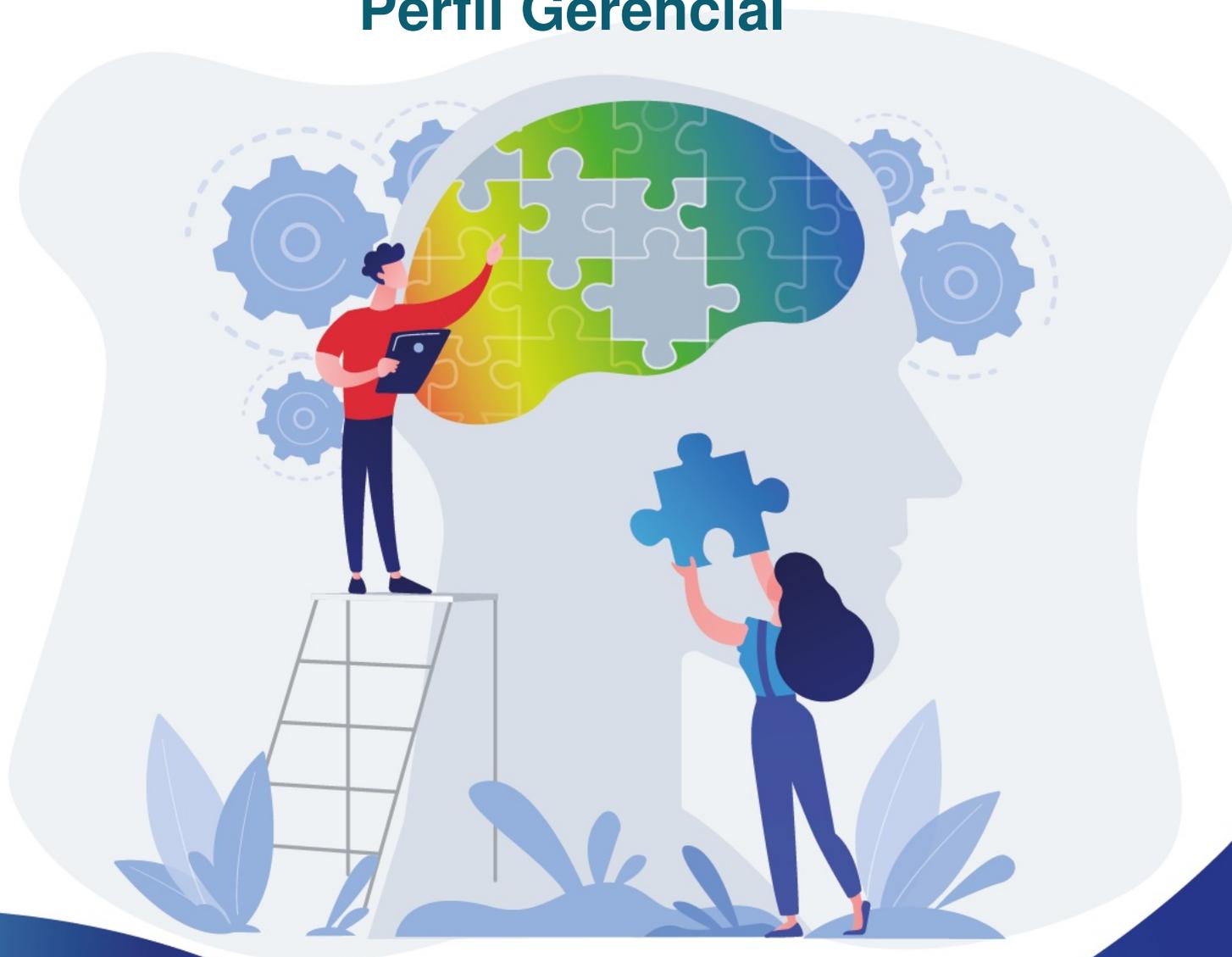


ins titu to **kaz**

Resultado da pesquisa de **Perfil Gerencial**



A história por trás do 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:



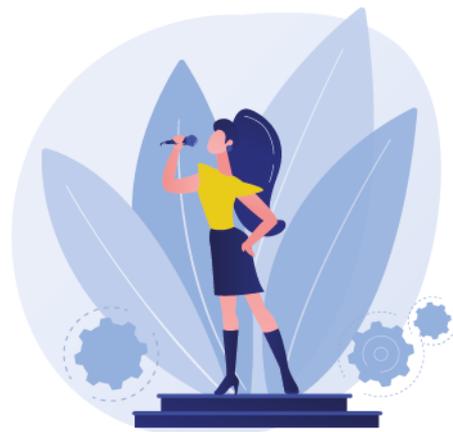


Dominantes

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

Influentes

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



Estáveis

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

Analíticos

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



Por que mapear meu perfil?

- 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 mundo. Isso porque são diversas as vantagens e aplicações, dentre elas:
- 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.

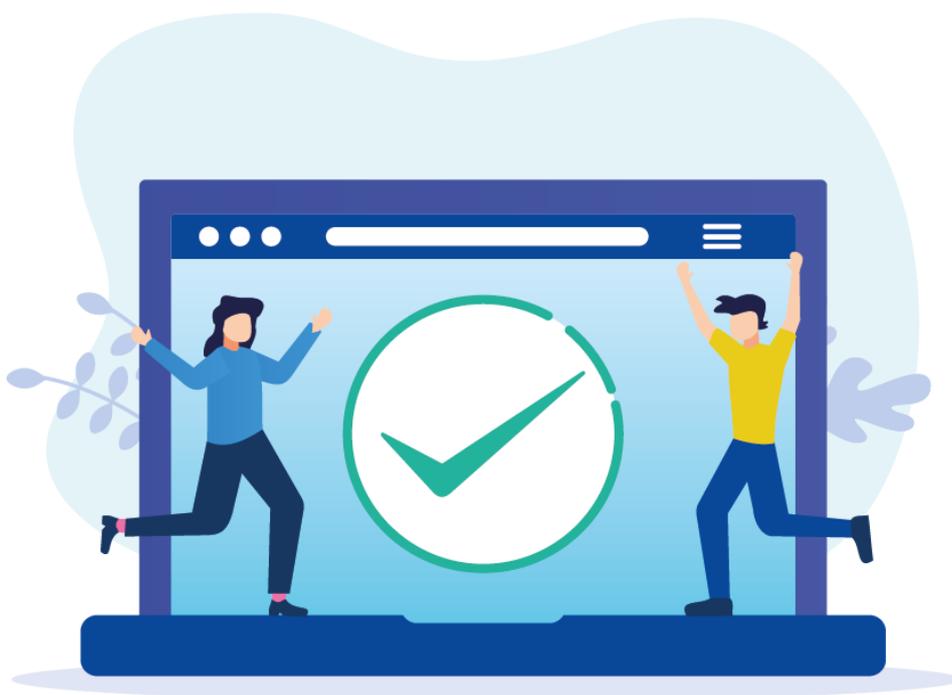


Gráfico de composição dos perfis



Perfil Dominante Influente

Dariane Gatto,

Você é do tipo que possui iniciativa própria, é prático(a), direto(a) e dinâmico(a), o que indica que você está acostumado(a) a ações rápidas, providências imediatas e tem, portanto, um senso de urgência aguçado. Geralmente audacioso(a), está sempre em busca de novos desafios, não tem receio de se expor e correr riscos, e é facilmente adaptável, lidando bem com mudanças, novidades e inovações. Confiante e mais independente, você gosta de ter todas as coisas sob seu controle e de comandar as pessoas ao seu redor. Portanto, prefere dar ordens a recebê-las, podendo, às vezes, até ser visto(a) como uma pessoa autoritária. Na realidade, você sente uma necessidade de estar sempre em uma posição de dominância e não só de ter autonomia para fazer as coisas, como também de fazê-las rápido, situação que lhe traz satisfação e realização pessoal, mas que, por outro lado, pode levá-lo(a) a ser ambicioso(a), competitivo(a) e a agir, de vez em quando, com agressividade para conquistar os seus objetivos. Assim, essa forma direta, dinâmica e objetiva de agir, associada às características de um alto índice do estilo influente, confere a você as habilidades de ser assertivo(a), expressivo(a) e de ocupar, confortavelmente, cargos de liderança.

Também determinado(a) e decidido(a), você é o tipo de pessoa focada no trabalho, nos

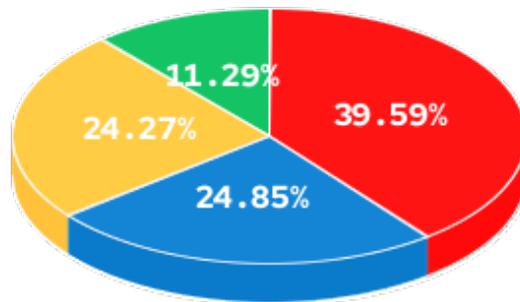


resultados e objetivos a serem atingidos, mas pode apresentar, dependendo da situação, uma postura mais descontraída, comunicativa, aberta e mais sociável, o que revela a sua maior facilidade para lidar com pessoas. Isso ocorre devido à sua combinação com o estilo influente que também o(a) faz valorizar o desenvolvimento de relacionamentos e amizades. Assim, você possui a necessidade de poder expressar as suas ideias e opiniões e, devido à sua dominância, posiciona-se geralmente de forma firme e enérgica, preferindo agir à sua maneira e valorizando a sua autonomia. Entretanto, apesar de poder agir certas vezes com mais intensidade e impulsividade, é justamente todo o seu dinamismo, objetividade e franqueza que, quando associados à sua capacidade de influenciar pessoas, garantem a você uma natureza realizadora e empreendedora tão desejada nos dias de hoje. De fato, a presença do estilo influente também aumenta a sua eloquência, autoconfiança e facilidade para expor ideias e argumentos, o que o(a) torna mais capaz de convencer e influenciar os outros, principalmente se você também apresentar o entusiasmo característico das pessoas com maior influência.

Outra característica proveniente de sua combinação de estilos é que você possui maior rede de contatos e costuma contar com suas habilidades de comunicação e persuasão para alcançar seus objetivos. A sua constante busca por eficiência e agilidade no trabalho também revela a sua necessidade de prestígio, sua natureza muitas vezes vaidosa e a sua exigência consigo mesmo(a) e com a sua equipe. Você, portanto, valoriza o status e a posição que ocupa, busca oportunidades sociais para estabelecer e aumentar seus contatos e está sempre procurando progredir em todos os sentidos. Dessa maneira, considera importante visualizar oportunidades de crescimento em sua empresa ou carreira, define os seus objetivos, trabalha duro e, para conquistá-los, é capaz de passar por situações de pressão e conflito que muitos achariam demasiadamente estressantes.

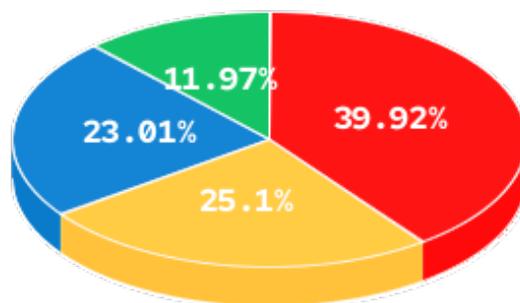
Embora seu estilo influente possa torná-lo(a) menos rígido(a) e inflexível, sua natureza dominante o(a) faz ser mais questionador(a) e confrontador(a), permitindo que você reconheça e solucione problemas que outros não reconheceriam. Assim, você mistura momentos de sociabilidade, simpatia e consideração aos sentimentos alheios, com doses de racionalidade, comando e firmeza. Apesar de ter momentos de distração e descontração, seu dinamismo, espontaneidade e agilidade característicos o(a) afastam de rotinas e situações inertes, tornando-o(a) uma pessoa capaz de atingir resultados rápidos, fazer várias coisas ao mesmo tempo, lidar bem com situações imprevistas e motivar pessoas com sua energia e eloquência.

Gráficos do perfil comportamental



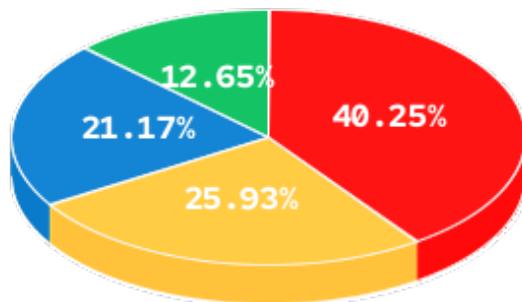
Perfil Natural: Dominante

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.



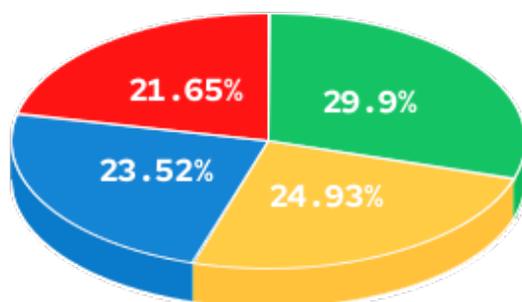
Perfil Intermediário: Dominante Influyente

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.



Perfil Adaptado: Dominante Influyente

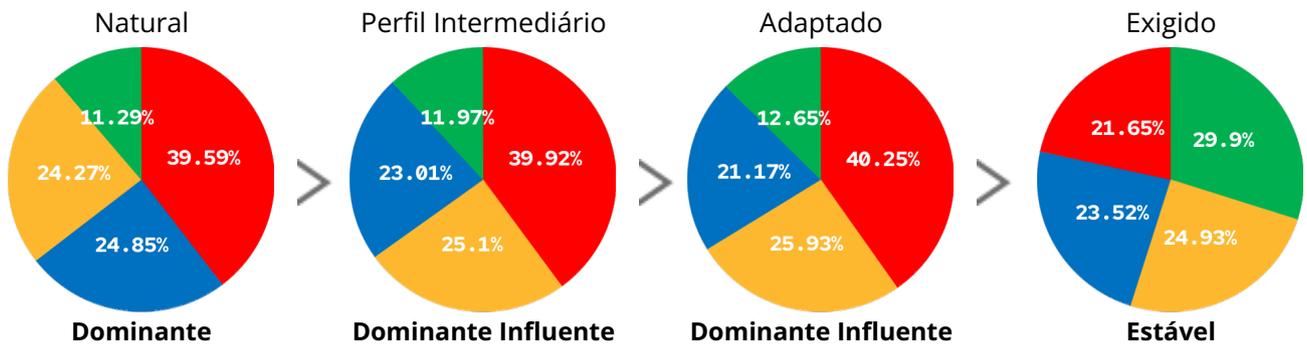
O perfil adaptado demonstra a compreensão consciente que você possui de si mesmo, a sua autoimagem ou autopercepção, e retrata a forma como você geralmente se comporta diante das exigências e demandas do seu meio externo, representado pelo ambiente em que você atua e pelas pessoas do seu convívio em 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.



Perfil Exigido: 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



Para obtermos melhores resultados e mais 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

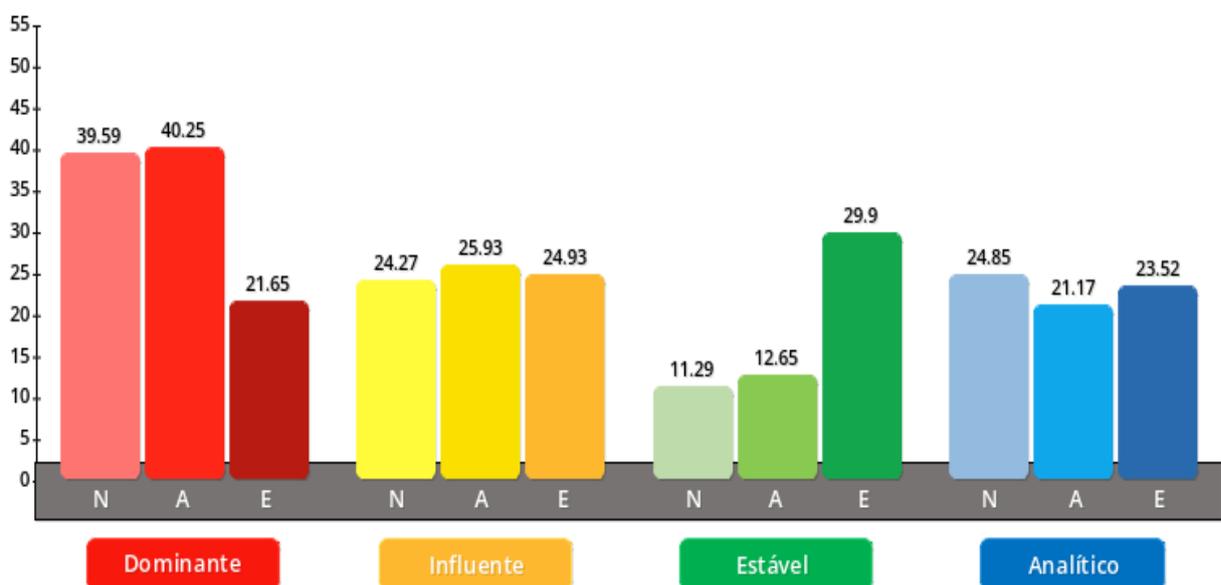


Gráfico de mudança ou evolução na Dominância

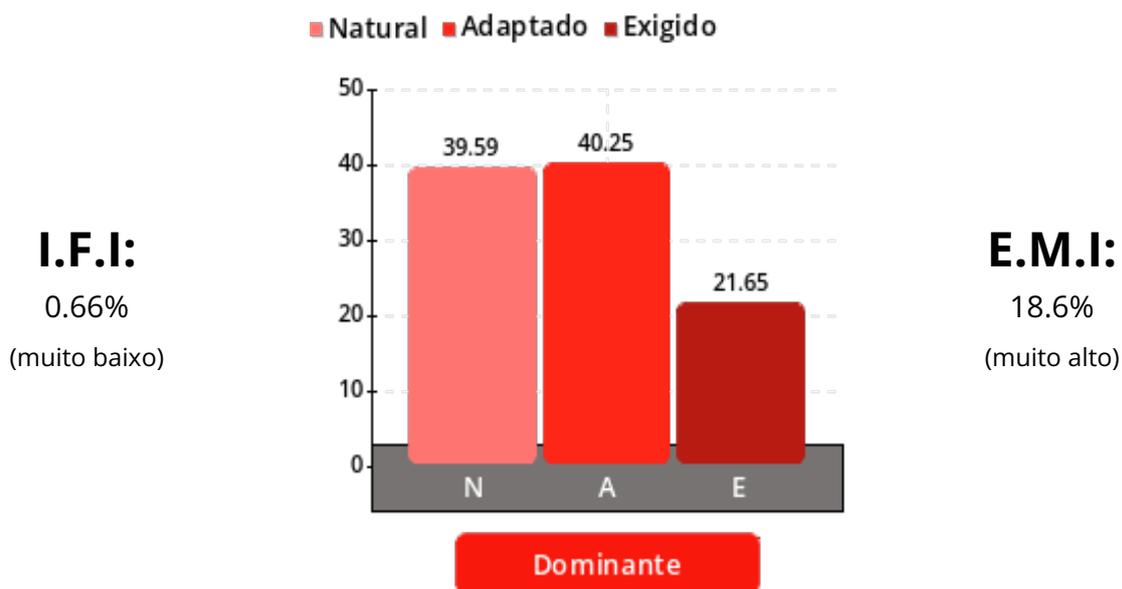


Gráfico de mudança ou evolução na Influência

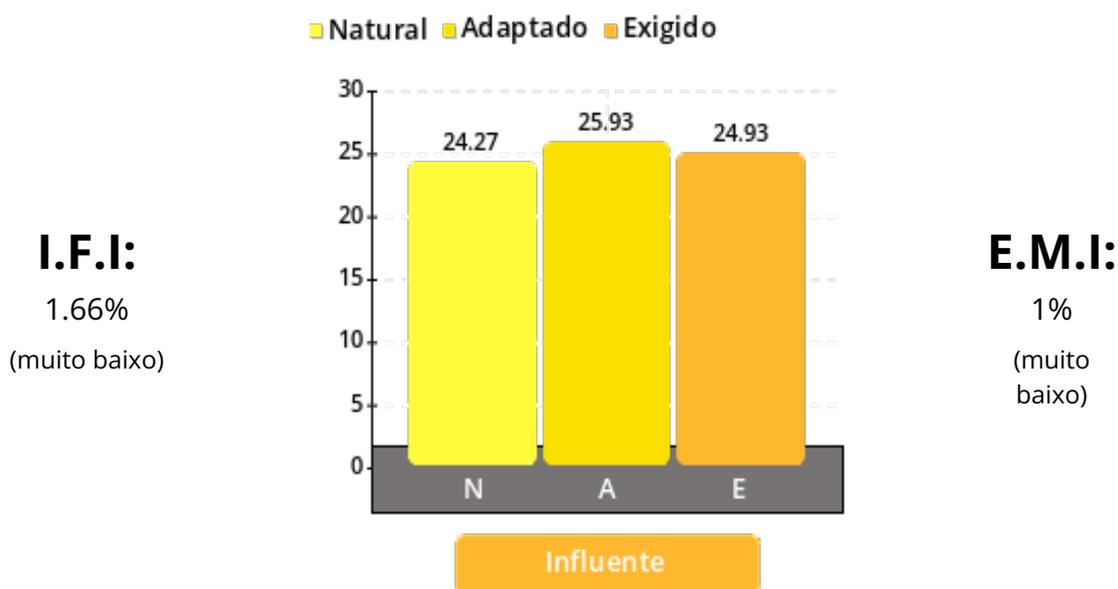


Gráfico de mudança ou evolução na Estabilidade

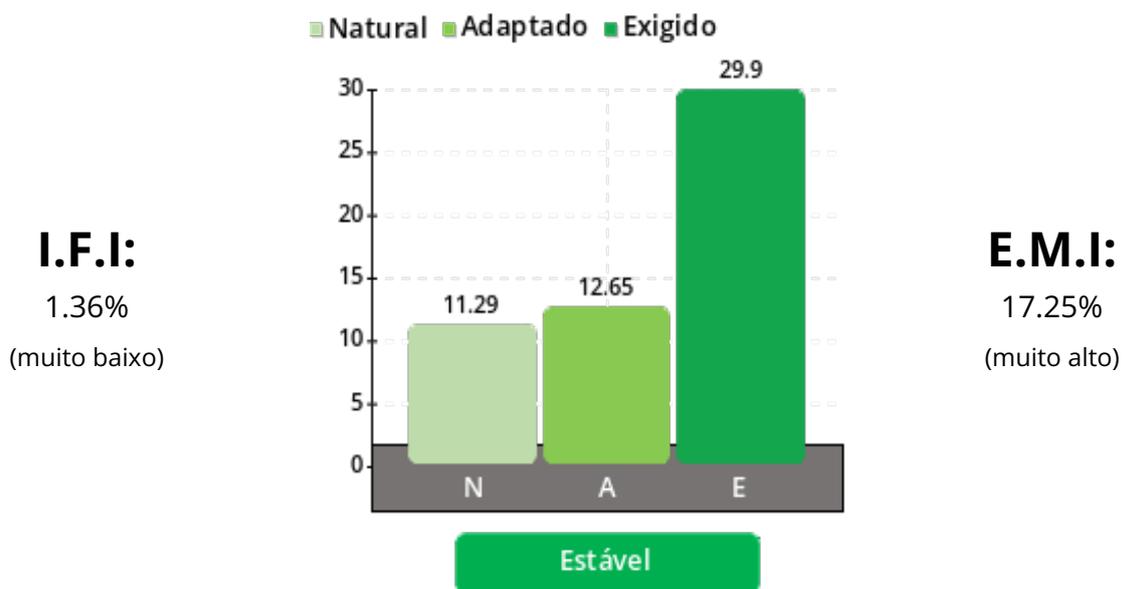
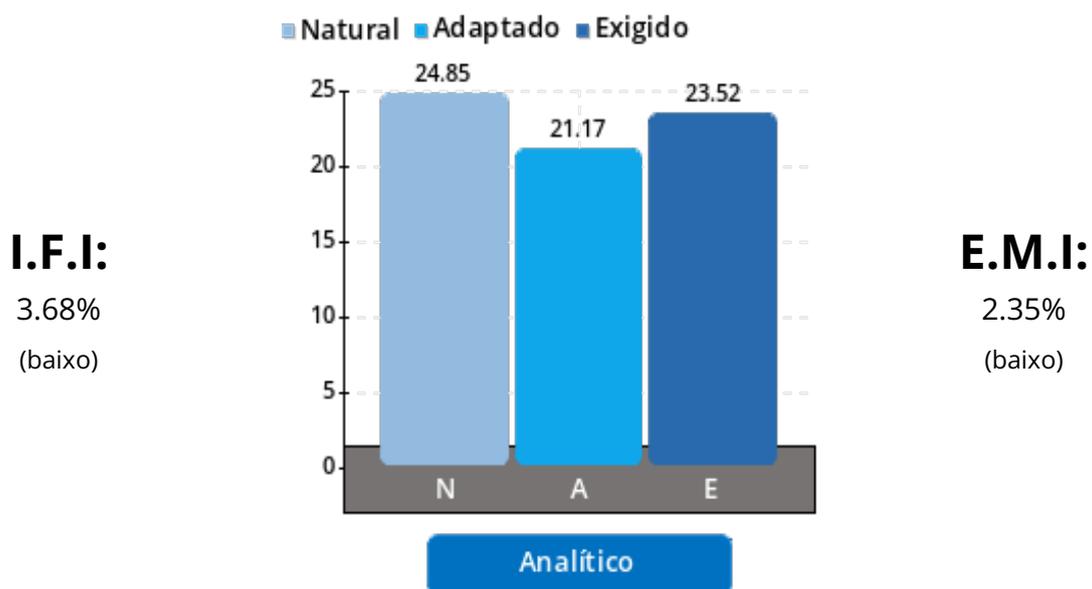
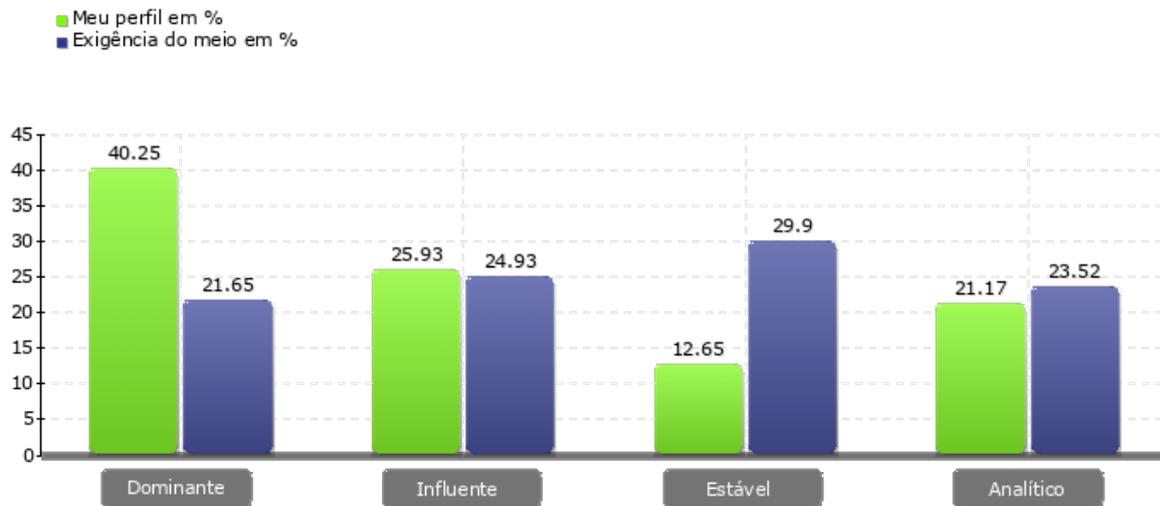


Gráfico de mudança ou evolução na Conformidade



Autopercepção da Exigência do Meio



Autopercepção da Exigência do Meio isolada para cada estilo:

18.60%
(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.

1.00%
(muito baixo)

Sinaliza que as habilidades e comportamentos positivos que você possui desse estilo estão congruentes com o que o meio está exigindo.

17.25%
(muito alto)

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

2.35%
(baixo)

Apesar de baixo, o resultado sinaliza que talvez você deva desenvolver um pouco de uma ou mais das habilidades e comportamentos positivos desse estilo.

Autopercepção da Exigência do Meio

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

39.20%
(Alto)



Feedback Real da Exigência do Meio



Feedback Real da Exigência do Meio isolado para cada estilo:

8.43%
(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 novas habilidades de estilos diferentes.

1.37%
(muito baixo)

Sinaliza que as habilidades e comportamentos positivos que você possui desse estilo estão congruentes com o que o meio está exigindo.

10.07%
(alto)

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

3.01%
(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.

Feedback Real da Exigência do Meio

Ao convidar pessoas para participar do seu mapeamento de perfil, você terá uma visão mais clara e fidedigna do que realmente o seu meio externo, que é formado justamente pelas pessoas do seu convívio, está lhe exigindo para que você apresente melhores resultados. É importante também observar se a sua percepção está próxima ou distante da percepção dos seus convidados.

F.R.E.M

22.88%
(Normal)

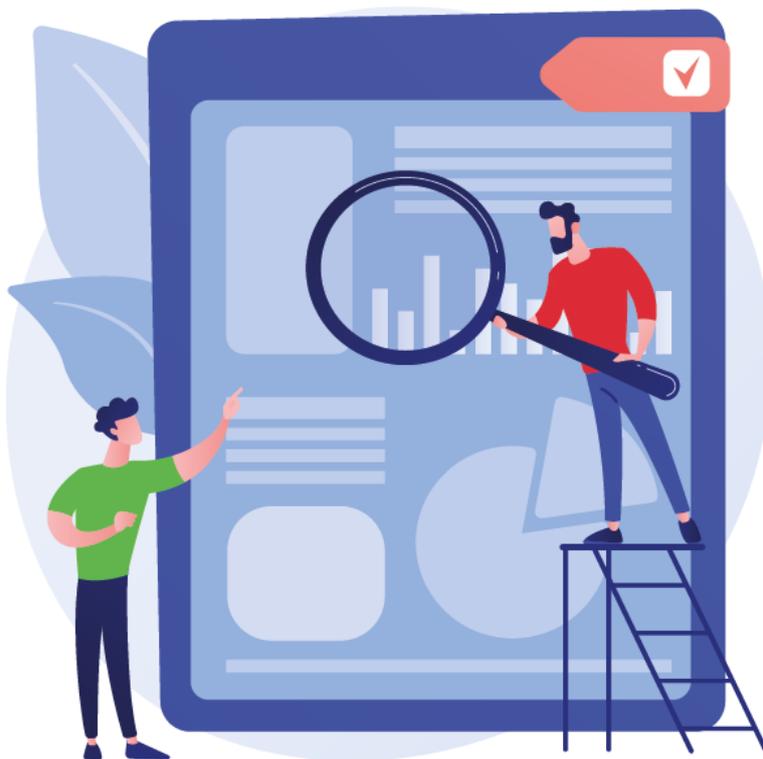


Gráfico de Flexibilidade – Perfil Natural x Adaptado



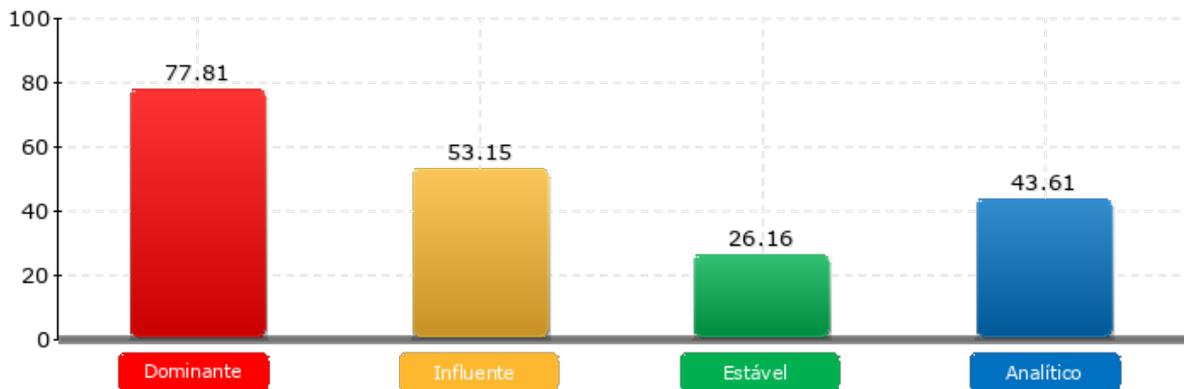
Índice Geral de Flexibilidade

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

7.36%
(Muito baixo)

Gráfico de Intensidade do Perfil Adaptado



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.

Intensidade Geral do Perfil Adaptado

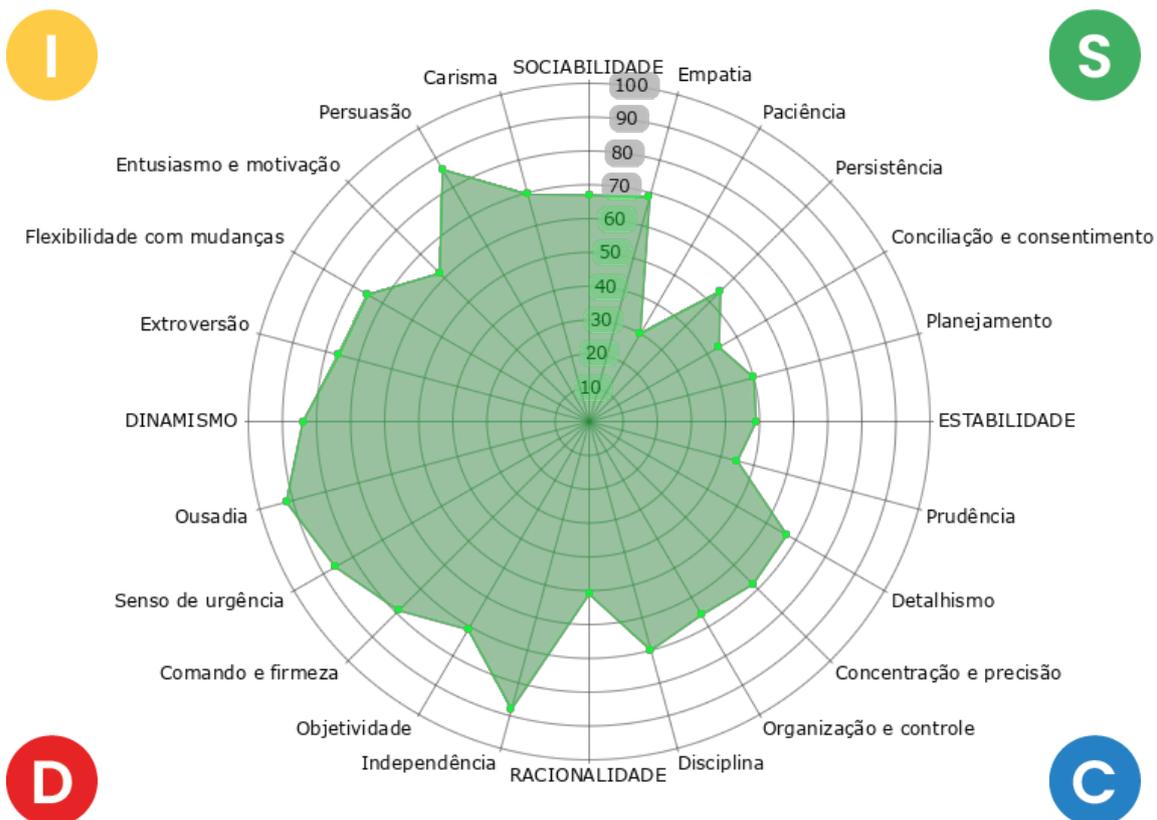
A Intensidade Geral do Perfil Adaptado - **I.G.P.A** - indica a quantidade geral de características que você marcou durante o preenchimento do questionário nas quatro dimensões DISC, e é definida pela média ponderada dos valores nas torres do gráfico de intensidade, sendo que as torres do seu perfil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

I.G.P.A

58.50%
(Média)

Mapa de Autodesempenho

Como acredito que eu estou



Principais Pontos Fortes

✓ Ousadia - 92 Pts

- Possuir coragem para correr riscos e aceitar novos desafios;
- Possuir atitude empreendedora e buscar inovações;
- Valorizar o pioneirismo naquilo que faz;
- Buscar ser mais audacioso nas negociações.

✓ Independência - 88 Pts

- Facilidade para atuar em posições que requeiram autonomia e iniciativa própria;
- Tendência a agir de forma independente sem se prender a padrões pré-estabelecidos.

✓ Senso de urgência - 86 Pts

- Senso de urgência aguçado com maior atenção aos prazos envolvidos;
- Tendência a tomar decisões rápidas que aceleram o processo de gestão e liderança.

✓ **Persuasão - 86 Pts**

- Habilidade de persuasão e facilidade para influenciar e convencer pessoas;
- Habilidades verbais com boa eloquência e facilidade para argumentar e expressar o seu ponto de vista.

✓ **Dinamismo - 84 Pts**

- Apresentar atitudes mais ágeis e espontâneas;
- Ser capaz de enfrentar problemas de forma mais versátil;
- Ter mais facilidade para desempenhar em ambientes movimentados e lidar com situações que exijam um maior dinamismo;
- Ser capaz de atuar em vários projetos e funções simultaneamente, buscando agir com mais agilidade.

✓ **Comando e firmeza - 79 Pts**

- Apresentar facilidade para comandar pessoas e assumir cargos de liderança;
- Ser capaz de liderar com postura enérgica e comando firme;
- Ter facilidade para enfrentar situações de conflito e pressão;
- Ter audácia para questionar e se impor quando necessário.

✓ **Extroversão - 76 Pts**

- Habilidade para agir com extroversão e desenvoltura diante de grupos ou reuniões sociais;
- Facilidade para se expor e falar em público.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

✓ **Flexibilidade com mudanças - 75 Pts**

- Flexibilidade para aceitar mudanças não planejadas;
- Capacidade para se adaptar à situações imprevistas e agir com espontaneidade;
- Facilidade para atuar em cargos ou ambientes sem rotinas que exijam uma maior flexibilidade de posições e tarefas a serem assumidas.

Objetividade - 71 Pts

- Estar acostumado a agir de forma mais prática, indo direto ao ponto sem perder tempo com detalhes;
- Focar mais nos resultados e objetivos a serem atingidos.

Disciplina - 70 Pts

- Capacidade de se manter focado nas tarefas necessárias para concretização de uma meta sem se desviar e sem perder a motivação;
- Habilidade para seguir adiante com obediência às regras, planejamentos e com firmeza e determinação, mesmo diante de circunstâncias adversas, dificuldades e rotinas desgastantes.

Carisma - 69.5 Pts

- Habilidade para atrair, contagiar e envolver pessoas pela maneira agradável, simpática e destacada de agir;
- Capacidade para agir e se comunicar naturalmente de forma cativante, despertando o interesse e admiração das pessoas.

Empatia - 68.6 Pts

- Empatia com facilidade para ouvir e se colocar no lugar do outro;
- Tendência a agir de forma prestativa com disposição para cooperar, aconselhar e instruir;

Concentração e precisão - 68 Pts

- Habilidade para se concentrar em tarefas específicas com capacidade para analisar

dados por mais tempo;

- Tendência a buscar a precisão naquilo que faz, buscando sempre desempenhar as suas ações com qualidade;
- Predisposição para se especializar em sua área de interesse.

✓ **Detalhismo - 67 Pts**

- Ser capaz de trabalhar com sistemas complexos e projetos que exijam um maior nível de detalhes;
- Apresentar facilidade para solucionar problemas e encontrar possíveis erros que precisam ser corrigidos;
- Possuir habilidade para finalizar, aprofundar e revisar trabalhos e projetos.

✓ **Sociabilidade - 67 Pts**

- Focar mais nas pessoas e no desenvolvimento de relacionamentos;
- Possuir habilidades para socializar e fazer novas amizades;
- Ter habilidades para construir redes de networking e utilizar isso conscientemente para acelerar seus resultados;
- Ser mais intuitivo na tomada de decisões, levando em consideração mais os aspectos sociais e as emoções das pessoas envolvidas;
- Ter preferência para trabalhar em grupo e em ambientes mais interativos.

✓ **Organização e controle - 66 Pts**

- Habilidade para agir de forma organizada com facilidade para criar e seguir regras, regulamentos e controles que visam uma maior eficiência nas ações a serem executadas;
- Habilidade para acompanhar e controlar ações, processos e tarefas por meio de agendas, planilhas e sistemas.

✓ **Entusiasmo e motivação - 62 Pts**

- Habilidade para motivar pessoas com dinamismo, entusiasmo e descontração;
- Tendência a agir de forma estimulante e com empolgação.

 **Persistência - 54.5 Pts**

- Capacidade para se dedicar por mais tempo e perseverar rumo ao alcance de seus objetivos;
- Tendência a finalizar os projetos iniciados, permanecendo-se firme frente aos obstáculos e desafios durante a jornada.

 **Racionalidade - 51 Pts**

- Focar mais nas tarefas, processos e objetivos;
- Possuir habilidade para construir raciocínios lógicos e facilidade para solucionar questões que exijam maior reflexão;
- Ser mais reflexivo na tomada de decisões, levando em consideração fatos concretos e reais;
- Agir com mais com a razão do que com a emoção;
- Ter preferência por trabalhar sozinho e em ambientes mais reservados que permitam uma maior concentração.

 **Planejamento - 50 Pts**

- Habilidade para fazer planos e desenvolver processos;
- Capacidade para se preparar bem diante de projetos e trabalhos a serem executados, definindo etapas, métodos e meios necessários.

 **Estabilidade - 49 Pts**

- Agir de forma mais consistente e previsível;
- Ser capaz de enfrentar problemas de maneira equilibrada;
- Ter mais facilidade para atuar em cargos ou ambientes que envolvam vários processos e rotinas a serem observadas.

 **Prudência - 45 Pts**

- Agir com mais prudência e moderação, buscando segurança e embasamento em suas ações;

-
- Apresentar atitudes mais conscientes e sensatas;
 - Tomar decisões de maneira mais cautelosa, evitando possíveis erros e contratemplos.

✓ **Conciliação e consentimento - 44 Pts**

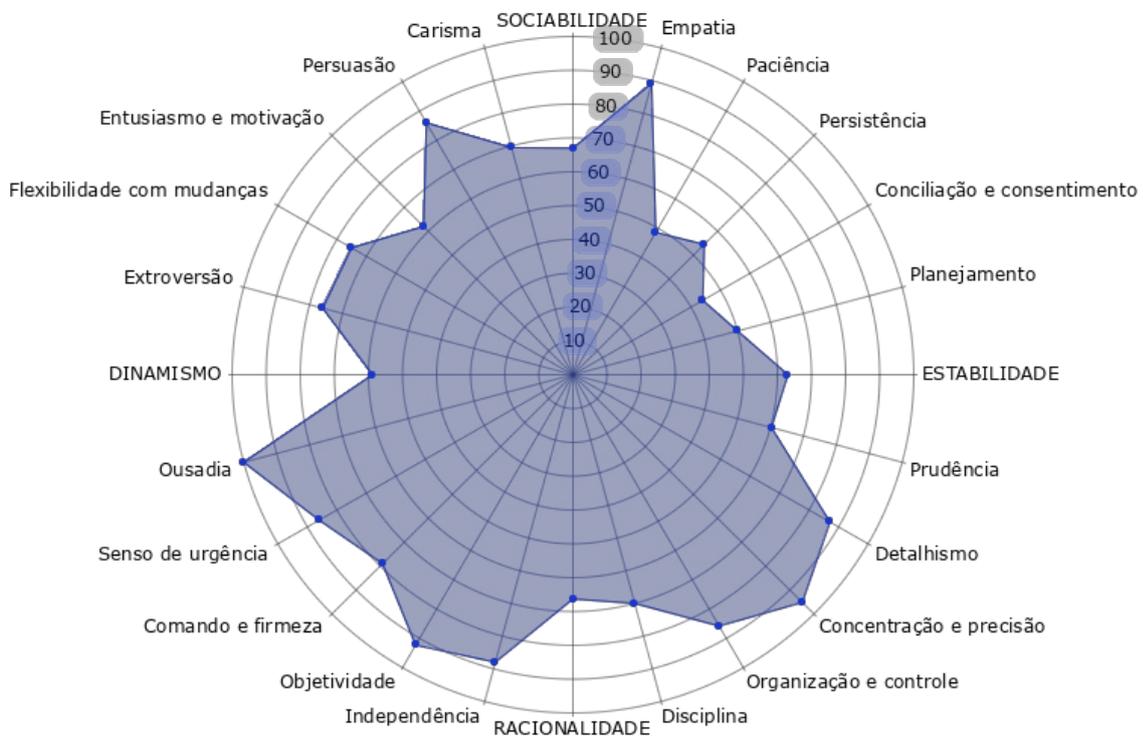
- Apresentar habilidades para negociar de maneira mais diplomática com pensamento ganha-ganha;
- Saber compartilhar decisões e responsabilidades;
- Ter habilidade para agir de forma conciliadora e buscar consenso comum;
- Buscar promover a harmonia e a pacificação em ambientes e grupos;
- Ter facilidade para receber ordens e cumprir com o cronograma.

✓ **Paciência - 30 Pts**

- Paciência para enfrentar situações diversas e tendência para agir de forma calma e tranquila;
- Tolerância e facilidade para lidar com diferentes personalidades e com o público em geral.

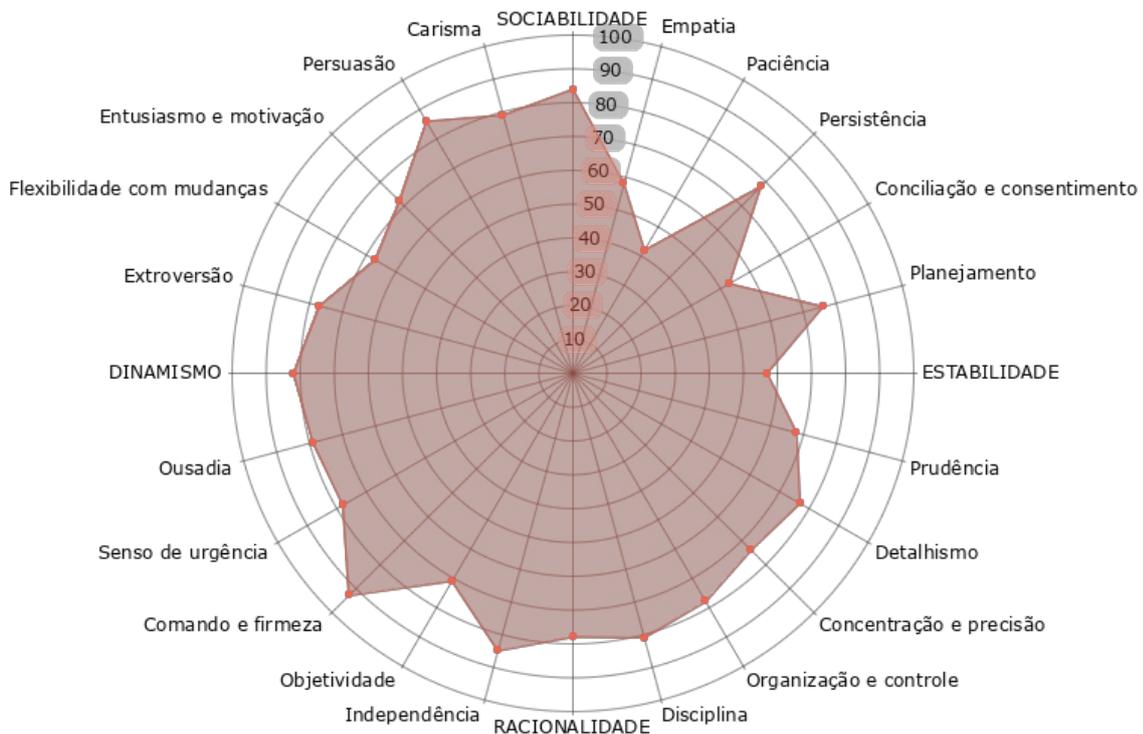
Mapa de Autodesempenho Desejado

Como acredito que eu deveria estar

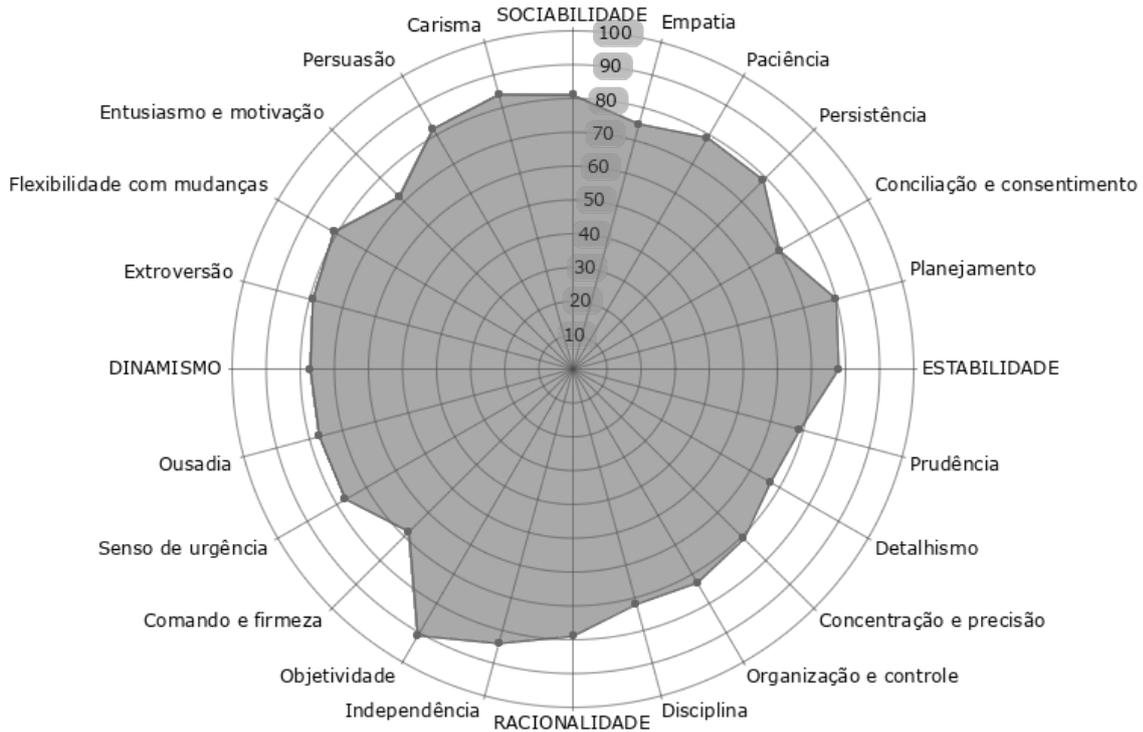


Feedback das participações

Como as pessoas acreditam que eu estou

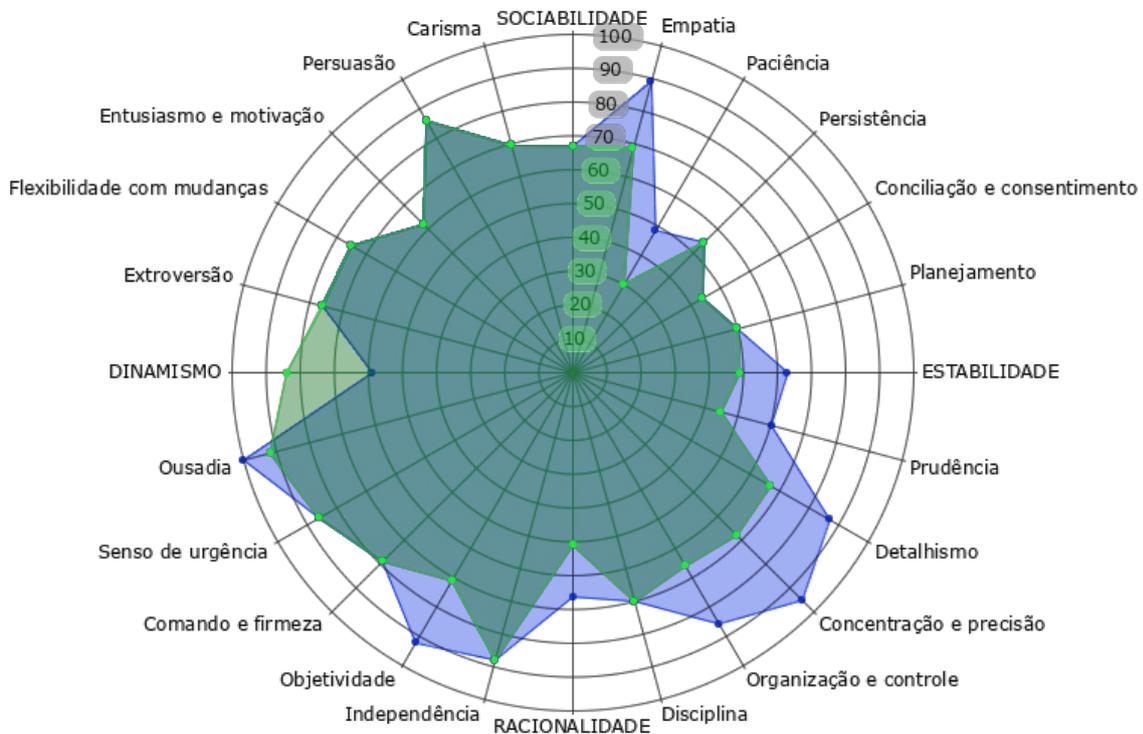


Como as pessoas acreditam que eu deveria estar

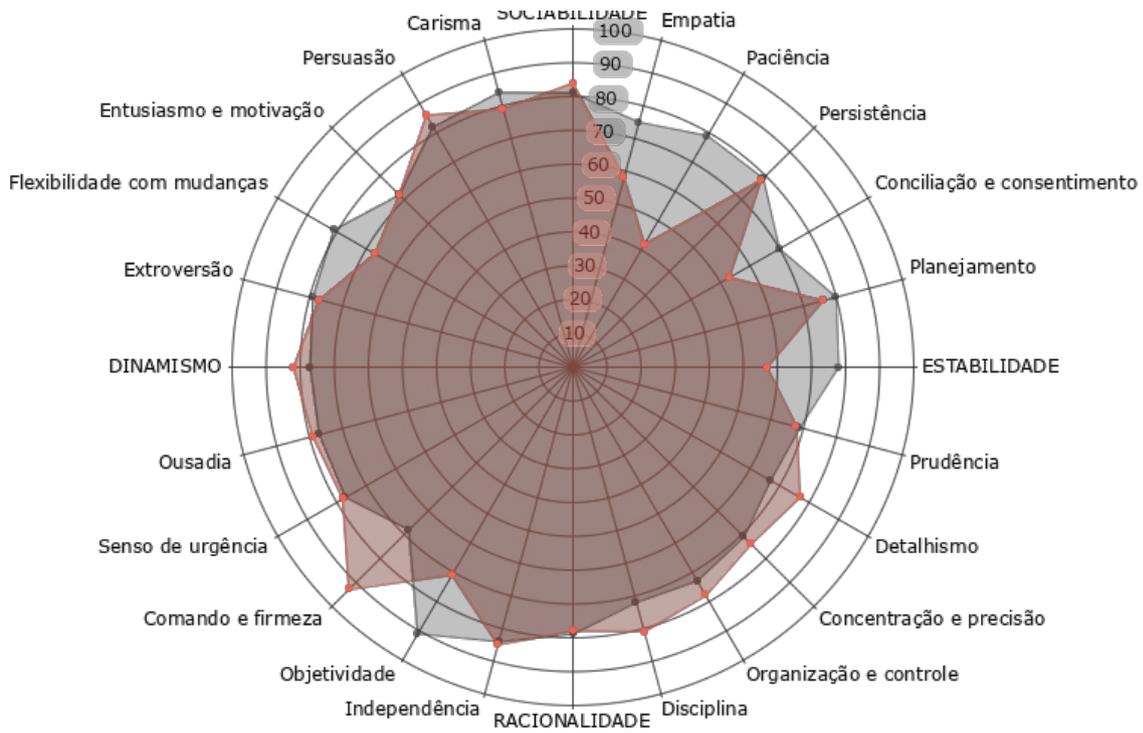


Sobreposição dos mapas

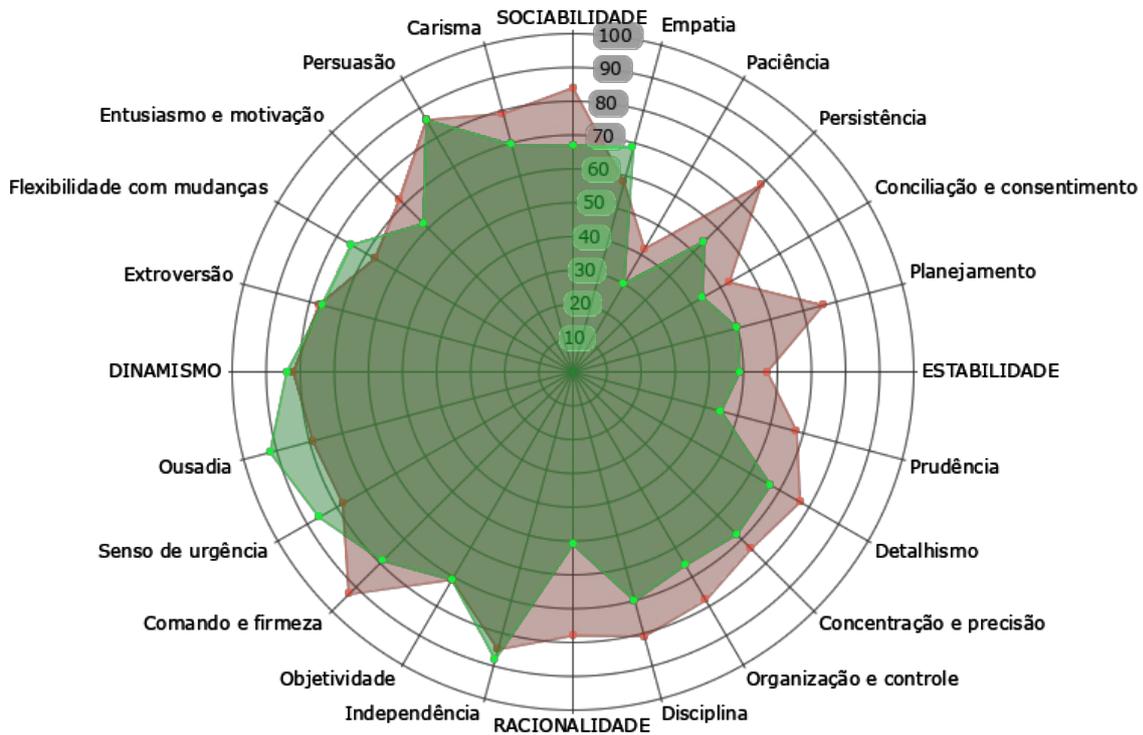
■ Como acredito que eu estou
 ■ Como acredito que eu deveria estar



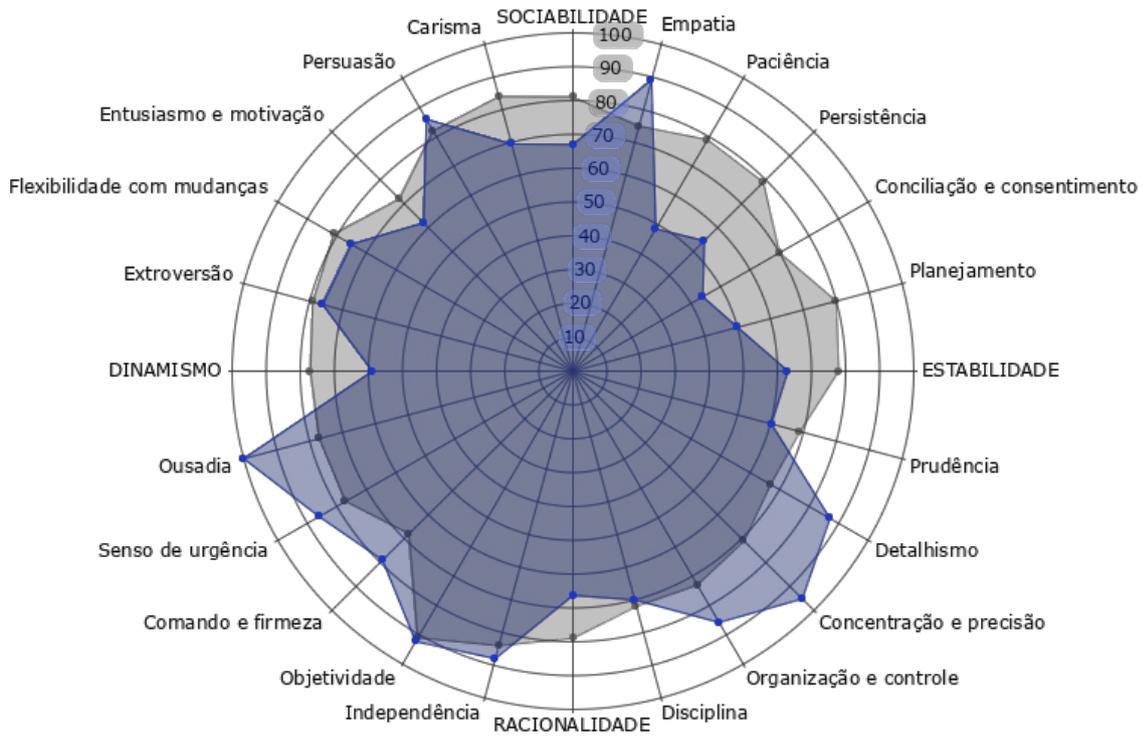
■ Como as pessoas acreditam que eu estou
 ■ Como as pessoas acreditam que eu deveria estar



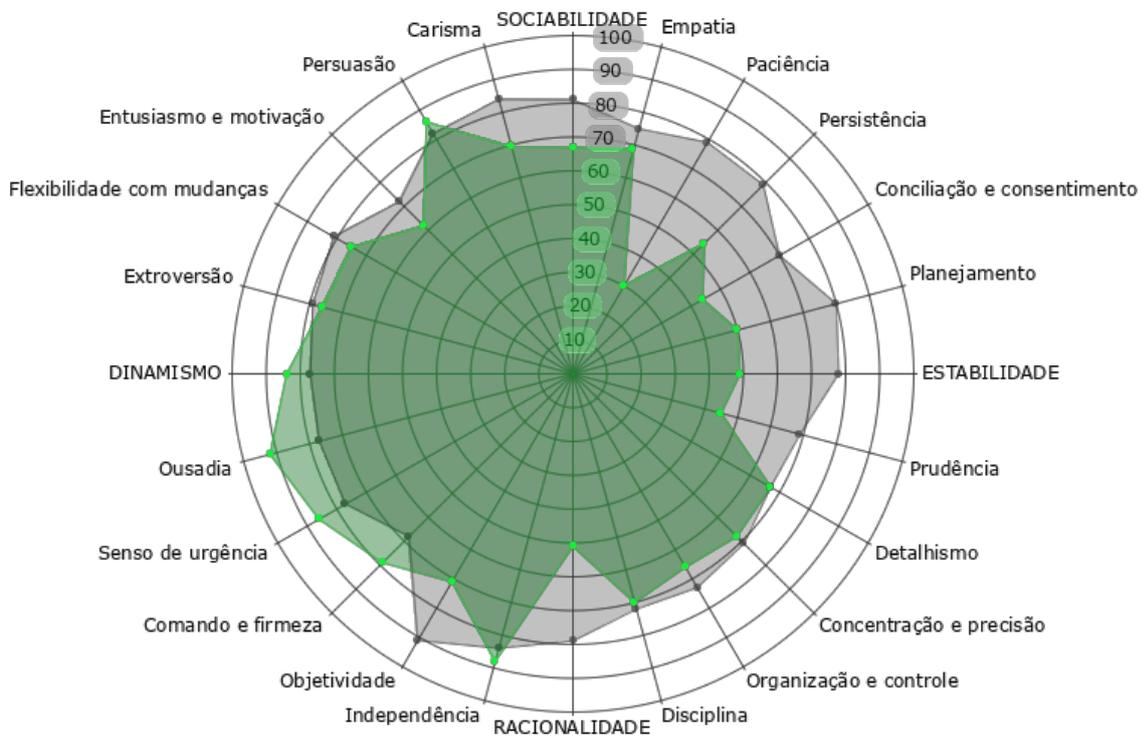
■ Como acredito que eu estou
 ■ Como as pessoas acreditam que eu estou



■ Como acredito que eu deveria estar
 ■ Como as pessoas acreditam que eu deveria estar

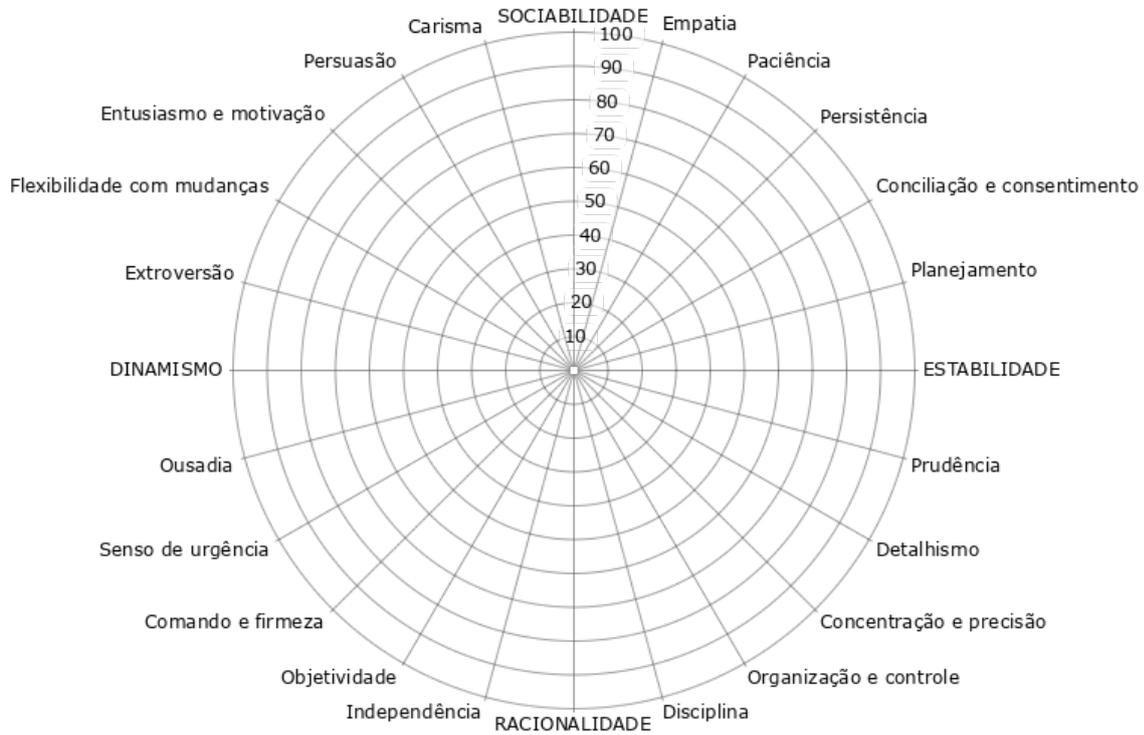


■ Como acredito que eu estou
 ■ Como as pessoas acreditam que eu deveria estar



Alinhamento perceptivo

Como acredito que eu estou Como acredito que eu deveria estar



Aproveitamento dos Pontos Fortes

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

96.88%
(Muito alto)

Feedback dos Pontos Fortes

O seu Feedback dos Pontos Fortes representa a percepção geral das pessoas que você convidou para participar do seu mapeamento de perfil em relação ao quanto que elas acreditam que as suas principais habilidades estão sendo requeridas e aproveitadas. Portanto, é importante avaliar também se a sua percepção está alinhada com a percepção dos convidados. Um **F.P.F muito baixo** ou **baixo** pode indicar que você, ou precisa desenvolver novas habilidades, ou deva buscar outros ambientes, atividades ou oportunidades para passar a utilizar mais as que já possui.

F.P.F

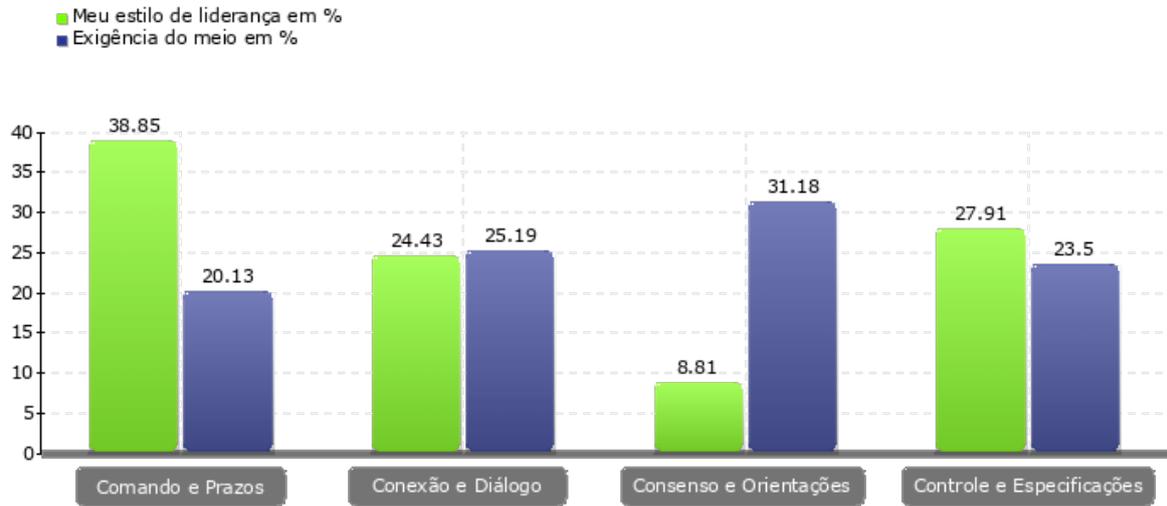
95.24%
(Muito alto)

Os estilos de liderança

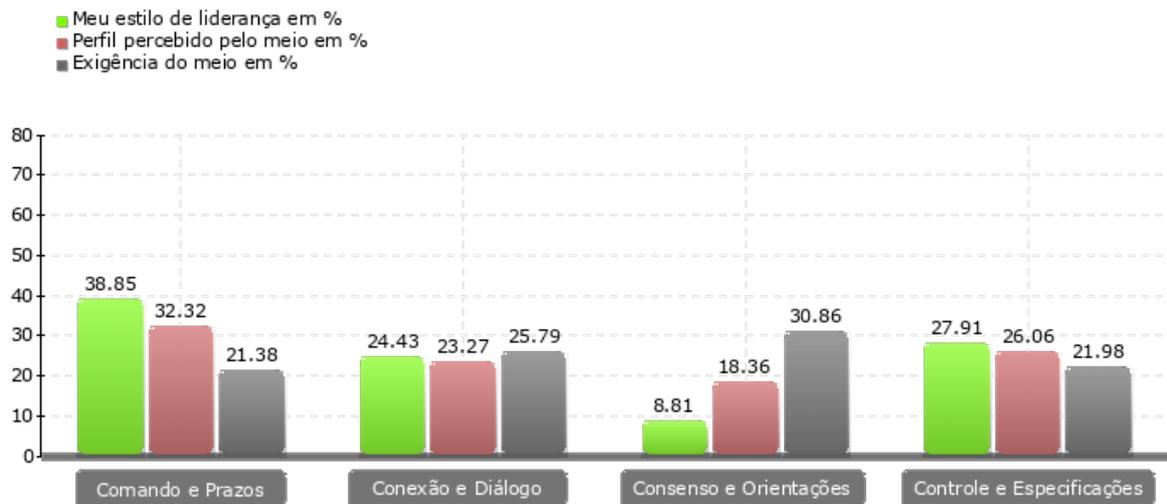


Não existe um estilo de liderança ideal para todos os casos. Para cada tipo de cargo, empresa, equipe ou liderado, existe um estilo mais indicado. Se, por exemplo, uma equipe for formada exclusivamente por pessoas com alta intensidade do estilo ESTÁVEL, pode ser indicado um líder que desenvolva um estilo 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.

Autopercepção do Estilo de Liderança



Feedback Real do Estilo de Liderança





Pontos fortes e características do seu estilo de Liderança por COMANDO e PRAZOS / CONTROLE e ESPECIFICAÇÕES:

- Você possui facilidade para comandar pessoas com autoconfiança e com um posicionamento mais firme. Além disso, você é autodisciplinado, geralmente adota uma postura mais séria e se concentra mais nas tarefas e processos a serem executados. Dessa forma, quando necessário, você consegue ser mais preciso nas informações e detalhes de seus relatórios e projetos;
- Você é um(a) profissional determinado(a) que foca nos seus objetivos e nos prazos a serem cumpridos. Portanto, possui um senso de urgência mais aguçado e tende a imprimir um ritmo mais acelerado para si mesmo e para a sua equipe;
- Você pode ser, portanto, uma peça chave para liderar uma equipe mais estável, lenta ou acomodada que precisa de um “empurrãozinho”;
- Para acelerar os processos gerenciais e os resultados esperados, você tende a tomar as suas decisões de maneira mais rápida e individual, mas não gosta de correr riscos não calculados e desnecessários. Com um pensamento lógico, racional e estruturado você prefere embasar as suas decisões em fatos concretos e busca minimizar possíveis erros em sua gestão;
- Você valoriza muito a competência no dia-a-dia e naquilo que se propõe a fazer, pois só sendo realmente competente é que você consegue atender a sua necessidade de ocupar, manter e evoluir uma posição de comando e controle;
- 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;
- Além de possuir um senso crítico apurado, você possui uma boa capacidade analítica e é do tipo questionador que não se acomoda ou aceita facilmente padrões pré-estabelecidos. Sendo assim, você consegue detectar falhas e problemas que precisam ser corrigidos com certa facilidade;
- A sua capacidade analítica permite, portanto, que você assuma projetos de maior complexidade se necessário e a sua preocupação com a qualidade, além do tempo de entrega, faz com que você tenha padrões mais elevados e exija mais de si mesmo e de seus liderados que, por sua vez, passam a se preocupar mais com os detalhes e com a exatidão de seus trabalhos e tarefas;
- Dependendo da situação, você tem mais cuidado para prever o que pode dar errado e



se preocupa em fornecer mais detalhes de informações. Isso acaba evitando possíveis maus entendimentos, erros ou atrasos que normalmente acontecem pela falta de controle, processos bem definidos e clareza nas orientações.

- 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 se dispõe a correr riscos calculados, fazendo análises com critérios racionais e pragmáticos;
- Sabe aquele membro da equipe que precisa ouvir umas verdades e você precisa ser mais firme ao chamar a sua atenção? Pois é, você lida bem com situações de conflito e pressão e não ficará sofrendo ou hesitará para fazer o que tem que ser feito!
- Uma grande vantagem no seu estilo de liderança é que você consegue um equilíbrio entre qualidade e velocidade alcançando o padrão exigido sem, contudo, requerer muito tempo;
- Outro ponto positivo ocorre quando a sua autoconfiança e ousadia liberam o seu otimismo frente às situações e se unem ao seu dinamismo. Essa combinação energética muito provavelmente motivará a sua equipe.

Possíveis pontos de melhoria e cuidados para esse estilo de liderança:

- 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;
- A sua linguagem corporal, tom de voz e o jeito mais enérgico de agir, pode estar passando uma mensagem mais agressiva e intimidante, principalmente, se você estiver interagindo com um liderado mais estável ou analítico;
- Você costuma construir um relacionamento mais formal com os seus liderados, esperando que eles tenham uma postura mais disciplinada e concentrada no cronograma de atividades, assim como você. Dessa forma, é possível que você fique irritado e perca a paciência com os liderados mais descontraídos, conversadores e com falta de foco;
- Você é do tipo mais sério, calado e reservado que não se alonga em suas conversas e não desenvolve relacionamentos muito próximos. Portanto, talvez seja a hora de se aproximar mais de seu time, pois você pode estar passando a imagem de um líder mais



distante e frio;

- Você tem uma tendência a priorizar os seus ganhos e objetivos. Esse foco em si mesmo, quando acentuado, pode fazer com que você não dê a atenção devida às necessidades de seus liderados. Talvez caiba um cuidado para não passar para o time uma imagem de um líder mais individualista, que não pensa no grupo como um todo;
- Nem todas as pessoas possuem um ritmo mais acelerado como o seu e você pode ter dificuldades para compreender isso, podendo agir de vez em quando com impaciência ou nervosismo;
- Você tende a ser um líder com uma postura mais rígida, com crenças bem enraizadas, mais preso à sua forma de ver as coisas e que não tem dificuldade para dizer não. Assim, para algumas pessoas da sua equipe, você pode estar sendo visto como um líder mais inflexível e fechado para as opiniões do grupo. Isso, inclusive, pode estar intimidando o seu time ou desmotivando algum liderado a ser expor suas ideias e ser mais participativo. Além disso, se a sua rigidez estiver acompanhada de atitudes intolerantes ou intimidantes, é bem provável também que seus liderados estejam com receio de lhe pedir orientações ou contribuir com críticas construtivas;
- Você tem uma tendência de querer controlar tudo o que está sendo feito por seus liderados e impor o seu jeito "*certo*" de fazer as coisas. Cuidado, pois essa forma de agir controladora acaba tirando a autonomia e liberdade de alguns e também pode gerar desmotivação e queda na produtividade;
- A exigência acentuada por competência e eficiência tanto para com o grupo, como para si mesmo, quando associada a sua postura mais rígida e enérgica, pode estar lhe rendendo também uma imagem de um líder mais dominador e com atitudes autoritárias;
- Outro ponto que pode ser característico em sua gestão é o de que acompanhar, cobrar e exigir a competência de todos em uma equipe com muitas pessoas não é uma tarefa tão simples, principalmente para quem não tem muita paciência e tolerância, portanto, é provável que você prefira liderar grupo menores para ter mais controle da situação;
- Outra possibilidade é a de que a seu alto nível de exigência, quando associado ao seu jeito mais questionador e ao seu senso crítico, podem estar fazendo você reconhecer mais as falhas e os problemas de seus liderados do que os seus pontos fortes e acertos. Se isso estiver acontecendo realmente, 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 é do tipo firme, racional e forte. Todavia, vale ressaltar mais uma vez que nem todos possuem a mesmo jeito de agir que você. Muito provavelmente, existem pessoas mais sensíveis e emotivas em sua equipe. Cuidado para não passar a imagem de um líder mais intolerante e insensível às necessidades emocionais e aos sentimentos alheios, pois isso também tenderá a desmotivar o 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;
 - A sua falta de paciência com pessoas mais lentas que você e o seu alto nível de exigência, podem estar contribuindo para que você centralize muitas atividades e responsabilidades. Você pode até estar sendo aquele tipo de líder que pensa: *“Se você quer que alguma coisa seja feita de forma rápida e eficiente, faça você mesmo!”*;
 - Por último, um ritmo muito forte e acelerado, bem como o possível excesso de centralização de atividades, 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

Estilo(s) de liderança desejado(s)	% atual	% desejado
Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONSENSO e ORIENTAÇÕES:	8.81%	31.18%
Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONEXÃO e DIÁLOGO:	24.43%	25.19%

✓ 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;
- 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.

✓ **Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONEXÃO e DIÁLOGO:**

- Costumam liderar de forma mais descontraída, positiva e liberal;
- Buscam estabelecer uma conexão e desenvolver uma relação de influência positiva com os seus liderados;
- Buscam melhorar os resultados da equipe, valorizando o diálogo como forma de aproximar o grupo e solucionar possíveis ruídos nas relações interpessoais;
- Possuem uma facilidade nata para motivar sua equipe com dinamismo, otimismo e entusiasmo;
- O seu dinamismo tende a melhorar o ritmo e a aumentar a velocidade de seus liderados;
- Não apresentam dificuldades para delegar ações, preferindo delegar aquelas que exijam mais concentração e atenção aos detalhes;
- Se encarregam de deixar os ambientes mais positivos e de promover atividades em grupos para agregar e aproximar os membros da equipe;
- São extrovertidos, ótimos argumentadores e possuem facilidade para convencer e influenciar seus liderados;
- Costumam levar em consideração os aspectos emocionais e os sentimentos de seus liderados em suas decisões;
- São mais intuitivos e possuem facilidade para gerenciar possíveis situações imprevistas e lidar com mudanças não planejadas.

Dicas para motivar e liderar

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 Dariane Gatto:

- 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;
- Se possível, peça para que outra pessoa mais analítica revise os seus trabalhos ou projetos entregues;
- Crie mecanismos ou ações que possam ajudar na recapitulação de itens e detalhes. Procure deixar tudo registrado e bem visível;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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 esqueça de reconhecer as suas conquistas e vitórias, principalmente por seu dinamismo e pela contribuição nos resultados atingidos pela equipe;
- Procure enriquecer e simbolizar as conquistas por meio de premiações ou coisas materiais;
- 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;
- 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);
- 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;
- Procure desenvolver uma cultura ou gestão que valorize o diálogo frequente entre as equipes, pares ou grupos;

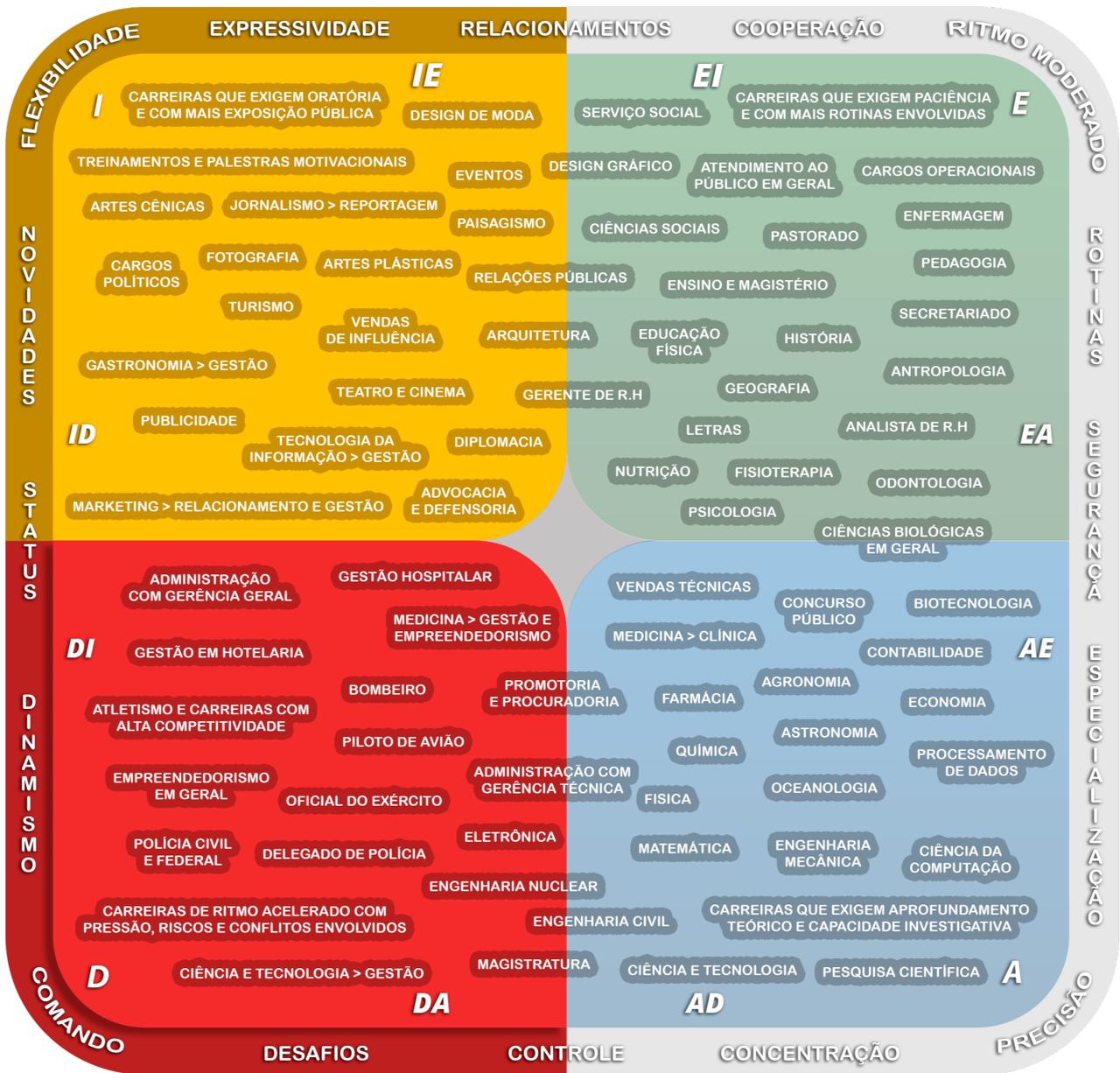
- Evite ser muito inflexível e procure escutar mais a sua opinião e considerar a forma como ele(a) deseja atuar;
- Evite ditar sempre as regras do jogo ou dizer exatamente o que ele(a) tem que fazer;
- Evite cronogramas pré-estabelecidos e fechados e permita que ele(a) possa inovar ou fugir do protocolo 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;
- 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;
- 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;
- Procure compreender o seu jeito mais questionador e não leve para o lado pessoal se você se sentir muito questionado;
- Se for discordar, procure manter a conversa em um nível mais racional e fundamentar 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;
- 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;
- Procure enxergar mais o lado bom das coisas e pessoas;
- Permita que ele(a) desenvolva relacionamentos e amplie o seu networking, mas procure também fornecer as condições necessárias para que ele possa agir de forma mais independente e proativa;
- Avalie ou considere a possibilidade de colocá-lo em funções ou setores nos quais ele(a) possa ter um papel mais independente, sem depender muito de outras pessoas para ter as suas ações executadas;
- Crie condições para que ele(a) possa assumir uma posição de exclusividade e pioneirismo naquilo que faz;
- Promova treinamentos mais práticos e com menos aprofundamento teórico. Faça mais dinâmicas e vivências em grupo;
- 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 nas quais ele(a) possa propor soluções criativas e inovadoras.

Mapa de compatibilidade profissional

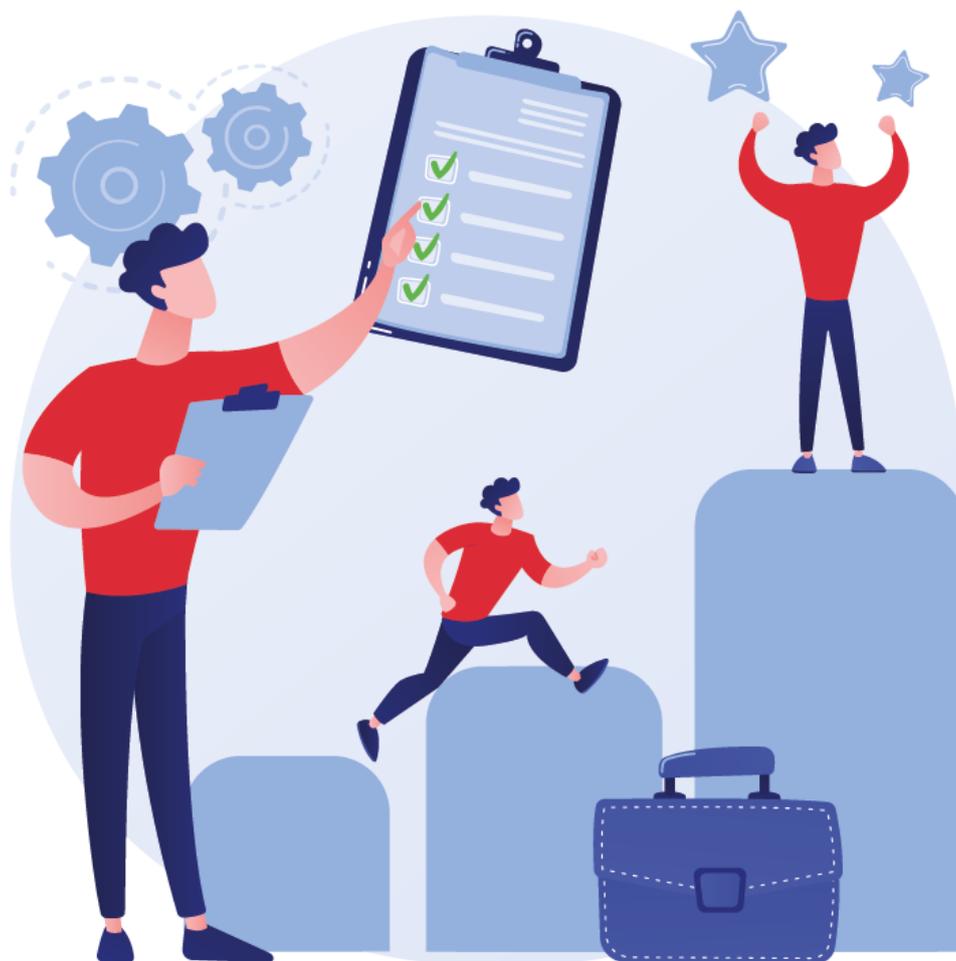


As áreas de coloração mais viva do seu mapa indicam as carreiras nas quais você possui mais probabilidade de usar os seus pontos fortes comportamentais e alcançar a realização profissional. Entretanto, é importante salientar que, dependendo do esforço empregado, todos nós podemos desenvolver novos comportamentos 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.

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:

**COMANDO > DESAFIOS > DINAMISMO > STATUS > RELACIONAMENTOS >
EXPRESSIVIDADE > FLEXIBILIDADE > NOVIDADES.**



Motivadores de carreira

1- 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?

2- 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?

3- 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?

4- 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?

5- 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?

6- Ambientes dinâmicos e funcionais: ser competente tem a ver com ser ágil, eficiente e atingir os resultados no menor tempo possível. E como é assim que você mantém e evolui o seu posto, o seu senso de urgência é acima da média e você realmente se preocupa com os prazos a serem cumpridos. Resta saber, portanto, se a sua carreira ou instituição irá lhe fornecer as condições necessárias para que as coisas aconteçam de forma rápida e eficiente.

Reflexão: você consegue ver as coisas acontecendo de forma rápida e eficiente em sua carreira ou instituição? Você terá condições de construir ou de trabalhar com uma equipe composta de pessoas dinâmicas e acostumadas a tomar providências imediatas? A tecnologia e metodologia utilizadas o ajudarão a ganhar tempo? Os equipamentos estarão sempre funcionando?

7- 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?



8- 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?

9- 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?

10- 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?

11- 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?

12- Desafios constantes: nada melhor do que um desafio após o outro para você. Parece, inclusive, que as palavras “fugir”, “relutar” e “procrastinar” sumiram do seu dicionário.



Assim, você é do tipo que gosta de vencer grandes obstáculos e conquistar novos troféus. Obviamente, é importante analisar se a sua carreira ou instituição irão lhe propor constantemente novos desafios.

Reflexão: você consegue se imaginar vencendo novos desafios com frequência em sua carreira? A organização da qual você fará parte é do tipo que propõe metas desafiadoras? Você se sente motivado quando imagina os obstáculos e barreiras que deverão ser superados?

13- Autossuperação: prezar pela competência e dinamismo, focar nos objetivos a serem atingidos, vencer desafios constantemente e obter grandes conquistas, tudo isso tem a ver com superar marcas e atingir um novo nível. Se olharmos por essa ótica, talvez o seu principal adversário seja você mesmo.

Reflexão: você consegue visualizar muitas oportunidades para superar as suas próprias marcas e melhorar cada vez mais os seus resultados na carreira escolhida?

14- 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?

15- 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?

16- 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?

Tomada de Decisão

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:

Geralmente mais rápida e individualizada. A tendência também é que seja mais racional do que emocional, principalmente com questões relacionadas ao trabalho e com mais riscos envolvidos.



Tabela de pontos fortes x Pontos limitantes

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 (%)	Média Geral
Dominante	85.45%	48.73%
Influente	52.21%	
Estável	19.09%	
Analítico	38.18%	

Percentuais isolados de pontos limitantes

Perfil	Porcentagem (%)	Média Geral
Dominante	33.33%	16.15%
Influente	6.25%	
Estável	0.00%	
Analítico	25.00%	

Índice de Tendência da Autoestima

O índice de Tendência da Autoestima - **I.T.A** - pode ser indicado pela análise conjunta de outros três fatores ou índices com pesos diferentes. O primeiro, com o maior peso, é a média de pontos fortes que você percebe em si mesmo nas dimensões determinantes do seu perfil, ou seja, se você é Influente Dominante, por exemplo, conta-se apenas o percentual de pontos fortes na Influência e na Dominância. O fator com o segundo maior peso é a média de pontos limitantes nas quatro dimensões DISC e, por último, com o menor peso, é o índice de Discrepância da Autopercepção (**I.D.A**), pois vários estudos e artigos defendem que a autoestima e o autoconhecimento são conceitos interrelacionados.

I.T.A

66.83%
(Média)



Índice de Pontos de Melhoria

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

13.72%
(Normal baixo)



Índice de Pontos de Melhoria Atualizado

Se você convidou pessoas para participar de sua pesquisa, o seu I.P.M inicial pode então ser atualizado com a média ponderada da quantidade de pontos de melhoria que seus convidados marcaram, ou seja, o seu Índice de Pontos de Melhoria Atualizado - **I.P.M.A** - tem a ver com o quantidade de características positivas que as pessoas acreditam que você deveria desenvolver, juntamente com a quantidade de características limitantes que elas acreditam que você deveria eliminar para obter melhores resultados. Portanto, um **I.P.M.A nulo** ou **baixo** pode revelar que você está no caminho certo, precisando de poucos ajustes, enquanto um **I.P.M.A alto** ou **muito alto** pode revelar que você precisa de um plano de ação e de mudanças comportamentais mais consistentes. Observe também o quanto que o seu I.P.M se aproxima do seu **I.P.M.A** para saber se a sua autopercepção está alinhada à percepção de seus convidados.

I.P.M.A

10.15%
(Baixo)



Possíveis pontos de melhoria para autoavaliação

Relacionados com um alto índice do estilo dominante

- 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 para o planejamento e 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 de quem não concorda 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 aos 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;
- Ficar atento(a) para não monopolizar as conversas, buscando ouvir mais e falar menos.

Relacionados com a combinação de uma alta influência

- 
-
- Não me preocupar tanto com minha popularidade e focar mais nos processos e no como fazer;
 - Chamar menos atenção para mim e buscar 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 pensar um pouco mais antes de agir;
 - Dedicar mais tempo ao planejamento e buscar dividir minhas grandes metas em partes menores;
 - Buscar ter mais controle de minhas ações e evitar esquecimentos;
 - Ter mais controle emocional e pensar mais antes de falar ou reagir;
 - Pensar com mais cautela e acompanhar o ritmo de pensamento dos outros;
 - Buscar ser um pouco mais organizado(a);
 - Buscar mais exatidão e finalizar aquilo que me proponho a fazer;
 - Ser mais paciente com situações rotineiras que são necessárias;
 - Saber respeitar mais a privacidade e o jeito de ser das pessoas mais silenciosas e concentradas.

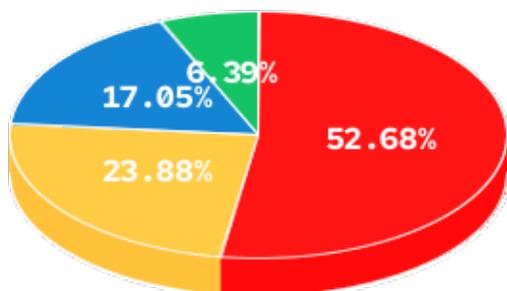
Índice de Discrepância da Autopercepção

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

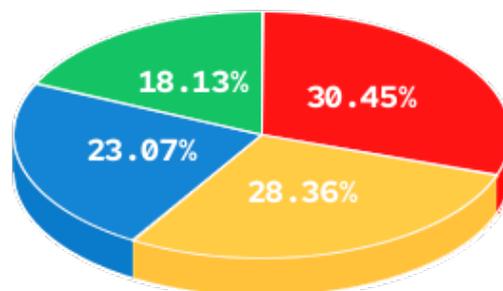
44.47%
(Muito alto)

Autopercepção Fase 1



Perfil
Dominante

Autopercepção Fase 2



Perfil
Dominante Influente

Índice de Positividade Seletiva

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.**

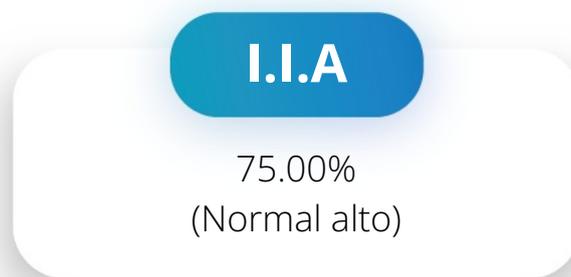
I.P.S

79.17%



Índice de Influência do Ambiente

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.



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, desde que tudo esteja funcionando da maneira mais rápida possível, inclusive a equipe que deve ser composta por pessoas competentes e dinâmicas, acostumada a ações rápidas e imediatas. Também é importante que o ambiente proporcione desafios constantes com prazos e metas arrojadas e que lhe permita se expressar e satisfazer a sua necessidade de autonomia, liderança e comando.

Tempo Consumido no Mapeamento

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

12min 9s
(Normal baixo)

Como prefere que as pessoas se relacionem com você

- Você não gosta de muitos detalhes e espera que a pessoa vá direto ao ponto, sendo objetiva, assim como você;
- Você não gosta de analisar propostas e planejamentos extensos e espera que as pessoas, ao invés de enumerar os pontos que podem acarretar falhas, foquem na solução do problema;
- Como você possui um senso de urgência mais aguçado, espera que as pessoas sejam mais rápidas e estejam preocupadas com os prazos envolvidos;
- Para você tempo é muito importante e espera que as pessoas não o(a) deixem esperando e sejam o mais pontual possível;
- Você gosta de pessoas confiantes, decididas e focadas nos resultados e objetivos, assim como você. Pessoas inseguras, pacatas e acomodadas perdem espaço com você;
- Durante uma apresentação ou projeto, você prefere que as pessoas se concentrem mais nos resultados e nos números, mas que também tenham um olhar para os aspectos sociais e para as pessoas envolvidas;
- Você valoriza as pessoas que, com segurança, apontam o caminho certo a seguir. Contudo, é importante também que as pessoas lhe deem autonomia para fazer as coisas do seu jeito e oportunidades para verbalizar as suas ideias. Tirar a sua autonomia ou dizer exatamente o que fazer sem escutar a sua opinião o(a) deixará desmotivado(a);
- Você gosta de sentir que está no comando. Se não conseguirem apresentar a opção mais eficaz, é melhor que evidenciem um leque de possibilidades, deixando que você mesmo(a) escolha a opção mais significativa;
- Como você é uma pessoa dedicada e focada nos seus objetivos, você até gosta de pessoas amigáveis e extrovertidas, desde que elas entendam que existe o momento certo para a descontração;
- Como você é provavelmente mais otimista, espera que as pessoas também consigam enxergar o lado bom das coisas;
- Você irá gostar se o(a) convidarem para trabalhar ou para conviver em ambientes dinâmicos e interativos;
- Você gosta de se sentir valorizado(a) e prestigiado(a) e, por isso, elogios e atos de reconhecimento são muito importantes para você;
- Pode ser interessante a ajuda de alguém mais analítico, recapitulando os itens e os detalhes de algum trabalho ou projeto de sua responsabilidade.