentemente, pode ser difícil para os “altos Ds” entender que têm de depender dos demais, mas, com a ajuda daqueles que reconhecem as necessidades das outras pessoas, isso se torna mais evidente para eles. Naturalmente, também ajuda se essas pessoas que apresentam alta Dominância aprendam a relaxar com mais frequência.

Resumo do seu estilo Autoritário

A pessoa de Estilo Autoritário tem tendência a ter muita força de vontade, que busca sempre novos horizontes. Como é autossuficiente e pensador independente, gosta de buscar suas próprias soluções. O Autoritário, geralmente, é capaz de criar soluções inovadoras já que, normalmente, gosta de pensar diferente do convencional.

Não só costuma utilizar comportamento enérgico e direto, mas, também, consegue manipular as pessoas e as situações de forma sábia. Quando o Autoritário necessita participar, com outras pessoas, de situações que limitam seu individualismo, ele pode se tornar hostil. Ele é persistente na busca pelos resultados que deseja e faz o que for preciso para superar obstáculos em busca do seu sucesso. O Autoritário ainda pode ter altas expectativas sobre os demais, além de ser crítico quando seus padrões não são atingidos.

Uma pessoa de Estilo Autoritário tem mais interesse em alcançar seus próprios objetivos e importa-se com as oportunidades de avanço e desafios. Como seu foco está em resultados, para se concentrar, não se importa em não ser empático, podendo aparentar insensibilidade ao ignorar as preocupações dos demais.

Características marcantes: necessidade de controle .

Objetivo: novas oportunidades.

Emoções: satisfazer as próprias necessidades.

Sob pressão: trabalho sozinho para completar tarefas; fica irritado quando seu individualismo não é respeitado e as oportunidades de desafios desaparecem.

Potencializa seus resultados com: paciência, empatia, participação e colaboração com os demais; acompanhamento e atenção com o controle de qualidade.

Julga os demais por meio de: habilidade de satisfazer os padrões do Autoritário.

Influencia por meio de: busca de soluções para os problemas; projeção do senso pessoal de poder.

Importância para a organização: evita passar responsabilidades para outras pessoas; busca métodos inovadores para a resolução de problemas.

Medo: tédio; perda de controle e fracasso.

SEU ESTILO DISC DE SER

Vitor Ueoka
22/11/2021

Quando combinamos as pontuações, os níveis dos padrões e todos os gráficos obtemos um relacionamento DISC, gerando especificidades para cada um dos padrões, DOMINANTE, INFLUENTE, ESTÁVEL e CAUTELOSO, o que também é conhecido por “Conformidade com as regras”, com os resultados desses comportamentos específicos gerados a partir dessas combinações, criaram-se diversos Estilos Comportamentais, que, após anos de pesquisas e estudos, por neurocientistas, terapeutas, profissionais de psicologia, RH e desenvolvimento humano, identificaram 15 padrões que foram provados mais suficientes para descrever e esclarecer todas as informações e características mais acentuadas, marcantes e importantes de cada um dos estilos DISC, assim, proporcionando um aproveitamento mais eficiente da conscientização comportamental, que é o primeiro passo para a mudança.

Vitor, seu Estilo Comportamental é Autoritário, leia atentamente as considerações sobre seu estilo para se conscientizar e desenvolver-se.

Visão de Mundo e forma de perceber a vida pessoal e profissional

Você está mais interessado em atender às suas necessidades pessoais e criar desafios novos. Essencialmente, este enorme desejo pode fazer com que você assuma oportunidades de aprimoramento. Também significa que você tende a detestar a transferência de responsabilidade para outra pessoa.

Provavelmente, você apreciará a responsabilidade e as oportunidades de liderança que os outros evitam. Você tende a não recear problemas difíceis, podendo buscar, sempre, novos horizontes para manter sua energia concentrada.

No entanto, é possível que você cometa excessos e assuma o controle das pessoas e situações para impor os seus próprios resultados. Talvez você acredite que, ao aumentar o seu senso de empatia, possa melhorar a sua vida profissional. Talvez seja bom lembrar que nem todo mundo tem o seu forte senso de individualidade e enorme desejo de vencer.

Outro ponto que você poderia dar mais atenção é aprimorar a sua paciência. Isso, provavelmente, ajudaria a solidificar sua amizade com os seus colegas de trabalho, algo bastante aconselhável, pois você tem muito medo do tédio e da perda do controle. Minimizar sua impaciência talvez o ajude a diminuir seus receios para que, assim, possa voltar a estabelecer novos objetivos ou desafios.

Embora você obtenha sucesso quando está livre das limitações de um grupo, ainda precisa participar ativamente e colaborar com os demais. Ao utilizar a sua habilidade natural para encontrar soluções inovadoras, você pode fazer com que todo mundo tenha uma experiência positiva. Você pode aumentar sua eficácia ainda mais ao prestar atenção ao controle de qualidade e acompanhamento.

Vitor, você tende a ser uma pessoa com muita força de vontade e que oferece soluções criativas para problemas complexos, o que é de grande valia para qualquer organização.

Motivadores em sua vida pessoal e profissional

Como um Autoritário, Vitor, você tende a ser um pensador independente que busca suas próprias soluções. Você, provavelmente, está sempre em busca de novas oportunidades e novos conceitos. A mesma coisa de sempre, provavelmente, não serve para você. Essa busca por novidades e desafios originais é o que o motiva e você, sempre, esforça-se quando confrontado com problemas complicados ou com a chance de ir mais longe.

Quando você encontra um desafio apropriado, o desejo de atingir o seu próprio objetivo pessoal, geralmente, inspira-o a criar soluções inovadoras e fazer o que for preciso para obter êxito. Talvez você não hesite em ignorar pensamentos convencionais e suas soluções podem ser criativas e ousadas. Você tende a concentrar-se em resultados, sendo ainda mais provável que suas respostas a problemas que causem uma situação desconcertante sejam pioneiras e até mesmo sem precedentes. Talvez você pergunte: "Há uma maneira melhor de fazer isto?", enquanto outros seguem o conhecimento já existente.

Hábitos nos ambientes pessoal e profissional

Você, frequentemente, direciona sua vida com base nos princípios de autodependência e força de vontade. A sua confiança nas próprias habilidades, juntamente com sua tendência de pensar fora do convencional, significa que você, geralmente, sente-se mais à vontade avançando por conta própria. Talvez você goste de estar livre de um ambiente de grupo e pode ver uma colaboração mais como um obstáculo do que uma ajuda. De fato, você pode ser visto trabalhando sozinho, especialmente se estiver sob pressão.

Um senso de poder pessoal e a incessante busca por soluções são as ferramentas que você, provavelmente, utiliza para influenciar as pessoas. Você, geralmente, julga os demais pela sua habilidade de atingir seus próprios altos padrões. Isso ocorre porque a obtenção de bons resultados, possivelmente, é o que importa para você.

Você sempre emprega um comportamento enérgico para expor o seu ponto de vista e está acostumado a obter as soluções que deseja. No entanto pode deixar de lado o seu comportamento direto e usual se acredita que o melhor para a situação é uma manipulação sutil. Ou seja, sua persistência em solucionar dilemas é, geralmente, uma das suas maiores contribuições para qualquer organização. Por isso, você tende a preocupar-se em demasia com os exatos métodos empregados.

Você não é de dar tapinhas nas costas. De fato, sua grande expectativa sobre os demais pode fazer com que você seja altamente crítico com as pessoas que não atingem seus padrões. Aqueles que são alvos de suas críticas podem, algumas vezes, rotulá-lo de “indiferente” ou “hostil”. Talvez você não consiga dissuadir as pessoas de lhe aplicarem esses rótulos ao demonstrar irritação, o que é bastante comum quando um ambiente de grupo limita o seu individualismo.

Ao mesmo tempo, se as oportunidades desafiantes desaparecerem, você, provavelmente, ficará frustrado. Você, geralmente, precisa de um obstáculo no seu caminho para acreditar que o sucesso vale a pena.

CARACTERÍSTICAS E INTENSIDADES - TABELA REFERENCIAL

| D | I | S | C |
|--------------------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| Egocêntrico | Entusiasta | Passivo | Perfeccionista |
| Direto | Social | Paciente | Preciso |
| Ousado | Persuasivo | Leal | Descobridor dos Fatos |
| Dominador | Impulsivo | Previsível | Diplomático |
| Exigente | Emocional | Pessoa de Equipe | Sistemático |
| Enérgico | Oferecido | Calmo | Convencional |
| Disposto a correr riscos | Confiante | Possessivo | Cordial |
| Aventureiro | Influente | Complacente | Cuidadoso |
| Decisivo | Agradável | Ocioso | Contido |
| Curioso | Sociável | Tranquilo | Altos Padrões |
| Autoconfiante | Generoso | Inexpressivo | Analítico |
| Competitivo | Equilibrado | Prudente | Sensível |
| Rápido | Encantador | Amigável | Maduro |
| Seguro de si | Confiável | Estável | Evasivo |
| Assume riscos calculados | Convincente | Versátil | "Ele mesmo" |
| Autocrítico | Observador | Extrovertido | Incontestável |
| Despretensioso | Seletivo | Alerta | Dogmático |
| Discreto | Ponderado | Entusiasmado | Persistente |
| Realista | Objetivo | Crítico | Independente |
| Pesa os prós e contras | Lógico | Descontente | Rígido |
| Manso | Controlado | Inquieto | Firme |
| Conservador | Recatado | Impetuoso | Teimoso |
| Pacífico | Desconfiado | Impaciente | Arbitrário |
| Maleável | Pessimista | Voltado para mudanças | Desobediente |
| Calmo | Distante | Busca defeitos | Rebelde |
| Incerto | Retraído | Espontâneo | Obstinado |
| Dependente | Inibido | Sempre frustrado | Sem tato |
| Modesto | Contido | Ativo | Sarcástico |

SEUS NÍVEIS DOS PADRÕES

Vitor Ueoka
22/11/2021

Vitor, a partir de nossos níveis de cada um dos padrões D, I, S e C, possuímos um conjunto de características mais expressivas ou marcantes, o que nos torna únicos.

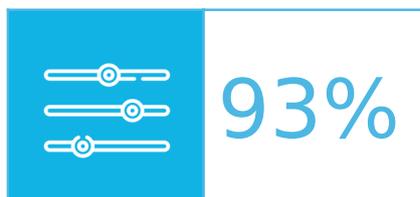
Através dessas características é que deixamos a nossa marca registrada por onde passamos e, também, elas auxiliam na leitura comportamental quando queremos nos comunicar melhor com alguém.

Em alguns momentos, essas características podem ser vistas e interpretadas como pontos fortes e, em outros, como pontos de oportunidade de desenvolvimento, sendo popularmente conhecidos como pontos fracos. Essa interpretação depende da força dos níveis e da contextualização em que são utilizadas.

Analise os adjetivos contidos nas próximas páginas dos níveis de seus quatro padrões DISC e perceba os que mais lhe descrevem, seus respectivos percentuais e como podem ser usados ou amenizados diante de seus interesses pessoais ou sociais.

Caso tenha algum profissional de desenvolvimento humano contratado para apoiá-lo, como, por exemplo, um Coach profissional, você pode marcar as palavras mais fortes para potencializá-las ainda mais no atingimento de seus resultados e marcar de outra forma as palavras que você identifica como mais fracas em seu comportamento, as que precisam de apoio para encontrar mais possibilidades para otimização.

Nível do Padrão DOMINANTE



Características mais marcantes deste padrão:

Egocêntrico: Dificilmente, algum acontecimento ou opinião contrária desviam sua determinação de alcançar objetivos. Sua facilidade de se concentrar pode servir como benefício para a equipe. Porém, deve-se ter cuidado para que uma concentração exagerada em si mesmo não seja vista como egocentrismo.

Direto: Esta sua habilidade é admirada por muitos, pois você é claro no que diz, sem precisar de interpretações. Além de ser exemplo para pessoas que se intimidam ao compartilhar opiniões e ideias. Entretanto, lembre-se de que sua franqueza, em alguns casos, pode ofender ou tornar a comunicação mais difícil.

Ousado: Você sempre inova na forma de fazer as coisas e não tem medo de mudar de direção se necessário. Essa forma de agir pode inspirar pessoas que não se arrisgam em tentar algo novo. Entretanto, você deve atentar-se para que sua ousadia não passe a ser imprudência, prejudicando a equipe.

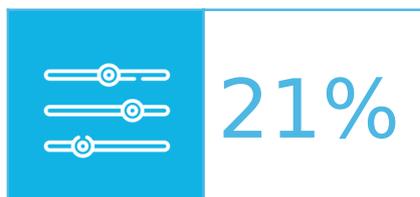
Dominador: Decidir com foco, sempre, no objetivo pode trazer muitos benefícios para a organização. Porém, dominar uma situação e tomar a frente de forma exagerada pode gerar discórdia com os componentes da equipe que têm opiniões diferentes.

Exigente: Exigir de outros é como pressionar para atingir objetivos desejados. Isso é um ponto forte quando se trabalha com uma equipe em busca de uma mesma meta. Contudo, deve atentar nos sentimentos e ideias dos demais, para que não se torne autoritário.

Enérgico: Ser enérgico no ambiente de trabalho pode significar não aceitar um “não” como resposta. O que pode ser um ponto forte quando há necessidade em manter os padrões de qualidade dentro de prazos apertados. Deixa de ser um ponto forte quando se torna autoritário ou rígido.

Disposto a correr riscos: Correr riscos em decisões audaciosas pode ser um ponto forte, em especial quando as outras pessoas não têm condições de fazê-lo. Mas isso pode ser visto como algo egoísta ou imprudente se feito em exagero.

Nível do Padrão INFLUENTE



Características mais marcantes deste padrão:

Lógico: Sua característica, e capacidade, de racionalizar e encontrar a melhor solução pode levar pessoas a solicitar a sua ajuda. Porém usar a lógica todo o tempo pode limitar o grupo a buscar novas ideias e aplicar a criatividade quando necessário.

Controlado: Ser disciplinado e saber agir, na maioria das situações, é de muito valor para você e para a organização. Entretanto você deve cuidar para não ser controlado em exagero, pois isso pode limitá-lo a viver novas oportunidades e experiências.

Recatado: Seu modo de ser e preferência por agir nos bastidores leva você a não causar atritos e evitar chamar atenção e viver conflitos. Mas cuide para que, em momentos oportunos, você tenha voz ativa para que as pessoas não brinquem com seus sentimentos.

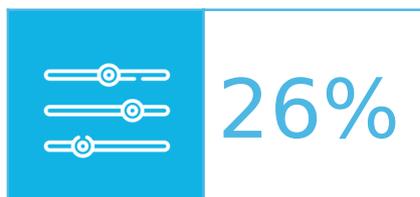
Desconfiado: Não acreditar em soluções mágicas e certificar-se antes da tomada de decisão é de grande valia para qualquer organização voltada para a qualidade. Contudo desconfiar de tudo e de todos permanentemente pode impedir o progresso da equipe.

Pessimista: Agir com base em experiências passadas pode lhe dar base para fazer escolhas corretas. Provavelmente, você é visto como uma pessoa realista e sensata. E pode se dar muito bem trabalhando com pessoas tão realistas quanto você. No entanto deve tomar cuidado ao dar conselhos aos outros para não ser visto como uma pessoa agressiva ou muito negativa.

Distante: Ser individualista e gostar de trabalhar de forma independente é muito importante para empresas menos estruturadas, muito comum hoje em dia. Mas é necessário dosar o uso dessa característica para não ser visto pelos demais como uma pessoa desagradável e que não coopera.

Retraído: Realizar trabalhos de forma concentrada e finalizá-los num prazo determinado é de grande valia, pois você não desperdiça tempo com assuntos supérfluos e dificilmente perde o foco. Mas a concentração em excesso pode atrapalhar o relacionamento com a equipe.

Nível do Padrão ESTÁVEL



Características mais marcantes deste padrão:

Crítico: Ser direto e honesto, mesmo que com certa agressividade, pode ajudar a organização num momento em que a única forma de manter a ordem seja ser fortemente crítico. Entretanto, deve-se tomar cuidado para que sua crítica não seja insensível aos demais.

Descontente: Sentir-se insatisfeito com certas atitudes e situações pode levá-lo a buscar resultados extraordinários. Mas não ponderar essa característica pode levar as pessoas a vê-lo como negativo.

Inquieto: Estar envolvido em várias tarefas ao mesmo tempo é o que, normalmente, acontece com uma pessoa com essa característica. Você deve ficar atento quando houver a necessidade de concentração em uma situação individual.

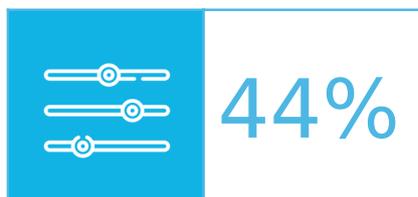
Impetuoso: Essa característica faz com que a pessoa decida de forma rápida, o que é muito eficaz em momentos difíceis. Porém, é preciso ter atenção para não agir rapidamente, antes mesmo de obter as informações necessárias para uma avaliação com mais precisão.

Impaciente: Pessoas com essa característica têm como ponto forte a busca incessante de novos desafios, pois almejar e buscar novos horizontes pode trazer inúmeros benefícios para a equipe. Porém, esse comportamento de inquietude pode lhe trazer sentimentos de infelicidade.

Voltado para mudanças: Essa característica ajuda a pessoa a fugir da estagnação, fazendo com que busque sempre inovações. Mas se deve tomar cuidado para que a busca pela mudança não atrapalhe de ver o lado positivo e os pontos fortes do que é tradicional.

Busca defeitos: Essa característica tem seu ponto positivo quando usada para perceber defeitos que outros não encontraram. Mas pode ser um ponto negativo quando utilizada em demasia, fazendo com que a pessoa se torne meticulosa ou cínica, o que faz com que as outras pessoas tenham ouvido sua opinião.

Nível do Padrão CAUTELOSO



Características mais marcantes deste padrão:

Evasivo: Procurar ficar fora de conflitos e turbulências é de grande valia, mas também pode ser desvantajoso, caso você sempre se esquive, colocando em dúvida a sua credibilidade.

Ele mesmo: Ser seguro de si e sentir-se confiante são características básicas e pontos fortes dessa habilidade. Mas é preciso observar que, mesmo a pessoa mais independente, deve interagir com outros para que o trabalho tenha um resultado mais eficiente.

Incontestável: É muito presente nessa característica acreditar que sua maneira é sempre a correta. Isso leva você a ter um forte senso de liderança e determinação. Porém, usar essa característica em demasia pode fazer de você uma pessoa presunçosa e condescendente.

Dogmático: Você, provavelmente, tem ideias sólidas e habilidade de articular uma posição num ambiente de trabalho. Mas deve tomar cuidado para que essa forma de agir não seja vista como hostilidade quando utilizada num ambiente de equipe.

Persistente: Essa é uma habilidade fortíssima quando o desafio é trabalhar em projetos intimidadores. Ser persistente significa que você trabalha duro até chegar ao objetivo que busca. O cuidado deve estar em não ser persistente em demasia para não acabar se tornando obstinado ou extremamente teimoso.

Independente: Usar pensamentos individuais para tomar as melhores decisões e estar livre de pensamentos fechados são coisas que podem ser de grande valia para a organização. Mas você não deve se fechar ao ponto de dificultar feedback e outras boas ideias.

Rígido: Buscar altos padrões para tarefas e ações é muito importante, em especial quando um resultado de qualidade é uma necessidade. Mas você não deve se fechar a ponto de perder oportunidades de melhorias num processo, correndo o risco de ainda gerar hostilidade nos outros.

DESENVOLVIMENTO ATRAVÉS DO DISC

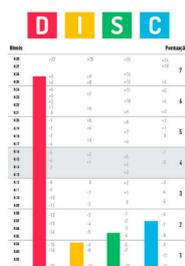
Vitor Ueoka
22/11/2021

Vitor, este gráfico visa salientar os pontos cruciais quando se trata em relacionar um perfil diferente ou igual ao seu, fazendo com que você compreenda como é possível unir esses dois perfis sem haver diferenciação ou até mesmo ruídos na comunicação.

Na primeira coluna você terá acesso aos dois perfis, sendo iguais ou não. Na segunda coluna você verá o grau de conforto entre o relacionamento desses dois perfis, sendo 1 o grau mais baixo e 5 o grau mais alto. Para finalizar, a terceira coluna traz o descritivo comportamental desses dois perfis para que você entenda como melhor lidar com o indivíduo em questão de comportamento.

Essa compreensão é essencial para que você consiga se adequar aos diferentes tipos de perfis comportamentais e suas ações.

| UNIÃO DOS TIPOS | GRAU DE CONFORTO | O MOTIVO PELA ESCOLHA |
|-----------------|------------------|--|
| D - D | 5 4 3 2 1 | ✓ Mesmo comportamento, problema de diferença no controle para liderar. |
| D - I | 5 4 3 2 1 | ✓ Diferença na ordem dos valores trabalhistas, diferença na expressão de sentimento. |
| D - S | 5 4 3 2 1 | ✓ Comportamento oposto, objetivo, não há semelhança nos medos. |
| D - C | 5 4 3 2 1 | ✓ A ordem dos valores é idêntica, mas difere na velocidade e no modo de aproximação. |
| I - I | 5 4 3 2 1 | ✓ Mesmo comportamento. |
| I - S | 5 4 3 2 1 | ✓ Os sentimentos são parecidos, mas diferem na velocidade e no modo de decisão. |
| I - C | 5 4 3 2 1 | ✓ Velocidade, específico/geral, diferentes no comportamento (improvisado/analista). |
| S - S | 5 4 3 2 1 | ✓ Têm tendência para o mesmo comportamento. |
| S - C | 5 4 3 2 1 | ✓ Comportamento semelhante, mas diferente na expressão de sentimento e na ordem dos valores. |
| C - C | 5 4 3 2 1 | ✓ Têm tendência para o mesmo comportamento, é possível rever diferença na perfeição. |



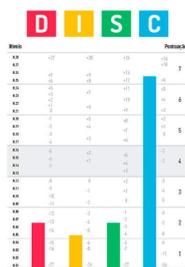
| PADRÃO PURO D | |
|----------------------------|-------------------------|
| MEDO BÁSICO | Faltar |
| MOTIVADORES | Poder e Autoridade |
| VALORES PARA A ORGANIZAÇÃO | Voltada para Resultados |
| VENDAS/NEGOCIAÇÃO | Fechamento |
| ESTILO GERENCIAL | Dirigindo |



| PADRÃO PURO I | |
|----------------------------|-----------------------------------|
| MEDO BÁSICO | Rejeição |
| MOTIVADORES | Reconhecimento Público |
| VALORES PARA A ORGANIZAÇÃO | Trabalhando com e para pessoas |
| VENDAS/NEGOCIAÇÃO | Abrindo/Apresentando/Relacionando |
| ESTILO GERENCIAL | Motivando |



| PADRÃO PURO S | |
|----------------------------|------------------------------|
| MEDO BÁSICO | Insegurança |
| MOTIVADORES | Segurança |
| VALORES PARA A ORGANIZAÇÃO | Serviço/Suporte/Especialista |
| VENDAS/NEGOCIAÇÃO | Serviço e Suporte |
| ESTILO GERENCIAL | Organizando |



| PADRÃO PURO C | |
|----------------------------|--------------------------------|
| MEDO BÁSICO | Conflito |
| MOTIVADORES | Operando procedimentos padrões |
| VALORES PARA A ORGANIZAÇÃO | Técnico/Qualidade/Padrões |
| VENDAS/NEGOCIAÇÃO | Detalhes & Informações |
| ESTILO GERENCIAL | Reforço das Regras |



DESCRIÇÃO COMPORTAMENTAL

Alto D tende a agir assim:

- Obter resultados imediatos
- Motivar a ação
- Aceitar desafios
- Tomar decisões rápidas
- Questionar a situação atual
- Assumir autoridade
- Gerenciar transtornos
- Solucionar problemas



DESCRIÇÃO COMPORT. NO AMBIENTE

Alto D deseja um ambiente assim:

- Poder e autoridade
- Prestígio e desafios
- Oportunidades para realizações pessoais
- Campo vasto de operações
- Respostas diretas
- Oportunidades para promoção
- Liberdade dos controles e da supervisão
- Muitas atividades novas e variadas



PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa de um coach que a apoie em:

- Pesar os prós e contras
- Calcular os riscos
- Ter cautela
- Estruturar um ambiente previsível
- Pesquisar fatos
- Ponderar antes de tomar uma decisão
- Reconhecer as necessidades dos outros



PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa:

- Receber tarefas difíceis
- Entender que ela precisa de outras pessoas
- Basear as técnicas em experiências práticas
- Sofrer, de vez em quando, um impacto
- Identificar-se com um grupo
- Verbalizar os motivos para chegar a conclusões
- Estar consciente das sanções existentes
- Controlar o seu ritmo e relaxar mais



DESCRIÇÃO COMPORTAMENTAL

Alto I tende a agir assim:

- Contatando as pessoas
- Causando uma boa impressão
- Sendo eloquente
- Criando um ambiente motivador
- Gerando entusiasmo
- Entretendo as pessoas
- Vendo as pessoas e situações com otimismo
- Participando de atividades em grupo



DESCRIÇÃO COMPORT. NO AMBIENTE

Alto I deseja um ambiente assim:

- Popularidade e reconhecimento social
- Reconhecimento público da habilidade
- Liberdade de expressão
- Atividades de grupo fora do trabalho
- Relacionamentos democráticos
- Liberdade de controle e detalhes
- Oportunidades para verbalizar propostas
- Treinamento e aconselhamento
- Condições de trabalho favoráveis



PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa de um coach que a apoie em:

- Concentrar-se na tarefa
- Buscar fatos
- Falar diretamente
- Respeitar a sinceridade
- Desenvolver abordagens sistemáticas
- Preferir lidar com coisas em vez de pessoas
- Adotar uma abordagem lógica
- Dar um acompanhamento pessoal



PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa:

- Controlar o tempo, se a "D" ou a "S" for baixa
- Tomar decisões objetivas
- Utilizar um gerenciamento "mão na massa"
- Ser mais realista ao elogiar os demais
- Criar prioridades e prazos
- Ser mais firme com os demais, se a "D" for baixa



DESCRIÇÃO COMPORTAMENTAL

Alto S tende a agir assim:

- Atuando de forma consistente e previsível
- Demonstrando paciência
- Desenvolvendo habilidades específicas
- Ajudando os demais
- Demonstrando lealdade
- Sendo um(a) bom(a) ouvinte
- Lidando com pessoas entusiasmadas
- Criando um ambiente de trabalho harmonioso e estável



DESCRIÇÃO COMPORT. NO AMBIENTE

Alto S deseja um ambiente assim:

- Manutenção da situação, a não ser que existam motivos para fazer mudança
- Rotinas previsíveis
- Crédito por trabalho realizado
- Mínima interferência do trabalho na vida familiar
- Apreciação sincera
- Identificação com o grupo
- Procedimentos de operações padrões
- Conflito mínimo



PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa de um coach que a apoie em:

- Reagir rapidamente a mudanças inesperadas
- Dar o melhor de si em prol dos desafios das tarefas aceitas
- Envolver-se em mais de uma atividade
- Ser autopromovente
- Pressionar os demais
- Trab. confortavelmente num ambiente de trab. imprevisível
- Ajudar a priorizar trabalho
- Ser flexível nos procedimentos de trabalho



PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa:

- Saber como os esforços pessoais contribuem para esforços do grupo
- Ser condicionado(a) antes da mudança
- Validar valor próprio
- Ter colegas de trab. com competência e sinceridade semelhantes
- Conhecer as diretrizes da tarefa
- Incentivar criatividade



DESCRIÇÃO COMPORTAMENTAL

Alto C tende a agir assim:

- Aderindo às diretrizes e padrões-chave
- Concentrando-se em detalhes-chave
- Pensando de forma analítica, pesando os prós e contras
- Sendo diplomático(a) com as pessoas
- Utilizando abordagens indiretas e sutis para resolver conflitos
- Controlando a precisão
- Analisando o desempenho de forma crítica
- Utilizando abordagem sistemática para as situações e atividades



DESCRIÇÃO COMPORT. NO AMBIENTE

Alto C deseja um ambiente assim:

- Expectativas de desempenho claramente definidas
- Valorização da qualidade e precisão
- Atmosfera profissional e reservada
- Oportunidades de demonstrar especialidades
- Controle dos fatores que afetam seus desempenhos
- Oportunidade para fazer perguntas do tipo "por que"
- Reconhecimento de habilidades específicas e realizações



PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa de um coach que a apoie em:

- Delegar tarefas importantes
- Tomar decisões rápidas
- Utilizar regulamentos somente como diretrizes
- Chegar a um consenso quanto à oposição
- Apresentar posições desagradáveis
- Iniciar e facilitar discussões
- Incentivar o trabalho de equipe



PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa:

- Planejar cuidadosamente
- Saber as descrições exatas do trabalho e os objetivos do desempenho
- Programar avaliações de desempenho
- Receber feedback específico de desempenho
- Respeitar o valor de cada pessoa, bem como suas realizações
- Desenvolver tolerância a conflitos