

Resultado da pesquisa de
Perfil Gerencial

Dominantes
DOMINANCE



Influentes
INFLUENCE



Estáveis
STEADINESS

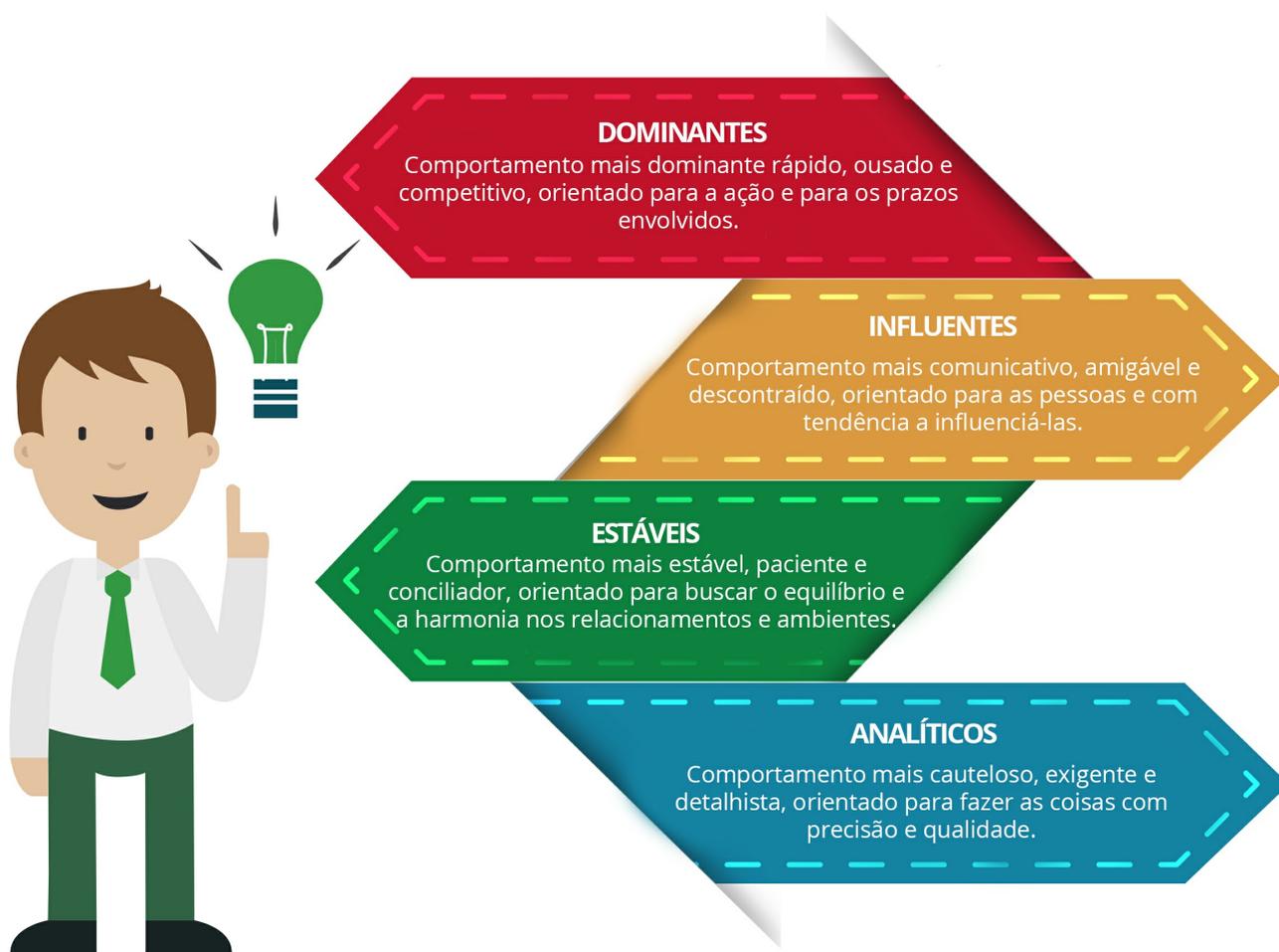


Analíticos
CONSCIENTIOUSNESS



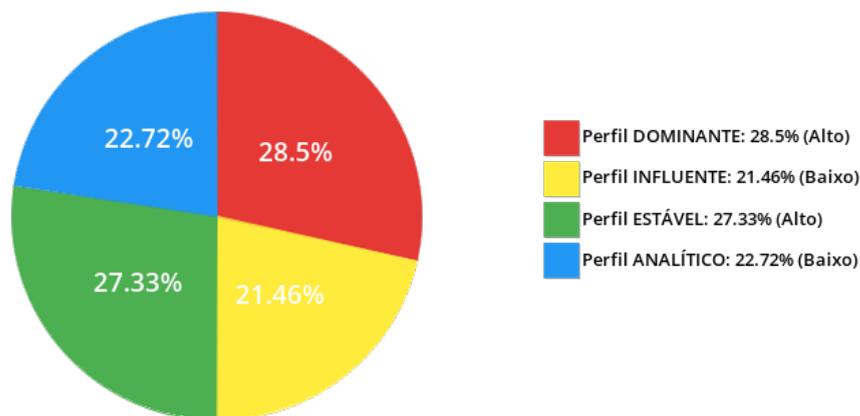
Não é de hoje que a ciência busca compreender melhor os padrões e motivos de nossos comportamentos. Na Grécia Antiga, há dois mil anos, o estudioso Hipócrates, considerado o pai da medicina ocidental, apresentava um modelo quadriforme que buscava retratar os principais padrões do comportamento humano.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

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



- A metodologia D.I.S.C que fundamenta este relatório já é utilizada há mais de 38 anos por mais de 53 milhões de pessoas em todo mundo. Isso porque são diversas as vantagens e aplicações, dentre elas:
- Possibilita o aprimoramento das habilidades de liderança e relacionamento interpessoal;
- Permite a construção de metas congruentes com cada composição de perfil, levando-se em consideração os seus pontos fortes e pontos de melhoria;
- Facilita a diminuição de conflitos e ruídos de comunicação entre os colaboradores de uma equipe;
- Oferece um direcionamento eficaz para a contratação e relocação de colaboradores de modo a colocar as pessoas certas nos lugares certos;
- Aumenta a produtividade por meio da congruência entre diferentes tarefas e seus respectivos perfis;
- Facilita a construção de equipes de alta performance.





Perfil Geral

Dominante Estável

Davi Gatto,

Você é do tipo que possui iniciativa própria, é prático(a), frequentemente direto(a) e concentrado(a). Porém, o que mais chama atenção no seu perfil é uma rara combinação de dois estilos com características opostas. Uma situação que lhe coloca em vantagem por conseguir equilibrar possíveis comportamentos extremados e ainda aproveitar as características positivas dos dois estilos. Vejamos alguns exemplos:

- Embora você seja mais dinâmico(a), capaz de agir com agilidade e ter senso de urgência em situações de pressão, quando o tempo lhe permite, você toma uma postura mais equilibrada e é capaz de ponderar os fatos, sendo mais cauteloso(a).

- Você gosta de ter as coisas sob seu controle e possui facilidade para comandar as pessoas ao seu redor, preferindo mais dar ordens a recebê-las. Entretanto, a sua natureza mais estável tem a tendência de fazer de você uma pessoa um pouco mais compreensiva, capaz de levar em consideração os sentimentos e emoções alheias. Isso pode evitar que você passe a imagem de uma pessoa autoritária.

- Confiante e decidido(a), você não tem problemas para tomar decisões sozinho(a), mas também é capaz de ouvir as opiniões alheias e compartilhar o processo decisório se achar que isto é o mais certo a fazer para atingir o objetivo desejado.

- Você é determinado(a) e focado(a) mais no trabalho e em seus objetivos. Contudo, também pode levar em consideração aspectos emocionais e necessidades alheias, embora possua uma postura mais firme na maioria das vezes. A sua natureza estável lhe permite conviver melhor com as pessoas, facilitando os esforços e o desempenho de sua equipe.

- Embora você possua uma necessidade de estar em uma posição de dominância e de ter autonomia para fazer as coisas do seu jeito, a sua competitividade tem uma tendência de ser amenizada, fazendo com que você lute vigorosamente por seus objetivos, mas não às custas de outras pessoas.

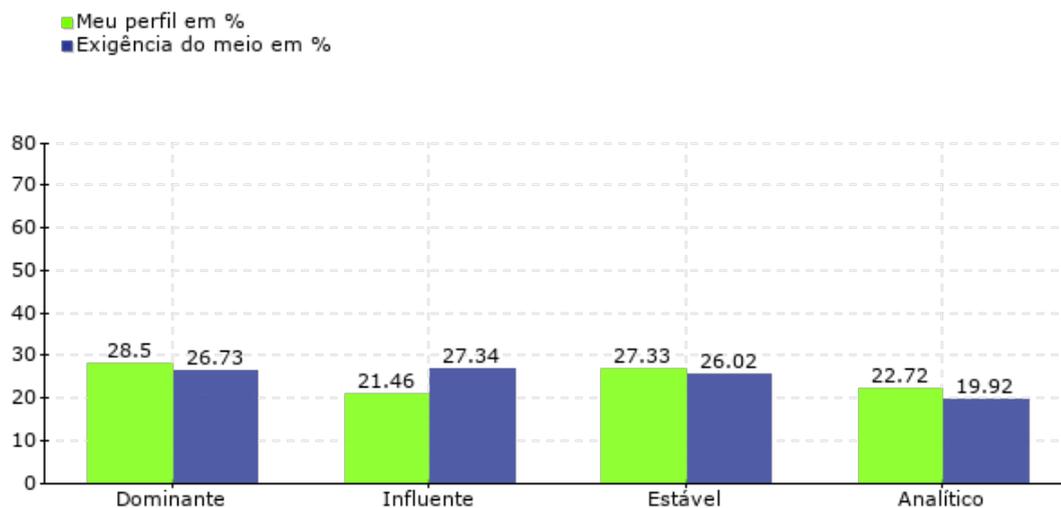
- Outro ponto positivo é que a impulsividade e agressividade geralmente presentes no estilo dominante também podem ser amenizadas pela paciência e tolerância provindas do estilo estável.

Todas essas características, portanto, permitem-lhe ocupar confortavelmente cargos de liderança, principalmente por você conseguir dosar dinamismo, objetividade e firmeza. Dessa maneira, você também consegue reduzir a rigidez e o alto nível de exigência características do estilo dominante, mas sem perder a sua autenticidade, força e determinação. Na realidade, a paciência do estilo estável associada à força do estilo dominante, faz de você uma pessoa ainda mais perseverante e capaz de passar por situações que outras pessoas achariam demasiadamente estressantes. Outra situação interessante é: embora sua natureza dominante lhe faça valorizar o prestígio e possa vir acompanhada de certa vaidade, você não coloca isto na frente do que precisa fazer para atingir seus objetivos e terminar o que começou.

Devido a sua estabilidade, você pode ter certa dificuldade para lidar com mudanças, mas se adapta a elas se necessário e continua firme em sua jornada. Assim, você é do tipo que trabalha duro, gosta de previsibilidade e de fazer planos para que as coisas saiam da maneira mais correta e eficiente possível. É organizado(a) e motivado(a) a levar seus projetos adiante, respeitando os prazos, dispondo-se a correr riscos, mas preferindo que eles sejam calculados.

Por outro lado, sua dominância lhe confere uma dose de ceticismo acompanhada de coragem para questionar possíveis falhas e identificar problemas antes dos outros. Você também pode ficar frustrado(a) quando seus colegas não têm o mesmo nível de empenho e comprometimento que você. Isso pode levar você a guardar sentimentos negativos ou a agir com certa intensidade. Tudo isso faz de você um(a) excelente solucionador(a) de problemas que possui características empreendedoras: busca por novos desafios, procurando progredir em todos os sentidos. Portanto, é importante que você consiga enxergar oportunidades de crescimento em sua carreira, pois possui objetivos bem definidos pelos quais não descansará até atingi-los.





Autopercepção da Exigência do Meio isolada para cada estilo:

Para o estilo dominante:

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

1.77%
(muito baixo)

Para o estilo influyente:

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

5.88%
(normal)

Para o estilo estável:

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

1.31%
(muito baixo)

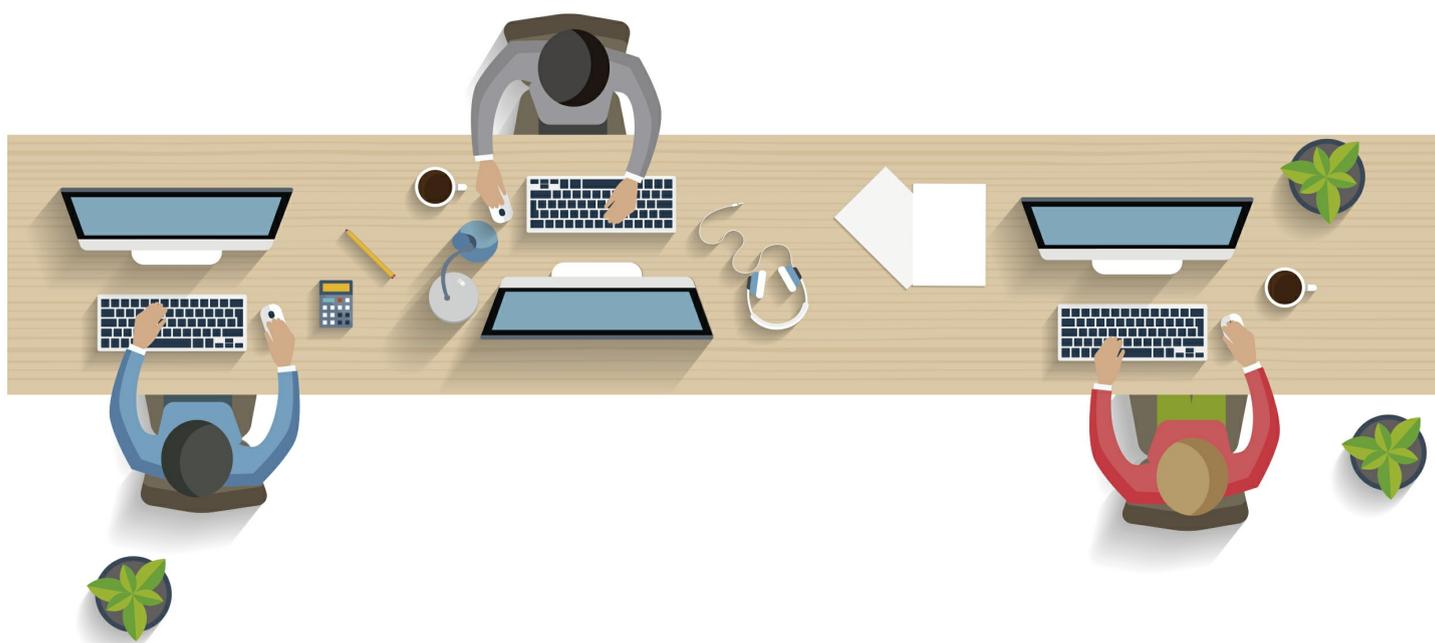
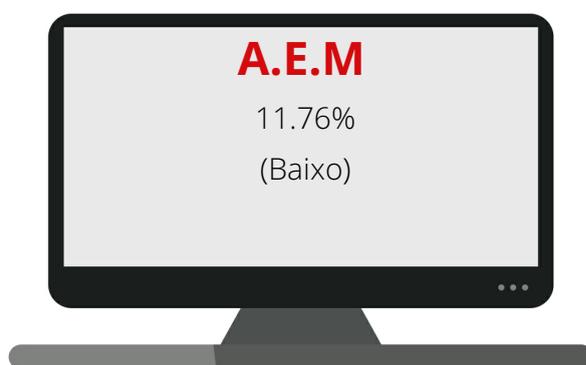
Para o estilo analítico:

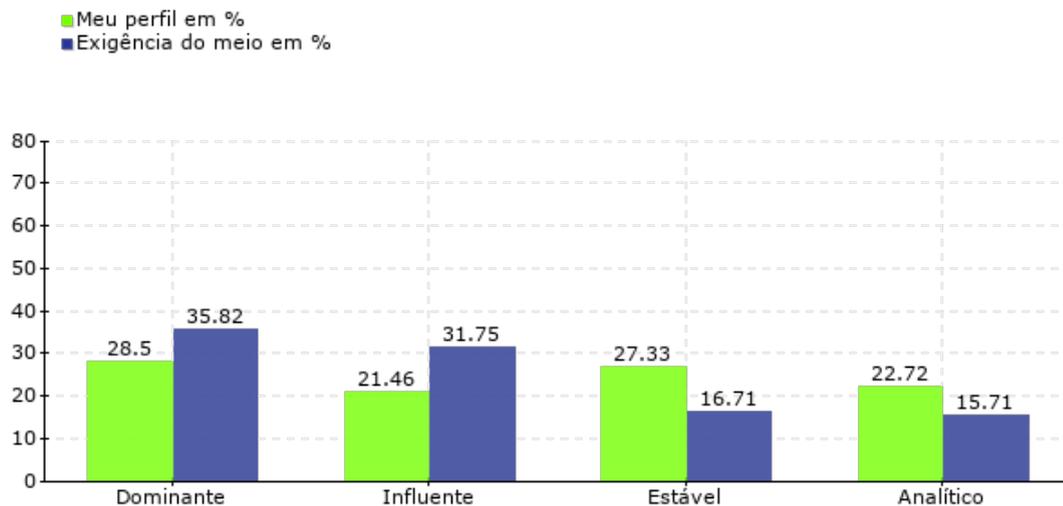
Apesar de baixo, o resultado sinaliza que o meio não está precisando de todas as habilidades e comportamentos positivos que você possui desse estilo.

2.80%
(baixo)

A 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 estar apontando para a necessidade de um plano de ação com desenvolvimento comportamental, mudanças estratégicas ou relocação profissional.

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





Feedback Real da Exigência do Meio isolado para cada estilo:

Para o estilo dominante:

Sinaliza que você deve desenvolver ainda mais algumas das habilidades e comportamentos positivos que você já possui desse estilo.

7.32%
(normal alto)

Para o estilo influente:

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

10.29%
(alto)

Para o estilo estável:

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

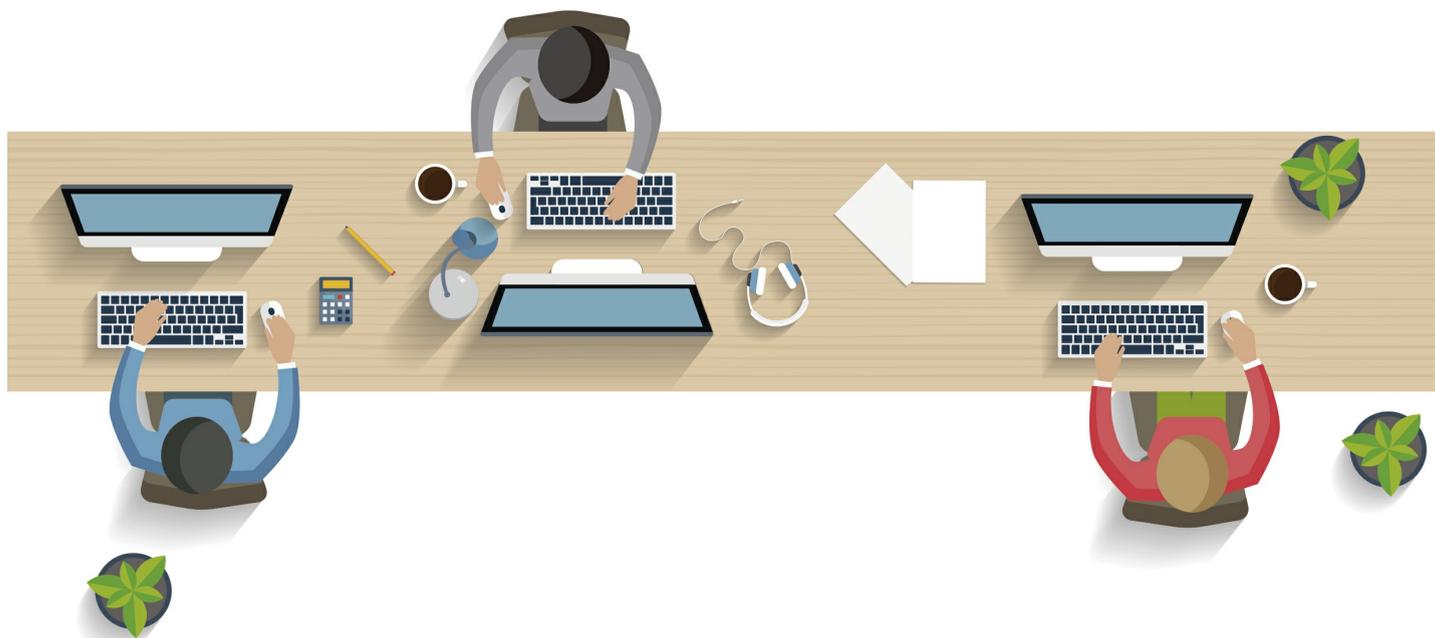
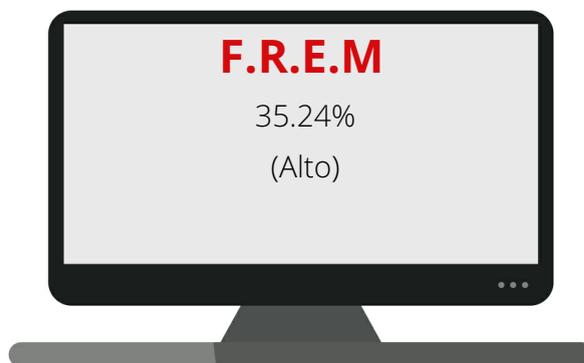
10.62%
(alto)

Para o estilo analítico:

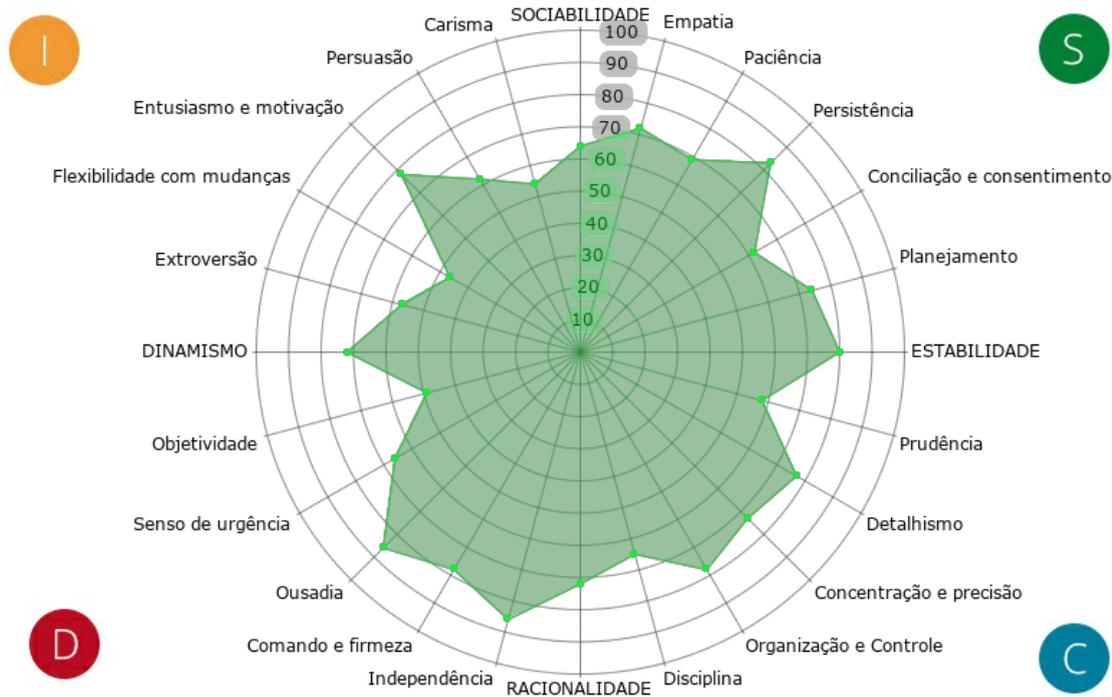
Indica que o meio não está precisando de todas as habilidades e comportamentos positivos que você possui desse estilo e que, talvez por isso, elas podem estar sendo subaproveitadas.

7.01%
(normal alto)

Ao convidar pessoas para participar de sua pesquisa, o índice de exigência do meio externo não mais se restringe a sua percepção e passa a ser mais fidedigno com a percepção das pessoas do seu convívio. Assim você pode ter uma visão mais clara de o quão forte é realmente a exigência do meio externo para que você obtenha melhores resultados. Observe também se a sua percepção está alinhada com a percepção do meio após a atualização do índice.



Como acho que estou



Principais Pontos Fortes

Ousadia - Pontuação - 86.00

- Postura ousada com coragem para correr riscos e aceitar novos desafios;
- Facilidade para agir com empreendedorismo e buscar inovações;
- Tendência a valorizar o pioneirismo naquilo que faz.

Independência - Pontuação - 86.00

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

Persistência - Pontuação - 83.00

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

Estabilidade - Pontuação - 80.00

- Habilidade para agir com consistência e enfrentar problemas de maneira equilibrada;
- Facilidade para atuar em cargos ou ambientes com situações previsíveis e rotinas a serem observadas.

Comando e firmeza - Pontuação - 78.00

- Facilidade de liderar com postura enérgica e comando firme;
- Boa aceitação e reação às situações de conflito e pressão;

Organização e controle - Pontuação - 78.00

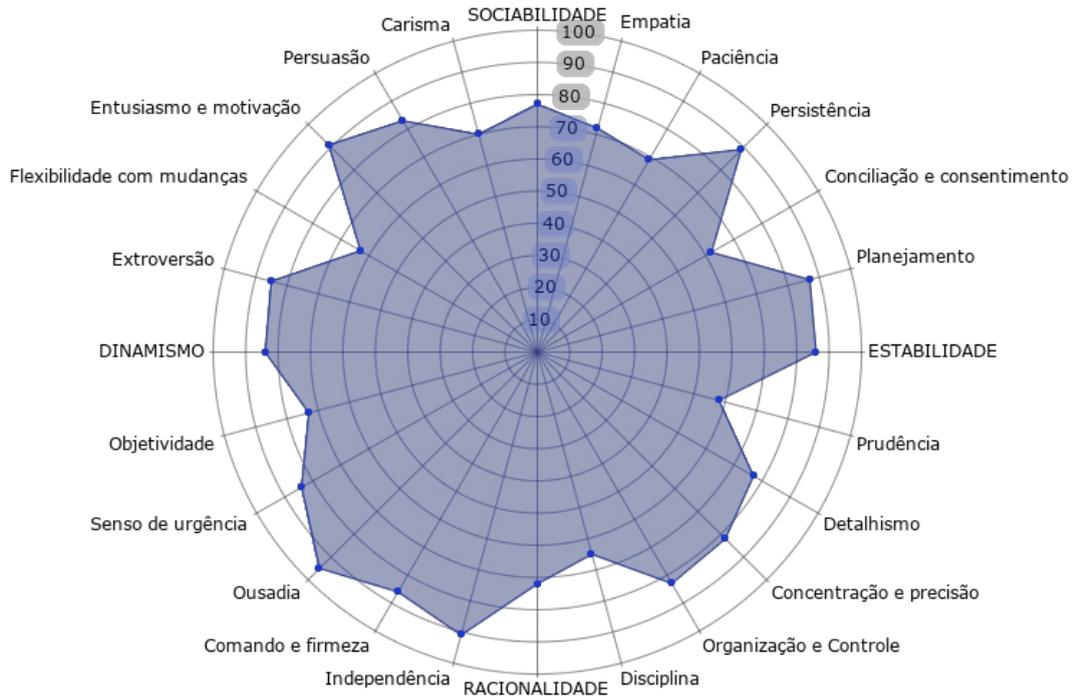
- Habilidade para agir de forma organizada com facilidade para criar e seguir regras, regulamentos e controles que visam uma maior eficiência nas ações a serem executadas;
- Habilidade para acompanhar e controlar ações, processos e tarefas por meio de agendas, planilhas e sistemas.

Entusiasmo e motivação - Pontuação - 78.00

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

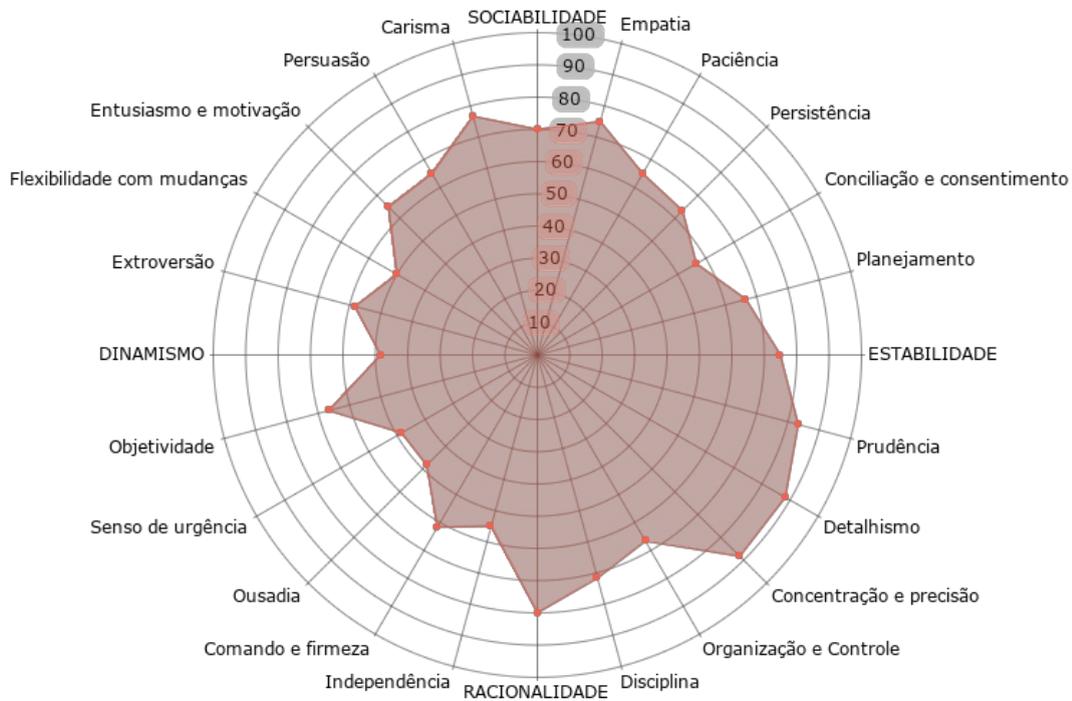
Mapa de Autodesempenho Desejado

Como acho que eu deveria estar



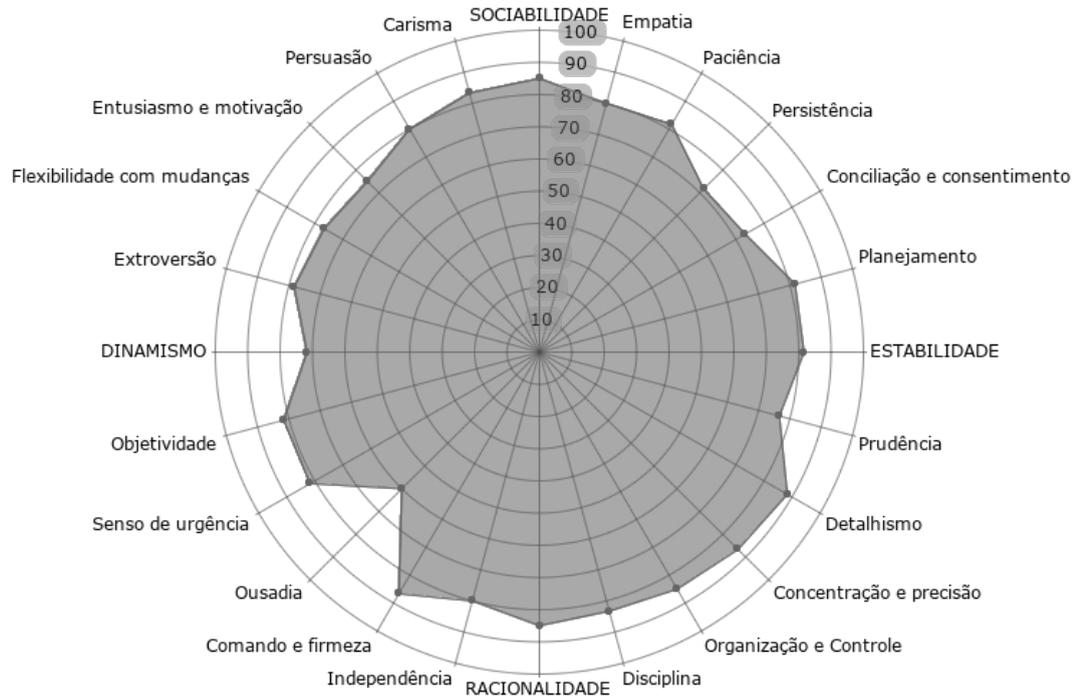
Feedback das participações

Como as **peessoas** acham que eu estou



Feedback das participações

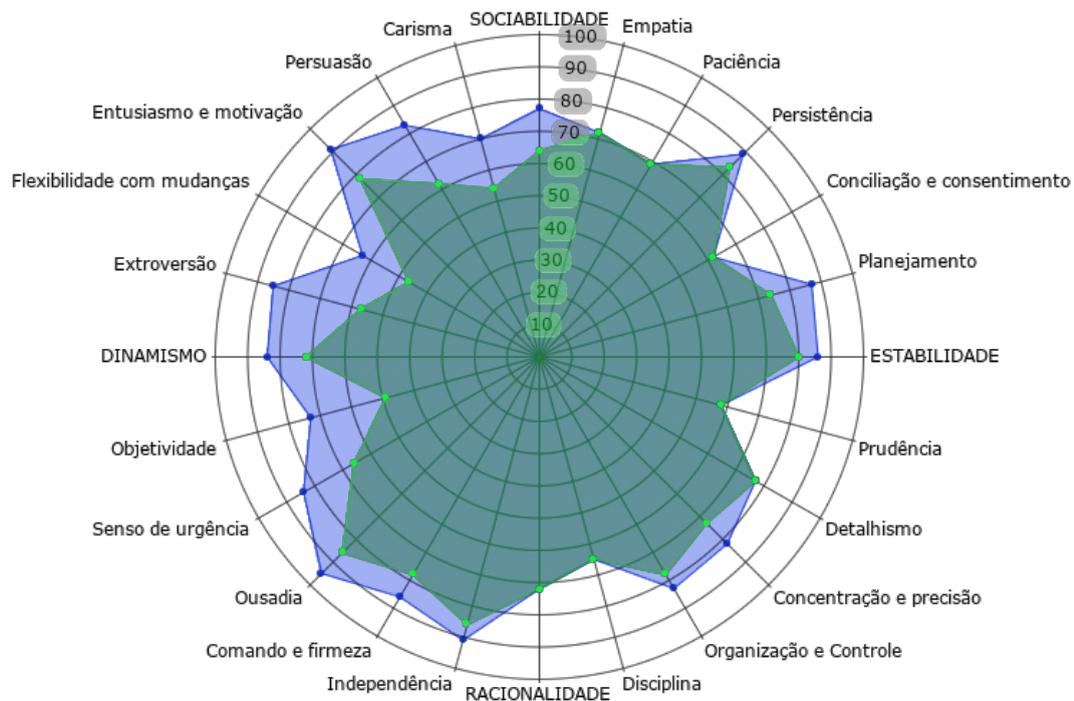
■ Como as **peçoas** acham que eu deveria estar



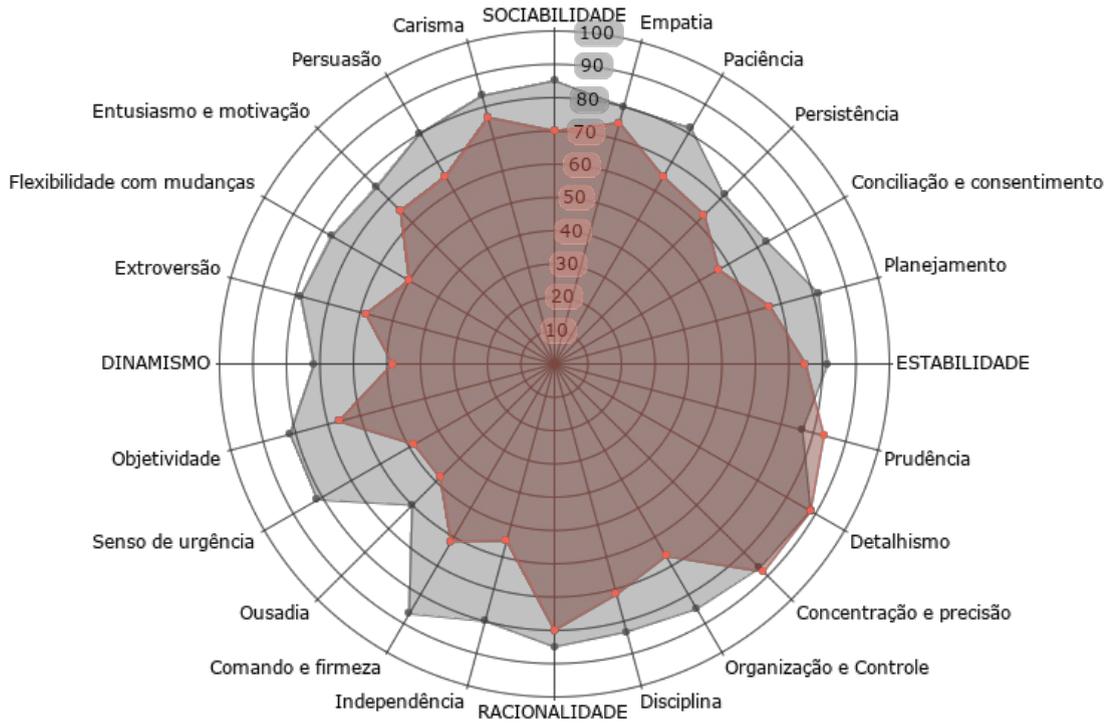
Sobreposição dos mapas

■ Como acho que eu estou

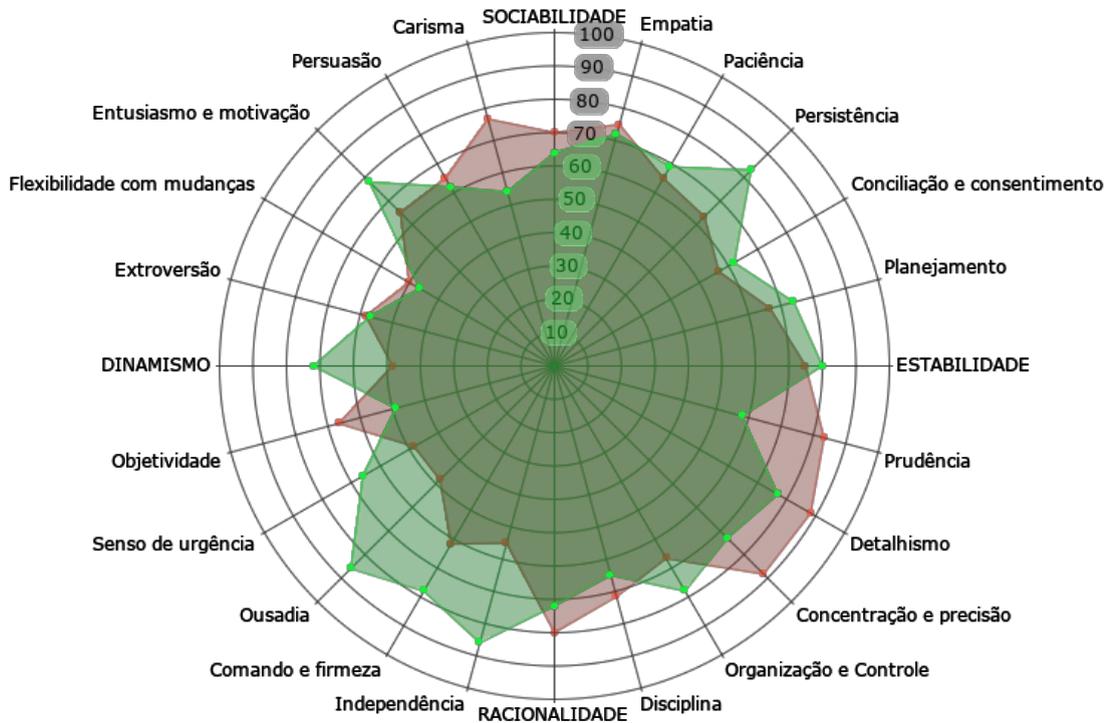
■ Como acho que eu deveria estar



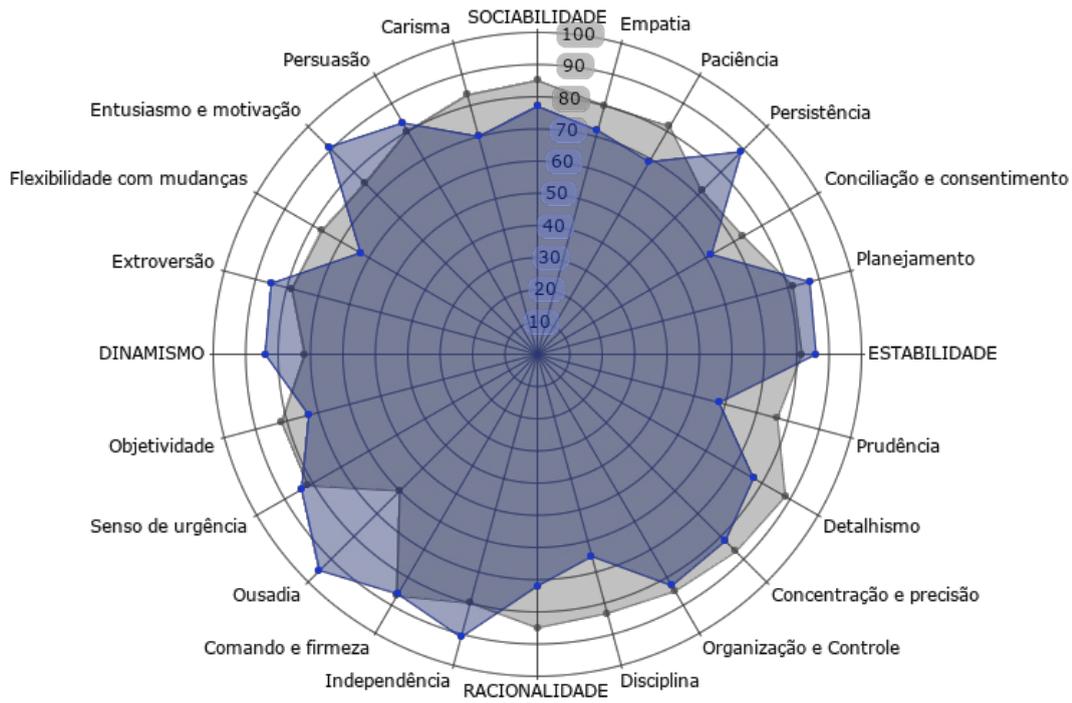
- Como as **peessoas** acham que eu estou
- Como as **peessoas** acham que eu deveria estar



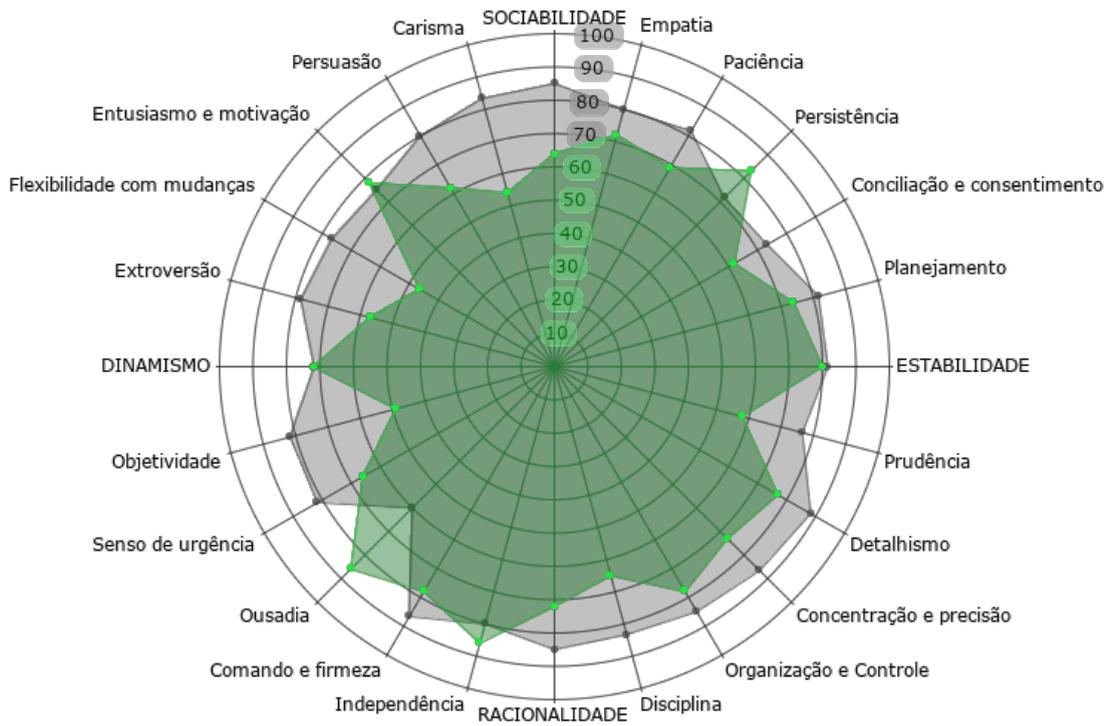
- Como acho que eu estou
- Como as **peessoas** acham que eu estou



- Como eu acho que eu deveria estar
- Como as **pessoas** acham que eu deveria estar



- Como acho que eu estou
- Como as **pessoas** acham que eu deveria estar



Alinhamento perceptivo

- Como acho que eu estou
- Como acho que eu deveria estar

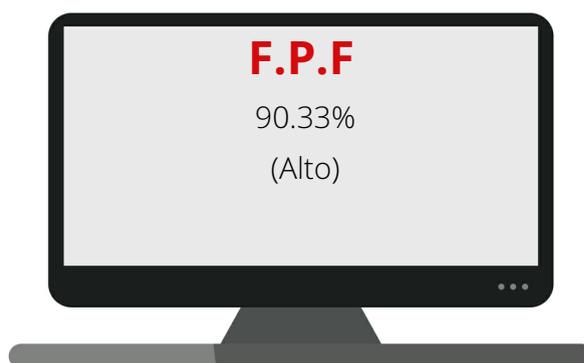


A **A.P.F** retrata o quanto que você acredita que suas principais habilidades estão sendo requisitadas e bem aproveitadas. Uma **A.P.F muito baixa ou baixa** sinaliza que o seu potencial está sendo sub aproveitado e isso provavelmente pode estar relacionado com algum nível de desmotivação, baixos resultados, desvalorização, estresse, ociosidade ou baixa produtividade. Já uma **A.P.F alta** indica que você está em um período em que sente que suas habilidades estão sendo requeridas e empregadas, ou seja, que o melhor de você está na ativa.



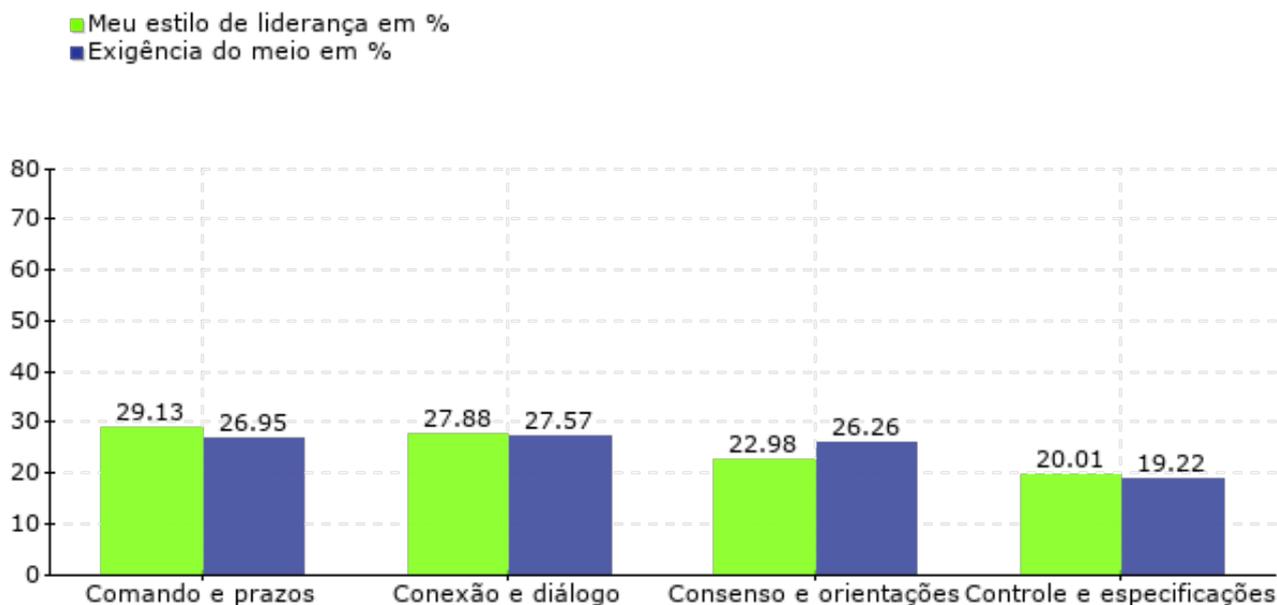
Feedback dos Pontos Fortes

O seu Feedback dos Pontos Fortes (**F.P.F**) também pode sofrer uma atualização caso você tenha convidado participantes para a sua pesquisa. O sistema calcula a média ponderada que retrata o quanto que as pessoas do seu convívio acreditam que suas principais habilidades estão sendo requeridas e aproveitadas. A interpretação deste índice segue a mesma lógica **A.P.F** antes de sua atualização, só que agora pela ótica dos participantes convidados. Assim é interessante observar também a aproximação dos dois índices para avaliar a congruência de sua autopercepção. Um **F.P.F muito baixo ou baixo** pode estar indicando que você, ou precise desenvolver novas habilidades, ou deva buscar outros ambientes e oportunidades para usar as que você já possui.

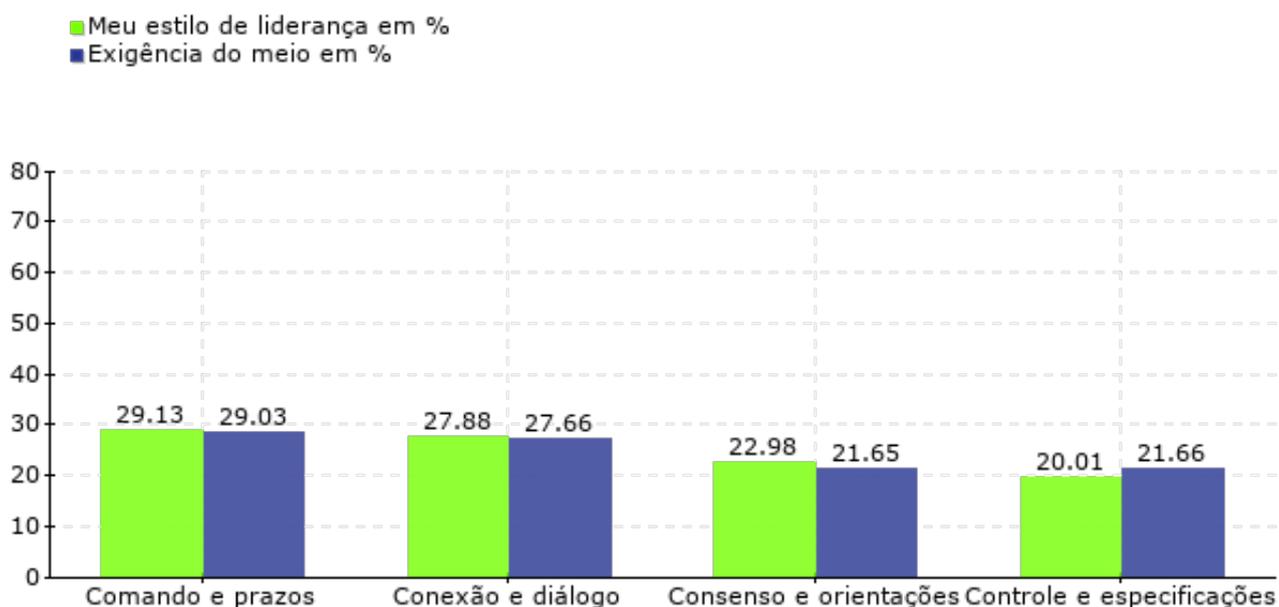




Não existe um estilo de liderança ideal para todos os casos. Para cada tipo de cargo, empresa, equipe ou liderado, existe um estilo mais indicado. Se, por exemplo, uma equipe for formada exclusivamente por pessoas com alta intensidade do estilo ESTÁVEL, pode ser indicado um líder que desenvolva um estilo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



Feedback Real do Estilo de Liderança



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

- Você possui facilidade e naturalidade para comandar pessoas com autoconfiança e com um posicionamento mais firme;
- Você é um(a) profissional determinado(a) que foca nos seus objetivos e nos prazos a serem cumpridos. Portanto, o seu senso de urgência mais aguçado faz com que você imprima um ritmo mais acelerado para si mesmo e para a sua equipe;

- Apesar de sua determinação e foco nos objetivos, você também tem momentos de descontração, bom-humor e busca desenvolver um relacionamento mais próximo com os seus liderados, valorizando a qualidade da conexão entre você e eles. Essa postura acaba contribuindo para que você conquiste uma influência positiva com o seu time;
- Você valoriza o diálogo como forma de aproximar os membros da sua equipe e solucionar possíveis ruídos nas relações interpessoais, mas não é de perder tempo com conversas desnecessárias;
- O seu dinamismo, determinação e espontaneidade, quando associados à uma postura mais otimista, faz com que você tenha uma facilidade para motivar a sua equipe. Tudo isso faz de você uma boa opção para liderar uma equipe mais lenta ou acomodada que precisa de um “empurrãozinho”;
- Em sua gestão, você age geralmente de maneira mais intuitiva e espontânea, lidando bem com situações imprevistas e mudanças não planejadas;
- Dependendo da situação, você pode levar em consideração os aspectos emocionais e sentimentos de seus liderados, mas para acelerar os processos e resultados, você pode ter uma visão mais racional, preferindo tomar decisões rápidas e individuais;
- Você valoriza muito a competência no dia-a-dia e naquilo que se propõe a fazer, pois só sendo realmente competente é que você irá conseguir manter e evoluir a sua posição de comando, status e poder, que inclusive, é uma das necessidades emocionais que provavelmente você busca satisfazer;
- Portanto, como a competência, é uma chave para o seu crescimento e sustentabilidade profissional, você costuma ser exigente consigo mesmo e com a sua equipe, que deve então estar composta por pessoas competentes e eficientes, assim como você;
- Você não tem dificuldades para delegar ações aos seus liderados, preferindo delegar aquelas que exijam mais concentração e atenção aos detalhes;
- Você possui facilidade para convencer e influenciar seus liderados por meio da sua eloquência, facilidade para argumentar e extroversão;
- Pioneirismo e inovação nos processos de gestão são valores que te motivam. Você gosta de chegar na frente e ser o(a) primeiro(a)! Isso explica o seu jeito mais ousado que lida bem com mudanças e que se dispõe a correr riscos;
- Sabe aquele membro da equipe que precisa ouvir umas verdades e você precisa ser mais firme ao chamar a sua atenção? Pois é, você lida bem com situações de conflito e pressão e não ficará sofrendo ou hesitará para fazer o que tem que ser feito!
- Uma grande vantagem no seu estilo de liderança é que você consegue um equilíbrio entre qualidade e velocidade alcançando o padrão exigido sem, contudo, requerer muito tempo.

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

- Você pode ter desenvolvido o seu estilo de liderança por uma exigência do ambiente em que você atua, uma necessidade profissional ou um objetivo a ser atingido. Mas pode ser também que ele já esteja há muito tempo presente na sua vida e tenha a ver mais com a sua essência. Nesse caso, você perceberá que os comportamentos limitantes relacionados a ele estarão mais aguçados e perceptíveis nos momentos de pressão, conflito ou estresse;
- Se a sua linguagem corporal, tom de voz e o jeito mais enérgico de agir estiverem acentuados, você poderá passar uma mensagem mais agressiva e intimidante. Tome cuidado, principalmente, se você estiver interagindo com um liderado mais estável ou analítico;
- Você tem uma tendência a priorizar os seus ganhos e objetivos. Cuidado para que isso não seja muito frequente ou exagerado e você acabe passando a imagem de um líder mais individualista;
- Nem todas as pessoas possuem um ritmo acelerado como o seu e você pode ter dificuldades para compreender isso, podendo agir de vez em quando com impaciência ou impulsividade;
- Analisar números e detalhes não é o seu ponto forte, mas pode ser importante para a sua gestão que você dê mais atenção aos relatórios, documentos e indicadores de desempenho. Procure se esforçar e utilize lembretes para manter o controle e bom andamento dos processos;

- Como você gosta de fazer as coisas do seu jeito e possui crenças bem fortalecidas, cuidado para não adotar uma postura inflexível às ideias de seus liderados. Além disso, se você estiver agindo de uma forma mais intimidante, é provável também que seus liderados estejam com receio de lhe pedir orientações ou contribuir com críticas construtivas;
- A exigência acentuada por competência e eficiência, tanto para com o grupo, como para si mesmo, quando associada a uma postura mais enérgica, pode estar lhe rendendo também uma imagem de um líder mais autoritário;
- Outra possibilidade é a de que a seu alto nível de exigência, pode fazer com que você reconheça mais as falhas e os problemas de seus liderados do que os seus pontos fortes e acertos. Se isso estiver realmente acontecendo, com o tempo, o seu time poderá ficar desmotivado. Procure se esforçar mais para, no dia-a-dia, reconhecer os esforços e as contribuições de cada um em seu time;
- Você pode estar exagerando na competitividade com algum líder de outro setor ou mesmo com algum liderado no seu time que esteja se destacando. Reflita para saber se essa postura não pode estar mais te atrapalhando do que ajudando e certifique-se de que a sua ambição e vontade de crescer estejam nos níveis aceitáveis para manter a harmonia no time e inspirar o espírito colaborativo;
- Como dito anteriormente, você não tem dificuldades para delegar tarefas aos seus liderados, entretanto, a sua falta de paciência com pessoas mais lentas e o seu alto nível de exigência, podem estar contribuindo para que você centralize mais atividades e responsabilidades;
- Tome cuidado para ser mais específico em suas orientações e menos superficial em suas apresentações, pois isso pode fazer com que seus liderados fiquem confusos sobre o que e como fazer;
- Por último, um ritmo muito forte e acelerado, quando acompanhados de descuidos em relação à sua saúde, seus limites físicos e psicológicos, podem estar gerando e acumulando fatores de estresse. Vale, portanto, a reflexão de que essa situação pode também estar influenciando negativamente o time.

Estilo(s) de liderança desejado(s)	% atual	% desejado
Conexão e Diálogo	27.88%	27.57%
Comando e Prazos	29.13%	26.95%
Consenso e Orientações	22.98%	26.26%

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

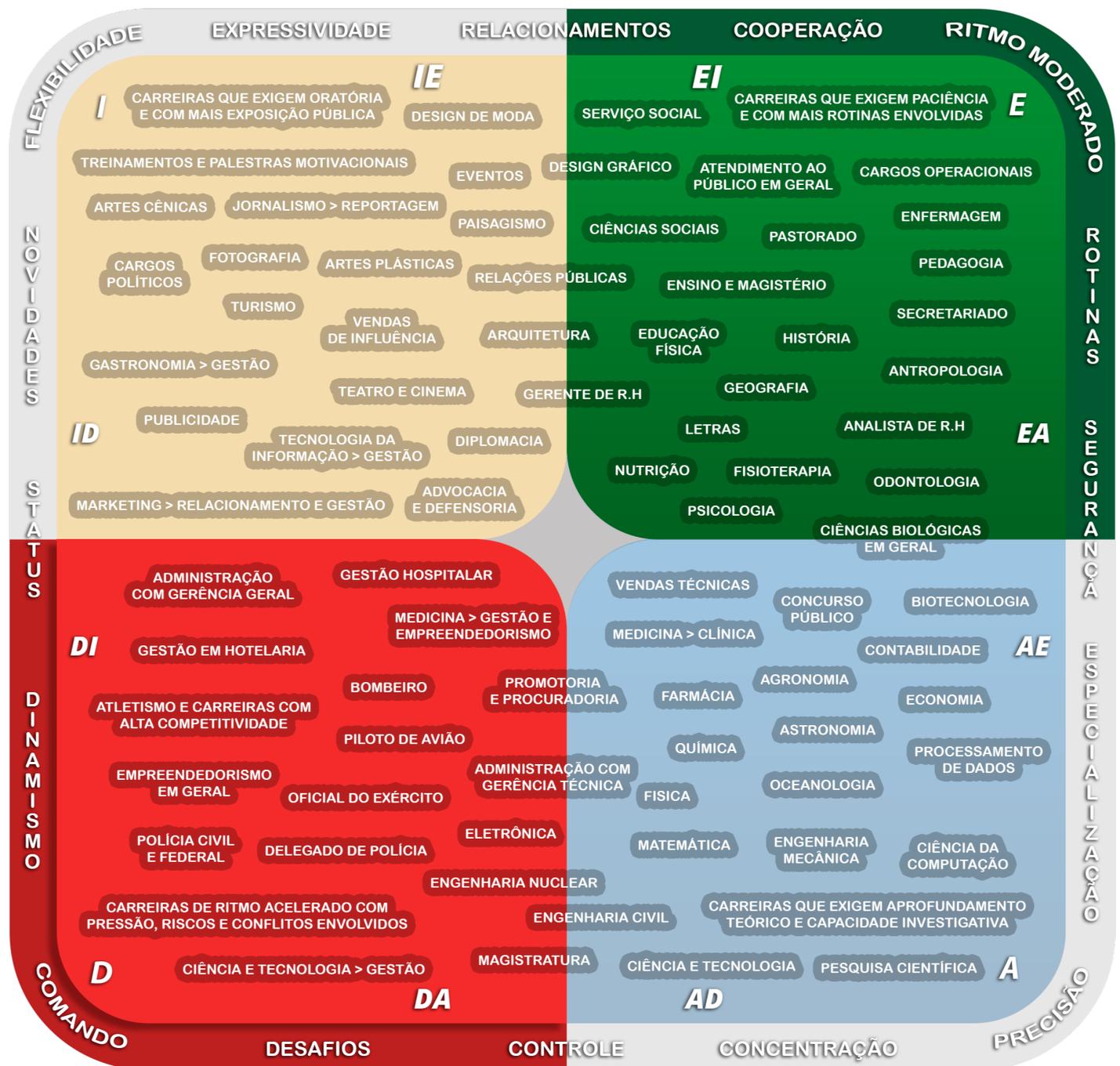
- Costumam liderar de forma mais descontraída, positiva e liberal;
- Buscam estabelecer uma conexão e desenvolver uma relação de influência positiva com os seus liderados;
- Buscam melhorar os resultados da equipe, valorizando o diálogo como forma de aproximar o grupo e solucionar possíveis ruídos nas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

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

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

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

- São mais abertos às opiniões de seus liderados e tomam suas decisões de forma mais compartilhada. Desse modo, são maiores as possibilidades de participação e co-criação, situação que contribui para que o grupo se sinta mais valorizado;
- São mais conciliadores, valorizam a harmonia no grupo e o trabalho em equipe, contribuindo para a ocorrência de atitudes mais colaborativas;
- São mais prestativos e tolerantes com as falhas de seus liderados. Portanto, possuem mais paciência para reorientar e acompanhar a execução das tarefas e evitam que eles sintam receio de solicitar esclarecimentos ou pedir ajuda;
- São equilibrados e raramente agem com impulsividade ou autoritarismo. Dessa maneira, costumam criar um ambiente mais pacífico e seguro que os aproxima de seus liderados;
- Tendem a cativar sua equipe com sua natureza acolhedora, atenciosa e frequentemente disposta a ajudar;
- São bons ouvintes e possuem uma maior capacidade de se colocar no lugar de seus liderados, compreendendo melhor suas dificuldades, sentimentos e necessidades;
- Possuem facilidade para aconselhar e passar a sua experiência e conhecimentos com paciência e dedicação;
- Frente aos possíveis desafios ou adversidades costumam reagir com mais equilíbrio, sendo perseverantes;
- Gostam de fazer planejamentos com orientações claras e de construir métodos que contribuam para o bom direcionamento da equipe, evitando dúvidas e erros processuais.



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.

PRINCIPAIS MOTIVADORES: COMANDO > DESAFIOS > DINAMISMO > STATUS > COOPERAÇÃO > ROTINAS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6- Reconhecimento por dinamismo e resultados: você sabe que é somente sendo competente e cobrando a mesma competência de seus liderados, que você provará o seu valor, será reconhecido e crescerá profissionalmente. Por isso, você costuma impor um ritmo mais dinâmico e concentra as suas ações nos objetivos a serem atingidos e na solução dos problemas. Obviamente, você se sentirá motivado se for reconhecido por esse dinamismo e por sua contribuição nos resultados obtidos.

Reflexão: você consegue se enxergar contribuindo de forma determinante para o alcance dos resultados e objetivos esperados em sua carreira ou organização? Você se vê sendo reconhecido constantemente por seu dinamismo e competência? A sua empresa ou organização lhe dará condições para que você atinja os resultados esperados? Você trabalhará com pessoas competentes em sua equipe?

7- 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 possuem processos, regras ou políticas bem definidos? Você desempenhará funções mais rotineiras ou terá que frequentemente fugir do cronograma?

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

Forma como você toma decisões:

Na maioria das vezes é com velocidade normal e de forma racional, mas pode de vez em quando ser rápida e r em consideração algum aspecto emocional.

Este gráfico retrata a quantidade de pontos fortes e pontos limitantes que o pesquisado afirma possuir de cada estilo comportamental nas fases 1 e 2 de sua pesquisa, juntamente com a média geral apresentada nos quatro estilos. Portanto, assim como ocorre com o índice de positividade seletiva, podemos relacionar os resultados deste gráfico com o nível de autoestima do pesquisado ou com possibilidade dele estar se afirmando como sobredotado de muitas qualidades. Por outro lado, é possível também identificar se o pesquisado afirma não possuir nenhum comportamento limitante a ser trabalhado, seja porque realmente não os tenha ou porque não se sente à vontade para revelá-los.

Percentuais isolados de pontos fortes

#	Perfil	Porcentagem (%)
1	Dominante	70.00%
2	Influente	52.86%
3	Estável	50.00%
4	Analítico	63.00%

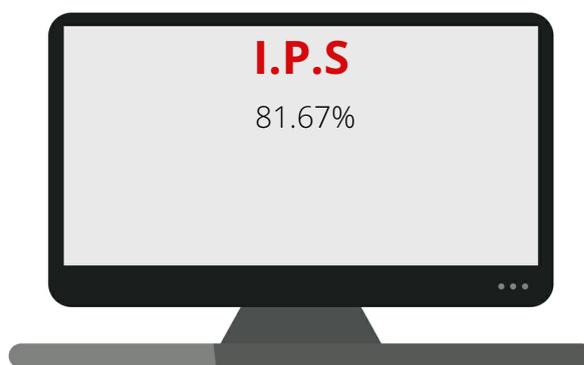
**Média geral de
pontos fortes:
58.97%**

Percentuais isolados de pontos limitantes

#	Perfil	Porcentagem (%)
1	Dominante	41.67%
2	Influente	0.00%
3	Estável	25.00%
4	Analítico	33.33%

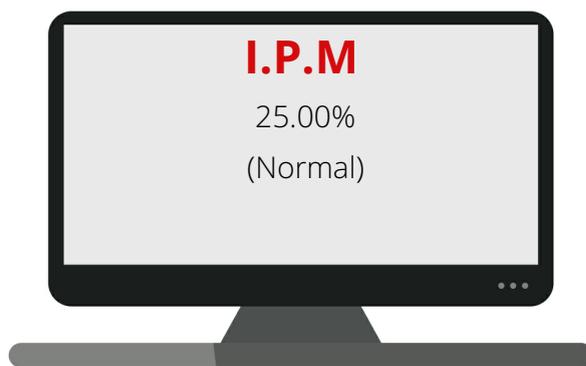
**Média geral de
pontos
limitantes:
25.00%**

O **I.P.S** indica a quantidade e a intensidade de características positivas que o pesquisado afirma ter na fase 2 de sua pesquisa. É importante observar que, ao contrário do que ocorre na fase 1, em que ele é obrigado a se posicionar, colocando os adjetivos em ordem de identificação, na fase 2 ele é livre para afirmar que possui o número máximo de características positivas dos diferentes estilos comportamentais, seja porque ele realmente as tem ou porque, quem sabe, está desejando se apresentar como sobredotado de muitas qualidades. Desta forma, é possível relacionar este índice tanto com a autoestima ou auto aprovação do pesquisado, como também com a possibilidade dele estar mascarando o seu verdadeiro estilo comportamental durante, por exemplo, um processo seletivo. Portanto, quanto mais próximo de 100% for o **I.P.S**, mais características positivas e atrativas o pesquisado está afirmando possuir. Por outro lado, quanto menor for o resultado, mais se pode presumir que a sua autoestima está baixa, levando a crer que talvez seja o momento de despertar algumas virtudes adormecidas.

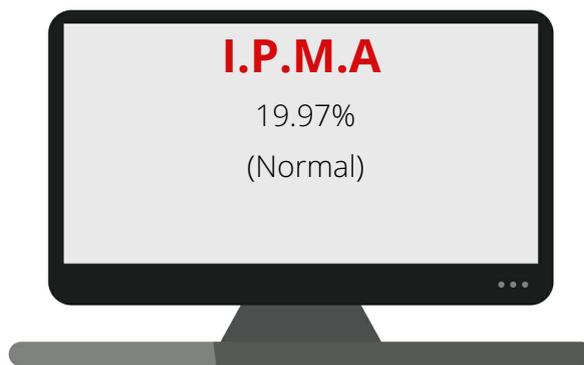


O **I.P.M** retrata a quantidade de características comportamentais desfavoráveis que você admitiu possuir e que deseja diminuir ou eliminar. O sistema faz uma comparação do seu resultado com a média dos resultados de outros participantes com o perfil idêntico ao seu.

Um **I.P.M muito acima da média** pode significar que você tenha muitos pontos a desenvolver e precise de um plano de ação mais sistêmico. Por outro lado, um **I.P.M nulo** pode significar que, ou você não reconhece em si nem um ponto a ser desenvolvido, ou talvez você não tenha se sentido à vontade para se expressar realmente em sua pesquisa.



Se você convidou pessoas para participar de sua pesquisa, o seu **I.P.M** pode então ser atualizado com a média ponderada da quantidade de pontos de melhoria que seus convidados marcaram, ou seja, o seu **I.P.M.A** tem a ver com o quantidade de características que as pessoas acreditam que você deve eliminar para obter melhores resultados. Um **I.P.M.A nulo** ou **baixo** pode revelar que você está no caminho certo precisando de poucos ajustes, enquanto que um **I.P.M.A muito acima da média** para o seu perfil pode revelar que você precise realmente 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 congruente ou não com a exigência do meu externo.



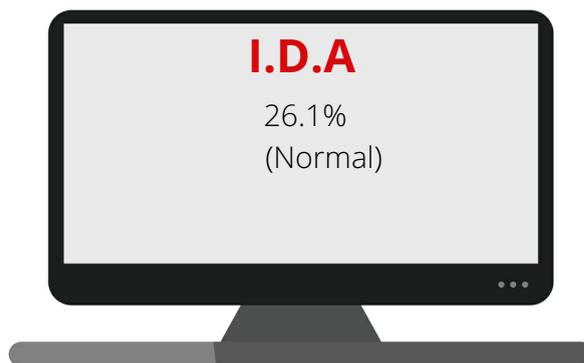
Relacionados com um alto índice do estilo dominante

- Buscar expressar melhor a minha frustração quando minhas expectativas não são atendidas;
- Não ser tão autossuficiente e valorizar mais o trabalho em grupo;
- Agir de forma mais positiva com as pessoas que discordam do meu ponto de vista;
- Ser mais prudente nas decisões importantes;
- Não ser tão inflexível e buscar entender as razões de quem não concorda comigo;
- Buscar ser franco(a) e firme sem intimidar ou usar de agressividade;
- Ser menos autoritário(a) ou controlador(a);
- Ter um pouco mais de paciência com as pessoas que não têm o raciocínio tão rápido quanto o meu;
- Delegar mais e evitar centralizar tantas tarefas e decisões em mim mesmo(a), observando os meus limites e os sinais de possível estresse;
- Prestar mais atenção nos detalhes que fazem a diferença;
- Buscar compartilhar mais decisões;
- Desenvolver mais as habilidades interpessoais e ter mais cuidado com o meu tom de voz e linguagem corporal;
- Ficar atento(a) para não monopolizar as conversas, buscando ouvir mais e falar menos.

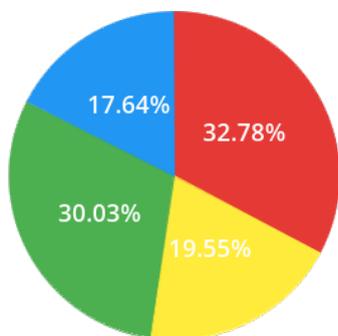
Relacionados com a combinação de uma alta estabilidade

- Ter mais flexibilidade com possíveis mudanças, mesmo as que não foram planejadas;
- Buscar ser menos sensível às críticas e situações de desaprovação;
- Expressar mais os meus sentimentos, pensamentos e opiniões;
- Tomar mais cuidado para não guardar mágoas ou sentimentos negativos.

Na primeira fase da pesquisa você foi obrigado a se posicionar em relação a cada característica comportamental, situação que não ocorreu na segunda fase em que você ficou livre para se identificar na mesma medida com diversas características de diferentes perfis. O **I.D.A** é definido pela diferença de como você identifica o seu perfil comportamental na fase 1 em relação à fase 2 e pode estar relacionado com o seu nível de autoconhecimento ou com o quanto você se sentiu a vontade para se expressar na pesquisa. É comum ocorrer um certo nível de discrepância, porém existe uma média para cada estilo que é comparada com o seu resultado. Quanto mais próximo da média estiver o seu **I.D.A**, maior será o seu nível de autoconhecimento e mais válida será a sua pesquisa.

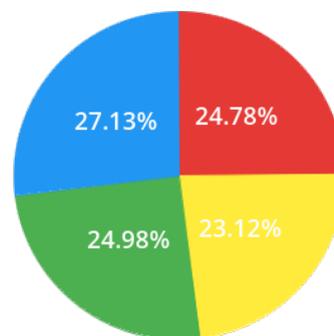


Autopercepção Fase 1



Perfil Geral
Dominante Estável

Autopercepção Fase 2



Perfil Geral
Analítico

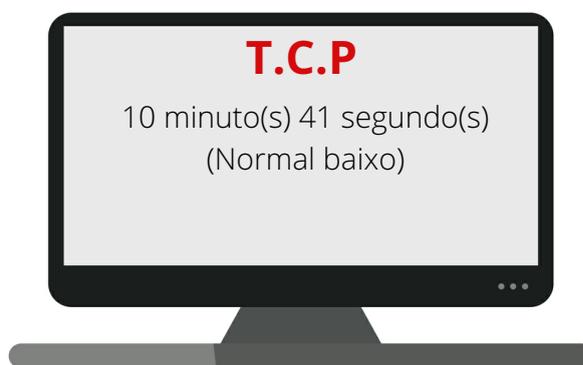
O **I.I.A** indica o quanto que o ambiente de trabalho é importante para o seu desempenho, ou seja, se você possui um **I.I.A alto** ou **muito alto** quer dizer que um ambiente adequado ao seu perfil é essencial para que você alcance o máximo do seu potencial. Por outro lado, um **I.I.A baixo** indica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



Ambiente favorável para um melhor desempenho

Ambientes bem organizados, estruturados e funcionais são os mais favoráveis para o seu perfil. Como você gosta de respeitar os prazos, é importante também que sua equipe esteja composta de pessoas competentes e preparadas para agir de forma dinâmica. Métodos bem definidos, orientações claras e a presença de harmonia no grupo farão a diferença. Também será importante que você tenha objetivos e desafios para vencer, autonomia para liderar e fazer as coisas do seu jeito, além de momentos de privacidade que lhe permita se concentrar nas tarefas que está fazendo.

O **T.C.P** indica o tempo total que você gastou para finalizar a sua pesquisa, sem levar em consideração o possível preenchimento da última página que permite o convite de participantes. A média geral de tempo consumido varia de **7 a 15 minutos**, dependendo do nível de autoconhecimento e de autoconsciência do avaliado. Pessoas que costumam refletir sobre o seu comportamento e fazer uma autocrítica, possuem maior facilidade para definir o seu perfil e demoram menos tempo. O estilo comportamental do avaliado também pode influenciar. Uma pessoa mais analítica, por exemplo, provavelmente demorará mais tempo que uma pessoa mais dominante. Um **T.C.P** acima da média pode estar relacionado com dificuldades para identificar o perfil ou com um excesso de reflexão, o que pode talvez indicar que a pesquisa não tenha sido feita de forma intuitiva e que o avaliado pode estar retratando mais o que ele deseja ser do que o que ele realmente é. Por outro lado, um **T.C.P** abaixo da média pode dar dicas do nível de comprometimento da pessoa avaliada com o processo ou com o propósito da pesquisa comportamental, bem como com o nível de validação dos resultados.



- Embora você tenha capacidade analítica para se atentar aos detalhes, na maioria das vezes você é direto(a) e dinâmico(a), preferindo que as pessoas sejam ágeis e objetivas;
- Você gosta de pessoas determinadas, trabalhadoras, focadas nos objetivos e na solução dos problemas. Dessa forma, espera que elas sejam organizadas e respeitem os prazos, assim como você;
- Tempo é muito importante para você. Sendo assim, você espera que as pessoas sejam pontuais e não o(a) deixem esperando;
- Você gosta de pessoas confiantes e decididas. Pessoas inseguras e muito acomodadas podem perder espaço com você;
- Durante uma apresentação ou projeto, você prefere que as pessoas se concentrem mais nos resultados e nos números, mas que também tenham um olhar para os aspectos sociais e para as pessoas envolvidas. Se houver tempo, mostrar o planejamento das ações também pode fazer a diferença;
- Você valoriza as pessoas que, com segurança, apontam o caminho certo a seguir. Mas também é importante que as pessoas lhe deem autonomia para fazer as coisas do seu jeito. Tirar a sua autonomia ou dizer exatamente o que fazer sem escutar a sua opinião irá lhe deixar desmotivado(a);
- Você gosta, portanto, de sentir que está no comando. Se não for para mostrar verdadeiramente a opção mais eficaz, é melhor apresentar mais de uma e deixar que você mesmo(a) faça a escolha;
- Como você é uma pessoa dedicada e focada nos seus objetivos, você até gosta de pessoas amigáveis e extrovertidas, desde que elas entendam que existe o momento certo para a descontração;
- Mudanças bruscas e situações imprevistas podem lhe desmotivar. Por isso você prefere que as mudanças sejam introduzidas de forma gradual e que você tenha tempo para se adaptar;
- Você gosta de ter momentos de privacidade para poder se concentrar. A presença de interrupções, barulho ou desorganização provavelmente irá lhe aborrecer;
- Você espera que as pessoas sejam determinadas, dedicadas e persistentes iguais a você. Ter objetivos, métodos e planos bem definidos também irá lhe agradar.