



4 DIMENSÕES DO PERFIL

MODELO ANONIMIZADO

Finalidade demonstrativa

— ANÁLISE DO

Perfil Gerencial

Mapeamento do seu perfil comportamental nas quatro dimensões DISC (Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade), revelando os pontos fortes, estilo de liderança, autoexigência, pontos de melhoria e insights de desenvolvimento.



ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

AVALIADO

Participante

Perfil: Influyente Dominante

DATA · PROTOCOLO

Data e protocolo omitidos

A história por trás do mapeamento de perfil

A origem da teoria DISC: a base metodológica por trás do seu mapeamento de perfil.

Não é de hoje que a ciência busca compreender melhor os padrões e motivos de nossos comportamentos. Na Grécia Antiga, há dois mil anos, o estudioso Hipócrates, considerado o pai da medicina ocidental, apresentava um modelo quadriforme que buscava retratar os principais padrões do comportamento humano. Rompendo com o misticismo da época, elaborou um método de diagnose pautado na observação não só dos sintomas da doença, mas também dos traços de personalidade que acompanhavam cada enfermo. Mais a frente na história, o psiquiatra suíço Carl Jung desenvolveu um modelo baseado na maneira como nós seres humanos nos relacionamos com o meio interno e externo e propôs uma conjectura em que tal relação se daria por intuição, reflexão, emoção e razão, nascendo, assim, a sua tipologia comportamental quadriforme, constituída pelos tipos Produtor, Sensitivo, Intuitivo e Analítico.

Foi, contudo, no início do século XX que o estudo do comportamento humano tomou forma e começou a chamar a atenção de estudiosos e pesquisadores. O Psicólogo e estudioso William Moulton Marston, em sua obra “Emotions of normal people”, publicada em 1928, apresentou o seu método de compreensão dos padrões de comportamento, temperamento e personalidade das pessoas. A metodologia intitulada como DISC, apresenta quatro tendências básicas de como as pessoas orientam os seus comportamentos:

“A metodologia D.I.S.C que fundamenta este relatório já é utilizada há mais de 38 anos por mais de 53 milhões de pessoas em todo o mundo.”

— Metodologia DISC



Um século de estudo do comportamento humano sustenta este mapeamento

As quatro dimensões comportamentais

Cada dimensão DISC representa um padrão de comportamento. A combinação desses padrões determina o seu perfil comportamental.



D Dominantes

Comportamento mais dominante, acelerado, ousado, competitivo e orientado para a ação e os prazos envolvidos.



I Influentes

Comportamento mais comunicativo, amigável, persuasivo, descontraído e orientado para socializar e influenciar pessoas.



E Estáveis

Comportamento mais calmo, equilibrado, paciente, conciliador e orientado para estabelecer um ritmo mais moderado e buscar harmonia nos relacionamentos.



A Analíticos

Comportamento mais cauteloso, reservado, sistemático, detalhista e orientado para fazer as coisas com precisão e qualidade.

Por que mapear o perfil comportamental?

Os ganhos práticos do mapeamento comportamental para pessoas, equipes e organizações.

Possibilita o aprimoramento das habilidades de liderança e relacionamento interpessoal;

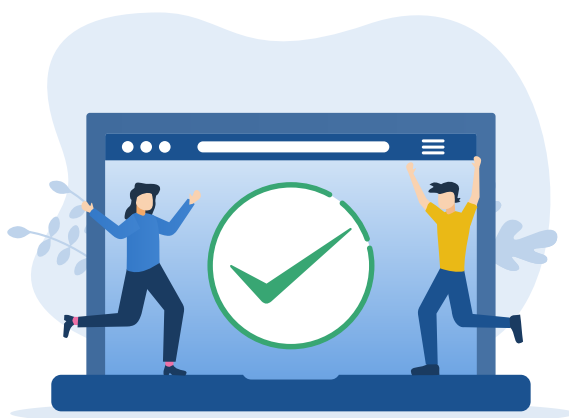
Permite a construção de metas congruentes com cada composição de perfil, levando-se em consideração os seus pontos fortes e pontos de melhoria;

Facilita a diminuição de conflitos e ruídos de comunicação entre os colaboradores de uma equipe;

Oferece um direcionamento eficaz para a contratação e relocação de colaboradores de modo a colocar as pessoas certas nos lugares certos;

Aumenta a produtividade por meio da congruência entre diferentes tarefas e seus respectivos perfis;

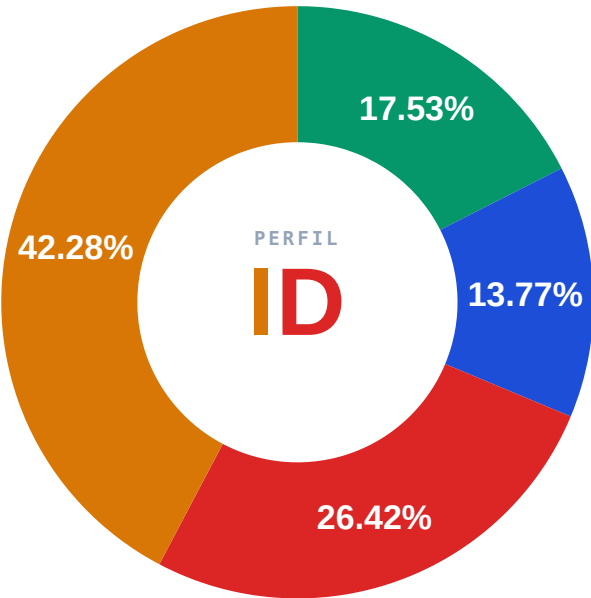
Facilita a construção de equipes de alta performance.



Mapear o perfil orienta decisões de carreira, equipe e liderança

Gráfico de composição do perfil

Como as quatro dimensões DISC se combinam no seu gráfico. As predominantes (acima de 25%) determinam o seu perfil: Influyente Dominante.



Perfil

Influente Dominante

I	Perfil INFLUENTE — SOCIALIZAR E INFLUENCIAR	42.28%	EXTREMAMENTE ALTO
D	Perfil DOMINANTE — AÇÃO E PRAZOS	26.42%	ALTO
E	Perfil ESTÁVEL — RITMO MODERADO E HARMONIA	17.53%	MUITO BAIXO
A	Perfil ANALÍTICO — PRECISÃO E QUALIDADE	13.77%	EXTREMAMENTE BAIXO

Características predominantes do perfil

O padrão de comportamento e as características que costumam acompanhar a sua combinação de perfil: Influente Dominante.

■ Influente Dominante

Participante,

Você é do tipo comunicativo(a), sociável, dinâmico(a), possui iniciativa própria e valoriza a construção de relacionamentos. É eloquente, confiante e tem muita facilidade para expor suas ideias e argumentos. Por isso, você gosta de gente por perto, é bem relacionado(a) e possui facilidade para lidar com pessoas. Todas essas qualidades, quando unidas ao seu entusiasmo e energia, garantem a você a habilidade de ser convincente e influenciador(a). E de fato você conta com as suas habilidades de comunicação, persuasão e com o seu *networking* para alcançar os seus objetivos.

Apesar de suas habilidades para lidar com pessoas, você também é focado(a) nos seus objetivos e em seu trabalho e, por isso, sabe separar os momentos de sociabilidade e diversão dos momentos de concentração e dedicação. Assim, você nem sempre está acessível e embora não tenha problemas para trabalhar em equipe, não gosta de perder o controle das situações. Portanto, considera muito importante que as pessoas sejam competentes e dinâmicas e pode, às vezes, até preferir trabalhar com grupos menores. Sendo assim, quando o assunto é trabalho, você se mostra um(a) profissional esforçado(a), diligente e concentrado(a). Pode ser mais reservado(a), trabalha bem sozinho(a) e não gosta de ser interrompido(a) quando está focado(a) em alguma tarefa específica, principalmente se os prazos envolvidos estiverem curtos.

Frequentemente otimista você acaba contagiando as pessoas ao seu redor e se encarrega de manter o ambiente mais dinâmico e positivo. Na realidade, você raramente se permite ficar entediado(a) e situações rotineiras, definitivamente, não fazem parte da sua preferência, pois a sua natureza ativa, dominante e inquieta está sempre em busca de novos desafios e de viver o presente. Assim, você é capaz de fazer várias coisas ao mesmo tempo e possui facilidade para lidar com mudanças, expor-se, ousar correr riscos e enfrentar situações imprevistas. Também mais prático(a), intuitivo(a) e direto(a), você pode não ter muita paciência com coisas que não são de seu interesse ou com pessoas mais lentas e hesitantes, preferindo mais liderar a ser liderado(a) e agir de forma rápida e imediata, sempre que possível. Essas características reforçam a sua necessidade de ter as coisas sob o seu controle, comandar as pessoas e de ter autonomia para fazer do seu jeito.

Características predominantes do perfil

Continuação

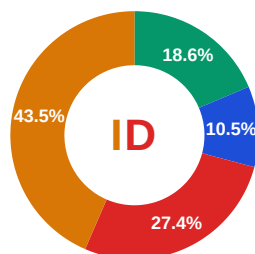
Você é determinado(a) a alcançar seus objetivos, mas também se mostra, frequentemente, amigável e simpático(a), valorizando os momentos de diversão e de reconhecimento social, pois você gosta de sentir que é respeitado(a) e prestigiado(a) e não de passar despercebido(a). Busca, portanto, oportunidades sociais para desenvolver relacionamentos e mostrar as suas habilidades comunicativas e a sua capacidade de envolver as pessoas. Mas também busca, constantemente, progredir em todos os sentidos em sua vida e possui objetivos bem definidos pelos quais não descansa até atingi-los. Precisa enxergar oportunidades de crescimento em sua carreira ou empresa. É eficiente, trabalha duro e, embora a sua natureza influente possa lhe conferir mais flexibilidade, a sua natureza dominante, por outro lado, lhe conduz a exigir um alto desempenho de si mesmo e das outras pessoas.

Você mescla momentos de diálogo e participação com momentos de independência e individualidade. Não se priva de uma boa conversa, mas é muito ligado(a) às suas crenças e prefere seguir o seu ponto de vista. Prefere conviver em harmonia, mas não se intimida em situações de conflito. Permite-se momentos de descontração, mas é direto(a), preocupado(a) com os prazos envolvidos e prefere tomar atitudes rápidas. Fala o que pensa, questiona se achar necessário e é capaz de passar por situações de pressão que seriam estressantes para muitas pessoas.

Por tudo isso, você pode ser considerado(a) uma pessoa forte, estimulante e, muitas vezes, entusiasmada. Características que, quando associadas a sua extroversão e comunicabilidade podem fazer com que você tenha a habilidade de ensinar e passar os seus conhecimentos de forma expressiva e empolgante. Não restam dúvidas, então, de que você pode receber o título de motivador(a) nato(a), capaz de influenciar, inspirar e estimular a sua equipe a alcançar os objetivos desejados.

As quatro categorias do perfil

As categorias de perfil mostram como o seu comportamento pode variar de acordo com as exigências do seu meio externo que é representado pelas pessoas do seu convívio, sua função e seu contexto atual.

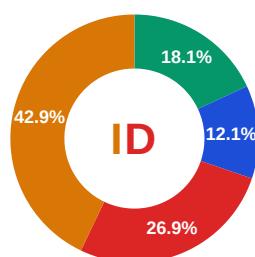


Natural

INFLUENTE DOMINANTE

■ PERFIL NATURAL — INFLUENTE DOMINANTE

O perfil natural representa o ponto de partida na sua linha de mudança ou evolução comportamental. Para entregar um melhor desempenho e obter mais reconhecimento, todos nós procuramos, consciente e inconscientemente, ajustar os nossos comportamentos às demandas do meio em que vivemos. Entretanto, quando estamos completamente à vontade ou expostos a uma situação de muita pressão ou conflito, temos a tendência de retornar ao nosso perfil natural. Ele, portanto, revela a nossa essência comportamental e a forma que respondemos ou reagimos quando não sentimos a necessidade de fazer qualquer adaptação ou quando a situação limita a nossa capacidade de fazê-lo.



Intermediário

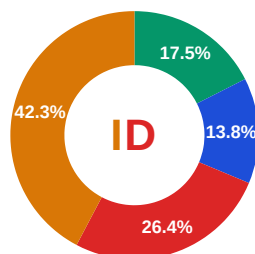
INFLUENTE DOMINANTE

■ PERFIL INTERMEDIÁRIO — INFLUENTE DOMINANTE

O perfil intermediário torna mais clara a nossa linha de mudança ou evolução comportamental e é definido pelo meio do caminho entre a nossa total naturalidade e a nossa adaptação comportamental atual. Em situações em que a pressão não é tão intensa ou quando não estamos totalmente relaxados, podemos apresentar comportamentos mais característicos do nosso perfil intermediário.

As quatro categorias do perfil

Continuação

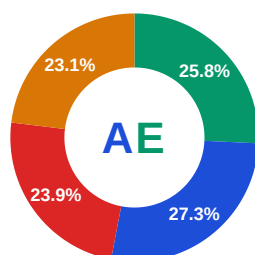


Adaptado

INFLUENTE DOMINANTE

■ PERFIL ADAPTADO — INFLUENTE DOMINANTE

O perfil adaptado demonstra a compreensão consciente que você possui de si mesmo, a sua autoimagem ou autopercepção, e retrata a forma como você geralmente se comporta diante das exigências e demandas do seu meio externo, representado pelo ambiente em que você atua e pelas pessoas do seu convívio em sua jornada de crescimento pessoal e profissional. Portanto, o perfil adaptado indica como você procura adaptar os seus comportamentos ao seu meio para ter um melhor desempenho e reflete o seu estado atual diante dos compromissos, desafios e objetivos que deseja atingir.



Exigido

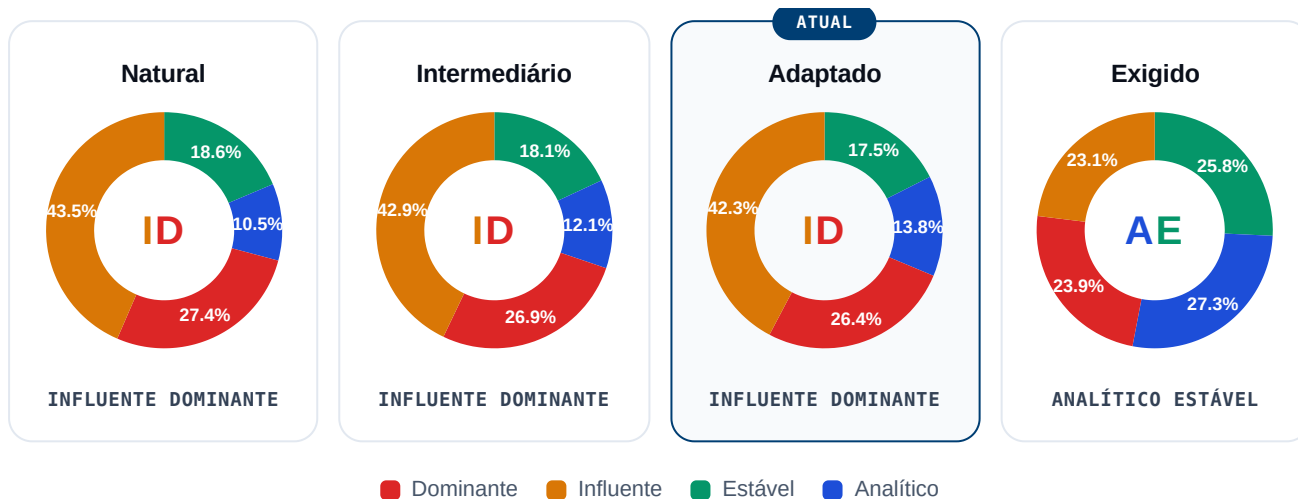
ANALÍTICO ESTÁVEL

■ PERFIL EXIGIDO — ANALÍTICO ESTÁVEL

O perfil exigido é definido pelo conjunto de comportamentos positivos que você acredita que precisa desenvolver, juntamente com os comportamentos limitantes que você acredita que precisa amenizar ou eliminar para alcançar um melhor desempenho comportamental, ou seja, ele retrata, segundo a sua percepção, o perfil mais adequado para atender às exigências do seu meio externo. Vale ressaltar, entretanto, que nem sempre a nossa percepção está bem alinhada com a percepção das pessoas do nosso convívio.

Linha de mudança ou evolução comportamental

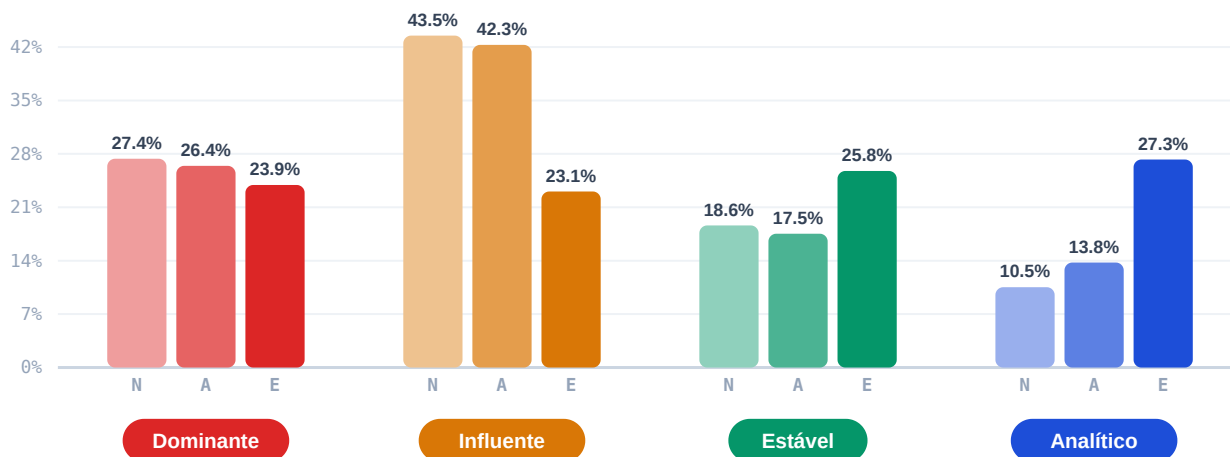
A sua jornada comportamental em quatro etapas: do Natural (a sua essência) ao Exigido (o que o seu meio externo pede).



Linha de mudança ou evolução comportamental

Para obtermos melhores resultados e reconhecimento, a todo momento, consciente e inconscientemente, buscamos mudar, adaptar e evoluir os nossos comportamentos. Ao visualizar lado a lado as diferentes categorias de perfil, tornamos mais clara essa jornada e as variações de comportamento que podemos apresentar dependendo da situação. Podemos, assim, traçar uma linha que começa por nossa natureza ou essência comportamental, passa por nosso momento atual de adaptação - como estamos evoluindo ou mudando os nossos comportamentos - e, por último, sinaliza como acreditamos que devemos evoluir, segundo a nossa percepção, para adequar o nosso perfil às exigências do meio em que vivemos.

Gráfico geral de mudança ou evolução comportamental



Mudança ou evolução por dimensão

Em cada dimensão DISC: o quanto você já mudou em relação à sua essência (Perfil Natural) e o quanto você ainda precisaria mudar para atender às exigências do meio (Perfil Exigido).



I.F.I.: diferença entre o Perfil Adaptado e o Natural em cada dimensão — quanto maior, mais flexibilidade você teve para mudar da sua essência ao ponto de adaptação atual.

E.M.I.: diferença entre o Adaptado e o Exigido — quanto você acredita que precisaria mudar para atender às exigências do meio; um E.M.I. baixo indica pouca necessidade de mudança.

Mudança ou evolução por dimensão

Estabilidade e Conformidade: o quanto você já flexibilizou (I.F.I) e o quanto o meio exige (E.M.I).



I.F.I: diferença entre o Perfil Adaptado e o Natural em cada dimensão — quanto maior, mais flexibilidade você teve para mudar da sua essência ao ponto de adaptação atual.

E.M.I: diferença entre o Adaptado e o Exigido — quanto você acredita que precisaria mudar para atender às exigências do meio; um E.M.I baixo indica pouca necessidade de mudança.

Flexibilidade e exigência do meio por dimensão

Os seus índices de flexibilidade e de exigência do meio, separados por dimensão.

Índice de Flexibilidade Isolada

O Índice de Flexibilidade Isolada – **I.F.I** – é definido pela diferença entre o percentual do seu Perfil Adaptado em relação ao seu Perfil Natural em cada uma das quatro dimensões DISC, ou seja, permite uma análise isolada sobre o quanto que você já flexibilizou ou não o seu padrão de comportamento em cada dimensão. Quanto maior for o seu **I.F.I**, mais flexibilidade você teve para mudar o seu comportamento da sua “essência comportamental – Perfil Natural” para o seu ponto de adaptação comportamental atual – Perfil Adaptado.

DIMENSÃO	I . F . I	ESCALA
 Dominância	0.94%	MUITO BAIXO
 Influência	1.23%	MUITO BAIXO
 Estabilidade	1.09%	MUITO BAIXO
 Conformidade	3.25%	BAIXO

Exigência do Meio Isolada

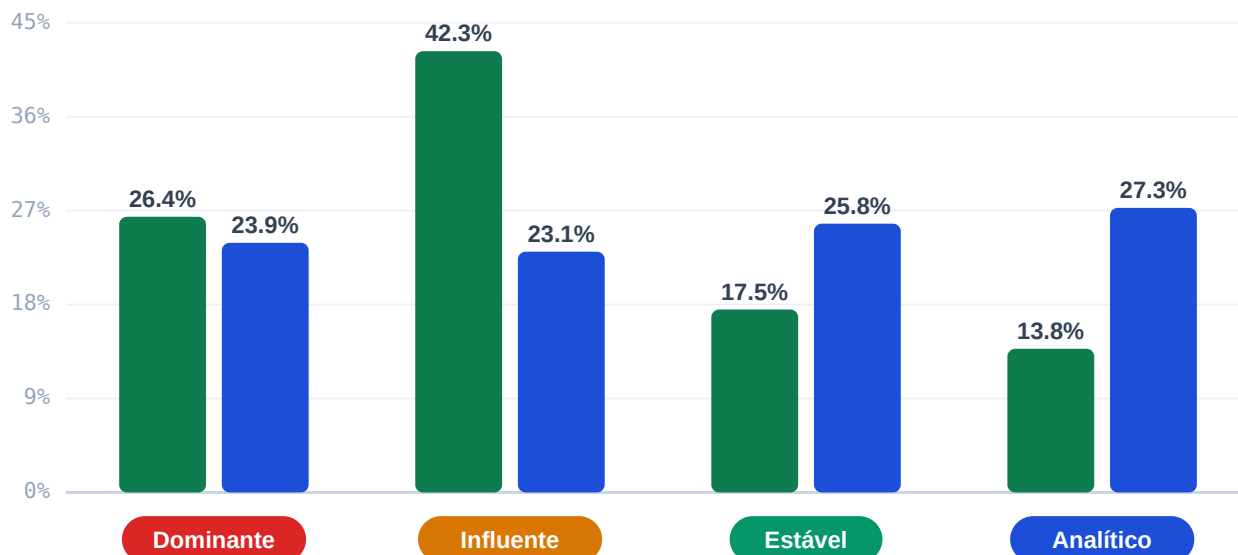
A Exigência do Meio Isolada – **E.M.I** - é definido pela diferença entre o percentual do seu Perfil Adaptado em relação ao seu Perfil Exigido em cada uma das quatro dimensões DISC. Dessa forma, podemos analisar de forma isolada o quanto você acredita que precisaria mudar para atender às exigências do seu meio em cada dimensão e obter um maior desempenho. Quanto maior for o **E.M.I**, mais “mudança” ou “adaptação comportamental” está sendo exigida, de acordo com a sua percepção. Por outro lado, um **E.M.I** baixo indicará pouca necessidade de mudança.

DIMENSÃO	E . M . I	ESCALA
 Dominância	2.51%	BAIXO
 Influência	19.21%	MUITO ALTO
 Estabilidade	8.22%	ALTO
 Conformidade	13.5%	MUITO ALTO

Gráfico da exigência do meio

A comparação entre o seu perfil atual e o quanto o seu meio externo exige de mudança em cada dimensão DISC.

■ Meu perfil em % ■ Exigência do meio em %



Autopercepção da Exigência do Meio isolada para cada estilo

D Dominância

2.51%

BAIXO

Apesar de baixo, o resultado sinaliza que o meio não está precisando de todas as habilidades e comportamentos positivos que você possui desse estilo e que, talvez por isso, elas podem estar sendo subaproveitadas.

I Influência

19.21%

MUITO ALTO

Indica que as habilidades que você possui desse estilo estão sendo subaproveitadas e que, por outro lado, você deve tomar cuidado com possíveis comportamentos limitantes relacionados a ele, desenvolvendo muito mais novas habilidades de estilos diferentes.

E Estabilidade

8.22%

ALTO

Indica que você deve desenvolver muito mais as habilidades e comportamentos positivos desse estilo.

A Conformidade

13.50%

MUITO ALTO

Indica que você deve desenvolver, consideravelmente, as habilidades e comportamentos positivos desse estilo.

Autopercepção da Exigência do Meio

De modo geral, o quanto você acredita que precisa mudar para atender às exigências do seu meio externo.

A Autopercepção da Exigência do Meio - **A.E.M** - retrata a sua percepção de o quanto que as pessoas do seu convívio estão exigindo que você mude para apresentar um melhor desempenho. Uma **A.E.M alta** ou **muito alta** indica uma maior exigência do meio externo, que pode provocar desmotivação, estresse ou queda de energia e apontar para a necessidade de um plano de ação com desenvolvimento comportamental, mudanças estratégicas ou quem sabe até uma realocação na empresa, se for o caso. Uma **A.E.M alta** pode revelar também que você é uma pessoa mais autocrítica ou autoexigente.

Por outro lado, uma **A.E.M normal** pode apenas exigir pequenos ajustes de melhoria, enquanto baixos resultados podem indicar que a sua função está adequada ao seu perfil. E, de fato, quanto mais baixa a **A.E.M**, mais confortável e congruente estará a sua posição, entretanto, é preciso saber também se o seu perfil não precisa de desafios constantes e visualizar claramente cenários de crescimento para se sentir realizado.

A.E.M**Autopercepção da Exigência do Meio**

Autopercepção da Exigência do Meio

43.44%

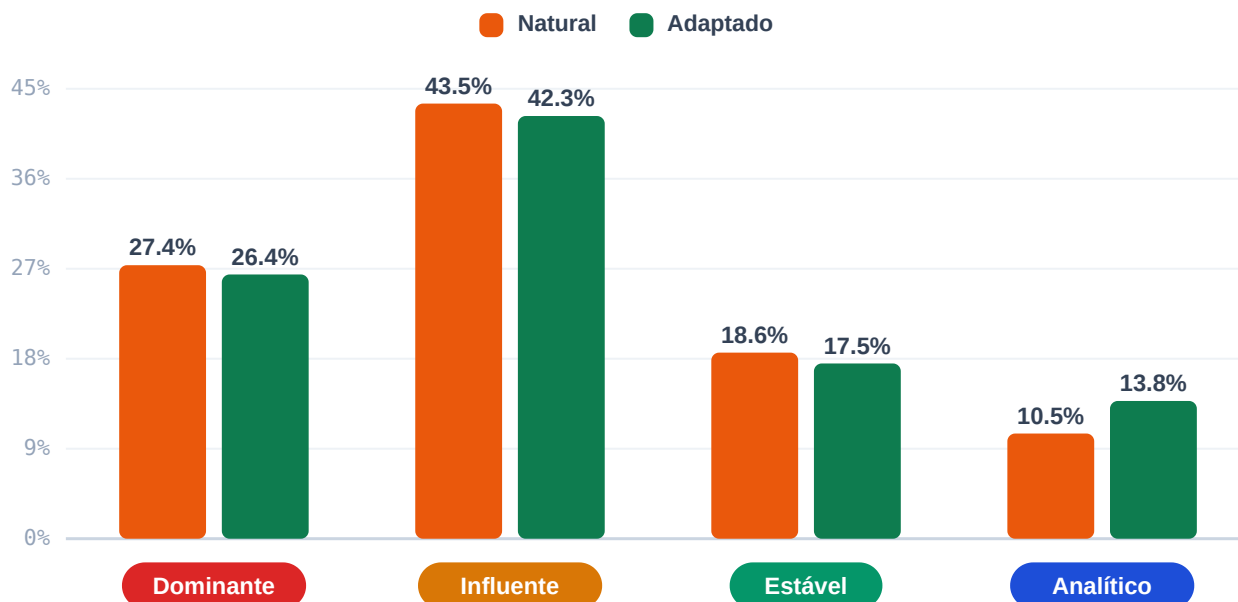
ALTO



A exigência do meio nasce da relação entre você e o seu ambiente

Gráfico de Flexibilidade

A comparação entre a sua essência (Perfil Natural) e o seu perfil atual, indicando o quanto você já flexibilizou ou mudou o seu padrão de comportamento em cada dimensão DISC.



Índice Geral de Flexibilidade

O Índice Geral de Flexibilidade - **I.G.F** - é definido pela diferença entre o percentual do seu Perfil Adaptado em relação ao seu Perfil Natural nas quatro dimensões DISC. Ele indica o quanto que você já adaptou ou alterou o seu padrão de comportamento em relação a sua natureza ou essência comportamental e, portanto, demonstra também o seu nível de flexibilidade em relação às possíveis mudanças comportamentais que estão sendo exigidas no seu momento atual. Além disso, o **I.G.F** pode ser associado com o seu nível de disposição e facilidade para mudar e adaptar os seus comportamentos.

I.G.F

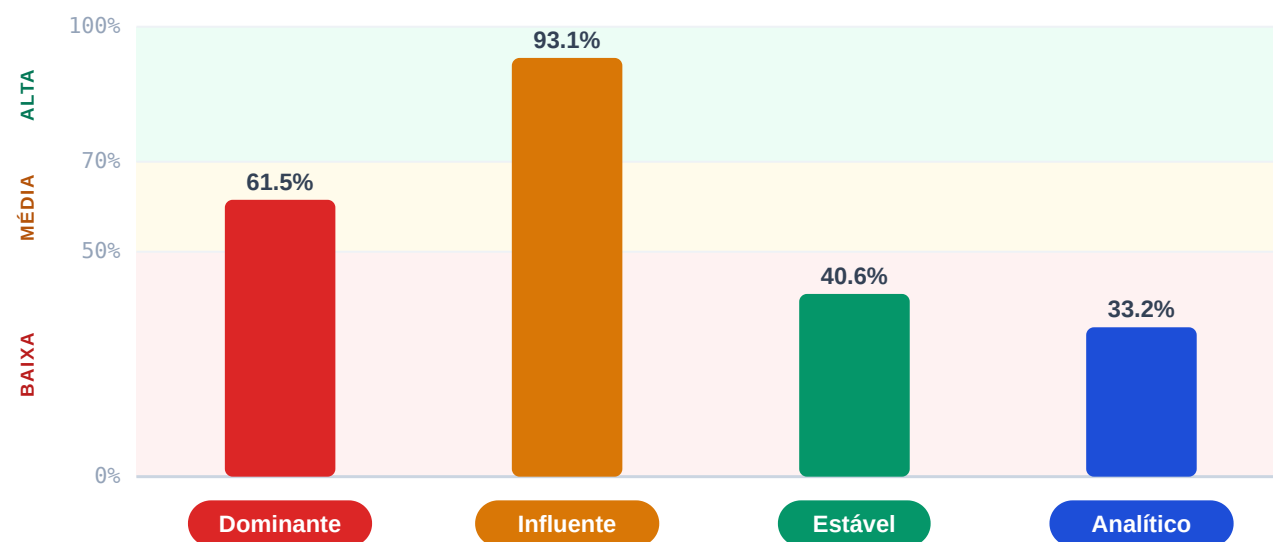
Índice Geral de Flexibilidade

6.51%

MUITO BAIXO

Gráfico de intensidade do perfil adaptado

O grau de intensidade das características que você apresenta em cada dimensão — pontos fortes e limitantes.



O gráfico de intensidade isolada do perfil adaptado permite fazer uma análise mais precisa e isolada por dimensão. Quanto maior for a intensidade, maior será o volume de características que você apresenta, podendo ser tanto pontos fortes como também pontos limitantes. Uma alta intensidade na Dominância indicará que você lida bem com problemas e desafios e responde proativamente; já, na Influência, indicará que você gosta de estar com pessoas e de influenciá-las; na estabilidade, indicará que você lida bem com rotinas, prefere um ritmo mais calmo e evita mudanças, e, por último, na conformidade, uma alta intensidade indicará que você lida bem com regras e procedimentos, preferindo fazer as coisas de forma mais sistemática e detalhada. Por outro lado, uma baixa intensidade em qualquer uma das dimensões indicará que você não possui as características marcantes da dimensão e/ou possui características opostas.

A Intensidade Geral do Perfil Adaptado - **I.G.P.A** - indica a quantidade geral de características que você marcou durante o preenchimento do questionário nas quatro dimensões DISC, e é definida pela média ponderada dos valores nas torres do gráfico de intensidade, sendo que as torres do seu perfil adaptado possuem um maior peso.

I.G.P.A

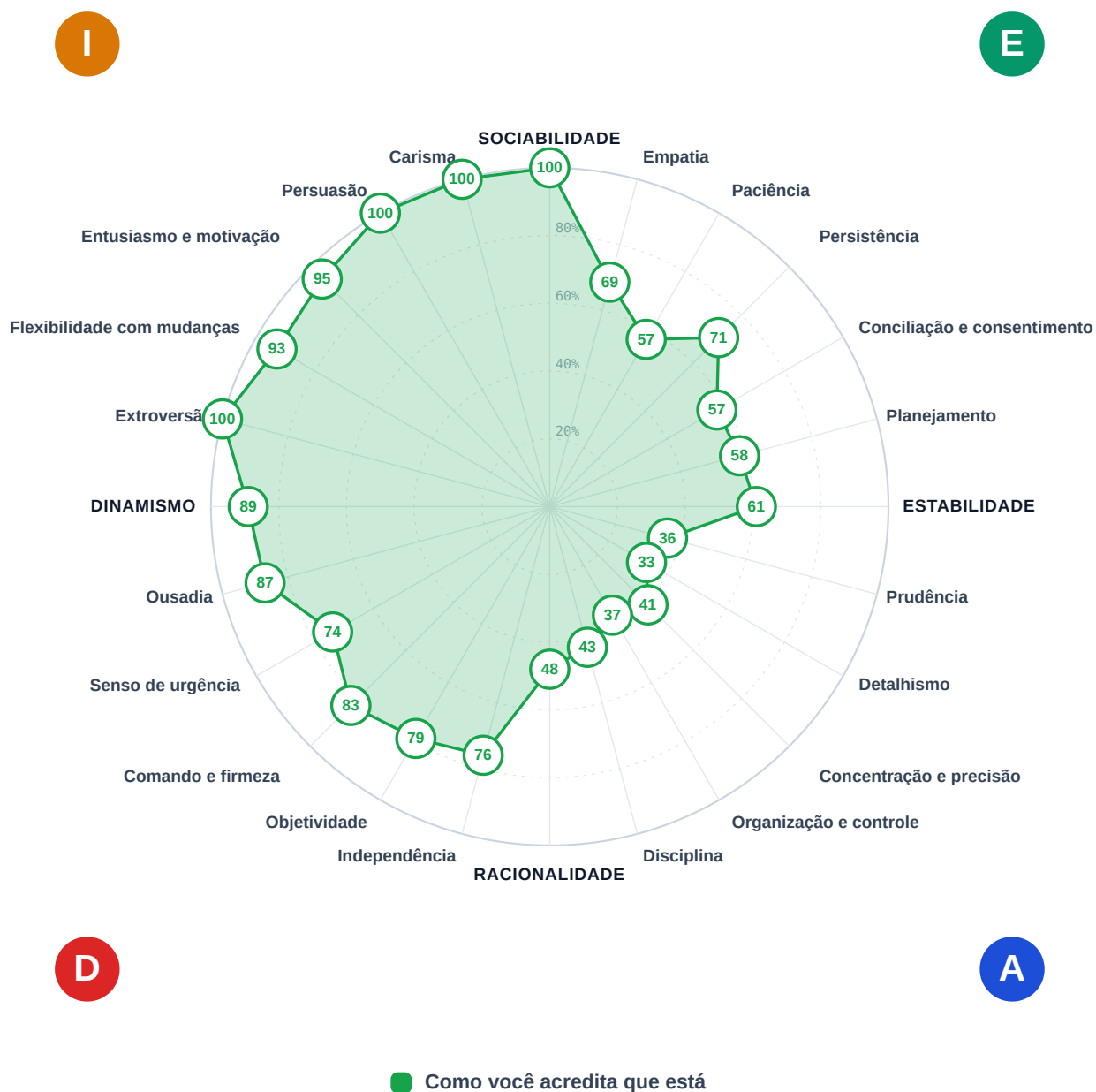
Intensidade Geral do Perfil Adaptado

68.01%

MÉDIA ALTA

Mapa de autodesempenho

O mapa com o seu desempenho nas 24 capacidades comportamentais que compõem as quatro dimensões DISC.



As 24 capacidades do mapa

O seu desempenho nas 24 capacidades, ordenadas da maior para a menor pontuação, em três blocos.

As suas sete maiores capacidades — principais pontos fortes

1	Sociabilidade	100
2	Extroversão	100
3	Persuasão	100
4	Carisma	100
5	Entusiasmo e motivação	95
6	Flexibilidade com mudanças	93
7	Dinamismo	89

Uma **capacidade comportamental** é um conceito mais amplo do que uma habilidade: ela revela o seu **potencial de desempenho**. Uma capacidade com alta pontuação indica que você tem disposição e facilidade para agir de forma positiva em determinadas atividades ou contextos — seja porque você já faz aquilo bem, seja porque tem o potencial para aprender e desenvolver.

Cada capacidade é formada por um **conjunto de atributos** que são características comportamentais positivas e podem ser uma habilidade específica, uma disposição ou uma facilidade para agir ou responder bem em certas atividades ou contextos. São eles que, reunidos, sustentam o seu potencial.

Nesta página estão as suas sete maiores capacidades, que revelam as suas principais forças ou pontos fortes comportamentais. Nas páginas seguintes, você verá o descritivo de cada capacidade com os seus atributos, que, quando bem explorados, contribuem significativamente para o seu desempenho pessoal e profissional. Afinal, todos nós rendemos mais quando aproveitamos o que temos de melhor, e nem sempre temos plena consciência de todo esse potencial.

As 24 capacidades do mapa

Continuação

As suas 12 capacidades seguintes

8	Ousadia	87
9	Comando e firmeza	83
10	Objetividade	79
11	Independência	76
12	Senso de urgência	74
13	Persistência	70.5
14	Empatia	68.6
15	Estabilidade	61
16	Planejamento	58
17	Paciência	57
18	Conciliação e consentimento	57
19	Racionalidade	48

As suas cinco capacidades de menor pontuação

20	Disciplina	43
21	Concentração e precisão	41
22	Organização e controle	37
23	Prudência	36
24	Detalhismo	33

Principais pontos fortes

As suas sete maiores forças comportamentais com o detalhamento dos atributos (disposições, facilidades e habilidades) que revelam o seu potencial.

■ Sociabilidade

100 Pts

A sociabilidade é a aptidão para estar e conviver com pessoas, interagindo de maneira aberta e amigável, desenvolvendo e mantendo relacionamentos e promovendo ambientes de cooperação e entendimento mútuo. Isso envolve ter uma predisposição para focar mais nas pessoas e interações sociais ao invés de focar nas tarefas e processos, ou seja, uma pessoa sociável tem preferência por trabalhar em grupo e em ambientes interativos. Além disso, costuma ser mais acessível e receptiva, incentivando os outros a compartilhar suas ideias, experiências e emoções. Gosta de conhecer novas pessoas e tem facilidade para se adaptar e conviver com diferentes culturas e grupos sociais. Sabe como construir uma rede de contatos ampla e diversificada, sendo capaz de aproveitá-la e utilizá-la para gerar oportunidades de crescimento e colaboração. Portanto, a sociabilidade é uma ferramenta poderosa tanto para o êxito profissional como para o pessoal, pois favorece o trabalho em equipe, cria redes de apoio e promove o desenvolvimento de relações proveitosas e significativas que geram bem-estar, saúde emocional e mental.

Atributos da sociabilidade:

Foco nas pessoas:

- Disposição para focar mais nas pessoas e interações sociais ao invés de focar nas tarefas e processos;
- Disposição para buscar e desfrutar da companhia de outros, refletindo uma preferência para trabalhar em grupo e em ambientes mais interativos.

Principais pontos fortes

Continuação

■ Sociabilidade

Continuação

Abertura e acessibilidade:

- Habilidade de interagir de maneira aberta e amigável, facilitando a criação e o desenvolvimento de relacionamentos;
- Disposição para conhecer novas pessoas e explorar diferentes pontos de vista;
- Facilidade e disposição para interagir de forma mais acessível e receptiva, incentivando os outros a compartilhar suas ideias, experiências e emoções.

Desenvolvimento de relacionamentos:

- Habilidade de se conectar facilmente com outras pessoas, criando e mantendo relacionamentos interpessoais de forma positiva e gratificante.

Adaptabilidade Social:

- Facilidade para se adaptar e conviver com diferentes culturas e grupos sociais.

Networking efetivo:

- Facilidade para construir uma rede de contatos ampla e diversificada, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional;
- Habilidade de construir relacionamentos que promovem ambientes de cooperação e entendimento mútuo;
- Habilidade de utilizar as relações sociais de maneira eficaz para gerar oportunidades de crescimento e colaboração.

Principais pontos fortes

Continuação

■ Persuasão

100 Pts

A persuasão é a capacidade de influenciar as atitudes, crenças ou comportamentos de outras pessoas por meio do uso de linguagem verbal e não verbal convincentes. Isso envolve ter facilidade para expor o seu ponto de vista de forma expressiva e confiante e ser capaz de negociar construindo boas argumentações com apelos emocionais eficazes. Vale ressaltar os diversos fatores, além da linguagem verbal, que aumentam a influência interpessoal, dentre eles: tom de voz, expressão facial, postura corporal, contato visual, bom humor, simpatia, empatia e carisma. Dessa forma, a persuasão é uma qualidade essencial, tanto em contextos pessoais como profissionais, seja na liderança, negociação, vendas, marketing ou em qualquer situação que demande influência para a mudança de um comportamento ou para a tomada de uma decisão. A capacidade de persuadir, entretanto, não se limita apenas a alcançar objetivos imediatos, mas também contribui para estabelecer relações de confiança e de colaboração a longo prazo.

Atributos da persuasão:

Influência interpessoal:

- Habilidade de influenciar as atitudes, crenças ou comportamentos de outras pessoas por meio do uso de linguagem verbal e não verbal convincentes;
- Habilidade de influenciar pessoas utilizando elementos da linguagem não verbal, tais como, tom de voz, expressão facial, postura corporal, contato visual, bom humor, simpatia, empatia ou carisma.

Capacidade de argumentação:

- Habilidade de negociar construindo boas argumentações com apelos emocionais eficazes.

Fala confiante:

- Facilidade e disposição apresentar e defender o seu ponto de vista de forma expressiva e confiante.

Principais pontos fortes

Continuação

Extroversão

100 Pts

A extroversão é a capacidade de interagir com as pessoas de forma mais expressiva e comunicativa, adotando uma postura desinibida, descontraída e confiante diante de grupos ou reuniões sociais. Isso envolve ter facilidade para expressar as suas ideias, opiniões e para se expor e falar em público. Uma pessoa extrovertida tem a sua atenção mais voltada para o seu exterior e costuma se sentir mais energizada pelo que acontece ao seu redor. Dessa forma, ela geralmente busca estímulos externos para satisfazer essa energia, seja por meio da interação com as pessoas, lugares, eventos ou com novas experiências e aventuras. Fica clara, então, a sinergia dessa capacidade com ambientes e contextos que demandam interações sociais constantes e uma maior desenvoltura na comunicação com o público.

Atributos da extroversão:

Comunicabilidade e facilidade de interação:

- Habilidade para se comunicar, iniciando e mantendo diálogos com facilidade e espontaneidade;
- Facilidade para interagir com pessoas, lugares ou eventos e disposição para viver novas experiências e aventuras.

Expressividade:

- Facilidade para expressar suas ideias, desejos e opiniões com vigor e energia;
- Facilidade ou disposição para compartilhar de forma franca e aberta os seus sentimentos e emoções.

Descontração:

- Disposição para agir de forma espontânea e descontraída em suas interações e diante de grupos ou reuniões sociais.

Desinibição e destaque:

- Habilidade para se expor e falar em público de forma confiante e desinibida;
- Facilidade para assumir uma posição de destaque em eventos ou reuniões sociais.

Principais pontos fortes

Continuação

■ Carisma

100 Pts

O carisma é a capacidade de atrair, cativar e contagiar pessoas pela presença marcante e pela maneira envolvente, agradável e simpática de se comunicar e agir. Uma pessoa carismática costuma se destacar no ambiente em que se encontra, despertando a atenção e o interesse das pessoas. Ela consegue estabelecer uma conexão emocional com o seu público, que geralmente fica admirado com a forma autoconfiante, genuína e autêntica com que ela expressa seus pensamentos, sentimentos e ideias. Portanto, o carisma é uma qualidade importante no processo de influência e liderança, podendo impulsionar movimentos, iniciativas e mudanças positivas nas pessoas.

Características e atributos do carisma:

Atratividade:

- Habilidade de atrair e cativar as pessoas naturalmente pela forma de se comunicar e agir.

Presença marcante:

- Facilidade ou disposição para ter uma presença marcante que se destaca no ambiente e é capaz de capturar a atenção e o interesse das pessoas.

Autenticidade:

- Habilidade para expressar seus pensamentos, sentimentos e ideias de uma forma genuína e autêntica que promove a conexão com as pessoas.

Autoconfiança:

- Habilidade de demonstrar e projetar confiança na sua forma de agir e na defesa de suas ideias.

Comunicação envolvente:

- Habilidade se comunicar de maneira envolvente e cativante, sendo capaz de estabelecer uma conexão emocional com a sua audiência;
- Habilidade de contar histórias e transmitir mensagens de forma simpática, agradável, bem-humorada ou apaixonada, despertando o interesse e a admiração das pessoas.

Principais pontos fortes

Continuação

Entusiasmo e motivação

95 Pts

O entusiasmo e motivação é a capacidade de abordar tarefas e situações com uma energia vibrante, animada e positiva, contagiando e motivando as pessoas ao seu redor. Isso envolve ser capaz de se motivar, independentemente de incentivos externos, e de adotar uma postura otimista diante de problemas e situações adversas. Portanto, essa habilidade é importante não só para impulsionar o próprio desempenho, mas também para criar um ambiente estimulante, dinâmico e motivador.

Atributos do entusiasmo e motivação:

Energia positiva:

- Disposição para abordar tarefas e situações com entusiasmo e animação;
- Facilidade para ter atitudes que demonstrem uma energia vibrante e positiva.

Automotivação:

- Facilidade ou disposição para se automotivar, independentemente de incentivos externos.

Influência motivadora:

- Habilidade de contagiar e motivar as pessoas ao seu redor com a sua energia e entusiasmo.

Otimismo:

- Disposição para ver o lado positivo das coisas e ser capaz de enfrentar problemas e situações adversas com uma postura otimista e positiva.

Principais pontos fortes

Continuação

Flexibilidade com mudanças

93 Pts

A flexibilidade com mudanças é a capacidade de lidar de forma positiva e espontânea com mudanças não planejadas e situações imprevistas. Isso envolve ser capaz de agir ou responder por impulso natural sem preparação prévia e guiado por sentimentos e intuições do momento. Uma pessoa que possui flexibilidade com mudanças geralmente prefere realizar atividades com tarefas variadas e que fogem da monotonia. Além disso, tem disposição para viver novas experiências e abertura para aprender e se integrar em diferentes contextos e culturas. Dessa forma, essa qualidade é especialmente valiosa em cargos ou ambientes sem rotinas que exijam uma maior flexibilidade de posições e tarefas a serem assumidas.

Atributos da flexibilidade com mudanças:

Capacidade de improvisação e espontaneidade:

- Disposição para lidar positivamente com mudanças não planejadas e situações imprevistas;
- Habilidade de agir ou responder a situações de maneira espontânea e sem preparação prévia;
- Facilidade para agir por impulso natural guiado por sentimentos e intuições do momento.

Abertura para novas experiências e aprendizados:

- Disposição para viver novas experiências e abertura para aprender e se integrar em diferentes contextos e culturas.

Flexibilidade de atuação:

- Facilidade para atuar em cargos ou ambientes sem rotinas que exijam uma maior flexibilidade de posições e tarefas a serem assumidas.

Principais pontos fortes

Continuação

■ Dinamismo

89 Pts

O dinamismo é a capacidade de agir regularmente com proatividade e energia, procurando adotar um ritmo mais rápido na execução das tarefas e se antecipando para resolver ou evitar os problemas que aparecem cotidianamente. Isso envolve ser capaz de pensar e tomar decisões de forma mais rápida e de executar mais de uma tarefa ou conduzir mais de um projeto simultaneamente sem tanto prejuízo para a qualidade da entrega. Por tudo isso, o dinamismo é uma qualidade essencial em carreiras ou ambientes movimentados com atividades que demandam mais agilidade e disposição.

Atributos do dinamismo:

Proatividade:

- Disposição para manter uma postura mais ativa e determinada para agir, executando as tarefas e fazendo o que precisa ser feito ao invés de ficar esperando as coisas acontecerem;
- Facilidade ou disposição para se antecipar, procurando resolver ou evitar os problemas que aparecem cotidianamente.

Vitalidade:

- Disposição para procurar resolver os problemas e executar as atividades com vitalidade e energia.

Agilidade:

- Habilidade de pensar e tomar decisões de forma mais rápida;
- Disposição para impor um ritmo mais veloz na execução de suas ações, tarefas ou funções;
- Facilidade para desempenhar suas funções em ambientes movimentados com atividades que demandam respostas mais ágeis.

Multitarefas ou projetos:

- Habilidade para conduzir mais de um projeto, desempenhar mais de uma função ou executar mais de uma tarefa simultaneamente, sem muito prejuízo no processo de execução ou na qualidade das entregas.

Demais capacidades comportamentais

A continuação do descritivo das demais capacidades com os seus atributos comportamentais (disposições, facilidades e habilidades).

■ Ousadia

87 Pts

A ousadia é a capacidade de agir com coragem diante de situações desafiadoras, tomando iniciativas ou decisões que podem envolver riscos. Uma pessoa ousada é capaz de defender e manter o seu posicionamento, mesmo diante de forte oposição ou em situações de conflito. Além disso, é do tipo que desafia o status quo e busca sair na frente, explorando territórios desconhecidos e novas possibilidades. Por isso, em muitos campos, como no empreendedorismo, nas artes ou na ciência, a ousadia é um motor de inovação e crescimento, desafiando as normas existentes e impulsionando a criação de novas ideias, produtos ou soluções.

Atributos da ousadia:

Coragem:

- Facilidade e disposição para agir com coragem diante de situações desafiadoras;
- Disposição para defender e manter o seu posicionamento ou opinião, mesmo diante de forte oposição ou em situações de conflito.

Disposição para assumir riscos:

- Disposição para assumir riscos e sair da sua zona de conforto, explorando territórios desconhecidos e enfrentando situações novas ou incertas.

Empreendedorismo:

- Facilidade e disposição para de enfrentar, de forma destemida, os desafios que geralmente acompanham a abertura de um novo negócio ou empresa;
- Habilidade de agir com ousadia, promovendo a idealização e o desenvolvimento de novas projetos, atividades ou negócios empreendedores.

Pioneirismo e inovação:

- Disposição para idealizar e implementar transformações inovadoras em empresas ou instituições;
- Facilidade ou disposição para desafiar o status quo e sair na frente, criando, usando ou adotando novas ideias, produtos ou soluções inovadoras.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Comando e firmeza

83 Pts

O comando e firmeza é a capacidade de liderar, dirigir ou coordenar pessoas com confiança e determinação, mantendo o controle e a posição em situações desafiadoras e tomando decisões assertivas. Uma pessoa com comando e firmeza tem facilidade para ocupar cargos de liderança, para enfrentar situações de conflito e pressão e para questionar ou se impor quando necessário. Portanto, seja qual for o cargo de liderança, a habilidade de comando e firmeza é fundamental para levar a equipe a alcançar os resultados esperados.

Atributos do comando e firmeza:

Liderança:

- Habilidade para liderar, dirigir ou coordenar pessoas ou situações;
- Facilidade para assumir cargos ou posições de liderança.

Confiança e assertividade:

- Facilidade e disposição para liderar ou agir com confiança, tomando decisões com convicção e assertividade, mesmo em situações desafiadoras.

Posicionamento firme:

- Habilidade de liderar ou de se posicionar de forma firme e enérgica, questionando e se impondo quando necessário;
- Facilidade para enfrentar situações de conflito e pressão, mantendo a postura com determinação e firmeza.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Objetividade

79 Pts

A objetividade é a capacidade de agir de forma mais prática, procurando focar nos objetivos e resultados a serem atingidos e adotando uma comunicação mais clara e direta, evitando rodeios, divagações desnecessárias ou detalhes irrelevantes. Isso envolve a habilidade de abordar problemas de forma mais objetiva e realista, procurando soluções realmente viáveis e funcionais que possam ser mais eficazes na sua aplicação. Dessa forma, a objetividade costuma ser uma habilidade valiosa em diversos ambientes ou carreiras, especialmente naqueles que exigem uma postura e abordagem orientada para os resultados.

Atributos da objetividade:

Pragmatismo e abordagem realista:

- Habilidade de agir de forma mais prática, evitando perder tempo com ideias, propostas ou teorias que não se aplicam à realidade;
- Facilidade ou disposição para abordar problemas de forma mais objetiva e realista, procurando soluções realmente viáveis e funcionais que possam ser mais eficazes na sua aplicação.

Foco nos resultados:

- Habilidade de manter o foco nos objetivos e resultados definidos ou esperados, evitando conversas, ações ou atividades que considera sem propósito ou improdutivas;
- Habilidade para conduzir conversas ou discussões que se atenham ao objetivo proposto e promovam ações concretas.

Simplicidade e eficiência:

- Habilidade de realizar tarefas de forma mais simples e direta, procurando ser mais eficiente e evitando complicar as coisas desnecessariamente.

Comunicação clara e direta:

- Habilidade de se comunicar de maneira clara e direta, evitando rodeios ou linguagem ambígua;
- Facilidade e disposição para manter o foco no assunto em questão, evitando divagações desnecessárias ou detalhes irrelevantes.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Independência

76 Pts

A independência é a capacidade de pensar e agir por conta própria, confiando na capacidade de tomar decisões individualmente e fazendo as coisas sem depender excessivamente dos outros. Isso envolve ser capaz de pensar de maneira autônoma e de formar a própria opinião sem se prender a ideias e padrões pré-estabelecidos. Além disso, uma pessoa independente não é de ficar esperando a atitude dos outros para fazer o que precisa ser feito. Por isso, no âmbito profissional, a independência é essencial para um bom desempenho nas funções que demandam mais autonomia e iniciativa para realizar tarefas e resolver problemas sem supervisão constante.

Atributos da independência:

Autossuficiência:

- Disposição para pensar e agir por conta própria, fazendo as coisas sem depender necessariamente ou excessivamente da ajuda de outras pessoas;
- Confiança nas próprias habilidades e recursos para buscar resolver problemas e realizar tarefas;
- Facilidade e disposição para agir individualmente sem depender constantemente de apoio ou assistência, procurando se estruturar e buscando soluções com esse propósito.

Iniciativa:

- Disposição para tomar a frente em situações e se movimentar para resolver problemas, sem a necessidade de comando ou direcionamento de outras pessoas;
- Disposição para começar projetos e realizar ações sem a necessidade de direcionamento constante.

Opinião Própria:

- Habilidade de pensar de maneira autônoma e de formar a própria opinião sem se prender a ideias e padrões pré-estabelecidos.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Senso de urgência

74 Pts

O senso de urgência é a capacidade de reconhecer e responder rapidamente às situações que exigem ação imediata. Isso envolve ter uma maior atenção aos prazos envolvidos, sabendo priorizar as demandas que são mais urgentes e mobilizando recursos e esforços para atendê-las em tempo hábil. Uma pessoa com senso de urgência demonstra uma mistura de vigilância e foco no tempo, que promove uma maior consciência das tarefas ou decisões não devem ser adiadas. Por outro lado, se surge um problema iminente ou uma oportunidade que não deve ser perdida, é capaz de tomar decisões rápidas e agir imediatamente. Portanto, essa qualidade é crucial em ambientes dinâmicos, competitivos ou em projetos em que o tempo é um fator crítico e atrasos ou hesitações podem resultar em perdas expressivas.

Atributos do senso de urgência:

Atenção aos prazos e oportunidades:

- Disposição para ter uma maior atenção aos prazos envolvidos e uma percepção mais aguçada em relação às oportunidades que aparecem e ao que precisa ser feito para evitar atrasos.

Reconhecimento de prioridades:

- Facilidade para reconhecer e priorizar a situações que exigem ação imediata;
- Habilidade de priorizar as demandas que são mais urgentes, procurando mobilizar recursos e esforços para atendê-las em tempo hábil.

Resposta rápida e imediata:

- Habilidade de tomar decisões rápidas e, de forma imediata, implementar ações preventivas ou corretivas diante de um problema iminente ou de situações emergenciais.
- Disposição para agir rapidamente, buscando aproveitar as oportunidades que aparecem.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Persistência

70.5 Pts

A persistência é a capacidade de se dedicar por mais tempo a uma determinada atividade ou projeto e perseverar rumo ao alcance de seus objetivos. A pessoa persistente possui determinação para seguir em frente e finalizar os projetos e trabalhos iniciados, permanecendo firme mesmo diante de obstáculos e desafios durante a jornada. Isso envolve ter a crença de que, com esforço contínuo, os objetivos serão alcançados. A persistência é uma qualidade vital para alcançar metas a longo prazo, superar adversidades e desenvolver uma mentalidade de crescimento.

Atributos da persistência:

Determinação:

- Disposição para seguir em frente com firmeza, independentemente das dificuldades, desafios ou contratempos.

Visão a longo prazo:

- Facilidade ou disposição para olhar além do momento presente, reconhecendo que os resultados desejados muitas vezes exigem tempo;
- Habilidade de enxergar e se motivar com os ganhos e benefícios futuros que serão atingidos nas metas e objetivos de longo prazo e, com isso, manter o foco e a dedicação durante a jornada.

Resiliência:

- Habilidade de superar mais facilmente as adversidades e desafios que aparecem no caminho, mantendo o pensamento e a atitude positivos, o que favorece uma recuperação mais rápida.

Confiança no poder do esforço:

- Facilidade ou disposição para manter a crença de que, com o seu esforço e dedicação, os seus objetivos serão atingidos no tempo certo.

Motivação intrínseca:

- Disposição para agir e seguir em frente mais por um sentimento, paixão ou propósito interno, do que simplesmente pelos ganhos e recompensas externas.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Empatia

68.6 Pts

A empatia é a capacidade de entender e compartilhar os sentimentos de outra pessoa. Isso envolve ser capaz de adotar uma postura mais compreensiva e de se colocar no lugar do outro para entender suas emoções, experiências e pontos de vista. A empatia é uma qualidade fundamental para a interação social e para a construção de relações humanas mais saudáveis e respeitadas, pois ajuda a promover o entendimento, a compaixão e a harmonia entre as pessoas.

Atributos da empatia:

Compreensão e perspectiva aprofundada:

- Habilidade de compreender o modo como o outro enxerga uma situação, admitindo que a sua perspectiva ou entendimento é uma possibilidade verdadeira;
- Habilidade de se colocar no lugar do outro, vendo e entendendo o mundo a partir da perspectiva dele.

Ausência de prejulgamento:

- Habilidade de evitar prejulgamentos antes de escutar ou procurar compreender a fala ou comportamento do outro.

Leitura e validação dos sentimentos:

- Habilidade ou sensibilidade para reconhecer e entender os sentimentos e emoções do outro em um nível mais profundo, mesmo quando não são diretamente expressos;
- Habilidade para validar a experiência emocional e os sentimentos reconhecidos no outro, sem minimizá-los ou propor uma nova perspectiva só para se mostrar simpático.

Escuta ativa:

- Habilidade de ouvir com atenção o que o outro está falando, demonstrando interesse e compreensão, em vez de se distrair ou pensar em sua própria resposta.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Empatia

Continuação

Expressão da compreensão:

- Habilidade de comunicar e expressar o que está sendo compreendido a partir da fala e dos sentimentos do outro.

Comunicação respeitosa:

- Habilidade de expressar suas próprias emoções e opiniões de maneira mais respeitosa, levando em conta os sentimentos dos outros.

Generosidade emocional:

- Disposição para ceder o seu tempo de escuta e oferecer apoio e conforto emocional para aqueles que precisam.

Mente aberta:

- Facilidade ou disposição para responder com mais receptividade e abertura a diferentes pensamentos, culturas e perspectivas, tirando um maior proveito dos aprendizados adquiridos a partir das experiências vividas.

Tolerância e respeito aos limites:

- Disposição para agir de forma mais tolerante e compreensiva com as falhas e erros alheios, reconhecendo que todos nós somos seres humanos com suas próprias limitações;
- Habilidade de respeitar os limites pessoais e emocionais do outro, entendendo que cada pessoa tem suas próprias necessidades e ritmos.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Estabilidade

61 Pts

A estabilidade é a capacidade de enfrentar problemas e situações de maneira mais equilibrada e sensata, evitando reações impulsivas ou excessivamente emocionais. Uma pessoa com estabilidade é capaz de manter uma postura mais calma, constante e com resultados consistentes. A estabilidade ajuda a lidar com as rotinas diárias, facilita a tomada de decisões ponderadas e é muito importante para a manutenção de um ambiente mais equilibrado e tranquilo, seja no contexto profissional, social ou pessoal. O termo “Estabilidade” pode tanto definir uma das quatro dimensões DISC, como pode também retratar um comportamento ou ponto forte de quem possui essa dimensão mais acentuada, como é o caso das pessoas que possuem o perfil “Estável” ou “Estável Analítico”. Entretanto, vista como uma capacidade e não uma dimensão, a estabilidade pode também ser encontrada com maior frequência nos perfis que possuem a dimensão da conformidade mais acentuada, como o “Analítico” ou “Analítico Estável”.

Atributos da estabilidade:

Equilíbrio:

- Habilidade de enfrentar problemas e situações de maneira mais equilibrada e sensata, evitando atitudes impulsivas ou emoções extremadas.

Consistência:

- Disposição para manter a postura e os resultados constantes e regulares a curto, médio e longo prazo;
- Disposição para manter os padrões, princípios e valores mesmo sob pressão.

Previsibilidade:

- Disposição para manter um padrão de comportamentos com reações mais previsíveis, independentemente das circunstâncias.

Facilidade com rotinas:

- Facilidade para atuar em cargos ou ambientes que envolvam vários processos e rotinas a serem observadas.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Planejamento

58 Pts

O planejamento é a capacidade de organizar e estruturar procedimentos, recursos e tempo para alcançar um objetivo específico. Envolve antecipar necessidades, definir metas claras, estabelecer prioridades e projetar etapas para atingir os resultados desejados. O planejamento é crucial para garantir a eficiência e a eficácia em diversas atividades, seja no ambiente profissional, acadêmico ou pessoal.

Atributos do planejamento:

Estruturação e visão estratégica:

- Habilidade de construir planos bem elaborados, dividindo as metas e objetivos em tarefas menores e ações mais gerenciáveis;
- Habilidade de definir objetivos de longo prazo e traçar um caminho claro para alcançá-los;
- Facilidade para visualizar e compreender as implicações e consequências de suas ações no plano ou quadro geral.

Preparação e desenvolvimento de processos:

- Habilidade de construir e desenvolver processos, definindo etapas, métodos e meios necessários.
- Facilidade para se preparar bem diante de projetos e trabalhos a serem executados.

Análise e gestão dos recursos:

- Habilidade de avaliar e organizar os recursos disponíveis, sejam eles materiais, financeiros ou humanos, para assegurar sua utilização otimizada.
- Habilidade de alocar corretamente o tempo e esforço adequado para cada tarefa, garantindo prazos realistas e evitando a sobrecarga.

Priorização:

- Habilidade para determinar quais tarefas ou etapas são mais urgentes ou importantes e atribuir os recursos disponíveis de acordo com essa classificação.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Planejamento

Continuação

Previsão e prevenção:

- Facilidade para prever possíveis contratempos e antecipar ações que possam evitar imprevistos ou atrasos;
- Habilidade para definir o plano “B” ou “C” e estar preparado para os possíveis ajustes ou adaptações, caso o plano inicial não funcione exatamente como planejado.

Monitoramento e Avaliação:

- Habilidade de acompanhar regularmente o progresso para fazer os ajustes necessários e garantir que os objetivos sejam atingidos.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Conciliação e consentimento

57 Pts

A conciliação e consentimento é a capacidade de agir de forma conciliadora, buscando construir um consenso e valorizando a harmonia nas interações. Isso envolve ter a disposição para compreender, respeitar e valorizar as opiniões divergentes, promovendo o equilíbrio e a colaboração entre as partes envolvidas. Uma pessoa com essa capacidade sabe ceder em prol de um consenso ou objetivo comum e consegue propor e construir soluções mutuamente aceitáveis. Portanto, a conciliação e consentimento é uma qualidade essencial para a resolução de conflitos e para a construção de relacionamentos mais harmoniosos e colaborativos.

Atributos da conciliação e consentimento:

Negociação integrativa:

- Habilidade para negociar de maneira mais diplomática com pensamento ganha-ganha;
- Habilidade para construir o consenso nas negociações, equilibrando os interesses de todas as partes envolvidas;
- Disposição para compreender e respeitar as necessidades e desejos dos outros, procurando integrá-los na solução.

Resolução construtiva de conflitos:

- Habilidade de buscar soluções, em situações de conflito, que beneficiem todas as partes envolvidas, ao invés de focar apenas nos seus próprios interesses;
- Habilidade para enxergar oportunidades de aprendizado e crescimento em situações de conflito.

Escuta conciliadora:

- Habilidade de ouvir ativamente todas as partes, dando-lhes espaço para expressar suas opiniões e preocupações.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Conciliação e consentimento

Continuação

Decisões compartilhadas:

- Habilidade de compartilhar as decisões e responsabilidades, promovendo o trabalho em equipe e permitindo uma maior fundamentação com diferentes conhecimentos e experiências.

Flexibilidade de perspectiva:

- Facilidade ou disposição para ajustar ou mudar sua perspectiva ou abordagem para alcançar um resultado benéfico para ambas as partes.

Valorização de diferentes pontos de vista:

- Disposição de valorizar e aceitar diferentes opiniões ou pontos de vista, entendendo que elas podem enriquecer a solução final.

Promoção da harmonia:

- Habilidade para promover a harmonia e a pacificação em ambientes ou grupos;
- Habilidade de criar um ambiente onde as pessoas se sintam ouvidas e respeitadas.

Consentimento operacional:

- Facilidade para receber e obedecer a diretrizes ou ordens superiores;
- Facilidade para aderir e seguir o cronograma proposto sem muitos questionamentos ou teimosia.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Paciência

57 Pts

A paciência é a capacidade de enfrentar obstáculos e tolerar inconveniências ou dificuldades por um período maior sem se irritar ou ficar ansioso. Isso envolve manter a calma em situações adversas, esperar o tempo certo para que as coisas aconteçam e entender que nem tudo ocorre no ritmo que desejamos. A paciência é uma qualidade essencial para a estabilidade emocional, para a construção de relações mais harmoniosas e para lidar com os desafios da vida de maneira mais equilibrada.

Atributos da paciência:

Calma em situações adversas:

- Habilidade de manter a calma, mesmo quando confrontado com circunstâncias desafiadoras ou estressantes.

Facilidade de espera:

- Facilidade ou disposição para compreender que cada situação e pessoa tem seu próprio ritmo e que, muitas vezes, é preciso esperar para que as coisas se desenrolem naturalmente ou no tempo certo.

Controle emocional:

- Habilidade de gerenciar as próprias emoções, evitando reações impensadas ou precipitadas.

Estado mental de maior tolerância:

- Habilidade de manter um estado mental de maior tolerância e paciência diante de possíveis conflitos, obstáculos, contratempos ou demoras, permitindo ter relacionamentos mais tranquilos e harmoniosos, além de ter mais perseverança para finalizar projetos e atividades.

Aceitação e menor frustração nos contratempos:

- Facilidade ou disposição para reconhecer e aceitar que nem tudo está sob seu controle e para aprender a lidar com contratempos e imprevistos minimizando o sentimento de frustração.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Racionalidade

48 Pts

A racionalidade é a capacidade de processar informações de forma mais sistemática e de construir raciocínios lógicos com argumentações sólidas e embasadas. Pessoas racionais agem mais pela razão do que pela emoção, costumam ser mais reflexivos e fundamentam as suas decisões mais em dados, fatos e evidências concretas do que em suposições ou aspectos subjetivos. A racionalidade é essencial em funções ou atividades que demandam um pensamento consciente mais analítico e uma abordagem lógica nas conclusões ou soluções propostas.

Atributos da racionalidade:

Pensamento analítico:

- Habilidade de processar as informações de forma mais sistemática, clara e objetiva;
- Habilidade para analisar de forma mais profunda as situações, visualizando as vantagens e desvantagens, antecipando as possíveis consequências envolvidas e observando os princípios da causalidade e probabilidade;
- Facilidade e disposição para questionar hipóteses e identificar premissas subjacentes.

Raciocínio lógico:

- Habilidade de construir e lidar com planilhas, códigos e estruturas que envolvam raciocínio lógico;
- Habilidade para estruturar pensamentos e argumentos de forma coerente e sequencial;
- Habilidade para construir projetos, processos, mapas mentais, relatórios ou estruturas com fundamentos lógicos e conclusões baseadas em dados concretos, números e referências teóricas.

Comportamento racional:

- Habilidade de agir mais com a razão do que com a emoção;
- Facilidade para manter a clareza e a lógica do raciocínio mesmo sob pressão.

Decisões embasadas:

- Habilidade de refletir e fundamentar as decisões mais em dados, fatos e evidências concretas do que em suposições ou aspectos subjetivos.

Resolução de Problemas:

- Facilidade para solucionar questões que exigem mais reflexão;
- Habilidade para lidar com problemas mais complexos e propor soluções lógicas.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Disciplina

43 Pts

A disciplina é a capacidade de se manter focado nas tarefas necessárias para a concretização de uma meta ou objetivo sem se desviar e honrando os compromissos estabelecidos. Uma pessoa disciplinada é capaz de seguir adiante com obediência às regras e ao que foi planejado, mesmo diante de circunstâncias adversas, dificuldades ou rotinas desgastantes. Isso envolve autocontrole, autodireção e comprometimento. Por isso, seja na academia, no esporte ou no âmbito profissional, a disciplina é o pilar sobre o qual se constrói progressos consistentes, possibilitando que indivíduos e organizações se desenvolvam, superem obstáculos e atinjam seus mais elevados padrões e metas.

Atributos da disciplina:

Comprometimento e foco no que tem que ser feito:

- Disposição para se manter focado nas tarefas necessárias para a concretização de uma meta ou objetivo;
- Facilidade para se manter comprometido com a realização e conclusão das ações e tarefas que foram predefinidas.

Autocontrole:

- Disposição para honrar os compromissos, seguir as regras e o que foi planejado, mesmo diante de circunstâncias adversas, dificuldades ou rotinas desgastantes.

Autorresponsabilidade:

- Disposição para se conscientizar e se responsabilizar pela realização e conclusão das tarefas e pelo cumprimento dos compromissos estabelecidos.

Progresso e desenvolvimento:

- Facilidade para desenvolver novas habilidades e obter progressos regulares no processo, mediante o comprometimento e esforço contínuo para concluir as ações propostas.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Concentração e precisão

41 Pts

A concentração e precisão é a capacidade de focar inteiramente em uma tarefa ou projeto, buscando executá-lo com exatidão. Uma pessoa com concentração e precisão procura sempre manter a qualidade naquilo que se dispõe a fazer e consegue manter a sua atenção plena e contínua durante mais tempo, não se deixando levar por distrações ou interrupções. Essa é uma habilidade essencial para trabalhar em projetos mais complexos ou em atividades que exijam mais foco e resultados precisos, nas quais muitas vezes um pequeno desvio ou erro pode ter implicações significativas.

Atributos da concentração e precisão:

Concentração elevada:

- Disposição para manter o foco intenso e contínuo em determinada tarefa por mais tempo, evitando distrações ou interrupções;
- Facilidade para se dedicar a uma determinada tarefa ou atividade com mais atenção e foco.

Busca por precisão:

- Disposição para buscar fazer com precisão as suas tarefas ou atividades, valorizando sempre a qualidade da entrega;
- Habilidade de realizar cada etapa de uma tarefa com cuidado para evitar possíveis erros ou problemas.

Consistência no padrão de qualidade:

- Habilidade de manter um nível constante de precisão ao longo de todo o projeto ou tarefa;
- Disposição para garantir que o padrão de qualidade seja mantido do início ao fim.

Facilidade com ambientes reservados:

- Facilidade para trabalhar em ambientes reservados, sem interrupções e mais silenciosos que contribuem para a manutenção da concentração e foco nas tarefas e atividades;
- Disposição para evitar distrações ou interrupções de forma a criar um ambiente de trabalho propício à manutenção da atenção e foco.

Especialização:

- Disposição para se especializar na sua área de interesse.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Organização e controle

37 Pts

A organização e controle é a capacidade de agir de forma mais estruturada, ordenada e de monitorar e controlar as atividades para otimizar o fluxo de trabalho e a acessibilidade aos dados e resultados obtidos. Isso envolve uma série de ações, tais como o uso de planilhas, agendas ou sistemas, o registro e categorização de dados ou documentos, a implementação de cronogramas, o estabelecimento de métricas de desempenho e a configuração de ambientes físicos ou digitais para maximizar a eficiência. A organização e controle é fundamental para uma gestão eficiente à medida que maximiza o uso de recursos, previne possíveis erros ou contratemplos e permite manter as ações ou atividades sempre alinhadas com as estratégias e objetivos predefinidos.

Atributos da organização e controle:

Estruturação e ordem:

Disposição para agir e desempenhar suas tarefas de forma mais estruturada e organizada;

Habilidade de criar e implementar métodos ou cronogramas que mantêm a ordem, facilitam o acesso e a recuperação de dados e informações;

Facilidade para seguir regras, regulamentos e controles que visam uma maior eficiência nas ações a serem executadas;

Controle e monitoramento eficazes:

Facilidade para acompanhar e controlar ações, processos e tarefas por meio de agendas, planilhas e sistemas;

Disposição para monitorar e controlar as atividades para otimizar o fluxo de trabalho e reavaliar os resultados obtidos;

Habilidade de identificar e propor os ajustes necessários durante o monitoramento para corrigir desvios, otimizar os resultados e garantir que os padrões sejam mantidos;

Facilidade ou disposição para, ao longo do processo, manter o alinhamento das ações ou atividades com as estratégias e objetivos predefinidos.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Organização e controle

Continuação

Gestão otimizada de recursos:

Habilidade para fazer uma gestão mais eficiente dos recursos disponíveis, como tempo, dinheiro, materiais e pessoal;

Facilidade para priorizar as ações e tarefas com base em urgência e importância.

Facilidade com registro e documentação:

Facilidade para trabalhar com o registro e manutenção de dados e com a organização de documentos por meio de mecanismos físicos ou sistemas digitais.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Prudência

36 Pts

A prudência é a capacidade de pensar e agir com cautela e discernimento, analisando todas as possibilidades para evitar problemas ou desfechos negativos que poderiam ser evitados. Uma pessoa prudente busca por segurança e embasamento nas suas ações e está sempre disposta a ponderar os riscos e consequências envolvidas antes de tomar as suas decisões. A prudência está diretamente relacionada à sabedoria e ao discernimento do que pode dar certo ou errado e é especialmente importante nas atividades que valorizam a segurança, reflexão, previsão de possíveis problemas ou contratemplos e a eficácia nos resultados obtidos.

Atributos da prudência:

Cautela na tomada de decisões:

- Habilidade de considerar diferentes cenários antes de tomar uma decisão, evitando agir por impulso ou de forma precipitada.

Discernimento e previsão das consequências:

- Habilidade discernir o que pode dar certo ou errado e conseguir agir com mais segurança e embasamento;
- Facilidade para conseguir enxergar e prever possíveis desfechos e consequências das ações executadas.

Análise cuidadosa:

- Disposição para dedicar o tempo necessário e entender completamente a situação ou problema antes de agir;
- Disposição para buscar informações e conselhos quando necessário.

Autocontrole:

- Habilidade de resistir aos impulsos, emoções ou fatores que possam provocar decisões e ações precipitadas;
- Habilidade de saber quando é o momento de falar ou agir e quando é mais sensato permanecer em silêncio ou inativo.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Prudência

Continuação

Comunicação ponderada:

- Facilidade ou disposição para pensar antes de falar e, com isso, evitar mal-entendidos ou declarações precipitadas;
- Habilidade para se comunicar de forma ponderada e respeitosa, evitando conflitos desnecessários.

Avaliação de Riscos:

- Habilidade de identificar e avaliar possíveis ameaças ou perigos em determinadas situações, ações ou decisões.
- Disposição para tomar medidas que minimizam ou evitam os riscos envolvidos.

Demais capacidades comportamentais

Continuação

■ Detalhismo

33 Pts

O detalhismo é a capacidade de prestar atenção aos detalhes e de desempenhar as tarefas de forma minuciosa. Uma pessoa detalhista é observadora e não deixa que os detalhes ou erros passem despercebidos. Por isso, costuma ser eficaz na revisão e finalização de trabalhos e projetos. Uma abordagem detalhista é a antítese do superficial ou genérico e pode fazer total diferença nas situações que exigem uma inspeção mais profunda e focada nos pormenores.

Atributos do detalhismo:

Observação aguçada:

- Habilidade de identificar detalhes ou nuances que muitos podem ignorar ou negligenciar;
- Habilidade de ser minucioso em suas observações, não deixando nada passar despercebido.

Detecção de erros:

- Facilidade para identificar possíveis erros que precisam ser corrigidos.

Facilidade com projetos complexos:

- Facilidade ou habilidade para trabalhar com sistemas complexos e projetos que exijam um maior nível de detalhes.

Revisão eficaz:

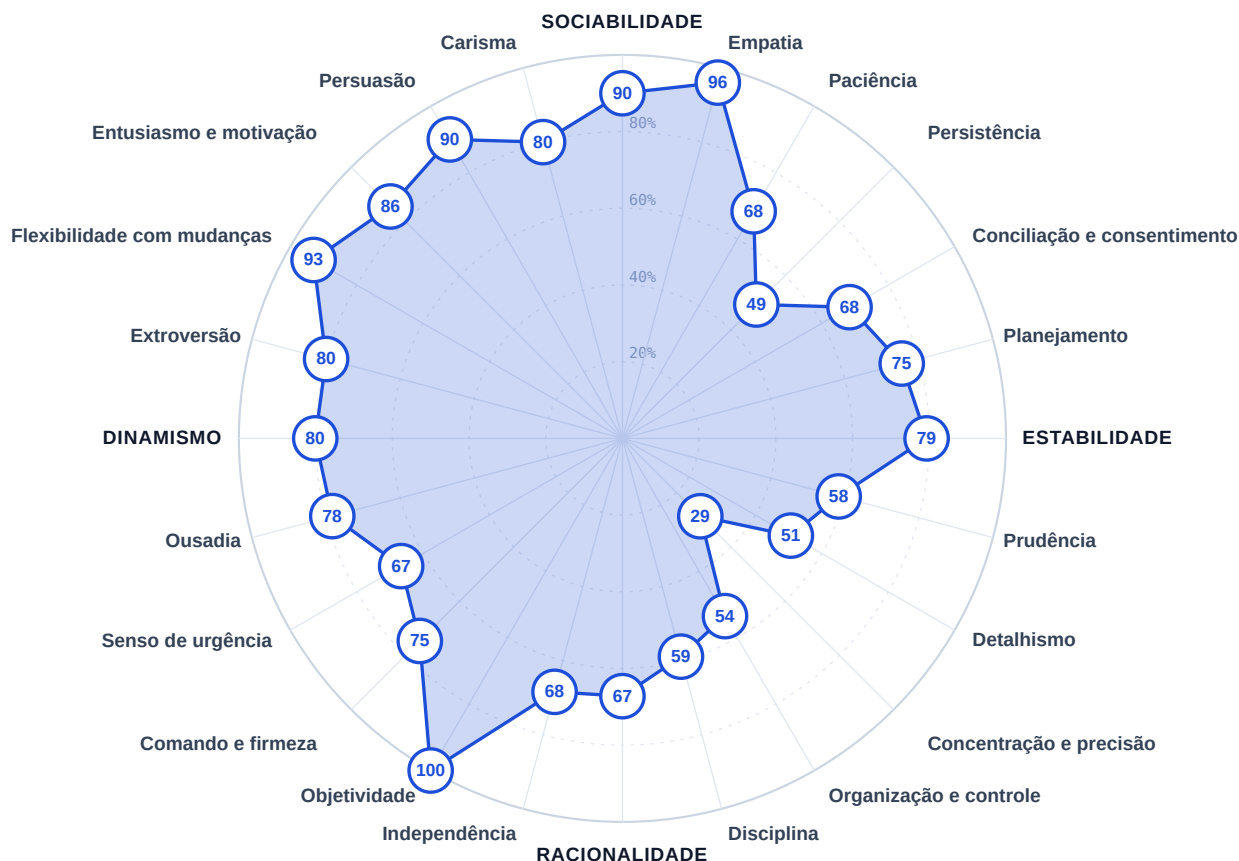
- Habilidade para finalizar, aprofundar e revisar trabalhos ou projetos de forma sistemática e meticulosa.

Mapa de autodesempenho desejado

Como você acredita que o seu desempenho deveria estar nas 24 capacidades comportamentais.

I

E



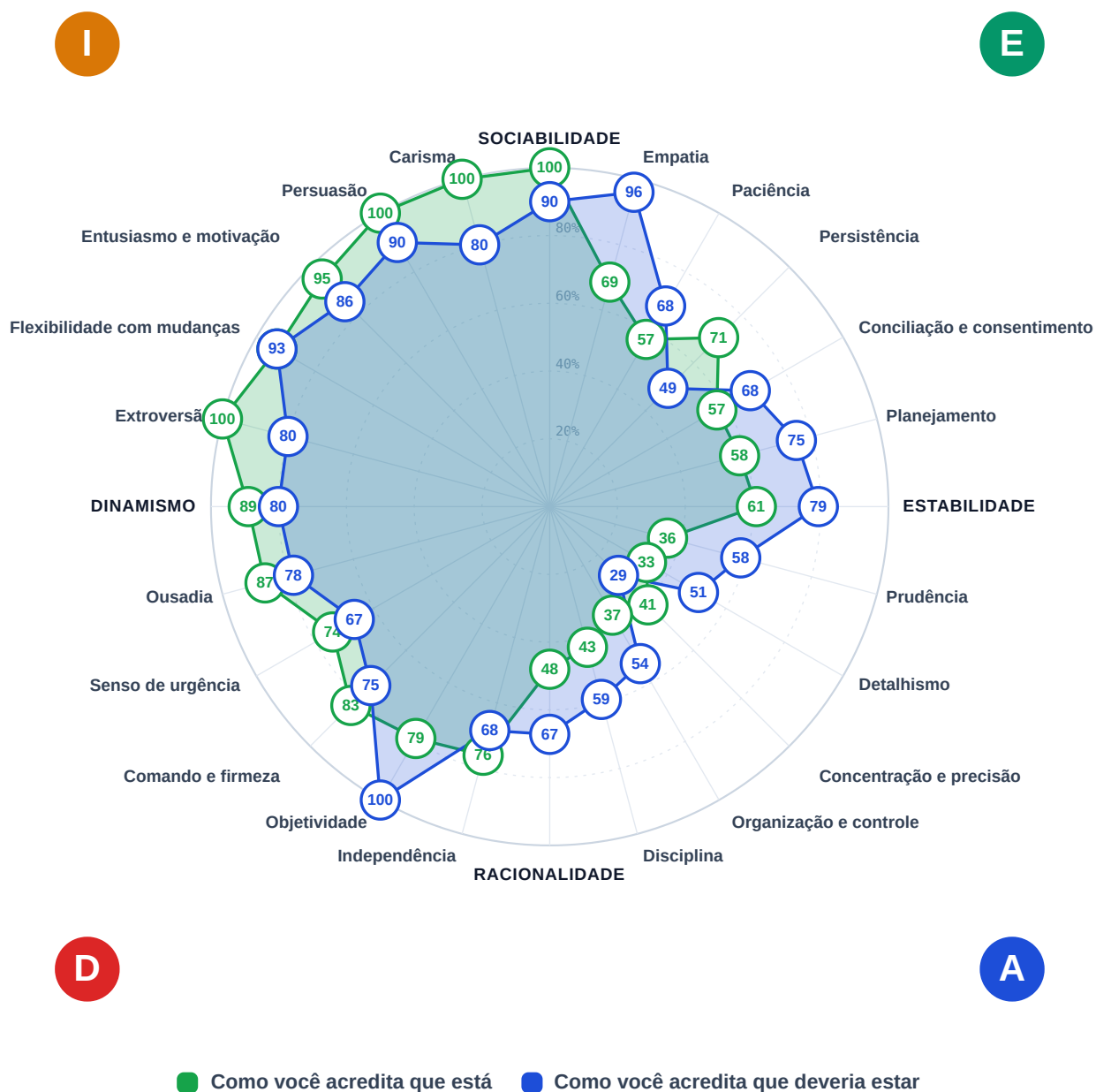
D

A

■ Como você acredita que deveria estar

Sobreposição dos mapas

A comparação entre como você acredita que está e como acredita que deveria estar o seu desempenho em cada capacidade.



Aproveitamento dos pontos fortes

O quanto os seus pontos fortes estão sendo requisitados e aproveitados pelas demandas do seu meio externo (as pessoas do seu convívio, a sua função e o seu contexto atual).

O Aproveitamento dos Pontos Fortes - A.P.F - retrata o quanto você acredita que suas principais habilidades estão sendo requisitadas e bem aproveitadas. Um A.P.F muito baixo ou baixo sinaliza que o seu potencial está sendo subaproveitado e isso pode provocar ou estar relacionado com várias situações, como desmotivação, desvalorização, estresse, ociosidade ou baixa produtividade. Já um A.P.F alto indica que você está em um período em que sente que suas habilidades são requeridas e empregadas e isso indica que você está explorando de forma mais efetiva o potencial que tem a oferecer.

A.P.F**Aproveitamento dos Pontos Fortes**

O quanto você usa seus pontos fortes naturais

88.53%**ALTO**

Pontos fortes bem aproveitados aceleram a sua trajetória

Os estilos de liderança

Como cada dimensão DISC se traduz em um estilo de liderança.



Não existe um estilo de liderança ideal para todos os casos. Para cada tipo de cargo, empresa, equipe ou liderado, existe um estilo mais indicado. Se, por exemplo, uma equipe for formada exclusivamente por pessoas com alta intensidade do estilo ESTÁVEL, pode ser indicado um líder que desenvolva um estilo de liderança mais por comando em prazos para impor um ritmo mais dinâmico e produtivo. Portanto, mais eficaz é o líder que molda e adapta a sua forma de gerir e se comunicar de acordo com os diferentes perfis comportamentais, competências e necessidades de cada membro da sua equipe.

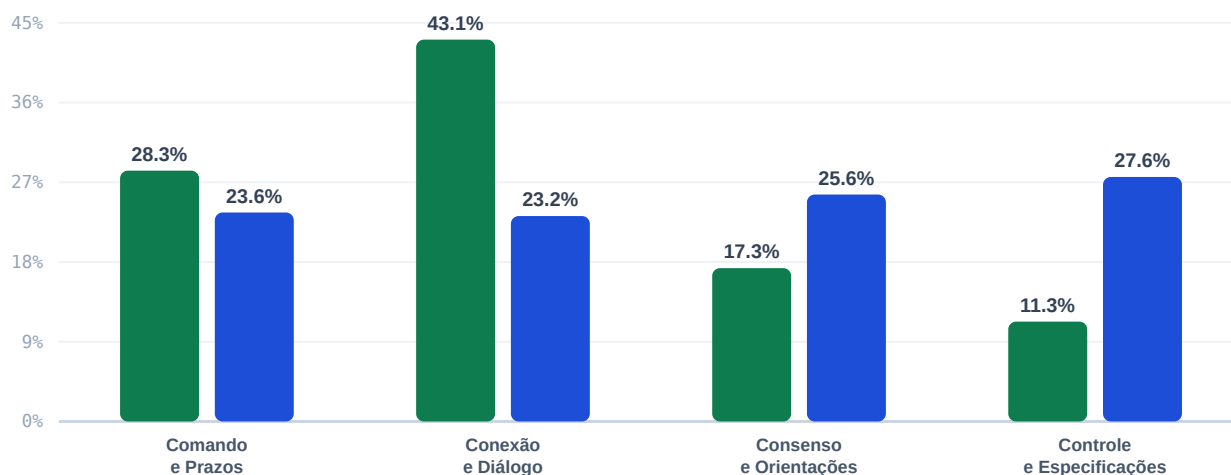
Gráfico do estilo de liderança

A comparação entre o seu estilo de liderança atual e o quanto o seu meio externo exige de mudança em cada um dos quatro estilos.

■ Seu estilo: Liderança por Conexão e Diálogo / Comando e Prazos

Autopercepção do estilo de liderança

■ Meu estilo de liderança em % ■ Exigência do meio em %



Nenhum estilo é o ideal: eficaz é o líder que adapta o seu

Características do estilo de liderança

Os pontos fortes e os possíveis pontos limitantes do seu estilo de liderança.

Pontos fortes e características do seu estilo: CONEXÃO e DIÁLOGO / COMANDO e PRAZOS

Você possui facilidade e naturalidade para comandar pessoas com autoconfiança, dinamismo, extroversão e firmeza. Além disso, você possui momentos de descontração e bom-humor que permitem construir um ambiente de gestão mais positivo;

Você é o tipo de líder que busca desenvolver um relacionamento mais próximo com os seus liderados, valorizando a qualidade da conexão entre você e eles e promovendo atividades em grupo. Essa postura acaba contribuindo para que você conquiste uma influência positiva com o seu time e deixe o ambiente mais colaborativo;

Você é um(a) profissional determinado(a) que foca nos seus objetivos e nos prazos a serem cumpridos. Portanto, costuma ter um senso de urgência mais aguçado e pode imprimir um ritmo mais acelerado para si mesmo e para a sua equipe;

Na realidade, o seu dinamismo, determinação e espontaneidade, quando associados à uma postura mais otimista, faz com que você tenha uma facilidade nata para motivar a sua equipe. Além disso, o seu jeito entusiasmado de agir também ajuda a dinamizar o ritmo de seus liderados e você pode ser uma boa opção para liderar uma equipe mais lenta ou acomodada que precisa de um “empurrãozinho”;

Você valoriza o diálogo como forma de aproximar os membros da sua equipe e solucionar possíveis ruídos nas relações interpessoais, mas não é de perder tempo com conversas desnecessárias;

Em sua gestão, você age geralmente de maneira mais intuitiva e espontânea, lidando bem com situações imprevistas e mudanças não planejadas;

Você valoriza muito a competência no dia-a-dia e naquilo que se propõe a fazer, pois só sendo realmente competente é que você irá conseguir manter e evoluir a sua posição de comando, status e poder, que inclusive, é uma das necessidades emocionais que provavelmente você busca satisfazer;

Portanto, como a competência, é uma chave para o seu crescimento e sustentabilidade profissional, você costuma ser exigente consigo mesmo e com a sua equipe, que deve então estar composta por pessoas competentes e eficientes, assim como você;

Você não tem dificuldades para delegar ações aos seus liderados, preferindo delegar aquelas que exijam mais concentração e atenção aos detalhes;

Você possui facilidade para convencer e influenciar seus liderados por meio da sua eloquência, facilidade para argumentar e extroversão;

Características do estilo de liderança

Continuação

Dependendo da situação, você é o tipo de líder que costuma levar em consideração os aspectos emocionais e os sentimentos de seus liderados, mas para acelerar os processos e resultados, você pode ter uma visão mais racional, preferindo tomar decisões rápidas e individuais;

Pioneirismo e inovação nos processos de gestão são valores que te motivam. Você gosta de chegar na frente e isso explica o seu jeito mais ousado que lida bem com mudanças e que se dispõe a correr riscos;

Sabe aquele liderado que precisa ouvir umas verdades e você precisa ser mais firme ao chamar a sua atenção? Pois é, apesar de evitar conflitos interpessoais, você não é de fugir de situações desafiadoras e fará o que tem que ser feito para manter a sua equipe coesa e produtiva;

Você gosta de estar com pessoas, portanto, assumir a liderança de grupo maiores pode ser um fator de estímulo para você.

Possíveis pontos de melhoria e cuidados para esse estilo de liderança: CONEXÃO e DIÁLOGO / COMANDO e PRAZOS

Você pode ter desenvolvido o seu estilo de liderança por uma exigência do ambiente em que você atua, uma necessidade profissional ou um objetivo a ser atingido. Mas pode ser também que ele já esteja há muito tempo presente na sua vida e tenha a ver mais com a sua essência. Nesse caso, você perceberá que os comportamentos limitantes relacionados a ele estarão mais aguçados e perceptíveis nos momentos de pressão, conflito ou estresse;

Como você valoriza a conexão e o diálogo com os seus liderados, talvez seja oportuno saber separar a hora de ser mais amigável e de ter uma postura realmente mais séria ou rígida;

Analisar números e detalhes não é o seu ponto forte, mas pode ser importante para a sua gestão que você dê mais atenção aos relatórios, documentos e indicadores de desempenho. Procure se esforçar e utilize lembretes para manter o controle e bom andamento dos processos;

Os possíveis esquecimentos e a falta de atenção nos detalhes e processos a serem cumpridos podem estar impedindo que você mantenha a ordem e o máximo desempenho da sua equipe;

Você tem a tendência de agir de maneira mais intuitiva e as vezes com mais impulsividade e emoção. Procure, portanto, identificar os momentos em que você deve agir de forma mais reflexiva e racional em sua tomada de decisões;

Se você estiver concentrando muita energia nos relacionamentos e nas atividades sociais de sua gestão, pode ser que esteja faltando um foco maior na estruturação e planejamento das ações a serem executadas;

Tome cuidado para ser mais específico em suas orientações e menos superficial em suas apresentações, pois isso pode fazer com que seus liderados fiquem confusos sobre o que e como fazer;

Características do estilo de liderança

Continuação

Você tem uma tendência de não se satisfazer com atividades rotineiras, mas isso pode fazer parte do processo e ser importante para os resultados de sua equipe. Tome cuidado para não perder a paciência e manter-se motivado com o dia-a-dia de suas funções;

Como você gosta de fazer as coisas do seu jeito e possui crenças bem fortalecidas, cuidado para não adotar uma postura inflexível às ideias de seus liderados. Isso pode impedir que eles se sintam à vontade para contribuir com novas possibilidades ou mesmo com críticas construtivas;

Se a sua linguagem corporal, tom de voz e o jeito mais enérgico de agir estiverem acentuados, você poderá passar uma mensagem mais agressiva, intimidante ou autoritária. Tome cuidado, principalmente, se você estiver interagindo com um liderado mais estável ou analítico;

Nem todas as pessoas possuem um ritmo acelerado como o seu e você pode ter dificuldades para compreender isso, podendo agir de vez em quando com impaciência ou impulsividade;

Como você valoriza muito competência e eficiência, o seu nível de exigência consigo mesmo e com sua equipe podem estar acentuados e isso pode fazer com que você reconheça mais as falhas e os problemas de seus liderados do que os seus pontos fortes e acertos. Se isso estiver realmente acontecendo, com o tempo, o seu time poderá ficar desmotivado. Procure se esforçar mais para, no dia-a-dia, reconhecer os esforços e as contribuições de cada um em seu time;

Você pode estar exagerando na competitividade com algum líder de outro setor ou mesmo com algum liderado no seu time que esteja se destacando. Reflita para saber se essa postura não pode estar mais te atrapalhando do que ajudando e certifique-se de que a sua ambição e vontade de crescer estejam nos níveis aceitáveis para manter a harmonia no time e inspirar o espírito colaborativo;

Como dito anteriormente, você não tem dificuldades para delegar tarefas aos seus liderados, entretanto, a sua falta de paciência com pessoas mais lentas e o seu alto nível de exigência, podem estar contribuindo para que você centralize mais atividades e responsabilidades;

Por último, um ritmo muito forte e acelerado, quando acompanhados de descuidos em relação à sua saúde, seus limites físicos e psicológicos, podem estar gerando e acumulando fatores de estresse. Vale, portanto, a reflexão de que essa situação pode também estar influenciando negativamente o time.

Estilo de liderança — Exigência do Meio

O estilo de liderança exigido ou desejado pelo meio comparado com o seu estilo atual.

Estilo(s) de liderança exigido(s) · % atual → % desejado

Controle e Especificações

Desejado +16.32 pts



Consenso e Orientações

Desejado +8.30 pts



Características do estilo exigido

Características positivas predominantes no estilo de liderança que o seu meio externo deseja ou exige.

Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por **CONTROLE e ESPECIFICAÇÕES:**

São mais autodisciplinados, sérios e se concentram nas tarefas e atividades relacionadas ao trabalho, esperando a mesma atitude de seus liderados. Desse modo, costumam criar ambientes mais formais e se incomodam quando seus liderados perdem o foco ou exageram na descontração;

São mais racionais, cautelosos e preferem tomar suas decisões baseadas em fatos concretos e com segurança. Assim, acabam evitando riscos não calculados e desnecessários;

Possuem um pensamento lógico e estruturado com uma capacidade analítica acima da média para conduzir projetos de maior complexidade. Encontram falhas, solucionam problemas e revisam os trabalhos, propostas e relatórios entregues por seus liderados;

São mais habilidosos, precisos e possuem padrões elevados de qualidade. Portanto, acabam exigindo o mesmo de seus liderados que, por sua vez, passam a se preocupar mais com os detalhes e com a exatidão de seus trabalhos e tarefas;

São mais cuidadosos, organizados e específicos. Dessa forma, evitam possíveis maus entendimentos, erros e atrasos em decorrência da falta de controle, preparo, logística, sistematização, ordenação e clareza nas orientações.

Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por **CONSENSO e ORIENTAÇÕES:**

São mais abertos às opiniões de seus liderados e tomam suas decisões de forma mais compartilhada. Desse modo, são maiores as possibilidades de participação e co-criação, situação que contribui para que o grupo se sinta mais valorizado;

São mais conciliadores, valorizam a harmonia no grupo e o trabalho em equipe, contribuindo para a ocorrência de atitudes mais colaborativas;

São mais prestativos e tolerantes com as falhas de seus liderados. Portanto, possuem mais paciência para reorientar e acompanhar a execução das tarefas e evitam que eles sintam receio de solicitar esclarecimentos ou pedir ajuda;

São equilibrados e raramente agem com impulsividade ou autoritarismo. Dessa maneira, costumam criar um ambiente mais pacífico e seguro que os aproxima de seus liderados;

Características do estilo exigido

Continuação

Tendem a cativar sua equipe com sua natureza acolhedora, atenciosa e frequentemente disposta a ajudar;

São bons ouvintes e possuem uma maior capacidade de se colocar no lugar de seus liderados, compreendendo melhor suas dificuldades, sentimentos e necessidades;

Possuem facilidade para aconselhar e passar a sua experiência e conhecimentos com paciência e dedicação;

Frente aos possíveis desafios ou adversidades costumam reagir com mais equilíbrio, sendo perseverantes;

Gostam de fazer planejamentos com orientações claras e de construir métodos que contribuam para o bom direcionamento da equipe, evitando dúvidas e erros processuais.

Dicas para motivar e liderar

Como extrair o melhor de quem tem o seu perfil.

Todos nós possuímos necessidades emocionais, motivadores e preferências de atitudes interrelacionais que variam de acordo com o nosso perfil comportamental. Isso quer dizer que, dependendo da situação e de como as pessoas interagem conosco, podemos ficar mais motivados ou, ao contrário, mais desmotivados. O texto abaixo está escrito em 3ª pessoa e é destinado aos seus líderes, pares, amigos ou pessoas do seu convívio que desejam construir um relacionamento mais produtivo, para que você fique mais receptivo(a) e motivado(a). Sugerimos que tire um tempo com essas pessoas para validar e indicar as dicas que fazem mais sentido para você.

Dicas para motivar e liderar o participante:

Procure ser mais amigável e descontraído quando o ambiente ou a situação permitir e, nesse caso, evite cumprimentos ou abordagens muito formais;

Dependendo da situação você pode e deve ter uma postura mais sociável e descontraída, mas cuidado com os excessos e a falta de foco, principalmente no ambiente de trabalho ou em situações profissionais;

Sempre que possível, promova reuniões e eventos sociais para a sua equipe;

Procure melhorar a conexão entre os integrantes da sua equipe e promova uma maior interação com as pessoas recém-chegadas;

Coloque-o(a) para trabalhar em atividades ou em áreas com alto grau de contato pessoal;

Promova atividades ou tarefas que o(a) permita criar novas conexões, desenvolver a sua uma rede de contatos e ampliar o seu networking;

Reserve tempo para interagir e procure criar uma conexão mais próxima;

Procure desenvolver atividades que envolvam um esforço coletivo e o trabalho em equipe, mas considere também promover ambiente com um nível de competitividade saudável;

Considere explorar as suas habilidades interpessoais e promover atividades nas quais ele(a) possa usar o seu poder de influência;

Promova um ambiente mais participativo e procure criar momentos e oportunidades para que ele(a) possa dizer o que pensa;

Procure ser mais democrático e evite dizer exatamente o que ele(a) deve fazer sem antes escutá-lo(a);

Dicas para motivar e liderar

Continuação

Procure ser mais acessível e dê mais liberdade para que ele(a) possa compartilhar suas ideias, expor suas dificuldades e, se for o caso, pedir ajuda;

Promova atividades nas quais ele(a) possa utilizar o seu poder de oratória e suas habilidades verbais;

Procure desenvolver uma cultura ou gestão que valorize o diálogo frequente entre as equipes, pares ou grupos;

Evite ser muito inflexível e procure escutar mais a sua opinião e considerar a forma como ele(a) deseja atuar;

Evite ditar sempre as regras do jogo ou dizer exatamente o que ele(a) tem que fazer;

Evite cronogramas pré-estabelecidos e fechados e permita que ele(a) possa inovar ou fugir do protocolo quando achar que é o certo a fazer;

Permita que ele(a) ocupe cargos ou assuma projetos nos quais tenha uma posição de comando, supervisão, coordenação ou liderança;

Sempre que possível, conceda maiores responsabilidades e confira-lhe uma posição de maior destaque e poder;

Procure criar condições para que ele(a) sinta que está no comando. Por exemplo, crie e ofereça duas ou três opções, todas favoráveis, e deixe que ele(a) faça a escolha;

Tenha sempre novos desafios ou objetivos para propor;

Observe e contribua de alguma forma para que tanto ele(a), quanto você, não acabem se acomodando à situação atual;

Se possível, crie oportunidades para um crescimento hierárquico mais rápido do que o normal;

Contribua para o planejamento do desenvolvimento de sua carreira, de modo que ele(a) possa enxergar mais claramente as oportunidades de crescimento hierárquico e profissional;

Não deixe de reconhecer e enaltecer as suas conquistas e vitórias e, sempre que possível, procure simbolizá-las por meio de premiações, promoções ou coisas materiais;

Dicas para motivar e liderar

Continuação

Crie condições ou oportunidades para que ele(a) possa aumentar o seu prestígio e status social;

Se possível, contribua para que, no seu plano de carreira, ele(a) possa evoluir para ocupar uma posição de destaque e aumentar a sua popularidade;

Capriche nos elogios e nos atos de reconhecimento. Se tiver oportunidade, considere fazê-los em público;

Não perca a oportunidade de relatar elogios e depoimentos positivos feitos por outras pessoas a respeito dele(a), principalmente se forem pessoas importantes ou de sua consideração;

Evite que ele(a) sinta que é apenas mais uma pessoa no meio de muitas. Trabalhe para que ele(a) se sinta uma pessoa especial e importante;

Procure dar foco nos objetivos, resultados e ganhos esperados. Forneça fatos e números que reforcem a probabilidade de sucesso da sua proposta;

Direcione o foco sempre na solução do problema, evitando dar ênfase nas possíveis causas das falhas ocorridas ou nos detalhes do planejamento;

Prepare-se bem para fazer qualquer apresentação ou defender algum argumento;

Procure ser competente e eficiente em tudo que for apresentar, propor ou entregar;

Propostas bem-feitas, mas fora do prazo, não serão bem recebidas. Procure dosar qualidade com tempo de entrega;

Não permita que a sua eficiência seja questionada. Lidere sendo um exemplo de competência e eficiência;

Avalie se ele(a) não está sendo muito exigente consigo mesmo ou com os outros e, se for o caso, ajude-o(a) ou treine-o(a) para ser um pouco mais compreensivo(a) com as falhas alheias e exigente na medida certa;

Sempre que possível, aja com mais rapidez e deixe claro que também se preocupa com os prazos envolvidos;

Procure ser sempre pontual;

Evite fazer rodeios em suas argumentações;

Dicas para motivar e liderar

Continuação

Delegue funções ou atividades mais práticas do que teóricas;

Procure manter as condições de trabalho sempre adequadas e com os equipamentos sempre funcionando.

Procure dar todas as condições para que as coisas e tarefas ocorram de forma mais rápida e eficiente;

Da mesma forma, procure ser proativo e, com frequência, imponha um ritmo mais dinâmico;

Nos treinamentos, trabalhe os possíveis problemas decorrentes das atitudes precipitadas e ensine técnicas de como relaxar, ser mais prudente ou ter menos pressa quando indicado;

Evite ser prolixo e procure ser mais direto e objetivo quando precisar passar informações ou apresentar algum conteúdo;

Procure fazer resumos e evite apresentar propostas, planos ou projetos muito extensos;

Evite solicitar análises mais detalhadas que exijam muita concentração e paciência;

Quando for argumentar ou fazer alguma apresentação

Da mesma forma, procure ser menos detalhista nos projetos ou propostas escritas. Se possível, faça um resumo;

Crie mecanismos ou ações que possam ajudar na recapitulação dos itens e detalhes de algum trabalho ou projeto que exija mais concentração. Procure deixar os detalhes sempre por escrito;

Se possível, peça para que outra pessoa mais analítica revise os seus trabalhos ou projetos entregues;

Procure de alguma forma ajudá-lo(a) a manter o foco e a concentração, mas evite atividades monótonas, repetitivas e ambientes muito calmos ou silenciosos;

Procure não se prender tanto ao que pode dar errado frente às situações do dia a dia e cuidado com o excesso de reclamações e comportamentos pessimistas;

Se você é do tipo sério e meio desanimado, que vive sempre no mesmo nível de baixa empolgação, cuidado, pois isso pode ser fator determinante de afastamento;

Promova treinamentos mais práticos e com menos aprofundamento teórico. Faça mais dinâmicas e vivências em grupo;

Dicas para motivar e liderar

Continuação

Crie ou promova um ambiente mais dinâmico e com menos rotinas a serem seguidas. Evite atividades repetitivas;

Evite o excesso de regras e regulamentos a serem seguidos;

Se possível, crie um ambiente mais aventureiro com propostas que permitam a descoberta de pessoas, lugares ou coisas novas;

Permita mais flexibilidade de atuação e, sempre que possível, dê mais autonomia para que ele(a) defina como e onde irá realizar as suas tarefas;

Evite roteiros pré-estabelecidos que devam ser seguidos à risca;

Crie atividades nas quais ele(a) possa desenvolver a sua criatividade;

Proponha desafios, jogos ou vivências práticas;

Procure compreender o seu jeito mais questionador e não leve para o lado pessoal se você se sentir muito questionado;

Se for discordar, mantenha a discussão no nível racional e fundamente as suas argumentações em fatos concretos;

Sempre que possível, conceda-lhe o poder de tomar as decisões e de assumir os possíveis riscos envolvidos;

Crie um ambiente de mais empreendedorismo no qual ele(a) tenha liberdade para criar ou propor inovações;

Trabalhar em equipe, desenvolver relacionamentos e ampliar o networking são fatores importantes para ele(a), entretanto, procure também fornecer as condições para que ele(a) possa agir de forma mais independente e proativa quando necessário, pois é provável que ele(a) fique frustrado e desmotivado se tiver que depender muito dos outros para executar as suas ações e concluir os seus trabalhos;

Crie condições para que ele(a) possa assumir uma posição de exclusividade e pioneirismo naquilo que faz.

Mapa de compatibilidade profissional

Exemplos de carreiras e profissões ligadas a cada dimensão DISC, com destaque para as de maior afinidade com o seu perfil: Influente Dominante.



As áreas de coloração mais viva do seu mapa indicam as carreiras nas quais você possui mais probabilidade de usar os seus pontos fortes comportamentais e alcançar a realização profissional. Entretanto, é importante salientar que, dependendo do esforço empregado, todos nós podemos desenvolver novos comportamentos e habilidades para se adaptar às exigências do nosso meio e que, portanto, essa proposta não visa de maneira alguma limitar o seu potencial ou a sua escolha profissional.

Mapa de compatibilidade profissional

Continuação

Outro ponto importante é entender que um mesmo curso universitário pode levar a diferentes carreiras e profissões, cada uma com exigências técnicas e comportamentais específicas que devem ser levadas em consideração para uma escolha mais adequada. Ao fazer o curso de Bacharel em Direito, por exemplo, você terá um leque de opções, dentre elas: Advocacia, Promotoria, Procuradoria, Carreira Acadêmica, Magistratura, Delegado de Polícia, etc. Portanto, é importante direcionar a sua escolha para as atividades e exigências específicas que farão parte do seu dia a dia ao longo de sua vida profissional.

Palavras-chave para os motivadores

Relacionamentos

Expressividade

Flexibilidade

Novidades

Status

Comando

Desafios

Dinamismo

Motivadores de carreira

Os fatores que devem estar presentes na sua carreira para você se manter motivado e engajado.

01 Oportunidades e liberdade de expressão

Dialogar com as pessoas do seu convívio e verbalizar o que você está pensando são situações que caracterizam algumas de suas necessidades emocionais. Portanto, é muito importante que em sua carreira você tenha liberdade e muitas oportunidades para expressar suas ideias.

Reflexão: em sua carreira você terá liberdade para expressar suas ideias e muitas oportunidades para conversar com as pessoas e verbalizar o que você está pensando?

02 Ambientes interativos

Estar em contato com pessoas é muito importante para você, portanto, você ficará mais motivado em ambientes movimentados com muitas oportunidades para interagir. É bem provável, inclusive, que você não se incomode com o barulho e a algazarra normalmente presentes em ambientes onde coabitam muitas pessoas.

Reflexão: os ambientes em que você irá exercer o seu trabalho serão frequentados por muitas pessoas e terão muitas oportunidades para você interagir?

03 Desenvolvimento de relacionamentos

Você não quer apenas falar um “oi”. O seu desejo é de criar conexões, desenvolver novos relacionamentos e ampliar o seu networking. Você sabe inclusive que a sua rede de relacionamentos é um trunfo que você tem para atingir os seus objetivos.

Reflexão: na carreira escolhida você terá muitas oportunidades para criar novas conexões, desenvolver relacionamentos e ampliar o seu networking?

Motivadores de carreira

Continuação

04 Oportunidades de socialização

Para desenvolver os seus relacionamentos e ampliar o seu networking você precisará de oportunidades para estar com pessoas. Festas, encontros, reuniões, almoços com o pessoal do trabalho, viagens e demais eventos em grupo estarão em sua lista de preferências. Procure, portanto, carreiras nas quais essas oportunidades sociais estarão ampliadas.

Reflexão: você consegue se ver frequentando muitos eventos sociais na carreira escolhida?

05 Status e reconhecimento social

Você não gosta de passar despercebido! Muito pelo contrário, quanto mais destaque e popularidade, melhor para você. Portanto, ser aprovado e reconhecido pelo seu círculo social e ter oportunidades para aumentar o seu prestígio e status são fatores importantes para que você se mantenha motivado.

Reflexão: a carreira escolhida lhe dará condições ou oportunidades para que você seja frequentemente prestigiado e aumente o seu status social? Você terá uma posição de destaque e conseguirá aumentar a sua popularidade?

06 Poder de influência

Todos nós ficamos motivados para usar aquilo que temos de melhor, portanto, você ficará motivado se trabalhar em projetos ou cargos nos quais as suas habilidades interpessoais e facilidade para influenciar pessoas sejam muito requeridas e tenham um papel determinante para o alcance dos resultados esperados.

Reflexão: você terá oportunidades na carreira escolhida para usar constantemente as suas habilidades interpessoais e o seu poder de influência?

Motivadores de carreira

Continuação

07 Reconhecimento pelas habilidades interpessoais

Como você possui habilidades interpessoais acima da média e uma facilidade nata para contagiar e influenciar pessoas, a sua motivação será aguçada se você for reconhecido por essas habilidades. De fato, você reconhece esse ponto forte e certamente usa isso a seu favor para atingir seus objetivos.

Reflexão: nessa carreira, seus superiores, clientes ou a sua instituição o reconhecerão mais por suas habilidades interpessoais e pela capacidade que você possui de contagiar e influenciar pessoas?

08 Comando e liderança

Você é do tipo que gosta de ter as coisas sob seu controle e de comandar pessoas, preferindo dar ordens a recebê-las e buscando sempre assumir uma posição mais destacada em relação aos demais do seu grupo. Sua motivação, portanto, será muito maior se você ocupar cargos ou assumir projetos nos quais você tenha uma posição de comando, supervisão, coordenação ou liderança.

Reflexão: na carreira escolhida, você ocupará um cargo ou assumirá um projeto no qual você terá a oportunidade de ocupar uma posição hierárquica de maior destaque, comandando pessoas subordinadas a você?

09 Crescimento hierárquico

Você é do tipo que gosta de ser reconhecido e comprovar o seu valor pela posição de poder e status que ocupa. Portanto, é ambicioso e não mede esforços para ser competente naquilo que faz e conquistar posições hierárquicas cada vez maiores. Dessa forma, para que você se mantenha motivado, é muito importante que você consiga enxergar oportunidades de crescimento profissional em sua carreira, empresa ou instituição.

Reflexão: você consegue enxergar muitas oportunidades de crescimento hierárquico em sua carreira? A instituição na qual você faz ou fará parte lhe dará condições para você evoluir profissionalmente e conquistar cargos cada vez maiores?

Motivadores de carreira

Continuação

10 Poder decisório

Ocupar uma posição de liderança, mas não obter o poder decisório nas tomadas de decisões mais importantes, não é o suficiente para você. Você é do tipo ousado e quer realmente ter poder nas decisões, assumindo riscos quando achar necessário e atingindo níveis maiores de responsabilidade em sua organização.

Reflexão: em sua carreira ou instituição você participará e terá poder nas decisões mais importantes? Poderá correr riscos quando achar necessário? Assumirá níveis maiores de responsabilidade?

11 Autonomia

Você gosta de ter o controle das situações e de poder fazer as coisas do seu jeito. Portanto, para que você se mantenha motivado é muito importante que você tenha autonomia em sua carreira ou na organização da qual faz parte. Se você simplesmente tiver que seguir um cronograma pré-estabelecido e não puder inovar ou fugir do protocolo quando achar que é o certo a fazer, muito provavelmente, não se sentirá realizado profissionalmente.

Reflexão: você poderá inovar e fazer as coisas do seu jeito em sua carreira ou instituição? Terá autonomia para fugir do cronograma quando achar necessário?

12 Trabalho em equipe

Você gosta de interagir com pessoas e desenvolver relacionamentos, portanto, ficará mais motivado se tiver oportunidades para desenvolver suas atividades profissionais em conjunto com os seus colegas ou liderados. Dependendo do momento ou da situação, você pode até preferir trabalhar sozinho, mas no geral, o trabalho em equipe será sempre mais motivador para você.

Reflexão: em sua carreira, você terá mais oportunidades para desenvolver suas atividades profissionais em conjunto com os seus colegas ou liderados? Conseguirá se engajar com frequência em algum esforço coletivo para atingir um objetivo? Trabalhará mais em equipe do que sozinho?

Motivadores de carreira

Continuação

13 Flexibilidade de atuação

Você ficará mais motivado se assumir projetos ou trabalhar em instituições nos quais você tenha uma maior flexibilidade em relação a onde e como fazer, ou seja, trabalhos em que você não seja controlado ou tolhido por excesso de regras ou regulamentos.

Reflexão: nessa carreira ou trabalho, você terá liberdade para fugir um pouco do roteiro pré-estabelecido? Poderá não seguir à risca as regras ou regulamentos do seu grupo ou de sua instituição?

14 Novidade, diversidade e variação

Você é do tipo que gosta de se aventurar, conhecer coisas novas e lugares ainda não visitados. Foge da previsibilidade, gosta de inovar, fazer diferente e de conhecer pessoas novas. Além disso, a sua natureza dinâmica, animada e inquieta raramente lhe permite ficar entediado(a). Portanto, quanto menos rotinas e situações previsíveis em sua carreira, mais motivado você ficará.

Reflexão: você consegue se enxergar com frequência vivendo novas aventuras e conhecendo pessoas e lugares diferentes na carreira escolhida? Visualiza muitas oportunidades para viver coisas novas ou terá que se prender à rotinas e situações previsíveis?

15 Independência e proatividade

Se você tiver que depender frequentemente dos outros e não puder agir diligentemente por conta própria para atingir os resultados esperados, certamente, isso será um fator de frustração e desmotivação. Você não é do tipo que fica esperando as coisas acontecerem e, portanto, é importante analisar se em sua carreira ou instituição a prática irá se sobrepor à teoria, se a sua atuação independente será marcante e se as pessoas de sua equipe também comungarão da mesma atitude.

Reflexão: Você dependerá muito dos outros para que as coisas aconteçam em sua carreira ou poderá agir por conta própria de forma frequente e determinante para alcançar os resultados esperados? Suas ações independentes terão uma expressividade marcante? Você terá que se prender mais à teoria ou poderá se dedicar mais à prática?

Motivadores de carreira

Continuação

16 Exclusividade e pioneirismo

Você certamente não é do tipo que se contenta em ser mais um no meio de muitos. Está sempre em busca de ocupar uma posição de destaque e isso tem a ver com chegar na frente, ser o primeiro ou ser o único. Vale analisar se a sua carreira irá lhe permitir desbravar o desconhecido, explorar novos horizontes e conquistar categorias, representações ou posições com caráter de exclusividade.

Reflexão: você se imagina chegando na frente e ocupando posições de destaque em sua carreira? Poderá explorar novos horizontes e conquistar uma posição de exclusividade em determinada categoria, região ou negócio? Conseguirá se tornar o único no meio de muitos?

17 Empreendedorismo e inovação

Ser dono do seu próprio negócio significa praticamente criar o ambiente mais adequado para extravasar a sua necessidade de poder, autonomia e independência. Por outro lado, empreender significa também criar novos negócios ou produtos, propor inovações, mudanças e correr riscos, mesmo que não seja em sua própria empresa. Um prato cheio para você degustar e sentir motivado.

Reflexão: você será dono do seu próprio negócio ou terá liberdade para empreender dentro da sua instituição? Consegue se ver propondo inovações, criando novos produtos e correndo os riscos que envolvem o empreendedorismo em sua carreira?

Tomada de Decisão

Como o seu perfil influencia a forma e a velocidade das suas decisões.

O perfil comportamental influencia diretamente na forma que cada pessoa toma as suas decisões. Existem pessoas que tomam decisões mais racionais, baseadas em fatos concretos e argumentos lógicos e que, por isso, costumam não considerar ou compreender muito bem os sentimentos e as reações das pessoas em consequência de suas decisões. O mesmo não ocorre com pessoas que tomam decisões mais emocionais e que, portanto, são mais baseadas em argumentos subjetivos e influenciadas pelas reações e sentimentos alheios. As decisões podem também ser classificadas quanto à sua velocidade, podendo ser mais cautelosas, mais rápidas ou com velocidade normal. É interessante fazer uma relação da sua tomada de decisão com o ambiente em que você desempenha suas funções e com a exigência do meio.

Forma como você toma decisões:

“Mais intuitiva que reflexiva e com a velocidade variando entre normal e rápida, dependendo dos prazos envolvidos. A tendência também é que geralmente seja mais emocional, mas para questões relacionadas ao trabalho e com mais riscos envolvidos, tende a ser mais racional levando em consideração referências, números e fatos concretos.”

– Seu resultado



Decidir com foco é mirar no alvo certo no tempo certo

Tabela de pontos fortes x Pontos limitantes

O que você afirma possuir de pontos fortes e limitantes nas quatro dimensões DISC e na média geral.

A tabela retrata a quantidade de pontos fortes e pontos limitantes que você afirma possuir em cada dimensão DISC a partir das fases 1 e 2 do questionário do seu mapeamento de perfil. Dessa forma, é possível também definir a sua média geral de pontos fortes e de pontos limitantes nas quatro dimensões. Uma média geral de pontos fortes alta (acima de 65%), por exemplo, pode estar relacionada com uma alta autoestima ou com a possibilidade de você ter se apresentado mais com os comportamentos que deseja possuir do que com aqueles que realmente possui. Por outro lado, é possível também identificar se você afirma que não possui nenhum ou possui poucos comportamentos limitantes a serem trabalhados, seja porque realmente acredita que não os possui ou porque não se sentiu à vontade para revelá-los no momento do preenchimento do seu questionário.

Percentuais isolados de pontos fortes

PERFIL	PORCENTAGEM	ESCALA
 Dominante	70.00%	NORMAL ALTO
 Influente	100.00%	NORMAL ALTO
 Estável	30.91%	NORMAL BAIXO
 Analítico	13.64%	BAIXO
Média geral	53.64%	MÉDIA

Percentuais isolados de pontos limitantes

PERFIL	PORCENTAGEM	ESCALA
 Dominante	8.33%	BAIXO
 Influente	31.25%	NORMAL MÉDIO
 Estável	8.33%	NORMAL BAIXO
 Analítico	0.00%	NULO
Média geral	11.98%	BAIXA

Índice de tendência da autoestima

Como quatro fatores do seu mapeamento podem indicar a sua tendência de autoestima.

O Índice de Tendência da Autoestima — **I.T.A** — é indicado pela combinação de outros quatro fatores do seu mapeamento. Cada um entra com um peso diferente — alguns somam à pontuação, outros podem reduzi-la — para gerar o resultado final:

01 Média de pontos fortes nas dimensões determinantes

A média de pontos fortes que você percebe em si mesmo nas dimensões determinantes do seu perfil — se você é Influyente Dominante, por exemplo, conta-se apenas o percentual de pontos fortes na Influência e na Dominância.

02 Índice de Positividade Seletiva — I.P.S

Deve ser somado ao fator 1 para determinar a média aritmética e a pontuação positiva inicial do I.T.A.

03 Média de pontos limitantes

A média de pontos limitantes nas quatro dimensões DISC que, se for alta, pode reduzir a pontuação do I.T.A em até 10%.

04 Índice de Discrepância da Autopercepção — I.D.A

Vários estudos e artigos defendem que a autoestima e o autoconhecimento são conceitos interrelacionados — portanto, se o I.D.A estiver muito alto, pode reduzir o I.T.A em até mais 5%.

I.T.A**Tendência da Autoestima**

Fatores 1 e 2, com as reduções dos fatores 3 e 4

83.00%**ALTO**

A autoestima sustenta a sua trajetória de evolução

Índice de pontos de melhoria

O quanto você afirma possuir de pontos limitantes a serem trabalhados e de comportamentos positivos a serem desenvolvidos.

O Índice de Pontos de Melhoria - **I.P.M** - é determinado pela média aritmética de dois índices percentuais do seu relatório de mapeamento: a quantidade e intensidade de comportamentos que você acredita que precisa desenvolver, extraída da fase 3 do questionário (sobreposição dos mapas), com a quantidade de características comportamentais desfavoráveis que você acredita que precisa diminuir ou eliminar, extraída da fase 4. Um **I.P.M** muito **alto** pode significar que você possui muitos pontos a desenvolver e que, portanto, precise de um plano de ação mais estruturado. Por outro lado, um **I.P.M** **nulo** ou **muito baixo** pode significar que, ou você realmente não reconhece em si pontos a serem desenvolvidos, ou não se sentiu à vontade para apresentá-los durante o preenchimento do questionário.

I.P.M**Pontos de Melhoria**

Fases 3 e 4 do questionário

11.88%

BAIXO



Reconhecer pontos de melhoria é o primeiro passo do plano de ação

Possíveis pontos de melhoria para autoavaliação

Exemplos de cuidados e pontos de melhoria que podem fazer sentido para o seu desenvolvimento comportamental.

-
- Buscar expressar minha frustração de forma não agressiva quando minhas expectativas não são atendidas;
 - Não ser tão autossuficiente ou competitivo(a) e valorizar mais o trabalho em grupo;
 - Dedicar mais tempo ao planejamento e à organização de projetos que exijam mais qualidade;
 - Ser menos impulsivo(a) ou vingativo(a) com as pessoas, principalmente com as que discordam do meu ponto de vista;
 - Ser mais prudente, principalmente nas decisões mais importantes;
 - Não ser tão inflexível e buscar entender as razões daqueles que não concordam comigo;
 - Buscar ser franco(a) e firme sem intimidar ou usar de agressividade;
 - Não ser tão crítico(a) e intolerante, buscando reconhecer também as minhas próprias falhas;
 - Ser menos autoritário(a) ou controlador(a);
 - Ter mais paciência, principalmente com as pessoas que não têm o raciocínio tão rápido quanto o meu;
 - Delegar mais e evitar centralizar tantas tarefas e decisões em mim mesmo(a), observando os meus limites e os sinais de possível estresse;
 - Estar mais aberto(a) e receptivo(a) para ouvir as opiniões, sugestões e ideias das outras pessoas, principalmente as da minha equipe;
 - Prestar mais atenção nos detalhes que fazem a diferença;
 - Compartilhar decisões e buscar o consenso do grupo ao invés de tomar muitas decisões sozinho(a);
 - Ter mais cuidado para explicar os “porquês” de minhas propostas;
 - Ter mais cuidado com o meu tom de voz e com a linguagem corporal para evitar mensagens de agressividade;
 - Desenvolver mais as habilidades interpessoais, fazendo um esforço para reconhecer os sentimentos e desejos dos outros;
 - Compreender que pode ser difícil para as outras pessoas conviver com alguém tão direto(a) e objetivo(a), buscando ser mais amigável, acessível e flexível.

Possíveis pontos de melhoria para autoavaliação

Exemplos de cuidados e pontos de melhoria que podem fazer sentido para o seu desenvolvimento comportamental.

Ficar atento(a) para não monopolizar as conversas, buscando ouvir mais e falar menos;

Prestar mais atenção nos detalhes e nos prazos;

Concentrar-me mais nos resultados e nos processos do que nos relacionamentos e em como aumentar a minha popularidade;

Chamar menos atenção para mim e ser mais discreto(a);

Prestar mais atenção no que os outros estão dizendo em vez de ficar me preocupando em formular o que irei dizer;

Ser menos impulsivo(a) na tomada de decisões e raciocinar um pouco mais antes de agir;

Buscar reagir menos e ter mais cuidado para evitar comportamentos ingênuos ou infantis;

Sonhar com mais realismo, tornando meus sonhos mais tangíveis, dividindo metas muito grandes em partes menores;

Fazer planos e, talvez, listas para ter mais controle de minhas ações, evitando esquecimentos;

Maximizar o controle emocional e pensar um pouco mais antes de falar;

Pensar com mais cautela e acompanhar o ritmo de pensamento dos outros;

Saber dizer não;

Buscar assumir somente o que eu posso realmente cumprir;

Ser mais disciplinado(a) e organizado(a);

Buscar mais exatidão e finalizar aquilo que me proponho a fazer;

Perder menos tempo conversando e focar mais em minhas ações e objetivos;

Ser mais paciente com situações rotineiras que são necessárias;

Ser mais recatado(a), evitando exageros e comportamentos inconvenientes;

Saber respeitar mais a privacidade e o jeito de ser das pessoas mais silenciosas e concentradas.

Índice de discrepância da autopercepção

A diferença entre como você se apresentou nas fases 1 e 2 do questionário.

Na fase 1 do questionário do seu mapeamento do perfil, você foi obrigado a colocar um adjetivo abaixo do outro e, por isso, ficou impossibilitado de afirmar que possui, na mesma medida, 4 características positivas ao mesmo tempo. Já na fase 2, você ficou livre para se identificar com todos os adjetivos e características presentes. O Índice de Discrepância da Autopercepção - **I.D.A** - é definido, portanto, pela diferença de como você se apresentou na fase 1 em relação à fase 2 e, quando **alto** ou **muito alto**, pode indicar algumas situações, dentre elas, a possibilidade de você ter apresentado na fase 2, mais os comportamentos que gostaria de possuir ou desenvolver do que os que você realmente possui, como reflexo do seu desejo ou da autoconfiança no processo de adaptação comportamental; ou a possibilidade de você estar passando por um período de estresse ou de necessitar trabalhar o seu nível de autoconhecimento. Por outro lado, um **I.D.A baixo** irá configurar uma maior congruência entre os resultados da fase 1 e fase 2 e pode estar associado a um preenchimento do questionário de forma mais intuitiva e a um maior nível de autoconhecimento.

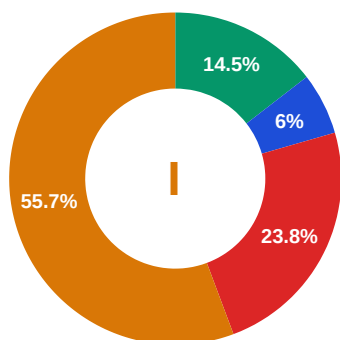
I.D.A**Discrepância da Autopercepção**

Diferença entre as fases 1 e 2 do questionário

44.37%**MUITO ALTO**

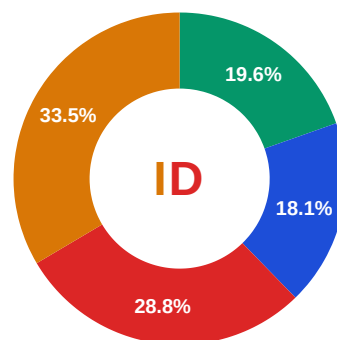
Composição da autopercepção nas duas fases

Autopercepção · Fase 1

Perfil Influyente

Influyente	55.69%
Dominante	23.76%
Estável	14.52%
Analítico	6.02%

Autopercepção · Fase 2

Perfil Influyente Dominante

Influyente	33.51%
Dominante	28.77%
Estável	19.59%
Analítico	18.13%

Índice de positividade seletiva

O quanto você se atribuiu de características positivas na fase livre do questionário.

O Índice de Positividade Seletiva - **I.P.S** - indica a quantidade e a intensidade de características positivas que você afirmou possuir na fase 2 do seu mapeamento de perfil. É importante observar que, ao contrário do que ocorre na fase 1, em que você foi obrigado a se posicionar, colocando os adjetivos em ordem de identificação, na fase 2 você ficou livre para afirmar que possui muitas ou até mesmo o máximo de características positivas em todas as dimensões DISC, seja porque você realmente as possui ou porque, quem sabe, desejou se apresentar de forma mais positiva e com muitas qualidades. Portanto, quanto mais próximo de 100% estiver o seu índice, mais características você afirmou possuir na fase 2 do questionário e isso pode estar relacionado, também, a uma alta autoestima. Por outro lado, um **I.P.S muito baixo** pode ser indicativo de uma tendência a baixa autoestima, que deve ser confirmada com o Índice de Tendência da Autoestima - **I.T.A.**

I.P.S**Positividade Seletiva**

Características positivas afirmadas na fase 2 do questionário

90.00%

Quanto mais positiva a autoavaliação, mais alto o seu I.P.S

Índice de influência do ambiente

O quanto o ambiente de trabalho pode impactar o seu desempenho e qual é o mais favorável para você.

O **I.I.A** indica o quanto que o ambiente de trabalho é importante para o seu desempenho, ou seja, se você possui um **I.I.A alto** ou **muito alto** quer dizer que um ambiente adequado ao seu perfil é essencial para que você alcance o máximo do seu potencial. Por outro lado, um **I.I.A baixo** indica que as características do ambiente não são relevantes a ponto de influenciar no seu desempenho. Todos nós possuímos um ambiente de preferência, mas quando o **I.I.A está normal**, é bem provável que a pessoa não se incomode de esporadicamente atuar em um ambiente diferente.

I.I.A**Influência do Ambiente**

Importância do ambiente para o seu desempenho

92.00%**MUITO ALTO**

Ambiente favorável para um melhor desempenho

Os ambientes dinâmicos, funcionais e com pessoas interagindo são os mais favoráveis para o seu perfil. A organização pode até não estar cem por cento, mas tudo deve estar funcionando da maneira mais rápida possível, inclusive a equipe que deve estar composta por pessoas competentes e dinâmicas.

Como você gosta de manter as coisas sob o seu controle e se concentrar em suas tarefas, você pode preferir também trabalhar com grupos menores e necessitar de momentos de maior concentração sem interrupções e barulhos. Portanto, você é do tipo que trabalha bem sozinho(a) ou em grupo, mas é importante que o ambiente lhe proporcione desafios e lhe permita se expressar e satisfazer a sua necessidade de autonomia, liderança e comando.

Tempo consumido no mapeamento

Quanto tempo você gastou para concluir o questionário, e o que isso pode indicar.

O Tempo Consumido no Mapeamento - **T.C.M** - indica o tempo total que você gastou para finalizar o preenchimento do seu questionário de mapeamento de perfil, sem levar em consideração o possível preenchimento da fase opcional que permite o convite de participantes para o feedback comportamental. A média geral de tempo consumido varia de **14 a 20 minutos**, para o questionário completo, e de **11 a 15 minutos** para o questionário simplificado. Entretanto, esse tempo pode variar dependendo de alguns fatores, como o seu nível de autoconhecimento e de comprometimento do mapeado em ler as instruções e preencher atentamente o questionário. O estilo comportamental pode também influenciar. Uma pessoa mais analítica, por exemplo, provavelmente demorará mais tempo que uma pessoa mais dominante. Um **T.C.M acima da média** pode estar relacionado com dificuldades para identificar o perfil ou com um excesso de reflexão, o que pode indicar que o questionário não foi preenchido de forma mais intuitiva e que a pessoa pode ter se identificado mais com os comportamentos que gostaria de desenvolver do que com os que realmente possui. Por outro lado, um **T.C.M abaixo da média** pode indicar um baixo nível de atenção e comprometimento da pessoa com o processo que, por sua vez, levará a resultados incongruentes.

T.C.M

Tempo consumido no mapeamento

Média geral: 14 a 20 minutos (questionário completo)

5min 41s

MUITO BAIXO



O tempo dedicado ao mapeamento reflete a atenção ao processo

Preferências de relacionamento

Como você prefere ser tratado nas suas relações pessoais e profissionais.

Você gosta de pessoas amigáveis e dinâmicas que se preocupam em construir uma relação;

Você é do tipo mais otimista e espera que as pessoas também consigam enxergar o lado bom das coisas;

Você irá gostar se lhe convidarem para interagir em ambientes dinâmicos e interativos;

Você gosta de pessoas que lhe deem muitas oportunidades para verbalizar suas ideias e extravasar a sua criatividade;

Você não se atém muito a detalhes e espera que as pessoas sejam mais diretas. Por outro lado, pode ser interessante a ajuda de alguém recapitulando os itens e os detalhes de algum trabalho ou projeto de sua responsabilidade;

Você gosta de promover e de participar de reuniões, de eventos sociais no trabalho e na vida social e espera ter oportunidades para que isso ocorra;

Autonomia e liberdade de expressão são importantes para você e, por isso, você gosta de pessoas que lhe permitam participar e fazer as coisas também do seu jeito. Dizer exatamente o que fazer sem escutar a sua opinião pode lhe deixar desmotivado(a);

Alguém que lhe dê suporte com números, relatórios e que lhe ajude a controlar a sua agenda pode ser bem interessante;

Você não gosta de analisar propostas, planejamentos extensos e espera que as pessoas, ao invés de enumerar os pontos que podem acarretar falhas, foquem na solução do problema, nos resultados e nos números;

Como o seu senso de urgência é aguçado, você espera que as pessoas sejam rápidas e deixem claro que também estão preocupadas com os prazos envolvidos;

Tempo é muito importante para você e, portanto, você espera que as pessoas não o(a) deixem esperando e sejam o mais pontual possível;

Você é dedicado(a) e focado(a) nos seus resultados e objetivos, sabendo separar os momentos de diversão e de trabalho. Portanto, você espera o mesmo das pessoas e pode ficar irritado(a) com a falta de competência e comprometimento.