

— ANÁLISE DO

Mapeamento de Perfil Comportamental do Grupo

Mapeamento do perfil e das habilidades comportamentais do grupo nas quatro dimensões DISC (Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade), revelando os pontos fortes, as características predominantes e os insights de desenvolvimento da equipe.



PERFIL DO GRUPO

MODELO ANONIMIZADO

Identificações fictícias

Resultados originais preservados



ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

AVALIADO

Grupo Modelo

EMPRESA

Empresa Exemplo

DATA · PROTOCOLO

Data e protocolo omitidos

A história por trás do perfil...

Como se forma o perfil comportamental que o grupo expressa.

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:

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.

Grupo de análise

Quem compõe o grupo avaliado.

Identificação do grupo ou equipe

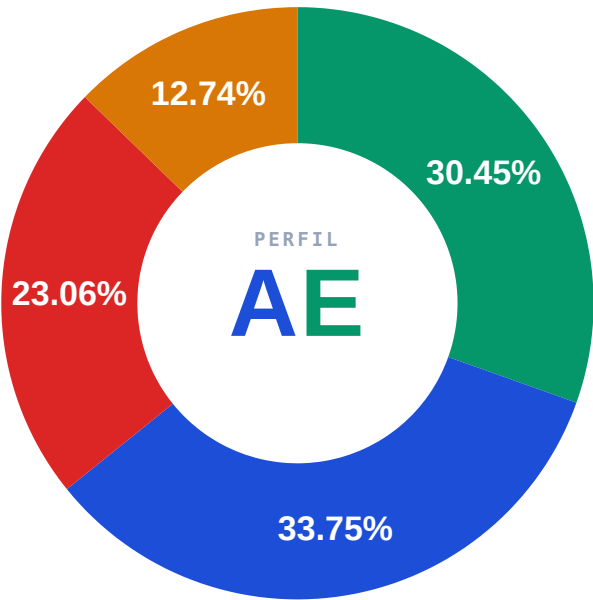
Empresa	Empresa Exemplo
Departamento	Departamento Modelo
Total de pessoas avaliadas	5

Pessoas do grupo

PESSOA	PERFIL	CARGO
Participante 01	Estável Analítico	Líder de Equipe
Participante 02	Analítico Dominante	Líder de Equipe
Participante 03	Analítico Estável	Líder de Equipe
Participante 04	Dominante Influyente	Líder de Equipe
Participante 05	Estável Analítico	Líder de Equipe

Perfil geral do grupo

A composição comportamental predominante do grupo.



Perfil

Analítico Estável

A

Perfil ANALÍTICO — PRECISÃO E QUALIDADE

33.75%

MUITO ALTO

E

Perfil ESTÁVEL — RITMO MODERADO E HARMONIA

30.45%

MUITO ALTO

D

Perfil DOMINANTE — AÇÃO E PRAZOS

23.06%

BAIXO

I

Perfil INFLUENTE — SOCIALIZAR E INFLUENCIAR

12.74%

EXTREMAMENTE BAIXO

Perfil geral do grupo

Continuação

■ Analítico Estável

Habilidosas, pessoas com esse perfil gostam de fazer as coisas bem feitas e analisar bem os detalhes de cada situação para garantir que tudo saia da maneira mais correta possível. Portanto, possuem uma forma de pensar sistemática e lógica, preferindo embasar suas decisões em fatos concretos e argumentos racionais, embora também possam considerar aspectos emocionais e necessidades alheias. Isso ocorre devido à sua natureza estável que preza pelo bom convívio e pela harmonia nas relações interpessoais. Portanto, evitam confrontos agindo geralmente de forma mais passiva, conciliadora e, às vezes, condescendente.

De forma semelhante, a prudência e a cautela fazem parte do dia a dia das pessoas com esse perfil, que buscam satisfazer sua necessidade de estabilidade e segurança. Assim, costumam ser tradicionais, conservadoras e preferem não correr riscos, evitando mudanças e surpresas que as façam passar por situações que não foram previstas. Isso pode fazer com que reajam muito bem de início, precisando de tempo para se adaptar a elas. Suas ações, portanto, têm uma tendência a buscar a previsibilidade e o equilíbrio e, por isso, gostam de rotinas, de métodos e de fazer planos para evitar surpresas e riscos não calculados. E embora seu perfil analítico lhes confira uma postura mais cética, preferindo confiar em seu próprio ponto de vista, elas também se dispõem a ouvir opiniões para ter a certeza de que estão no caminho certo e compartilham decisões se entenderem que isto é o melhor a fazer para atingir os seus objetivos.

Perfil geral do grupo

Continuação

Discretas e mais introspectivas, essas pessoas não se expõem e revelam facilmente informações a seu respeito, característica que pode passar a imagem de pessoas mais distantes e caladas. Apesar disso, o seu perfil estável lhes confere mais paciência, o que lhes permite ser mais compreensivas com as questões alheias e persistentes no alcance de seus objetivos. O seu nível de tolerância também tende a subir, entretanto, são fortemente presas às suas crenças e valores e lutarão por eles se necessário. Desta forma, apesar do seu olhar para as pessoas, são geralmente mais sérias e se concentram mais nas tarefas e em tudo o que se relaciona ao seu trabalho. São muito organizadas e, embora considerem a opção de trabalhar em grupo, possuem a tendência de preferirem trabalhar sozinhas e de valorizar momentos de privacidade para se concentrar e não ser interrompidas.

Observadoras e cordiais, pessoas com esse perfil têm uma tendência a se preocuparem com as outras pessoas, embora valorizem a sua individualidade. São sensíveis, agradáveis e geralmente bem educadas, características que quando associadas à sua capacidade de ponderação e equilíbrio, lhes conferem ainda um discernimento aguçado e uma habilidade de conduzir situações e negociações com diplomacia e elegância.

Cuidadasas com praticamente tudo que se dispõem a fazer, possuem uma capacidade analítica acima da média com padrões elevados de qualidade e uma busca por exatidão e precisão que lhes concedem a qualidade de realizar ótimos trabalhos. Por serem tão perfeccionistas e terem consciência de suas habilidades, geralmente estipulam para si objetivos elevados e possuem expectativas ambiciosas, buscando sempre cumprir as suas metas. Para evitar possíveis erros, podem ser exigentes consigo mesmas e com as pessoas que trabalham com elas.

Perfil geral do grupo

Continuação

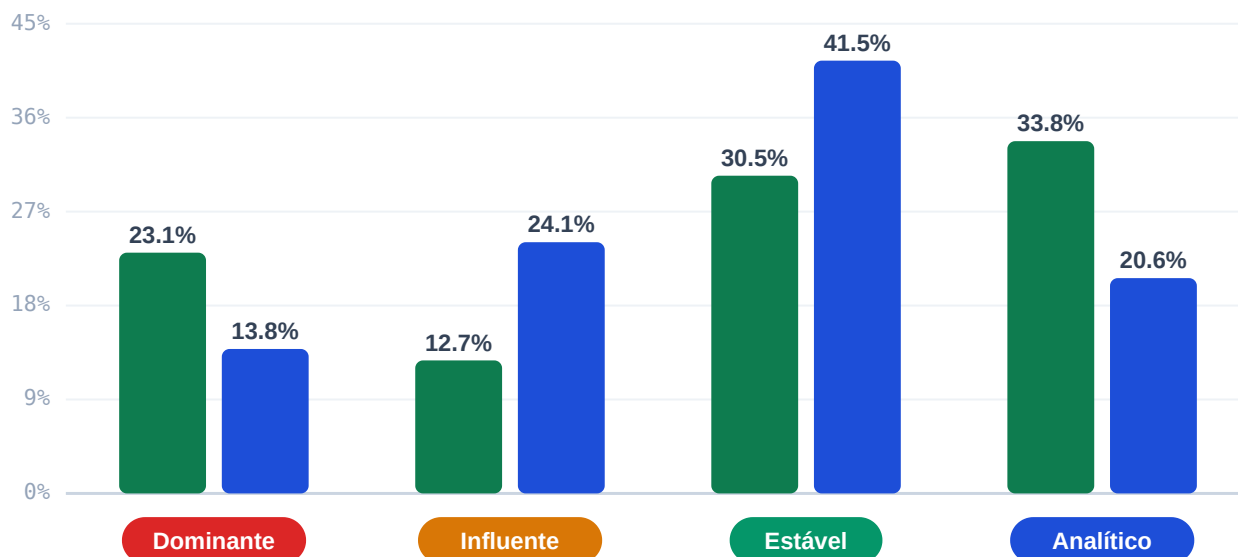
São, portanto, autodisciplinadas e gostam de ter as coisas sob o seu controle, criando e observando regras e procedimentos já existentes, sendo detalhistas, e buscando a praticidade, mas sem desconsiderar a teoria.

Assim, todo esse cuidado com os detalhes e com a validade das informações acabam conferindo a elas a característica de bons solucionadores de problemas mesmo que complexos, característica que pode também vir acrescentada de uma boa dose de criatividade e de capacidade de improvisação. De fato, devem ser reconhecidas por sua vontade de aprender as coisas, sua intelectualidade e habilidade com tarefas que exigem alta concentração e sensibilidade, e embora possam ter certa dificuldade para iniciar tarefas, possuem uma excelente capacidade de acabamento.

Exigência do meio do grupo

O quanto o grupo percebe que precisa mudar para entregar mais.

■ Meu perfil em % ■ Exigência do meio em %



O **I.E.M.G** é a média aritmética do índice **A.E.M** (Autopercepção da Exigência do Meio) de todos os membros do grupo e indica a percepção geral de quanto de mudança ou desenvolvimento comportamental precisa ocorrer — o quanto o grupo enxerga que precisa mudar para entregar um melhor resultado.

I.E.M.G

Exigência do meio do grupo

26.77%

NORMAL ALTO

Exigência do meio do grupo

Continuação

Um **I.E.M.G alto** ou **muito alto** pode sinalizar que a maioria do grupo sente que não está entregando o resultado esperado — ou a exigência está excessiva, ou parte do grupo desempenha funções não congruentes com o seu perfil; quanto mais alto, mais provável a incidência de estresse, desmotivação ou queda de energia, e mais importante o processo de avaliação e realocação. Um **I.E.M.G normal** ou **baixo** indica que a maioria desempenha funções mais congruentes — ainda assim vale a análise isolada dos membros fora dessa situação.

Membros com A.E.M alto

Pessoas com autopercepção de exigência do meio alta, muito alta ou extremamente alta.

Um **A.E.M** (Autopercepção da Exigência do Meio) **alto**, **muito alto** ou **extremamente alto** pode indicar que a pessoa desempenha funções não congruentes com o seu perfil e esteja com estresse ou queda de energia — mas é uma tendência, não uma verdade absoluta. Também pode indicar alguém muito autocrítico e exigente consigo mesmo (comum em perfis de alta dominância ou analíticos); perfis de alta dominância convivem bem com mais pressão.

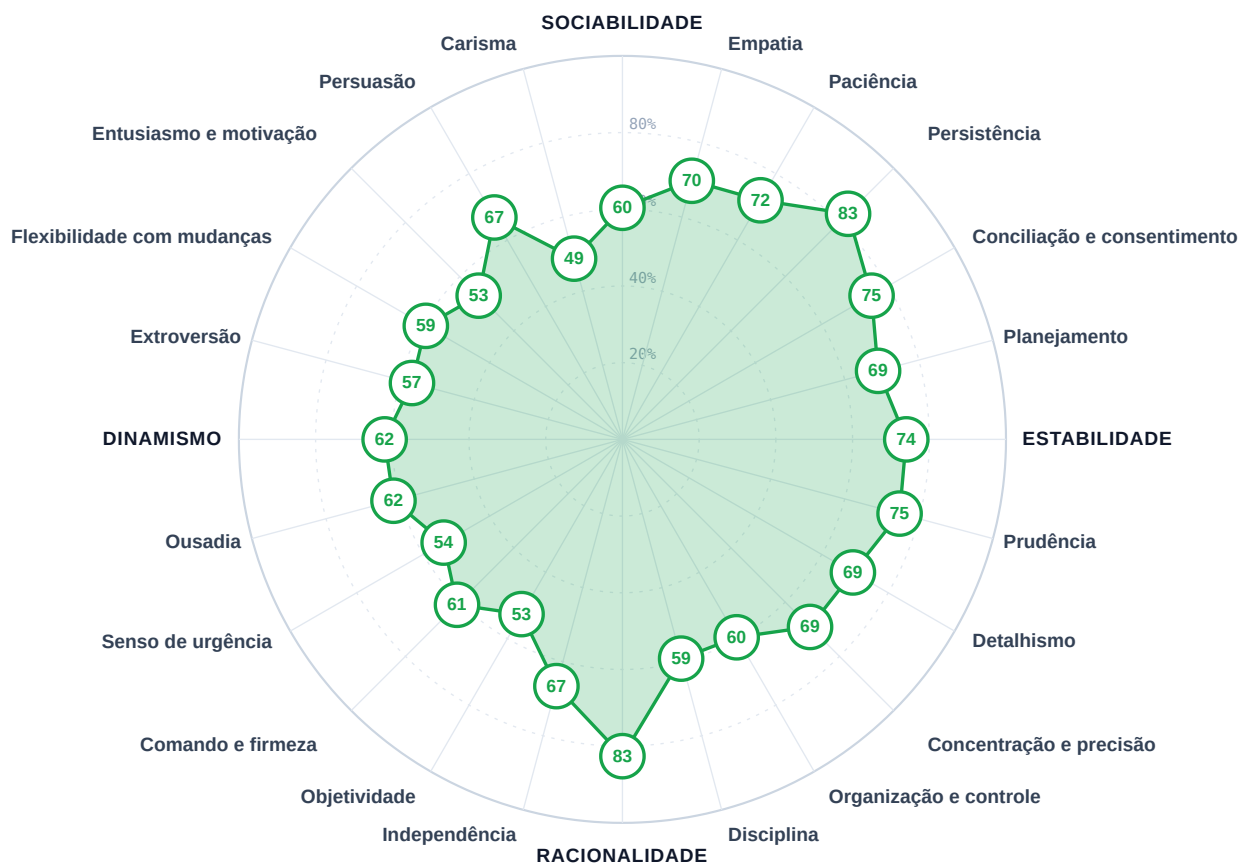
COLABORADOR	PERFIL	A . E . M
Participante 02	Analítico Dominante	38.03%

Mapa de Autodesempenho do Grupo

Como o grupo acredita que está nas competências comportamentais.

I

E



D

A

● Como você acredita que está

Principais pontos fortes do grupo

As competências mais desenvolvidas do grupo.

■ Persistência

83.2 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.

Principais pontos fortes do grupo

Continuação

■ Racionalidade

82.6 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.

Principais pontos fortes do grupo

Continuação

■ Conciliação e consentimento

75 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.

Principais pontos fortes do grupo

Continuação

■ Conciliação e consentimento

Continuação

Escuta conciliadora:

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

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.

Principais pontos fortes do grupo

Continuação

■ Prudência

74.8 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 contratempos 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.

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.

Principais pontos fortes do grupo

Continuação

■ Estabilidade

74 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.

Principais pontos fortes do grupo

Continuação

■ Paciência

72 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.

Principais pontos fortes do grupo

Continuação

■ Empatia

69.8 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 prejudgamento:

- Habilidade de evitar prejudgamentos 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.

Principais pontos fortes do grupo

Continuação

■ Empatia

Continuação

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.

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:

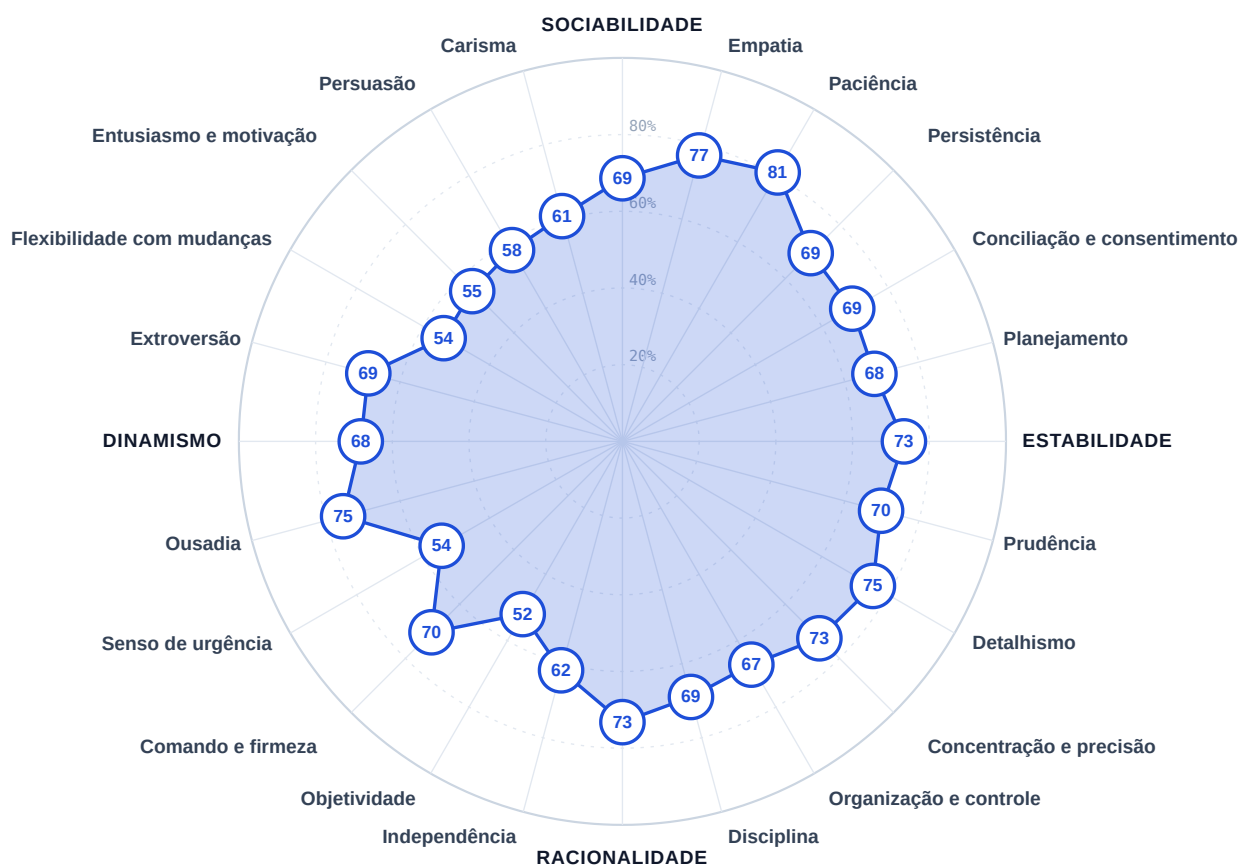
- Disposição para agir de forma mais tolerante e compreensiva com as falhas e erros alheios, reconhecendo que todos nós somos seres humanos com suas próprias limitações;
- Habilidade de respeitar os limites pessoais e emocionais do outro, entendendo que cada pessoa tem suas próprias necessidades e ritmos.

Sobreposição dos mapas

O mapa desejado e a sobreposição com o autodesempenho do grupo.

I

E



D

A

● Como você acredita que deveria estar

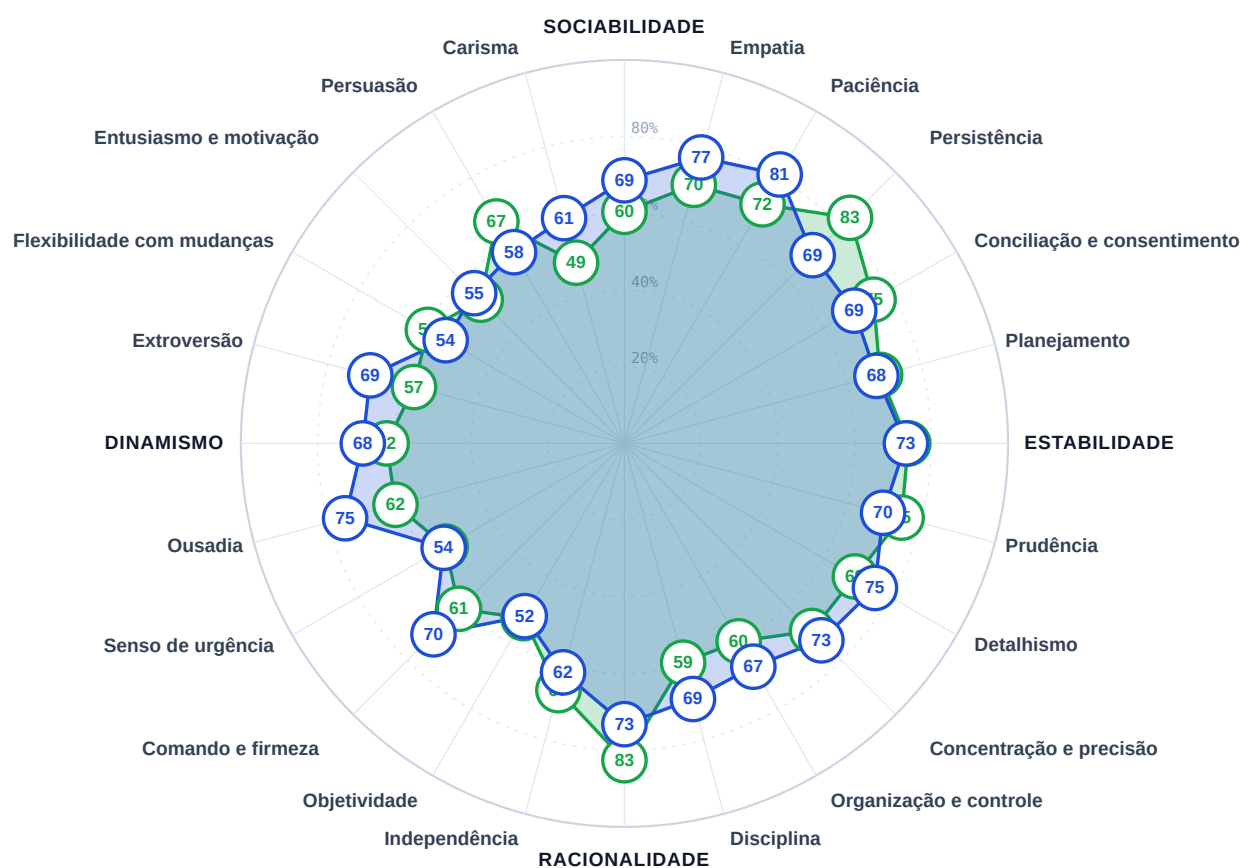
Sobreposição dos mapas

Continuação

Autodesempenho x como deveria ser

I

E



● como o grupo está ● como deveria ser

D

A

Comportamentos e habilidades do grupo

Média do grupo em cada competência, comparada à desejada.

HABILIDADE	MÉDIA GRUPO	MÉDIA DESEJADA	GRUPO × DESEJADA
Persistência	83.20	69.40	13.80
Racionalidade	82.60	73.20	9.40
Conciliação e consentimento	75.00	69.20	5.80
Prudência	74.80	69.80	5.00
Estabilidade	74.00	73.40	0.60
Paciência	72.00	81.00	-9.00
Empatia	69.80	77.20	-7.40
Detalhismo	69.40	75.40	-6.00
Concentração e precisão	69.20	72.60	-3.40
Planejamento	69.00	68.00	1.00
Persuasão	66.80	57.60	9.20
Independência	66.60	61.80	4.80
Dinamismo	62.00	68.20	-6.20
Ousadia	61.80	75.40	-13.60
Comando e firmeza	61.00	70.40	-9.40
Sociabilidade	60.40	68.60	-8.20

Comportamentos e habilidades do grupo

Continuação

HABILIDADE	MÉDIA GRUPO	MÉDIA DESEJADA	GRUPO × DESEJADA
Organização e controle	59.60	67.20	-7.60
Disciplina	59.20	69.00	-9.80
Flexibilidade com mudanças	59.20	53.80	5.40
Extroversão	56.80	68.60	-11.80
Senso de urgência	53.80	54.40	-0.60
Entusiasmo e motivação	53.00	55.40	-2.40
Objetividade	52.60	52.00	0.60
Carisma	48.80	60.80	-12.00

Os estilos de liderança

O estilo de liderança predominante do grupo.



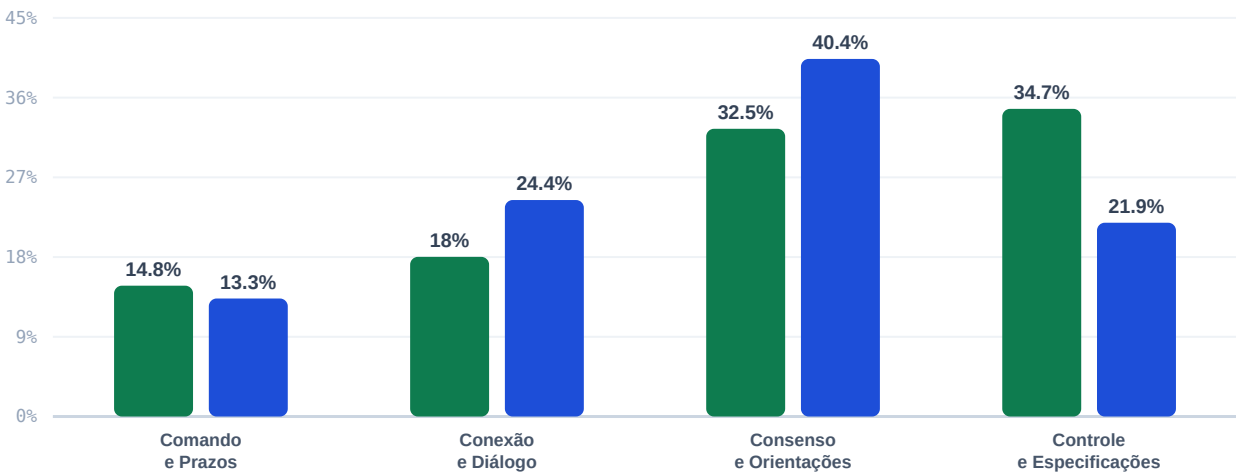
Os estilos de liderança

Continuação

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.

Estilo de liderança do grupo

Meu estilo de liderança em % Exigência do meio em %



ESTILO	% ATUAL	% DESEJADO	EXIG. ISOLADA
Controle e Especificações	34.72%	21.88%	12.8
Consenso e Orientações	32.48%	40.36%	-7.9
Conexão e Diálogo	18.03%	24.43%	-6.4
Comando e Prazos	14.77%	13.32%	1.5

Os estilos de liderança

Continuação

Principais características dos membros do grupo com o estilo de liderança por **CONTROLE e ESPECIFICAÇÕES**:

Possíveis pontos fortes a serem explorados:

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.

Os estilos de liderança

Continuação

Possíveis comportamentos a serem trabalhados:

Tendem a ser muito sérios, retraídos, calados, não são de conversas alongadas e costumam desenvolver relacionamentos mais próximos. Dessa forma, podem passar uma imagem de um líder mais distante e frio com seus liderados;

São mais perfeccionistas e tendem a ser mais sistemáticos e muito presos às regras, regulamentos e métodos. Desse modo, acabam impondo um ritmo mais lento para si e sua equipe. Podem perder a oportunidade de serem mais objetivos e contribuir para a entrega de resultados mais rápidos e bons o suficiente;

Podem exagerar na cautela, tendo dificuldade para tomar decisões rápidas e arriscar quando necessário. Assim, esse ritmo mais lento com excesso de cuidados e detalhes, juntamente com seu jeito mais retraído de ser, podem gerar desmotivação no grupo, principalmente se ele for composto por pessoas mais dinâmicas ou descontraídas;

Tendem a ser mais rígidos e muito exigentes consigo mesmo e com os seus liderados. Desse modo, podem acabar desmotivando o grupo por focar muito nas falhas e deixar de valorizar os acertos;

O seu alto nível de exigência pode fazer com que esses líderes consciente ou inconscientemente, carreguem consigo o slogan “Se você quer as coisas bem feitas, faça você mesmo”. Isso pode gerar uma liderança mais centralizadora com dificuldade para delegar tarefas;

Tendem a querer controlar tudo o que está sendo feito por seus liderados e impor o seu jeito de fazer as coisas. Portanto, acabam tirando a autonomia e liberdade deles, desmotivando-os e diminuindo a sua produtividade.

Os estilos de liderança

Continuação

Principais características dos membros do grupo com o estilo de liderança por CONSENSO e ORIENTAÇÕES:

Possíveis pontos fortes a serem explorados:

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 cocriação, 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;

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.

Os estilos de liderança

Continuação

Possíveis comportamentos a serem trabalhados:

Tendem a ser mais passivos e a terem dificuldades para liderar com mais firmeza quando necessário. Por isso é provável que não se sintam à vontade para corrigir pontualmente os comportamentos negativos de seus liderados;

São mais previsíveis e rotineiros, podendo cair em uma monotonia que, com o passar do tempo, tende a desestimular a sua equipe, principalmente se ela for composta por pessoas mais dinâmicas;

Tendem a ser mais permissivos, complacentes e podem acabar perdendo o controle de comportamentos abusivos que, por sua vez, podem gerar um sentimento de injustiça nos liderados mais comprometidos e cumpridores de suas obrigações;

São mais conservadores e menos ambiciosos e, por isso, podem ficar mais acomodados com a situação atual e não estipular novos desafios para si mesmos e sua equipe;

Tendem a impor um ritmo constante para si mesmos e para a sua equipe. Entretanto, se sua tranquilidade, hesitação e preocupação com as necessidades alheias estiverem em excesso, acabam contribuindo para que as coisas aconteçam de forma mais lenta;

São mais introspectivos, contidos e, principalmente em situações de conflito, tendem a reprimir seus sentimentos e ponto de vista;

Se sua dependência ou preocupação com as opiniões alheias forem muito constantes ou exageradas, podem lhe faltar, quando necessário, mais iniciativa própria com tomada de decisões mais rápidas e individuais.

Tomada de Decisão

Como o grupo tende a tomar 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:

“Bem cautelosa e prudente, e de forma racional, podendo vez ou outra levar em consideração algum aspecto emocional.”

– Seu resultado

Ambiente favorável e I.P.M.G

O ambiente que favorece o desempenho do grupo e o índice de pontos de melhoria.

Ambiente favorável para o desempenho do grupo

A maioria do grupo prefere ambientes estáveis, organizados, reservados, tranquilos e sem conflitos, pois precisa de condições para se concentrar nas tarefas do dia a dia e gosta de se sentir seguro em suas funções. Valoriza ambientes com rotinas e métodos bem definidos e de preferência com poucas mudanças ou situações imprevistas. Gosta de projetos bem estruturados e planejados que possam ser acompanhados até a sua conclusão.

A tendência também é que a maioria do grupo prefira trabalhar mais individualmente e com tempo para fazer uma coisa de cada vez, entretanto, desde que haja harmonia e atitudes colaborativas, trabalhos e projetos em equipe não serão problema.

O **I.P.M.G** retrata a quantidade de comportamentos limitantes que o grupo apresenta, conforme a média aritmética da quantidade marcada por cada membro. Um **I.P.M.G alto** ou **muito alto** indica a tendência de muitos comportamentos limitantes a eliminar ou minimizar — mas também pode ter relação com um alto número de pessoas com autocrítica ou autoexigência elevada.

I.P.M.G

Ambiente favorável e I.P.M.G

12.92%

BAIXO

Possíveis pontos de melhoria

Comportamentos limitantes que o grupo pode trabalhar.

Os pontos de melhoria abaixo são possibilidades que cada membro do grupo pode apresentar em quantidade e intensidade diferentes:

Relacionados com um alto índice do estilo analítico

- Cuidar mais do meu estado emocional e usar mais subsídios para me automotivar, pois o meu perfeccionismo e medo de errar podem estar me deixando com muitas preocupações e com um certo pessimismo frente a novas oportunidades e desafios;
- Olhar a vida com mais suavidade e ser menos rígido(a) ou sistemático(a);
- Permitir-me errar e ser menos exigente comigo mesmo(a) e com os outros;
- Ser menos crítico(a), ter mais compreensão com as falhas alheias e valorizar as diferentes habilidades existentes em cada pessoa;
- Priorizar aquilo que deve ser feito realmente com precisão e me permitir fazer outras coisas de forma mais sucinta e rápida, pois com todo o meu detalhismo, posso estar limitando o meu desempenho por perder oportunidades de ir direto ao ponto e ganhar tempo;
- Ser menos controlador(a), evitar estar sempre querendo que os outros façam do meu jeito e estar mais aberto(a) a outras ideias e opiniões;
- Pensar um pouco mais no grupo e nas pessoas envolvidas;
- Trabalhar mais em grupo que sozinho(a);
- Estar um pouco mais atento(a) às necessidades, emoções e sentimentos dos outros;
- Ser menos centralizador(a), delegar mais tarefas e aceitar ajuda;
- Ser mais decidido(a), corajoso(a) e, quem sabe, ousar mais;
- Ser direto(a), rápido(a) e menos evasivo(a);
- Ser menos perfeccionista;
- Não ficar pensando tanto para iniciar as tarefas e os projetos que devo fazer.

Possíveis pontos de melhoria

Continuação

Relacionados com a combinação de uma alta estabilidade

- Ter mais flexibilidade com possíveis mudanças, mesmo as que não foram planejadas;
- Buscar ser menos sensível às críticas e situações de desaprovação;
- Expressar mais os meus sentimentos, pensamentos e opiniões;
- Tomar mais cuidado para não guardar mágoas ou sentimentos negativos;
- Atentar-se mais aos prazos e buscar agir com mais agilidade;
- Ser menos condescendente e saber dizer não, estabelecendo o que é realmente prioridade;
- Buscar ser mais direto(a) e assertivo(a);
- Expressar mais os meus sentimentos, pensamentos e opiniões.

Pontos fortes × limitantes do grupo

Média de pontos fortes e limitantes por dimensão DISC.

Este quadro retrata a quantidade média de pontos fortes e limitantes que o grupo apresenta em cada dimensão comportamental DISC, e a média geral. Uma média geral alta de pontos fortes indica autoestima elevada (ou tentativa de se mostrar muito qualificado); uma média geral alta de limitantes indica comportamentos a trabalhar (ou autocrítica/autoexigência elevada).

DIMENSÃO	PONTOS FORTES	PONTOS LIMITANTES
● Dominante	56.43%	20.00%
● Influyente	48.71%	5.00%
● Estável	69.09%	5.00%
● Analítico	66.60%	21.67%
Média geral	60.21%	12.92%

Membros com baixa compatibilidade

Pessoas a analisar individualmente.

MEMBRO	PERFIL	COMPATIBILIDADE
Participante 04	Dominante Influyente	0%

Obs: Os membros ou colaboradores supracitados apresentam um baixo índice de compatibilidade em relação ao restante da maioria do grupo. Isso quer dizer que eles podem não se encaixar nas características apresentadas nesse relatório e devem, portanto, serem analisados de forma independente e individual.