

INVENTÁRIO COMPORTAMENTAL

Profissional Exemplo

email@exemplo.com.br

1112345678



DomIneSCo ® - Soluções em Gestão de Pessoas

www.dominesco.com.br

Introdução

Através deste Inventário Comportamental, será possível aumentar o auto-conhecimento, descobrir os potenciais e melhorar o desempenho profissional.

Este relatório possui:

Metodologia	02
Os gráficos D.I.S.C.	05
Análise do Contexto Pessoal	
Descrição do fator D.I.S.C. DomIneSCo mais elevado	06
Descrição do Perfil D.I.S.C. DomIneSCo que mais se aproxima	07
Análise das intensidades de cada fator	08
Descritores DomIneSCo	09
Resiliência	10
Definição das Competências	12
O Gráfico das Competências Pessoais	14
Análise das Competências Pessoais	15
Contexto Pessoal X Contexto Profissional	
Comparação entre os Contextos Pessoal e Profissional	19
O Gráfico com a comparação das competências Pessoais e Profissionais	21
Análise das Competências Pessoais X Competências Profissionais	22
Análise do Estilo de Liderança	26
Octógono DomIneSCo	28

Metodologia



Dr. William Moulton Marston

(9 de Maio, 1893 – 2 de Maio, 1947), foi um psicólogo americano, teórico feminista, inventor, e escritor de quadrinhos.

Algumas criações:

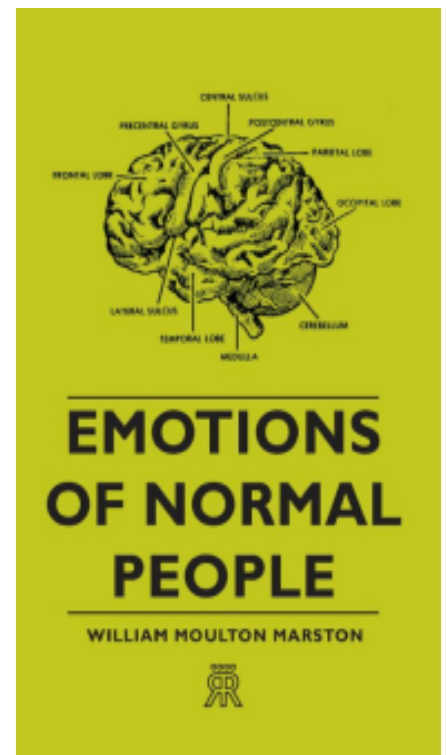
- . A personagem Mulher Maravilha para a DC Comics
- . O polígrafo que foi o precursor do detector de mentiras
- . A Metodologia D.I.S.C. A partir desta teoria, foram elaboradas ferramentas para análise de perfil comportamental, tais avaliações consideram

comportamentos ou emoções observáveis, não abrangendo, portanto, a personalidade dos indivíduos. O DomIneSCo foi criado baseado nesta Metodologia do Dr. Marston.

Emotions of Normal People

A Metodologia D.I.S.C. foi proposta pela primeira vez por Marston em seu livro "Emotions of Normal People" de 1928. Ela examina o comportamento das pessoas em um contexto específico. Seu trabalho se concentrou em fenômenos psicológicos diretamente observáveis e mensuráveis. Ele estava interessado em usar explicações práticas para ajudar as pessoas a entender e gerenciar as suas experiências e relacionamentos.

Marston teoriza que a expressão comportamental das emoções poderiam ser classificadas em quatro tipos principais, decorrentes da percepção da pessoa em uma situação específica. Marston classifica quatro aspectos de comportamento, testando as preferências dos avaliados por palavras, em cada contexto específico.



Metodologia

D.I.S.C. tem o seguinte significado:

Dominance (Dominância) - D: relativo ao controle, poder e à assertividade

Influence (Influência) - I: relativo à comunicação e relações sociais

Steadiness (Estabilidade) - S: relativo à paciência e persistência

Conscientiousness (Conformidade) - C: relativo à estrutura e organização

D Dominância

Pessoas com alta Dominância, ou seja, com "D" maior do que 50% no gráfico pessoal, são muito ativas e lidam com problemas e desafios, enquanto as com baixa Dominância, ou seja, com "D" menor do que 50% no gráfico pessoal, são pessoas que planejam mais antes de tomar decisões. Altos "D" são exigentes, fortes, egocêntricos, controladores, determinados, ambiciosos, agressivos e pioneiros. Baixos "D" são conservadores, contidos, cooperativos, calculistas, cautelosos, agradáveis, modestos e pacíficos.

I Influência

Pessoas com alto "I", ou seja, com "I" maior do que 50% no gráfico pessoal, influenciam os outros através da comunicação, interatividade e sentimentalismo. São descritos como convincentes, magnéticos, políticos, entusiastas, persuasivos, confiáveis e otimistas. Aqueles com baixo "I", ou seja, com "I" menor do que 50% no gráfico pessoal, influenciam os outros por dados e fatos concretos, e não por sentimentos. São reflexivos, calculistas, lógicos, pessimistas e críticos.

S Estabilidade

Pessoas com alto "S", ou seja, com "S" maior do que 50% no gráfico pessoal, são aquelas que têm ritmo constante, segurança e não gostam de mudanças súbitas. Aqueles com alto "S" são indivíduos calmos, relaxados, pacientes, possessivos, previsíveis, estáveis, consistentes, que têm tendência a serem insensíveis e apáticos. Os com baixo "S", ou seja, com "S" menor do que 50% no gráfico pessoal, gostam de mudança e variedade. Pessoas com baixo "S" são inquietas, demonstrativas, impacientes, ansiosas e até mesmo impulsivas.

C Conformidade

Pessoas com alto "C", ou seja, com "C" maior do que 50% no gráfico pessoal, gostam de regras, regulamentos e estrutura. Gostam de fazer um trabalho de qualidade e o fazem certo da primeira vez. Altos "C" são cuidadosos, cautelosos, exatos, sistemáticos, diplomáticos e precisos. Aqueles com baixo "C", ou seja, com "C" menor do que 50% no gráfico pessoal, desafiam as regras e desejam independência, são aqueles obstinados, teimosos, não sistemáticos, arbitrários e que não se preocupam com detalhes.

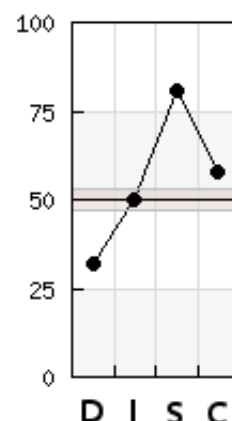
Os gráficos, a base deste feedback

Os gráficos abaixo mostram os níveis de Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade atingidos em cada contexto.

Contexto Pessoal

Este é o gráfico do Contexto Pessoal. Ele representa o modo preferencial de agir.

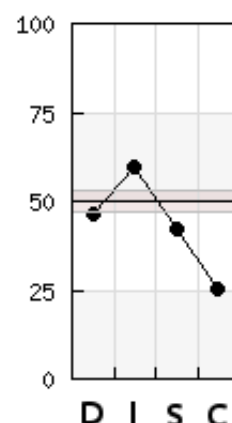
Dominância (D): 32%
Influência (I): 50%
Estabilidade (S): 80%
Conformidade (C): 57%



Contexto Profissional

Este é o gráfico do Contexto Profissional. Ele representa como percebe o que o ambiente de trabalho exige.

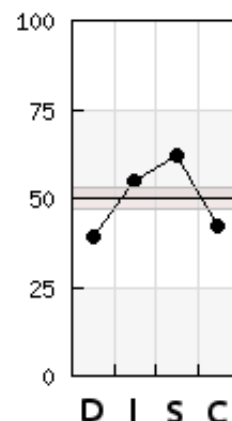
Dominância (D): 46%
Influência (I): 59%
Estabilidade (S): 42%
Conformidade (C): 25%



Contexto Adaptado

Este é o gráfico do Contexto Adaptado. Ele representa o modo que está agindo no ambiente profissional.

Dominância (D): 39%
Influência (I): 54%
Estabilidade (S): 62%
Conformidade (C): 41%



O Fator Mais Elevado

As pessoas que possuem uma Estabilidade alta (alto S) são de pouca excitabilidade, mas de grande energia. O alto E apodera-se rapidamente do assunto escolhido. Aceitam com facilidade ideias especiais e facilmente se fixam nelas.

O alto S é um profissional fiel, mas não faz amizades com facilidade. É o mais confiável.

Sua capacidade analítica excepcional, o impede acertadamente de diagnosticar os obstáculos, e os perigos de todo projeto em que participa. Isto contrasta visivelmente com o alto D, aquele vê não muito frequentemente os problemas ou as dificuldades, mas possui a confiança de que tem o poder de resolver toda a crise que lhe aparecer. Estas características fazem com que frequentemente o alto S não inicie algum projeto novo.

Profissionalmente requerem atividades em que o sujeito fique muito tempo concentrando-se no mesmo objeto.

Não podemos dizer, porém, que o alto D tem força e o alto S não tem: são forças de naturezas diferentes. O alto D tem força para realizar atividades que requerem que ele ?saia de si?, ou projete-se; trata-se de uma força expansiva. O alto S tem força natural para perseverar, para persistir no seu ideal.

Para motivar o alto S, deve-se instigá-lo a lutar constantemente e ir de encontro a seu espírito crítico, que deve projetar-se para aqueles que o cercam e que gostam muito dele, dar uma razão para que se sinta estimulado com o mundo e consigo mesmo.



Perfil Comportamental

É calmo. Cadencia os processos sempre que possível e é bom ouvinte. Conservador e organizado, resistente às inovações e mudanças. É perfeccionista, preocupa-se com a qualidade. Gosta de ambientes estruturados e com regras claras.

Ao recebe uma tarefa, busca realizá-la de forma precisa e atenta aos detalhes. Comunica-se de forma marcante, é persuasivo e encantador. Convence os demais, e tem capacidade de improvisação. Devido a sua simpatia natural, é bem relacionado.

Características de Destaque

É uma pessoa amistosa e agradável, pensa mais nos outros. Com sua atitude generosa, traz serenidade e harmonia para o ambiente. Geralmente tem dificuldades em dar ordens. É cooperativo, e sempre faz o que pedem. Prefere cadenciar o seu ritmo quando possível, isso faz com que lide melhor com tarefas com prazos mais longos.

Cordial e receptivo preocupa-se com os demais. Procura acolher e ser acolhido. Por ser mais conservador e tradicional, pode ter resistência a lidar com mudanças e a desconfiar das inovações. Tende ao perfeccionismo, e dificilmente delegará detalhes a outros. Tem visão especialista.

É amigável com os colegas de trabalho e superiores, sabe lidar com as pessoas, e gosta disso. Tende a colaborar bastante, a dar suporte, e a evitar competir. Privilegia o ambiente de trabalho agradável. Comunica-se de forma simpática, cativante e envolvente. É bastante acessível, e tem foco nas pessoas.

Análise das intensidades de cada fator

Para cada fator D.I.S.C. existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade em cada perfil. Sinalizamos abaixo, em verde as características mais fortes de seu perfil e em cinza as menos fortes de cada fator.

Ação		Dominância	
Cooperação			Respeitoso, colaborador, tolerante e amigável. Prefere cooperar a comandar, porém, quando está no comando, exerce a liderança de forma democrática. Ponderado, leva em conta a opinião dos outros. Nas glórias, ressalta o coletivo e não apenas o individual. Na dúvida, sempre busca orientação. Sempre que possível toma decisões de forma compartilhada e evita riscos.
Interação		Influência	
Concentração			Popular, expressivo, persuasivo, sociável e insinuante. Comunica-se de forma natural e com grande desenvoltura. Aprecia as relações interpessoais e vende muito bem suas ideias. Prefere ambientes em que possa interagir com pessoas; é melhor comunicador do que ouvinte. Tende a buscar o reconhecimento de suas ações. Otimista por natureza, também é um bom conselheiro. Por ser popular e apreciar o relacionamento interpessoal, deve ter atenção especial para questões de concentração e foco.
Calma		Estabilidade	
Agilidade			Ritmo bem cadenciado, de natureza muito calma, tranquila, serena e simples. Bastante metódico, resolve um problema de cada vez, não lida bem com pressão sobre o tempo. Admira ambientes tranquilos e com poucas mudanças. Sua natureza muito calma faz com que não se desespere mesmo em situações desgastantes, isso pode ser admirável para alguns, porém outros podem perceber como afronta ou indiferença.
Organização		Conformidade	
Criatividade			Estilo formal e organizado, procura responder aos seus desafios com grande responsabilidade e senso de dever. Aprecia ambientes em que as regras sejam claras e explícitas. Tende a cuidar dos detalhes com atenção, delegando o mínimo possível. Privilegia o específico em relação à visão do todo, busca sempre estrutura ou criar condições de desenvolvê-la.

Descritores DomIneSCo

O sistema DomIneSCo seleciona conjuntos de palavras que demonstram tanto a intensidade em cada fator, como também as palavras que mais tem a ver com o estilo comportamental que mais se aproxima. São palavras que caracterizam o modo como lida com o controle, poder e assertividade, como se comunica e lida com as relações sociais, como é a paciência e persistência e como se estrutura e se organiza.

Rigorouso Egoísta Arrojado Ávido Desbravador Vigoroso Decidido Competitivo Disposto Assume Riscos	Expansivo Inspirador Fascinante Popular Empolgante Atraente Expressivo Persuasivo Positivo Comunicativo	Indolente Indiferente Relaxado Mantenedor Sossegado Rotineiro Persistente Cadenciador Tranquilo Constante	Rígido Apreensivo Diligente Dependente Precavido Regrado Metódico Perfeccionista Detalhista Coerente
Dominância	Influência	eStabilidade	Conformidade
Previdente Cooperador Conciliador Agradável Prestativo Pacífico Tolerante Modesto Harmonioso Indeciso	Discreto Previdente Racional Cético Profundo Direto Reflexivo Descrente Calado Crítico	Versátil Rápido Agitado Multitarefa Ansioso Inquieto Impaciente Precipitado Afoito Frenético	Criativo Livre Desobrigado Improvisador Questionador Inovador Individualista Generalista Teimoso Indisciplinado

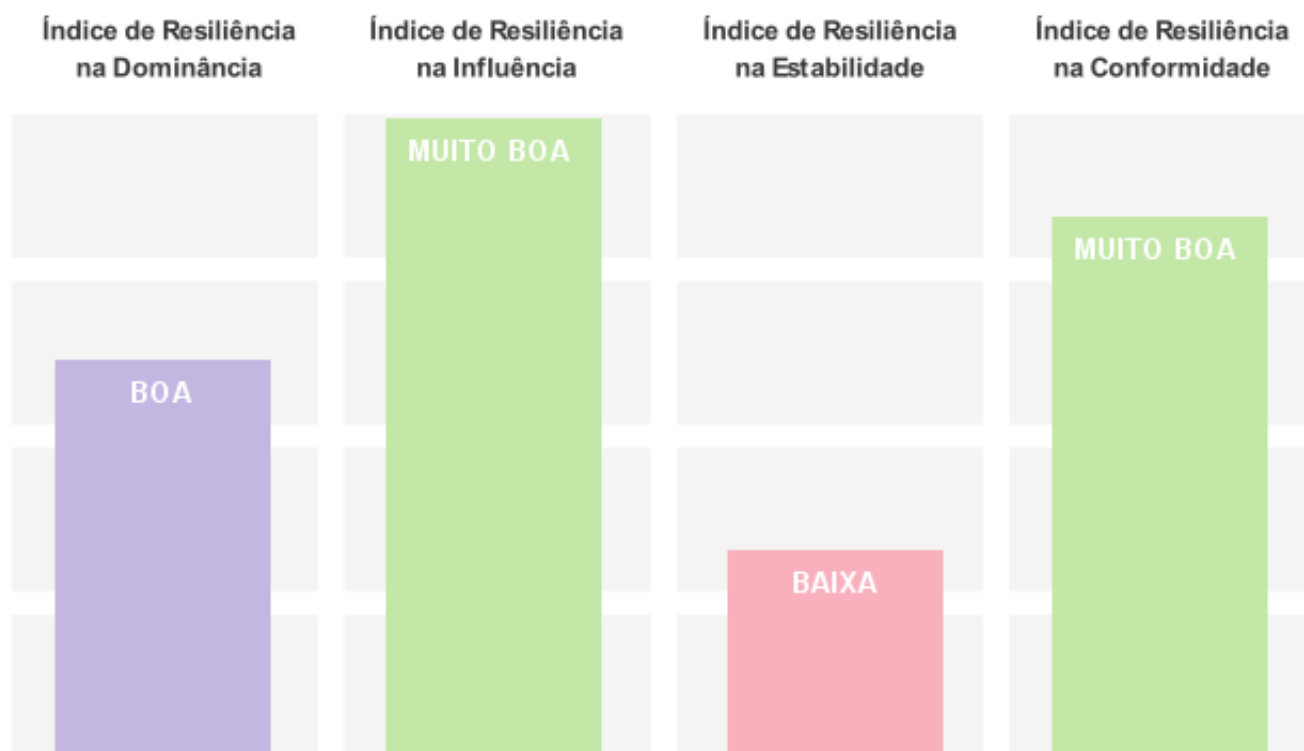
Resiliência

Resiliência comportamental é um termo emprestado da Física. O cientista inglês Thomas Young foi um dos primeiros a usar o termo. Tudo aconteceu quando estudava a relação entre a tensão e a deformação de barras metálicas, em 1807. Resiliência para a física é, portanto, a capacidade de um material voltar ao seu estado normal depois de ter sofrido tensão.

Assim, definimos resiliência como a capacidade do indivíduo agir com o comportamento oposto ao natural para lidar com problemas, superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas - choque, estresse, etc.

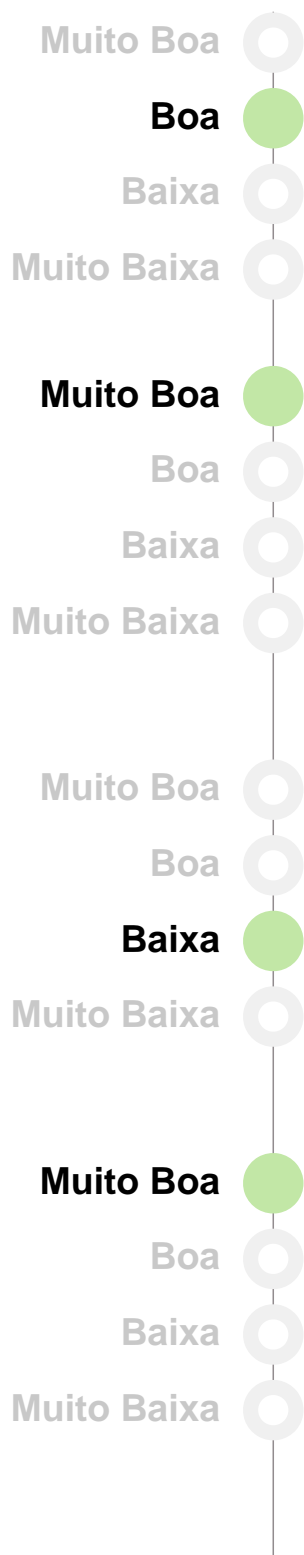
O índice de Resiliência do Inventário Comportamental DomIneSCo mede a capacidade que o indivíduo tem de agir de forma contrária ao seu comportamento natural. Esta medida é feita em cada fator, separadamente. Um índice alto de resiliência em um fator significa que a capacidade de agir de forma atípica aos estímulos é grande, ao contrário, um índice baixo em um fator indica que para agir de forma atípica aos estímulos naturais é necessário grande gasto de energia.

A combinação entre uma função que exige por muito tempo que a pessoa tenha de agir de forma contrária aos seus estímulos e um nível de resiliência baixo, fatalmente resultará em stress e pouca produtividade.



Análise da Resiliência

Para cada fator D.I.S.C. existem 4 níveis de Resiliência. Sinalizamos abaixo, em verde o nível que mais se aplica a cada fator no seu perfil e em cinza os que menos se aplicam.



Dominância

Seu índice de resiliência neste fator se mostra bom, você não apresenta certo enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Manter o seu índice neste nível, só trará benefícios para você pessoalmente e profissionalmente, caso tenha encontrado seu ponto de equilíbrio, melhor ainda.

Influência

Seu índice de resiliência neste fator se mostra muito bom, você não apresenta nenhum enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Mas atenção, um índice de resiliência muito alto num fator, pode ser indício de sobrecarga no ambiente profissional, fique atento para que isso não ocorra.

Estabilidade

Seu índice de resiliência neste fator se mostra baixo, para se adequar a uma posição em que tenha que agir de forma oposta ao natural, isso demandará muita energia de sua parte. Exercite agir de forma oposta ao seu natural até encontrar um ponto de equilíbrio para que não fique com rigidez de comportamento. Isso não ajuda em momentos de mudanças e pode prejudicá-lo profissionalmente.

Conformidade

Seu índice de resiliência neste fator se mostra muito bom, você não apresenta nenhum enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Mas atenção, um índice de resiliência muito alto num fator, pode ser indício de sobrecarga no ambiente profissional, fique atento para que isso não ocorra.

Definição das Competências

D_I **Determinação**

A determinação se evidencia quando a Dominância é alta e a Influência baixa, assim, os objetivos e resultados têm maior peso do que os assuntos pessoais. Um indivíduo com alta determinação tem como palavras de ordem eficiência e assertividade, e é focado nos resultados.

D_S **Proatividade**

Ser proativo significa ter o senso de prontidão. Quando se tem a Dominância alta e a Estabilidade baixa, temos uma pessoa pronta para agir. Pessoas proativas precisam exercitar a sua ação a todo o momento e são impacientes com os que não acompanham o seu ritmo.

D_C **Autonomia**

Autonomia é a capacidade de fazer as coisas independentemente, por si só. Fica mais evidente quando a Dominância é alta e a Conformidade baixa. Preferem fazer as suas próprias regras a terem que seguir as preestabelecidas. Têm facilidade de tomar decisões e determinações.

I_D **Extroversão**

Extroversão é a qualidade das pessoas que interagem com facilidade com as demais. São muito sociáveis e perdem facilmente a concentração nas tarefas rotineiras, quando veem a possibilidade de interagir com outras pessoas. É mais evidente quando a Influência é alta e a Dominância baixa.

I_S **Animação**

Animada é uma pessoa com grande entusiasmo, que está disposta a enfrentar dificuldades e desafios, não se deixando abater e transmitindo confiança aos demais ao seu redor. Quando se interessa por um assunto, este interesse é intenso o que acaba por motivar os demais. A animação fica mais evidente quando a Influência é alta e a Estabilidade baixa.

I_C **Segurança**

Pessoas seguras são decididas sem serem arrogantes ou defensivas. Apresentam-se de maneira autoconfiante, têm facilidade de expressar suas opiniões, enfrentar desafios, dominam novos trabalhos e tomam decisões mesmo sob pressão. Os seguros em excesso podem agir por impulso. A segurança fica mais evidente quando a Influência é alta e a Conformidade baixa.

Definição das Competências

S_D Tranquilidade

A tranquilidade é a capacidade de persistir em uma atividade difícil, tendo ação paciente e acreditando que irá conseguir o que quer. Espera o momento certo para certas atitudes, aguarda em paz a compreensão que ainda não se tenha obtido, sem ter pressa, sem senso de urgência. Fica mais evidente quando a Estabilidade é alta e a Dominância baixa.

S_I Admiração

A admiração é a valorização de alguém, por isso, pessoas que possuem esta característica evitam agir por impulso, valorizando o planejamento, pensando antes de falar. Têm dificuldade com prazos, mas são pessoas confiáveis e estáveis. A admiração fica evidente em pessoas com Estabilidade alta e a Influência baixa.

S_C Perseverança

Perseverança é a firmeza num propósito, apesar das dificuldades e dos incômodos. São pessoas que, uma vez tomada uma decisão, realizam as atividades necessárias para alcançar o que foi decidido, mesmo que surjam dificuldades internas ou externas que diminuam a motivação pessoal através do tempo transcorrido. Fica evidente quando a Estabilidade é alta e a Conformidade baixa.

C_D Acolhimento

O acolhimento se refere às pessoas que precisam de um ambiente com regras claras e objetivas. Suas ações e ideias são baseadas nas regras. Sentem-se incapazes de funcionar adequadamente sem o auxílio de outras pessoas e de regras. É evidente quando a Conformidade é alta e a Dominância baixa.

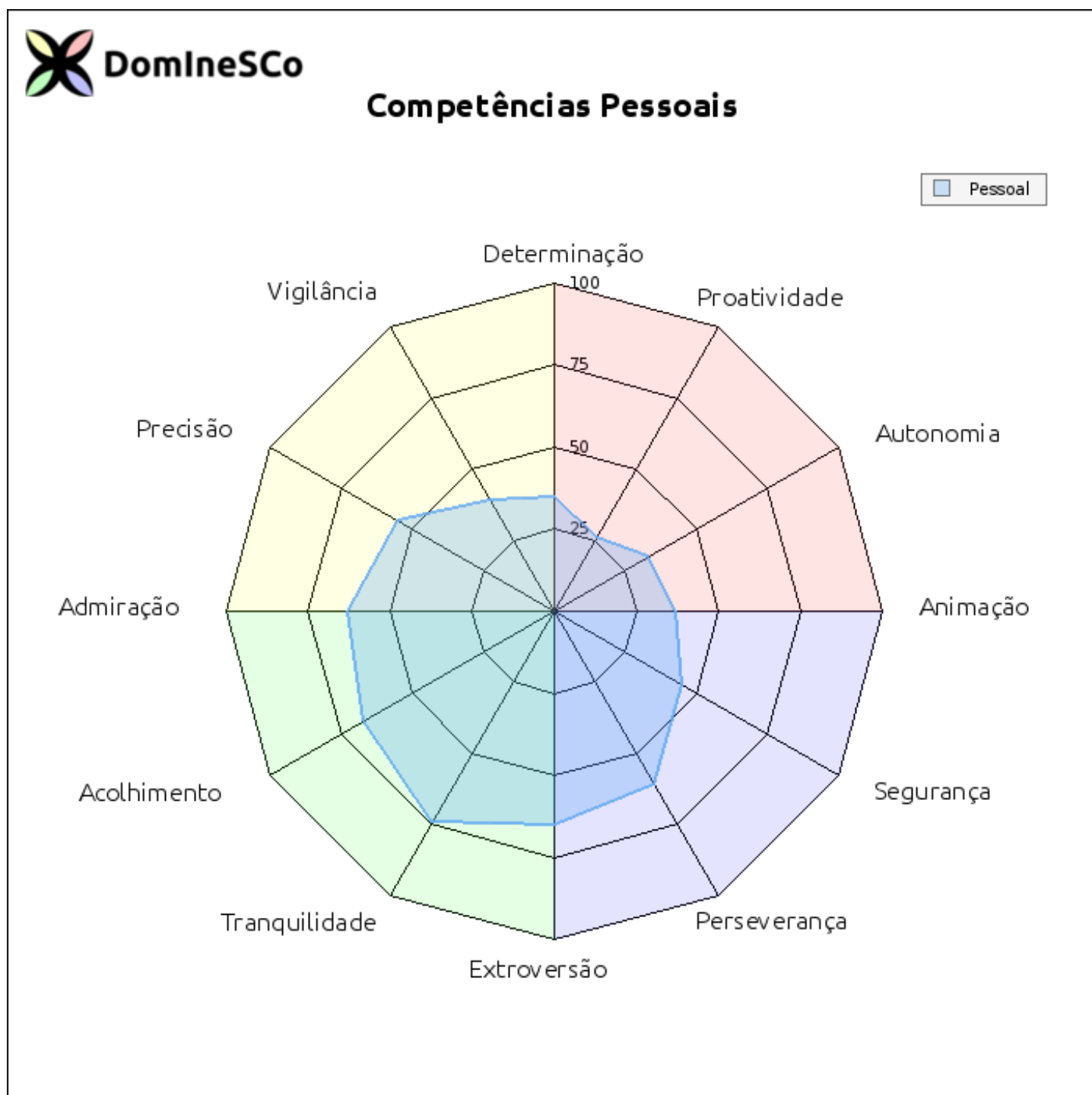
C_I Precisão

Precisão se refere às pessoas que não gostam de errar, que verificam o que foi feito diversas vezes. São cautelosas, corrigem erro dos outros quando os identificam e, dificilmente, assumem riscos. Dificilmente, também, revelam mais do que o necessário. A precisão fica evidenciada quando a Conformidade é alta e a Influência baixa.

C_S Vigilância

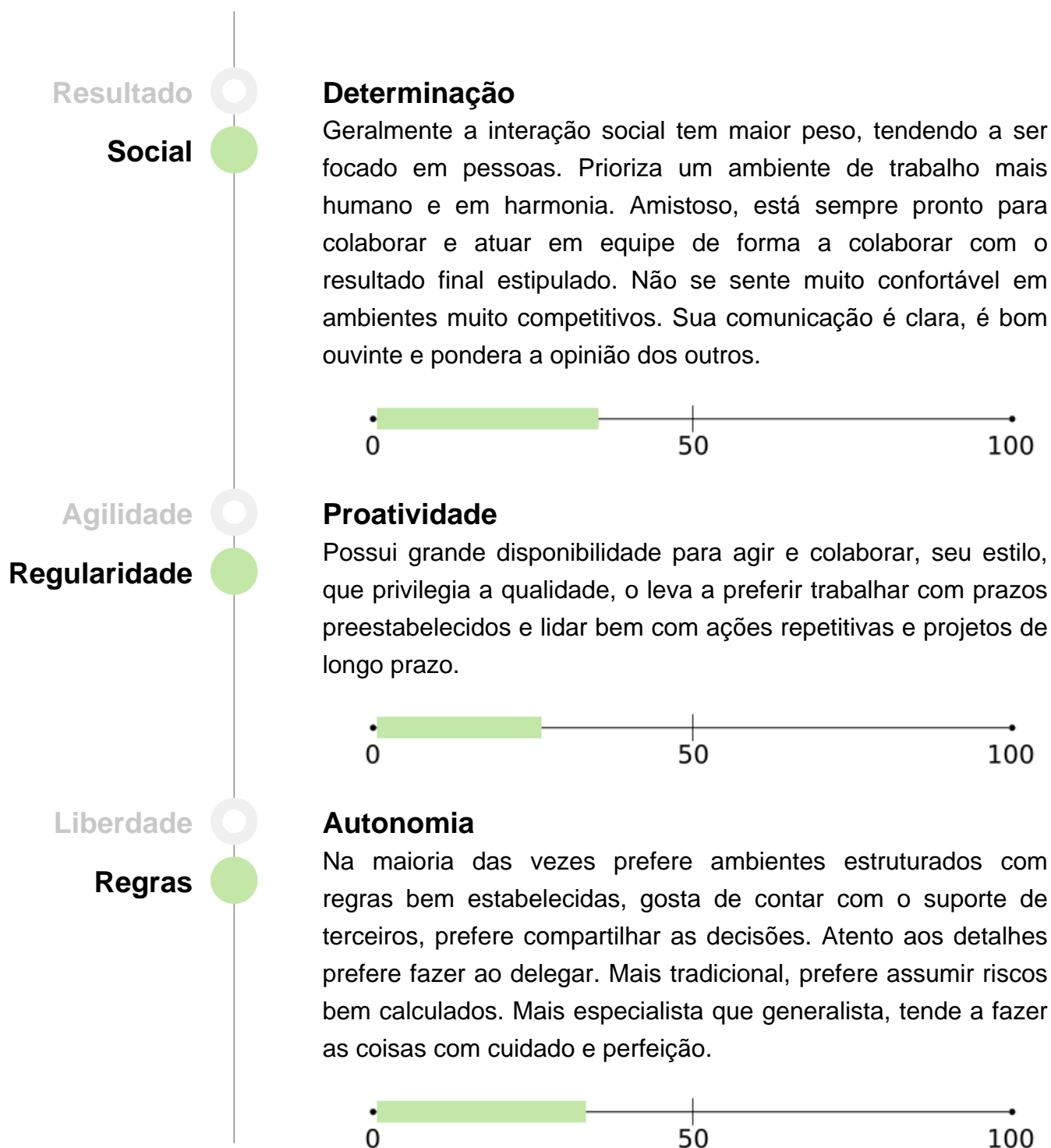
Vigilância é a característica das pessoas que estão focadas no ambiente que as cercam, que conseguem perceber mais detalhes que os não vigilantes e se distraem da atividade que estão fazendo com facilidade. Quando em atividade tediosa, voltam sua atenção para o ambiente. Fica mais evidente quando a Conformidade é alta e a Estabilidade é baixa.

Gráfico das Competências Pessoais DomIneSCo



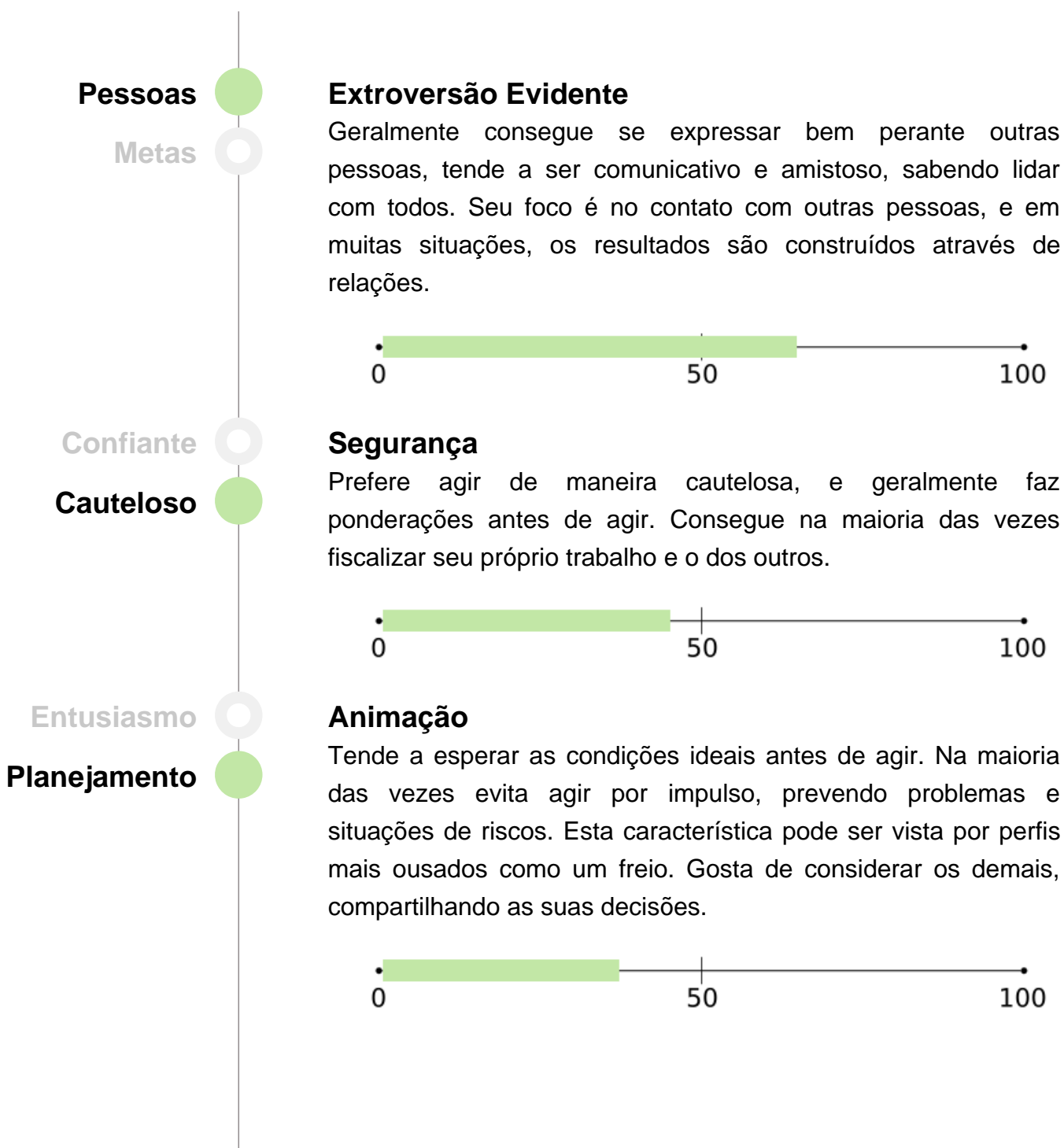
Análise das Competências Pessoais

Para cada competência existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade. Sinalizamos em verde as características mais fortes e em cinza as menos fortes de cada competência.



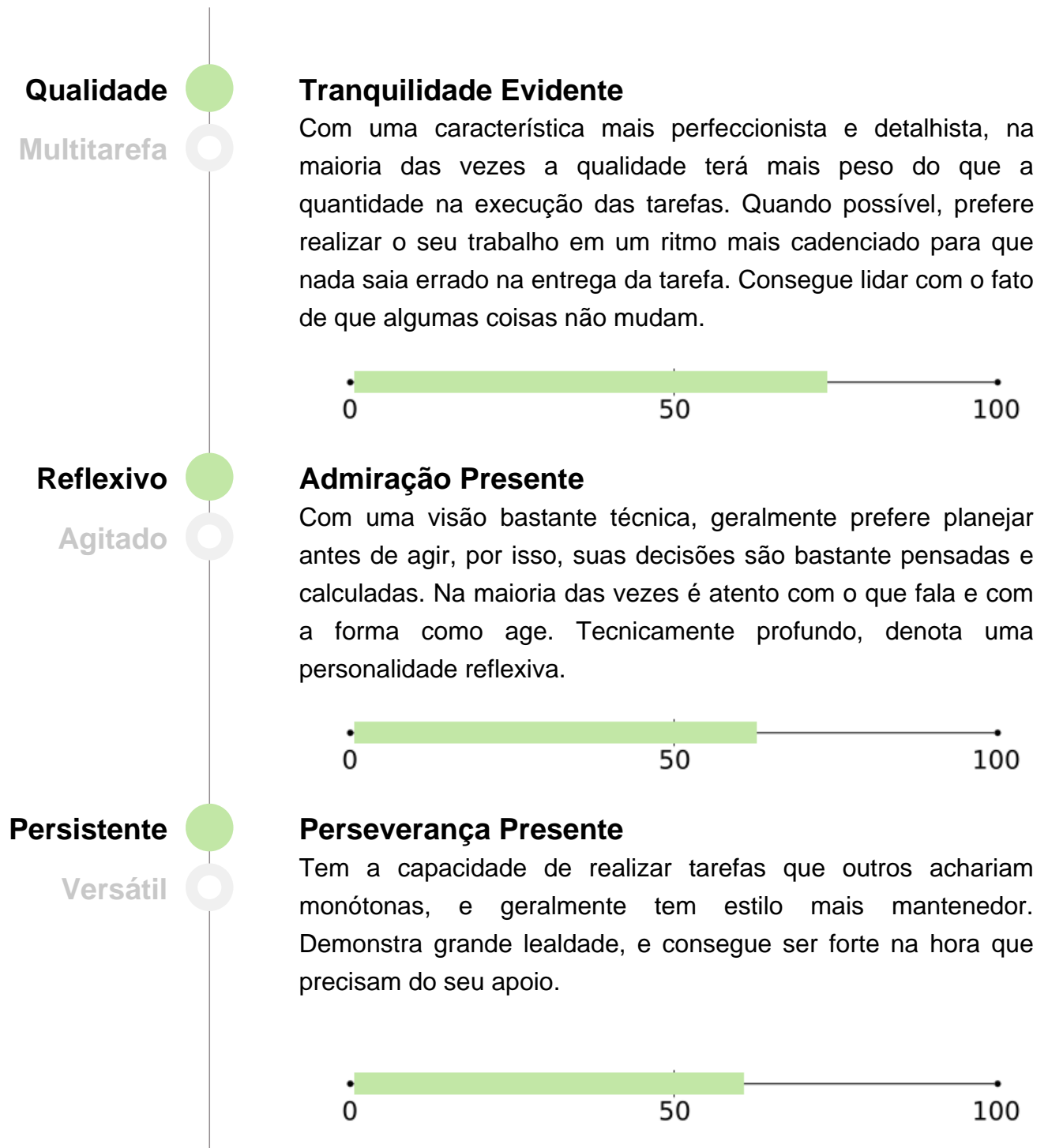
Análise das Competências Pessoais

Para cada competência existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade. Sinalizamos em verde as características mais fortes e em cinza as menos fortes de cada competência.



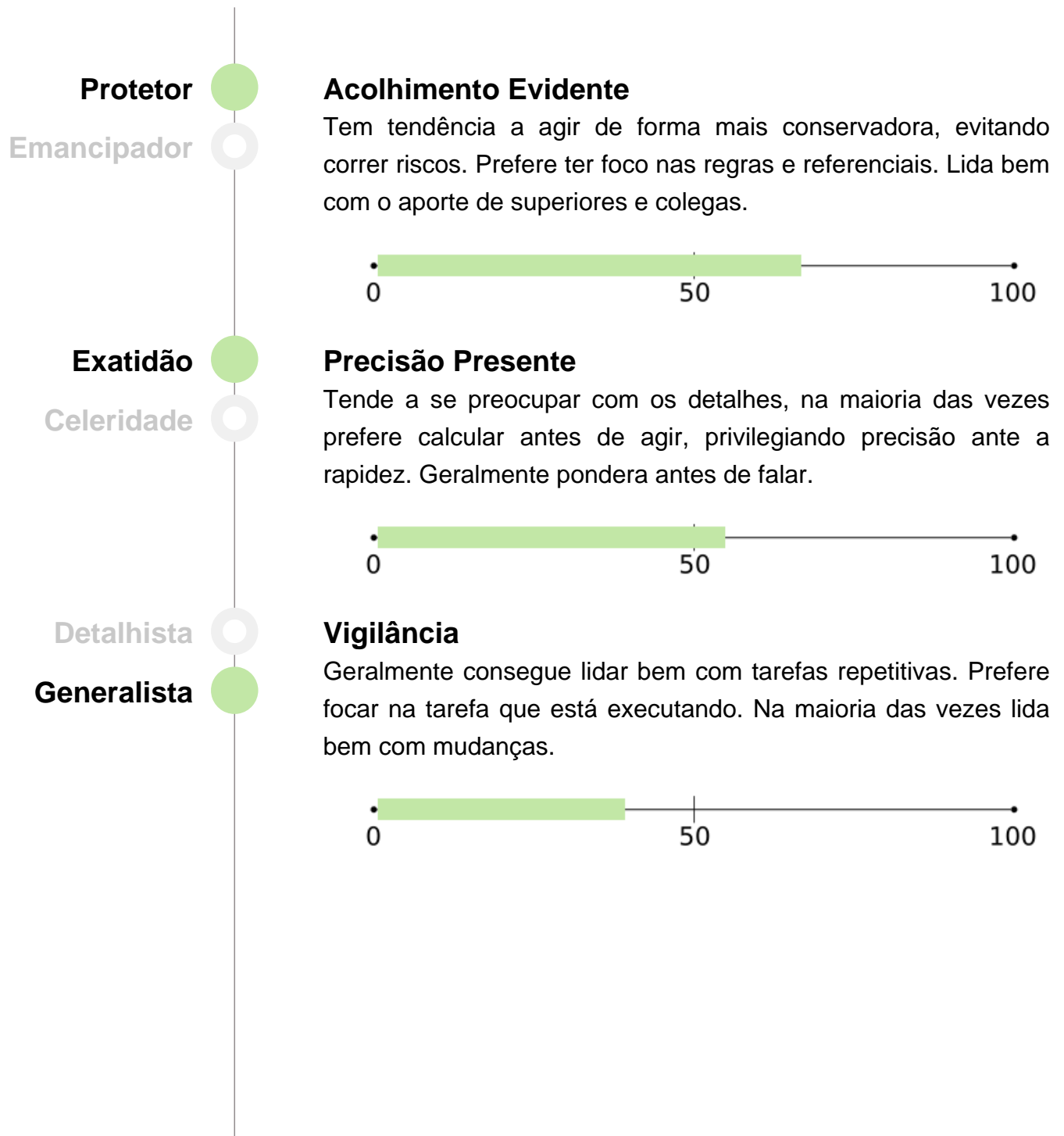
Análise das Competências Pessoais

Para cada competência existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade. Sinalizamos em verde as características mais fortes e em cinza as menos fortes de cada competência.



Análise das Competências Pessoais

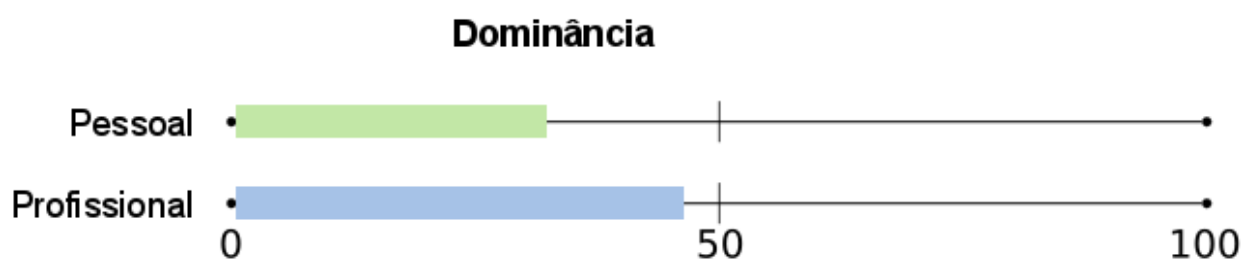
Para cada competência existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade. Sinalizamos em verde as características mais fortes e em cinza as menos fortes de cada competência.



Contexto Pessoal X Contexto Profissional

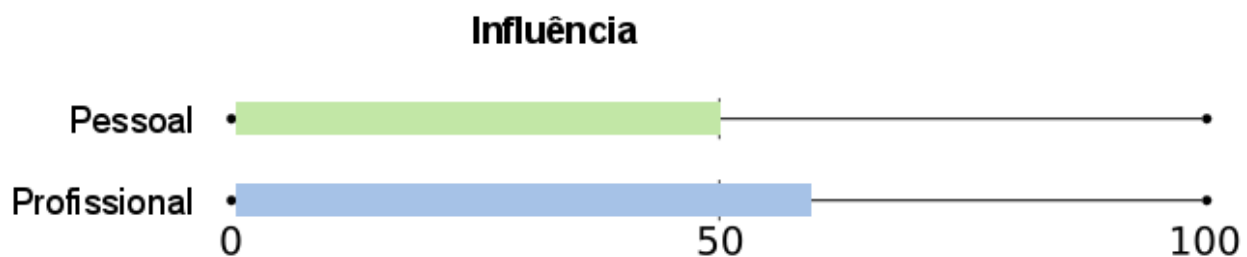
Dominância

Percebe que o seu nível de Dominância Profissional para a sua função atual pede uma atitude um pouco mais independente, estratégica, determinada, pioneira e com disposição para assumir riscos. Demanda um esforço para adequar seu nível de Dominância e, assim, agir de forma mais autoconfiante, buscar a solução dos problemas que surgirem sem procurar tanto o apoio dos outros e focar um pouco mais nos objetivos.



Influência

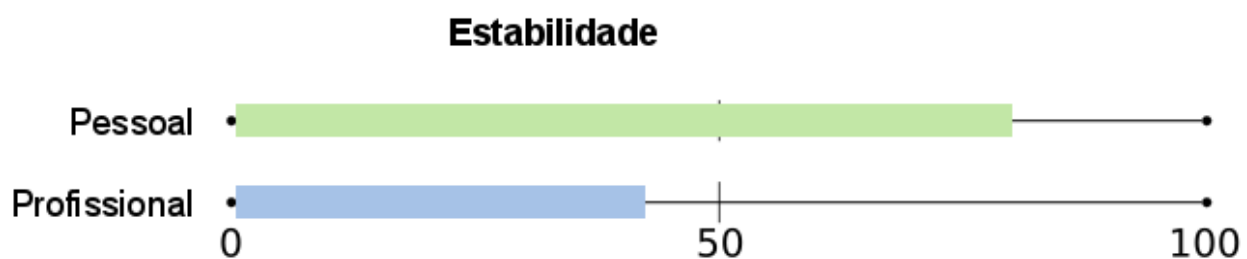
Entende que o seu nível de Influência Profissional para a sua função atual pede uma interação oposta ao seu estilo natural, agindo de forma mais extrovertida, sedutora, insistente e política, comunicando-se com espontaneidade, agilidade e desenvoltura; sendo o centro das atenções, apreciando reuniões informais, festas e eventos sociais. Esta mudança demanda muito esforço para adequar o seu nível de Influência e, assim, agir de forma mais convicta, provando seu ponto de vista, vendendo bem ideias, falando de improviso e de forma espontânea, com muito contato social. Mudanças no ambiente profissional podem ter relação com esta percepção como, por exemplo, mudança de cargo ou empresa. Também pode ser decorrente de problemas pessoais que esteja atravessando e que influenciam diretamente no desempenho do seu trabalho ou, ainda, de problema de comunicação ou de definições da função atual.



Contexto Pessoal X Contexto Profissional

Estabilidade

Compreende que o seu nível de Estabilidade Profissional para a sua função atual pede um ritmo oposto ao seu estilo natural, colocando mais velocidade no desempenho das tarefas, buscando ser mais versátil, multitarefa, dinâmico e com senso de urgência. Pode ser um momento em que tenha sobrecarga de tarefas, em que perceba que tenha que impor mais velocidade e energia para que consiga ter resultados mais rápidos. Se este cenário durar muito tempo, pode gerar stress que, uma vez prolongado, refletirá em sua saúde de forma prejudicial. Procure conversar com seu gestor ou com seus liderados de forma a conseguir um ambiente mais favorável à execução do seu trabalho.



Conformidade

Nota que o seu nível de Conformidade Profissional para a sua função atual pede por referenciais opostos ao seu estilo natural, de modo que lide bem com pouca estrutura e organização, que improvise quando necessário, que seja bastante criativo, sempre encontrando uma alternativa para situações inesperadas. Isso demanda um grande esforço para se adaptar, fazendo com que você aja com estilo livre e independente, criativo, inovador, com visão generalista e original. Isso pode causar grande desgaste, caso esta situação se prolongue. Tome cuidado, verifique se é isso mesmo que os seus superiores esperam ou se, realmente, é isso que os seus pares e / ou liderados desejam. Pode ser apenas um problema de percepção.

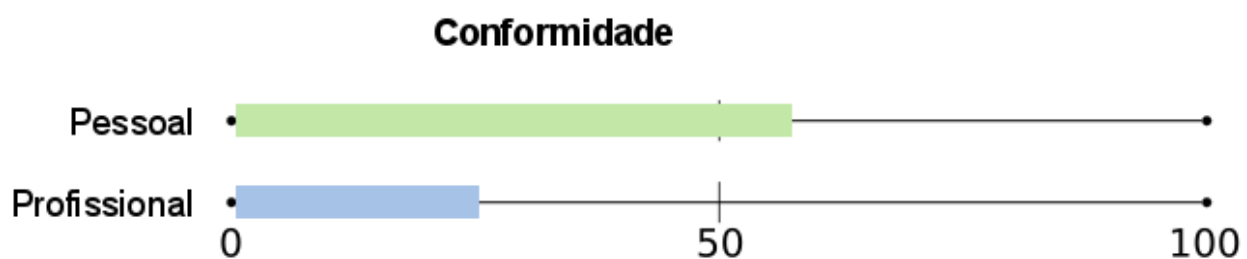


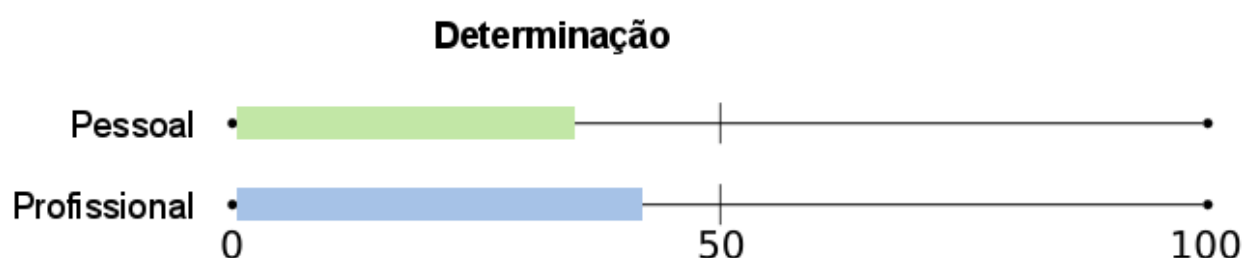
Gráfico das Competências: Pessoais X Profissionais



Análise das Competências Pessoais X Profissionais

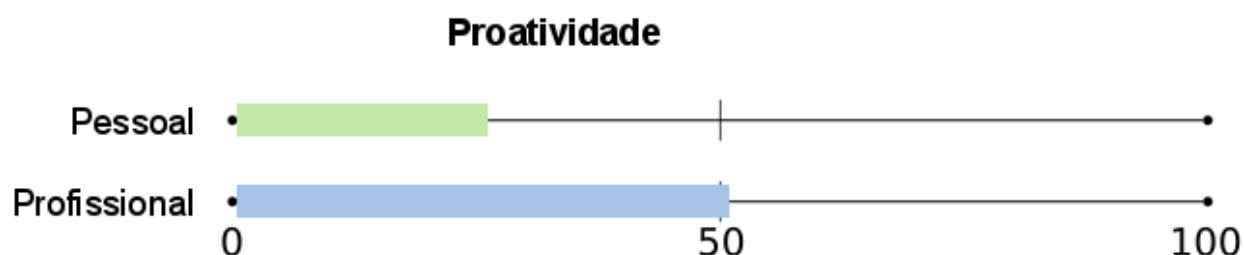
Determinação

Percebe que o Contexto Profissional demanda que seja um pouco menos focado nas pessoas, que valorize um pouco mais os resultados e objetivos.



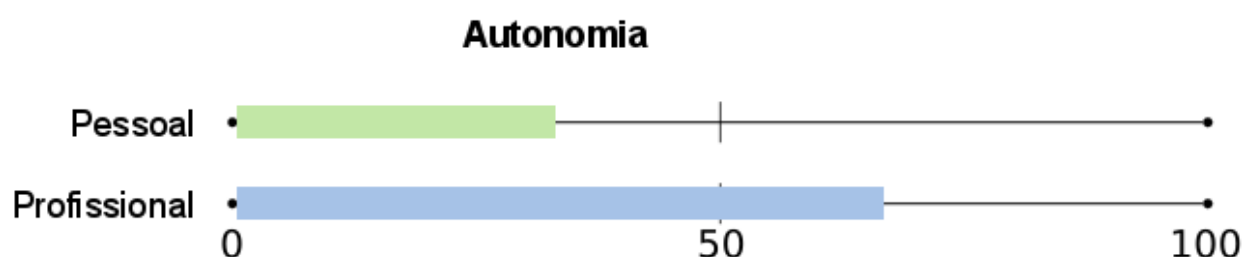
Proatividade

Percebe que o Contexto Profissional pede que seja ágil, tome decisões rápidas, se antecipe a situações, necessidades e a problemas futuros.



Autonomia

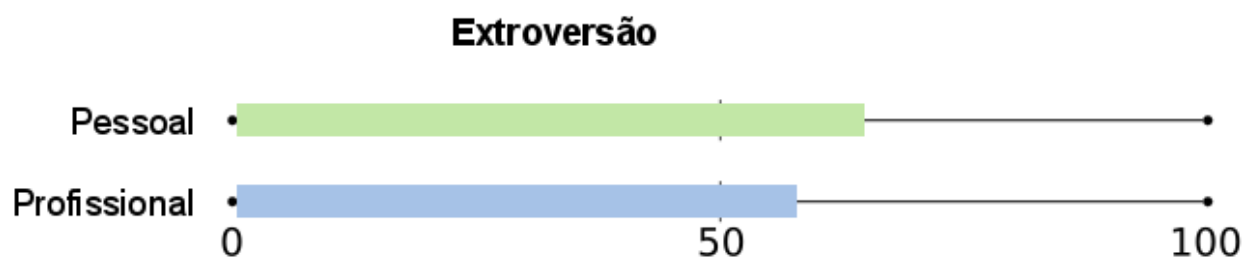
Percebe que o Contexto Profissional pede que não se prenda a regras e referenciais, que seja autossuficiente, audacioso, e ousado na busca dos objetivos e metas.



Análise das Competências Pessoais X Profissionais

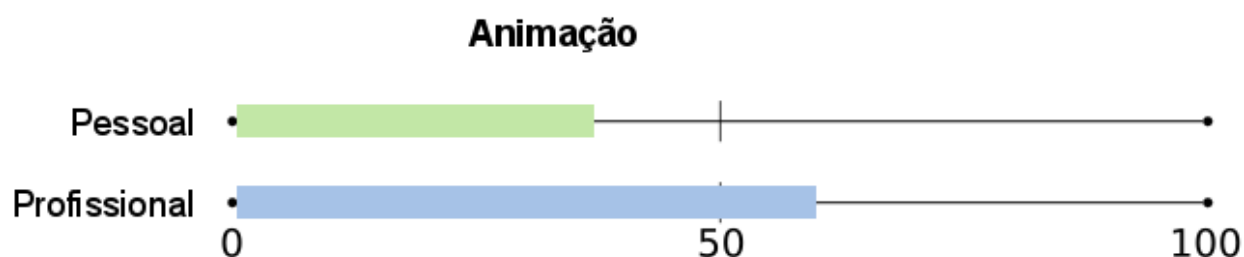
Extroversão

Percebe que o Contexto Profissional pede que se expresse menos perante outras pessoas, seja menos comunicativo.



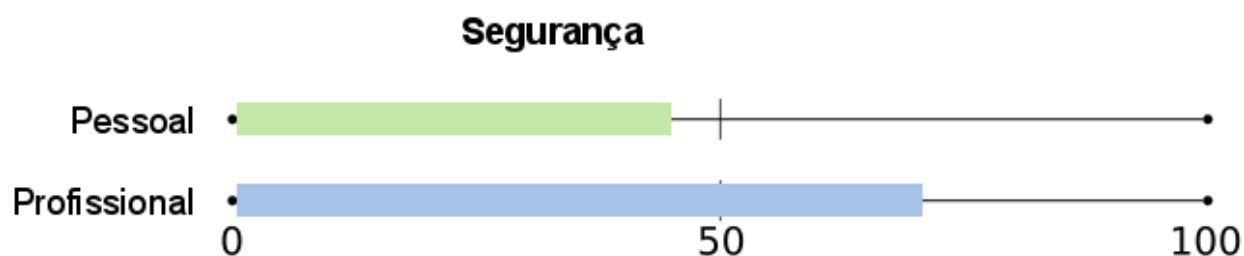
Animação

Percebe que o Contexto Profissional pede que tenha mais entusiasmo, que enfrente as adversidades sem se deixar abater, que inspire os que estão ao seu redor, irradiando energia e otimismo.



Segurança

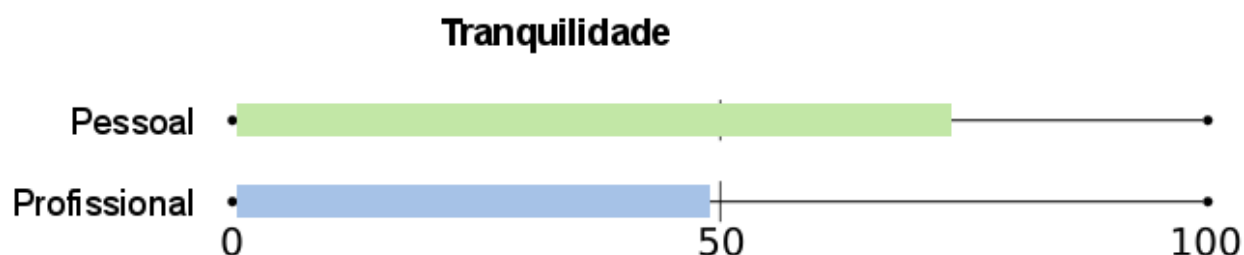
Percebe que o Contexto Profissional pede que aja de maneira rápida e segura, que lide bem com qualquer situação social, que calcule menos antes de agir.



Análise das Competências Pessoais X Profissionais

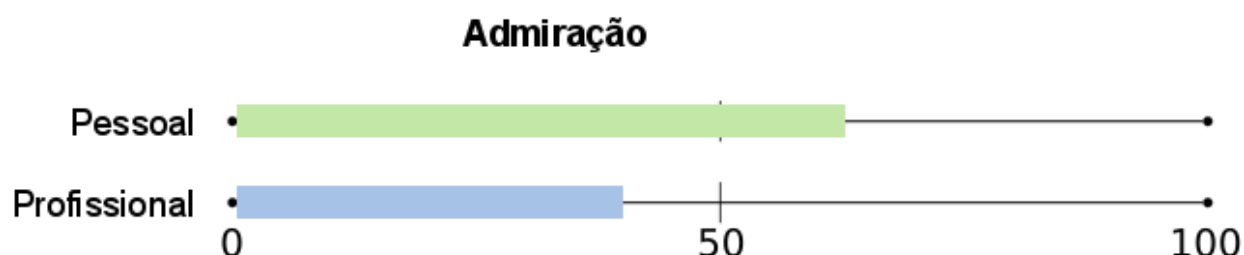
Tranquilidade

Percebe que o Contexto Profissional pede que não espere as coisas acontecerem, que adote uma postura ativa e direta, assumindo mais riscos.



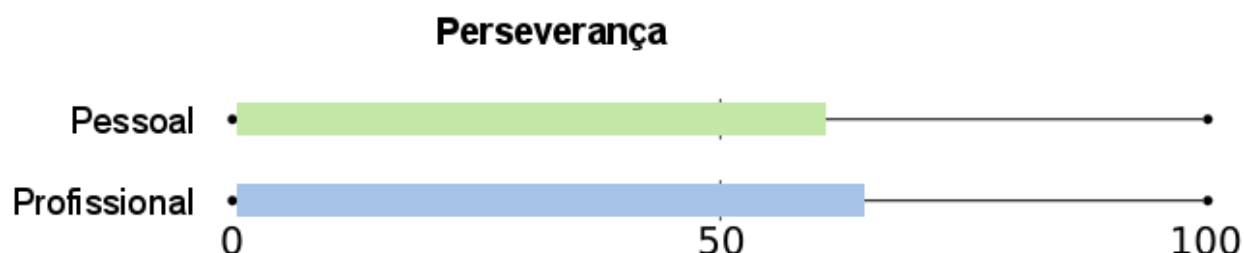
Admiração

Percebe que o Contexto Profissional pede para dar menos atenção aos efeitos de seus atos se concluir que são desnecessários, que tenha postura enfática, se detenha pouco com as reflexões, prefira agir de forma prática e rápida.



Perseverança

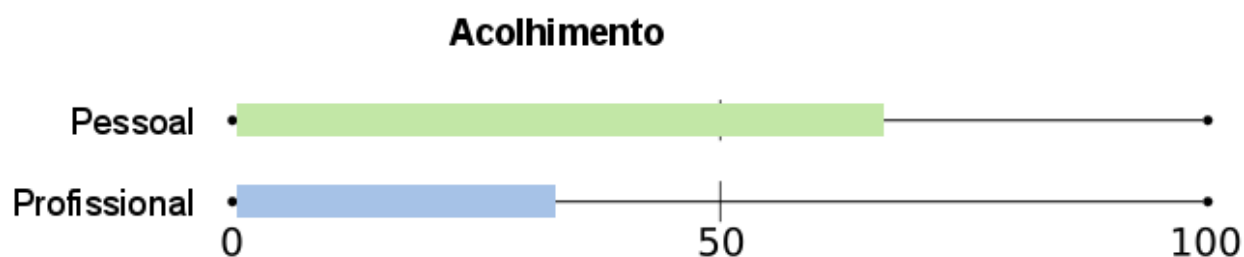
Seu Contexto Profissional pede que realize mais tarefas monótonas, que seja ainda mais mantenedor, que demonstre ainda mais lealdade e resistência.



Análise das Competências Pessoais X Profissionais

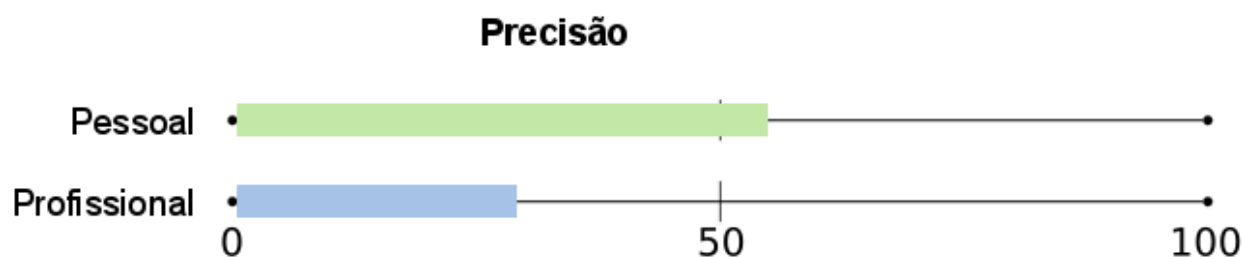
Acolhimento

Seu Contexto Profissional pede para você agir por si mesmo, ser focado em resultados e não nos meios para alcançá-los. Não se prender a regras.



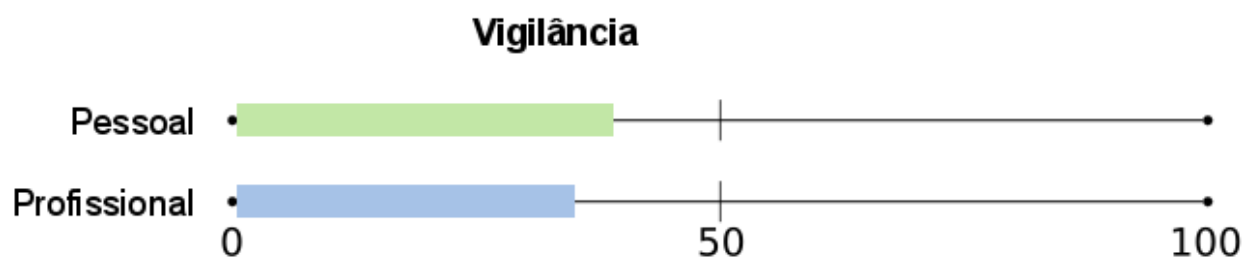
Precisão

Seu Contexto Profissional pede para que não se prenda aos detalhes, tenha visão generalista, aja de forma arrojada sem se preocupar com minúcias.



Vigilância

Seu Contexto Profissional pede que tenha ação menos generalista, se preocupando mais com detalhes.



Analise da Liderança



Liderança

Quando está em posição de líder exerce a função compartilhando todas suas decisões. Trata-se de um líder servidor. Já quando é liderado, respeita e tornar-se um grande apoiador de seu líder.



Trabalho em Equipe

Não é competitivo, tem papel integrador, e é prestativo. Passa confiança aos líderes, é fiscalizador do seu trabalho e dos demais. Trabalha melhor com o aporte dos demais e dos líderes. Fará com que as tarefas sejam executadas dentro do planejado, com alto padrão de qualidade e com atenção especial aos detalhes. Relaciona-se bem, não toma nenhuma decisão sem a aprovação da equipe. Sabe ouvir e tem disponibilidade para ajudar. É um membro marcante da equipe, pois busca sinergia com ela, ser útil e auxiliar os demais. Com esta conduta acabará por estimular o companheirismo.



Gestão de Pessoas

Dará maior atenção as normas e regras da empresa de forma precisa e minuciosa. Evitará conflitos, privilegiando a colaboração. Tende a ser democrático, compartilhando decisões. Não gosta de correr riscos, tem postura mantenedora. Exercerá melhor sua liderança em ambientes organizados e com regras claras. Sempre busca compartilhar suas decisões com a equipe, pois quer ouvir outras opiniões para poder formar um senso crítico sobre o assunto. Transmitirá ideias de forma inigualável. É integrador e motivador nato. Não se sente muito à vontade para tomar iniciativas nem decisões de risco.



Feedback e Controle

Preocupam-se em fazer a coisa certa, tem forte senso de dever. Tende a conferir detalhes como empenho. Seu foco é unitário, operacional e estratégico. Aprecia receber e fornecer feedback.

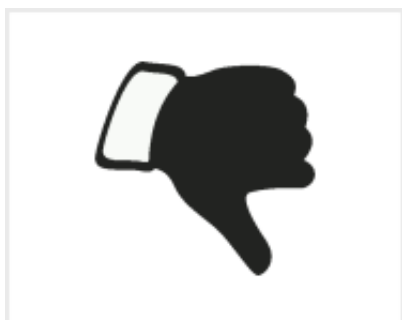
ser parte de uma equipe e contribuir para o sucesso coletivo do DomIneSCo. Se quiser mais informações, entre em contato pelo site www.dominesco.com.br ou email contato@dominesco.com.br.
DomIneSCo® - Todos os direitos reservados.

Análise da Liderança



Motivadores

Para este perfil oferecer o melhor de sua capacidade, precisa compartilhar suas idéias e decisões. Quando seu trabalho é reconhecido estimula-se, tornando suas idéias mais criativas. Tem uma personalidade que se realiza por meio das possibilidades de relacionamento, status e destaque. Seu rendimento é melhor quando está num ambiente sem pressão de tempo para realizar as tarefas. Sente-se melhor em ambientes conhecidos. Além disso, produz mais quando as regras são claras, acompanhadas por planejamento e ambientes estruturados.



Desmotivadores

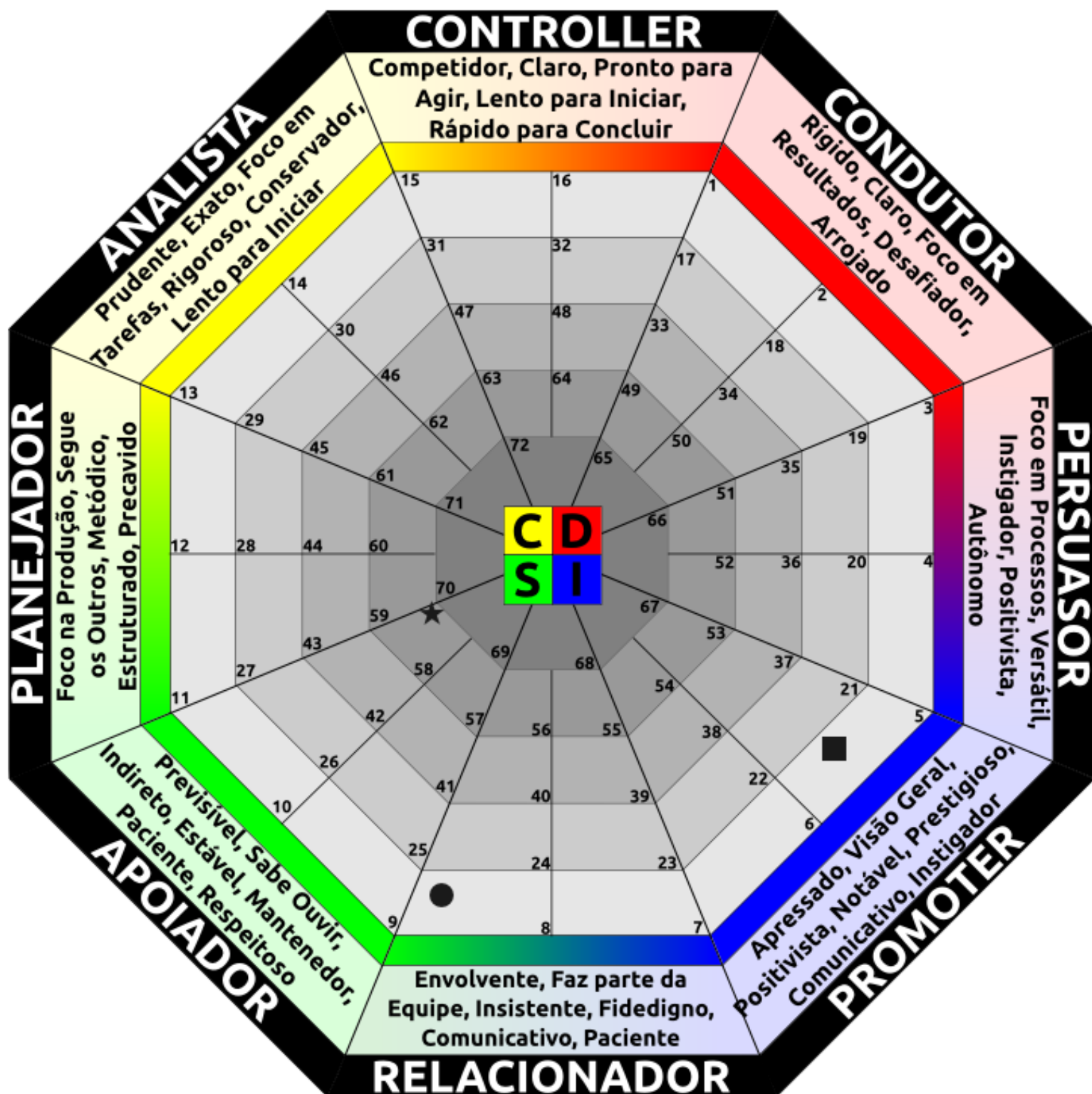
Ambientes desestruturados, hostis, com alta competição, pressão, sem regras claras, e instáveis. Por possuir foco em pessoas e apreciar as relações interpessoais, não se adapta ao isolamento e a trabalhos onde a interação não ocorra.



Pontos de Atenção

Uma das características bem interessantes de sua personalidade, que ao mesmo tempo, é um ponto de atenção, é sua capacidade integradora e democrática. Pode se tornar uma pessoa dependente e indecisa. Pois tem dificuldade de posicionar-se, tentando sempre "agradar" a todos os envolvidos no processo. Devido a sua comunicação persuasiva, muitas vezes, tende a ser prolixo. Sensível a críticas não assume riscos, e não aceita muita pressão. Aliás, quando é pressionado cai sua produtividade. Pode desmotivar-se se não tiver acompanhamento e objetivos traçados. Incomoda-se com mudanças bruscas e com a realização de muitas tarefas.

Octógono DomIneSCo



Pessoal: ★ APOIADOR (58) Misto com características de COORDENADOR

Profissional: ■ PROMOTER (5) Característico

Adaptado: ● RELACIONADOR (8) Característico



Soluções em Gestão de Pessoas

Juiz de Fora (32) 3015-1977

SP (11) 3506-5977 / RJ (21) 3514-7376 / BH (31) 3515-0477

www.dominesco.com.br

contato@dominesco.com.br

 /DomIneSCoRH

Para acessar este relatório quando desejar, utilize o link:

<http://www.dominesco.com.br/relatorio/index.php?token=97a9c77867b994ef65748c9fcf3d0c53>

Nenhuma parte deste documento pode ser parafraseada ou distribuída sem autorização prévia por escrito da DomIneSCo Soluções em Gestão de Pessoas LTDA. Qualquer dúvida entre em contato pelo site www.dominesco.com.br ou email contato@dominesco.com.br

DomIneSCo® - Todos os direitos reservados.