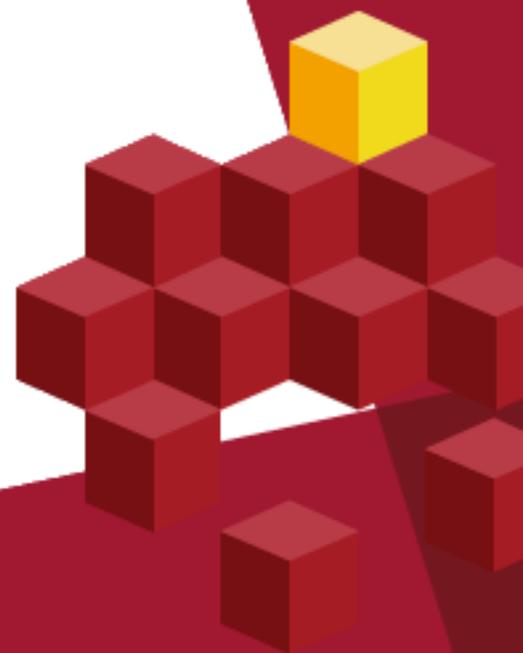


Seleção e Desenvolvimento v.2021



Sueli Cristina



Introdução

KompeDISC é um instrumento que serve como suporte para seu processo de seleção ou avaliação dentro da empresa, já que identifica o nível de desenvolvimento no qual se encontram as competências que são consideradas relevantes no desempenho em um determinado cargo.

Neste informe, mostram-se os resultados do processo de avaliação de competências e estilos de comportamento (DISC) do candidato avaliado. Este relatório pode contribuir com elementos para desenvolver as fortalezas do avaliado e direcionar seus esforços para o crescimento naquelas áreas que possam apresentar opções de desenvolvimento. O conjunto de competências contidas neste relatório foi selecionado para o papel de contribuição e tipo de execução, que se determinou no perfil do cargo e será o parâmetro de comparação neste informe.

Conteúdo do relatório

-  Resumo da avaliação
-  Descrição do Perfil
-  Imagens
-  Relatório Descritivo
-  Processos laborais nos quais melhor se desempenharia
-  Estratégias de Desenvolvimento
-  Perguntas para a entrevista



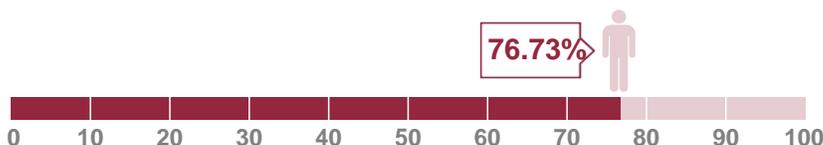
Resumo da avaliação

A seguir estão os resultados gerais da pessoa; Seu estilo de comportamento, competências, inteligência emocional e análise da resposta sob pressão.

Tendo em conta os resultados, é calculado o Ajuste Total ao Perfil (TAP), que indica o percentual em que o perfil do avaliado se adapta ao perfil esperado ou para o cargo.

Ajuste Total ao Perfil (TAP)

ADMINISTRATIVO - LPCIB: 76.73%

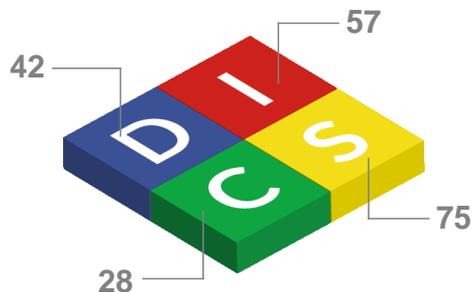


Habilidades com mais e menos desenvolvimento

Mais desenvolvimento	Pontuação
Praticidade	86
Flexibilidade	76
Manejo Emocional	71

Menos desenvolvimento	Pontuação
Análise da Informação	55
Planejamento	54
Orientação ao Resultado	44

Estilo comportamental



Sub-traços predominantes	Pontuação
Perseverança	82
Paciência	81
Convencimento	73

Inteligência emocional e análise da resposta sob pressão

Resposta sob pressão	7 de 10
----------------------	---------

Inteligência emocional	↑
	↓





Descrição do Perfil

Competências de Resultados*

Orientação ao Resultado: Motivação intrínseca para orientar o próprio comportamento para o alcance e cumprimento tanto dos trabalhos designados, quanto das metas propostas.

Praticidade: Capacidade para agir e tomar decisões ágeis tendo em conta a presteza necessária para resolver problemas.

Seguimento de Procedimentos: Capacidade pessoal para compreender, acatar e executar de forma rápida e correta as indicações que lhe são dadas ou que já estão estabelecidas, ainda em situações de extrema exigência.

Competência Interpessoal*

Inteligência Social: Capacidade para relacionar-se e reconhecer de maneira precisa as necessidades na interação com as pessoas com as quais relaciona-se, adaptando-se a elas para dar uma resposta diplomática, efetiva e assertiva.

Comunicação Efetiva: Habilidade para escutar e transmitir ideias, informação e opiniões claramente, de acordo com quem interage, mantendo um marco de respeito que permite compartilhar informação de maneira oportuna e eficaz; igualmente verifica que a mensagem tenha sido entendida.

Competência Intrapessoal*

Manejo Emocional: Capacidade de continuar atuando eficazmente ainda que em situações tensas, complicadas, oposição ou adversidade. Responde emocionalmente de maneira equilibrada ao enfrentar situações de alta carga laboral e/ou de exigência de qualidade ou tempo de resposta.

Flexibilidade: Capacidade para adaptar-se e trabalhar efetivamente em situações e condições variadas, com diversos indivíduos ou grupos; igualmente tem facilidade em ajustar-se às exigências de meios mutáveis e entender posições diferentes ou opostas às suas.

Competências Cognitivas*

Análise da Informação: Capacidade para analisar de forma precisa e profunda os dados ou feitos disponíveis; é detalhista, revisa de forma completa toda a informação identificando suas relações, validade e utilidade.

Planejamento: Capacidade de projetar, organizar e estabelecer a futuro os desafios que se apresentam; desenhando e fixando objetivos coerentes com tais projeções prevendo e dispondo os recursos, planos de ação e requerimentos segundo os alinhamentos da organização.

Competências de Direção*

Delegação: Capacidade para transferir as atividades para outras pessoas de maneira precisa, considerando objetivos e níveis de responsabilidade requeridos e igualmente designar tarefas de acordo com as habilidades dos demais, com os recursos e com a urgência no trabalho.

Seguimento de Gestão: Capacidade para a revisão, controle, verificação das atividades, decisões ou tarefas realizadas para assegurar a obtenção dos resultados esperados.

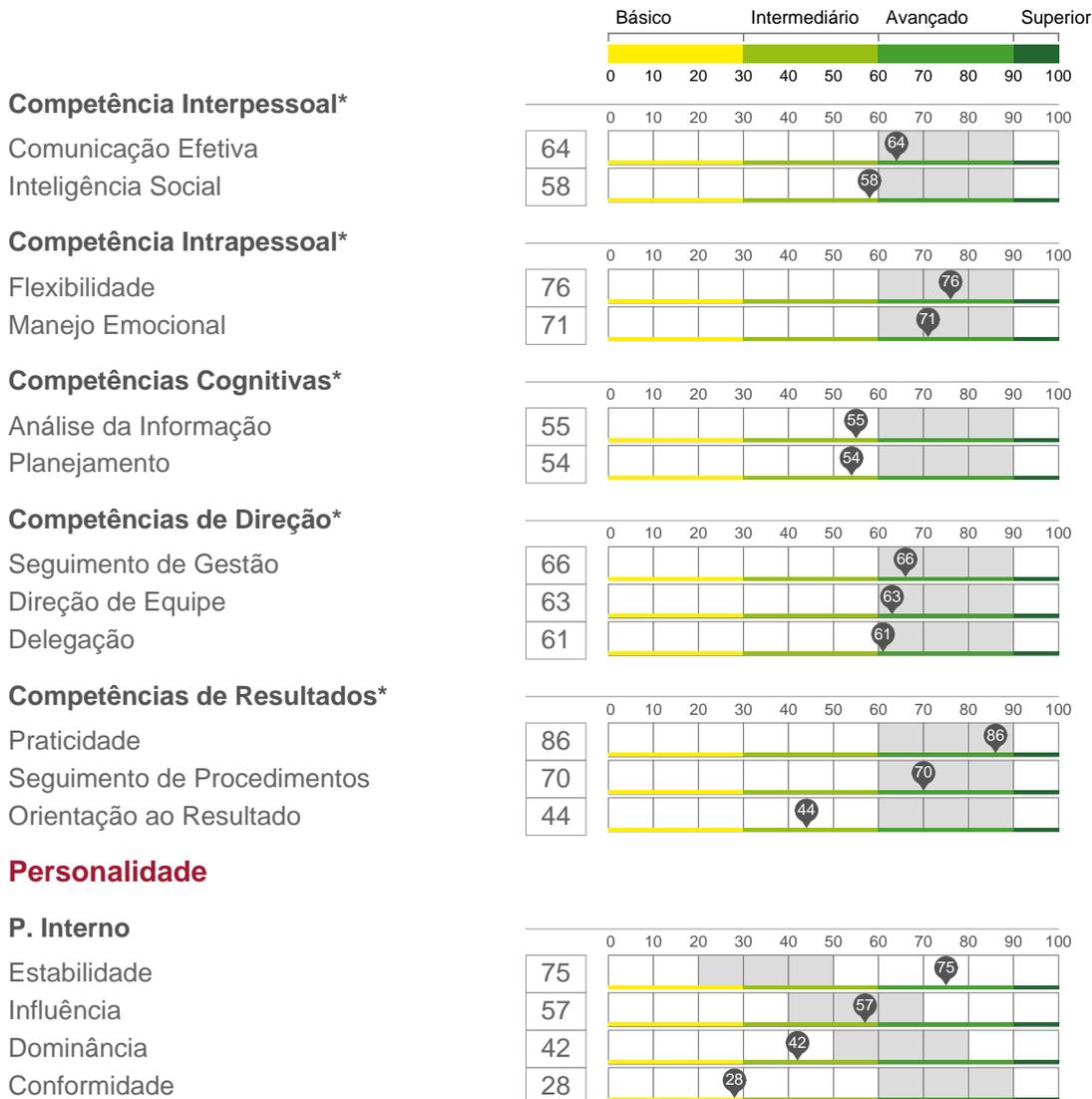


Direção de Equipe: Capacidade de incentivar na equipe de trabalho o desejo de colaboração e cooperação para alcançar o sua efetiva participação, motivando um alto desempenho e a consecução de um propósito comum.



Imagens de Resultados

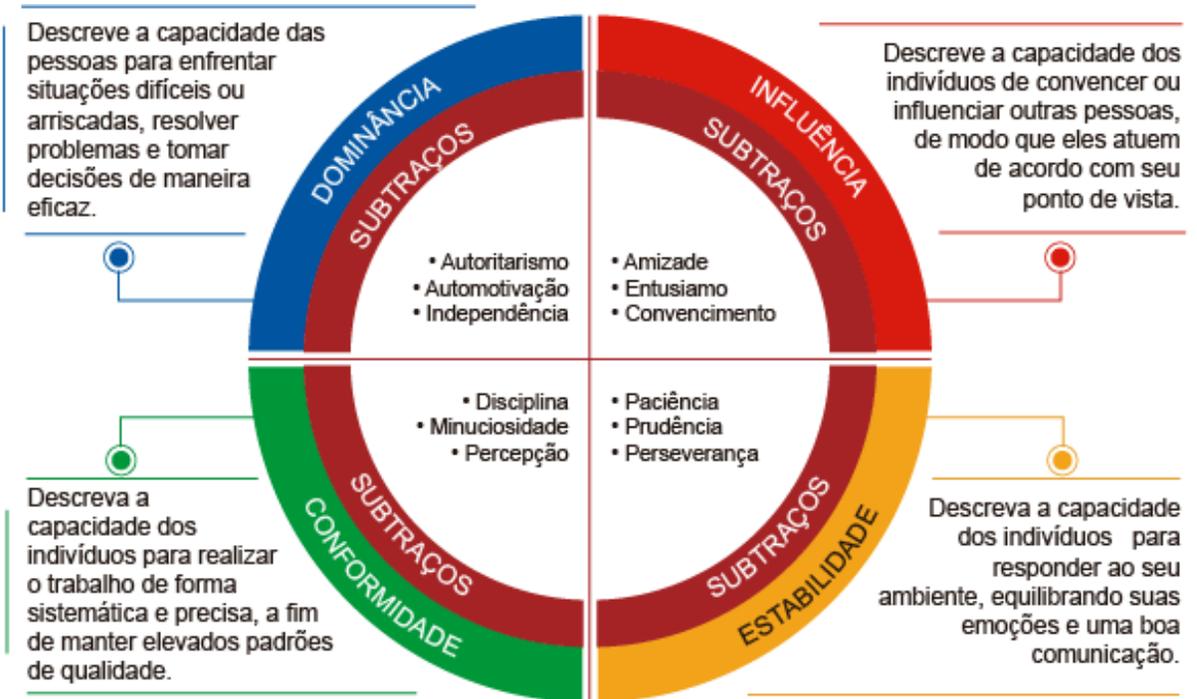
No seguinte gráfico, apresenta-se o resumo das pontuações obtidas nos fatores avaliados.



Imagens

Estilo de comportamento

A seguinte imagem mostra a descrição de cada um dos estilos de comportamento tendo em conta a interação entre os distintos pares de dimensões de DISC. A cada par se designa um nome característico que relaciona um estilo particular de conduta, dando como resultado 12 subtraços que se situam nos correspondentes quadrantes.



A seguir, evidencia-se os resultados obtidos pelo candidato nos quatro fatores do modelo DISC.



D	I	S	C	Descrição
35	62	71	32	-△- P. Pessoal: Avalia as qualidades associadas à percepção que tem a pessoa sobre seu estilo de comportamento.
33	62	62	44	● P. Social: Avalia as qualidades associadas à percepção que tem a pessoa sobre seu estilo de comportamento que considera adequado mostrar em situações sociais.
42	57	75	28	◆ P. Interno: Avalia as qualidades associadas à percepção que a pessoa tem sobre seu estilo de comportamento natural, o qual se manifesta baixo pressão.



Distribuição de subtraços

Os subtraços são características específicas associadas aos Fatores DISC. Em cada quadrante se situam os subtraços de acordo com seu estilo de comportamento e força de aparição na pessoa. O nível de manifestação dos subtraços apresenta-se em uma escala de maior a menor que vai do círculo externo ao círculo interno da seguinte maneira:

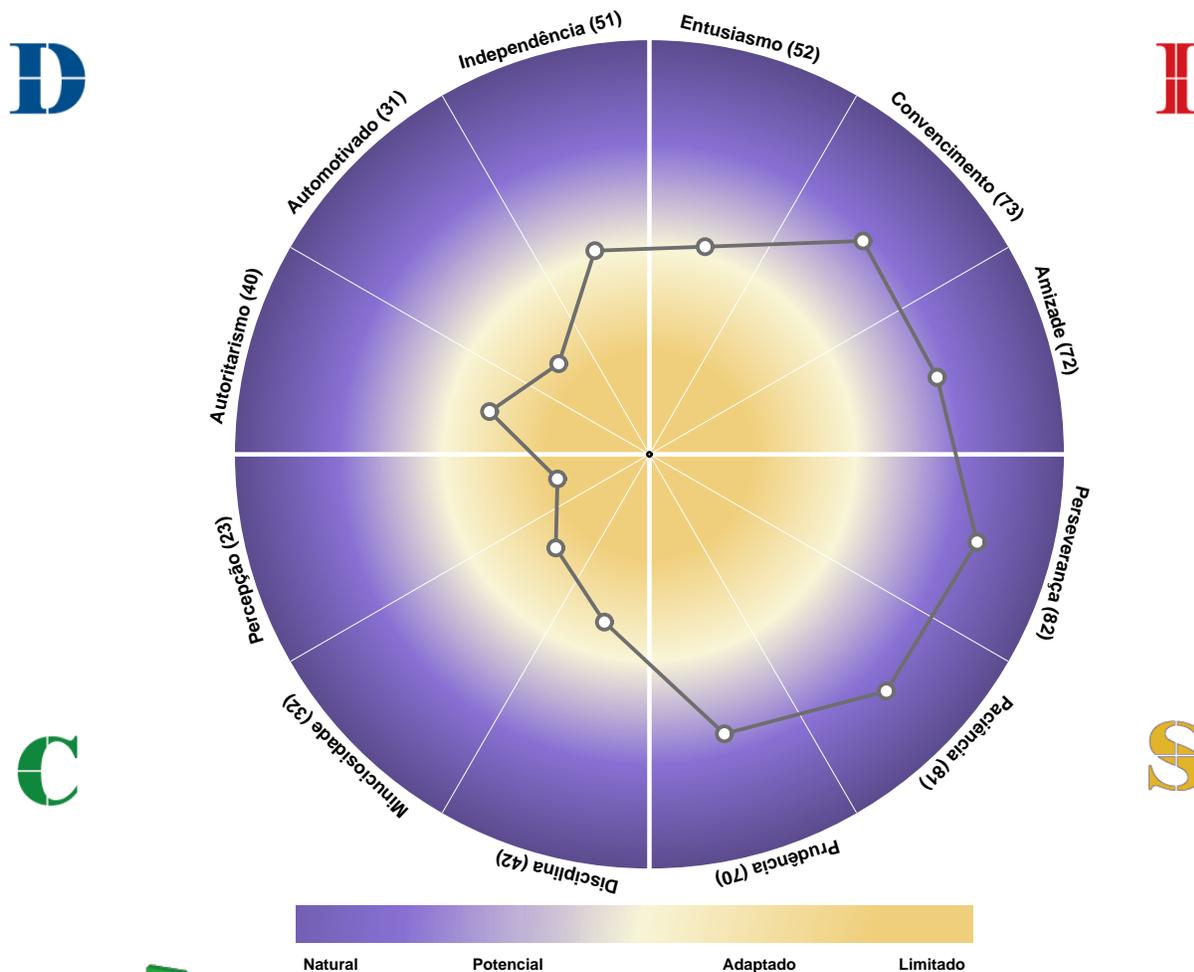
Comportamentos Naturais: Caracterizam o comportamento geral, independente do meio. São os comportamentos que a pessoa manifesta em maior medida e os quais podem se desenvolver com maior facilidade.

Comportamentos Potenciais: Manifestam-se principalmente em meios privados, como o familiar e em situações de trabalho individual. De igual forma, se relacionam com o estilo de resposta sob pressão. Podem ser desenvolvidos com relativa facilidade.

Comportamentos Adaptados: Manifestam-se em contextos sociais e de trabalho em equipe. Estes comportamentos não são próprios da pessoa, ainda que as manifeste por ter sido desenvolvido como resposta às exigências do ambiente laboral ou escolar.

Comportamentos Limitados São de escassa manifestação no comportamento normal da pessoa e apresentam uma capacidade muito baixa de desenvolvimento.

De acordo com o nível de manifestação do subtraço, se marca um ponto que unido aos outros definem uma área na qual se observam as preferências do estilo de comportamento da pessoa avaliada.





Nível de Execução do Avaliado de acordo com a manifestação do subtraço



Natural - Potencial

Insistir
Permanecer
Progresso
Suportar
Tranquilizar
Tolerar
Cativar
Persuadir
Mobilizar
Relacionar
Simpatizar
Compartilhar
Considerar
Planejar
Refletir
Contagiar
Impulsionar
Entusiasmar
Coordenar
Superar
Enfrentar



Adaptado - Limitado

Governar
Regulamentar
Assumir
Processar
Controlar
Desafiar
Reservar
Supervisionar
Detalhar
Instruir
Exercer
Propor
Perceber
Observar
Atender



Análise da resposta à pressão.

Nesse gráfico poderá se observar os resultados a partir do nível de diferença entre os perfis sociais e internos, no fator S (Estabilidade), identificar informações sobre os padrões de comportamento mais relevantes do avaliado no momento de interagir em contextos sociais, da mesma forma a habilidade da pessoa para ajustar o seu comportamento a diferentes situações, a capacidade para se adaptar às mudanças no seu entorno e para responder de maneira adequada diante de situações de pressão ou de extrema urgência.



O nível de diferença da S. sinaliza que a capacidade de adaptar-se às mudanças é normal. Sueli conta com estratégias de comportamento que lhe permitem responder adequadamente na maioria das situações laborais, independente dos fatores ambientais que a rodeiem, manejando suas emoções diante de mudanças drásticas e demonstrando flexibilidade para adaptar-se ao meio e assumir as mudanças.

Ao demonstrar flexibilidade para se adaptar ao meio que a rodeia, Sueli é capaz, em uma situação de tensão, de levar em conta diferentes opções que lhe permitam fazer mudanças para melhorar e poder encontrar uma solução efetiva que lhe faça sentir melhor.

É uma pessoa que consegue superar rapidamente situações estressantes na sua vida pessoal sem importar aqueles fatores que lhe afetem no seu ambiente, controlando as suas emoções diante de mudanças drásticas.

Níveis de Potencial de Desenvolvimento

Para PSIGMA, os fatores com o maior potencial de desenvolvimento são aqueles que se manifestam em seu nível mais alto e de forma natural. As competências e os estilos de comportamento organizam-se por seu potencial de desenvolvimento nos seguintes níveis:

Máximo: Competências de execução superior e comportamentos naturais que apresentam a maior probabilidade de aumentar seu desempenho, com o menor tempo e esforço. Irá se desempenhar comodamente em cargos que requeiram estas competências e estilos de comportamento.

Médio: Competências de execução avançadas e comportamentos potenciais que apresentam uma boa probabilidade de melhorar seu desempenho em médio prazo. Irá se desempenhar de maneira aceitável em cargos que requeiram estas competências e estilos de comportamento.

Baixo: Desempenho intermediário e adaptado, suscetível de melhorar o desempenho do seu comportamento em longo prazo. Terá dificuldades em desempenhar posições que exijam essas habilidades e estilos de comportamento.

Mínimo: Competências de desempenho baixas e comportamentos limitados cuja probabilidade de melhorar seu desempenho é muito pouca. Seu desempenho será pobre em cargos que requeiram estas competências e estilos de comportamento.



Máximo

- Paciência
- Perseverança



Médio

- Praticidade
- Flexibilidade
- Manejo Emocional
- Seguimento de Procedimentos
- Seguimento de Gestão
- Comunicação Efetiva
- Direção de Equipe
- Delegação
- Amizade
- Convencimento
- Entusiasmo
- Independência
- Prudência



Baixo

- Inteligência Social
- Análise da Informação
- Planejamento
- Orientação ao Resultado
- Automotivado
- Autoritarismo
- Minuciosidade
- Disciplina



Mínimo

- Percepção



Informe Descritivo

Nesta seção são descritos os comportamentos que o candidato poderia ter no contexto laboral de acordo com os fatores avaliados segundo o perfil.

Convenções					
✓	Aportes para o cargo	!	Aspectos a considerar	!!	Sinais de Alerta

COMPETÊNCIAS DE RESULTADOS

Habilidades orientadas à execução eficaz dos labores, procurando a otimização de recursos e maximizar os resultados.

Competências Avaliadas Orientação ao Resultado, Seguimento de Procedimentos, Praticidade

- ✓ É uma pessoa ativa, prática e prefere papéis nos que deva concretizar planos e empreender ações, ainda que estas não possuam um alto grau de planejamento.
- ✓ Age de maneira rápida quando tem uma tarefa urgente, implementando técnicas confiáveis e seguras.
- ✓ Empreende ações parciais para dar uma resposta à demanda imediata enquanto analisa outras soluções possíveis.
- ✓ Implementa estratégias de maneira rápida e eficiente quando deve dar resultados no seu lugar de trabalho.
- ✓ Prefere papéis nos que seja importante tomar decisões e dar resposta ágil às demandas que surgem.
- ✓ Reage de maneira oportuna a situações que sejam consideradas urgentes e enfrenta desafios com ímpeto.
- ! É uma pessoa exigente consigo mesma; entretanto, algumas vezes seus resultados não evidenciam esta rigorosidade.
- ! Esforça-se por conseguir um bom desempenho; entretanto, pode ser que algumas vezes não oriente seu próprio comportamento em direção das metas propostas.
- ! Pode expressar frustração diante da ineficiência ou perda de tempo, mas não implementa melhorias específicas com respeito, a menos que lhe solicitem.

COMPETÊNCIAS INTERPESSOAIS

Habilidades orientadas à adaptação em contextos sociais, interação efetiva, compreensão dos outros, mando, convencimento e serviço.

Competências Avaliadas Comunicação Efetiva, Inteligência Social

- ✓ É hábil para comunicar ideias e tem entusiasmo não somente expondo-as, como também compartilhando informação de maneira oportuna e eficaz diante de uma pessoa ou grupo de pessoas.



- ✓ Conhece bem suas habilidades verbais e pode manejar o alcance que suas ideias conquistam nos outros; nesse sentido, pode se adaptar aos interesses de sua audiência.
- ✓ Consegue captar a atenção e o respeito de seus interlocutores, já que conta com a capacidade de comunicar qualquer mensagem, pois ajusta sua maneira de expressar de acordo com as características de sua audiência.
- ✓ Consegue estabelecer canais de comunicação baseados na assertividade, o respeito e as boas relações.
- ✓ Mostra-se como uma pessoa segura diante dos demais, demonstrando tal segurança através de sua linguagem corporal e verbal, o que contribui a que seja compreendida e aceitem suas ideias.
- ✓ Pode contar com diversas estratégias para transmitir informação e que esta seja aceita adequadamente.
- ! Ainda que Sueli busque interpretar diversas situações sociais para adaptar seu comportamento, algumas vezes suas respostas não costumam ser muito assertivas.
- ! Ainda que se mostre como uma pessoa observadora e equilibrada, quando se requer resolver um problema interpessoal em sua equipe de trabalho, poucas vezes escuta e entende os diversos pontos de vista para mediar as diferenças.

COMPETÊNCIAS INTRAPESSOAIS

Habilidade de reconhecer as próprias emoções e motivações em prol da interação equilibrada e assertiva com o meio e com as outras pessoas.

Competências Flexibilidade, Manejo Emocional
Avaliadas

- ✓ Analisa os problemas e as dificuldades para gerar alternativas de resposta efetiva.
- ✓ Aplica diversas técnicas a eventos ou tarefas que sejam pouco organizadas.
- ✓ Caracteriza-se por ser uma pessoa serena e prudente, com capacidade para manejar uma situação crítica apesar dos altos níveis de pressão.
- ✓ Conta com a capacidade para entender diversos pontos de vista, compreender argumentos e modificar suas ideias.
- ✓ Conta com habilidade para adaptar ou modificar seus comportamentos às situações para conseguir melhores resultados.
- ✓ Encontra motivos para se sobrepôr diante de eventos ou situações difíceis.

COMPETÊNCIAS COGNITIVAS

Habilidades orientadas ao pensamento de maneira crítica e eficaz em função da Imaginação, do Senso Comum e da Criatividade.

Competências Planejamento, Análise da Informação
Avaliadas

- ! Compreende os fatores que estão implicados no desenvolvimento de projetos, mas pode ser que tenha dificuldades para a revisão e avaliação das atividades.
- ! Conta com habilidade para organizar atividades de maneira pontual ainda que pode ter dificuldades para antecipar-se às consequências.



- ! Define claramente prioridades a partir dos objetivos estabelecidos, ainda que nem sempre implemente ações para culminar com as tarefas.

COMPETÊNCIAS DE DIREÇÃO

Habilidades que se orientam para assumir papéis de chefia encaminhando as ações de um grupo de pessoas para uma meta determinada.

Competências Avaliadas Seguimento de Gestão, Direção de Equipe, Delegação

- ✓ Confia o resultado de processos importantes a seus colaboradores, mantendo sua posição de líder e apoiando-os em todo momento.
- ✓ Delega as atividades e responsabilidades de acordo com as habilidades e características de cada membro de sua equipe de trabalho.
- ✓ Estimula seus colaboradores para conseguirem objetivos e a proporem alternativas para melhorar os processos no interior da organização.
- ✓ Promove a cooperação na equipe, estimulando e empoderando seus colaboradores na realização de suas atividades.
- ✓ Utiliza técnicas para que os integrantes da equipe participem ativamente em busca de resultados comuns.
- ✓ Valoriza o conhecimento, a experiência e os resultados em sua equipe de trabalho como um ponto chave para o fortalecimento da organização.



CARACTERÍSTICAS DE TRABALHO PREFERIDAS

*Com frequência Sueli pode sentir-se desanimada quando deve aceitar ou escutar opiniões de seus companheiros de trabalho.

*Em geral, não se sente cômoda em situações nas quais deva falar ou mostrar seus logros diante de outras pessoas.

CARACTERÍSTICAS OTIMIZADORAS DE DESEMPENHO

*Ao ser equilibrada, agradável e bom escuta, causa uma impressão favorável.

*Conta com boas habilidades de comunicação.

*Muitas vezes logra estabelecer comunicações e aproximações amigáveis.

*Seu perfil indica que em situações de interação social se mostra influente.

ESTILO DE COMPORTAMENTO NO SEU ENTORNO DE TRABALHO

*Comumente é reconhecida por ser amistosa e acessível no momento de interagir com as pessoas que estão a seu cargo.

*Quando assume posições de mando ou direção, é reconhecida por manter estável seu comportamento.

Plano de Desenvolvimento

Esta seção inclui recomendações para estabelecer o plano de desenvolvimento do candidato com a finalidade de aumentar seu desempenho na organização.

Pontos chave para Melhorar o Potencial

Cada fator tem uma série de sugestões para melhorar o potencial do candidato segundo o nível de potencial de desenvolvimento. A seguir, são apresentados os aspectos fundamentais no momento de propor alinhamentos de desenvolvimento por nível de potencial de desenvolvimento para a pessoa avaliada.



Competências de execução superior e comportamentos naturais que apresentam a maior probabilidade de melhorar com o menor tempo e esforço. Obterá os melhores resultados se forem enfocadas as ações de desenvolvimento aos seguintes aspectos:

É importante que a permita assumir responsabilidades onde desenvolva trabalhos ou projetos com procedimentos rígidos para que seu desempenho aumente.

Melhorará seu desempenho em situações que requeiram realizar as atividades com calma e sem perder o controle sobre suas emoções.

Proporcionar opções para que se ajuste às mudanças e possa entender posições diferentes das próprias, facilitará seu desempenho e entrega de resultados.



Competências de execução avançada e comportamentos potenciais que apresentam probabilidade de melhorar. As seguintes ações darão bons resultados a médio prazo:

Sueli evita situações que tenha que centrar-se em diferentes atividades, sugere-se orientar-la a analisar detalhadamente a informação para que permita melhorar seus resultados.

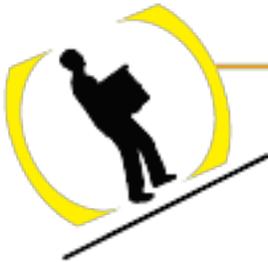
A capacidade de Sueli de prever dificuldades apresenta-se em um bom nível; no entanto, recomenda-se orientar-la a planejar suas ações antes de executá-las.

É importante proporcioná-la ferramentas que maximizem seu desempenho quando interaja com as pessoas e que tenha que responde-las de forma diplomática e eficaz.

É possível que motive seus companheiros de equipe a cumprir os objetivos, sendo assim, sugere-se maximizar sua capacidade de direcionamento por meio do fortalecimento do seu papel dentro da organização.

É recomendado que a permita Sueli transferir atividades aos outros de maneira acertada para que seus resultados sejam melhores.

Mostra habilidades para desenvolver atividades que requeiram maior análise da informação, entretanto é melhor proporcioná-la poucas situações desse tipo para que possa maximizar seu desempenho.



Competências de execução intermediária e comportamentos adaptados que apresentam baixa probabilidade de melhorar. As seguintes ações darão resultados a longo prazo:

É conveniente proporcioná-la responsabilidades que demandem maior detalhe e análise dos dados para que maximize seu desempenho.

É necessário fornecer a ela ferramentas para que possa dar solução aos problemas de maneira prática.

É possível que aprenda com um plano de treinamento onde possa desenvolver controle sobre as atividades que realiza de forma organizada.

Considera-se fundamental estabelecer procedimentos que contenham modelos que sirvam de guia para orientar seus objetivos sem necessidade de que outra pessoa a motive todo o tempo.

Deve capacitar-la com mais intensidade nos temas que envolvam o cumprimento de suas metas a partir da estruturação de objetivos claros.

Essa pessoa necessita que a indiquem os procedimentos operacionais que se deve seguir antes de executá-los.



Competências de execução básica e comportamentos limitados que apresentam uma escassa probabilidade de melhorar. As seguintes ações darão resultados a longo prazo a um alto custo de investimento:

É conveniente que a proporcione capacitações sobre estratégias de planejamento para que possa desenvolver suas atividades de forma mais detalhada.

Sugere-se propiciar-la mais espaços que permitam maximizar sua capacidade para revisar de forma completa toda a informação identificando sua utilidade.



Questões para aprofundamento

A seguir você encontrará algumas questões que irão lhe orientar no seu processo de entrevista. Identifique a seção específica de acordo com o papel de contribuição do cargo ao qual a pessoa aspira e utilize as perguntas que aí se encontram.

Lembre-se de prestar atenção não apenas às respostas verbais da pessoa, mas também ao seu tom de voz, sua atitude e à emoção que ela expressa ao responder. Adicionalmente, se considerar que as informações prestadas não são suficientes ou claras, não hesite em solicitar mais detalhes ou esclarecimentos.



Líderes

Se a pessoa aspira a uma função de:

Líder de Projetos (LP):

- Com que frequência você analisa o seu interlocutor antes de estabelecer uma comunicação? Descreva por meio de uma situação recente como você faz isso.
- O que é mais importante para você, a rapidez ou a qualidade? Por quê?
- Você geralmente verifica a validade das informações que recebe da sua equipe de trabalho? Como e por que você faz isso?
- Quando você vai abordar um projeto ou objetivo novo, como você organiza as ações para cumprir com o necessário? Mencione uma situação recente.
- Que tão rápido você se considera para resolver os problemas no seu dia a dia? Diga-me como você faz isso.



Líderes

Se a pessoa aspira a uma função de:

Líder de Pessoas Superior (LPCIS) / Líder de Gerentes (LG) / Líder de Negócios (LN):

- O que você faz para garantir que tenha entendido adequadamente uma instrução ou informação relacionada ao seu trabalho?
- O que é mais importante para você, a rapidez ou a qualidade? Por quê?
- Você se considera uma pessoa muito meticulosa na revisão das informações que recebe dos seus colaboradores? Mencione um exemplo recente.
- Descreva por meio de uma situação recente como você prioriza suas atividades e recursos para atingir seus objetivos.
- Que tão rápido você se considera para resolver os problemas no seu dia a dia? Diga-me como você



Líderes

Se a pessoa aspira a uma função de:

Líder de Pessoas Básico (LPCIB):

- O que você faz para garantir que tenha entendido adequadamente uma instrução ou informação relacionada ao seu trabalho?
- Qual foi o resultado obtido por você na última avaliação de desempenho? O que o levou a alcançar ou não os objetivos esperados?
- Você é consultado como uma fonte confiável de informações com mais frequência do que outras pessoas do seu entorno? Descreva alguma situação em que isso aconteceu com você.
- Você é bom estabelecendo critérios de monitoramento para o seu trabalho? Descreva uma situação que evidencie isso.
- Quando você tem que tomar uma decisão urgente, o que você faz?



Colaboradores

Se a pessoa aspira a uma função de:

Contribuição Individual Básica (CIB) / Contribuição Individual Superior (CIS):

- Quais são as habilidades e os pontos fortes que você considera que o fazem um bom comunicador? Mencione uma situação que evidencie isso.
- No cumprimento das suas tarefas, você se caracteriza por fazer esforços adicionais em prol do cumprimento dos objetivos? Descreva um esforço adicional que você fez recentemente, como foi e o que alcançou.
- Que método você segue para entender e analisar novas informações relacionadas ao seu trabalho?
- Quando você tem que tomar uma decisão urgente, o que você faz?
- Você é excessivamente estrito ao planejar a execução das atividades no trabalho? Por quê?



Informação Geral da Aplicação

Data e Hora de início		Data e Hora de Finalização	
07/02/2022 20:30:36		07/02/2022 22:03:50	
No. De Entradas	Duração da Aplicação	Média da Aplicação	
1	01:03:14	00:45:35	