



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 e@caz 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.
-
-

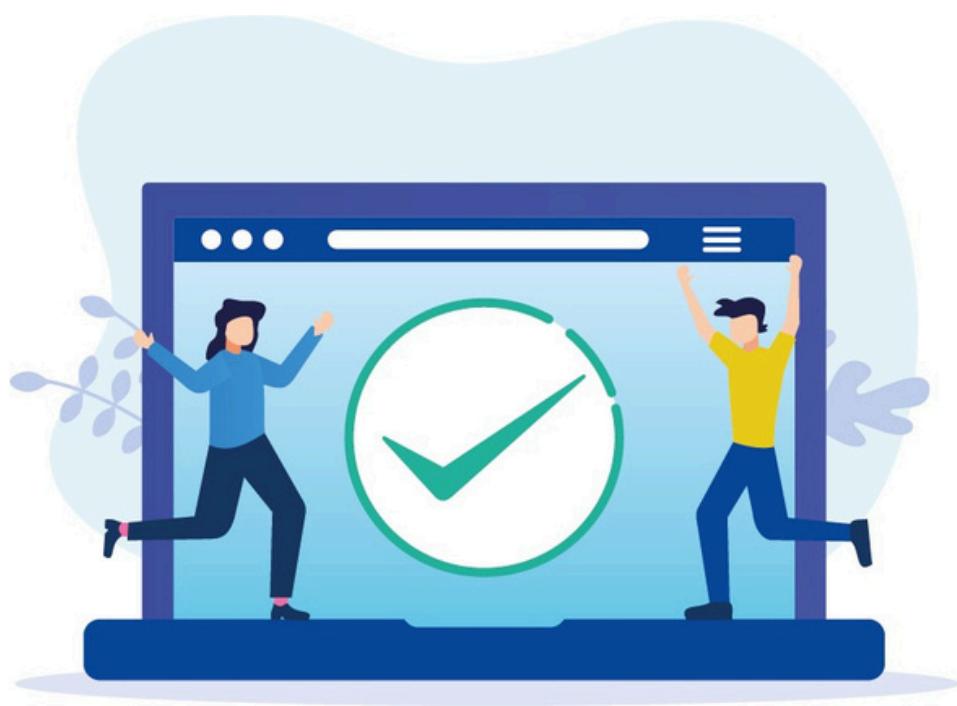
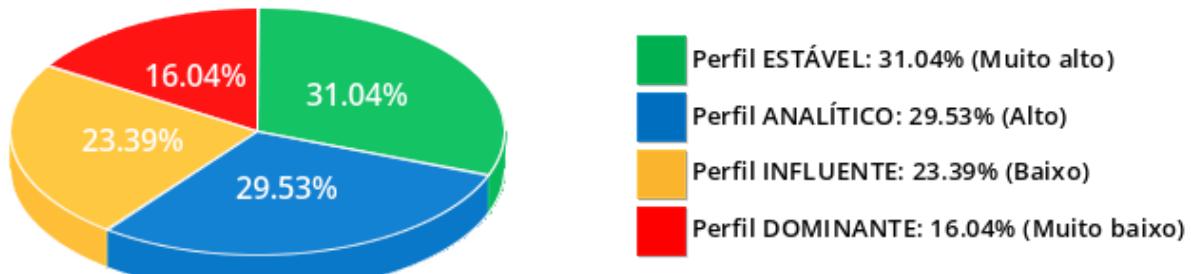


Gráfico de composição dos perfis



Perfil Estável Analítico

Pesquisado(a),

Você é do tipo equilibrado(a), habilidoso(a) e gosta de fazer as coisas bem-feitas, analisando os detalhes de cada situação para garantir que tudo ocorra corretamente. Portanto, costuma ser mais cauteloso(a), conservador(a) e prefere não correr riscos, evitando situações imprevistas. Possui uma forma de pensar lógica e estruturada, preferindo embasar suas decisões em fatos concretos e argumentos racionais; mas também leva em consideração aspectos emocionais e as necessidades alheias. Isso ocorre devido sua natureza estável que lhe faz ter um olhar mais atento às pessoas, valorizando o bom convívio nos relacionamentos interpessoais. Assim, você também é geralmente calmo(a), paciente e costuma ser de fácil convivência. Entretanto, apesar da sua cordialidade e frequente atenção para com as pessoas, você é organizado(a), frequentemente concentrado(a) e dedicado(a) ao trabalho, possuindo uma postura mais introvertida e reservada. Uma característica que não chega a impedi-lo(a) de se expressar bem quando necessário, mas acaba revelando certa di@culdade para expressar seus sentimentos e expor suas emoções. Assim, você provavelmente precisa tomar cuidado para não guardar mágoas, sentimentos negativos ou deixar de se posicionar em situações que exijam mais pulso @rme e valentia. De fato, você deve ser

conhecido(a) por sua frequente moderação que satisfaz sua necessidade de segurança e de, principalmente, estabilidade. Por isso, você geralmente não reage de início muito bem a mudanças não previstas ou planejadas, precisando de tempo para se adaptar a elas.

Suas ações tem uma tendência de buscar o equilíbrio, a previsibilidade e a precisão. Gosta de rotinas, métodos e de fazer planos bem estruturados. Mesmo que pre@ra con@ar no

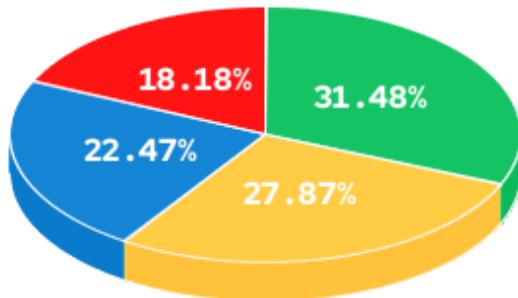
seu próprio ponto de vista, busca ouvir opiniões e tomar decisões compartilhadas.

Também é do tipo que evita con+itos e prefere, geralmente, trabalhar sozinho(a), embora se disponha a trabalhar em grupo, desde que as orientações estejam bem de@nidas e as relações interpessoais harmônicas. Sua natureza estável e observadora também aumenta sua capacidade de se colocar no lugar do outro, agir com diplomacia e realizar negociações sem agressividade e com postura ganha-ganha.

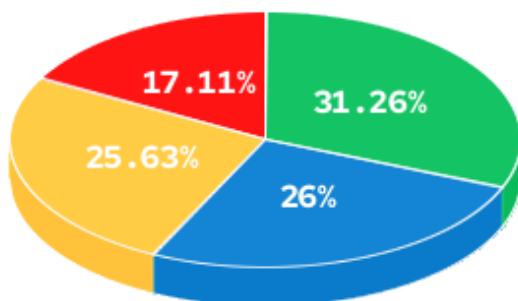
Com as pessoas de seu convívio, você costuma ser mais compreensivo(a), agradável e disposto(a) a ouvi-las. Todavia, há que se ter cuidado para que essa atenção às necessidades alheias não esteja acompanhada da di@culdade de dizer não. Dessa maneira, talvez você devesse priorizar mais os compromissos que você assume de modo a garantir a entrega sem tanto desgaste físico ou psicológico. Quem sabe você devesse também buscar ser menos condescendente e agir de forma mais rápida e decidida para acelerar seus resultados. Entretanto, sua paciência lhe confere a capacidade de se manter dedicado(a) e perseverante no alcance de seus objetivos, principalmente se todas as ações tiverem sido bem planejadas. Agindo geralmente com modéstia, você não é o tipo de pessoa que costuma chamar a

atenção para si. O seu estilo reservado(a) acaba fazendo com que você nem sempre esteja acessível, preferindo muitas vezes ambientes mais calmos e silenciosos, concentrando-se no que está fazendo, desejando não ser interrompido(a). Você possui padrões elevados de qualidade e uma busca por exatidão que lhe confere a qualidade de realizar ótimos trabalhos. Tem, portanto, uma tendência a ser perfeccionista e espera que as pessoas também se preocupem com a qualidade do que entregam e sejam esforçadas iguais a você. Desta forma, você é autodisciplinado(a) e gosta de ter as coisas sob o seu controle, criando e observando regras e procedimentos já existentes e buscando ser prático(a), mas sem desconsiderar a teoria. Você se dá bem com tarefas técnicas e intelectuais que exigam concentração, gosta de aprender as coisas, é um(a) bom/boa solucionador(a) de problemas, e frequentemente não mede esforços para atingir os melhores resultados.

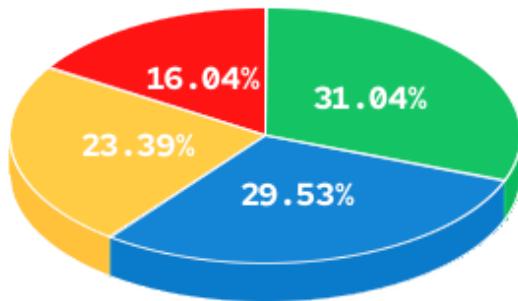
Gráficos do perfil comportamental



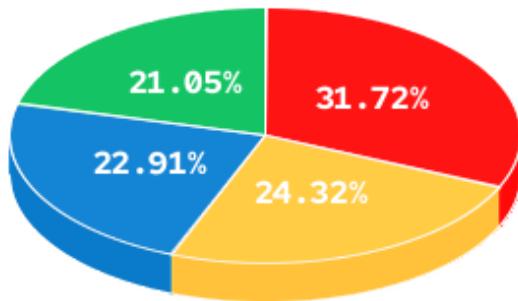
Perfil Natural: Estável Influente O per@l natural representa o ponto de partida na sua linha de mudança ou evolução comportamental. Para entregar um melhor desempenho e obter mais reconhecimento, nós procuramos, consciente e inconscientemente, ajustar os comportamentos às demandas do meio em que vivemos. 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: Estável Analítico Influente 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.

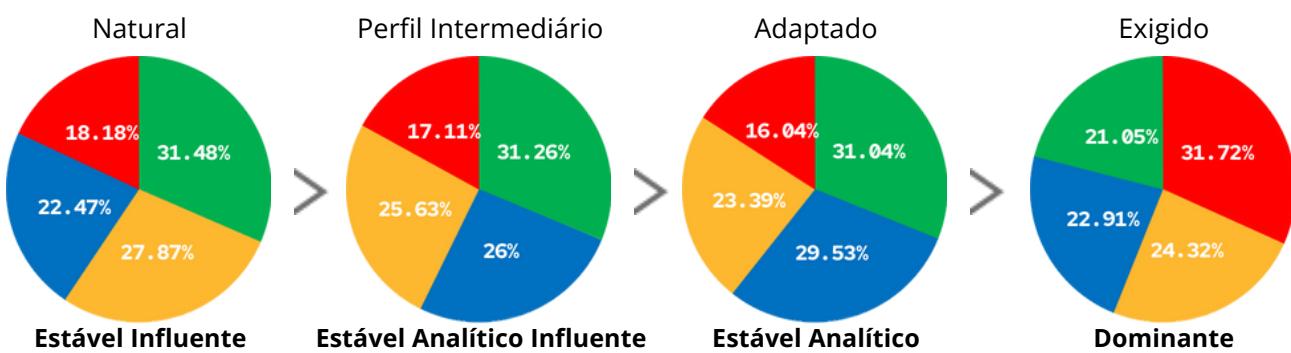


Perfil Adaptado: Estável Analítico O per@l adaptado demonstra a compreensão consciente que você possui de si mesmo, a sua autoimagem ou autopercepção, e retrata a forma como você geralmente se comporta diante das exigências e demandas do seu meio externo, representado pelo ambiente em que você atua e pelas pessoas do seu convívio em sua jornada de crescimento pessoal e profissional. 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 O per@l exigido é definido pelo conjunto de comportamentos positivos que você acredita que precisa desenvolver, juntamente com os comportamentos limitantes que você acredita que precisa amenizar ou eliminar para alcançar um melhor desempenho comportamental, ou seja, ele retrata, segundo a sua percepção, o 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

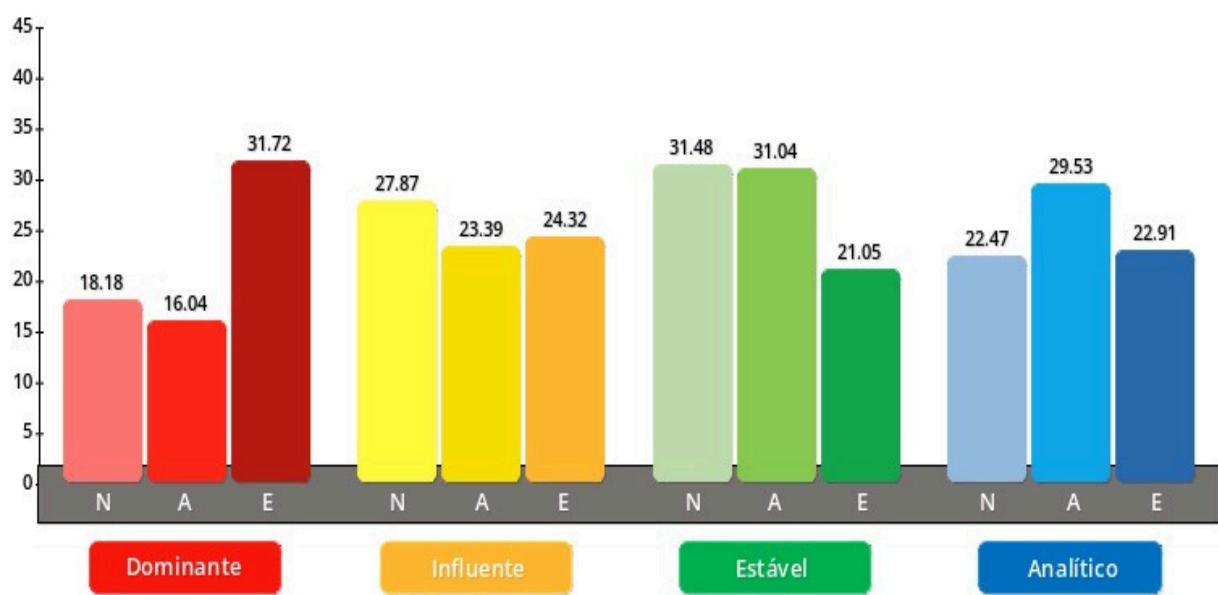


Gráfico de mudança ou evolução na Dominância

I.F.I:

2.14%
(Baixo)

E.M.I:

15.68%
(Muito Alto)

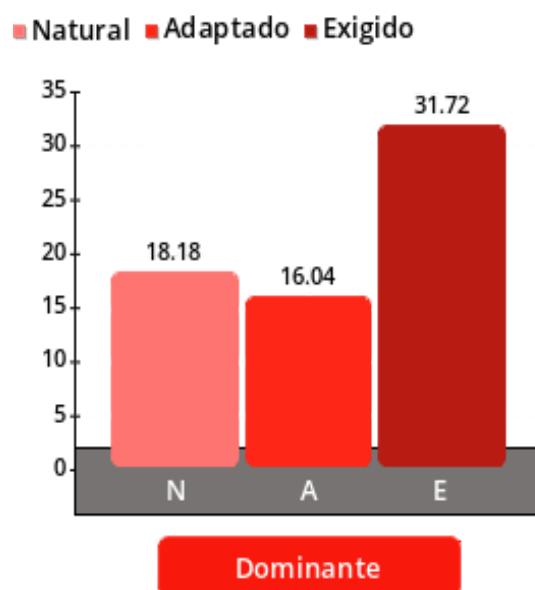


Gráfico de mudança ou evolução na Influência

I.F.I:

4.48%
(Normal)

E.M.I:

0.93%
(Muito baixo)

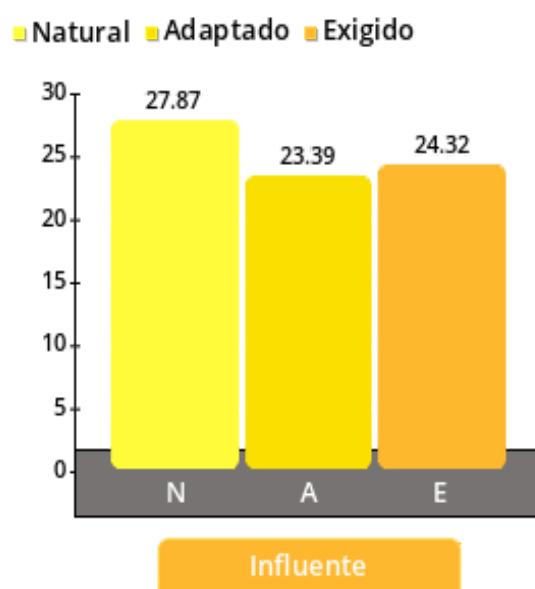


Gráfico de mudança ou evolução na Estabilidade

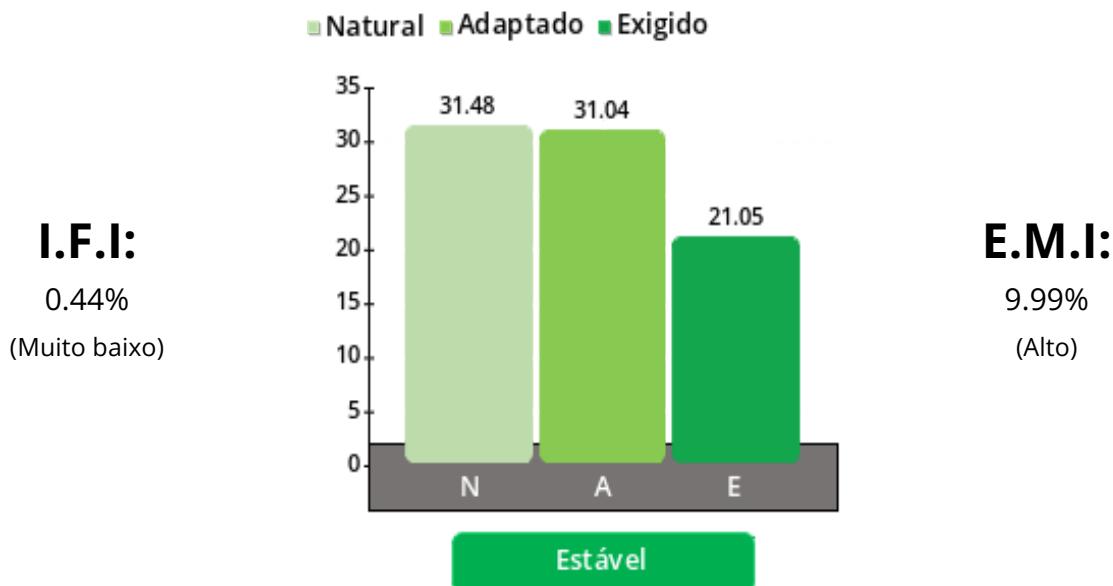
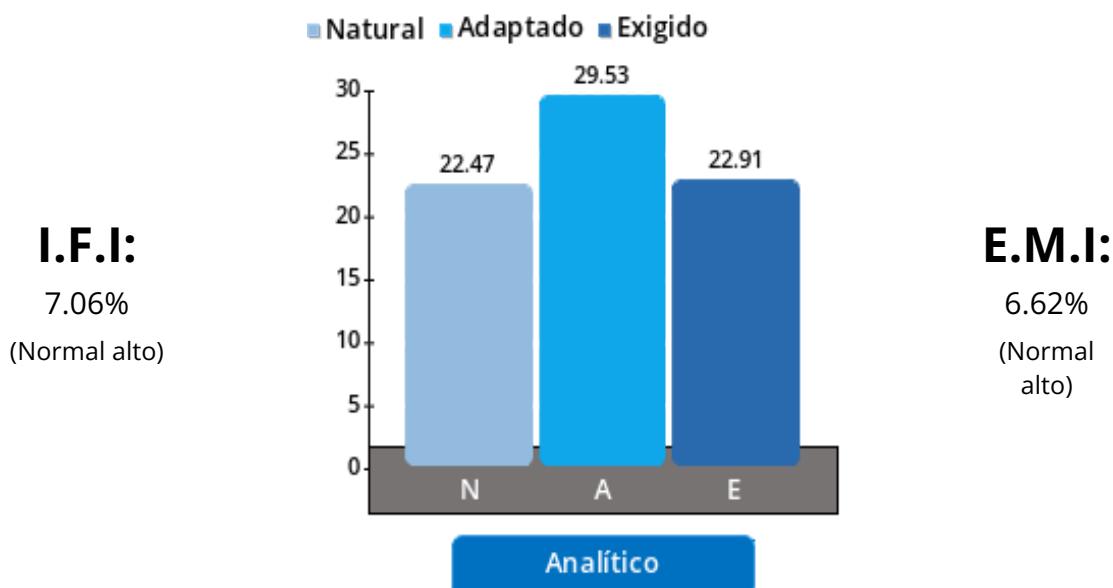


Gráfico de mudança ou evolução na Conformidade



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 +exibilizou 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	2.14%	Baixo
Influência	4.48%	Normal
Estabilidade	0.44%	Muito baixo
Conformidade	7.06%	Normal alto

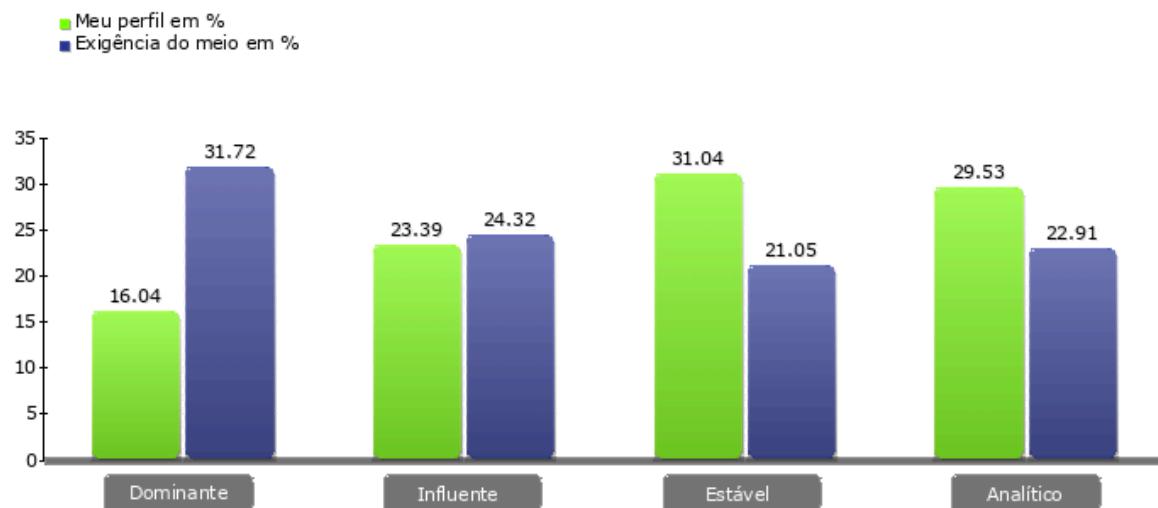
Exigência do Meio isolada

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	15.68%	Muito Alto
Influência	0.93%	Muito baixo
Estabilidade	9.99%	Alto
Conformidade	6.62%	Normal alto



Autopercepção da Exigência do Meio



Autopercepção da Exigência do Meio isolada para cada estilo:

15.68%
(Muito Alto)

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

0.93%
(Muito baixo)

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

9.99%
(Alto)

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

6.62%
(Normal alto)

Indica que as habilidades que você possui desse estilo podem estar sendo subaproveitadas e que, por outro lado, talvez você deva tomar cuidado com possíveis comportamentos limitantes relacionados a ele, desenvolvendo novas habilidades de estilos diferentes.



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.

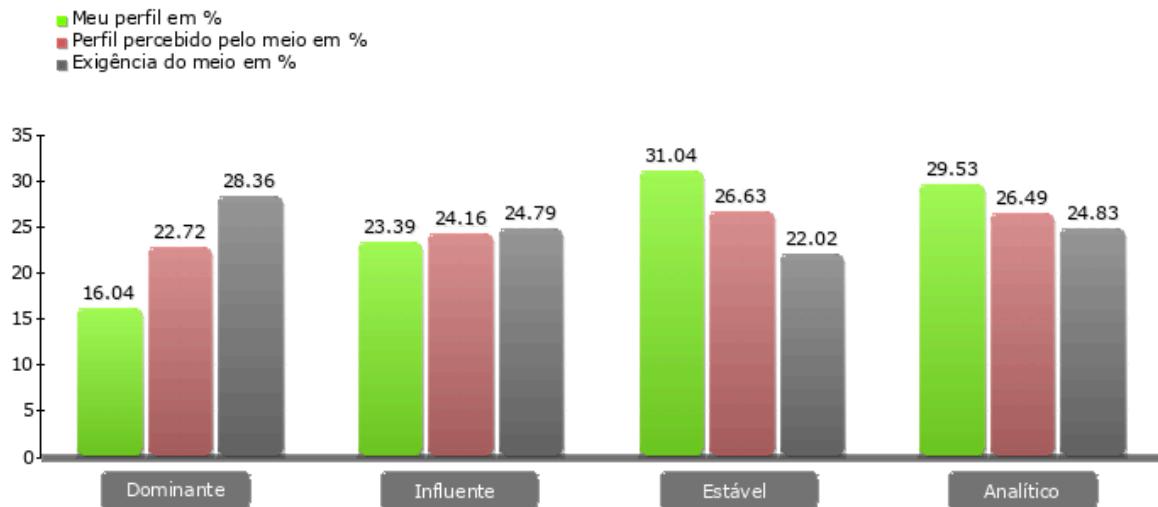
A.E.M

33.22%

(Alto)



Feedback Real da Exigência do Meio



Feedback Real da Exigência do Meio isolado para cada estilo:

5.64%
(normal)

Apesar de normal, o resultado indica que, provavelmente, você deva desenvolver uma ou mais das habilidades e comportamentos positivos desse estilo.

0.63%
(muito baixo)

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

4.61%
(normal)

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

1.66%
(muito baixo)

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

Feedback Real da Exigência do Meio

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

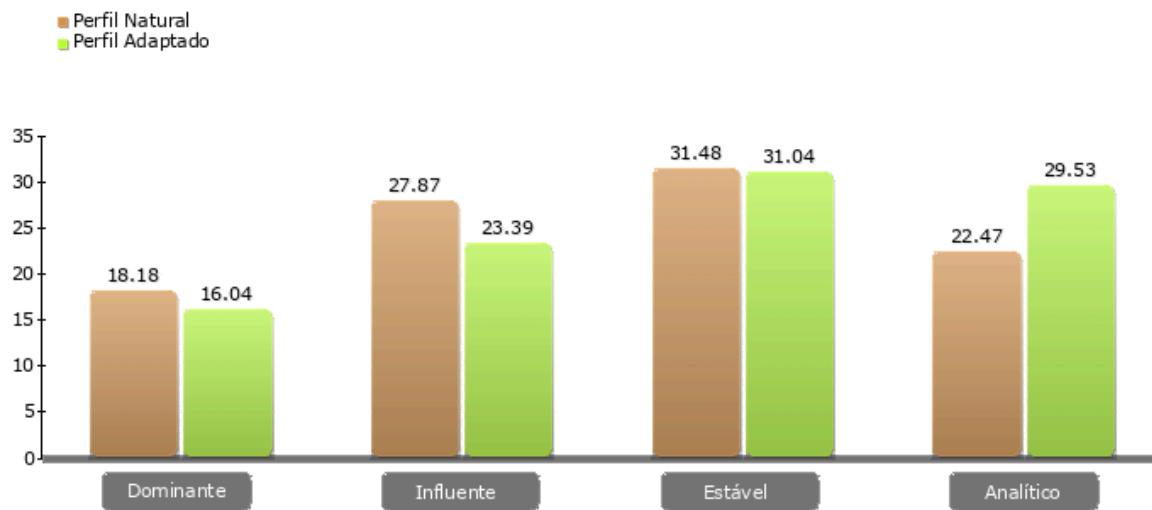
F.R.E.M

12.54%

(Baixo)



Gráfico de Flexibilidade – Perfil Natural x Adaptado



Índice Geral de Flexibilidade

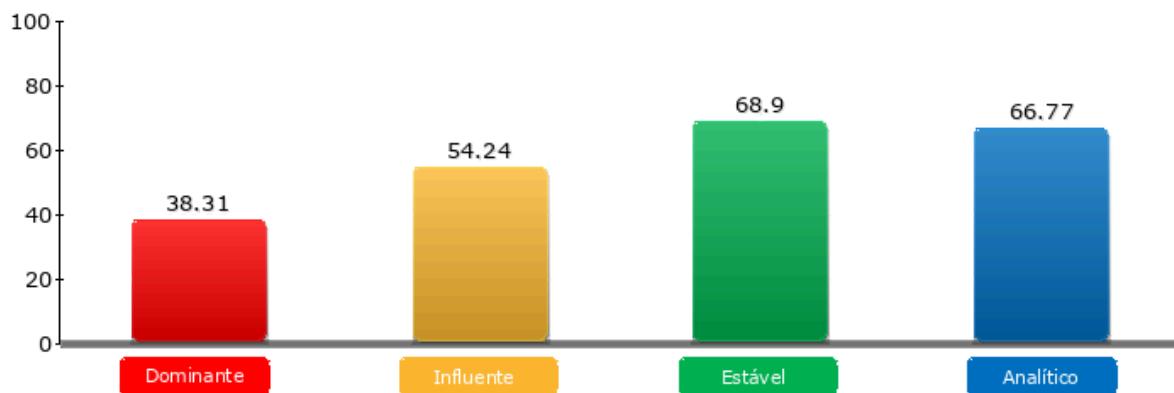
O Índice Geral de Flexibilidade - **I.G.F** - é definido pela diferença entre o percentual do seu Perfil Adaptado em relação ao seu Perfil Natural nas quatro dimensões DISC. Ele indica o quanto que você já adaptou ou alterou o seu padrão de comportamento em relação a sua natureza ou essência comportamental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

14.12%

(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 Influença, 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.

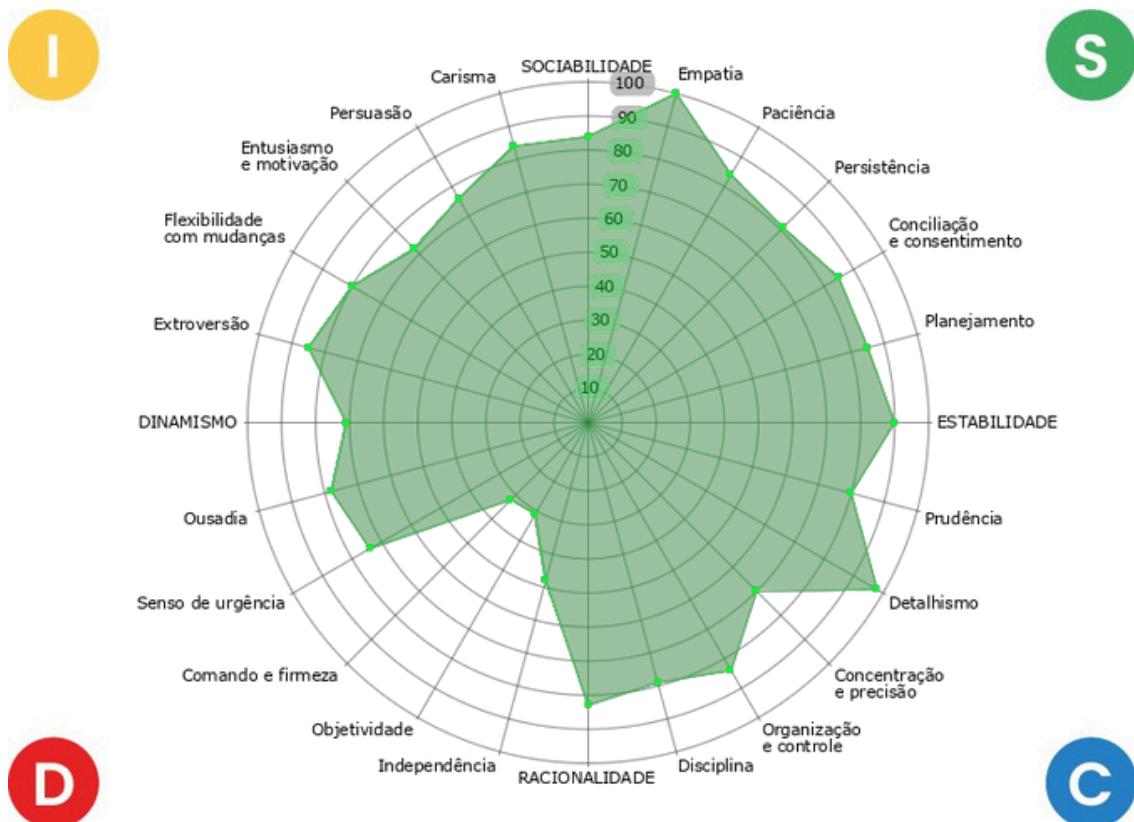
I.G.P.A

61.83%

(Média Alta)

Mapa de Autodesempenho

 Como acredito que eu estou



Principais Pontos Fortes

 Empatia - 100 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 respeitosas, 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.

Detalhismo - 98 Pts

O detalhismo é a capacidade de prestar atenção aos detalhes e de desempenhar as tarefas

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

Atributos do detalhismo:

Observação aguçada:

Habilidade de identificar detalhes ou nuances que muitos podem ignorar ou negligenciar;

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

Detecção de erros:

- Facilidade para identificar possíveis erros que precisam ser corrigidos.

Facilidade com projetos complexos:

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

Revisão eficaz:

- Habilidade para analisar, aprofundar e revisar trabalhos ou projetos de forma sistemática e meticolosa.

Estabilidade - 90 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.

Conciliação e consentimento - 85 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 beneficiam 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.

Planejamento - 85 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, de@nindo 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 contratemplos e antecipar ações que possam evitar imprevistos ou atrasos;
- Habilidade para de@nir 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.

Extroversão - 85 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.

Sociabilidade - 84 Pts

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

Atributos da sociabilidade:

Foco nas pessoas:

- Disposição para focar mais nas pessoas e interações sociais ao invés de focar nas tarefas e processos;
- Disposição para buscar e desfrutar da companhia de outros, restringindo 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 diversa, 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 efetiva para gerar oportunidades de crescimento e colaboração.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Paciência - 84 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 desenrolhem 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 con+itos, obstáculos, contratemplos ou demoras, permitindo ter relacionamentos mais tranquilos e harmoniosos, além de ter mais perseverança para finalizar projetos e atividades.

Aceitação e menor frustração nos contratemplos:

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

Organização e controle - 84 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 contratemplos e permite manter as ações ou atividades sempre alinhadas com as estratégias e objetivos predefinidos.

Atributos da organização e controle:

Estruturação e ordem:

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

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

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

Controle e monitoramento eficazes:

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

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

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

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

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.

Carisma - 84 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 @ca admirado com a forma autocon@ante, genuína e autêntica com que ela expressa seus pensamentos, sentimentos e ideias. Portanto, o carisma é uma qualidade importante no processo de in+uência 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 con@ança na sua forma de agir e na validade de suas ideias.

Comunicação envolvente:

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

Racionalidade - 83 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.

Persistência - 81 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 @nalizar os projetos e trabalhos iniciados, permanecendo @rme mesmo diante de obstáculos e desa@os 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 @rmeza, independentemente das di@culdades, desafios ou contratemplos.

Visão a longo prazo:

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

Resiliência:

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

Confiança no poder do esforço:

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

Motivação intrínseca:

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

Prudência - 80 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, previsão de possíveis problemas ou contratemplos e a eficácia nos resultados obtidos.

Atributos da prudência:

Cautela na tomada de decisões:

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

Discernimento e previsão das consequências:

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

Análise cuidadosa:

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

Autocontrole:

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

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 comentários 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.

□ Flexibilidade com mudanças - 80 Pts

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

Atributos da flexibilidade com mudanças:

Capacidade de improvisação e espontaneidade:

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



Abertura para novas experiências e aprendizados:

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

Flexibilidade de atuação:

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

Disciplina - 79 Pts

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

Atributos da disciplina:

Comprometimento e foco no que tem que ser feito:

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

Autocontrole:

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

Autorresponsabilidade:

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

Progresso e desenvolvimento:

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

Ousadia - 78 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, desafiadando as normas existentes e impulsionando a criação de novas ideias, produtos ou soluções.

Atributos da ousadia:

Coragem:

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

Disposição para assumir riscos:

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

Empreendedorismo:

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

Pioneirismo e inovação:

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

□ Persuasão - 76 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 convincente e ser capaz de negociar construindo boas argumentações com apelos emocionais e cazaes. 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.

Senso de urgência - 74 Pts

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

Atributos do senso de urgência:

Atenção aos prazos e oportunidades:

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

Reconhecimento de prioridades:

- Facilidade para reconhecer e priorizar a situações que exigem ação imediata;

- 
- Habilidade de priorizar as demandas que são mais urgentes, procurando mobilizar recursos e esforços para atendê-las em tempo hábil.

Resposta rápida e imediata:

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

Entusiasmo e motivação - 72 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.

Dinamismo - 71 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 esperar 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.

Concentração e precisão - 70 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.

Independência - 48 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.

Comando e firmeza - 32 Pts

O comando e @rmeza é a capacidade de liderar, dirigir ou coordenar pessoas com con@ança e determinação, mantendo o controle e a posição em situações desa@adoras e tomando decisões assertivas. Uma pessoa com comando e @rmeza tem facilidade para ocupar cargos de liderança, para enfrentar situações de con+ito e pressão e para questionar ou se impor quando necessário. Portanto, seja qual for o cargo de liderança, a habilidade de comando e @rmeza 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 con@ança, tomando decisões com convicção e assertividade, mesmo em situações desafiadoras.

Posicionamento firme:

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

Objetividade - 31 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:

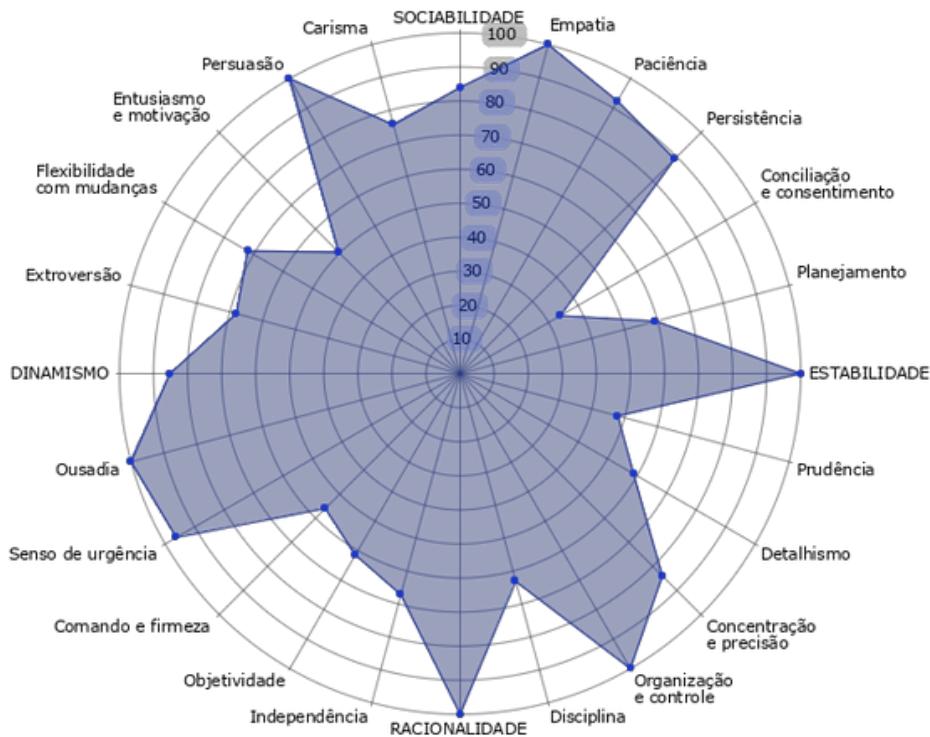
- Habilidade de realizar tarefas de forma mais simples e direta, procurando ser mais eficiente e evitando complicar as coisas desnecessariamente.

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.

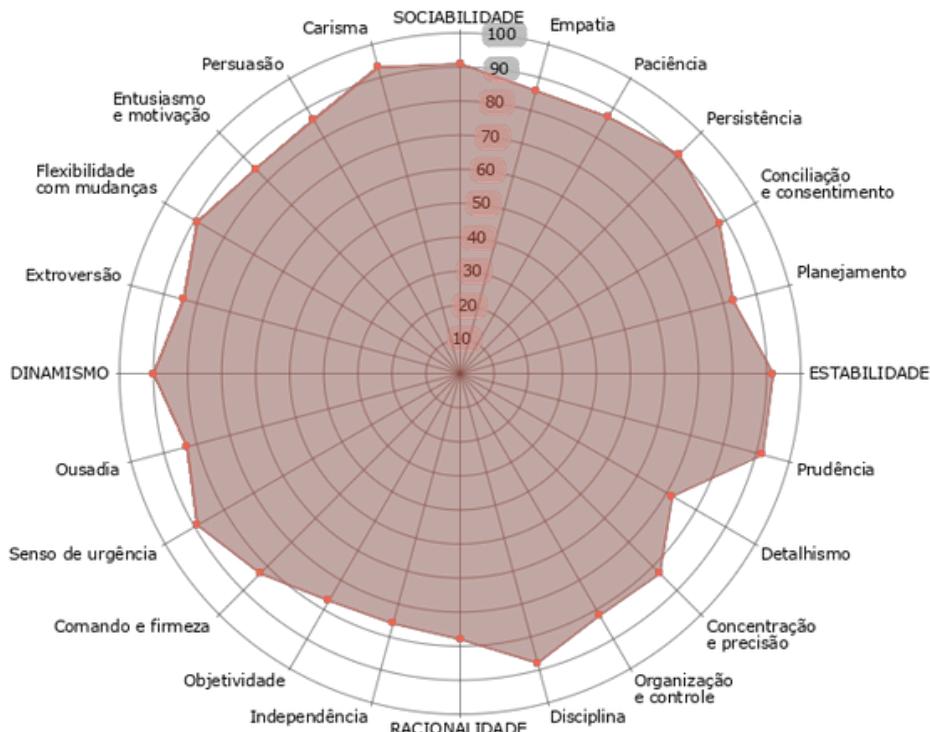
Mapa de Autodesempenho Desejado

■ Como acredito que eu deveria estar



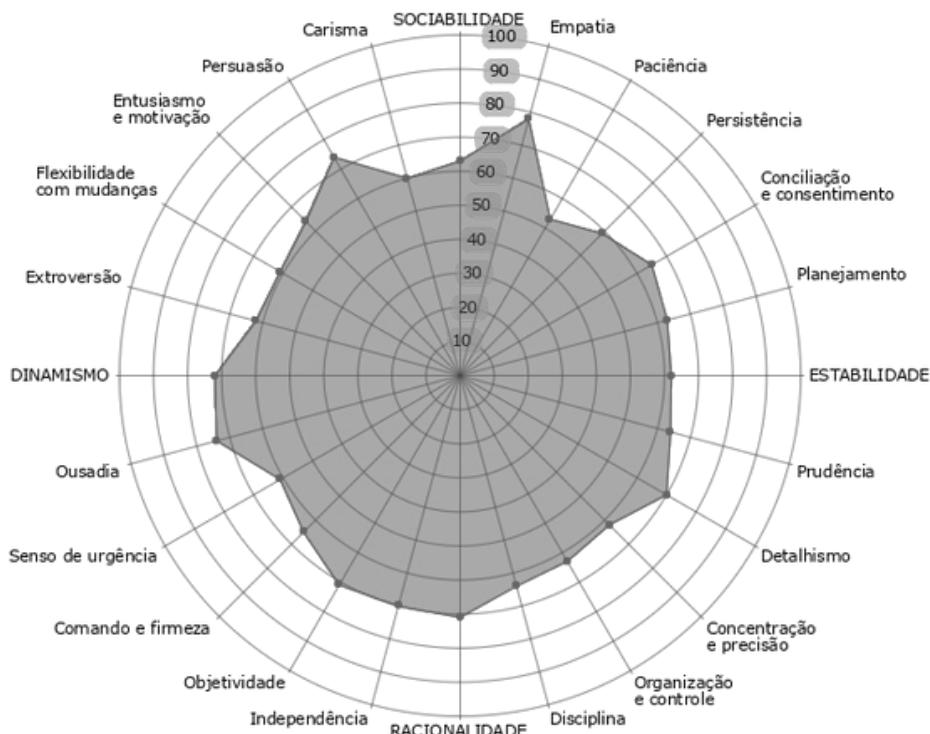
Feedback das participações

■ Como as pessoas acreditam que eu estou





Como as pessoas acreditam que eu deveria estar



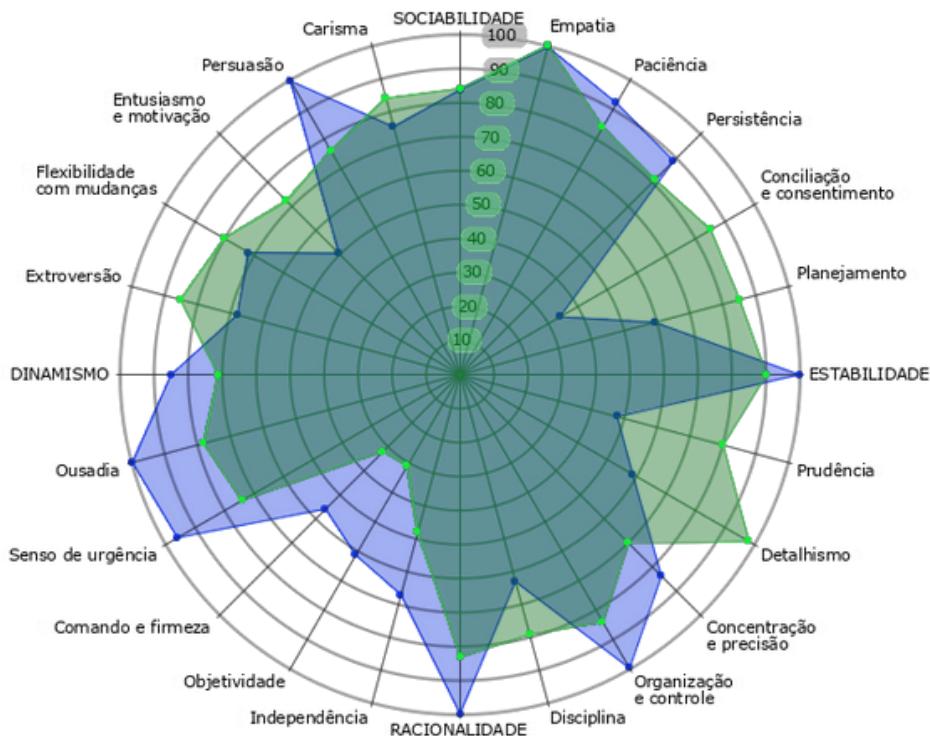
Sobreposição dos mapas



Como acredito que eu estou



Como acredito que eu deveria estar

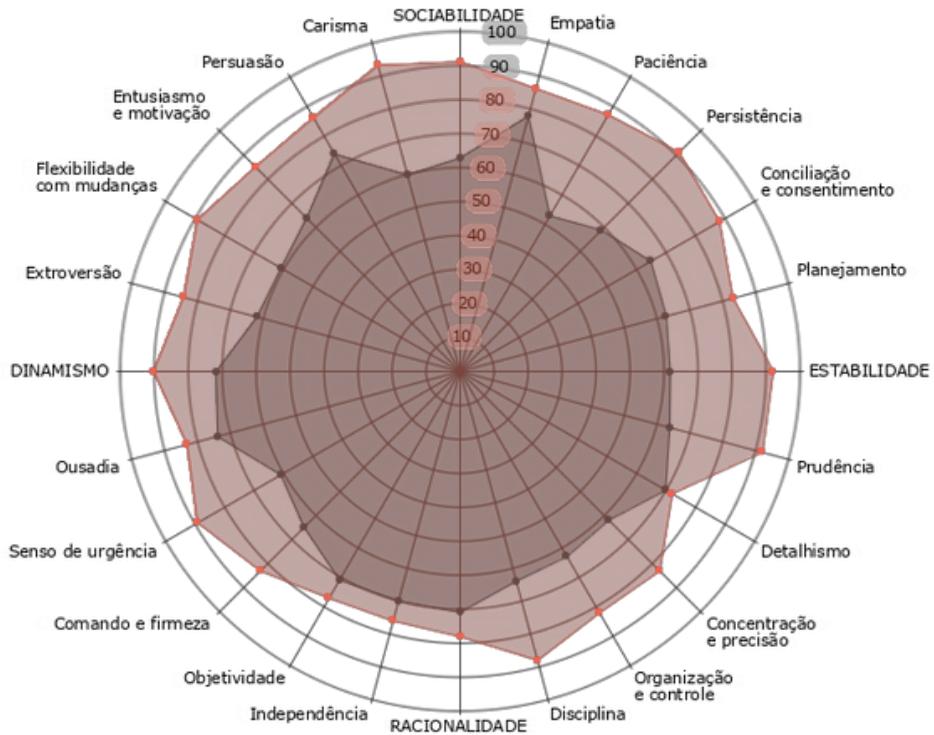




Como as pessoas acreditam que eu estou



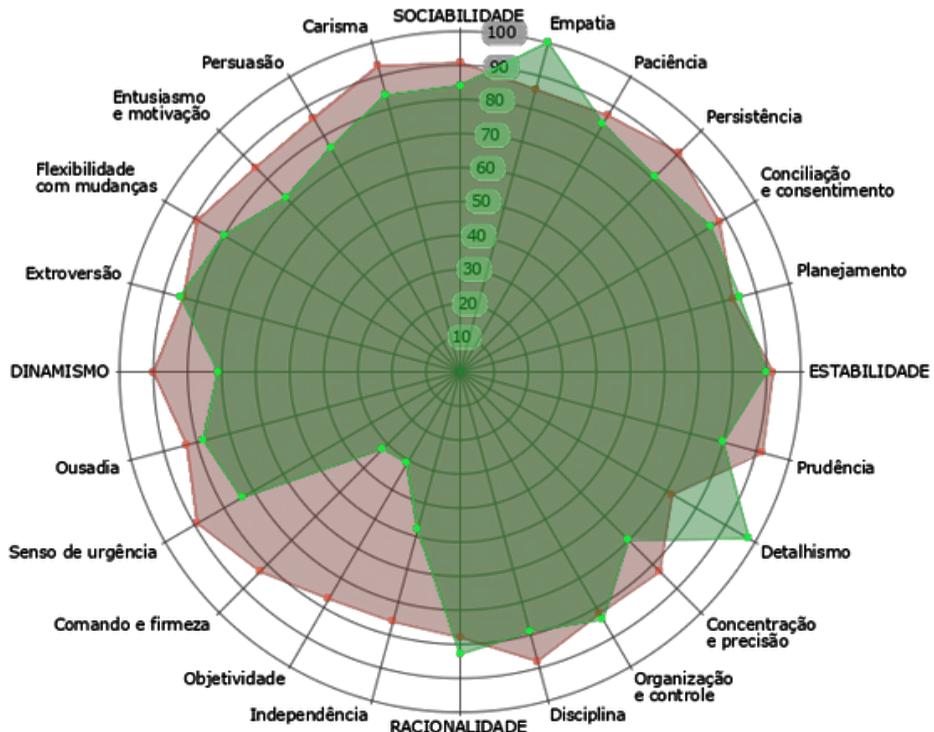
Como as pessoas acreditam que eu deveria estar



Como acredito que eu estou

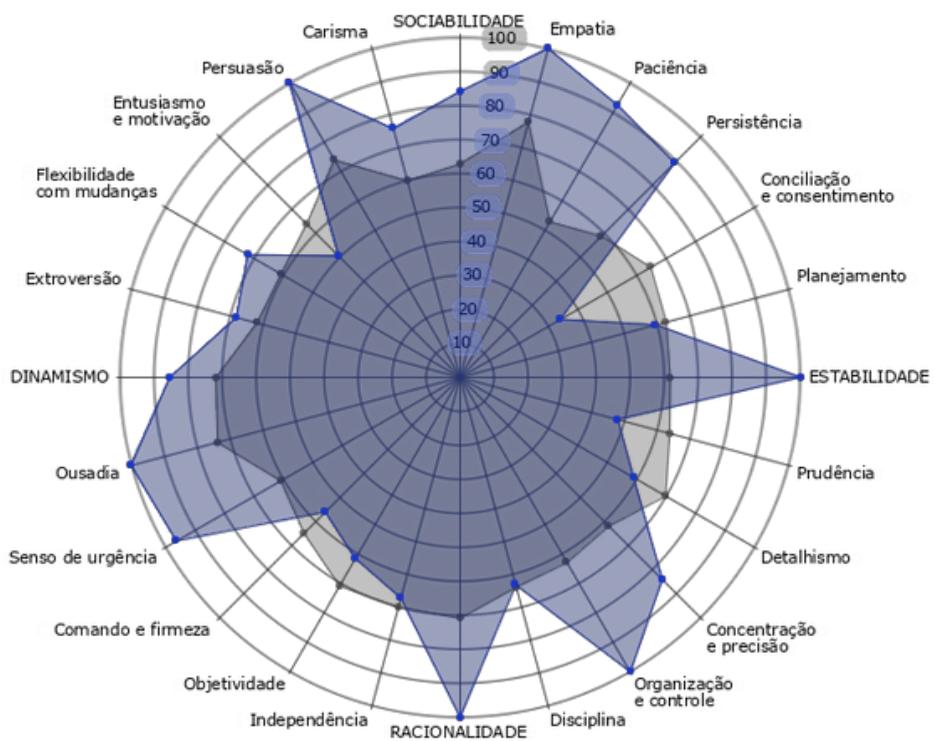


Como as pessoas acredитam que eu estou

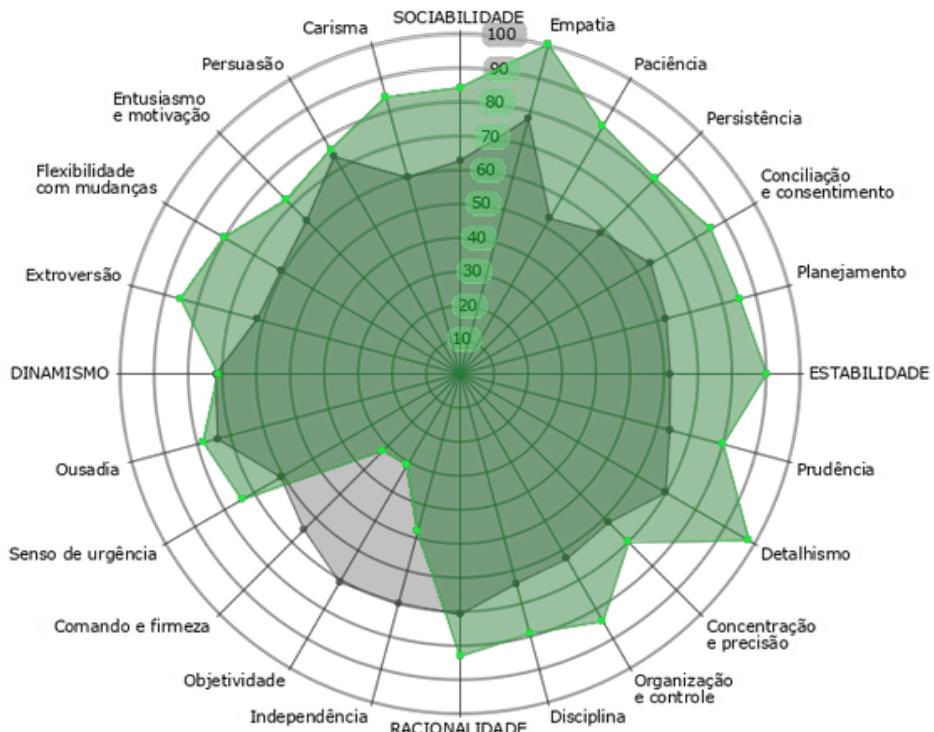




Como acredito que eu deveria estar Como as pessoas acreditam que eu deveria estar



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



Avaliações individuais do feedback - Convidados: 3

Como as pessoas acreditam que eu estou

Comportamentos	Avaliações individuais dos convidados	Média
Carisma	90 - 91 - 97	93
Prudência	87 - 90 - 98	92
Estabilidade	91 - 93 - 93	92
Sociabilidade	85 - 91 - 97	91
Persistência	87 - 91 - 94	91
Dinamismo	87 - 88 - 94	90
Flexibilidade com mudanças	86 - 88 - 92	89
Senso de urgência	86 - 87 - 94	89
Conciliação e consentimento	87 - 88 - 90	88
Disciplina	87 - 88 - 88	88
Paciência	74 - 89 - 98	87
Empatia	83 - 85 - 91	86
Persuasão	84 - 86 - 89	86
Entusiasmo e motivação	76 - 86 - 92	85
Extroversão	78 - 83 - 92	84
Comando e firmeza	72 - 87 - 91	83
Ousadia	80 - 81 - 87	83
Planejamento	76 - 83 - 90	83
Concentração e precisão	76 - 83 - 91	83
Organização e controle	68 - 89 - 90	82
Racionalidade	60 - 86 - 87	78
Objetividade	69 - 69 - 92	77
Independência	63 - 76 - 89	76
Detalhismo	61 - 69 - 85	72

Como as pessoas acreditam que eu deveria estar

Comportamentos	Avaliações individuais dos convidados	Média
Empatia	50 - 91 - 93	78
Ousadia	50 - 80 - 93	74
Persuasão	50 - 79 - 92	74
Dinamismo	50 - 79 - 86	72
Racionalidade	50 - 75 - 89	71
Objetividade	50 - 75 - 88	71
Detalhismo	50 - 72 - 88	70
Independência	50 - 71 - 88	70
Conciliação e consentimento	50 - 65 - 80	65
Comando e firmeza	50 - 58 - 87	65
Entusiasmo e motivação	50 - 59 - 82	64
Disciplina	50 - 62 - 81	64
Prudência	50 - 60 - 81	64
Sociabilidade	50 - 61 - 77	63
Planejamento	50 - 63 - 76	63
Organização e controle	50 - 59 - 81	63
Concentração e precisão	50 - 59 - 78	62
Estabilidade	50 - 58 - 79	62
Extroversão	50 - 57 - 80	62
Flexibilidade com mudanças	50 - 62 - 70	61
Senso de urgência	50 - 57 - 75	61
Carisma	50 - 57 - 74	60
Persistência	50 - 56 - 72	59
Paciência	50 - 50 - 59	53

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

87.32%

(Alto)

Feedback dos Pontos Fortes

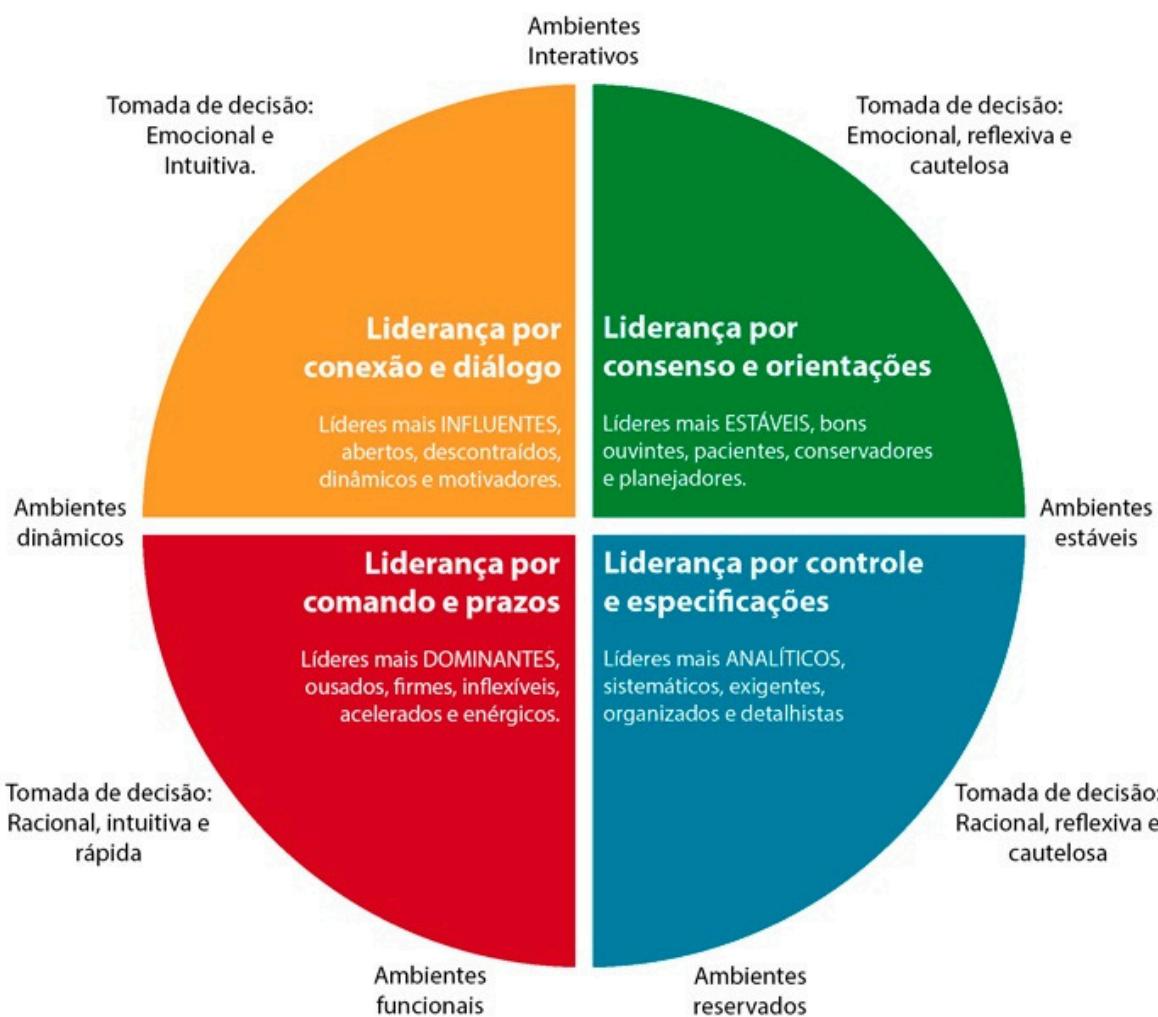
O seu Feedback dos Pontos Fortes representa a percepção geral das pessoas que você convidou para participar do seu mapeamento de per@l em relação ao quanto que elas acreditam que as suas principais habilidades estão sendo requeridas e aproveitadas. Portanto, é importante avaliar também se a sua percepção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

F.P.F

76.71%

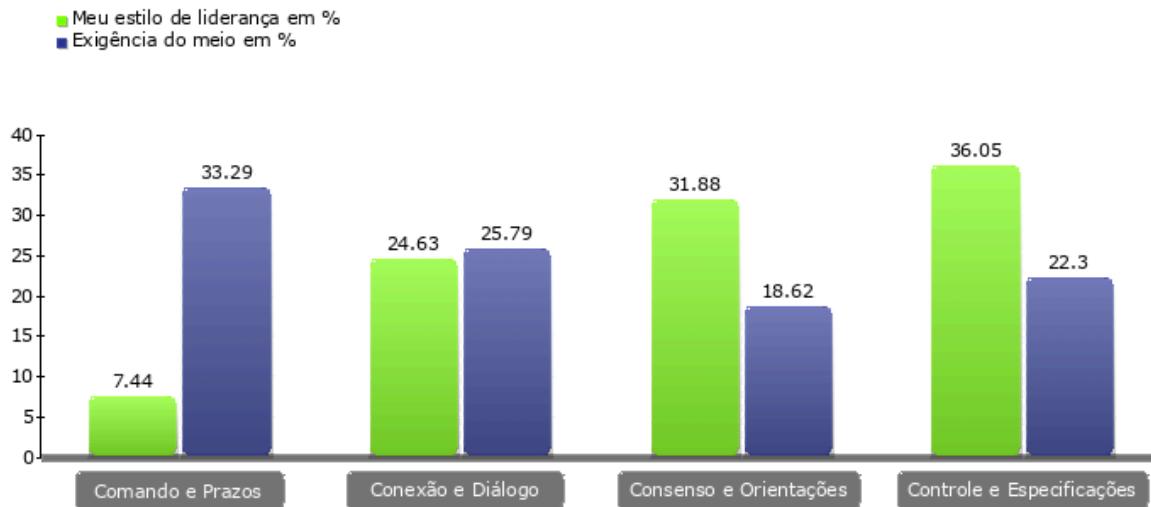
(Normal baixo)

Os estilos de liderança

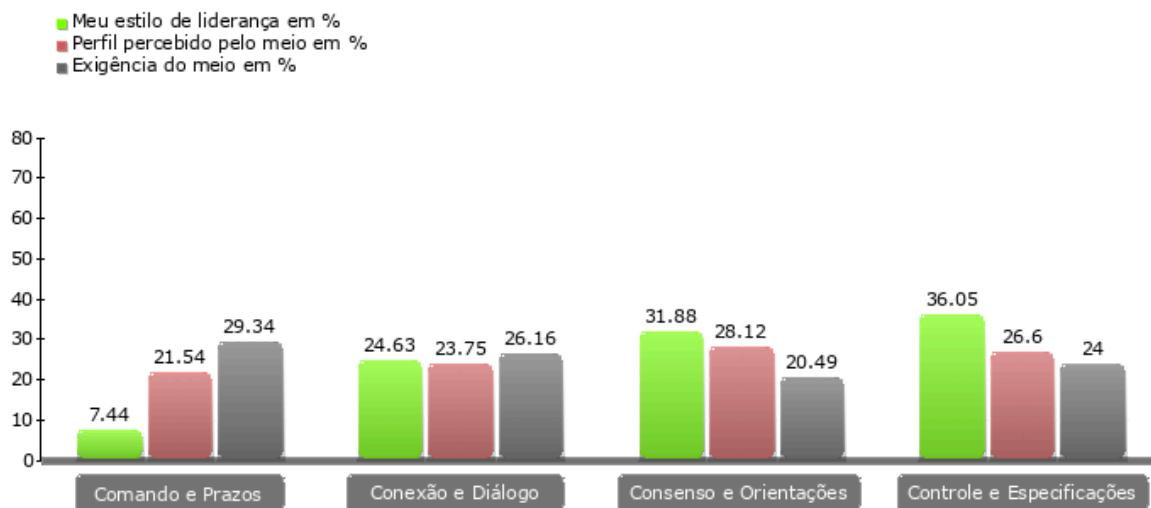


Não existe um estilo de liderança ideal para todos os casos. Para cada tipo de cargo, empresa, equipe ou liderado, existe um estilo mais indicado. Se, por exemplo, uma equipe for formada exclusivamente por pessoas com alta intensidade do estilo ESTÁVEL, pode ser indicado um líder que desenvolva um estilo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



Feedback Real do Estilo de Liderança





Pontos fortes e características do seu estilo de Liderança por CONTROLE E ESPECIFICAÇÕES / CONSENSO e ORIENTAÇÕES:

- Você é o tipo de líder autodisciplinado que gosta das coisas bem-feitas e que tende a adotar uma postura mais séria e concentrada na maioria das vezes. Dessa forma, você costuma ser mais preciso na entrega de seus trabalhos, projetos ou relatórios;
- Com um pensamento lógico, estruturado e com uma capacidade analítica acima da média, você tem facilidade para conduzir projetos de maior complexidade, solucionar problemas, revisar trabalhos entregues e encontrar possíveis falhas; Você gosta que
- todos da sua equipe estejam bem orientados, os processos estejam bem definidos e os planejamentos bem estruturados. Se o tempo permitir, você tem paciência para reorientar e acompanhar a execução das tarefas de seus liderados. Eles, portanto, não são de @car com receio de lhe solicitar esclarecimentos, orientações e ajuda. Tudo isso, contribui para evitar imprevistos e minimizar possíveis erros em sua gestão; Apesar de se concentrar mais nas tarefas e processos a serem executados,
- você também é do tipo que valoriza a harmonia do grupo, o trabalho em equipe e, geralmente, é mais aberto às opiniões de seus liderados. Desse modo, você acaba contribuindo para que a sua equipe se sinta mais valorizada e seja mais participativa; Outra coisa que ajuda a minimizar as possibilidades de erros em sua gestão é o fato
- de você agir mais com a razão e ser mais cauteloso em sua tomada de decisões. Para ter mais segurança, você procura fatos concretos e até compartilha algumas decisões com a sua equipe; O fato de você conseguir parar para escutar as opiniões de seus liderados, denota também uma maior capacidade de se colocar no lugar deles e compreender suas dificuldades, sentimentos e necessidades; Você é um líder que
- gosta das coisas controladas, organizadas e o seu padrão de qualidade também é acima da média. Além disso, você costuma fornecer informações mais detalhadas e prever o que pode dar errado. Dessa forma você evita também possíveis maus entendimentos, erros ou atrasos que normalmente acontecem pela falta de controle e detalhamento nas orientações; Você não é do tipo que age com impulsividade ou autoritarismo. Ao contrário, suas atitudes costumam ser equilibradas e isso contribui para a criação de um ambiente pacífico e seguro que te aproxima de seus liderados;
-

- A vontade que você possui de fazer as coisas certas, associada à sua paciência e dedicação, contribuem para que você se mantenha perseverante frente aos possíveis desafios ou adversidades em sua gestão.



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; Você tem uma tendência de ser perfeccionista e agir de forma mais sistemática, portanto, é possível que você esteja impondo um ritmo mais lento, tanto para você como para a sua equipe. Fique mais atento para não perder a oportunidade de ser mais objetivo e contribuir para a entrega de resultados mais rápidos; Esse possível perfeccionismo pode também estar associado a uma maior rigidez e exigência com a qualidade das entregas, tanto as suas, como a de seus liderados. Talvez, então, caiba o cuidado para concretar mais na capacidade de cada liderado, enxergar mais os acertos do que as falhas e não adotar uma liderança mais centralizadora; Pode ser também que você esteja muito preso às regras, regulamentos e métodos. Sendo assim, é possível que essa falta de flexibilidade em alguns momentos contribua também para limitar a sua velocidade e os resultados esperados; Em determinados momentos, principalmente se você estiver sob pressão, você pode adotar uma postura mais séria, disciplinada ou até mais rígida com seus liderados. Se isso for frequente ou acentuado, você pode se distanciar do time, passando a imagem de um líder que se preocupa mais com as tarefas e menos com as pessoas; Você tende a agir de maneira mais conservadora e cautelosa, podendo ter dificuldades para tomar decisões mais rápidas e ser mais ousado, quando necessário. Fique atento para não perder as boas oportunidades que aparecerem em sua gestão e tome cuidado para não se acomodar com o tempo. Procure sempre propor novos desafios para si mesmo e sua equipe; Ritmo mais lento, excesso de cuidados, acomodação com as rotinas, atitudes previsíveis e um jeito mais retraído ou reservado de agir. Tome cuidado com esses fatores, isolados ou associados, pois isso pode criar um clima de monotonia que, com o passar do tempo,
-

tende a desmotivar a sua equipe, principalmente se ela for composta por pessoas mais dinâmicas ou descontraídas. Procure, portanto, agitar seu time de vez em quando;

- Outra possibilidade é a de você estar exagerando no controle do que os seus liderados estão fazendo, querendo impor mais o seu jeito “certo” de fazer as coisas. Cuidado com

essa postura mais controladora, pois ela pode desmotivar principalmente os liderados

- que precisam de mais liberdade e autonomia; Por último, talvez caiba re+etir se você não está liderando de maneira mais passiva e esteja precisando se impor com mais frequência e @rmeza. Além disso, você é do tipo que evita cont+itos 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.

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:	7.44%	33.29%
Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONEXÃO e DIÁLOGO:	24.63%	25.79%

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 autocon@ança 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 CONEXÃO e DIÁLOGO:

- Costumam liderar de forma mais descontraída, positiva e liberal;
- Buscam estabelecer uma conexão e desenvolver uma relação de in+uência positiva com
 -

os seus liderados;

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

Dicas para motivar e liderar

Todos nós possuímos necessidades emocionais, motivadores e preferências de atitudes interrelacionais que variam de acordo com o nosso per@l comportamental. Isso quer dizer que, dependendo da situação e de como as pessoas interagem conosco, podemos @car mais motivados ou, ao contrário, mais desmotivados. O texto abaixo está escrito em 3^a pessoa e é destinado aos seus líderes, pares, amigos ou pessoas do seu convívio que desejam construir um relacionamento mais produtivo, para que você @que 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 Itacyara Neves:

- Evite adotar uma postura mais individualista e procure estar mais atento às necessidades alheias;
- 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;
- Trabalhe para construir uma relação de @delidade e compromisso na equipe. Faça-o(a) sentir que faz parte de uma família;
- Se possível, coloque-o(a) para trabalhar em grupos ou equipes menores e com pessoas colaborativas que possam desenvolver um relacionamento mais profundo;
- Evite ficar trocando-o(a) de equipe ou de setor;
- Procure sempre observar e reconhecê-lo(a) pelo o quanto que ele(a) está sendo leal, dedicado(a) e comprometido(a) com a equipe, empresa ou organização;
- Quem sabe você não possa presenteá-lo(a) com algo que simbolize a sua lealdade e dedicação?
- 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; Esteja atento
- para compartilhar o mérito das conquistas entre todos os que se esforçaram; Procure deixar os processos, métodos e rotinas sempre bem definidos; Dê preferência para
- colocá-lo(a) em áreas ou funções com muitas rotinas a serem seguidas e pouca possibilidade de situações imprevistas; Sempre que possível, procure envolvê-lo(a) na
- de@nição de processos, métodos e nos planejamentos, principalmente nos de longo
- prazo; Quando for apresentar uma proposta ou de@nir um objetivo, valorize e capriche no planejamento das ações a serem implementadas; Seja em um
- planejamento ou quando for fazer um direcionamento, deixe bem claras as orientações para cada pessoa na equipe; Forneça, de forma clara e por escrito, o
- detalhamento das funções, tarefas, metas e também das regras e políticas a serem seguidas. De@na claramente os parâmetros e requisitos do trabalho; Tão importante
- quanto repassar as regras de forma clara é o comprometimento de segui-las à risca para dar o bom exemplo, principalmente, se você for o líder da equipe; Sempre que
- for propor uma mudança que não estava planejada, explique com calma e clareza as razões lógicas para que ela ocorra; Conceda um tempo para que ele(a) se acostume com a ideia, se prepare e se adapte à mudança que você deseja propor; Talvez ele(a) precise de um empurrãozinho ou incentivo para crescer pro@ssionalmente e a melhor maneira de fazer isso é colaborando para a construção de um bom planejamento; Esteja atento no cumprimento de tudo o que foi combinado e tenha cuidado para não passar a imagem de pessoa indisciplinada ou desorganizada; Procure adotar um ritmo
- mais moderado com uma evolução mais gradativa para o atingimento de um objetivo ou conclusão de uma meta;
-
-
-

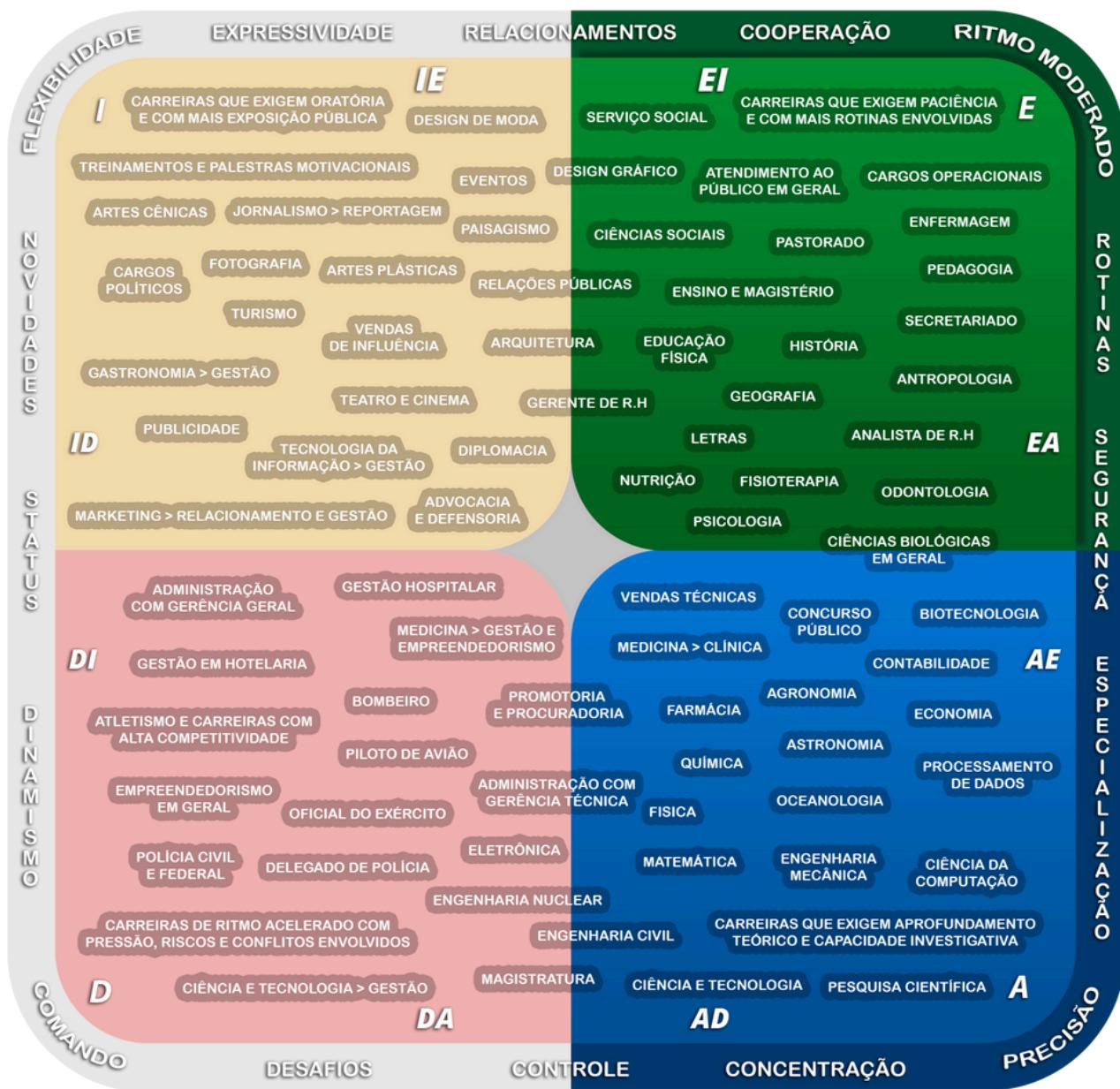
- Evite colocá-lo(a) para trabalhar em um setor ou função na qual o ritmo de trabalho é muito acelerado e tenha muita cobrança para que as entregas aconteçam rápido;
- Procure dar condições para que ele(a) possa agir de forma mais sistemática e estruturada de forma que consiga entregar as suas demandas e trabalhos com mais qualidade e precisão; Dê tempo para que ele(a) possa se preparar, estudar, treinar e revisar as tarefas, trabalhos, relatórios, propostas ou apresentações antes de sua entrega. Isso, certamente, é um fator muito importante para ele(a), principalmente, se a tarefa proposta for mais desa@adora. Compreenda e evite delegar tarefas em cima da hora ou com pouco prazo para a sua execução; Procure fornecer as informações, dados, processos ou mecanismos que possam assegurar que as coisas estão sendo feitas corretamente e que tudo vai sair conforme planejado; Coloque-o(a) para trabalhar em áreas ou funções que valorizam mais a precisão do que o tempo de entrega; Dependendo da atividade ou função, será importante proporcionar um ambiente mais reservado e silencioso para permitir uma maior concentração e produtividade; Evite ambientes desorganizados e com excesso de barulhos ou interrupções; Forneça ou utilize sistemas, planilhas ou mecanismos que possam registrar todos os dados, indicadores e detalhes necessários para que a gestão seja bem controlada e se evite possíveis esquecimentos, erros ou atrasos; Conceda o tempo necessário no dia a dia para que ele(a) consiga registrar todos os dados e indicadores com calma e precisão; Procure ser mais realista nas metas e ações propostas; Coloque-o(a) para trabalhar em funções ou atividades nas quais as decisões possam ser tomadas com mais tempo de reflexão e segurança; Evite áreas, funções ou atividades com muitos riscos ou conflitos envolvidos; Procure criar e desenvolver um ambiente no qual ele(a) se sinta mais seguro(a) e consiga visualizar os próximos passos e os futuros acontecimentos; Ao apresentar uma proposta ou um projeto, procure sempre fornecer garantias ou elementos adicionais que possam certi@car que tudo ocorrerá como você está propondo; Sempre que possível, procure conceder mais tempo para que ele(a) tome as suas decisões. Portanto, tenha mais paciência se ele(a) quiser mais tempo para pensar e
-
-

evite forçá-lo(a) a tomar uma decisão mais rápida;

- Procure respeitar a sua natureza mais introvertida e evite exposições desnecessárias;
- Pre@ra fazer elogios de forma mais discreta, evitando mirar os holofotes para ele(a) no meio do público;
- Procure agir de forma mais discreta e cordial. Evite agir de forma brusca ou muito rápida;
- Nas reuniões ou treinamentos, procure “quebrar o gelo” de forma gradativa e criar um ambiente mais seguro e de mais a@nidade antes de pedir que ele(a) exponha suas ideias e sentimentos. Mas, por outro lado, não deixe de estimular a sua participação;
- Procure desenvolver e manter um ambiente mais harmônico, pacífico e acolhedor;
- Defenda e desenvolva o espírito colaborativo entre todos na equipe;
- De preferência, coloque-o(a) para trabalhar em atividades, setores ou equipes onde não se promove ou se cobra muito a competitividade;
- De preferência, comece as suas apresentações de forma mais tranquila e aumente a sua energia gradualmente. Evite começar de forma abrupta;
- 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;
- 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;
- Procure agir de forma mais cordial e tenha cuidado com o seu tom de voz e postura corporal, pois você pode passar uma mensagem mais agressiva sem perceber;
- Da mesma forma, quando for argumentar ou discordar, apresente o seu ponto de vista de forma lógica, calma e sem intimidá-lo(a);
- Na hora do feedback, tenha cuidado para ser mais delicado, pois ele(a) tende a ser uma pessoa mais sensível quando se trata de analisar as suas possíveis falhas e qualquer exagero pode virar uma crítica mais contundente, constrangedora e desmotivadora;
- De modo geral, esteja sempre mais atento aos detalhes e eleve o seu padrão de qualidade;
- Procure agir de forma mais estruturada e organizada e prepare-se bem para apresentar qualquer proposta ou projeto;

- Prepare a sua argumentação com antecedência. Anote ou memorize as referências que podem dar mais credibilidade para o que você irá propor;
- Procure apresentar as suas ideias ou repassar qualquer orientação de maneira mais detalhada e precisa;
- Procure sempre revisar, com mais atenção aos detalhes, qualquer trabalho, projeto ou tarefa que você queira apresentar ou propor;
- Separe esporadicamente um tempo para alinhar as suas expectativas ou exigências e não seja vago ao expô-las;
- Procure dar condições e tempo para que ele(a) possa estudar, aprofundar os seus conhecimentos e aprimorar constantemente as suas habilidades técnicas;
- Conceda algum tipo de apoio para que ele(a) consiga se especializar em sua área de interesse ao mesmo tempo que desempenha as suas funções;
- 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;
- Evite colocá-lo(a) em áreas ou funções nas quais os colaboradores tenham que gerenciar muitas tarefas ao mesmo tempo;
- Forneça as condições necessárias para que ele(a) possa @nalizar as tarefas e projetos que lhe são delegados;
- Sempre que possível, espere que ele(a) @nalize um projeto iniciado para só depois delegar o próximo.

Mapa de compatibilidade profissional



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

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

PALAVRAS CHAVE PARA OS MOTIVADORES:

RITMO MODERADO > COOPERAÇÃO > ROTINAS > SEGURANÇA > CONCENTRAÇÃO > PRECISÃO > ESPECIALIZAÇÃO > CONTROLE.



Motivadores de carreira

1- Ritmo moderado e mudanças graduais: você é do tipo mais calmo e sereno que acredita que as coisas não precisam ser “para ontem” e que um ritmo acelerado com muita pressão, principalmente se for frequente, gera desgastes desnecessários. Você sabe que mudar faz parte do processo de evolução, mas acredita que as mudanças não precisam ser de uma hora para outra, sem re+exão e planejamento. Fugir de agitações constantes, viver um ritmo mais tranquilo e ter tempo para se adaptar às novas propostas serão fatores importantes para lhe manter motivado a médio e longo prazo.

Re+exão: você consegue se imaginar vivendo momentos de maior tranquilidade, sem muita pressão ou agitação, em sua carreira ou instituição? As mudanças ocorrerão geralmente de forma gradual ou repentina? Você terá tempo para se adaptar? **2-**

Ambientes harmônicos e pacíQcos: você é de fácil convivência e espera conviver com pessoas que também valorizam relações harmoniosas e pací@cas. Portanto, para que você se mantenha motivado, será muito importante que você trabalhe em um ambiente desprovido de con+itos, com interações mais tranquilas e atitudes colaborativas. Da mesma forma, ambientes com muita competitividade podem lhe causar desconforto e desmotivação.

Re+exão: você consegue visualizar ambientes pací@cos 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 con+itos serão baixas?

3- 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?

4- Rotinas e processos predefinidos: a melhor maneira de prever o que pode dar errado e evitar imprevistos é planejando bem as ações e deixando as etapas e processos bem definidos. Por isso, para que você se sinta motivado será importante saber de forma clara quais são suas funções, tarefas, metas e também quais são as regras e políticas da organização. Você também ficará mais confortável desempenhando as funções já bem conhecidas de sua rotina e se sentirá mais seguro se não tiver que fugir frequentemente do cronograma.

Reflexão: você terá tempo e condições para planejar frequentemente as suas ações em sua carreira? A sua empresa ou organização possuirão processos, regras ou políticas bem definidos? Você desempenhará funções mais rotineiras ou terá que frequentemente fugir do cronograma?

5- Segurança e previsibilidade: você é do tipo mais cauteloso que gosta de retar e tomar decisões com segurança. Portanto, evita correr riscos, busca prever o que pode dar errado e não gosta de situações inusitadas, ficando muitas vezes frustrado quando as coisas não ocorrem conforme o planejado. Dessa forma, para que você se mantenha motivado, será importante sentir-se seguro no seu ambiente de trabalho e prever mais claramente o seu futuro em sua carreira ou instituição.

Reflexão: você se imagina tendo tempo e condições para tomar decisões com segurança ou terá que correr riscos em sua carreira? A sua empresa ou organização lhe transmite segurança em relação ao seu futuro ou ele lhe parece incerto? E quando você pensa no ambiente de trabalho, consegue se sentir seguro?

6- Controle e preparação: você é do tipo que gosta de ter as coisas sob controle e de assegurar que tudo irá ocorrer da maneira mais correta possível. Portanto, precisa de tempo para se preparar, estudar, treinar e revisar os trabalhos, relatórios, propostas e apresentações antes de sua entrega. Dessa forma, é importante analisar se em sua carreira você terá margem de tempo para analisar todos os detalhes e buscar a perfeição.

Reflexão: você consegue se imaginar tendo tempo suficiente em sua carreira para se preparar e revisar os seus trabalhos, relatórios, propostas e apresentações antes de sua entrega? Terá margem para analisar todos os detalhes? **7- Condições para especializar-se:**

como qualidade e precisão fazem parte do seu dia a dia, você possui uma predisposição para especializar-se em sua área de interesse e

atuação. Quanto mais @ado você estiver mais motivado você @cará em sua carreira. Portanto, é importante que você tenha condições e receba apoio para estudar, praticar, aprofundar os seus conhecimentos e aprimorar as suas habilidades técnicas.

Re+exão: você terá tempo e condições para estudar, aprofundar os seus conhecimentos e aprimorar constantemente as suas habilidades técnicas nessa carreira? Terá o apoio da instituição para poder se especializar em sua área ao mesmo tempo que desempenha a sua função?

8- Regras e regulamentos bem deQnidos: você costuma ser detalhista, autodisciplinado e prefere agir de maneira mais sistemática para evitar erros e garantir a qualidade de suas entregas. Portanto, @cará mais motivado se todas as regras, regulamentos e procedimentos a serem observados estiverem bem claros e definidos.

Re+exão: você consegue enxergar que, em sua carreira ou na instituição da qual você fará parte, as regras, regulamentos e procedimentos a serem observados estarão bem definidos? **9- Reconhecimento por habilidade técnica e precisão:** você é cuidadoso com praticamente tudo que se dispõe a fazer, possui padrões elevados de qualidade e faz de tudo para evitar erros. Se aprofunda na teoria e se esforça muito para dominar as técnicas corretas. Portanto, você espera ser reconhecido por essa capacidade e @cará mais motivado nas carreiras que priorizam mais a precisão do que o tempo de entrega. Re+exão:

você se vê sendo reconhecido, em sua carreira, por sua habilidade técnica, padrão de qualidade e pela precisão de seus trabalhos e entregas?

10- 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

pessoal? Terá condições para equilibrar o seu tempo e energia para crescer tanto profissionalmente com pessoalmente? **11- 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 per@l comportamental in+uencia 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 in+uenciadas pelas reações e sentimentos alheios. As decisões podem também ser classi@cadas quanto à sua velocidade, podendo ser mais cautelosas, mais rápidas ou com velocidade normal. É interessante fazer uma relação da sua tomada de decisão com o ambiente em que você desempenha suas funções e com a exigência do meio.

Forma como você toma decisões:

Bem cautelosa e geralmente levando em consideração as emoções e necessidades alheias das pessoas envolvidas, entretanto, dependendo dos riscos e da importância da decisão a ser tomada, pode ser mais racional e levar em consideração fatos concretos, números e referências confiáveis.





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	28.18%	
Influente	53.68%	
Estável	66.36%	
Analítico	61.82%	52.51%

Percentuais isolados de pontos limitantes

Perfil	Porcentagem (%)	Média Geral
Dominante	0.00%	
Influente	18.75%	
Estável	33.33%	
Analítico	41.67%	23.44%

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 per@l, ou seja, se você é In+uente Dominante, por exemplo, conta-se apenas o percentual de pontos fortes na In+uência 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

60.09%
(Média)



Índice de Pontos de Melhoria

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

I.P.M

17.98%

(Normal)



Índice de Pontos de Melhoria Atualizado

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

I.P.M.A

3.04%

(Muito baixo)



Possíveis pontos de melhoria para autoavaliação

Relacionados com um alto índice do estilo estável • Ser menos conservador(a), aberto(a) às novas oportunidades e ter mais +exibilidade com possíveis mudanças, mesmo as que não foram planejadas; • Se atentar mais aos prazos e buscar agir com mais 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; • Buscar ser menos passivo(a) ou acomodado(a); • Buscar ser mais direto(a) e assertivo(a); • Expressar mais os meus sentimentos, pensamentos e opiniões; • Tomar mais cuidado para não guardar mágoas ou sentimentos negativos; • Ser mais decidido(a) e arriscar mais; • Não se desgastar tanto com os problemas alheios; • Ser mais independente, buscando tomar decisões mais rápidas e sem precisar da ajuda de pessoas mais decididas e extrovertidas para alcançar meus objetivos.

Relacionados com um alto índice do estilo analítico

- Cuidar mais do meu estado emocional e usar mais subsídios para me automotivar, pois o meu perfeccionismo e medo de errar podem me deixar com muitas preocupações e com certo pessimismo frente às novas oportunidades e desafios;
- Buscar olhar a vida com um pouco mais de suavidade;
- Permitir-me errar e ser menos exigente comigo mesmo(a) e com os outros;
- Saber valorizar mais as diferentes habilidades existentes em cada pessoa;
- Priorizar aquilo que deve ser feito realmente com precisão e me permitir fazer outras coisas de forma mais sucinta e rápida, pois posso estar limitando o meu desempenho por perder oportunidades de ir direto ao ponto e ganhar tempo;
- Ser menos controlador(a);
- Trabalhar mais em grupo do que sozinho(a);
- Ser menos centralizador(a), delegar mais tarefas e aceitar ajuda;
- Ser menos perfeccionista;
- Não ficar pensando tanto para iniciar as tarefas e os projetos que devo fazer.

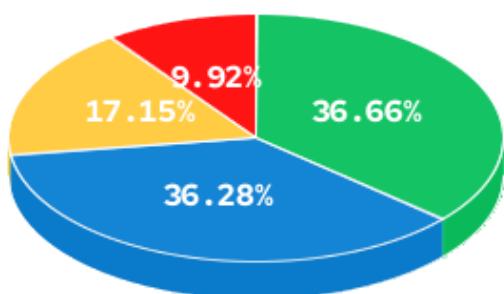
Índice de Discrepância da Autopercepção

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@ança 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

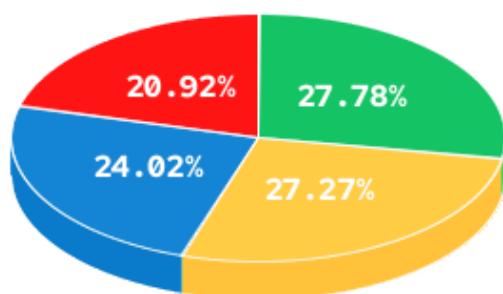
42.26%
(Muito alto)

Autopercepção Fase 1



Perfil
Estável Analítico

Autopercepção Fase 2



Perfil
Estável Influente

Índice de Positividade Seletiva

O Índice de Positividade Seletiva - **I.P.S** - indica a quantidade e a intensidade de características positivas que você @rmou possuir na fase 2 do seu mapeamento de per@l. 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 identi@cação, na fase 2 você @cou livre para a@rmar 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 a@rmou 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 con@rmada com o Índice de Tendência da Autoestima - **I.T.A.**

I.P.S

84.17%



Índice de Influência do Ambiente

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

I.I.A

68.00%
(Normal)

Ambiente favorável para um melhor desempenho

Você prefere ambientes estáveis, organizados, reservados, tranquilos e sem con+itos, pois precisa de condições para se concentrar na tarefa que está fazendo e não ser interrompido.

Prefere geralmente trabalhar sozinho(a), mas trabalha bem em grupo, desde que as orientações estejam bem de@nidas e predomine a harmonia. Prefere fazer uma coisa de cada vez, valorizando ambientes em que as tarefas e os projetos, além de bem de@nidos, possam ser acompanhados até a sua conclusão.

Tempo Consumido no Mapeamento

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

T.C.M

23min 51s

(Normal alto)

Como prefere que as pessoas se relacionem com você

- Você espera que as pessoas se esforcem para serem cordiais, atenciosas e prestativas iguais a você;
- Como você valoriza a lealdade e relacionamentos duradouros, também espera que as pessoas se preocupem em construir uma relação de confiança;
- Você tem uma natureza conciliadora e acredita que é bené@co ceder em prol do consenso comum e, por isso, espera que as pessoas também tenham um pensamento ganha-ganha;
- Se for para trabalhar em grupo, você gosta de planejar as ações, deixar claras as orientações de cada um e de ter uma boa convivência com atitudes colaborativas e não competitivas;
- Você gosta de planejar o futuro. Prefere que seja tudo bem estruturado para ter certeza que tudo sairá como planejado;
- Devido ao seu estilo mais ponderado e comedido, você espera que as pessoas tenham paciência e deem tempo para que você decida;
- Mudanças bruscas e situações imprevistas podem lhe desmotivar. Portanto, você prefere que as mudanças sejam introduzidas de forma gradual e que você tenha tempo para se adaptar;
- Você evita con+itos, rejeita qualquer tipo de agressividade e espera que as pessoas sejam polidas e controladas iguais a você;
- Você espera que as pessoas sejam pacientes e saibam se comunicar com suavidade sem alterar o tom de voz;
- Você admira pessoas dedicadas e persistentes iguais a você;
- Você provavelmente não se sentirá tão à vontade em ambientes muito agitados e com muita coisa acontecendo ao mesmo tempo;
- Você gosta de ter as coisas sob controle e de se assegurar para que tudo ocorra corretamente. Portanto, você segue o seu raciocínio e espera que as pessoas lhe deem liberdade para você agir de forma mais estruturada
- Você espera que as pessoas compreendam o seu jeito mais reservado(a) e introspectivo(a) de ser, e que respeitem os seus momentos de privacidade e de silêncio para se concentrar. Desorganização, barulho e interrupções provavelmente irão lhe aborrecer;
- Como você tem padrões elevados de qualidade, você espera que as pessoas lhe

apresentem suas ideias ou propostas de forma lógica, estruturada e precisa, evidenciando os detalhes de como serão realizadas as ações; • Você acredita que regras e processos bem definidos garantem melhores resultados. Portanto, você gosta de criá-los e segui-los, esperando o mesmo das outras pessoas; • Você gosta de segurança e de garantias para evitar possíveis perdas ou erros futuros; • Pessoas pouco disciplinadas, desorganizadas e generalistas, que geralmente argumentam de forma casual ou vaga, provavelmente irão ser motivo de afastamento; • Críticas contundentes ou exposições desnecessárias vão contra o seu jeito reservado(a) de ser, podendo lhe causar constrangimento e desmotivação. Portanto, você espera que as pessoas sejam delicadas e discretas.