

# EMPRESARIAL COACH

## Relatório de mapeamento de perfil comportamental com metodologia D.I.S.C

Dominantes  
DOMINANCE



Influentes  
INFLUENCE



Estáveis  
STEADINESS

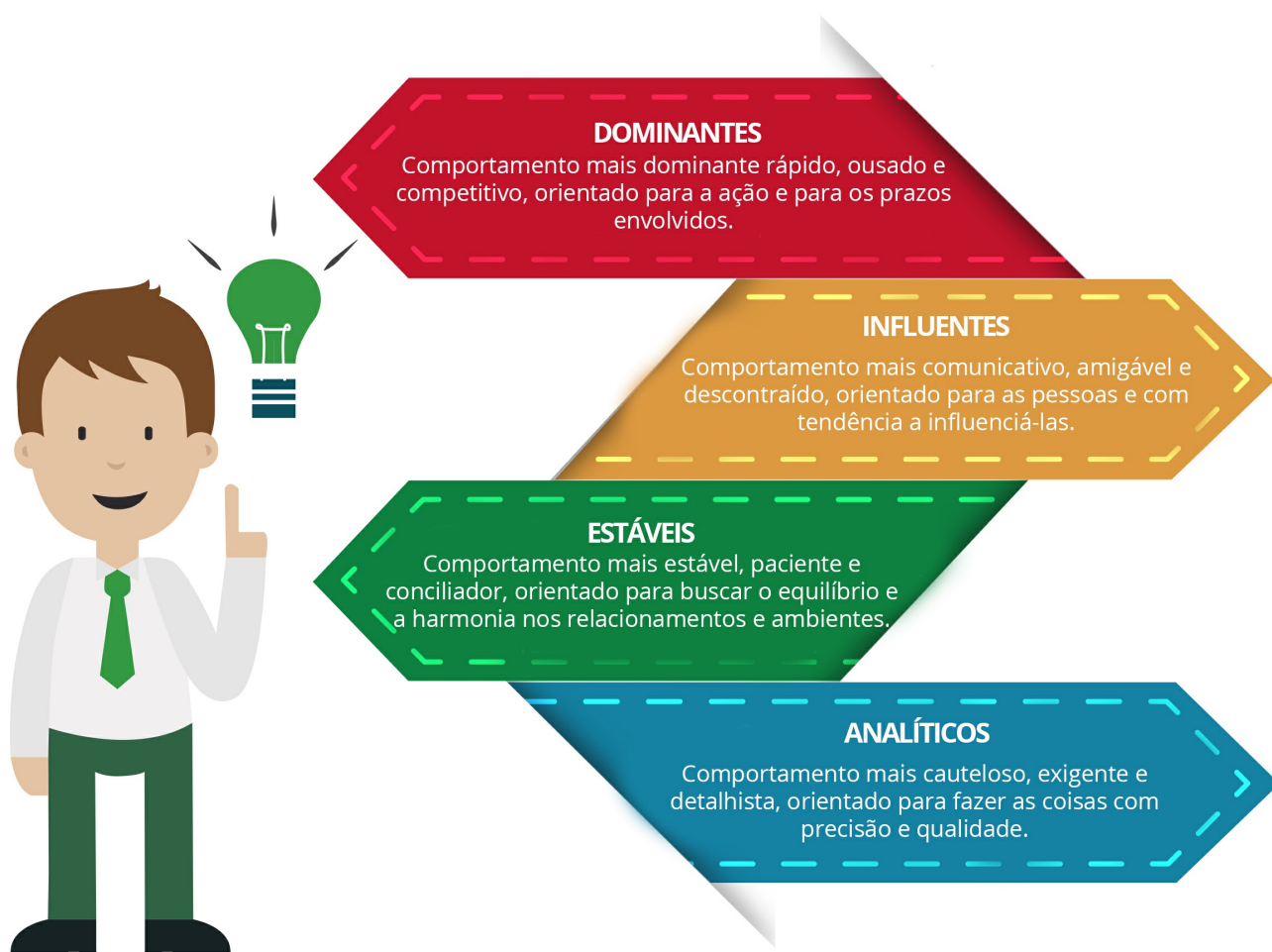


Analíticos  
CONSCIENTIOUSNESS



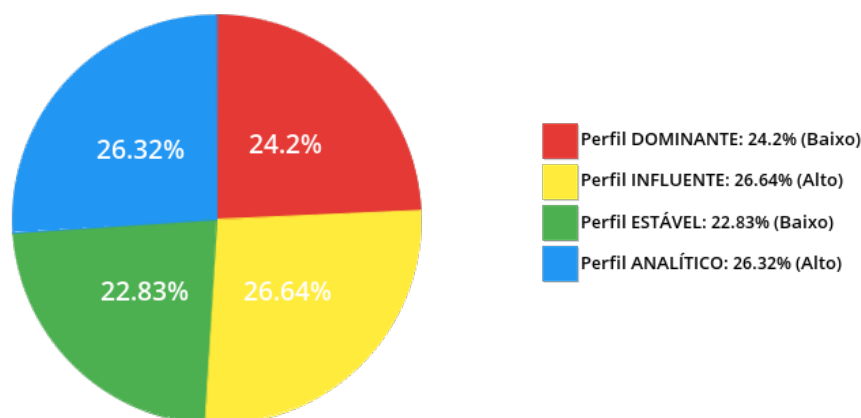
Não é de hoje que a ciência busca compreender melhor os padrões e motivos de nossos comportamentos. Na Grécia Antiga, há dois mil anos, o estudioso Hipócrates, considerado o pai da medicina ocidental, apresentava um modelo quadriforme que buscava retratar os principais padrões do comportamento humano. 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

Influente Analítico

Juliano Perotto,

Você é do tipo comunicativo(a), sociável e frequentemente animado(a), que interage e simpatiza facilmente com as pessoas. Por outro lado, também é dedicado(a), habilidoso(a) e se preocupa com a qualidade daquilo que se dispõe a fazer. Assim, o que mais chama atenção no seu perfil é uma rara combinação de dois estilos com características gerais opostas. Uma qualidade que lhe coloca em vantagem por conseguir equilibrar possíveis comportamentos extremados, aproveitando as diferentes habilidades de cada estilo que poderão ser acionadas de acordo com o que a situação exigir. Vejamos alguns exemplos:

- Embora nos momentos e ambientes mais informais você aja de forma mais extrovertida, amigável e descontraída, quando o assunto é trabalho, você se mostra mais focado(a) e tende a agir de maneira mais reservada, principalmente com pessoas não muito próximas. Portanto, você é do tipo que sabe separar os momentos de diversão e sociabilidade dos períodos de maior dedicação e concentração nas tarefas do trabalho, podendo se mostrar mais introspectivo(a) e preocupado(a), dependendo da situação;

- Você geralmente é aberto(a) às opiniões alheias e possui um lado mais flexível, compreensivo e condescendente. Mas, por outro lado, também possui senso crítico mais aguçado e não gosta de trabalhos mau feitos. Assim, com expectativas frequentemente mais elevadas, você pode ser mais exigente e cobrar mais dedicação e precisão quando acredita que é necessário. Dependendo da situação, se seus colegas não mostrarem o mesmo empenho que o seu, você pode se frustrar, perder a paciência e preferir fazer uma tarefa sozinho(a) e bem feita do que ver outra pessoa fazendo-a sem esmero;

- De modo geral, você gosta de ter embasamento para as suas ações, preferindo agir com mais cautela, principalmente com as questões mais importantes e relacionadas ao seu trabalho. Entretanto, você também possui um lado mais aventureiro, espirituoso e com tendência de, sempre que possível, preferir enxergar o lado bom das coisas e agir com mais otimismo. E isso pode fazer com que você esteja mais aberto(a) a novas possibilidades e disponha a ousar mais;

- Outra característica interessante é que você, apesar de preferir ações planejadas para que tudo ocorra

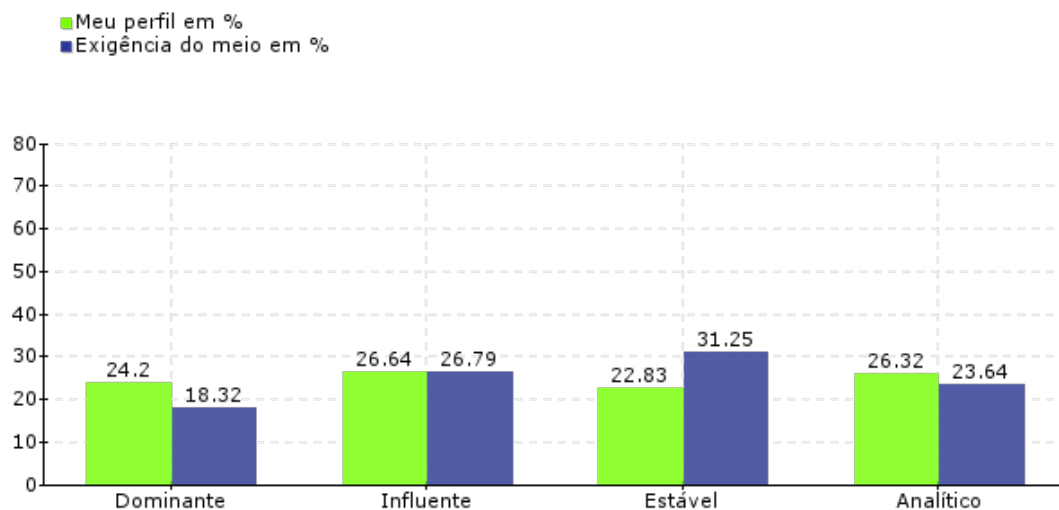
bem, a sua natureza influente lhe confere qualidades intuitivas e mais espontaneidade para se adaptar às situações imprevistas e ter mais flexibilidade com mudanças;

- Você também tem ao seu dispor uma capacidade para unir comunicabilidade e facilidade para expor ideias com um pensamento lógico, racional e mais atento aos detalhes. Isso lhe permite construir argumentos mais fundamentados e apresentá-los com mais segurança e eloquência. Uma característica que aumenta o seu poder de persuasão e pode fazer a diferença quando você precisa ser mais convincente.

Por todas essas características, você é do tipo que valoriza o contato com as pessoas e a construção de relacionamentos, mas também é voltado às questões do trabalho e ao crescimento profissional, podendo, inclusive, utilizar suas habilidades de comunicação, sua influência pessoal e seu *networking* para alcançar os objetivos propostos. Gosta de ser prestigiado(a) e busca oportunidades sociais e profissionais para que isso ocorra. Tem a tendência, portanto, de ser vaidoso(a) e de possuir expectativas ambiciosas para o seu futuro, procurando trabalhar duro para atingir as suas metas e ser reconhecido(a). Por isso, pode apresentar certa dificuldade para lidar com críticas, pois também possui uma sensibilidade mais aguçada e uma inclinação a ficar mais preso(a) à sua percepção, preferindo, geralmente, acreditar mais no seu ponto de vista. Portanto, com os amigos e pessoas mais conhecidas você costuma se mostrar mais extrovertido(a) e aberto(a), mas com os outros pode preferir agir de modo mais superficial e desconfiado, principalmente com questões mais importantes e profissionais.

Embora você possa perder a paciência com questões que não são de seu interesse, e sob pressão ou em situações mais difíceis possa precisar de estímulo ou monitoramento, no geral você se mantém motivado(a) para trabalhar duro e chega a apresentar um entusiasmo que também acaba contagiando e motivando os outros ao seu redor. Por essa e outras qualidades associadas, você possui um perfil de liderança que é capaz de reunir e influenciar pessoas em torno de um objetivo comum. Nesse sentido, você consegue mesclar períodos de dinamismo e movimentação com momentos de maior concentração em uma determinada tarefa, preferindo um ambiente mais tranquilo e sem muito barulho ou interrupções. Além disso, a sua capacidade analítica, quando unida à sua intuitividade e ao seu pensamento lógico e racional, conferem a você a capacidade para trabalhar em projetos mais complexos, compreender novos conceitos e gerar soluções criativas e práticas. Por tudo isso, você é do tipo que tende a superar as expectativas, tanto as alheias quanto as suas próprias.





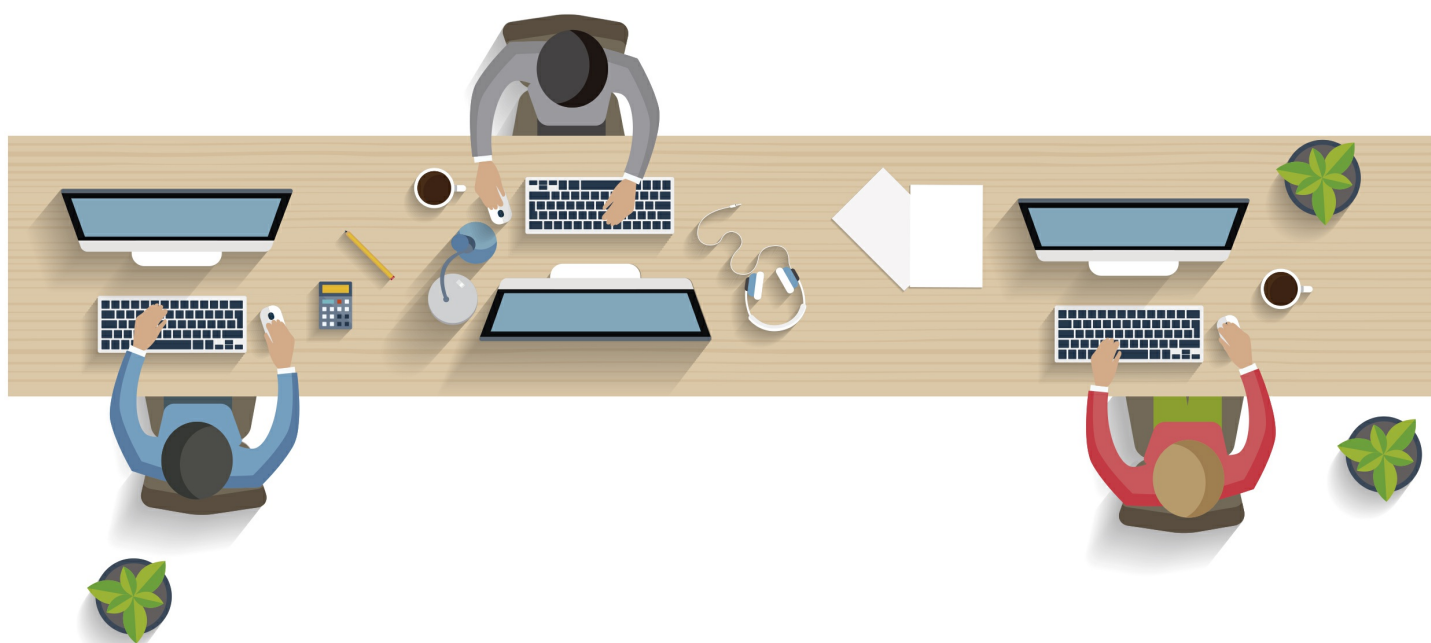
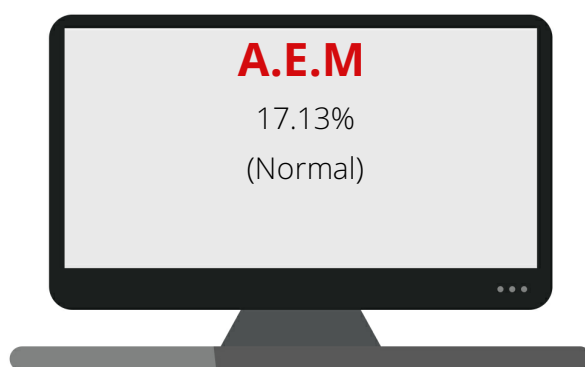
Autopercepção da Exigência do Meio isolada para cada estilo:



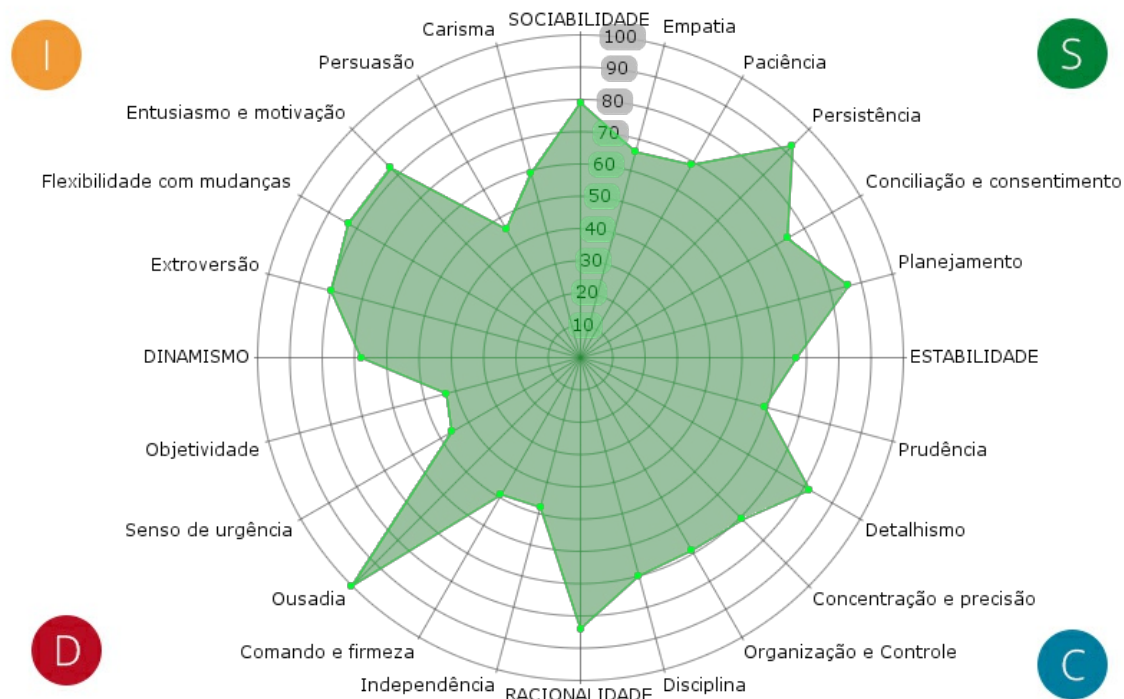


A A.E.M retrata a sua percepção de o quanto que as pessoas do seu convívio estão exigindo que você mude para apresentar um melhor desempenho. Uma A.E.M alta ou muito alta indica uma maior exigência do meio externo que pode provocar desmotivação, estresse ou queda de energia, e estar apontando para a 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.



Como acho que estou



## Principais Pontos Fortes

### Ousadia - Pontuação - 100.00

- 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.

### Persistência - Pontuação - 93.00

- 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.

### Planejamento - Pontuação - 86.00

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

### Racionalidade - Pontuação - 84.00

- Habilidade para construir raciocínios lógicos com maior facilidade para solucionar problemas e questões que exijam maior reflexão;



- Tendência a demonstrar um interesse constante em aprender e a fundamentar as suas ações em fatos concretos e reais;
- Facilidade para agir muito mais com razão do que com emoção.

#### **Entusiasmo e motivação - Pontuação - 83.00**

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

#### **Flexibilidade com mudanças - Pontuação - 83.00**

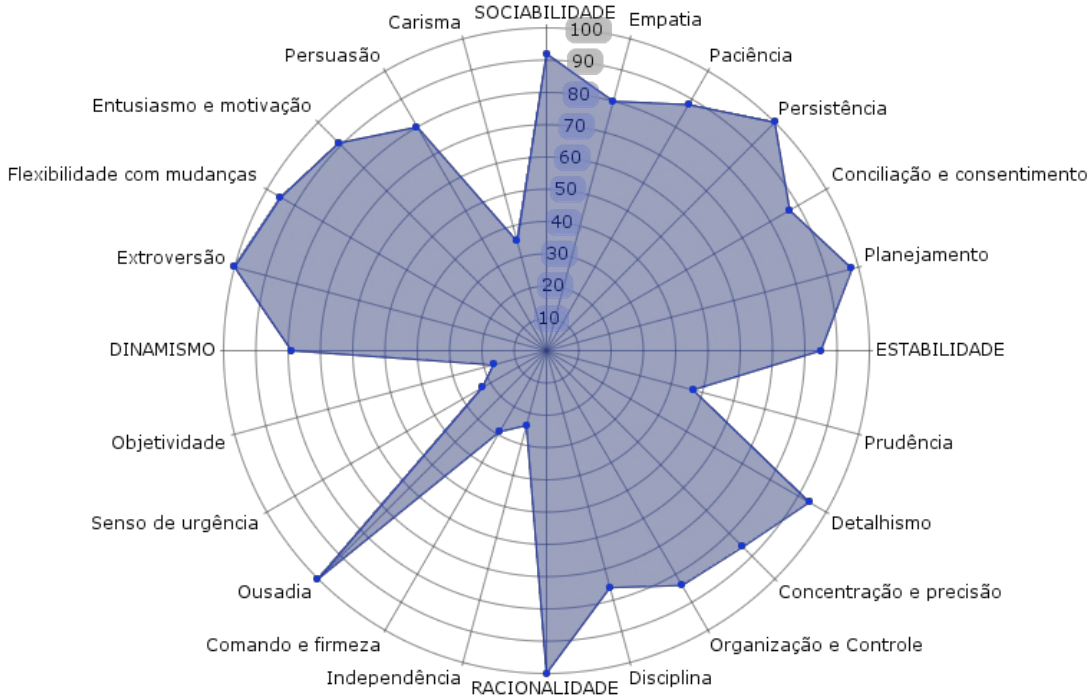
- Flexibilidade para aceitar mudanças não planejadas;
- Capacidade para se adaptar às situações imprevistas e agir com espontaneidade;
- Facilidade para atuar em cargos ou ambientes sem rotinas que exijam uma maior flexibilidade de posições e tarefas a serem assumidas.

#### **Detalhismo - Pontuação - 82.00**

- Capacidade para trabalhar com sistemas complexos e trabalhos que exijam um maior nível de detalhes;
- Capacidade analítica acima da média com facilidade para solucionar problemas e encontrar possíveis erros que precisam ser corrigidos;
- Habilidades para finalizar, aprofundar e revisar trabalhos e projetos.

# Mapa de Autodesempenho Desejado

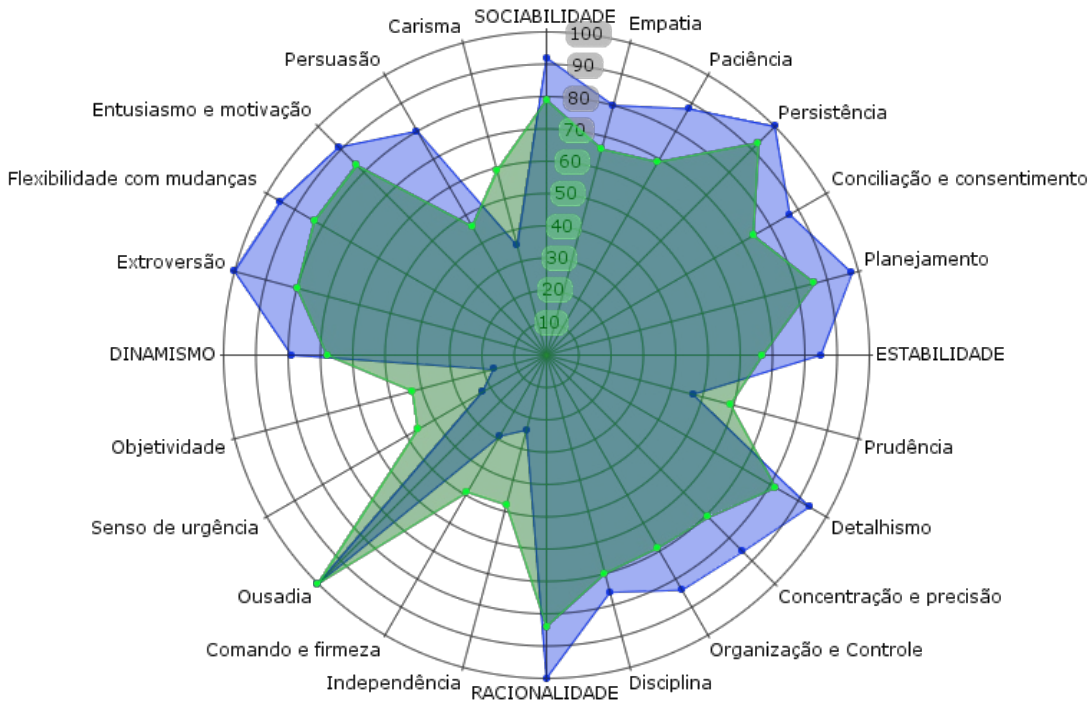
Como acho que eu deveria estar



## Sobreposição dos mapas

Como acho que eu estou

Como acho que eu deveria estar

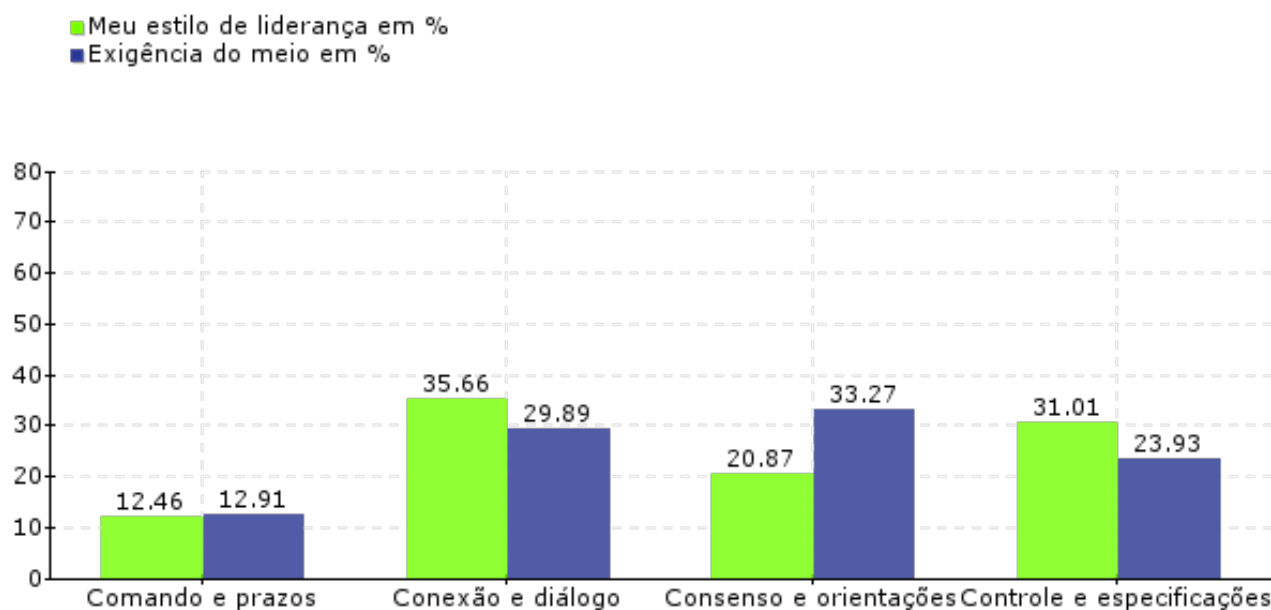


A **A.P.F** retrata o quanto que você acredita que suas principais habilidades estão sendo requisitadas e bem aproveitadas. Uma **A.P.F muito baixa ou baixa** sinaliza que o seu potencial está sendo sub aproveitado e isso provavelmente pode estar relacionado com algum nível de desmotivação, baixos resultados, 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.





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.



#### Pontos fortes e características do seu estilo de Liderança por CONEXÃO e DIÁLOGO / CONTROLE e ESPECIFICAÇÕES:

- Você possui uma rara combinação de estilos de liderança com algumas características antagônicas e isso lhe coloca em vantagem por conseguir equilibrar possíveis comportamentos extremados e ainda aproveitar as características positivas dos dois estilos;
- Você é o tipo de líder que gosta das coisas bem-feitas, possuiu um padrão de qualidade mais elevado e geralmente adota uma postura mais disciplinada e concentrada nas tarefas e processos a serem executados. Todavia, você consegue dosar momentos de descontração, bom-humor e busca também desenvolver um relacionamento mais próximo com os seus liderados, valorizando a qualidade da conexão entre você e eles;
- Com uma maior capacidade analítica e uma preocupação em sempre acertar, você consegue ser mais preciso nas suas entregas e tem mais facilidade para solucionar problemas e encontrar falhas nos trabalhos, propostas e relatórios entregues por seus liderados;
- 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;
- Dependendo da situação, você pode levar em consideração os aspectos emocionais e sentimentos de seus liderados, mas no geral você tem uma visão mais racional, preferindo tomar decisões de forma mais cautelosa e baseada em fatos concretos. Com isso, você acaba minimizando os possíveis erros em sua gestão;
- Outra coisa que minimiza os possíveis erros é o fato de você gostar das coisas mais organizadas e controladas com processos bem definidos. Além disso, você costuma fornecer informações com um pouco mais de detalhes e busca 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;
- A sua busca por conhecimento aumenta o seu repertório e o seu poder de argumentação. Além disso, você tem uma boa eloquência, o que permite que você tenha mais facilidade para convencer e influenciar os seus liderados.

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

- Como o estilo por Conexão e Diálogo está mais acentuado em você, há uma tendência de suas possíveis dificuldades ou limitações estarem mais relacionadas a esse estilo. Entretanto, também é provável que elas estejam amenizadas pelas características antagônicas do seu estilo por Controle e Especificações;
- Você pode ter desenvolvido o seu estilo mais acentuado 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 a 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 esse estilo serão mais aguçados nos momentos de pressão, conflito ou estresse;
- Você é do tipo que sabe separar os momentos de descontração e sociabilidade dos momentos de disciplina e concentração nas tarefas a serem executadas, mas nem todo mundo tem essa capacidade. Portanto, pode ser que você fique irritado ou perca a paciência com os liderados mais descontraídos ou desfocados que costumam confundir esses momentos. Talvez seja interessante deixar claro para a sua equipe que existe hora para tudo;
- Se tempo estiver curto e você estiver sob pressão, provavelmente você adotará uma postura mais séria, rígida e exigente com a qualidade daquilo que precisa ser entregue. Se isso for frequente ou acentuado, você pode se distanciar do seu time e gerar desmotivação, principalmente, se você começar a ser muito crítico, enxergar muito as falhas e não reconhecer os acertos...
- Além disso, se a sua exigência com a qualidade das entregas estiver muito alta e você não souber valorizar as competências e qualidades de cada liderado, você pode adotar uma liderança mais centralizadora, assumindo muitas tarefas, responsabilidades e limitando os resultados da sua gestão. Cuidado para não carregar e defender aquele o slogan *"Se você quer as coisas bem-feitas, faça você mesmo!"*;
- Portanto, se esse seu lado mais perfeccionista estiver acentuado, pode ser 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;
- 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 também contribua para limitar a sua velocidade e os resultados esperados;
- 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;
- Você pode também estar sendo muito cauteloso em sua tomada de decisões, tendo dificuldades para ser mais ousado quando necessário. Esteja atento também para não perder as oportunidades que aparecerem durante a sua gestão;
- Você é do tipo que necessita de autoaprovação e, principalmente, da aprovação do seu time. Portanto, talvez caiba refletir se você não está levando muito em consideração as necessidades e sentimentos de um ou mais liderados e com dificuldades para dizer "não". Além disso, você é do tipo que evita conflitos e, provavelmente, não se sentirá confortável para corrigir prontamente e com firmeza os comportamentos negativos de um ou outro na sua equipe. Por isso, tome cuidado para não procrastinar aquilo que precisa ser dito ou feito, e evite que determinados comportamentos contaminem o seu time.



Estilo(s) de liderança desejado(s)	% atual	% desejado
Consenso e Orientações	20.87%	33.27%
Conexão e Diálogo	35.66%	29.89%

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

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

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

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

- Costumam levar em consideração os aspectos emocionais e os sentimentos de seus liderados em suas decisões;
- São mais intuitivos e possuem facilidade para gerenciar possíveis situações imprevistas e lidar com mudanças não planejadas.

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:

Cautelosa e de forma emocional na maioria das vezes, mas pode de vez em quando levar em conta algum aspecto racional.

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	58.26%
2	Influente	70.71%
3	Estável	60.91%
4	Analítico	54.00%

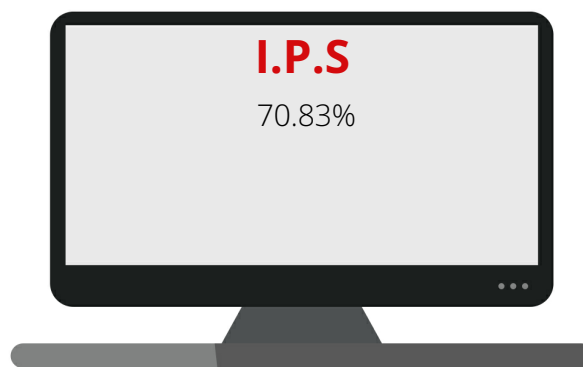
**Média geral de  
pontos fortes:  
60.97%**

### Percentuais isolados de pontos limitantes

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

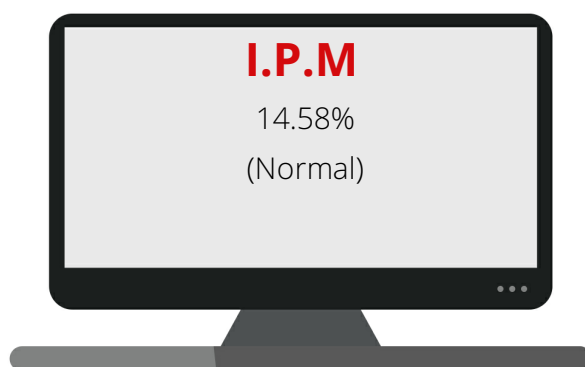
**Média geral de  
pontos  
limitantes:  
14.58%**

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.

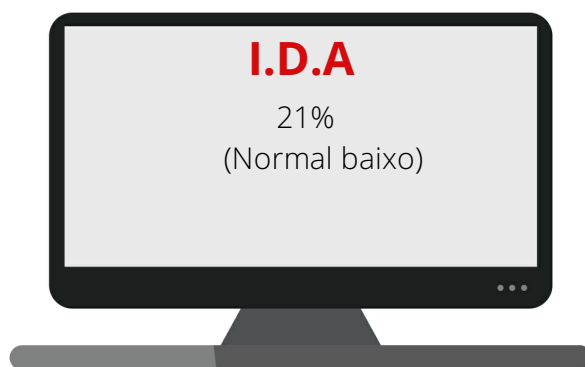
Um **I.P.M muito acima da média** pode significar que você tenha muitos pontos a desenvolver e precise de um plano de ação mais sistêmico. Por outro lado, um **I.P.M nulo** pode significar que, ou você não reconhece em si nem um ponto a ser desenvolvido, ou talvez você não tenha se sentido à vontade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



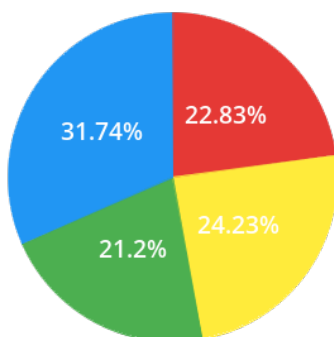


- Ficar atento(a) para não monopolizar as conversas;
- Prestar mais atenção nos prazos envolvidos;
- Prestar mais atenção no que os outros estão dizendo em vez de ficar me preocupando em formular o que irei dizer;
- Estar mais aberto(a) às críticas construtivas, buscando compreender a opinião dos outros e reconhecer os meus pontos de melhoria;
- Buscar expressar melhor as frustrações quando minhas expectativas não são atendidas;
- Buscar desenvolver minha paciência e equilíbrio emocional, principalmente em situações mais difíceis ou sob pressão;
- Reagir melhor com as pessoas que discordam do meu ponto de vista;
- Permitir-me errar e ser menos exigente comigo mesmo(a) e com os outros;
- Ser menos crítico(a) e ter mais compreensão com as falhas alheias;
- Ter mais tolerância e paciência com as pessoas de personalidade diferente da minha e buscar valorizar as habilidades distintas de cada indivíduo;
- Priorizar aquilo que deve ser feito realmente com precisão e me permitir fazer outras coisas de forma mais sucinta e rápida;
- Estar mais atento(a) às necessidades, emoções e sentimentos dos outros;
- Ser menos centralizador(a), delegar mais tarefas e aceitar ajuda;
- Ser mais decidido(a), corajoso(a) e ousar mais;
- Não ficar pensando tanto para iniciar as tarefas e os projetos que devo fazer;
- Ser mais persistente.

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.

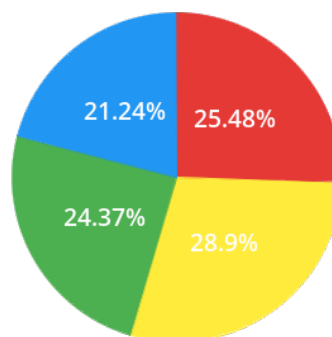


Autopercepção Fase 1



Perfil Geral  
Analítico

Autopercepção Fase 2



Perfil Geral  
Influente Dominante

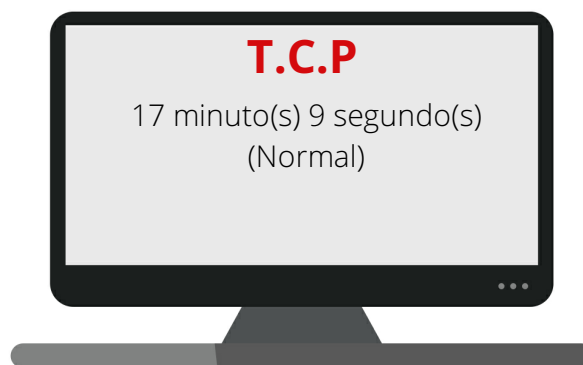
O **I.I.A** indica o quanto que o ambiente de trabalho é importante para o seu desempenho, ou seja, se você possui um **I.I.A alto** ou **muito alto** quer dizer que um ambiente adequado ao seu perfil é essencial para que você alcance o máximo do seu potencial. Por outro lado, um **I.I.A baixo** indica 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

Para as pessoas de perfil influente, é importante poder manter contato com outras pessoas, desenvolver relacionamentos e ter liberdade para expressar as suas ideias. Entretanto, devido à sua orientação analítica, você também valorizará ambientes bem estruturados e com o mínimo de organização que lhe dê condições para entregar trabalhos com qualidade e dentro das expectativas. Portanto, você consegue se adaptar tanto em ambientes mais tranquilos quanto em mais dinâmicos, com poucas ou muitas pessoas. Mas também pode necessitar de momentos esporádicos de maior privacidade sem muito barulho ou interrupções para se concentrar mais em uma determinada tarefa que está realizando. Tem tendência a preferir trabalhar em grupo, mas pode trabalhar bem sozinho(a). Gosta de se sentir seguro(a) em sua função, de ser reconhecido(a), de participar e pode precisar de estímulos ou monitoramento em situações mais difíceis ou sob pressão.

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.



- Você gosta de interagir com pessoas amigáveis e extrovertidas, mas espera que elas saibam, assim como você, separar os momentos de diversão e descontração dos períodos de maior concentração e dedicação às tarefas do trabalho;
- Você gosta de pessoas que lhe deem oportunidades para verbalizar suas ideias e extravasar a sua criatividade;
- Você admira pessoas que preferem enxergar o lado bom das coisas e ter atitudes mais positivas sempre que possível;
- Na hora da diversão você irá gostar se lhe convidarem para interagir em ambientes dinâmicos, mais descontraídos e acolhedores;
- É muito importante para você ser reconhecido(a) por seu esforço e dedicação;
- Você gosta de promover ou participar de reuniões ou eventos sociais no trabalho e espera ter oportunidades para que isso ocorra;
- Liberdade de expressão é importante para você e, por isso, gosta de pessoas que lhe permitam participar e fazer as coisas também do seu jeito. Dizer exatamente o que fazer sem escutar a sua opinião pode lhe desmotivar;
- Você gosta de assegurar que tudo ocorra da maneira correta e espera que as pessoas, assim como você, preocupem-se com a qualidade daquilo que se dispõem a fazer;
- Você espera que as pessoas respeitem os seus momentos de privacidade e de silêncio para se concentrar;
- Como você tem padrões elevados de qualidade e de expectativas, você espera que as pessoas se preparem com antecedência para lhe apresentar suas ideias ou propostas;
- Quando o assunto é importante, você é do tipo que não deixa escapar os detalhes e espera que as pessoas também os observem;
- Você não gosta de muito subjetivismo e espera que as pessoas façam argumentações baseadas em fatos mais concretos e úteis;
- Embora você consiga se adaptar às mudanças e situações imprevistas, você prefere ações planejadas para que tudo ocorra bem;
- Você gosta de segurança e de garantias para evitar possíveis perdas ou erros futuros;
- Você não costuma ter muita paciência com pessoas pouco disciplinadas, desorganizadas ou generalistas, que geralmente argumentam de forma casual ou vaga;
- Como você possui uma sensibilidade mais aguçada, pode ficar desmotivado(a) e constrangido(a) com críticas contundentes ou exposições desnecessárias. Portanto, espera que as pessoas sejam educadas, respeitosas, discretas e profissionais nesses momentos;
- Embora seja dedicado(a) às questões relacionadas ao trabalho e ao crescimento profissional, você também valoriza os momentos de diversão e espera que as pessoas que você considera se atentem para isso e compartilhem momentos agradáveis com você.