



MAPEAMENTO DE PERFIL COMPORTAMENTAL

Insight Comportamental de **PABLO PACHECO EFIGENIO DA SILVA**
Solicitado por **GFT**
Realizado em **28/12/2019**

CONTEÚDO	2
RELATÓRIO CIS ASSESSMENT	3
METODOLOGIA DISC	4
INTENSIDADE DO PERFIL	5
GRÁFICO DE INTENSIDADE COM DESCRIPTORES	8
COMO LIDA COM PROBLEMAS E DESAFIOS	10
COMO LIDA COM AS PESSOAS E AS INFLUENCIAS	11
COMO DITA O RITMO E CONSISTÊNCIA DAS ATIVIDADES	12
COMO LIDA COM REGRAS E PROCEDIMENTOS	13
PONTOS A DESENVOLVER	14
TIPOS PSICOLÓGICOS	15
ESTILO DE LIDERANÇA	20
MAPA DE POTENCIAIS COMPETÊNCIAS	23
MAPEAMENTO DE PERFIL	28
SUGESTÕES PARA EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO	29
TEMPO DE RESPOSTA	31
PLANO DE AÇÃO	32

RELATÓRIO CIS ASSESSMENT



O Relatório CIS Assessment® foi desenvolvido para melhor compreender a personalidade e as potenciais competências dos indivíduos. Entender quais são os pontos fortes e as oportunidades de melhoria para, assim, promover tanto o desenvolvimento pessoal e profissional, como também para melhorar o nível de satisfação interna e externa. Pesquisas na área do desenvolvimento humano mostram que os indivíduos mais eficazes são aqueles que conhecem melhor a si mesmos.

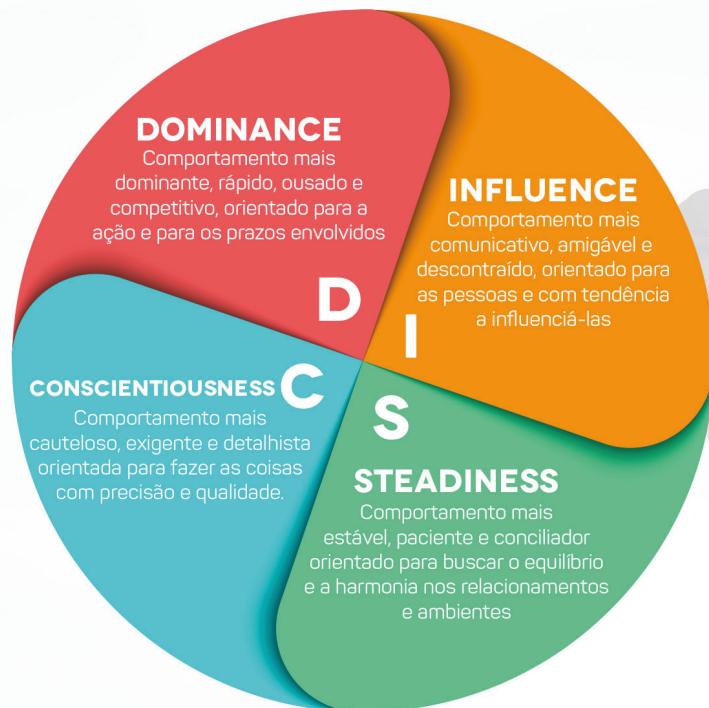
Apresentaremos aqui descrições da sua visão sobre quem você é, indicado por seu estilo *natural*, descreveremos o seu estilo *adaptado* através da sua percepção do quanto você é exigido pelas pessoas do seu convívio, traremos a possibilidade de entendimento da real *percepção* que o ambiente tem sobre o seu comportamento, assim como a oportunidade de compreensão da real *exigência* do meio para que você possa atender às demandas daqueles que fazem parte do seu dia a dia.

Em nosso software medimos seis dimensões. São elas:

1. Intensidade de Perfil Comportamental baseado na Teoria DISC de William M. Marston;
2. Motivadores e melhor adequação a funções profissionais;
3. Estilo de Liderança e Índices de Positividade, Flexibilidade, Estima e Energia;
4. Atitude e Tipo Psicológico preferencial com base nos conceitos de Carl G. Jung;
5. Mapeamento de potenciais competências;
6. Espectro das inteligências e canal de aprendizagem predominante, por Howard Gardner.

Este relatório analisa o perfil comportamental de PABLO, sua maneira de agir e interagir com o ambiente. Apresentaremos tendências e padrões de personalidade comuns ao seu perfil comportamental. Se desejar, poderá desconsiderar qualquer informação deste relatório que não considere verdadeira, mas recomendamos que só o faça depois de checar essas afirmações com amigos, familiares ou colegas de seu ambiente pessoal e profissional que o conheçam bem.

METODOLOGIA DISC



A ideia de que os seres humanos estão divididos em tipos, tem estado presente desde a antiguidade entre os pesquisadores do comportamento humano. Em 1928, o Advogado e Doutor em Psicologia de Harvard, **William Moulton Marston** desenvolveu e compilou informações de todos esses grandes estudiosos do comportamento humano, de todas as épocas, e aos 35 anos de idade em sua obra “**As emoções das pessoas normais**”, apresentou seu método de compreensão dos padrões de comportamento, temperamento e personalidade das pessoas, explicando as respostas emocionais das pessoas.

O Dr. Marston criou a base para a teoria conhecida e apreciada em todo o planeta intitulada como **DISC**; Apresentando uma visão abrangente da maneira como as pessoas pensam, agem e interagem. Segundo ele, todos nós apresentamos traços e padrões de comportamento que se relacionam com quatro estilos básicos de perfil que, por sua vez, explicam a origem do acrônimo **DISC: Dominance (Dominância); Influence (Influência); Steadiness (Estabilidade) e Conscientious (Conformidade)**. Para ele o comportamento é definido como sendo o somatório dos diversos estilos de respostas de uma pessoa aos mais variados estímulos, todos nós temos em intensidades diferentes a presença destes 04 fatores em nossa personalidade.

Confira, a seguir, o resultado extraído do seu inventário comportamental fundamentado na Teoria DISC que apresenta e descreve afirmações verdadeiras:

INTENSIDADE DO PERFIL

PERFIL: SI

POSITIVIDADE

0.63 (N.A.)

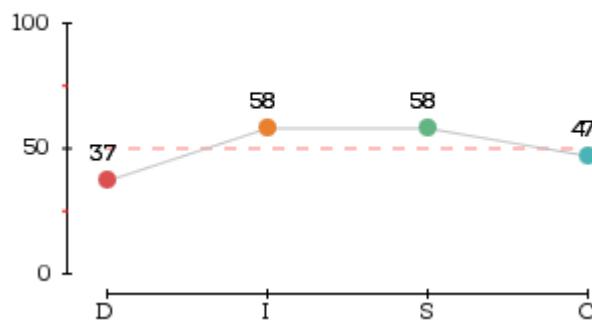
ESTIMA

0.63 (N.A.)

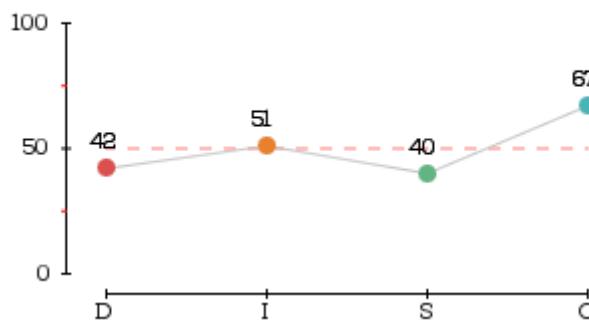
FLEXIBILIDADE

0.57 (N.A.)

NATURAL



ADAPTADO



PABLO,

Você é do tipo sociável, pacífico, equilibrado e valoriza a construção de relacionamentos. É mais voltado para emoções e sentimentos do que para aspectos racionais. Comunicativo, bem humorado, persistente, tendendo a não mudar sua ideia até alcançar seu objetivo. Frequentemente otimista, você acaba contagiando as pessoas ao seu redor. Em geral é cordial, inclinado a ver os pontos de vista do próximo e valorizar a interação positiva. É confiante, amigável, caloroso e sempre disposto a ajudar. Possui um perfil conselheiro e aberto ao desenvolvimento de relações positivas.

Potencialidades

Seu ponto forte está em sua disponibilidade para ajudar os outros, o que faz de você ótimo ouvinte. Possui grande potencial na área da comunicação e no desenvolvimento de relacionamentos. Possui qualidades intuitivas para ouvir e se adaptar a novas situações com criatividade. Habil em captar necessidades de clientes ou de sua equipe, frequentemente busca o envolvimento e delega atividades para a participação de todos no trabalho. Executa as tarefas com persistência, eficiência e entusiasmo, preferindo trabalhar em ambientes harmoniosos. Busca resultados através do consenso e envolvimento da equipe.

Relações Interpessoais

Em comparação com outros perfis, este é o mais eficaz no que diz respeito às relações humanas em todos os sentidos possíveis. Interage de forma positiva em praticamente qualquer situação com sua abordagem amigável. Por possuir grande facilidade de socialização, torna-se atraente e muito receptivo a ideias e sentimentos de outras pessoas.

Tomada de Decisão

Reflexiva, completa e emocional, na maioria das vezes, promovendo discussões de modo a evitar decisões impopulares. Uma vez decidido, é difícil persuadi-lo a mudar.

Motivador Principal: Segurança e Estabilidade

Os motivadores impulsionam o comportamento das pessoas. Na maior parte do tempo, são eles

que direcionam nossas ações. Conhecer seus motivadores ajuda a entender POR QUE você tem determinadas atitudes:

A sua motivação principal é a **SEGURANÇA** e **ESTABILIDADE**. O principal interesse deste motivador é a tradição e o conservadorismo. Você procura, então, regrer-se por meio de um sistema de vida estável e se deixa conduzir por sua consciência com segurança. Quanto maior a intensidade dessa motivação em sua personalidade, maior será seu medo real ou presumido de perder: produtividade, dinheiro, trabalho, bens materiais, família ou saúde.

Você é o tipo de pessoa que arrisca pouco, pois o medo de perder, muitas vezes, é maior do que o desejo de ganhar. Esse estilo reflete a sua preocupação em obter garantias por meio de sua previsibilidade preferindo uma ocupação segura e pouco sujeita a mudanças. Valoriza cargos que proporcionem estabilidade e proteção ao longo prazo. Existe uma preocupação de sua parte com benefícios de natureza protetora, tais como seguros de vida, planos de saúde, aposentadoria, etc.

Motivador Secundário: *Reconhecimento Social*

A sua motivação secundária é o **RECONHECIMENTO SOCIAL**. Esta é a motivação em que o prestígio e o desejo por aprovação social são muito importantes, por isso, será fundamental que você tenha um trabalho ou profissão que propicie chances de demonstrar as suas principais habilidades. Quanto mais alta a intensidade dessa motivação, maior será a sua preocupação com a obtenção de um reconhecimento especial, representando, assim, um desejo de aprovação e de ter oportunidades para demonstrar sua máxima competência profissional.

Você valoriza o **STATUS** e gosta de se sentir que é importante, portanto, procure empresas que tenham um histórico de reconhecer e promover rapidamente as pessoas que se destacam. Esta motivação pode até mesmo ser um impulsionador e fazer com que você se torne um empreendedor.

Medos:

- Insegurança;
- Ter que ousar e arriscar;
- Deceptionar ou ser decepcionado;
- Perder o autocontrole;
- Soltar-se, participar e envolver-se demais;
- Rejeição;
- Ficar sozinho;
- Frustrar as expectativas dos outros;
- Não ser reconhecido e valorizado;
- Perder o prazer em suas ações.

Melhor adequação deste perfil nas Organizações:

Atuar nas áreas de serviço e suporte. Geralmente são excelentes no atendimento a clientes e no auxílio à seus líderes e aos outros membros da equipe e situações que envolvam vínculos interpessoais e cooperação, ambiente amistoso e voltado ao melhor resultado coletivo, diálogo e trabalho em equipe, apoio e resolução de dificuldades de outras pessoas. Pode muito bem exercer atividades que sejam necessárias apresentações do negócio, conquista de novos clientes e relacionamento com a base atual de clientes e situações de exposição e criatividade, que envolvam articulação social, prestígio, ideias originais, livre expressão de emoções e subjetividade, assim como realizações reconhecidas.

Encaixa-se em atividades que envolvam planejamento e suporte a outras pessoas, tanto para informar quanto para servir e educar e, também em processos em que suponham trabalho ordenado e também quaisquer atividades que permitam manifestar suas próprias ideias e sentimentos através da arte da comunicação.

GRÁFICO DE INTENSIDADE COM DESCRIPTORES



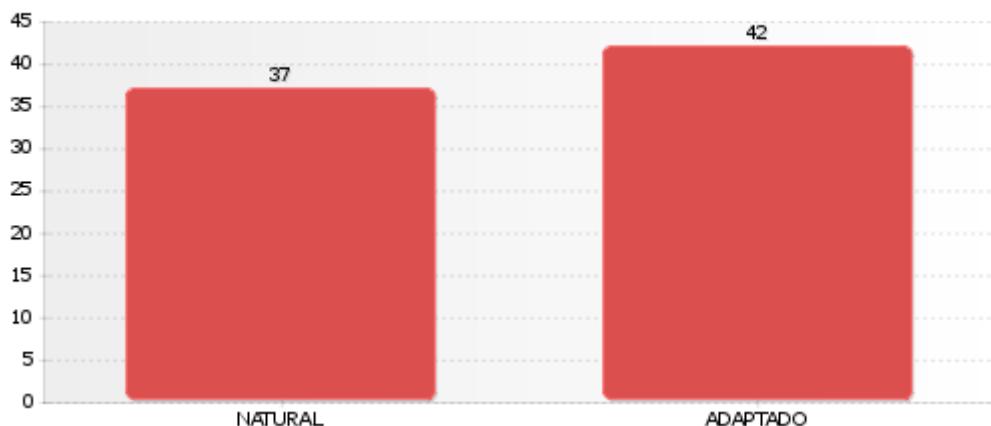
O gráfico de intensidade dos fatores lhe apresenta o nível de intensidade de cada fator e proporciona uma representação visual dos traços de sua personalidade através de um conjunto de adjetivos que descreve seu comportamento individual. As descrições caracterizam o modo como você lida com os desafios, influencia pessoas, reage ao ritmo dos acontecimentos e às mudanças que ocorrem no ambiente.

O seu estilo *natural* está representado pelas quatro cores DISC (vermelho, amarelo, verde, azul), já o estilo *adaptado*, ou seja, sua percepção da exigência do ambiente (família, escola/faculdade, trabalho), está representado apenas pela cor cinza-escuro nos quatro fatores DISC. A real **percepção** que o meio tem de você e a real **exigência** indicada pelo seu ambiente estarão representadas na página seguinte pelas cores roxo-escuro e claro num segundo gráfico que estará disponível após a resposta dos convidados.

DIRETOR		COMUNICADOR		PLANEJADOR		SISTEMATIZADOR	
100 99 98 97 96 95 94 93 92 91 90 89 88	EA ARROGANTE OPRESSOR AGRESSIVO INDIVIDUALISTA	EA SUPERFICIAL IMPACIENTE INCOVENIENTE VAIDOSO	EA DEVAGAR INDIFERENTE PASSIVO SARCÁSTICO	EA PESSIMISTA PERFECCIONISTA LEGALISTA RESISTENTE			
87 86 85 84 83 82 81 80 79 78 77 76 75 74 73 72 71 70	MA AUDACIOSO AUTORITÁRIO GENERALISTA ENÉRGICO	MA EXTROVERTIDO IDEALISTA FLEXÍVEL INSPIRADOR	MA COOPERATIVO METÓDICO CONSISTENTE CORDIAL	MA METICULOSO ORGANIZADO CAUTELOSO LÓGICO			
69 68 67 66 65 64 63 62 61 60 59 58 57 56 55 54 53 52 51	A COMPETITIVO AUTOCONFIANTE DECIDIDO INDEPENDENTE	A PERSUASIVO ENTUSIASMADO OTIMISTA COMUNICATIVO	A RESOLVIDO PACIENTE CALMO SENSATO	A PRECISO DETALHISTA AUTODISCIPLINADO CONSCIENTE			
DOMINÂNCIA		INFLUÊNCIA		ESTABILIDADE		CONFORMIDADE	
50 49 48 47 46 45 44 43 42 41 40 39 38 37 36 35 34 33	B HARMONIOSO AGRADÁVEL CALMO AVESSO AO RISCO	B ANALÍTICO REFLEXIVO RESERVADO CONSISTENTE	B VERSÁTIL INCANSÁVEL INTENSO FAZEDOR	B FLEXÍVEL DESINIBIDO CASUAL IMPULSIVO			
32 31 30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19 18 17 16	MB MODESTO TÍMIDO HESITANTE BAIXA CONFIANÇA	MB FORMAL CAUTELOSO SENSÍVEL LÓGICO	MB NERVOSO RÁPIDO IMPACIENTE TENSO	MB TEIMOSO INFORMAL AVVENTUREIRO OBSTINADO			
15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	EB COMPLACENTE ACOMODADO SUBMISSO MEDROSO	EB RETRAÍDO INTROSPECTIVO CÉTICO ANTISOCIAL	EB AGRESSIVO IMPETUOSO EXPLOSIVO RÍSPIDO	EB HOSTIL INDISCIPLINADO DESORGANIZADO DESRESPEITOSO			
COOPERADOR		PESQUISADOR		EXECUTOR		CRIADOR	

COMO LIDA COM PROBLEMAS E DESAFIOS

ANÁLISE ISOLADA DA DOMINÂNCIA



NATURAL

TRAÇO PRINCIPAL: COOPERADOR

PABLO tende a apresentar uma forma gentil de se relacionar com as pessoas. Possui aversão a conflitos e é muito provável que se afaste deles e principalmente das pessoas que os causam. É muito acessível e gosta de trabalhos onde exista cooperação entre as pessoas.

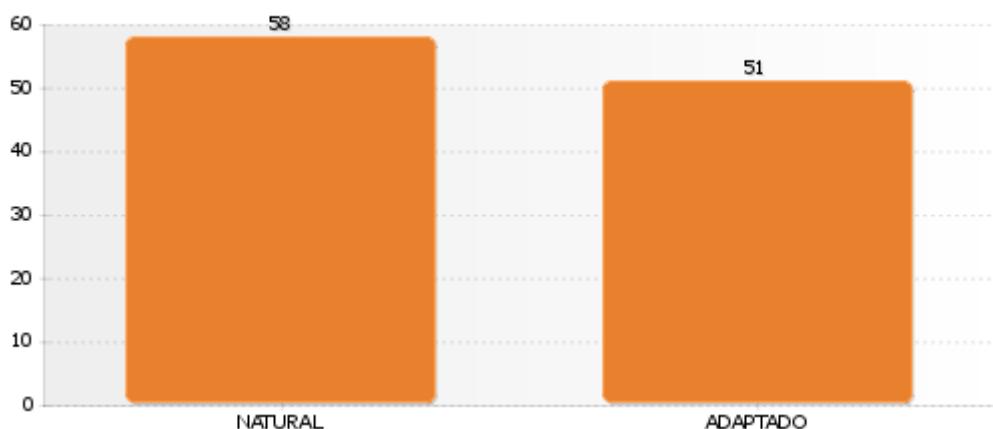
ADAPTADO

TRAÇO DO FATOR DOMINÂNCIA COM ADAPTAÇÃO CRESCENTE:

Esta amplitude indica que **PABLO** sente que existe a necessidade de apresentar-se de forma mais direta e enérgica do que é normalmente. Significa que existe uma percepção própria de que sua função está exigindo que se arrisque mais ou que tome decisões mais assertivas para maior entrega de resultados.

COMO LIDA COM AS PESSOAS E AS INFLUENCIAS

ANÁLISE ISOLADA DA INFLUÊNCIA



NATURAL

TRAÇO PRINCIPAL: COMUNICADOR

Faz parte do estilo de **PABLO** valorizar as relações interpessoais. Sempre otimista, tentará convencer os outros de seu ponto de vista, afirmado com eloquência que é o correto a ser feito. Gosta de se sentir livre para se expressar e criar novos projetos sem dar tanta atenção aos detalhes.

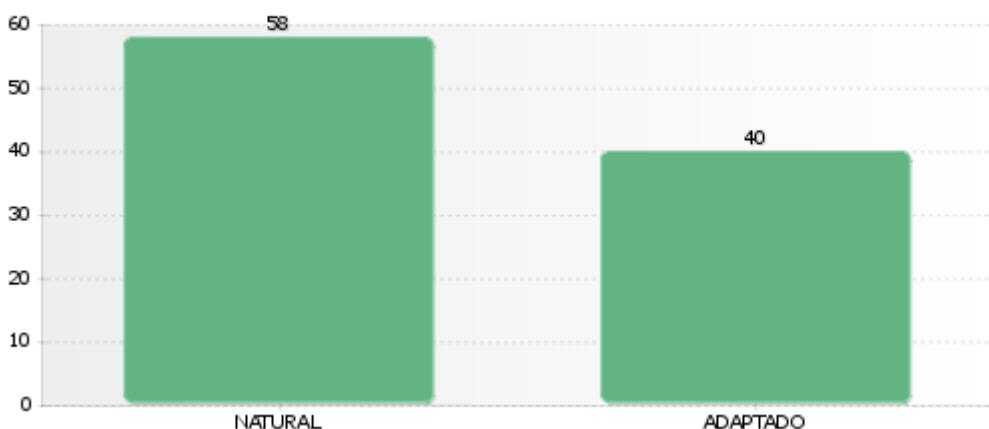
ADAPTADO

TRAÇO DO FATOR INFLUÊNCIA COM ADAPTAÇÃO DECRESCENTE:

Esta amplitude indica que **PABLO** sente que há necessidade de apresentar mais formalidade e disciplina em seu atual momento. Percebe que precisa desenvolver uma forma de atuação mais estruturada e organizada para atender às suas atuais demandas e ter melhores resultados consequentemente.

COMO DITA O RITMO E CONSISTÊNCIA DAS ATIVIDADES

ANÁLISE ISOLADA DA ESTABILIDADE



NATURAL

TRAÇO PRINCIPAL: PLANEJADOR

PABLO possui um ritmo constante realizando atividades dentro de cronogramas. Gosta de eficiência e método em suas tarefas. É avesso a mudanças drásticas e conflitos. Prefere planejar a ter que executar. Em caso de execução, é importante que respeitem seu ritmo ao cumprir todas as etapas do planejamento.

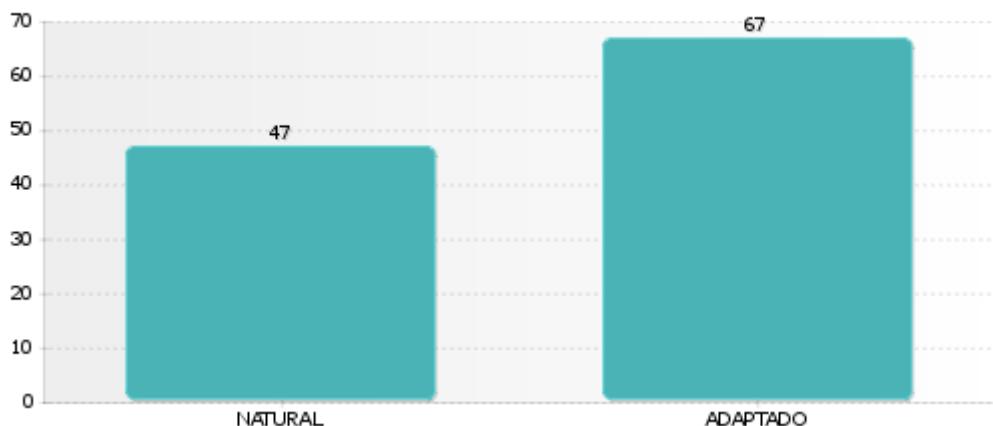
ADAPTADO

TRAÇO DO FATOR ESTABILIDADE COM ADAPTAÇÃO DECRESCENTE:

Esta amplitude indica que **PABLO** percebe que as coisas provavelmente não estão acontecendo de forma mais rápida quanto gostaria ou quanto é exigido, e isso faz com que aumente a sua impaciência, sentindo assim a necessidade de acelerar seu ritmo de execução. Significa também que um grupo de pessoas está pedindo que faça mais coisas que o habitual ou a mesma demanda em menos tempo.

COMO LIDA COM REGRAS E PROCEDIMENTOS

ANÁLISE ISOLADA DA CONFORMIDADE



NATURAL

TRAÇO PRINCIPAL: CRIADOR

PABLO tende a ter dificuldade para seguir políticas e processos estabelecidos quase sempre age com informalidade. Gosta de liberdade e possivelmente se opõe quando existe um controle tanto na sua vida pessoal ou na sua vida profissional. Possui um ponto de vista global. Imaginativo, quase sempre enxerga claramente as possibilidades.

ADAPTADO

TRAÇO DO FATOR CONFORMIDADE COM ADAPTAÇÃO CRESCENTE:

Esta amplitude indica que **PABLO** sente a necessidade de desenvolver mais foco e análise sobre fatos e detalhes ou que ele está numa atuação diferente da sua área de competência. Percebe, então, que precisa ter mais precisão e agir com mais cautela e organização para ter maior assertividade que o natural.

PONTOS A DESENVOLVER

Abaixo teremos uma lista de possíveis pontos a desenvolver relacionados com o perfil comportamental de **PABLO**. Reveja esses dados minuciosamente, aponte aqueles que na sua opinião você deve dar atenção e elimine aqueles que não se aplicam a sua realidade neste momento.

Pessoas com o perfil de **PABLO**, sob condições de pressão ou estresse, têm tendência a:

- Ter dificuldade em discordar;
- Sempre se submeter aos outros;
- Demonstrar insegurança;
- Aparentar desinteresse;
- Falar demais;
- Agir indiscretamente;
- Ser superficial e mau ouvinte;
- Dar pouca atenção a detalhes;
- Apresentar-se com um ritmo muito lento;
- Ser resistente a mudanças;
- Ter dificuldade em trabalhar sob pressão;
- Sentir-se desconfortável em ambientes agitados;
- Agir sem calcular os riscos;
- Ter dificuldade para finalizar tarefas;
- Não seguir regras;
- Apresentar atos de indisciplina;



TIPOS PSICOLÓGICOS

OS TIPOS PSICOLÓGICOS DE JUNG



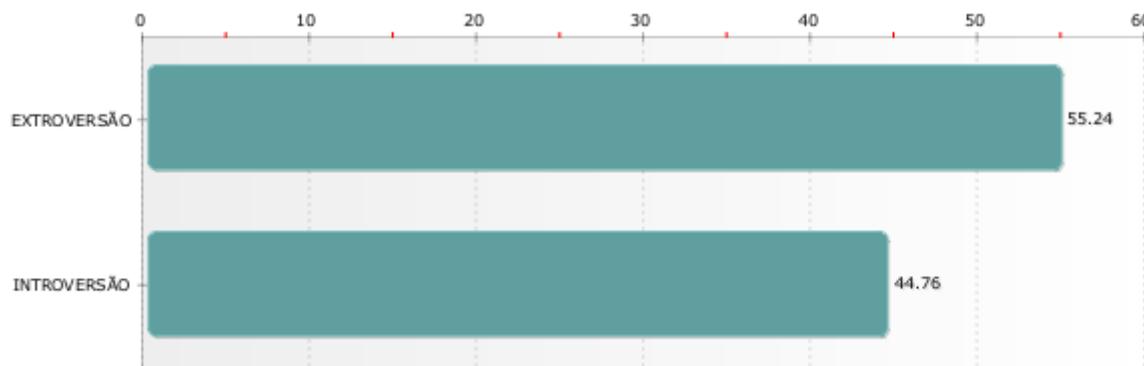
O médico psiquiatra e psicoterapeuta suíço **Carl Gustav Jung** desenvolveu um modelo baseado na maneira como nós, seres humanos, relacionamo-nos com o meio interno e externo. A personalidade total ou psique, como é chamada por Jung, consiste em vários sistemas isolados, mas que atuam uns sobre os outros de forma dinâmica.

Ele percebeu e distinguiu basicamente duas maneiras opostas de agir, a primeira Atitude denominou Extroversão, energia psíquica consciente que flui naturalmente em relação ao objeto, com o foco de atenção no mundo externo interagindo e se envolvendo com as pessoas e experiências. A segunda Atitude chamou de Introversão, aqui a atenção da pessoa está orientada para o mundo subjetivo, concentrando-se prioritariamente no seu próprio mundo interior por meio de reflexões sobre suas experiências e buscando motivação através de pensamentos e sentimentos.

Jung propôs uma conjectura em que tal relação (**ATITUDE**) do indivíduo com o seu meio externo (**EXTROVERSÃO**) e interno (**INTROVERSÃO**) se daria por quatro funções psicológicas: **INTUIÇÃO**, **SENSAÇÃO**, **PENSAMENTO** e **SENTIMENTO**. Nascendo, assim, a sua tipologia comportamental conhecida e apreciada no mundo todo como: Os Tipos Psicológicos.

A seguir, apresentaremos as suas disposições e preferências de acordo com Teoria Junguiana:

ATITUDE PREFERENCIAL



EXTROVERSÃO: 55.24%

Preferência por concentrar a energia consciente no objeto, ou seja, no mundo exterior: nas pessoas, experiências e coisas:

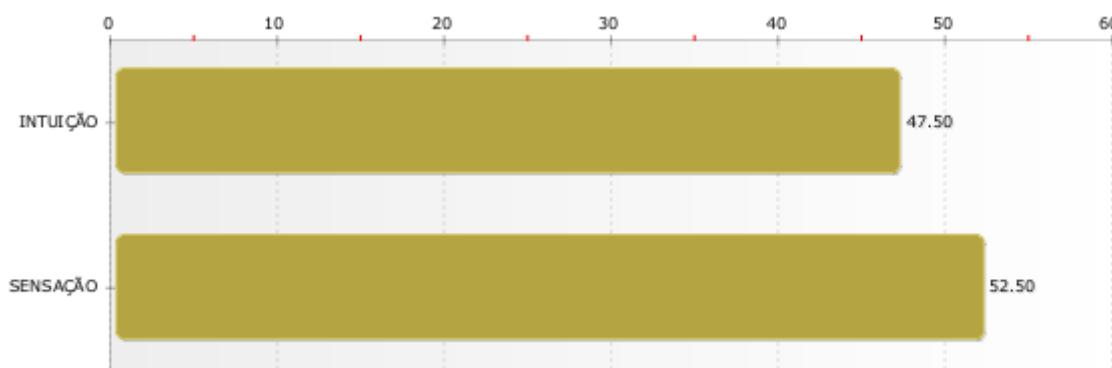
- Maior disposição para tomar decisões, podendo até mesmo agir impulsivamente;
- Em sintonia com o ambiente externo;
- Sociável e geralmente usa sua expressividade.

INTROVERSÃO: 44.76%

Preferência por concentrar a energia consciente no sujeito, ou seja, no mundo interior: nas próprias emoções, reflexões e impressões pessoais:

- Maior disposição para refletir, podendo não realizar ação alguma;
- Em sintonia com o mundo interno;
- Orienta-se através de sua introspecção.

PERCEPÇÃO – A MANEIRA COMO CAPTA INFORMAÇÕES



INTUIÇÃO: 47.50%

Preferência por captar informações através do “sesto sentido”, observando e intuindo sobre o que pode vir a ser:

- Focaliza o “todo” e as possibilidades;
- Valoriza uma visão imaginativa;
- É abstrato(a) e teórico(a);
- Orientado(a) para o futuro;
- Busca novas soluções;
- Confia na inspiração.

SENSAÇÃO: 52.50%

Preferência por captar informações através dos cinco sentidos, percebendo e compreendendo objetivamente uma situação:

- Focaliza o que é real;
- Valoriza aplicações práticas;
- Orientado(a) para os fatos;
- Observa detalhes;
- Interesse em objetivos práticos;
- Confia na experiência.

JULGAMENTO – ORGANIZAÇÃO DAS INFORMAÇÕES E CONCLUSÕES**SENTIMENTO: 58.00%**

Preferência por informações estruturadas para decidir de forma pessoal e baseada em seus próprios valores:

- Avalia o impacto de suas decisões sobre as pessoas;
- É guiado(a) por valores pessoais;
- É bastante sensível;
- É compreensivo(a);
- Possui grande compaixão.

PENSAMENTO: 42.00%

Preferência por informações organizadas para decidir de forma estruturada e racional:

- É analítico(a);
- Resolve problemas logicamente;
- Utiliza raciocínio baseado em “causa e efeito”;
- Busca por falhas em argumentos;
- Gosta da verdade objetiva e impessoal.

TIPO DE PERSONALIDADE: ESF

Onde foca sua atenção	E	Extroversão Preferência em concentrar a energia consciente no objeto, ou seja, mundo exterior: nas pessoas, experiências e coisas	I	Introversão Preferência em concentrar a energia consciente no sujeito, ou seja, no mundo interior: nas próprias emoções, reflexões e impressões pessoais
Forma como capta informações	S	Sensação Preferência em captar informações através dos sentidos, percebendo e compreendendo objetivamente uma situação	N	Intuição Preferência em captar informações através do "sexto sentido", observando e intuindo sobre o que pode vir a ser
Forma como tira conclusões	T	Pensamento Preferência por informações organizadas para decidir de forma estruturada e racional	F	Sentimento Preferência por informações estruturadas para decidir de forma pessoal e baseada em seus próprios valores

EXTROVERSÃO

Preferência por concentrar a energia consciente no objeto, ou seja, no mundo exterior: nas pessoas, experiências e coisas:

- Maior disposição para tomar decisões, podendo até mesmo agir impulsivamente;
- Em sintonia com o ambiente externo;
- Sociável e geralmente usa sua expressividade.

SENSAÇÃO

Preferência por captar informações através dos cinco sentidos, percebendo e compreendendo objetivamente uma situação:

- Focaliza o que é real;
- Valoriza aplicações práticas;
- Orientado(a) para os fatos;
- Observa detalhes;
- Interesse em objetivos práticos;
- Confia na experiência.

SENTIMENTO

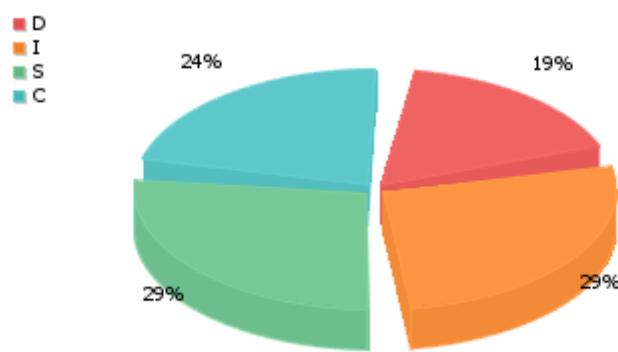
Preferência por informações estruturadas para decidir de forma pessoal e baseada em seus próprios valores:

- Avalia o impacto de suas decisões sobre as pessoas;
- É guiado(a) por valores pessoais;
- É bastante sensível;
- É comrensivo(a);
- Possui grande compaixão.

ESTILO DE LIDERANÇA

Não existe um estilo de liderança ideal para se obter sucesso em todos os casos, mas, para cada função, empresa, equipe e liderado, existe um estilo que se adequa melhor. Com isso, o líder mais eficaz é aquele que adapta a sua forma de liderar e se comunicar de acordo com os diversos perfis comportamentais, potenciais competências e necessidades de desenvolvimento de cada membro da sua equipe.

A seguir, apresentaremos o seu *Estilo de Liderança* predominante:



EXECUTIVO: Liderança por AUTORIDADE

18.5%

Estilo comum a Líderes que possuem comando. Geralmente são ousados, firmes, inflexíveis, acelerados, enérgicos e tendem a impor prazos para realizações.

MOTIVADOR: Liderança por CONEXÃO

29%

Estilo comum a Líderes que gostam de interagir com seus liderados. Na maioria das vezes, são abertos, descontraídos, dinâmicos, motivadores e envolvem pelo diálogo.

METÓDICO: Liderança por PLANEJAMENTO

29%

Estilo comum a Líderes estratégicos. Costumam ser pacientes, conservadores, bons ouvintes, orientadores e gostam de consenso.

SISTEMÁTICO: Liderança por CONTROLE

23.5%

Estilo comum a Líderes perfeccionistas, geralmente analíticos, exigentes, organizados e detalhistas que atribuem especificações nas atividades de seus liderados.

ESTILO DE LIDERANÇA: MOTIVADOR



PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E PONTOS FORTES DO ESTILO **MOTIVADOR**:

- Possuem desprendimentos de regras e padrões preestabelecidos, costumando liderar de forma mais descontraída, positiva e liberal. Buscam estabelecer conexões e desenvolver uma relação de influência positiva com os seus liderados. São mais voltados para pessoas do que para coisas e preferem alcançar seus objetivos através do diálogo e relacionamentos.
- Possuem extrema facilidade para motivar suas equipes com otimismo, entusiasmo e dinamismo, o que tende a melhorar o ritmo e a aumentar a velocidade de seus liderados. Não apresentam dificuldades para delegar ações principalmente aquelas que exijam mais concentração e atenção aos detalhes.
- São considerados agregadores. Este estilo é geralmente mais informal nos relacionamentos pessoais, até se encarregam de deixar o ambiente mais positivo. Quase sempre extrovertidos, são ótimos argumentadores e possuem facilidade para convencer e influenciar seus liderados. São intuitivos e possuem facilidades para lidar com imprevistos e mudanças não planejadas, sempre levando em consideração os aspectos emocionais e sentimentais de seus liderados em suas tomadas de decisão.

POSSÍVEIS COMPORTAMENTOS A SEREM TRABALHADOS NO ESTILO **MOTIVADOR**:

- Por serem descontraídos, podem exagerar nas brincadeiras e também passar a imagem de um líder que fala muito e age pouco. Tendem a não saber separar a hora de serem mais amigáveis, tratando de assuntos pessoais no momento de ter uma postura mais séria para resolver assuntos relacionados ao trabalho ou aos negócios.
- Podem ter dificuldades para analisar informações e concluir relatórios necessários para o acompanhamento de indicadores e do bom controle dos processos de uma gestão. Possuem tendência a perder a paciência com rotinas e situações que não são do seu interesse. Não são detalhistas quanto à observância dos processos, comportamento esse que pode fazer a diferença para garantir a ordem e o melhor desempenho da equipe.

- Pelo fato de possuírem maior atenção aos relacionamentos e atividades sociais, consequentemente lhes falta disciplina, organização, foco no planejamento e nas ações a serem executadas, apresentando também dificuldades em serem mais específicos, o que certamente deixa seus liderados confusos sobre o que e como fazer.

MAPA DE POTENCIAIS COMPETÊNCIAS



O *Mapa de Potenciais Competências* desenvolvido pelo **CIS ASSESSMENT®** permite visualizar com clareza os **16 subfatores** do *DISC* para um estudo aprofundado de suas competências comportamentais através do infográfico exclusivo acima. Cada potencial competência mensura uma mescla de Comportamentos, Habilidades e Atitudes cujo nível e definições são apresentados abaixo para sua melhor compreensão:

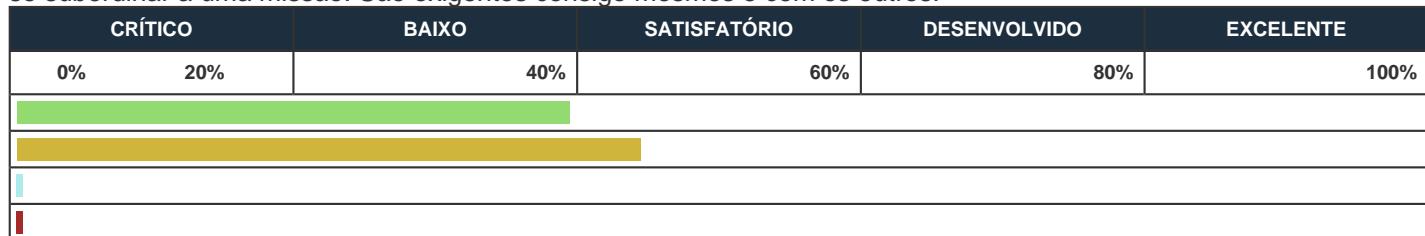
OUSADIA:

Indica o ímpeto à ação em busca por seus objetivos, de modo a encarar os acontecimentos como se fossem um desafio. Aponta o nível de afinco na busca por resultados.

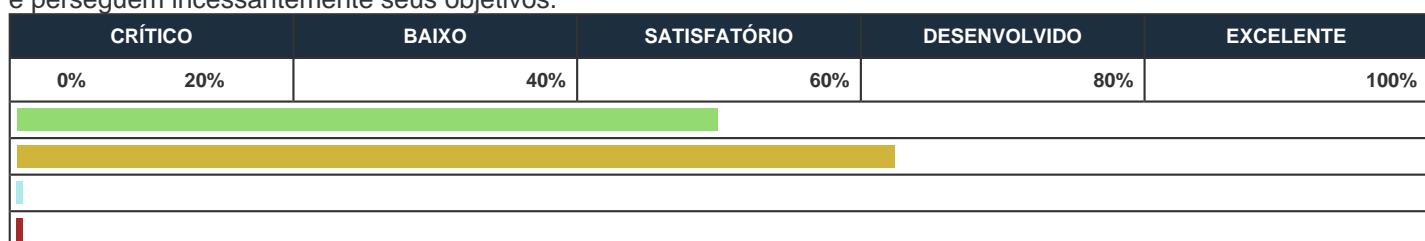
CRÍTICO	BAIXO	SATISFATÓRIO	DESENVOLVIDO	EXCELENTE
0%	20%	40%	60%	80%

COMANDO:

Indica a predisposição da pessoa em assumir a liderança e/ou comando das situações, preferindo exercer influência a se subordinar a uma missão. São exigentes consigo mesmos e com os outros.

**OBJETIVIDADE:**

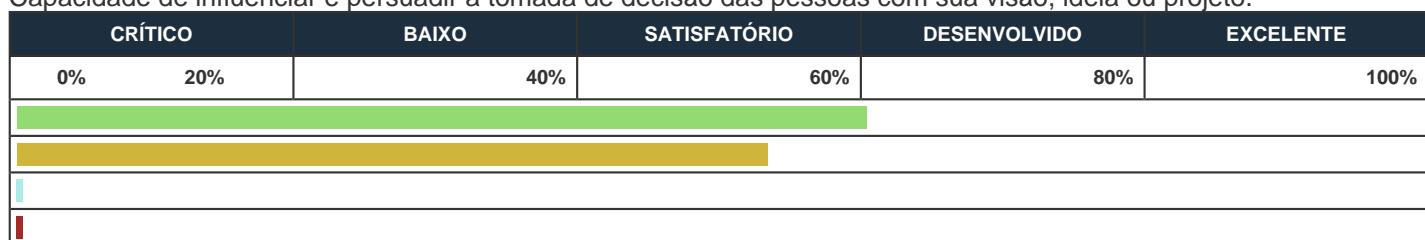
Característica de pessoas que são diretas e reagem rapidamente a novos acontecimentos decidindo sempre com foco e perseguem incessantemente seus objetivos.

**ASSERTIVIDADE:**

Característica de pessoas que agem com exatidão e possuem a capacidade de perceber detalhes e pequenas variações do ambiente para garantir a qualidade do seu trabalho.

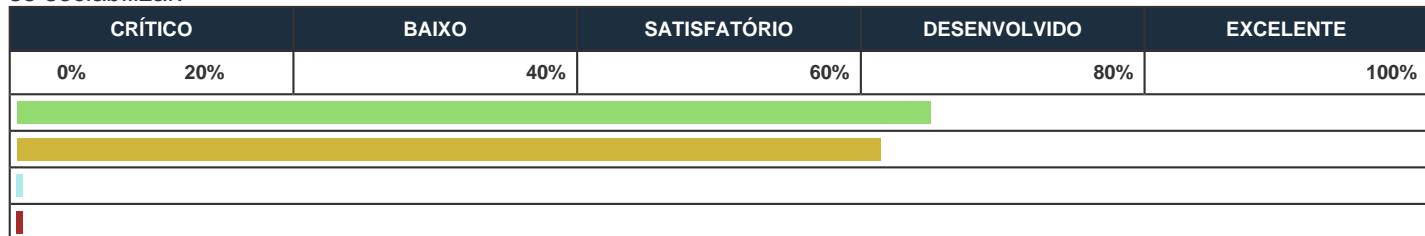
**PERSUASÃO:**

Capacidade de influenciar e persuadir a tomada de decisão das pessoas com sua visão, ideia ou projeto.



EXTROVERSÃO:

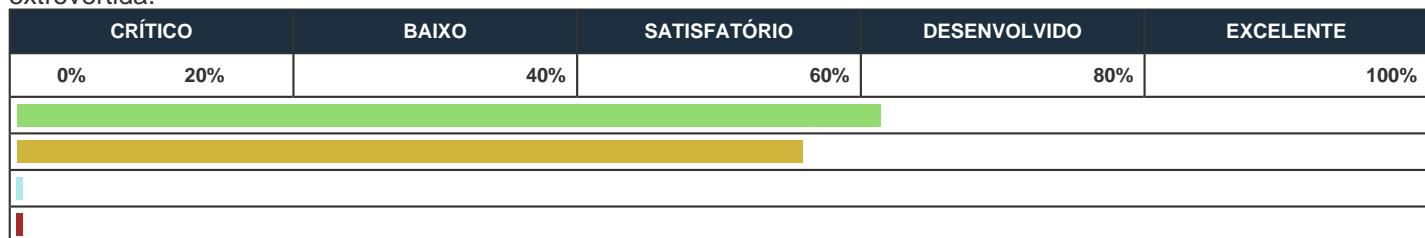
Característica de quem é extrovertido, expansivo, comunicativo e sociável. Uma pessoa extrovertida tem facilidade em se sociabilizar.

**ENTUSIASMO:**

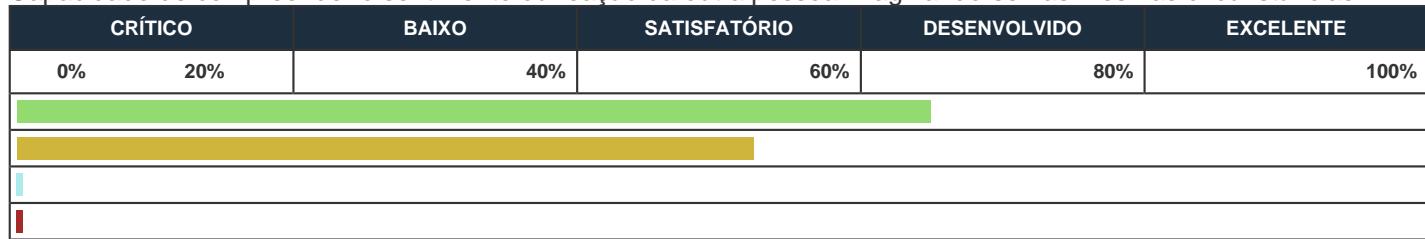
Característica presente em pessoas com muita energia com estilo animado é capaz de motivar outras pessoas. Indica o nível de excitação, exaltação criadora com relação a uma atividade.

**SOCIABILIDADE:**

Indica a necessidade e a tendência à busca por relacionamento social com outras pessoas, de forma expansiva e extrovertida.

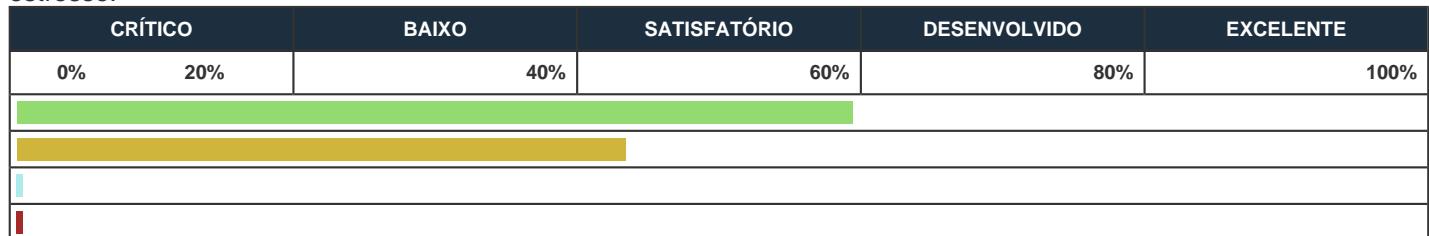
**EMPATIA:**

Capacidade de compreender o sentimento ou reação da outra pessoa imaginando-se nas mesmas circunstâncias.

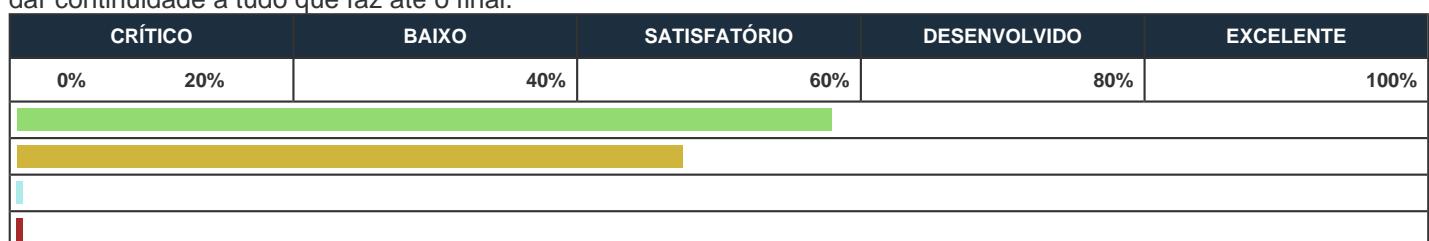


PACIÊNCIA:

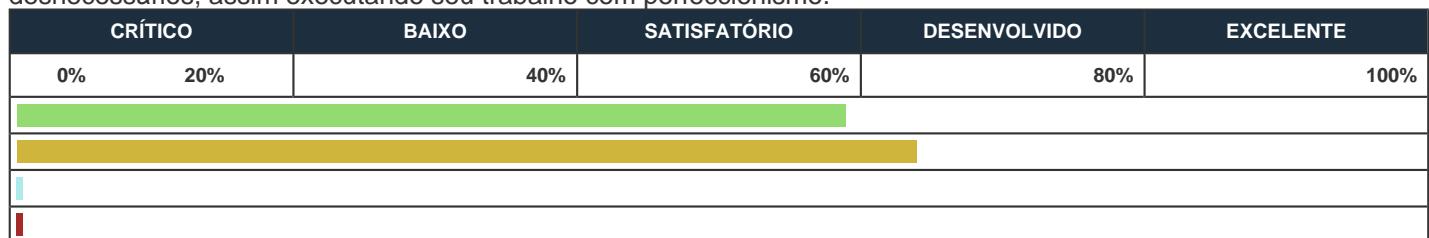
Indica o nível de esforço que a pessoa despende para manter sua calma e complacência diante de situações de estresse.

**PERSISTÊNCIA:**

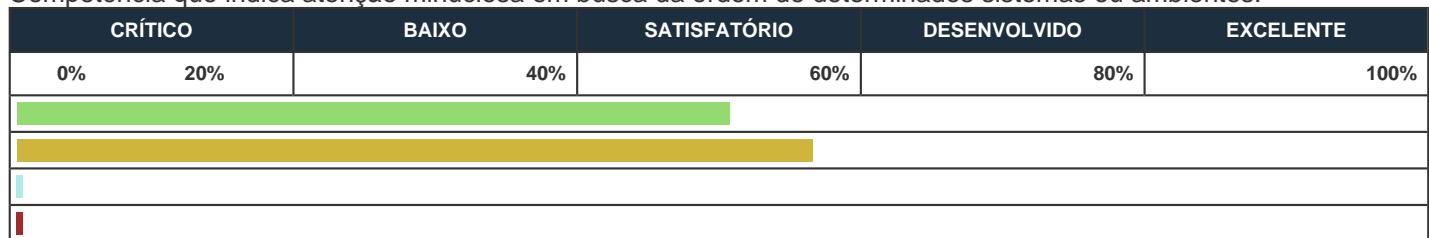
Característica presente em pessoas que tem facilidade de se concentrar no trabalho, buscando seguir suas etapas e dar continuidade a tudo que faz até o final.

**PLANEJAMENTO:**

Características de pessoas ponderadas, que planejam suas ações e evitam agir por impulso e correr riscos desnecessários, assim executando seu trabalho com perfeccionismo.

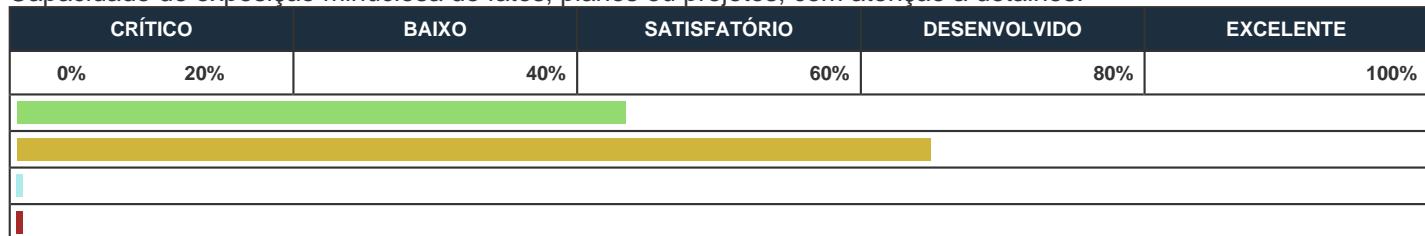
**ORGANIZAÇÃO:**

Competência que indica atenção minuciosa em busca da ordem de determinados sistemas ou ambientes.

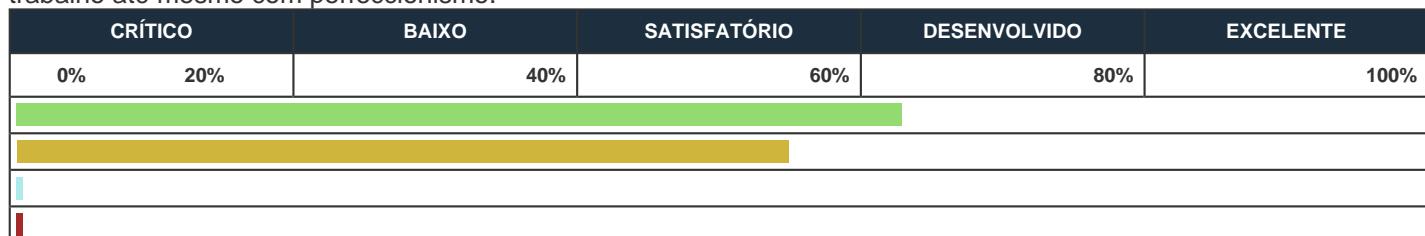


DETALHISMO:

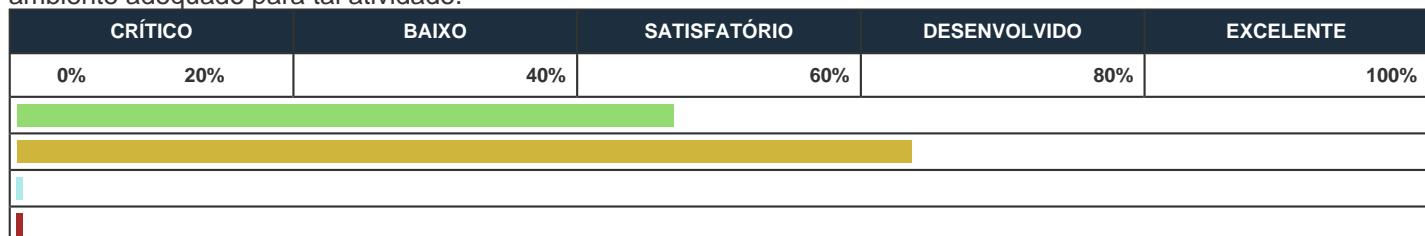
Capacidade de exposição minuciosa de fatos, planos ou projetos, com atenção a detalhes.

**PRUDÊNCIA:**

Indica o nível de cautela em suas atividades a fim de evitar cometer erros e correr riscos desnecessários, tratando seu trabalho até mesmo com perfeccionismo.

**CONCENTRAÇÃO:**

Nível de capacidade/necessidade de concentração para execução de um trabalho que exige atenção e constância. Esta competência mensura não só a capacidade de a pessoa se concentrar como também sua necessidade de um ambiente adequado para tal atividade.



MAPEAMENTO DE PERFIL

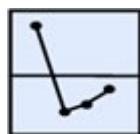
OTIMISTA
COMUNICATIVO
GENERALISTA
ESTILO AGRESSIVO
ANSIOSO
AVERSO A ROTINA
GOSTA DE RISCO
GOSTA DE AMBIENTES DINAMICOS
INFORMAL
FOCO EM RELACIONAMENTOS
ORIENTAÇÃO A RESULTADOS
EMOCIONAL
DINÂMICO
AGE COM FIRMEZA
COMANDANTE
ASSUME RISCOS
OBJETIVO
PRÓ ATIVO
MULTITAREFAS
DECIDIDO
EXTROVERTIDO
OUSADO
EXECUTOR
PRÁTICO

REALISTA
ANALISTA
DETALHISTA
ESTILO CONSULTIVO
PACIENTE
ROTINEIRO
GOSTA DE SEGURANÇA
GOSTA DE AMBIENTES CALMOS
FORMAL
FOCO NAS TAREFAS
ORIENTAÇÃO A PROCESSOS
RACIONAL
ESTÁVEL
AGE COM CONSENTIMENTO
CONCILIADOR
PRUDENTE
SISTEMÁTICO
RESPONSIVO
ESPECIALISTA
HESITANTE
INTROVERTIDO
CONSERVADOR
PLANEJADOR
TEÓRICO

SUGESTÕES PARA EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO



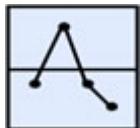
Algumas sugestões o ajudarão a ser mais eficiente em sua comunicação com os outros perfis. O direcionamento apresentado inclui uma breve descrição de alguns dos padrões comportamentais mais evidentes entre as pessoas com as quais nos relacionamos. Buscar se adaptar ao estilo predominante nas outras pessoas irá trazer melhor desempenho e, consequentemente, melhores resultados. É de extrema importância praticar sua flexibilidade, modulando sua maneira de se comunicar de acordo com os diferentes interlocutores. Essa flexibilidade comportamental e a habilidade de entender e se adaptar a cada estilo são marcas de um comunicador eficaz.



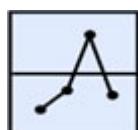
Ao se comunicar com um **DOMINANTE**:

- Esteja bem preparado, seja específico, vá direto ao ponto e seja breve;
- Concentre-se em números: resultados e prazos envolvidos evitando detalhes em demasia;
- Atenha-se a assuntos profissionais, procure não abusar da sociabilidade;
- Não fale de temas irrelevantes e, em vez de apontar pontos negativos, faça sugestões de como alcançar o objetivo.

Ao se comunicar com um **INFLUENTE**:



- Seja caloroso e amigável, preocupando-se em construir uma relação;
- Deixe-o controlar o diálogo, para que tenha muitas oportunidades para verbalizar sua criatividade e suas ideias que devem ser elogiadas sempre que possível;
- Não aponte muitos detalhes e não diga diretamente o que fazer, deixe que ele participe das decisões;
- Prefira interagir em ambientes dinâmicos e mais descontraídos procurando sempre mostrar interesse em saber como ele está se sentindo.



Ao se comunicar com um *ESTÁVEL*:

- Esforce-se para ser gentil e simpático. Busque construir uma relação de confiança demonstrando um interesse genuíno na sua pessoa;
- Demonstre paciência com sua hesitação, compreenda o tempo de que eles precisam para se adaptar;
- Apresente o assunto da maneira mais suave possível, concentre-se mais em “como fazer” (método) em vez de “o que fazer”;
- Procure não ser dominador e exigente, evite mensagens agressivas com tom de voz forte e linguagem corporal incisiva.



Ao se comunicar com um *CONFORME*:

- Prepare-se com antecedência, pois seus padrões são elevados. Dê atenção aos detalhes;
- Seja formal atendo-se apenas ao tema, mostre ser rigoroso e realista. Não seja generalista;
- Seja sistemático e lógico em seus pensamentos apoiando suas afirmações em dados precisos e úteis;
- Concentre-se mais nos fatos e nas regras e, sempre que possível, ofereça segurança e garantias.

TEMPO DE RESPOSTA

Indica o tempo total que você gastou para finalizar a sua pesquisa. A média geral de tempo consumido é de 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 tempo de resposta 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 está retratando mais o que ele deseja ser e não quem ele realmente é. Por outro lado, um tempo de resposta 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.



SEU TEMPO DE RESPOSTA FOI DE: 6 minutos e 56 segundos

PLANO DE AÇÃO

Considere as informações e reflexões presentes ao longo deste relatório para que possa consolidar suas ideias e traçar uma trajetória rumo ao seu futuro profissional.

Tenha em mente seu perfil pessoal, suas forças e vulnerabilidades, assim como quais condições são motivadoras ou não para que possa desenvolver as competências necessárias para obter sucesso em sua vida pessoal e profissional. Responda a si mesmo os seguintes questionamentos:

Desenvolvimento Profissional

1. Estou ciente que os comportamentos a seguir contribuem de maneira positiva para aumentar minha eficácia profissional: (listar de um a três)

2. O relatório indica que para eu ser mais eficiente em minhas atividades profissionais, preciso eliminar ou desenvolver os seguintes comportamentos: (listar de um a três)

3. Minha motivação para eliminar ou desenvolver esses comportamentos:

4. Meus pontos fortes que podem me apoiar nessa decisão de mudança ou desenvolvimento: (listar de um a três)

5. Ações a serem implementadas:

6. Essas mudanças e ações comportamentais provavelmente causarão o seguinte impacto em minha carreira:

7. Pretendo implementar as mudanças necessárias para o meu desenvolvimento a partir de:

PLANO DE AÇÃO

Desenvolvimento Pessoal

1. Analisando meu relatório, percebo que os comportamentos que mais contribuem positivamente para que eu possa alcançar meu propósito de vida são: (listar de um a três)

2. Os comportamentos que podem ser melhorados e desenvolvidos para a minha qualidade de vida, são: (listar de um a três)

3. Minha motivação para eliminar ou desenvolver esses comportamentos:

4. Meus pontos fortes que podem apoiar nessa decisão de mudança ou desenvolvimento: (listar de um a três)

5. Essas mudanças comportamentais provavelmente trarão os seguintes benefícios para minha qualidade de vida:

6. Pretendo implementar as mudanças necessárias para o meu desenvolvimento a partir de:

7. Ações a serem implementadas:



O **CIS Assessment®** foi desenvolvido pelo pesquisador e psicanalista Deibson Silva, com o apoio e direcionamento intelectual do master coach, Paulo Vieira, e vem sendo utilizado por profissionais de grandes empresas desde 2014. Possui um laudo de confiabilidade baseado nos estudos do coeficiente alpha de cronbach e é validado pelo Departamento de Estatística da Universidade Federal do Ceará, apresentando um índice de 99% de precisão.

Nossas pesquisas contribuem com instrumentos para análise de perfil, treinamentos, certificações e mapeamento de competências e habilidades individuais e de grupos. São informações preciosas e recursos fundamentais para o sucesso de nossos parceiros.

CIS Assessment®
Tecnologia para gerar resultados de alta performance
falecom@cisassessment.com.br
www.cisassessment.com.br

Copyright 2014 de **CIS Assessment®**. Todos os direitos reservados. Apresentação do Tipo e da Logomarca CIS Assessment é uma marca comercial registrada. O Software e o Algoritmo gerador deste Relatório de Perfil Comportamental foram desenvolvidos e é de propriedade da CIS Assessemnt Treinamento e Desenv. Empresarial LTDA. Protegido pela Lei Nº 9.610 de Direitos Autorais. É extremamente proibida a reprodução parcial ou total de textos aqui gerados. Reproduzir total ou parcialmente o conteúdo aqui exibido ou ceder ou permitir o uso de terceiros constitui-se crime de violação de direitos autorais, acarretando penalização com o maior rigor da lei.