



EDUARDO ROCHA & ASSOCIADOS

PVI

PERFIL DE VALORES INDIVIDUAIS

ROTEIRO PARA ANÁLISE DOS RESULTADOS

Você pode baixar o PDF e imprimir em múltiplo de 3



Fornecer INFORMAÇÕES RELEVANTES PARA REFLEXÃO,

para criar CLIMA APOIADOR,

levando à CONSCIENTIZAÇÃO,

pois a DECISÃO DE MUDAR É PESSOAL.

Mas a mudança deve ser nas PRÁTICAS - OBSERVÁVEL



UM RESUMO



DIMENSÕES e subdimensões das CRENÇAS e VALORES

TAREFA

Esforço: estar em atividade

Uso do Tempo e Prazo

Terminar tarefa

Qualidade

PENSAMENTO

Raciocínio Abstrato

Organização e Planejamento

Comunicação e Expressão

Flexibilidade

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Intimidade Relacional

Empatia

Sociabilidade

Lealdade

PODER para influenciar

Pelo Domínio

Pelo Status

Pelo Político

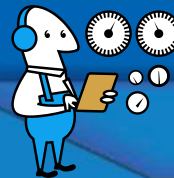
Pela Liderança





DIMENSÃO: PENSAMENTO

Raciocínio Abstrato	Organização e Planejamento	Comunicação e Expressão	Flexibilidade
Usado para fazer uma inferência através de proposições supostamente válidas	Valorização de estabelecimento prévio de objetivos e ações para colocar algo em prática Inclui o PDCA	Atribuição de valor e capacidade de expor e transmitir informações de forma verbal e escrita	Valorização da iniciativa individual, capacidade de assumir riscos e agir de forma diferente do previsto
Capacidade para determinar ligações abstratas entre conceitos através de ideias inovadoras	Dar ordem às coisas	Fazer-se compreender	Ênfase na resiliência ou na zona de conforto
Capacidade de análise e síntese e de visão sistêmica	Fazer acontecer – Entrega - Delivery		Disposição em adequar-se aos padrões estabelecidos



DIMENSÃO: TAREFA

Esforço – estar em atividade	Uso do Tempo e Prazo	Terminar a tarefa	Qualidade
Investimento de energia para atingir um determinado fim	Agilidade e rapidez em fazer algo	Grau de importância que dá em terminar algo que foi iniciado	Realizar um trabalho bem feito. Dentro de padrões de excelência.
Vinculado ao ânimo e à coragem	Cumprimento dos prazos	Persistência em atingir o fim. Implica na resiliência	Implementar melhorias constantes
Trata da quantidade de trabalho – não da qualidade do trabalho	Pontualidade		



DIMENSÃO: RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Intimidade Relacional	Empatia	Sociabilidade	Lealdade
Compartilha vivência, histórico pessoal e sentimentos facilitando o envolvimento interpessoal	Preocupação para entender como os outros estão se sentindo ou percebendo algo	Valorização do ambiente de harmonia	Aproximação longa e durável entre indivíduos ou grupos, e destes para com a organização
Expõe-se com facilidade – informações pessoais	Dar atenção aos outros	Abordagem prioritária do coletivo	
Busca atenção, amizade e afeto dos outros	Importância em aproximar-se das pessoas	Valorização do coleguismo/companheirismo e cooperação	



DIMENSÃO: poder para influenciar

Pelo Domínio	Pelo Status	Pelo Político	Pela Liderança
Imposição de uma vontade superior às pessoas	Influência estratégica por meio da maneira de apresentação pessoal (trajes), do uso de símbolos e discriminação entre pessoas	Prevalcimento da própria vontade por meio de artifícios externos e indiretos	Interpretação do papel de liderança e sua relação com os liderados
Vinculado ao uso da autoridade	Valorização da “Boa imagem”, “Boa aparência”, “Bom conceito”	Tendência ao paternalismo	Inclui obtenção de resultados, influência e gestão de pessoas
Obediência às regras		Implica em saber negociar e usar influências	Implica a visão da eficácia de compartilhar o poder e gostar de exercer o papel de líder e de usar o poder

O PVI QUE VOCÊ PREENCHEU



Resultados de:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Data Preenchimento:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Performance = resultados

= Comportamento

Depende de Competência =

Composta por CHA onde A=

Atitude = Crenças

= percepções e preferências

As dimensões e Subdimensões são sinérgicas



Dimensão

MAIOR preferência = VERDE

menor preferência = marron

Subdimensões

Média 10 a 13 - Máx. 20 - mín. 5

[Roteiro para análise no site – clique aqui](#)

[Depoimentos – clique aqui](#)



EXEMPLO DE RESULTADO

Como define o que fazer

PENSAMENTO	58
Raciocínio Abstrato	15
Organização e Planejamento	13
Comunicação e Expressão	12
Flexibilidade	18

Dimensões

MAIOR preferência = VERDE

menor preferência = marron

Subdimensões

Escolha do caminho para fazer acontecer: via **média 10 a 13** Máx. 20 mín. 5

TAREFA	53
Esforço: estar em atividade	14
Uso do Tempo e Prazo	15
Terminar Tarefa	7
Qualidade	17

pela **OU** pelas



RELAÇÕES INTERPESSOAIS	50
Intimidade Relacional	11
Empatia	17
Sociabilidade	9
Lealdade	13

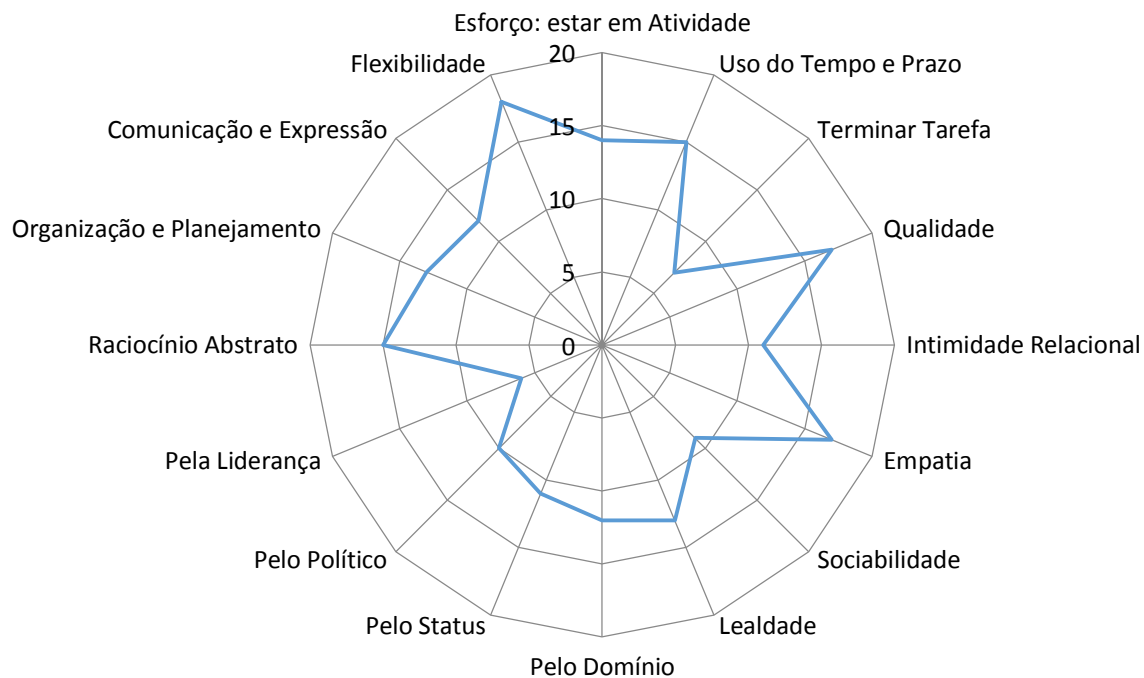
Como influencia pessoas para fazer acontecer

PODER para Influenciar	39
Pelo Domínio	12
Pelo Status	11
Pelo Político	10
Pela Liderança	6



**Entrega
Evidência Objetiva**





INDICA COMO VOCÊ **ESTÁ,
COM FOCO MAIOR NO TRABALHO**

**APRESENTA SUAS PREFERÊNCIAS E
PERCEPÇÕES: “LENTES”**

**Por meio de escolha forçada, simula o
cotidiano.**

**Base para AVALIAÇÃO e elaboração do
PLANO DE AUTODESENVOLVIMENTO**



SÃO INFORMAÇÕES PARA REFLEXÃO = “PISTAS”

O critério não é “certo ou errado”,...

...é “adaptação produtiva”

Compatibilidade entre preferências

Indivíduo e Função

Indivíduo e Organização

Relação de liderança

Intergruppal e intragrupal



INDICA COMO DISTRIBUI A ENERGIA NO TRABALHO

A energia total é a mesma: 200.
Conceito importante para o plano de
autodesenvolvimento



Dimensões e subdimensões são conjuntos de valores que interagem e são sinérgicas

Possibilita a análise da relação de causa e efeito entre valores e práticas/comportamentos.

ESTIMULA O AUTODESENVOLVIMENTO.



DIMENSÕES	Subdimensões
PENSAMENTO Cognitivo	Raciocínio Abstrato Organização e Planejamento Comunicação e Expressão Flexibilidade
TRABALHO Tarefa	Esforço: estar em atividade Uso do Tempo e Prazo Terminar a tarefa Qualidade



DIMENSÕES RELAÇÕES Interpessoais	Subdimensões Intimidade Relacional Empatia Sociabilidade Lealdade
PODER Para influenciar	Pelo Domínio Pelo Status Pelo Político Pela Liderança



DIMENSÕES			SUBDIMENSÕES		
Total = 200			Total = 200		
20	40-52	80	5	10-13	20
Mín.	Média	Máx.	Mín.	Média	Máx.

VALORES MÁXIMOS E MÍNIMOS NÃO SÃO NECESSARIAMENTE BONS OU RUINS DEPENDE DA SINERGIA COM OS OUTROS VALORES E A FUNÇÃO DE QUEM PREENCHEU.



COMO DEFINE O QUE FAZER



• RACIOCÍNIO ABSTRATO

- Utilizado para fazer uma inferência por meio de proposições supostamente válidas.
- Capacidade para determinar ligações abstratas entre conceitos através de ideias inovadoras.
- Capacidade de análise e síntese e de visão sistêmica



20 Gosto exagerado pela busca dos conceitos fundamentais antes de propor ações.

Grande valorização do “pensar antes do agir”.

5 Tende a não buscar fundamentação teórica para aquilo que propõe ou faz. Dificuldade em lidar com indicadores quantitativos ou qualitativos ao decidir e com as relações de causas e consequências.

Ou de entender conceitos expostos, mesmos que logicamente.



• ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO

- Valorização do estabelecimento prévio de objetivos e ações para colocar algo em prática.
- Inclui o PDCA.
- Dar ordem às coisas.
- Fazer acontecer - Entrega - Delivery



20 Tende a buscar segurança máxima, dedicando-se em demasia em analisar, antes de executar uma ação.

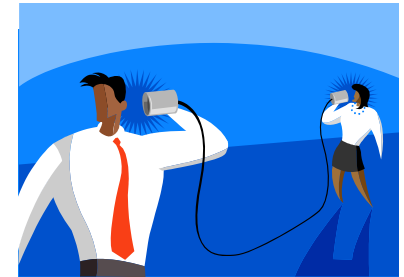
Busca esgotar a criação de toda a infraestrutura favorável antes de fazer algo.

5 Pode levar à precipitação. Gosta de “sair fazendo”.
Pode ter dificuldades diante dos obstáculos que existirão.
Arruma o local de trabalho só diante de grande pressão.



• COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

- Atribuição de valor e capacidade de expor e transmitir informações de forma verbal ou escrita
- Fazer-se compreender



20

O gosto excessivo e o perfeccionismo ao transmitir ideias pode levar o indivíduo a ser percebido como prolixo.

Muitas vezes pode querer ensinar aquilo que já se conhece.

5

Tem dificuldade para apresentar idéias, sugestões ou opinião sobre algo.

Tendência em achar que “o óbvio para mim também o é para os outros”.



• FLEXIBILIDADE

- Valorização da iniciativa individual, capacidade de assumir riscos e agir de forma diferente do previsto
- Ênfase na resiliência ou na zona de conforto
- Disposição em adequar-se aos padrões estabelecidos



20

Por valorizar fortemente a mudança, pode ter grandes dificuldades em seguir projetos, por exemplo. “Se funciona está obsoleto.”
Tende a não dar chance para o aprendizado a partir da experiência prática daquilo que foi planejado.

Gosta das coisas rigidamente dentro do estabelecido.

Tende a fazer algo somente de acordo com o planejado.

5 Rejeita fortemente as alterações. “Em time que está ganhando não se mexe.”

Tem dificuldade em lidar com a autonomia.

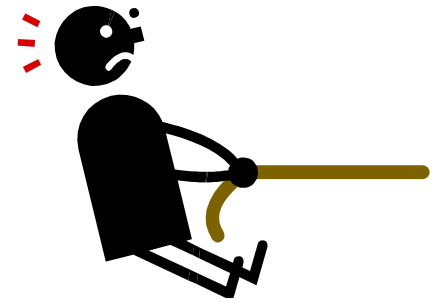


ESCOLHA DO CAMINHO PARA FAZER ACONTECER



- **ESFORÇO: estar em atividade**

- Investimento de energia para atingir um determinado fim
- Vinculado ao ânimo e à coragem
- Trata da quantidade de trabalho – não da qualidade do trabalho



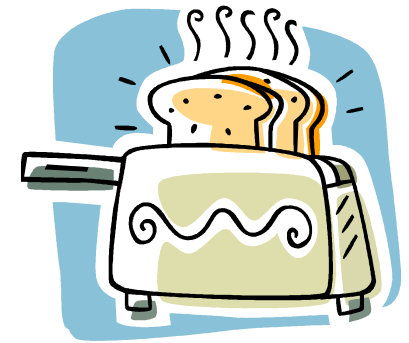
20 Procura sempre estar fazendo algo. Tende a trabalhar além do horário. Pode ter o hábito de “inventar tarefa”. Pode levar à estafa física. Workaholic.

5 Tendência a simplificar uma atividade a fim de diminuir a quantidade de trabalho. Corre o risco de ser “supersimplificador”.



• USO DO TEMPO E PRAZO

- Agilidade e rapidez em fazer algo
- Cumprimento dos prazos
- Pontualidade



Tendência de realizar a atividade antes do prazo estabelecido.

Gosta de diminuir prazos. Quer acabar logo. Procrastinação!

Facilidade em trabalhar sob pressão de prazo

Prefere geralmente chegar antes do horário estabelecido nos compromissos.

Tendência a sentir-se oprimido diante de prazos. Procrastinação!

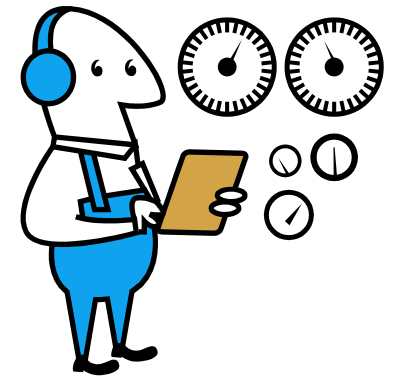
5 Cumpre prazos na “medida do possível”. Prefere prazos mais longos.

Dificuldade em trabalhar sob pressão de prazo.



• TERMINAR A TAREFA

- Grau de importância que dá em terminar algo que foi iniciado.
- Persistência em atingir o fim. Implica na resiliência.



Tenta fazer uma coisa de cada vez.

Tem dificuldade em estar atento a novas oportunidades.

Geralmente tem dificuldade em priorizar.

5

Começa um novo trabalho tão logo ele apareça, sem se preocupar em terminar o anterior.

Baixa disposição para terminar o que começou.

Geralmente tem dificuldade em priorizar.



• QUALIDADE

- Realizar um trabalho bem feito. Dentro de padrões de excelência
- Implementar melhorias constantes



- 20 Apresenta atitudes perfeccionistas.
Exagera na busca da excelência.
- 5 Contenta-se com atingir minimamente os requisitos.



• INTIMIDADE RELACIONAL

- Compartilha vivência, histórico pessoal e sentimentos.
- Facilita o envolvimento interpessoal.
- Expõe-se com facilidade – informações pessoais.
- Busca a atenção, amizade e afeto dos outros.



20

Busca constantemente ser percebido(a).
Precisa frequentemente de sinais de aprovação e gestos de estímulo.
Pode aumentar a agressividade com os mais íntimos.

5

Evita criar situações onde poderia receber atenção.
Não gosta de elogios em público.
Pode parecer aos outros uma pessoa fria e calculista.



• EMPATIA

- Preocupação para entender como os outros estão se sentindo ou percebendo algo - diferente de simpatia
- Dar atenção aos outros.
- Reconhecer as necessidades motivacionais específicas de cada um.
- Importância em aproximar-se das pessoas



20 Preocupação excessiva em obter a opinião dos outros antes de expressar a sua.

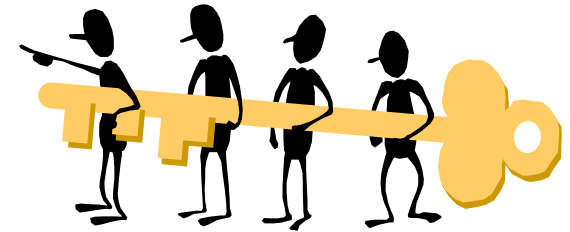
Pode confundir empatia com simpatia (tomar partido).
Tende a conhecer melhor os outros que a si mesmo.

5 Premissa: “o que é claro para mim também o é para todos”.
Falta de sensibilidade.



• SOCIABILIDADE

- Valorização do ambiente de harmonia
- Abordagem prioritária do coletivo
- Valorização do coleguismo/companheirismo e cooperação



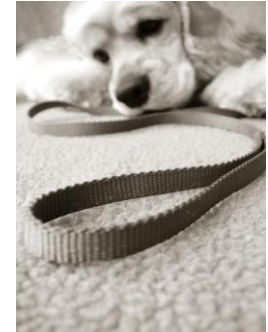
20 A preocupação excessiva com a harmonia grupal leva a uma postura de evitar e/ou não administrar os conflitos. Busca o máximo de popularidade.

5 Importa-se pouco com o grupo. Prefere o trabalho individual.



• LEALDADE

- Aproximação longa e durável entre indivíduos ou grupos e destes para com a organização



- 20 Tendência para formar feudos.
Supervalorização da fidelidade em detrimento do trabalho em equipe.
- 5 Volta-se exclusivamente para o resultado da própria atividade em si e a meritocracia.



COMO VOCÊ INFLUENCIA PARA FAZER ACONTECER



• PELO DOMÍNIO

- Imposição de uma vontade superior às pessoas
- Vinculado ao uso da autoridade, coerção e pressão
- Obediência às regras



20 Valoriza fortemente a obediência, a estruturação, a hierarquia, as normas e a disciplina.
É adepto do “manda quem pode e obedece quem tem juízo”.

5 Evita influenciar os outros de maneira mais acentuada.
Tem dificuldade em lidar com outros em situações de emergência em que é necessário mandar.
Não gosta de “mandar”.



- **PELO STATUS**

- Influência estratégica por meio da maneira de apresentação pessoal (trajar, por exemplo), do uso de símbolos e estabelecimento da discriminação entre as pessoas
- Valorização da “Boa imagem”; “Boa aparência”; “Bom conceito”



20

Procura ressaltar aos outros, constantemente, os símbolos disponíveis de “posicionamento” diferenciado: crachá de cor diferente; placas com o próprio nome; sala de maior dimensão e horário de trabalho diferenciado. Ao se relacionar procura prioritariamente, e de forma intensa, símbolos para escolher a forma de tratamento.

- 5 Não se orienta de maneira prioritária para exibir ou buscar símbolos nos outros. Pode ter dificuldades diante da pergunta: sabe com quem está falando?



• PELO POLÍTICO

- Prevalhecimento da própria vontade por meio de artifícios externos e indiretos
- Tendência ao paternalismo
- Implica em saber negociar e usar influências



20 Para influenciar os outros tende a preferir a manipulação, que pode ser substituída pelo “acordo”.

Relacionado ao conceito de “politicagem”.

5 Tende a apresentar dificuldade em negociar: “fique com a sua ideia que eu fico com a minha”.

Acha muitas vezes que o argumento lógico fala por si.



- **PELA LIDERANÇA**

- Interpretação do papel da liderança e sua relação com os liderados
- Inclui obtenção de resultados, influência e gestão de pessoas.
- Vinculado à visão da eficácia de compartilhar o poder
- Implica em gostar de exercer o papel de líder e de usar o poder



20 Preocupa-se mais com “parecer líder” que “ser líder”, não se sentindo bem em situações onde seja liderado.
Pode levar a conflitos e tentar “derrubar” os líderes.

5 Tende a não sentir-se bem em situações que exijam sua liderança, a não gostar, ou “achar feio”, usar o poder ou procurar sempre alguém para ser líder.



**NÃO FAÇA DO PVI
UMA ARMA...
A VÍTIMA PODE SER
VOCÊ!**



Roteiro recomendado para seu Plano de Autodesenvolvimento



- 1. Registre as principais características do seu trabalho e da sua Organização.**
- 2. Liste os principais pontos para adaptação produtiva do seu perfil.**
- 3. Liste as principais Dimensões/subdimensões do seu perfil que você decidiu aperfeiçoar.**
- 4. Para cada área a ser aperfeiçoada, relacione algumas ideias e alternativas para fazer isto.**



5. Agora, revendo seus resultados do PVI, tome consciência dos seus pontos fortes e estabeleça um plano de ação para seu autodesenvolvimento:

- **AÇÕES** – Concretas e observáveis
- **RECURSOS NECESSÁRIOS** – Incluindo o apoio e ajuda de outros
- **Você pode obter avaliação do seu chefe, colega, cliente,**
- **PRAZO FINAL** – Até quando você vai fazer isto. E datas de avaliação.
- **Estabeleça um processo de acompanhamento.**



- uma coisa que gosto em mim é.....
- uma coisa que os outros gostam em mim é.....
- uma coisa que faço muito bem é.....
- um problema recente com o qual lidei muito bem foi.....
- quem me conhece sabe que eu posso.....
- um elogio que recebi recentemente foi.....



- um valor que me esforço para praticar é.....
- um exemplo de como me preocupo com outras pessoas é.....
- as pessoas podem contar comigo para.....
- uma coisa que estou lidando melhor neste ano do que no anterior é.....
- uma coisa que superei é.....
- eu penso que eu tenho a coragem para.....



INFORMAÇÕES CONCEITUAIS COMPLEMENTARES DO PVI



O PVI analisa, prioritariamente, as **ATITUDES**: Crenças e Valores - e suas consequências nos comportamentos do indivíduo fornecendo pistas em relação a:

Inteligência Emocional
Assertividade
Exposição
Feedback
Gestão de conflitos
Liderança
Resiliência

Gestão de mudanças
Automotivação
Ênfase em atender motivação
dos outros
Gestão do uso do tempo
Empatia



Baseia-se em conceitos de **Comportamento** e de **Competência** e seus componentes (CHA) - **Conhecimento, Habilidade e Atitude.**

**INDICA COMO A PESSOA DISTRIBUI A ENERGIA
PARA O RESULTADO**



- Alavanca e direciona os processos de coaching/ mentoring e os programas de autodesenvolvimento da dsg.
- Criado, desenvolvido e aplicado por Master Coach/Mentor e Consultor Certificado Internacionalmente.
- Analisa, prioritariamente, as Atitudes: Crenças e Valores - e suas consequências nos comportamentos do indivíduo.
- Fornece pistas quanto à inteligência emocional, assertividade, exposição, feedback, gestão de conflitos, liderança, resiliência, gestão de mudanças, automotivação, ênfase em atender motivação dos outros, gestão do uso do tempo e empatia.



- Baseia-se em conceitos de Comportamento e de Competência e seus componentes: **CHA** Conhecimento, Habilidade e Atitude.
- Faz parte do sistema **DCVO: Desenvolvimento da Cultura e Valores organizacionais**. Que também foi criado, desenvolvido e é aplicado por **Master Coach/Mentor e Consultor Certificado Internacionalmente**
- Seu processamento é informatizado e a apresentação das informações é de forma a facilitar a interpretação e a tomada de decisão.



- Mais de 1500 aplicações desde 1993 para empresas em processos de Gestão de Mudanças ou individualmente, em processo de Coaching/Mentoring de Alta Performance
- Alto nível de assertividade constatado e tabulação de resultados em amostragem de 2014/2015
- Desenvolvido por Eduardo Rocha – todos os direitos reservados
- Em 2014 /abril - aprimoramentos e preenchimento via site da dsg com inclusão de conceitos contemporâneos e utilização em processos de Coaching/Mentoring

