



ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

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, re+exão, 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 per@l, 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.
-
-

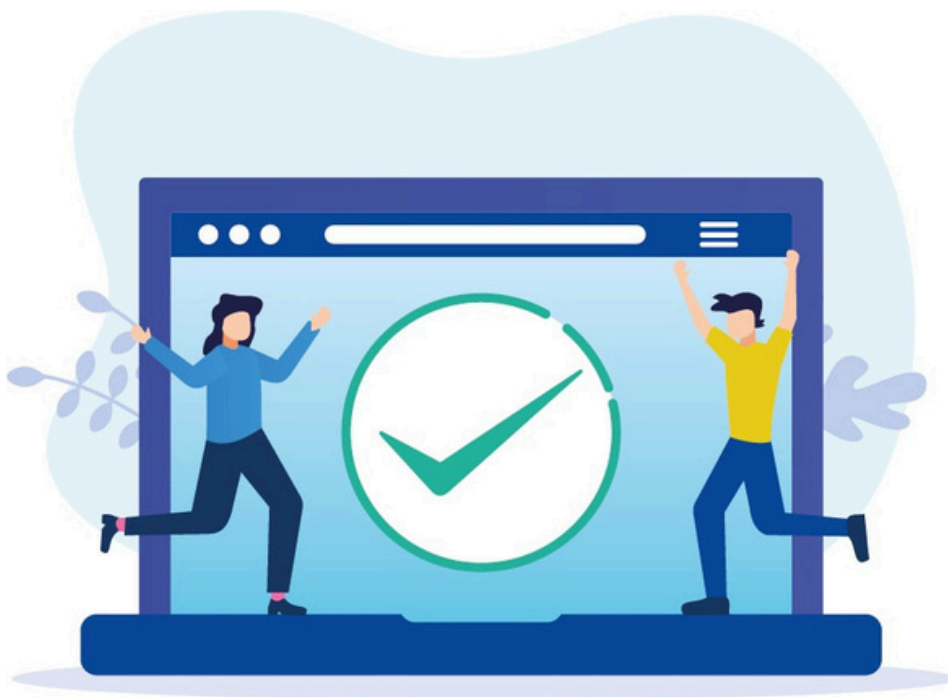
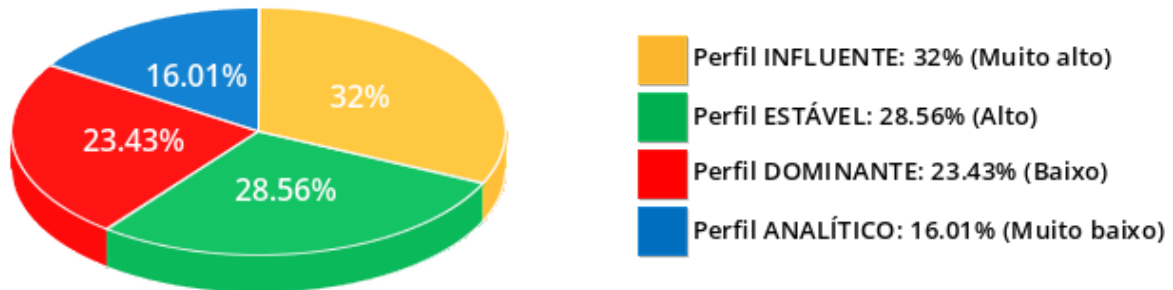


Gráfico de composição dos perfis




Perfil Influente Estável

Narrick Rodrigues,

Você é do tipo sociável, comunicativo(a), afetivo(a), acolhedor(a), que geralmente se preocupa com as outras pessoas e valoriza a construção de relacionamentos saudáveis e harmônicos. Portanto, você é amigável, gosta de gente por perto, prefere trabalhar em equipe e lidar com pessoas. Costuma ser de fácil convivência, é bem relacionado(a), atencioso(a) e frequentemente está disposto(a) a ajudar, principalmente aqueles que você mais considera.

Sua natureza estável pode fazer com que você, vez ou outra, aja de maneira um pouco mais introspectiva ou reservada. Mas no geral você se mostra uma pessoa mais confiante e extrovertida que não sente dificuldade para expor suas ideias e argumentos, embora prefira agir assim com pessoas mais conhecidas. Todavia, a sua comunicabilidade e eloquência, quando associadas ao seu frequente bom humor e otimismo, conferem-lhe a habilidade de influenciar e convencer pessoas. Por isso, você tem a tendência de ser o tipo de profissional que conta com as suas habilidades de comunicação, persuasão e com o seu *networking* para facilitar o alcance de seus objetivos.


Você é geralmente do tipo animado(a), divertido(a) e agradável. Portanto, simpatiza



facilmente com quem está a sua volta e costuma deixar os ambientes mais descontraídos e positivos. Assim, embora você também se preocupe e se dedique às questões relacionadas ao seu trabalho e desenvolvimento profissional, é mais voltado(a) para as pessoas e para as relações interpessoais do que para as tarefas. Além disso, costuma ser compreensivo(a), bom/boa ouvinte e se mostra sensível às emoções e necessidades alheias. Apresenta, portanto, uma facilidade para se colocar no lugar do outro e acaba cativando as pessoas com seu carisma. Desse modo, você age frequentemente de forma mais emocional do que racional, com empatia e cordialidade e, por isso, possui facilidade para gerenciar pessoas, negociar de forma diplomática e com pensamento ganha-ganha. Na realidade, com tantas habilidades no campo das relações interpessoais, você pode inclusive se destacar como um(a) bom/boa líder que contagia e motiva a sua equipe ou como um(a) bom/boa conselheiro(a) e instrutor(a), que sente prazer em ensinar e passar seus conhecimentos.

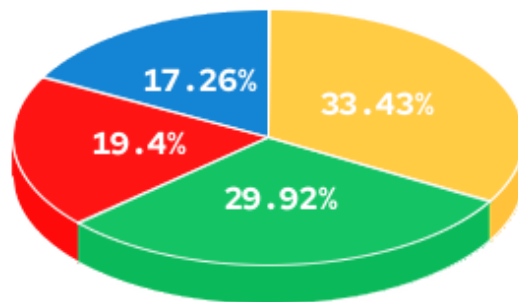
Com relação ao ritmo e à velocidade com que você desempenha suas ações, a sua combinação de influência e estabilidade lhe permite agir de forma diferente de acordo com a exigência da situação. Por um lado, você pode se impor um ritmo mais dinâmico, ser mais intuitivo(a), direto(a) e se dispor a realizar mais de uma tarefa simultaneamente. Mas por outro lado, principalmente com questões maiores e relacionadas ao seu trabalho, você pode preferir agir de maneira mais calma, pensativa e ponderada, buscando garantir a qualidade do que você irá entregar, planejando as suas ações para que as coisas ocorram de forma correta. Desse modo, você provavelmente não é do tipo que se incomoda com mudanças, mas prefere que elas ocorram de forma gradual e planejada. Costuma ouvir opiniões, ser flexível com suas ideias e compartilhar decisões, entretanto, gosta de trabalhar com orientações claras, pessoas comprometidas e com um nível de organização que permita entregar os resultados esperados. É possível também que em alguns momentos você precise se concentrar mais na tarefa que está fazendo e prefera ambientes mais tranquilos e sem interrupções.

Com suas habilidades e com a atenção mais voltadas para as pessoas, você busca oportunidades sociais para desenvolver relacionamentos e, embora possa de vez em quando apresentar atitudes mais modestas e reservadas, possui a tendência de ser mais vaidoso(a) e de valorizar o seu reconhecimento social. Possui também uma natureza conciliadora que evita conflitos, não age com agressividade e prefere trabalhar em grupos onde prevaleçam atitudes colaborativas. Por outro lado, sua flexibilidade pode vir

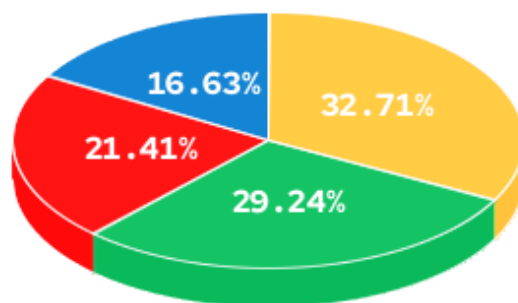


acompanhada de certa dificuldade para se posicionar com firmeza ou saber dizer não, uma situação que pode fazer com que você assuma muitas tarefas e responsabilidades, prejudicando o seu foco e sua velocidade de entrega. Apesar disso, o aumento de sua paciência e tolerância, oriundas de sua natureza estável, torna-te mais capaz de lidar com diferentes personalidades, suportar dificuldades e perseverar frente aos obstáculos. E de fato, você se dedica com afinco para cumprir suas metas, podendo superar expectativas, tanto as alheias quanto as suas próprias.

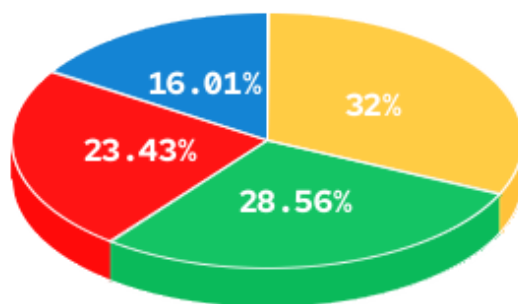
Gráficos do perfil comportamental



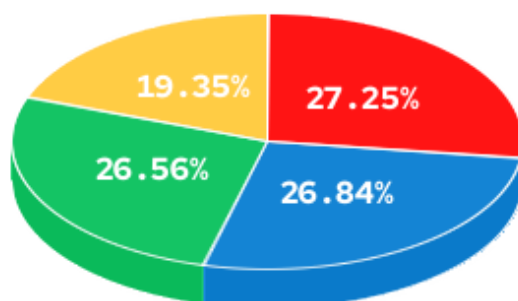
Perfil Natural: Influyente Estável O per@l natural representa o ponto de partida na sua linha de mudança ou evolução comportamental. Para entregar um melhor desempenho e obter mais reconhecimento, todos nós procuramos, consciente e inconscientemente, ajustar os comportamentos às demandas do meio em que vivemos. Entretanto, quando estamos completamente à vontade ou expostos a uma situação de muita pressão ou conflito, temos a tendência de retornar ao nosso per@l 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: Influyente Estável O per@l intermediário torna mais clara a nossa linha de mudança ou evolução comportamental e é de@nido 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.

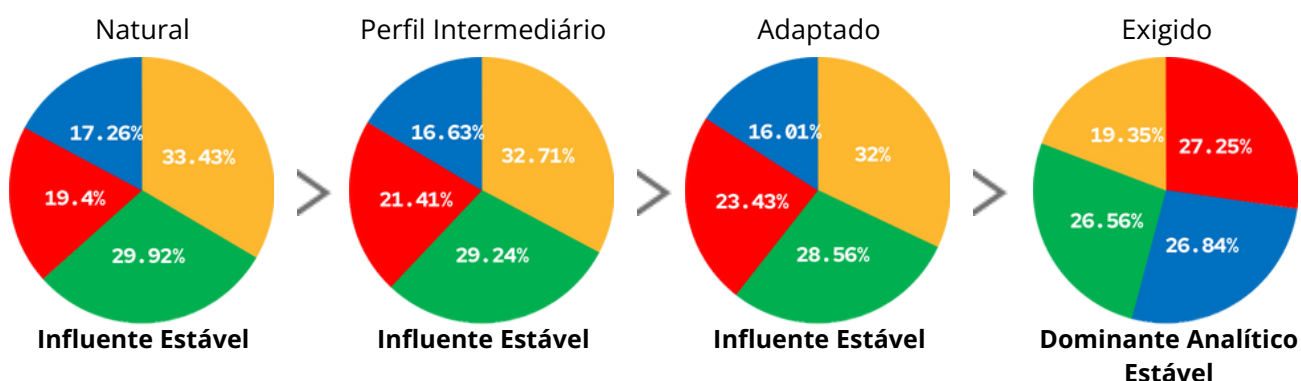


Perfil Adaptado: Influente Estável O per@l adaptado demonstra a compreensão consciente que você possui de si mesmo, a sua autoimagem ou autopercepção, e retrata a forma como você geralmente se comporta diante das exigências e demandas do seu meio externo, representado pelo ambiente em que você atua e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



Perfil Exigido: Dominante Analítico Estável O per@l exigido é de@nido 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 per@l 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 per@l, 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 per@l às exigências do meio em que vivemos.

Gráfico geral de mudança ou evolução comportamental

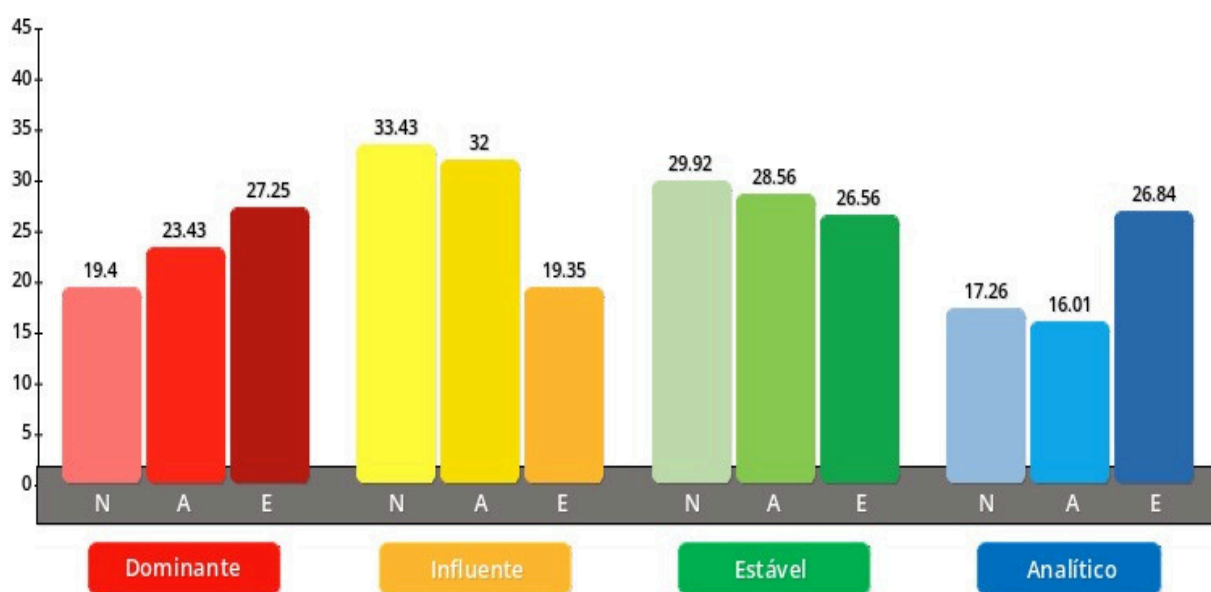


Gráfico de mudança ou evolução na Dominância

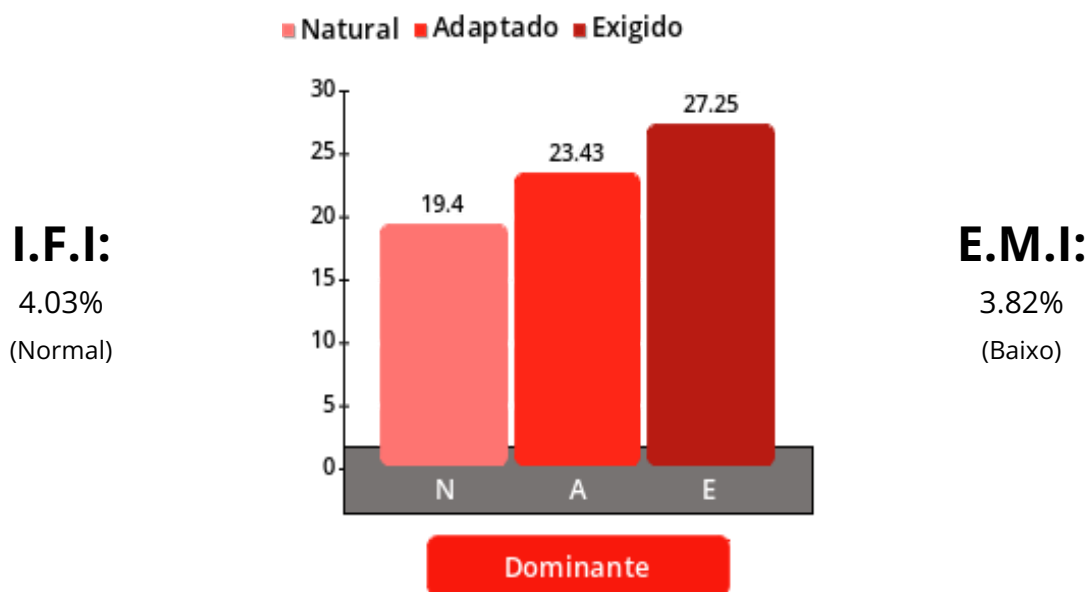


Gráfico de mudança ou evolução na Influência

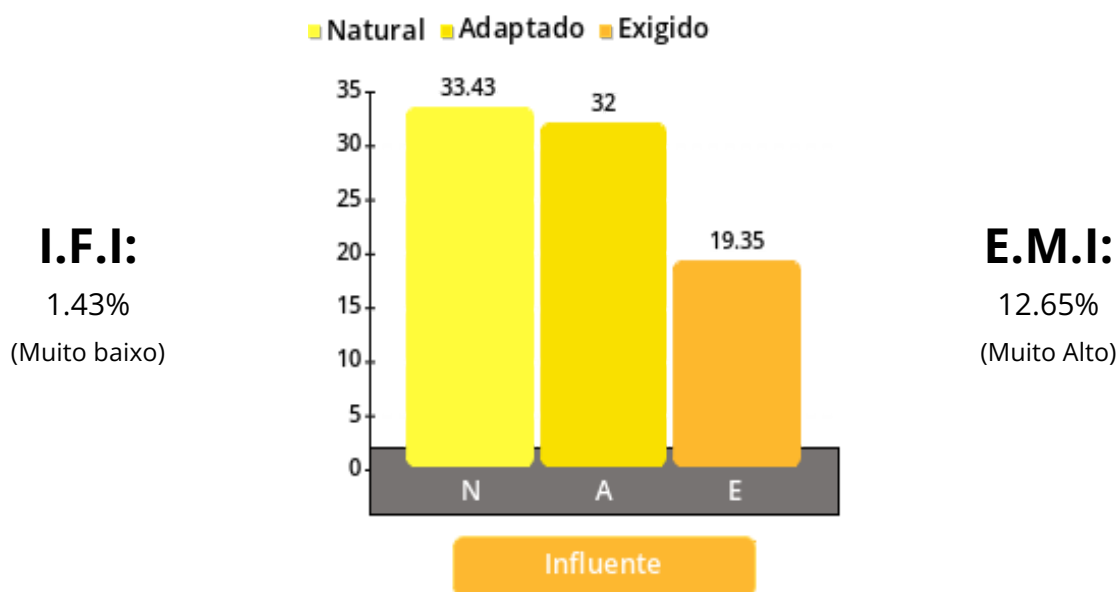
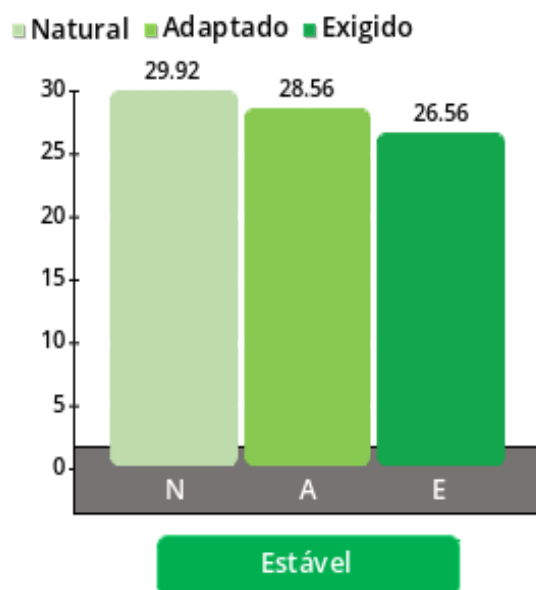


Gráfico de mudança ou evolução na Estabilidade

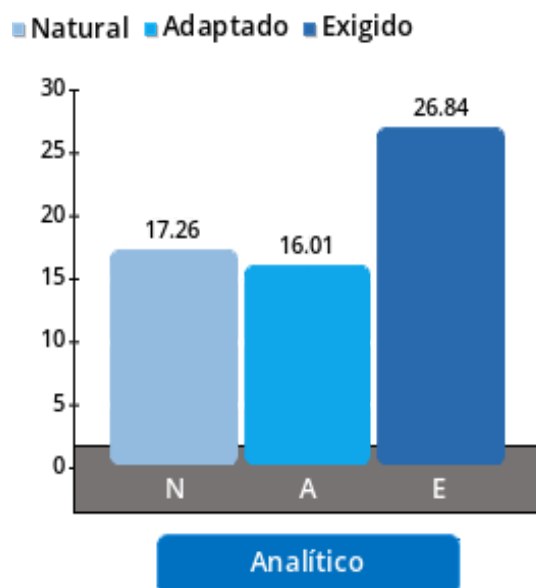
I.F.I.:
1.36%
(Muito baixo)



E.M.I.:
2%
(Muito baixo)

Gráfico de mudança ou evolução na Conformidade

I.F.I.:
1.25%
(Muito baixo)



E.M.I.:
10.83%
(Alto)

Índice de Flexibilidade Isolada

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

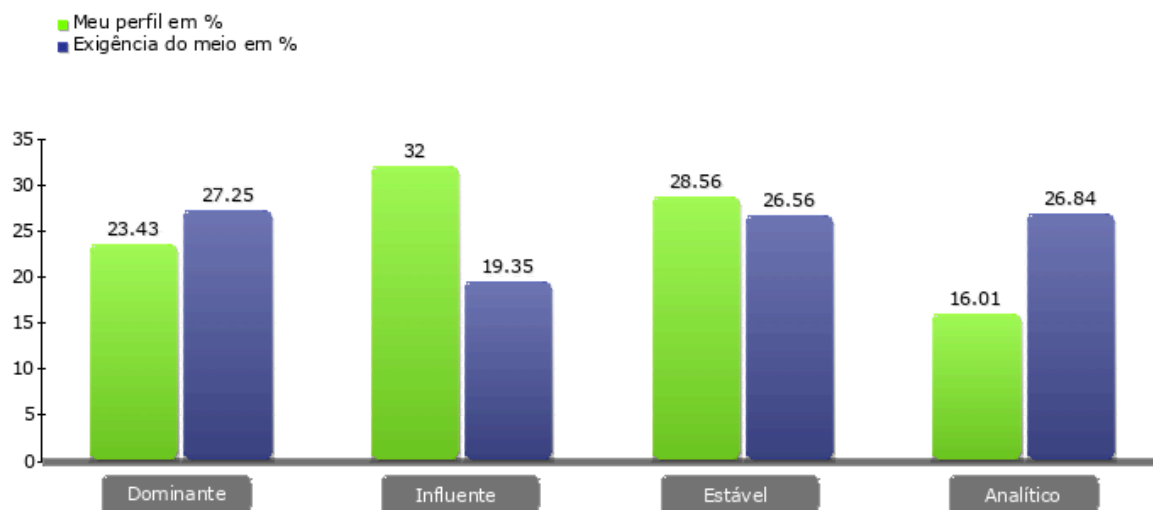
Dimensão	I.F.I	Escala
Dominância	4.03%	Normal
Influência	1.43%	Muito baixo
Estabilidade	1.36%	Muito baixo
Conformidade	1.25%	Muito baixo

Exigência do Meio isolada

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

Dimensão	E.M.I	Escala
Dominância	3.82%	Baixo
Influência	12.65%	Muito Alto
Estabilidade	2%	Muito baixo
Conformidade	10.83%	Alto

Autopercepção da Exigência do Meio



Autopercepção da Exigência do Meio isolada para cada estilo:

3.82%
(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.

12.65%
(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.

2.00%
(Muito baixo)

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

10.83%
(Alto)

Indica que você deve desenvolver muito mais as 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 per@l. 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 per@l não precisa de desa@os constantes e visualizar claramente cenários de crescimento para se sentir realizado.

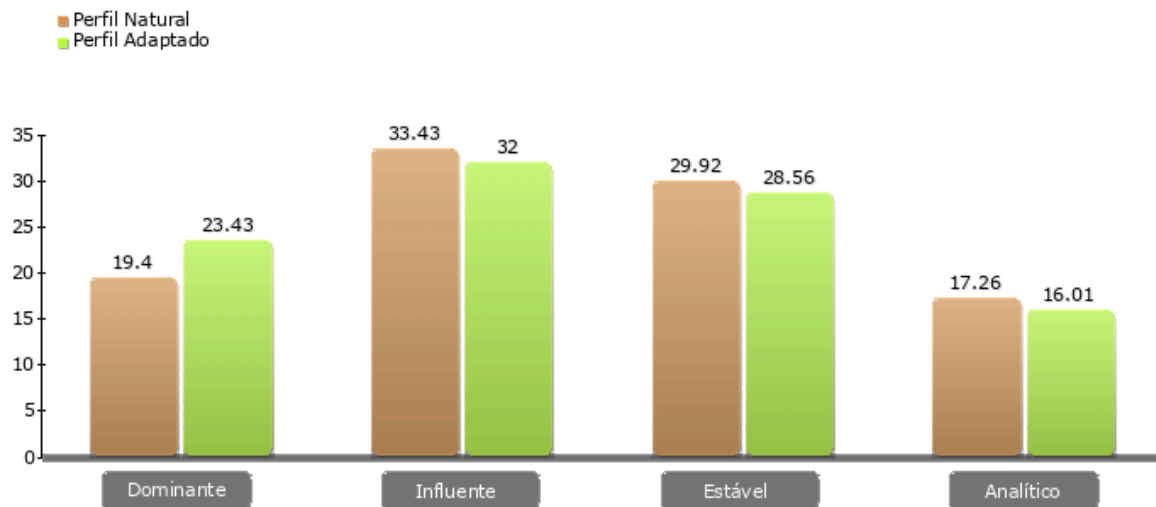
A.E.M

29.30%

(Normal alto)



Gráfico de Flexibilidade – Perfil Natural x Adaptado



Índice Geral de Flexibilidade

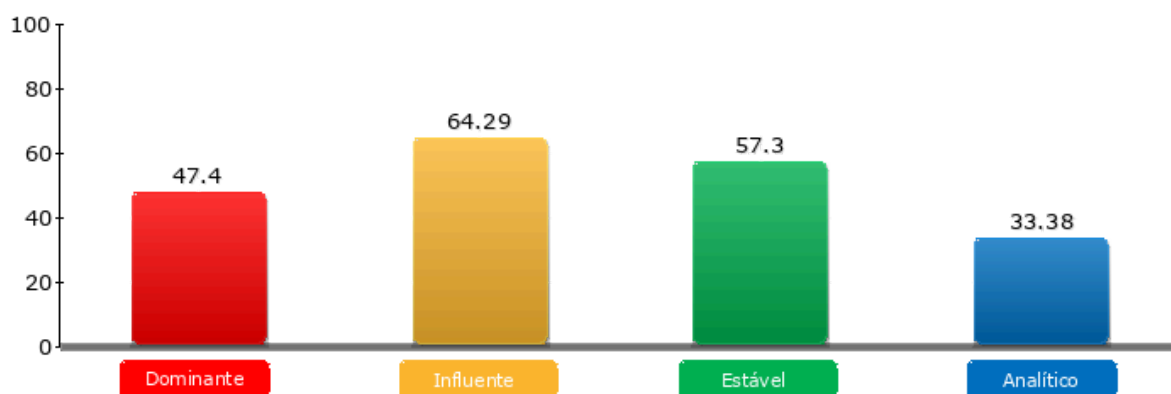
O Índice Geral de Flexibilidade - **I.G.F** - é definido pela diferença entre o percentual do seu Perfil Adaptado em relação ao seu Perfil Natural nas quatro dimensões DISC. Ele indica o quanto que você já adaptou ou alterou o seu padrão de comportamento em relação a sua natureza ou essência comportamental 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

8.07%

(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

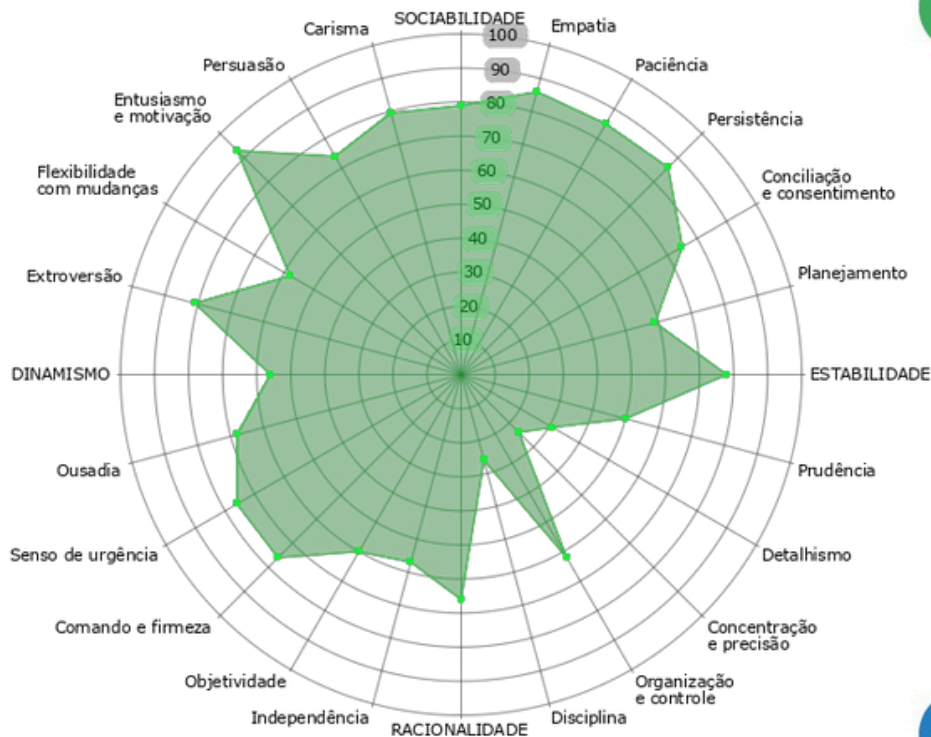
A Intensidade Geral do Perfil Adaptado - **I.G.P.A** - indica a quantidade geral de características que você marcou durante o preenchimento do questionário nas quatro dimensões DISC, e é definida pela média ponderada dos valores nas torres do gráfico de intensidade, sendo que as torres do seu perfil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

I.G.P.A

55.46%
(Média)

Mapa de Autodesempenho

Como acredito que eu estou



Principais Pontos Fortes

Entusiasmo e motivação - 93 Pts


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

Atributos do entusiasmo e motivação:

Energia positiva:

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

Automotivação:

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

Influência motivadora:

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

Otimismo:

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

Empatia - 86 Pts

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

Atributos da empatia:

Compreensão e perspectiva aprofundada:

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

Ausência de prejulgamento:

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

Leitura e validação dos sentimentos:

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

Escuta ativa:

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

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.

Persistência - 86 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 analisar 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 desa@os 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.

Paciência - 85 Pts

A paciência é a capacidade de enfrentar obstáculos e tolerar inconveniências ou di@culdades por um período maior sem se irritar ou @car 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~~ **obstáculos e contratempos**, além de ~~se tornar~~ **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.

Extroversão - 81 Pts

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

Atributos da extroversão:

Comunicabilidade e facilidade de interação:

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

Expressividade:

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

Descontração:

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

Desinibição e destaque:

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



□ **Carisma - 79.5 Pts**

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

Características e atributos do carisma:

Atratividade:

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

Presença marcante:

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

Autenticidade:

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

Autoconfiança:


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

Comunicação envolvente:

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

□ **Sociabilidade - 79 Pts**

A sociabilidade é a aptidão para estar e conviver com pessoas, interagindo de maneira aberta e amigável, desenvolvendo e mantendo relacionamentos e promovendo ambientes de cooperação e entendimento mútuo. Isso envolve ter uma predisposição para focar mais nas pessoas e interações sociais ao invés de focar nas tarefas e processos, ou seja, uma pessoa sociável tem preferência por trabalhar em grupo e em ambientes interativos. Além disso, costuma ser mais acessível e receptiva, incentivando os outros a compartilhar suas



ideias, experiências e emoções. Gosta de conhecer novas pessoas e tem facilidade para se adaptar e conviver com diferentes culturas e grupos sociais. Sabe como construir uma rede de contatos ampla e diversi@cada, sendo capaz de aproveitá-la e utilizá-la para gerar oportunidades de crescimento e colaboração. Portanto, a sociabilidade é uma ferramenta poderosa tanto para o êxito pro@ssional como para o pessoal, pois favorece o trabalho em equipe, cria redes de apoio e promove o desenvolvimento de relações proveitosas e significativas que geram bem-estar, saúde emocional e mental.

Atributos da sociabilidade:

Foco nas pessoas:

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

Abertura e acessibilidade:

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

Desenvolvimento de relacionamentos:

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

Adaptabilidade Social:

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

Networking efetivo:

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

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Estabilidade - 78 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.

Comando e firmeza - 76 Pts

O comando e firmeza é a capacidade de liderar, dirigir ou coordenar pessoas com confiança e determinação, mantendo o controle e a posição em situações desafiadoras e tomando decisões assertivas. Uma pessoa com comando e firmeza tem facilidade para ocupar cargos de liderança, para enfrentar situações de conflito e pressão e para



questionar ou se impor quando necessário. Portanto, seja qual for o cargo de liderança, a habilidade de comando e firmeza é fundamental para levar a equipe a alcançar os resultados esperados.

Atributos do comando e firmeza:

Liderança:

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

Confiança e assertividade:

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

Posicionamento firme:

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

Senso de urgência - 76 Pts

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


Atributos do senso de urgência:

Atenção aos prazos e oportunidades:

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

Reconhecimento de prioridades:

- Facilidade para reconhecer e priorizar as situações que exigem ação imediata;
- Habilidade de priorizar as demandas que são mais urgentes, procurando mobilizar



recursos e esforços para atendê-las em tempo hábil.

Resposta rápida e imediata:

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

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.

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.

Persuasão - 74 Pts


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

Atributos da persuasão:

Influência interpessoal:

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

Capacidade de argumentação:

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

Fala confiante:

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

Ousadia - 68 Pts

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

Atributos da ousadia:

Coragem:

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

Disposição para assumir riscos:

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


Empreendedorismo:

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

Pioneirismo e inovação:

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

Racionalidade - 66 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 re+exivos 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 re+etir 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.

Organização e controle - 62 Pts

A organização e controle é a capacidade de agir de forma mais estruturada, ordenada e de monitorar e controlar as atividades para otimizar o +uxo de trabalho e a acessibilidade aos dados e resultados obtidos. Isso envolve uma série de ações, tais como o uso de planilhas, agendas ou sistemas, o registro e categorização de dados ou documentos, a



implementação de cronogramas, o estabelecimento de métricas de desempenho e a configuração de ambientes físicos ou digitais para maximizar a eficiência. A organização e controle é fundamental para uma gestão eficiente à medida que maximiza o uso de recursos, previne possíveis erros ou contratempos e permite manter as ações ou atividades sempre alinhadas com as estratégias e objetivos predefinidos.

Atributos da organização e controle:

Estruturação e ordem:

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

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

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

Controle e monitoramento eficazes:

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

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

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

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

Gestão otimizada de recursos:

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

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


Facilidade com registro e documentação:

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



Objetividade - 60 Pts

A objetividade é a capacidade de agir de forma mais prática, procurando focar nos objetivos e resultados a serem atingidos e adotando uma comunicação mais clara e direta, evitando rodeios, divagações desnecessárias ou detalhes irrelevantes. Isso envolve a



habilidade de abordar problemas de forma mais objetiva e realista, procurando soluções realmente viáveis e funcionais que possam ser mais eficazes na sua aplicação. Dessa forma, a objetividade costuma ser uma habilidade valiosa em diversos ambientes ou carreiras, especialmente naqueles que exigem uma postura e abordagem orientada para os resultados.

Atributos da objetividade:

Pragmatismo e abordagem realista:

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

Foco nos resultados:

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

Simplicidade e eficiência:

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

Comunicação clara e direta:

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


Planejamento - 59 Pts

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

Atributos do planejamento:

Estruturação e visão estratégica:

- Habilidade de construir planos bem elaborados, dividindo as metas e objetivos em



tarefas menores e ações mais gerenciáveis;

- Habilidade de definir objetivos de longo prazo e traçar um caminho claro para alcançá-los;
- Facilidade para visualizar e compreender as implicações e consequências de suas ações no plano ou quadro geral.

Preparação e desenvolvimento de processos:

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

Análise e gestão dos recursos:

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

Priorização:

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

Previsão e prevenção:

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

Monitoramento e Avaliação:

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

Flexibilidade com mudanças - 58 Pts

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



Atributos da flexibilidade com mudanças:

Capacidade de improvisação e espontaneidade:

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

Abertura para novas experiências e aprendizados:

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

Flexibilidade de atuação:

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

Independência - 57 Pts

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


Atributos da independência:

Autossuficiência:

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

Iniciativa:

- Disposição para tomar a frente em situações e se movimentar para resolver problemas, sem a necessidade de comando ou direcionamento de outras pessoas;

- 
- Disposição para começar projetos e realizar ações sem a necessidade de direcionamento constante.

Opinião Própria:

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

Dinamismo - 56 Pts

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

Atributos do dinamismo:

Proatividade:

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

Vitalidade:

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

Agilidade:

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

Multitarefas ou projetos:

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



Prudência - 50 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, re+exão, 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.

Detalhismo - 31 Pts

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

Atributos do detalhismo:

Observação aguçada:

Habilidade de identi@car detalhes ou nuances que muitos podem ignorar ou negligenciar;

Habilidade de ser minucioso em suas observações, não deixando nada passar despercebido.

Detecção de erros:

- Facilidade para identificar possíveis erros que precisam ser corrigidos.

Facilidade com projetos complexos:

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

Revisão eficaz:

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

Disciplina - 26 Pts

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

Atributos da disciplina:



Comprometimento e foco no que tem que ser feito:

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

Autocontrole:

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

Autorresponsabilidade:

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

Progresso e desenvolvimento:

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

Concentração e precisão - 24 Pts

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

Atributos da concentração e precisão:

Concentração elevada:

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

Busca por precisão:

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



Consistência no padrão de qualidade:

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

Facilidade com ambientes reservados:

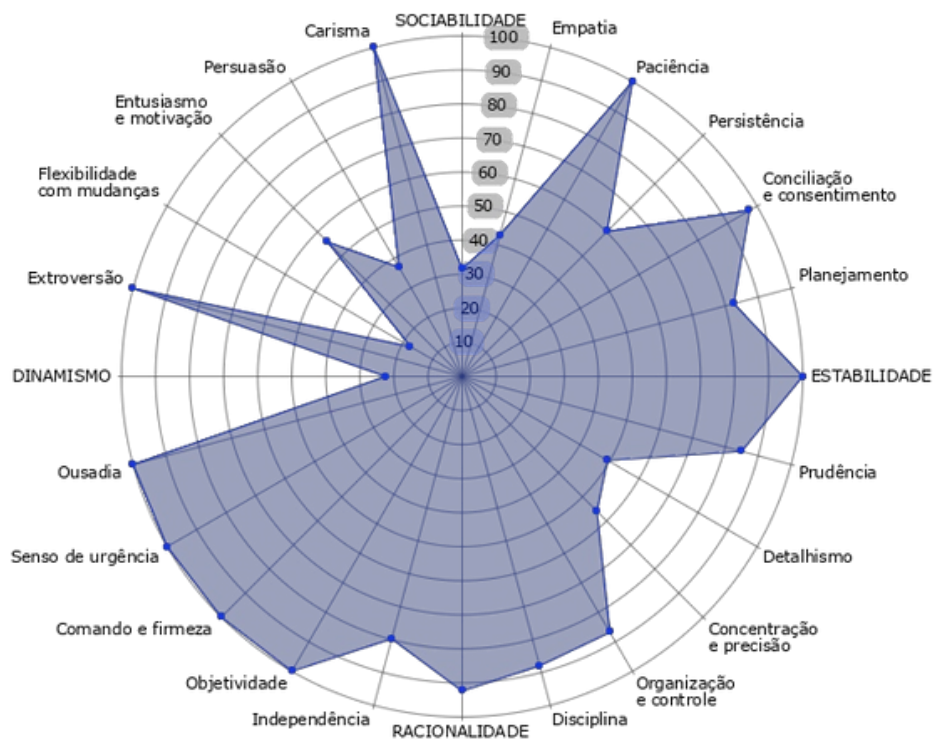
- Facilidade para trabalhar em ambientes reservados, sem interrupções e mais silenciosos que contribuem para a manutenção da concentração e foco nas tarefas e atividades;
- Disposição para evitar distrações ou interrupções de forma a criar um ambiente de trabalho propício à manutenção da atenção e foco.

Especialização:

- Disposição para se especializar na sua área de interesse.

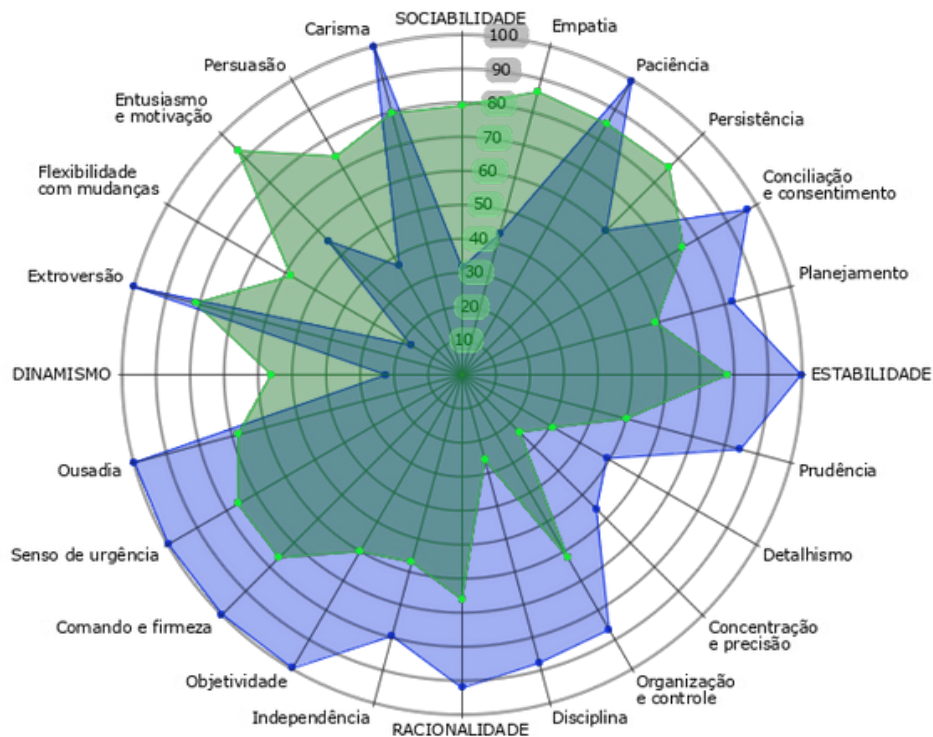
Mapa de Autodesempenho Desejado

Como acredito que eu deveria estar



Sobreposição dos mapas

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.

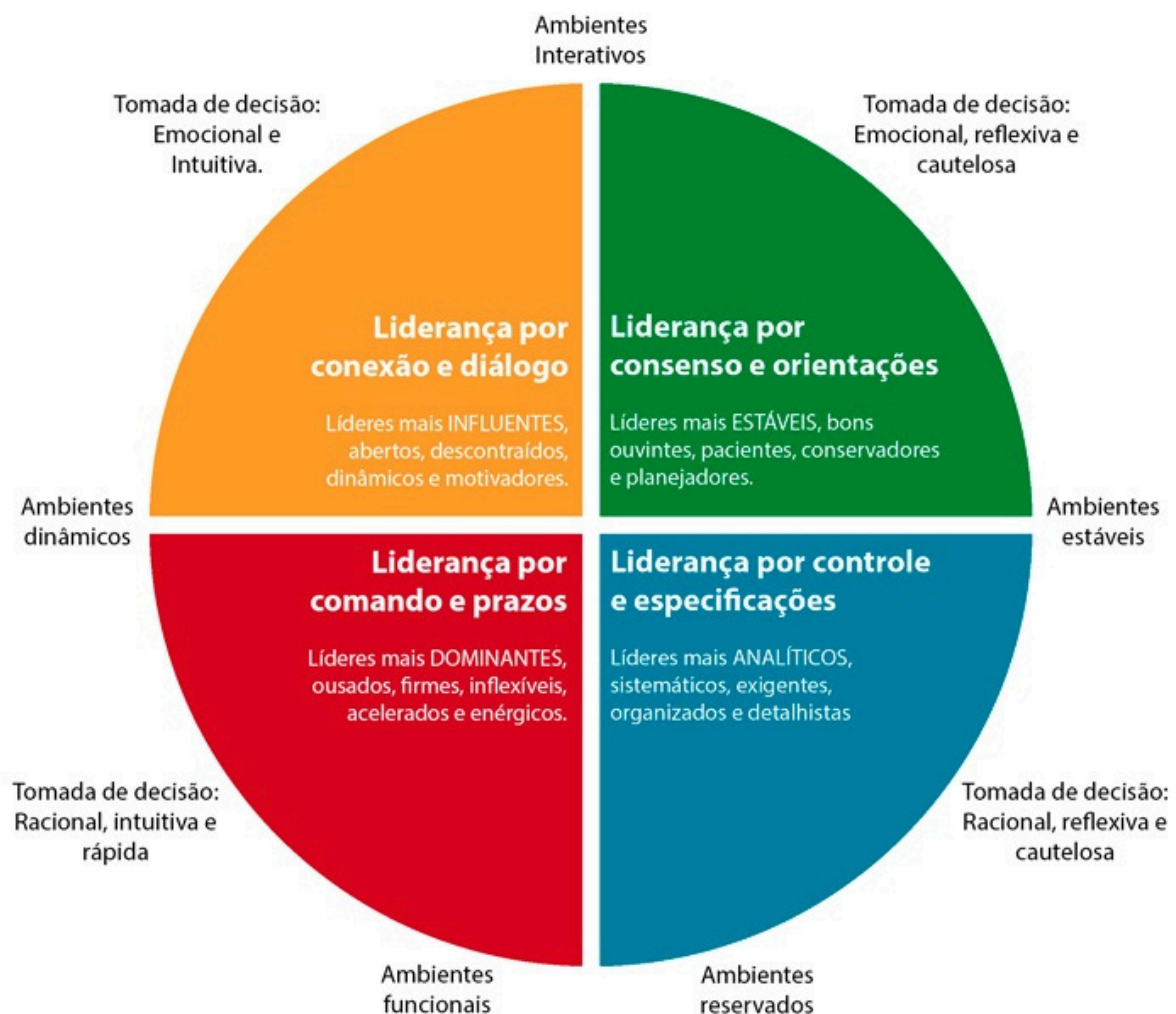
A.P.F

80.34%

(Normal alto)

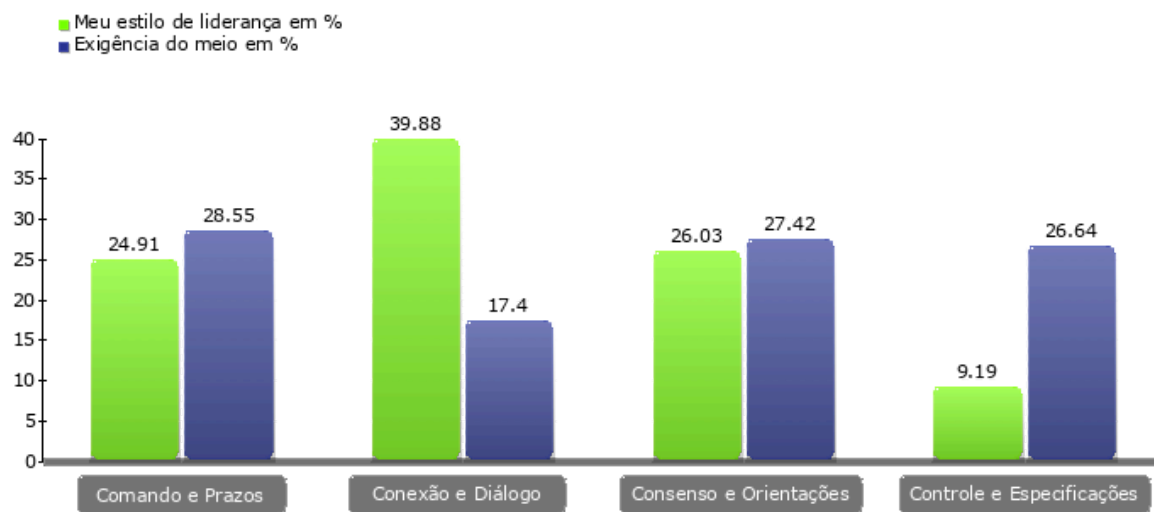


Os estilos de liderança



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 e@caz é o líder que molda e adapta a sua forma de gerir e se comunicar de acordo com os diferentes per@s comportamentais, competências e necessidades de cada membro da sua equipe.

Autopercepção do Estilo de Liderança






Pontos fortes e características do seu estilo de Liderança por CONEXÃO e DIÁLOGO / CONSENSO e ORIENTAÇÕES:

- Você é o tipo de líder agregador que consegue gerar momentos de descontração e bom-humor e costuma adotar uma postura mais liberal. Além disso, é mais aberto às opiniões de seus liderados e prefere tomar suas decisões de forma compartilhada. Desse modo, você acaba contribuindo para que o ambiente @que mais positivo e a sua equipe se sinta mais valorizada e estimulada a participar; Você busca desenvolver um relacionamento
- mais próximo com os seus liderados, valorizando a qualidade da conexão e a sintonia entre você e eles. Além disso, de um modo geral e em suas decisões, você costuma levar em consideração os aspectos emocionais e os sentimentos de seus liderados. Uma postura que contribui para que você conquiste uma influência positiva com o seu time; Você costuma ser mais conciliador, valorizando a harmonia do grupo e o diálogo como
- forma de construir pontes e evitar possíveis ruídos nas relações interpessoais. Com isso, você acaba despertando atitudes colaborativas em seus liderados a medida em que se promove o espírito de equipe; Provavelmente os seus liderados enxergam você como um líder mais aberto, prestativo e tolerante na medida do possível. Além disso, você se
- mostra mais disponível para orientar e acompanhar seus liderados na execução de suas tarefas. Desse modo, você evita que eles sintam receio de solicitar esclarecimentos ou pedir ajuda, minimizando os possíveis erros de sua equipe; Apesar de agir geralmente com mais espontaneidade e conseguir lidar com situações imprevistas, você é o tipo de líder que, para evitar contratempos, prefere ter as ações planejadas com orientações
- claras e os processos bem de@nidos. Dessa forma, você consegue minimizar os possíveis erros de sua equipe; De forma geral você é mais extrovertido, dinâmico e carismático. Dependendo da situação, até se entusiasma e esse conjunto de características positivas in+uencia positivamente o seu time e contribui para motivá-lo. Além disso, você argumenta bem e tem facilidade para convencer seus liderados; Você gosta de estar com
- pessoas, sente-se estimulado ao liderar grupos maiores e não tem di@culdades para delegar ações, preferindo delegar aquelas que exijam mais concentração e atenção aos detalhes;
-



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; Se o seu jeito descontraído e bem-humorado estiverem acentuados, pode ser que você esteja exagerando um pouco nas brincadeiras e talvez seja a hora de você adotar uma postura mais séria e concentrada; Tome cuidado para não exagerar no diálogo com seus liderados. Talvez seja a hora também de conversar menos e agir mais;
- Para não perder as rédeas na gestão, é preciso saber separar a hora de ser mais amigável e de ter uma postura mais rígida. Procure diferenciar os assuntos e relacionamentos pessoais dos assuntos e relacionamentos do trabalho; Pode ser que você esteja liderando de maneira mais passiva e esteja precisando se impor com mais frequência e firmeza. Além disso, você é do tipo que evita conflitos e, provavelmente, não se sentirá muito à vontade para corrigir pontualmente os comportamentos negativos de um ou outro na sua equipe. Sabe aquele tipo de liderado que as vezes precisa de um puxãozinho de orelha para voltar aos eixos? Pois é...tome cuidado para não procrastinar aquilo que precisa ser dito ou feito, e evite que determinados comportamentos contaminem o seu time; Analisar números e detalhes não é o seu ponto forte, mas pode ser importante para a sua gestão que você dê mais atenção aos relatórios, documentos e indicadores de desempenho. Procure se esforçar e utilize lembretes para manter o controle e bom andamento dos processos; Os possíveis esquecimentos e a falta de atenção nos detalhes podem estar impedindo que você mantenha a ordem e o máximo desempenho da sua equipe; Você tem a tendência de agir de maneira mais emotiva. Procure, portanto, identificar os momentos em que você deve agir de forma mais racional, principalmente, quando você tem que tomar decisões mais importantes; Você pode estar concentrando muita energia nos relacionamentos, nas pessoas e nas atividades sociais de sua gestão. Por outro lado, pode estar lhe faltando um pouco mais de disciplina e foco nas ações regulares a serem executadas;
-

- 
-
- Como você tem uma tendência de querer fazer as coisas mais em conjunto com a sua equipe e se preocupar mais com as opiniões de seus liderados, isso pode acabar gerando uma certa dependência. Tome cuidado para não lhe faltar, quando necessário, a iniciativa própria com tomada de decisões mais rápidas e individuais.

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 COMANDO e PRAZOS:	24.91%	28.55%
Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONSENSO e ORIENTAÇÕES:	26.03%	27.42%
Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONTROLE e ESPECIFICAÇÕES:	9.19%	26.64%

✓ Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por COMANDO e PRAZOS:


- Possuem facilidade e naturalidade para comandar pessoas com autoconfiança e posicionamento firme; São determinados e focados nos objetivos e prazos a serem
- cumpridos e, por isso, possuem um senso de urgência aguçado, costumando imprimir um ritmo mais acelerado para si mesmo e para a sua equipe; Também preferem tomar suas decisões de forma rápida e mais individual; São exigentes, questionadores e
- possuem senso crítico apurado que facilita encontrar falhas e problemas; Gostam de
- inovações e lidam bem com mudanças e situações de pressão; São mais ousados e dispostos a correr riscos, fazendo análises rápidas com critérios racionais e pragmáticos;
- Podem alcançar um equilíbrio entre qualidade e velocidade para chegarem ao padrão
- exigido sem requerer muito tempo; Quando otimistas, seu ritmo e energia podem motivar a equipe.
-
-

✓ 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 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.
-

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

- São mais autodisciplinados, sérios e se concentram nas tarefas e atividades relacionadas ao trabalho, esperando a mesma atitude de seus liderados. Desse modo, costumam criar ambientes mais formais e se incomodam quando seus liderados perdem o foco ou exageram na descontração; São mais racionais, cautelosos e preferem tomar suas
- decisões baseadas em fatos concretos e com segurança. Assim, acabam evitando riscos não calculados e desnecessários;

- 
-
- Possuem um pensamento lógico e estruturado com uma capacidade analítica acima da média para conduzir projetos de maior complexidade. Encontram falhas, solucionam problemas e revisam os trabalhos, propostas e relatórios entregues por seus liderados;
 - São mais habilidosos, precisos e possuem padrões elevados de qualidade. Portanto, acabam exigindo o mesmo de seus liderados que, por sua vez, passam a se preocupar mais com os detalhes e com a exatidão de seus trabalhos e tarefas; São mais
 - cuidadosos, organizados e especí@cos. Dessa forma, evitam possíveis maus entendimentos, erros e atrasos em decorrência da falta de controle, preparo, logística, sistematização, ordenação e clareza nas orientações.

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 Narrick Rodrigues:

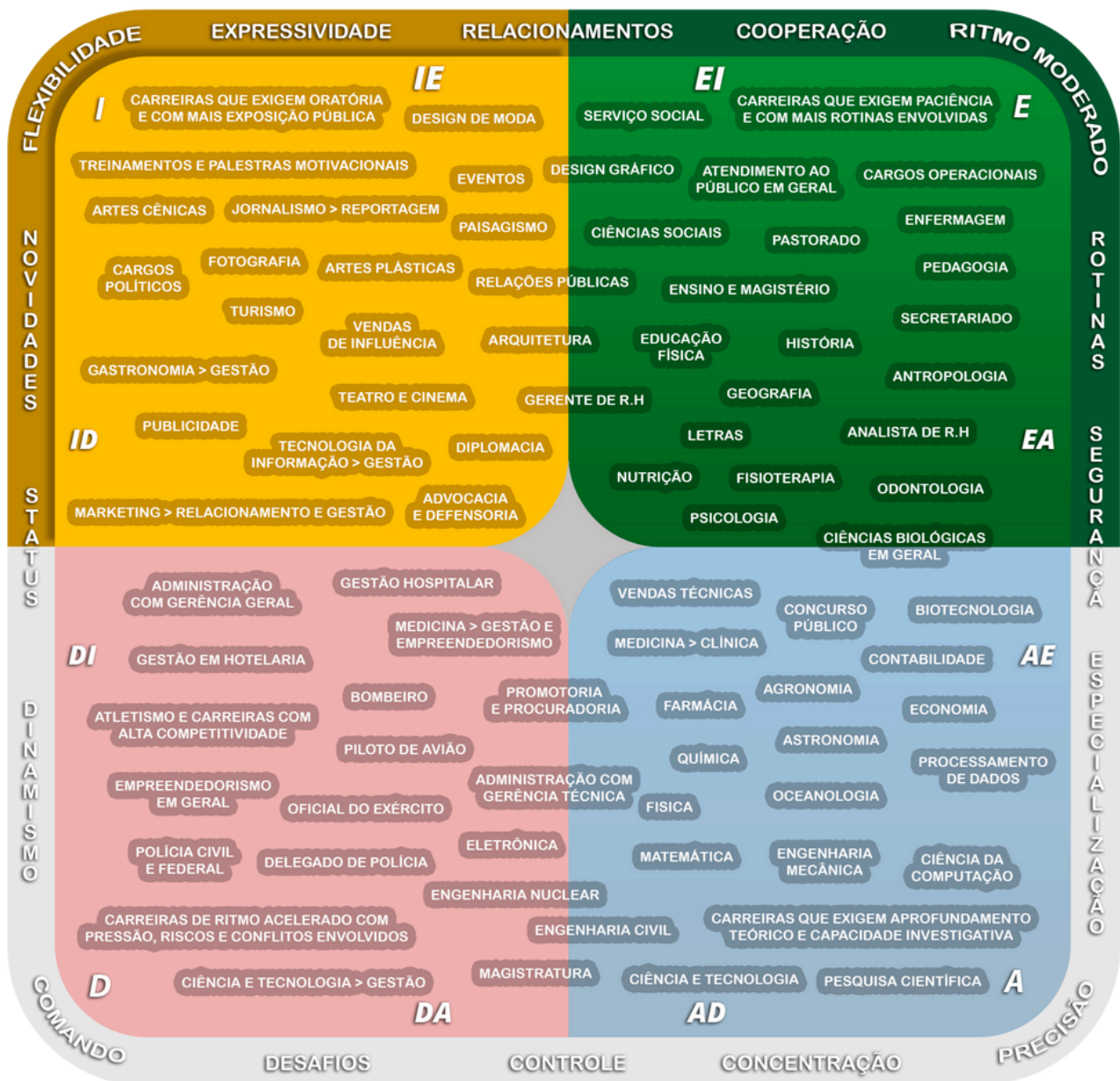
- Procure ser mais amigável e evite cumprimentos ou abordagens frias e impessoais;
- Procure ter atitudes mais sociáveis e ter conversas mais descontraídas quando a situação permitir;
- Sempre que possível, promova reuniões e eventos sociais para a sua equipe;
- Procure melhorar a conexão entre os integrantes da sua equipe e promova uma maior interação com as pessoas recém-chegadas;
- Escolha ou proporcione ambientes mais acolhedores e com muitas pessoas interagindo;
- 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 rede de contatos e ampliar o seu networking;
- Ao propor uma atividade ou apresentar um projeto, procure dar mais ênfase nas pessoas envolvidas e nos ganhos sociais;
- Sempre que possível, concentre a sua argumentação nos assuntos, tópicos ou temas relacionados com pessoas;
- Reserve tempo para interagir e procure criar uma conexão mais próxima;
- Procure desenvolver atividades que envolvam um esforço coletivo e o trabalho em equipe;
- Promova projetos ou atividades nas quais ele(a) possa usar o seu poder de influência pessoal e seja reconhecido por suas habilidades interpessoais;
- Se possível, defina objetivos que envolvam ou necessitam da habilidade de influenciar pessoas;

- Procure desenvolver um ambiente mais descontraído, movimentado e com atividades estimulantes; Desperte o seu bom humor e procure criar uma atmosfera mais
- divertida; Sempre que possível, inicie as conversas, reuniões ou treinamentos com
- atividades interativas e mais divertidas que visam quebrar o gelo”; Capriche nos elogios e atos de reconhecimento. Se puder escolher, faça-os 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; Talvez a melhor forma de prestigiá-lo(a) seja dedicando um pouco mais do seu tempo e da sua
- atenção; 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; 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; Promova atividades nas quais
- ele(a) possa utilizar o seu poder de oratória e suas habilidades verbais; Procure desenvolver uma cultura ou gestão que valorize o diálogo frequente entre as equipes, pares ou grupos; Em uma conversa, reunião ou treinamento, tome cuidado para não
- desviar o foco do objetivo proposto ao dar vazão para novos assuntos ou ideias; Tome cuidado com o tempo de fala. Conduza de forma a permitir que todos ou um maior
- número de pessoas no grupo ou na equipe possam verbalizar o que pensam; Procure ser mais sensível às necessidades e problemas alheios e demonstre que você também
- se preocupa com as outras pessoas;
-
-
-
-

- Aumente a sua disposição para ajudar, principalmente se você for do tipo mais independente e individualista; Faça um esforço para enxergar e compreender quais
- são as suas necessidades e dificuldades para, assim, poder ajudar de forma mais efetiva; Procure desenvolver e demonstrar um interesse genuíno pelo o que acontece
- com as pessoas, principalmente com as que pertencem a sua equipe; Evite tomar decisões individuais com muita frequência e esteja mais aberto para ouvir a sua
- opinião e a das demais pessoas da equipe. Ou seja, procure compartilhar mais as decisões, principalmente as mais importantes; Procure desenvolver a importância de saber ceder quando necessário em prol do consenso comum e do objetivo da equipe;
- Da mesma forma, esteja atento e se esforce para também ceder quando for o certo a fazer para o bem da maioria; Durante as reuniões, incentive e estimule a participação
- de todos. Crie um ambiente que tenha espaço para discordâncias e onde todos se sintam à vontade para expor as suas opiniões; Coloque-o(a) para trabalhar em
- projetos ou equipes que valorizam o consenso comum e a visão coletiva; Procure desenvolver, defender e praticar o pensamento e a postura “ganha-ganha”; Esteja
- atento para compartilhar o mérito das conquistas entre todos os que se esforçaram;
- Procure desenvolver e manter um ambiente mais harmônico, pacífico e acolhedor; Defenda e desenvolva o espírito colaborativo entre todos na equipe; Evite situações de
- conflito e tenha cuidado com a sua postura e tom de voz para não passar uma imagem
- agressiva; Procure sempre analisar a sua conduta e pedir feedbacks para saber se
- você não está sendo autoritário, inflexível ou se está pressionando demais; Procure
- ser mais compreensivo com as falhas alheias e não exagere ao cobrar ou exigir;
- Procure adotar uma postura mais serena com uma fala mais suave. Evite alterar o seu
- tom de voz; Esteja atento quando ele(a) concordar com você, pois pode ser que esteja
- fazendo isso apenas para evitar atritos. Procure descobrir o que ele(a) está sentindo
- realmente e ajude-o(a) a expressar os seus sentimentos;
-
-
-
-

- Quando for argumentar ou fazer alguma apresentação, não se atenha muito a detalhes e procure se mais direto; Crie mecanismos ou ações que possam ajudar na
- recapitulação de itens e detalhes. Procure deixar tudo registrado e bem visível; Se possível, coloque outra pessoa mais analítica para ajudar na revisão dos trabalhos
- mais extensos e complexos; Promova treinamentos mais práticos com dinâmicas e vivências em grupo; Processos bem definidos no trabalho serão bem-vindos, mas
- evite o excesso de regras e regulamentos que possam podar a sua autonomia e desejo
- de inovar; Sempre que possível, crie um ambiente 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 colocá-lo(a) em funções ou situações nas quais ele(a)
- tenha que ser muito duro(a) ou tenha que passar por cima dos outros para atingir os objetivos esperados; Coloque-o(a) para trabalhar em áreas ou funções nas quais ele(a)
- não tenha que sacrificar muito os seus relacionamentos pessoais ou familiares para atingir seus objetivos e evoluir profissionalmente; Forneça condições para que possa
- equilibrar o seu tempo e energia para crescer, tanto profissionalmente com
- pessoalmente; Dê preferência para que ele(a) trabalhe em projetos ou áreas que possam, de alguma forma, contribuir com as pessoas e com a sociedade como um
- todo; Permita que ele(a) implemente, desenvolva ou participe de alguma causa ou
- contribuição social.
-
-

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

PALAVRAS CHAVE PARA OS MOTIVADORES:

RELACIONAMENTOS > EXPRESSIVIDADE > FLEXIBILIDADE > NOVIDADES > STATUS > COOPERAÇÃO.



Motivadores de carreira

1- 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.

Re+exão: 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?

2- 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.

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

3- 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?

4- 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.

Re+exão: 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?

5- Poder de inOuência: todos nós @camos motivados para usar aquilo que temos de melhor, portanto, você @cará motivado se trabalhar em projetos ou cargos nos quais as suas habilidades interpessoais e facilidade para in+uenciar pessoas sejam muito



requeridas e tenham um papel determinante para o alcance dos resultados esperados.

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

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

Reflexão: nessa carreira, seus superiores, clientes ou a sua instituição o reconhecerão mais por suas habilidades interpessoais e pela capacidade que você possui de contagiar e influenciar pessoas? **7- Ambientes harmônicos e pacíficos:** você é de fácil convivência e


espera conviver com

pessoas que também valorizam relações harmoniosas e pacíficas. Portanto, para que você se mantenha motivado, será muito importante que você trabalhe em um ambiente desprovido de conflitos, com interações mais tranquilas e atitudes colaborativas. Da mesma forma, ambientes com muita competitividade podem lhe causar desconforto e desmotivação.

Reflexão: você consegue visualizar ambientes pacíficos com relações harmoniosas em sua carreira ou instituição? Consegue dizer se a organização da qual você fará parte possui uma cultura mais colaborativa do que competitiva? As possibilidades de conflitos serão baixas?

8- Trabalho em equipe: você gosta de interagir com pessoas e desenvolver relacionamentos, portanto, estará mais motivado se tiver oportunidades para desenvolver suas atividades profissionais em conjunto com os seus colegas ou liderados. Dependendo do momento ou da situação, você pode até preferir trabalhar sozinho, mas no geral, o trabalho em equipe será sempre mais motivador para você. Reflexão: em sua carreira, você terá mais oportunidades para desenvolver suas atividades profissionais em conjunto com os seus colegas ou liderados? Conseguirá se engajar com frequência em algum esforço coletivo para atingir um objetivo? Trabalhará mais em equipe do que sozinho?

9- Consenso e esforço coletivo: da mesma forma que você valoriza relações



harmoniosas, você entende que isso só é possível se o grupo ou equipe buscar o consenso comum e construir uma força alicerçada por uma visão conjunta. Você, portanto, é do tipo que prefere trabalhar mais em conjunto do que sozinho, mas é importante, para que você se sinta realmente motivado, que todos se esforcem para ceder quando necessário, desenvolvendo um espírito de equipe em prol de um objetivo comum.

Re+exão: você consegue se imaginar, em sua carreira, trabalhando em projetos ou com equipes que valorizam o consenso e a visão coletiva? Aonde o objetivo e o mérito da conquista são realmente compartilhados? **10- Flexibilidade de atuação:** você @cará mais

motivado se assumir projetos ou trabalhar

em instituições nos quais você tenha uma maior +exibilidade em relação a onde e como fazer, ou seja, trabalhos em que você não seja controlado ou tolhido por excesso de regras ou regulamentos.

Re+exão: 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? **11- Momentos de descontração:** você certamente deseja crescer

pro@ssionalmente, mas

não quer viver isso de forma pesada ou muito rígida. Aliás, algumas das armas que você utiliza para compor o seu poder de in+uência são o seu bom-humor e entusiasmo. Dessa forma, você provavelmente é aquele tipo de pessoa que se encarrega de deixar os ambientes mais animados e divertidos. Portanto, a sua motivação será maior se em sua carreira você tiver oportunidades para criar e viver esses momentos de maior


descontração. Re+exão: você terá que adotar uma postura constantemente mais séria e rígida nessa

carreira ou terá liberdade e oportunidades para criar e viver momentos de maior

descontração e diversão? **12- Equilíbrio pessoal e proQssional:** você não é do tipo que passa por cima dos outros

para atingir os seus objetivos e, da mesma forma, não @cará motivado se tiver que sacri@car em demasia os seus relacionamentos pessoais para evoluir em sua carreira.

Portanto, será importante para você poder equilibrar o seu tempo e energia para crescer tanto profissionalmente como pessoalmente. Re+exão: você conseguirá evoluir em sua carreira sem ter que sacri@car o seu lado



peçoal? Terá condições para equilibrar o seu tempo e energia para crescer tanto profissionalmente com pessoalmente?

13- Contribuição social: por trás da sua cordialidade, empatia, disposição para ajudar e da sua preocupação com as necessidades alheias, existe uma valorização de trabalhos ou projetos que possam, de alguma forma, contribuir com as pessoas e com a sociedade como um todo.

Re+exão: você consegue se imaginar contribuindo de alguma forma com as pessoas e com a sociedade em sua carreira, empresa ou instituição?

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 é mais intuitiva e emocional, levando em consideração as emoções e necessidades alheias. Entretanto, dependendo da importância e dos riscos envolvidos, pode ser mais reflexiva e cautelosa.



Tabela de pontos fortes x Pontos limitantes

A tabela retrata a quantidade de pontos fortes e pontos limitantes que você a@rma possuir em cada dimensão DISC a partir das fases 1 e 2 do questionário do seu mapeamento de per@l. Dessa forma, é possível também de@nir 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 identi@car se você a@rma 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	57.27%	56.79%
Influente	73.53%	
Estável	63.64%	
Analítico	32.73%	

Percentuais isolados de pontos limitantes

Perfil	Porcentagem (%)	Média Geral
Dominante	8.33%	7.29%
Influente	12.50%	
Estável	0.00%	
Analítico	8.33%	

Índice de Tendência da Autoestima

O índice de Tendência da Autoestima - **I.T.A** - pode ser indicado pela análise conjunta de outros quatro fatores ou índices com pesos diferentes. O primeiro fator 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 segundo fator é o Índice de Positividade Seletiva - **I.P.S** - que deve ser somado ao fator 1 para determinar a média aritmética e a pontuação positiva inicial do **I.T.A**. O terceiro fator é a média de pontos limitantes nas quatro dimensões DISC que, se for alta, pode reduzir a pontuação do **I.T.A** em até 10%. Por último, o fator 4 que 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. Portanto, se o **I.D.A** estiver muito alto pode reduzir o **I.T.A** em até mais 5%.

I.T.A

73.96%

(Média Alta)



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 signi@car 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 signi@car 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

18.28%

(Normal)





Possíveis pontos de melhoria para autoavaliação

Relacionados com um alto índice do estilo influente

- Prestar mais atenção nos detalhes e nos prazos;
- Desenvolver relacionamentos e participar de encontros sociais, mas sem perder o foco em meus objetivos;
- Prestar um pouco mais de atenção no que os outros estão dizendo em vez de @car me preocupando em formular o que eu irei dizer;
- Ter mais controle de minhas ações e evitar esquecimentos;
- Buscar assumir somente o que eu posso realmente cumprir;
- Aumentar o meu nível de organização;
- Buscar mais exatidão e finalizar aquilo que me proponho a fazer.

Relacionados com um alto índice do estilo estável

- Ser um pouco mais flexível com mudanças que não foram planejadas;
- Atentar-se mais aos prazos e buscar agir com um pouco mais de agilidade;
- Desenvolver mais bravura para encarar situações de confronto e buscar enfrentar os problemas de frente;
- Buscar ser menos sensível às críticas e situações de desaprovação;
- Ser menos condescendente e saber dizer não, estabelecendo o que é realmente prioridade;
- Pensar um pouco mais nas minhas próprias necessidades e desejos;
- Buscar ser mais direto(a) e assertivo(a);
- Buscar ser mais exigente e ter mais pulso firme;
- Ser mais decidido(a), tomar decisões mais rapidamente e se dispor a arriscar mais;
- Não se desgastar tanto com os problemas alheios.

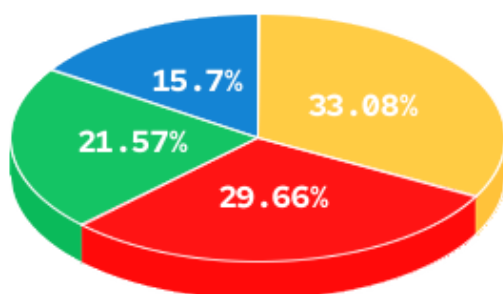
Índice de Discrepância da Autopercepção

Na fase 1 do questionário do seu mapeamento do per@l, você foi obrigado a colocar um adjetivo abaixo do outro e, por isso, @cou impossibilitado de a@rmar que possui, na mesma medida, 4 características positivas ao mesmo tempo. Já na fase 2, você @cou livre para se identi@car com todos os adjetivos e características presentes. O Índice de Discrepância da Autopercepção - **I.D.A** - é de@nido, 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 re+exo do seu desejo ou da autocon@an@ça 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 con@gurar 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

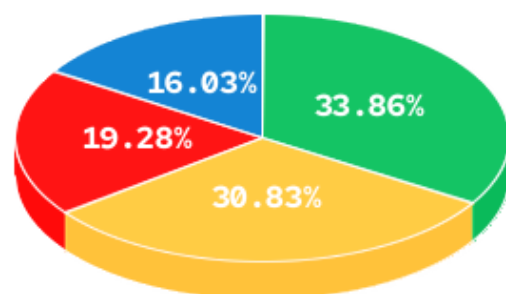
47.92%
(Muito alto)

Autopercepção Fase 1



Perfil
Influyente Dominante

Autopercepção Fase 2



Perfil
Estável Influyente

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 confrontada com o Índice de Tendência da Autoestima - **I.T.A.**

I.P.S

83.33%



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

A combinação de sua estabilidade com influência lhe faz preferir trabalhar em contato com pessoas. Assim, é importante que o ambiente permita essa interação e que você possa desenvolver relacionamentos. Entretanto, enquanto o seu estilo estável pode buscar ambientes mais tranquilos e organizados, a alta incidência do seu estilo influente pode fazer com que você busque também por ambientes mais dinâmicos e descontraídos, nos quais você tenha mais autonomia e liberdade para expressar suas ideias.

De qualquer forma, é importante que predomine em sua convivência a harmonia com pessoas de atitudes colaborativas e com a ausência de conflitos e de muita competitividade. Além disso, você pode precisar de certos momentos mais tranquilos e sem interrupções para que você se concentre no que está fazendo.

Tempo Consumido no Mapeamento

O Tempo Consumido no Mapeamento - **T.C.M** - indica o tempo total que você gastou para analisar 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

9min 33s

(Baixo)



Como prefere que as pessoas se relacionem com você

- Você gosta de pessoas amigáveis e simpáticas que se preocupam em construir uma relação assim como você;
- Você espera que as pessoas sejam prestativas e valorizem o convívio harmônico em seus relacionamentos;
- Você gosta de interagir em ambientes sociáveis com pessoas descontraídas e acolhedoras, mas pode precisar de momentos mais tranquilos e reservados para se concentrar no que está fazendo e não ser interrompido(a);
- Você acredita que é benéfico ceder em prol do consenso comum e, por isso, espera que as pessoas também tenham um pensamento ganha-ganha;
- Como você é geralmente atencioso(a) e bom/boa ouvinte, espera também que as pessoas demonstrem um interesse genuíno em sua pessoa;
- Você está motivado(a) para trabalhar em equipe e gosta que o grupo faça planejamentos para esclarecer as orientações que cada um deve seguir;
- Você gosta de se sentir reconhecido(a) e valorizado(a); receber atenção, elogios e compartilhar momentos agradáveis são importantes para você;
- Você gosta de pessoas que lhe deem oportunidades para verbalizar suas ideias e expressar o seu ponto de vista;
- Você espera que as pessoas sejam mais diretas e práticas e não se prendam tanto aos detalhes;
- Como você é mais focado(a) nas pessoas e relações interpessoais, pode ser interessante a ajuda de alguém recapitulando os itens e os detalhes de algum trabalho ou projeto de sua responsabilidade;
- Se alguém está lhe apresentando um projeto ou fazendo uma proposta, você provavelmente estará mais interessado se ele lhe mostrar os pontos relacionados à maneira “Como fazer” e às pessoas e aspectos sociais envolvidos;
- Dependendo da situação, você pode precisar de mais tempo para se decidir e espera que as pessoas tenham paciência contigo nesses momentos;
- Você gosta de promover ou participar de reuniões ou eventos sociais no trabalho e espera ter oportunidades para que isso ocorra;
- Pessoas muito sérias, sistemáticas, inexpressíveis ou muito rígidas poderão fazer com que você se afaste delas;
- Como você tem um lado mais otimista, espera que as pessoas também consigam



enxergar o lado bom das coisas;

- Você prefere que mudanças sejam introduzidas de forma gradual e que você tenha tempo para se adaptar a elas;
- Você não se sente a vontade com atitudes individualistas ou competitivas, tampouco com confrontações diretas, posturas agressivas ou excesso de pressão;
- Você espera que as pessoas sejam mais tolerantes e saibam se comunicar com suavidade sem alterar o tom de voz;
- Você gosta de atitudes colaborativas e espera contar com o apoio das pessoas do seu convívio;
- Você admira pessoas dedicadas e perseverantes;
- Assim como você é compreensivo(a) com as falhas alheias, também espera que as pessoas não exagerem nas cobranças ou no nível de exigência.