

## Relatório de Desenvolvimento e Aconselhamento

Processado em 21/10/2012

Nome **JOÃO EURICO DE AGUIAR LIMA**

Endereço

Telefone

E-mail campos.p@terra.com.br

Sexo Masculino

Data de Nascimento

Cargo Atual

Cargo Pretendido

# Apresentação

Nas páginas seguintes, você encontrará todas as informações a respeito do perfil do JOÃO

Como você sabe, as pessoas são muito diferentes entre si. Cada uma tem um jeito próprio de pensar, de ver e de enfrentar o mundo, de perceber e avaliar as situações, de sentir e de lidar com as emoções. A este jeito particular de ser dá-se o nome de comportamento.

O COMPORTAMENTO em conjunto com os CONHECIMENTOS e as HABILIDADES, compõe os três elementos básicos do profissional e que se bem alinhados e potencializados possibilitam dotá-los de atitudes de Alta performance e conseqüentemente a gerarem resultados positivos para a organização.



## Metodologia DISC

O relatório foi elaborado pela e-Talent, com base na metodologia DISC de Análise de Perfil Comportamental, desenvolvido pelo psicólogo e professor de Harvard William M. Marston, presente em mais de 60 países e utilizado por milhões de pessoas e empresas.

A metodologia estabelece a existência de quatro fatores comportamentais, que a depender da intensidade de cada um, define a essência de uma pessoa. Assim como os temperos na preparação dos alimentos possuem propriedades e características bem específicas, cada um contribuindo para a identidade do prato, classificando-o em doces, salgados, azedos ou apimentados, estes fatores temperam nossas ações. Marston os denominou de Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade.

## Os Fatores DISC

Todas as pessoas possuem os quatro Fatores. No entanto, uma pessoa pode ser mais dominante. Outra mais influente, assim sucessivamente.

FATORES DISC	<p>DOMINÂNCIA</p>	<p>INFLUÊNCIA</p>	<p>ESTABILIDADE</p>	<p>CONFORMIDADE</p>
ALTO	Iniciativa própria Competitividade Orientação para resultados Elevada auto-estima Objetividade	Empatia Confiança Facilidade para relacionar-se Otimismo Persuasão Comunicação	Autocontrole Paciência Amabilidade Tenacidade Ponderação	Precisão Precaução Uniformidade Perfeccionismo Meticulosidade
BAIXO	Reserva Moderação Diplomacia Despretensão Cuidado	Ceticismo Formalidade Reserva Retração Racionalidade	Adaptabilidade Vigor Energia Diversidade Flexibilidade	Firmeza Independência Irreverência Assunção de riscos Impulsividade

## Um Pouco de História

Marston desenvolveu a metodologia DISC para explicar as respostas emocionais das pessoas. Duas proposições são básicas em sua obra: A primeira é biossocial destacando a interdependência das emoções, ação e ambiente. A segunda se refere aos diferentes mecanismos utilizados pelas pessoas em sua busca pelo prazer e harmonia, e o conseqüente afastamento da dor, hostilidade e desprazer.

Os mecanismos de defesa estão a serviço da manutenção do equilíbrio emocional. Quando não estamos preparados ou amadurecidos para enfrentar situações de dor, hostilidade e desprazer sem perder este equilíbrio, eles entram em ação nos livrando do perigo.

Conhecer nossos comportamentos é dar de cara, sem nenhuma máscara, com a nossa essência, responsável pela definição da nossa individualidade. Manter equilibrado este comportamento, sem excessos nem escassez na utilização de nossas características, é o desafio no caminho da maturidade que significa "estar no ponto" ou "estar pronto".

Os fatores DISC representam, nesse contexto, modalidades básicas de reação comportamental a partir da percepção (mais hostil ou amigável) que o indivíduo tenha do ambiente.

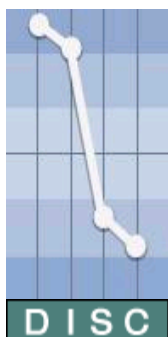
Trabalhando no laboratório de Harvard - USA, ele revolucionou a ciência, com seus estudos sobre as respostas físicas decorrentes das emoções, contribuindo de forma vital para a base do entendimento neurológico e emocional do ser humano.

Por muitos anos, Marston e sua equipe registraram o que ocorria na rede neural e no corpo físico, quando relacionados a estados emocionais. Através de eletrodos conectados aos sujeitos de pesquisa, media-se volume, intensidade, correntes neurais nervosas, elétricas, estímulo motor e eu-motor, ação e reação. Suas pesquisas envolviam bebês, crianças, jovens, adultos e idosos, homens e mulheres.

Marston uniu suas experiências sobre o estudo de sintomas físicos, com as emoções, dedicando-se a esclarecer os padrões inerentes às emoções normais, biologicamente eficientes, que estão por trás do comportamento, oferecendo a ciência e a humanidade uma relevante contribuição.

## Análise Gráfica do DISC

Os percentuais indicados junto ao gráfico indicam a intensidade em cada fator, sendo o comportamento interpretado a partir da combinação entre eles. São três os gráficos DISC. O Quarto Gráfico ajudará a ver as mudanças que estão ocorrendo entre o perfil estrutural e o adaptado.



### Perfil Estrutural

Este gráfico representa a essência da pessoa, com características que descrevem seu verdadeiro estilo comportamental quando está completamente à vontade. Pode ser percebido também quando a pessoa é exposta a uma situação de intensa pressão, já que tal condição limita sua capacidade de adaptação. Este perfil tende a permanecer mais constante ao longo do tempo.

95%	Dominância
87%	Influência
29%	eStabilidade
19%	Conformidade



### Perfil Adaptado

Este gráfico descreve o comportamento que você está apresentando, consciente ou inconscientemente, no presente momento. São as características que você tentará utilizar no seu ambiente de trabalho, como resposta ao que julga ser a demanda dele.

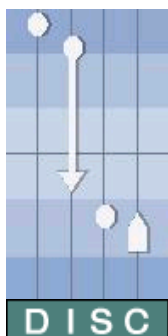
92%	Dominância
39%	Influência
27%	eStabilidade
29%	Conformidade



### Perfil Resultante

Este perfil é seu comportamento mais provável no presente momento, pois é o resultado da combinação do seu Perfil Estrutural e com o Perfil Adaptado.

93%	Dominância
63%	Influência
28%	eStabilidade
24%	Conformidade



### Perfil de Mudança

Representa as possíveis mudanças entre o seu Perfil Estrutural e o Adaptado, indicando, a ampliação ou a diminuição da intensidade de cada um dos fatores DISC.

-3%	Dominância
-48%	Influência
-2%	eStabilidade
10%	Conformidade

# Análise Descritiva

## Resumo do Comportamento

Comentários gerais sobre o estilo de comportamento do analisado, indicando os principais fatores por trás de sua conduta.

JOÃO tem uma personalidade dinâmica e é capaz de se sentir desmotivado em um ambiente sem desafios, ou onde não tenha controle sobre suas atividades. Independente e automotivado, gosta de seguir um ritmo rápido de trabalho. Tende a tomar decisões de forma também rápida, e costuma mostrar-se voltado para o lado prático do trabalho. Mesmo assim, seu lado sociável e extrovertido pode aflorar em ambientes mais informais.



## Características que se destacam

Analisa os pontos destacados associados ao estilo da pessoa.

JOÃO é dinâmico e apresenta bastante iniciativa. Independente, é capaz de agir sem apoio dos seus colegas, e tende a apresentar melhores resultados quando sente que é responsável por seu próprio trabalho. Não necessita de gerenciamento muito próximo. Tem um ritmo rápido e é capaz de tomar decisões rapidamente, assumindo os riscos por suas decisões. Apesar de mais voltado para questões práticas e objetivas, também é capaz de se sair bem em situações profissionais que exijam comunicação.



## Características que não se destacam

Analisa os pontos não destacados associados ao estilo da pessoa.

Com um estilo francamente impaciente, JOÃO se caracteriza por muita ação e pouca reflexão, o que o impede de considerar todos os ângulos de um problema, reagindo sempre muito instantaneamente. Não gosta de seguir regras e procedimentos, freqüentemente passando por cima deles sem solicitar apoio e auxílio daqueles com quem convive, o que pode causar-lhe um certo isolamento de seu grupo. Como quer controlar as situações, pode não considerar as contribuições das outras pessoas, as quais tem dificuldade de ouvir.

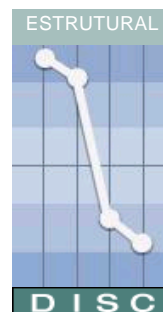


## Como se motiva

Expressa as motivações primárias de uma pessoa.

Motivação, para JOÃO, significa atingir resultados rapidamente e poder dar vazão à sua grande comunicabilidade, evidenciando seu talento gerencial e para o exercício do poder. JOÃO quer agir por si próprio e costuma se entusiasmar com qualquer desafio novo ou projeto inédito que lhe pareça promissor. Nesses casos, sua automotivação é acionada de forma intensa e ele não hesitará em correr riscos para concretizá-los.

JOÃO considera trabalhos repetitivos ou monótonos muito frustrantes e evitará essas situações a todo custo.



## Como se comunica

Expressa a prática mais frequente de comunicação de uma pessoa.

No aspecto comunicação, JOÃO costuma mostrar toda sua automotivação realçada por uma firmeza marcante. Competitivo e auto-direcionado, ele não perde a oportunidade de realçar suas conquistas e posições perante as pessoas com quem convive, e é provável que minimize resultados menos brilhantes. JOÃO não costuma admitir falhas ou se expor pessoalmente, comunicando seus reais sentimentos. ele tende a manter a troca de informações em um nível prático, em que se sente mais à vontade.



## Como toma decisão

Diferentes perfis tomam decisões de forma diferente. Pode ser mais rapidamente ou mais lentamente. Pode ser de forma mais direta ou mais ponderada.

Não é realista esperar que JOÃO demonstre paciência em convencer as pessoas sobre seus pontos de vista, ou aceitar a execução demorada de suas decisões, que costumam ser rápidas e objetivas. Ele não precisa que lhe digam o que fazer e é comum que se adiante a seu grupo e decida, embora muitas vezes considere a opinião dele, principalmente se achar que outras visões podem melhorar ou agilizar os resultados.

JOÃO decide rapidamente, pois tem um grande senso de urgência para atingir seus objetivos.



## Como planeja e organiza

Alguns perfis demonstram maior propensão ao planejamento e organização e outros a ação.

A automotivação e a independência de JOÃO marcam seu estilo com relação às atividades de organização e planejamento, conferindo-lhe muito pouca paciência para ouvir ou lidar com questões detalhadas e análises complexas. Ele prefere visões mais abrangentes e soluções imediatas para os problemas que surgem. Como JOÃO é bastante firme e direto, ele consegue fazer com que as pessoas ao seu redor cumpram seus planos, e acredita que pode corrigir qualquer percurso, caso necessário.



## Como gerencia outras pessoas

Dependendo do seu perfil, a pessoa tende a adotar um estilo gerencial mais objetivo e voltado para as tarefas ou mais subjetivo, centrado nas pessoas.

O interesse primordial de JOÃO como gerente é obter resultados de acordo com os objetivos fixados. Ao liderar uma equipe, ele faz questão de manter dinamismo e agilidade muito intensos, embora não desenvolva uma abordagem persuasiva ou entusiasmada. É mais provável que use uma comunicação firme e direta, que não costuma deixar margem a questionamentos. Um gerente como JOÃO mostra uma grande dose de independência em relação a seu grupo, ambiente ou regras, com a tendência de se mostrar mais eficiente em posições isoladas de comando.

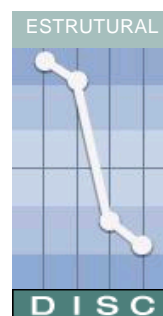


## Como gostaria de ser gerenciado

A forma de gerenciamento que funciona com uma pessoa não funciona necessariamente com outra. Aqui, encontramos alguns aspectos que poderiam orientar como gerenciá-la para extrair dela mais eficiência e produtividade.

O papel do gerente de um profissional com o estilo de JOÃO deve, normalmente, se concentrar em negociar os objetivos e dar a ele liberdade para agir, com autonomia e poder. A grande habilidade do gerente, nesse caso, será canalizar a energia, o entusiasmo e a motivação própria de JOÃO. Também deverá usar de uma comunicação objetiva e demonstrar reconhecimento pelas realizações, o que é muito motivador para um perfil ambicioso como o de JOÃO.

Abordagens gerenciais detalhadas e submetidas a regras rígidas não funcionarão com JOÃO, e ele se mostrará muito mais eficaz se seu gerente mantiver sua supervisão num nível mínimo.



## O Seu Talento

JOÃO



Empreendedor



Comparando o perfil DISC de JOÃO com 40 Talentos típicos, observamos que o seu Perfil Estrutural identifica-se intensamente com aquele que denominamos:

**Empreendedor**

Você realiza pela adesão das pessoas.

Você os convence e eles o seguem.

A pessoa desse tipo possui uma necessidade inexorável para realizar. Nunca está satisfeita. A cada dia novas coisas precisam ser feitas. Para ela não existem fins de semana ou feriados, desde que possa chegar ao fim do dia dizendo que conseguiu fazer alguma coisa palpável. É incansável. Sua energia não tem fim.

Está sempre impaciente para começar alguma coisa nova. Para conseguir seus objetivos procura pessoas e as influencia, persuade e motiva. Escolhe despendar tempo apenas com aquelas que apreciam seus projetos particulares e estão dispostas a segui-la. Investe nelas, porque deseja atingir seu objetivo. Assim cultiva suas próprias forças por intermédio dos outros. Projeta-se naqueles que têm aquilo de que ela precisa. Evita quem quer consertá-la, ensiná-la ou moldá-la. O seu objetivo é colocar em prática os dons que possui e não ficar chorando o que não conseguiu. É assertiva, empreendedora e capaz de comunicar-se com os outros de forma direta.

Fazendo a comparação do perfil de JOÃO com o seu talento numa Escala de Compatibilidade, temos:

	Muito Baixo	Baixo	Médio	Alto	Muito Alto
Perfil	0%	20%	40%	60%	80%
Empreendedor	100%				
JOÃO	80%				

## Dodecaedro de Competências Pessoais

Sobrepondo os Subfatores DISC de JOÃO com o seu talento no Dodecaedro de Competências Comportamentais (os 12 subfatores DISC), podemos ver o quanto eles se harmonizam.

Este não é o único Talento com o qual JOÃO se mostra compatível. No entanto é o que tem mais adequação e provavelmente exigirá menos de JOÃO, tornando sua vida mais produtiva e prazerosa. Na parte da Análise Comparativa com os Talentos, relacionamos os 40 tipos, classificando-os de forma decrescente com o perfil de JOÃO.

