wemap

Perfil que revela, potencial
que transforma

INVENTÁRIO
Comportamental

Teste

1

asdasdsadsa@gmail.com · 11111111111111

Autoconhecimento

Potencial

Desenvolvimento

Decisões

INTRODUÇÃO

SOBRE ESTE RELATÓRIO

NESTE RELATÓRIO

Metodologia DISC 03
O que cada fator significa 04
Seus três contextos 05
Fator predominante 06
Perfil comportamental 07
Intensidade de cada fator 08
Card Comportamental 09
Comunicando-se 10
Sobre o perfil 11
Descritores 12
Resiliência 13
Competências pessoais I 14
Competências pessoais II 15
Mapa de competências 16
Análise das competências I 17
Análise das competências II 18
Pessoal × Profissional 19
Análise D/I 20
Análise S/C 21
Competências: Pessoal × Profissional 22
Análise competências P×P I 23
Análise competências P×P II 24
Estilo de liderança 25
Motivação e pontos de atenção 26
Análise dos três gráficos I 27
Análise dos três gráficos II 28
Esgotamento, esmagamento e sobrecarga 29
Octógono comportamental 30

03 METODOLOGIA DISC

O CRIADOR

Dr. William Moulton Marston

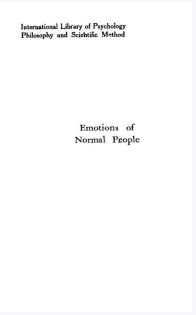
William Moulton Marston foi um psicólogo americano (1893-1947), criador da Mulher-Maravilha e ligado a estudos que antecederam o detector de mentiras. Em Emotions of Normal People (1928), apresentou uma leitura das emoções e do comportamento observável que serviu de base para o modelo DISC.



William Moulton Marston, 1938.

A IDEIA CENTRAL

Marston classificou a expressão das emoções em quatro tipos principais, decorrentes da forma como a pessoa percebe e reage a cada situação. A metodologia observa essa interação entre percepção do ambiente e resposta comportamental; por isso o relatório não classifica valor pessoal nem fixa uma personalidade definitiva. Ele mostra tendências que podem mudar conforme o contexto, a pressão e o papel exercido.



Capa de Emotions of Normal People.

O QUE SIGNIFICA D · I · S · C

D
Dominância
Controle, poder e assertividade

I
Influência
Comunicação e relações sociais

S
Estabilidade
Paciência e persistência

C
Conformidade
Estrutura e organização

04 O QUE CADA FATOR SIGNIFICA

D Dominância

Alto D
Exigente, determinado, ambicioso e pioneiro.

Baixo D
Cooperativo, cauteloso e pacífico.

Valores elevados costumam aparecer como rapidez para decidir, busca por desafios, postura direta e orientação a resultados. Valores baixos indicam mais cooperação, diplomacia e preferência por ambientes com menor confronto.

I Influência

Alto I
Entusiasta, persuasivo e comunicativo.

Baixo I
Reflexivo, lógico e reservado.

Valores elevados mostram abertura social, entusiasmo, persuasão e facilidade para mobilizar pessoas. Valores baixos favorecem concentração, análise lógica, reserva e comunicação mais objetiva.

S Estabilidade

Alto S
Calmo, paciente, estável e previsível.

Baixo S
Dinâmico, inquieto e aberto à mudança.

Valores elevados revelam paciência, constância, previsibilidade e cuidado com a continuidade. Valores baixos indicam ritmo mais acelerado, flexibilidade diante de mudanças e maior disposição para variar tarefas.

C Conformidade

Alto C
Cuidadoso, preciso, sistemático e atento a regras.

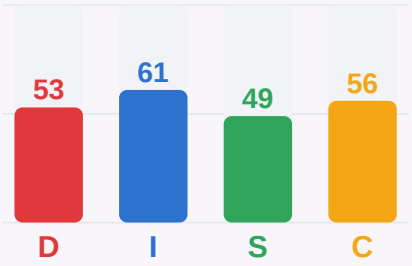
Baixo C
Independente, generalista e flexível.

Valores elevados destacam precisão, organização, cumprimento de normas e atenção a detalhes. Valores baixos aparecem como independência, criatividade, improvisação e tolerância a estruturas menos rígidas.

05 SEUS TRÊS CONTEXTOS

Contexto Pessoal

Seu modo preferencial de agir naturalmente.

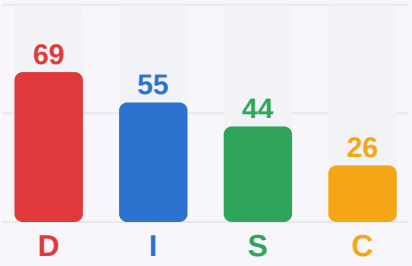




D 24.2% I 27.9%
S 22.4% C 25.6%

Contexto Profissional

O que você percebe que o trabalho exige.

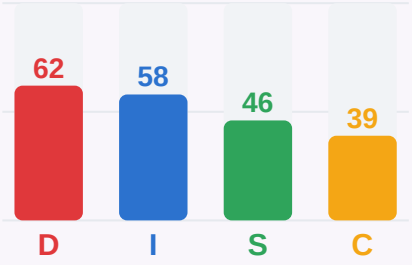




D 35.6% I 28.4%
S 22.7% C 13.4%

Contexto Adaptado

Como você está agindo no trabalho hoje.





D 30.2% I 28.3%
S 22.4% C 19%

06 FATOR PREDOMINANTE

Fator mais elevado · Influência

Pessoas com alta Influência (alto I) são as mais capazes de lidar com os demais. O alto I pode ir para qualquer lado, conforme peçam as circunstâncias. Entretanto, o que ele gosta mesmo é de ambientes onde haja boa convivência e boa circulação de informações.

Interessa-se por tudo. Desconhecem limites físicos, o que as expõe ao risco do desgaste e cansaço. Ignoram os limites do tempo, o que as faz marcar dois ou três compromissos no mesmo horário. Têm o seu mundo mental muito bem desenvolvido, sendo cheios de ideias. Seu grande desafio é ter a constância de comportamento para realizá-las. São pessoas muito interessantes e divertidas, tendo especial prazer em se sentirem aceitas socialmente (recebendo muitos convites para festas, eventos, etc), e mentalmente capazes, inteligentes e bem dotadas. Sentem-se feridos e sofrem se não são convidadas por um grupo, ou se não conseguem mostrar suas ideias.

Tipo falante, mas adapta-se com facilidade. Passa de um assunto a outro com facilidade. Gosta de trabalhos que envolvam movimentação. Necessita de contato interpessoal e de um ambiente harmonioso, entretanto, não gosta de passar despercebido. É amigo de todos e atua melhor em equipe. É vaidoso e admira sua projeção pessoal e social. É imaginativo e tem sentimento artístico. Por isso os cargos preferidos pelos alto I são aqueles que exigem muita interação entre pessoas de uma equipe ou o relacionamento com o público.

Para motivar um alto I coloque-o em atividades que lhe forneça muito contato com o público.

07 PERFIL COMPORTAMENTAL

PERFIL COMPORTAMENTAL

Influência / Conformidade

Comunica-se de forma marcante, é persuasivo e encantador. Convence os demais, tem capacidade de improvisação, é rápido e prático. Devido a sua simpatia natural é bem relacionado, sempre busca encontros sociais e novas amizades.

É atento às oportunidades. Com personalidade forte, comunicação diferenciada e visão estratégica, é empreendedor. Ao recebe uma tarefa, busca realizá-la de forma precisa e atenta aos detalhes. É organizado e perfeccionista. Gosta de ambientes estruturados e com regras claras. Tem iniciativa e objetividade.

CARACTERÍSTICAS DE DESTAQUE

- Consegue motivar os demais, tem comunicação rica e persuasiva. Tende a falar de forma rápida, com expressividade e simpatia. Por ter uma comunicação diferenciada e cativante, influencia os outros para obter os resultados que almeja.
- É rápido no desempenho do seu trabalho, realiza mais de uma tarefa ao mesmo tempo atento aos detalhes. Consegue lidar bem com tarefas de prazos curtos, sem deixar de lado os procedimentos e regras.
- Geralmente se antecipa às situações e problemas. É uma pessoa ousada, rápida e muito atuante. Quando não consegue prevê-los, tenta resolvê-los o mais rápido possível. Fará com que os processos andem. Fica impaciente quando identifica lentidão ou 'corpo mole' dos colegas de trabalho.

08 INTENSIDADE DE CADA FATOR

D
53

Dominância AÇÃO

Independente, competitivo, estratégico, determinado, pioneiro e disposto a assumir riscos. Prefere comandar a ser comandado, apresenta certo ar inquieto. Sempre tem em mente seus objetivos e possui capacidade natural em solucionar problemas. Sua autoconfiança, por vezes, pode transparecer arrogância e leve predisposição ao enfrentamento.

COOPERAÇÃO — AÇÃO



I
61

Influência INTERAÇÃO

Popular, expressivo, persuasivo, sociável e insinuante. Comunica-se de forma natural e com grande desenvoltura. Aprecia as relações interpessoais e vende muito bem suas ideias. Prefere ambientes em que possa interagir com pessoas; é melhor comunicador do que ouvinte. Tende a buscar o reconhecimento de suas ações. Otimista por natureza, também é um bom conselheiro. Por ser popular e apreciar o relacionamento interpessoal, deve ter atenção especial para questões de concentração e foco.

CONCENTRAÇÃO — INTERAÇÃO



S
49

Estabilidade AGILIDADE

Versátil, multitarefa, dinâmico, possui senso de urgência, inquieto e impaciente. Prefere ambientes com variedade de tarefas, pois é capaz de fazer várias atividades ao mesmo tempo, imprimindo ritmo acelerado. Sua preferência é por participar de processos de curto e médio prazo.

AGILIDADE — CALMA



C
56

Conformidade ORGANIZAÇÃO

Estilo formal e organizado, procura responder aos seus desafios com grande responsabilidade e senso de dever. Aprecia ambientes em que as regras sejam claras e explícitas. Tende a cuidar dos detalhes com atenção, delegando o mínimo possível. Privilegia o específico em relação à visão do todo, busca sempre estrutura ou criar condições de desenvolvê-la.

CRIATIVIDADE — ORGANIZAÇÃO



09

CARD COMPORTAMENTAL

Articulador Realizador

PERSUASOR · I > C > D > S · acima de 50%: I, C, D

Este é um perfil que combina direção e influência. Tende a mobilizar pessoas em torno de ideias, metas e oportunidades. Sua leitura mostra um padrão amplo, com três fatores acima da linha média. A dimensão influência lidera o comportamento por meio de comunicação, entusiasmo e capacidade de mobilização, enquanto conformidade define o tom secundário da atuação. Na prática, tende a conectar pessoas, apresentar ideias e gerar adesão pelo entusiasmo, usando precisão como apoio para aumentar efetividade.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS

Demonstra comunicação como traço mais visível, com precisão logo em seguida. Usa dominância como recurso complementar para ajustar sua atuação ao contexto. Como estabilidade é o fator menos evidente, pode preferir situações em que esse traço não seja exigido o tempo todo.

Ritmo
Rápido/Articulado

Prioridade
Pessoas, Reconhecimento

Busca
Reconhecimento, Influência, Critério

Forças
Comunicação, Persuasão, Precisão

Áreas de crescimento
Dispersão, Impulsividade, Passividade

Medos
Ser rejeitado, Perder reconhecimento, Instabilidade

Irritação
Frieza, Falta de entusiasmo, Pressão

Sente-se seguro
Reconhecimento, Liberdade de expressão, Processo

Valoriza
Relações, Reconhecimento, Excelência

10 COMUNICANDO-SE

10

Articulador Realizador

Sua comunicação tende a ser expressiva, envolvente e voltada ao engajamento. Com conformidade em segundo plano, ganha elementos de precisa, lógica e baseada em critérios. Para ser ainda mais efetivo, deve tornar explícitos objetivos, expectativas e próximos passos.

RELACIONAMENTOS

Nos relacionamentos, cria vínculo por proximidade, reconhecimento e troca de ideias. Também se beneficia quando há espaço para precisão, critério e busca por qualidade. Em equipe, contribui melhor quando seu papel está claro e quando pode usar sua força principal sem perder de vista o impacto que causa nas pessoas.

TENHA EM MENTE

- Preocupado em ser aceito e reconhecido
- Pensa de forma verbal e associativa
- Quer abertura e entusiasmo
- Foco em pessoas e possibilidades
- Gosta de reconhecimento pessoal
- Gosta de variedade e movimento
- Preocupado em fazer corretamente
- Pensa de forma lógica e analítica
- Quer dados, critérios e evidências
- Precisa sentir que há respeito e tempo de adaptação

ENTÃO DEVEMOS

- Criar conexão antes de entrar nos detalhes
- Usar uma abordagem positiva e envolvente
- Reconhecer ideias e contribuições
- Mostrar como a proposta impacta pessoas
- Dar espaço para falar, sugerir e participar
- Variar exemplos e formatos da conversa
- Apresentar dados, critérios e evidências
- Organizar a conversa em sequência lógica
- Evitar exageros, improvisos e promessas vagas
- Dar tempo para assimilação

11 SOBRE O ARTICULADOR REALIZADOR

11

PERSUASOR

Este é um perfil que combina direção e influência. Tende a mobilizar pessoas em torno de ideias, metas e oportunidades. Sua leitura mostra um padrão amplo, com três fatores acima da linha média. A dimensão influência lidera o comportamento por meio de comunicação, entusiasmo e capacidade de mobilização, enquanto conformidade define o tom secundário da atuação. Na prática, tende a conectar pessoas, apresentar ideias e gerar adesão pelo entusiasmo, usando precisão como apoio para aumentar efetividade.

Forças naturais

Suas forças aparecem em facilidade para criar vínculo, persuadir e transformar ideias em movimento coletivo, atenção a detalhes, pensamento estruturado e compromisso com padrões confiáveis e clareza para decidir, enfrentar desafios e tirar planos do papel. Quando bem direcionado, transforma adesão em entregas visíveis e usa critério para melhorar a interação com pessoas, tarefas ou decisões.

Pontos de atenção

Pontos de atenção: cuidar para não prometer mais do que consegue sustentar e equilibrar entusiasmo com acompanhamento; evitar excesso de crítica, demora por perfeccionismo e rigidez diante de alternativas viáveis; dosar a urgência, praticar paciência e dar mais previsibilidade às pessoas ao redor. O desenvolvimento do perfil passa por equilibrar a força de influência com a necessidade de acionar estabilidade quando o contexto exigir.

Quando equilibra influência e conformidade, este perfil transforma adesão em critério com firmeza.

12 DESCRITORES

O sistema seleciona conjuntos de palavras que demonstram tanto a intensidade em cada fator, como também as palavras que mais tem a ver com o estilo comportamental que mais se aproxima. São palavras que caracterizam o modo como lida com o controle, poder e assertividade, como se comunica e lida com as relações sociais, como é a paciência e persistência e como se estrutura e se organiza.

Dominância	Influência	eStabilidade	Conformidade
Rigoroso	Expansivo	Indolente	Rígido
Egoísta	Inspirador	Indiferente	Apreensivo
Arrojado	Fascinante	Relaxado	Diligente
Ávido	Popular	Mantenedor	Dependente
Desbravador	Empolgante	Sossegado	Precavido
Vigoroso	Atraente	Rotineiro	Regrado
Decidido	Expressivo	Persistente	Metódico
Competitivo	Persuasivo	Cadenciador	Perfeccionista
Disposto	Positivo	Tranquilo	Detalhista
Assume Riscos	Comunicativo	Constante	Coerente
Previdente	Discreto	Versátil	Criativo
Cooperador	Previdente	Rápido	Livre
Conciliador	Racional	Agitado	Desobrigado
Agradável	Cético	Multitarefa	Improvisador
Prestativo	Profundo	Ansioso	Questionador
Pacífico	Direto	Inquieto	Inovador
Tolerante	Reflexivo	Impaciente	Individualista
Modesto	Descrente	Precipitado	Generalista
Harmonioso	Calado	Afoito	Teimoso
Indeciso	Crítico	Frenético	Indisciplinado

13 RESILIÊNCIA

A resiliência indica quanto esforço é necessário para agir de modo diferente do padrão natural.

D · Dominância MUITO BOA

93 · MUITO BOA

Seu índice de resiliência neste fator se mostra muito bom, você não apresenta nenhum enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Mas atenção, um índice de resiliência muito alto num fator, pode ser indício de sobrecarga no ambiente profissional, fique atento para que isso não ocorra.

I · Influência BOA

71 · BOA

Seu índice de resiliência neste fator se mostra bom, você não apresenta certo enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Manter o seu índice neste nível, só trará benefícios para você pessoalmente e profissionalmente, caso tenha encontrado seu ponto de equilíbrio, melhor ainda.

S · Estabilidade MUITO BOA

98 · MUITO BOA

Seu índice de resiliência neste fator se mostra muito bom, você não apresenta nenhum enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Mas atenção, um índice de resiliência muito alto num fator, pode ser indício de sobrecarga no ambiente profissional, fique atento para que isso não ocorra.

C · Conformidade MUITO BOA

85 · MUITO BOA

Seu índice de resiliência neste fator se mostra muito bom, você não apresenta nenhum enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Mas atenção, um índice de resiliência muito alto num fator, pode ser indício de sobrecarga no ambiente profissional, fique atento para que isso não ocorra.

14 COMPETÊNCIAS PESSOAIS I

Determinação — D/i

Social × Resultado

Determinação é a competência para sustentar foco em objetivos e resultados, combinando eficiência, firmeza e capacidade de decidir com clareza.

Proatividade — D/s

Regularidade × Agilidade

Proatividade indica prontidão para agir, antecipar necessidades e se movimentar sem depender de instruções constantes.

Autonomia — D/c

Regras × Liberdade

Autonomia descreve a tendência de decidir com independência, criar caminhos próprios e assumir responsabilidade pelas escolhas.

Extroversão — I/d

Metas × Pessoas

Extroversão mostra facilidade para interagir, iniciar contatos e transformar relações em apoio para a ação.

Segurança — I/c

Cauteloso × Confiante

Segurança expressa autoconfiança para expor opiniões, assumir posições e seguir adiante mesmo diante de incerteza.

Animação — I/s

Planejamento × Entusiasmo

Animação representa entusiasmo, energia social e capacidade de contagiar o ambiente com ânimo e movimento.

15 COMPETÊNCIAS PESSOAIS II

Tranquilidade

S/d

Qualidade × Multitarefa

Tranquilidade é a competência para agir com paciência, constância e respeito pelo tempo de maturação das situações.

Admiração

S/i

Reflexivo × Agitado

Admiração mostra disposição para observar, ponderar e reconhecer referências antes de reagir ou tomar decisões.

Perseverança

S/c

Persistente × Versátil

Perseverança indica firmeza de propósito, continuidade e capacidade de sustentar esforços diante de dificuldades.

Acolhimento

C/d

Protetor × Emancipador

Acolhimento expressa cuidado com regras, apoio e segurança psicológica, favorecendo ambientes claros e protegidos.

Precisão

C/i

Exatidão × Celeridade

Precisão representa cautela, verificação, atenção ao detalhe e busca de exatidão antes de concluir uma tarefa.

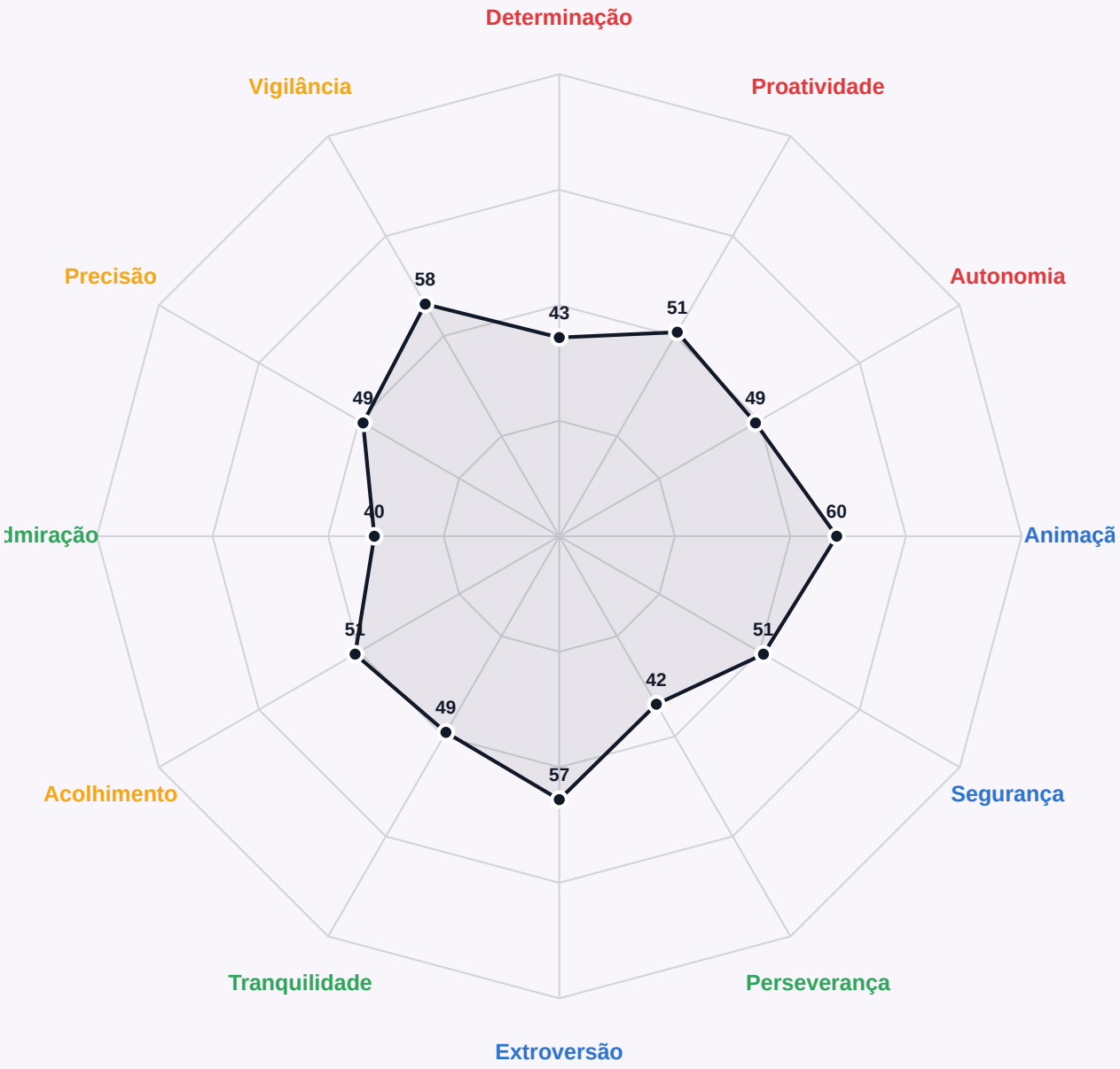
Vigilância

C/s

Detalhista × Generalista

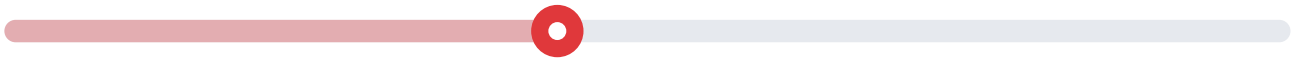
Vigilância indica atenção ao ambiente, leitura de sinais, percepção de riscos e cuidado com detalhes relevantes.

MAPA DE COMPETÊNCIAS



17 ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS I

Social — **Determinação** — Resultado



Geralmente a interação social tem maior peso, tendendo a ser focado em pessoas. Prioriza um ambiente de trabalho mais humano e em harmonia. Amistoso, está sempre pronto para colaborar e atuar em equipe de forma a colaborar com o resultado final estipulado. Não se sente muito confortável em ambientes muito competitivos. Sua comunicação é clara, é bom ouvinte e pondera a opinião dos outros.

Regularidade — **Proatividade** — Agilidade



Possui um equilíbrio entre Proatividade e Tranquilidade. Apesar de na maior parte do tempo tender a se antecipar às situações, necessidades e problemas futuros, acaba por se desgastar algumas vezes, lidando com prazos e no gerenciamento do tempo.

Regras — **Autonomia** — Liberdade



Possui um equilíbrio entre a Autonomia e o Acolhimento. Apesar de na maior parte do tempo tender a compartilhar as decisões e contar com o suporte de terceiros, consegue agir de forma independente em posições de liderança.

Metas — **Extroversão** — Pessoas



Geralmente a interação social tem maior peso, tendendo a ser focado em pessoas. Prioriza um ambiente de trabalho mais humano e em harmonia. Amistoso, está sempre pronto para colaborar e atuar em equipe de forma a colaborar com o resultado final estipulado. Não se sente muito confortável em ambientes muito competitivos. Sua comunicação é clara, é bom ouvinte e pondera a opinião dos outros.

Cauteloso — **Segurança** — Confiante



Possui um equilíbrio entre a Segurança e a Precisão. Apesar de na maior parte do tempo tender a ser mais comunicativo e não se preocupar muito com detalhes, também consegue ser mais cuidadoso e preciso quando necessário.

Planejamento — **Animação** — Entusiasmo



Geralmente tem facilidade para se comunicar, é expressivo e persuasivo. Gosta de estar em evidência e de ser reconhecido. Otimista, tem facilidade para motivar pessoas e criar um ambiente descontraído. Prefere trabalhar com pessoas e gosta de variedade. Tem tendência a ser mais emocional.

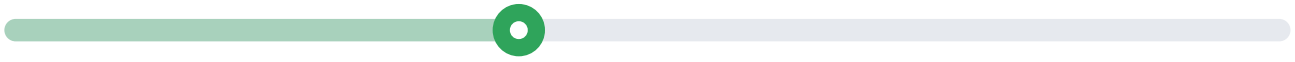
18 ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS II

Qualidade **Tranquilidade** Mediocra



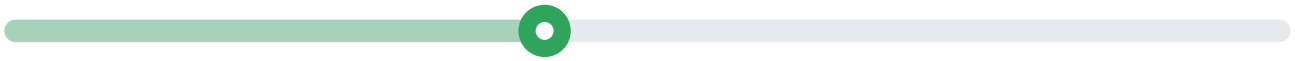
Possui um equilíbrio entre Proatividade e Tranquilidade. Apesar de na maior parte do tempo tender a se antecipar às situações, necessidades e problemas futuros, acaba por se desgastar algumas vezes, lidando com prazos e no gerenciamento do tempo.

Reflexivo **Admiração** Agitado



Geralmente tem facilidade para se comunicar, é expressivo e persuasivo. Gosta de estar em evidência e de ser reconhecido. Otimista, tem facilidade para motivar pessoas e criar um ambiente descontraído. Prefere trabalhar com pessoas e gosta de variedade. Tem tendência a ser mais emocional.

Persistente **Perseverança** Versátil



Geralmente prefere evitar atividades repetitivas. Pode se distrair em ambientes muito dinâmicos e com chances de interatividade, pois é mais focado no ambiente que o cerca. Não gosta muito de regras e prefere agir de forma mais independente.

Protetor **Acolhimento** Emancipador



Possui um equilíbrio entre a Autonomia e o Acolhimento. Apesar de na maior parte do tempo tender a compartilhar as decisões e contar com o suporte de terceiros, consegue agir de forma independente em posições de liderança.

Exatidão **Precisão** Celeridade



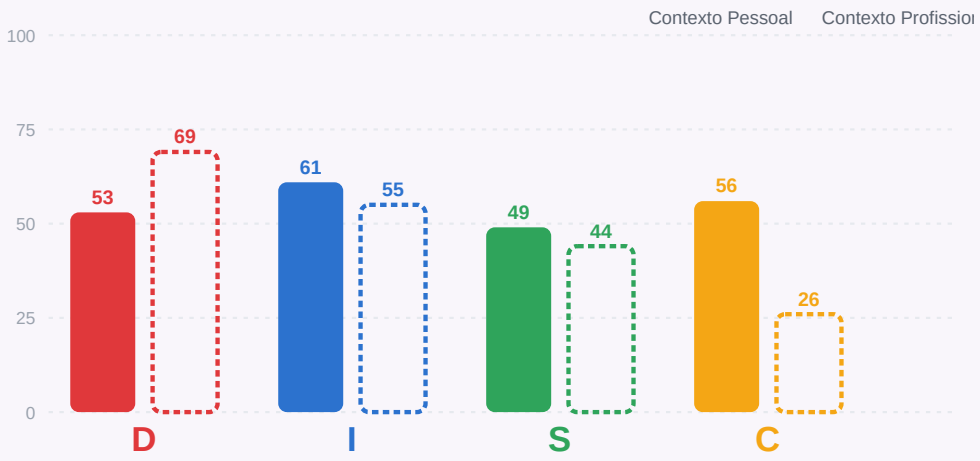
Possui um equilíbrio entre a Precisão e a Segurança. Apesar de na maior parte do tender a não se prender aos detalhes, agindo de forma arrojada, também consegue calcular antes de agir e ponderando antes de falar.

Detalhista **Vigilância** Generalista



Geralmente prefere evitar atividades repetitivas. Pode se distrair em ambientes muito dinâmicos e com chances de interatividade , pois é mais focado no ambiente que o cerca.

19 PESSOAL × PROFISSIONAL



20 ANÁLISE: DOMINÂNCIA E INFLUÊNCIA

20

Dominância

Percebe que o seu nível de Dominância Profissional para a sua função atual pede uma atitude ainda mais assertiva em relação ao seu estilo natural, agindo de forma ainda mais arrojada, independente e empreendedora. Isso faz com que se empenhe em agir assumindo mais riscos, procurando ainda mais atingir seus objetivos e metas, de forma ainda mais diretiva e autônoma do que já é observado no seu estilo.

Influência

Entende que o seu nível de Influência Profissional para a sua função atual pede uma interação mais amena em relação ao seu estilo natural, agindo de forma um pouco menos extrovertida, sedutora, insistente e política; comunicando-se com menos espontaneidade, agilidade e desenvoltura. Isso faz com que se empenhe em interagir de forma mais objetiva, séria, reservada e direta, preferindo ouvir a falar.

ANÁLISE: ESTABILIDADE E CONFORMIDADE

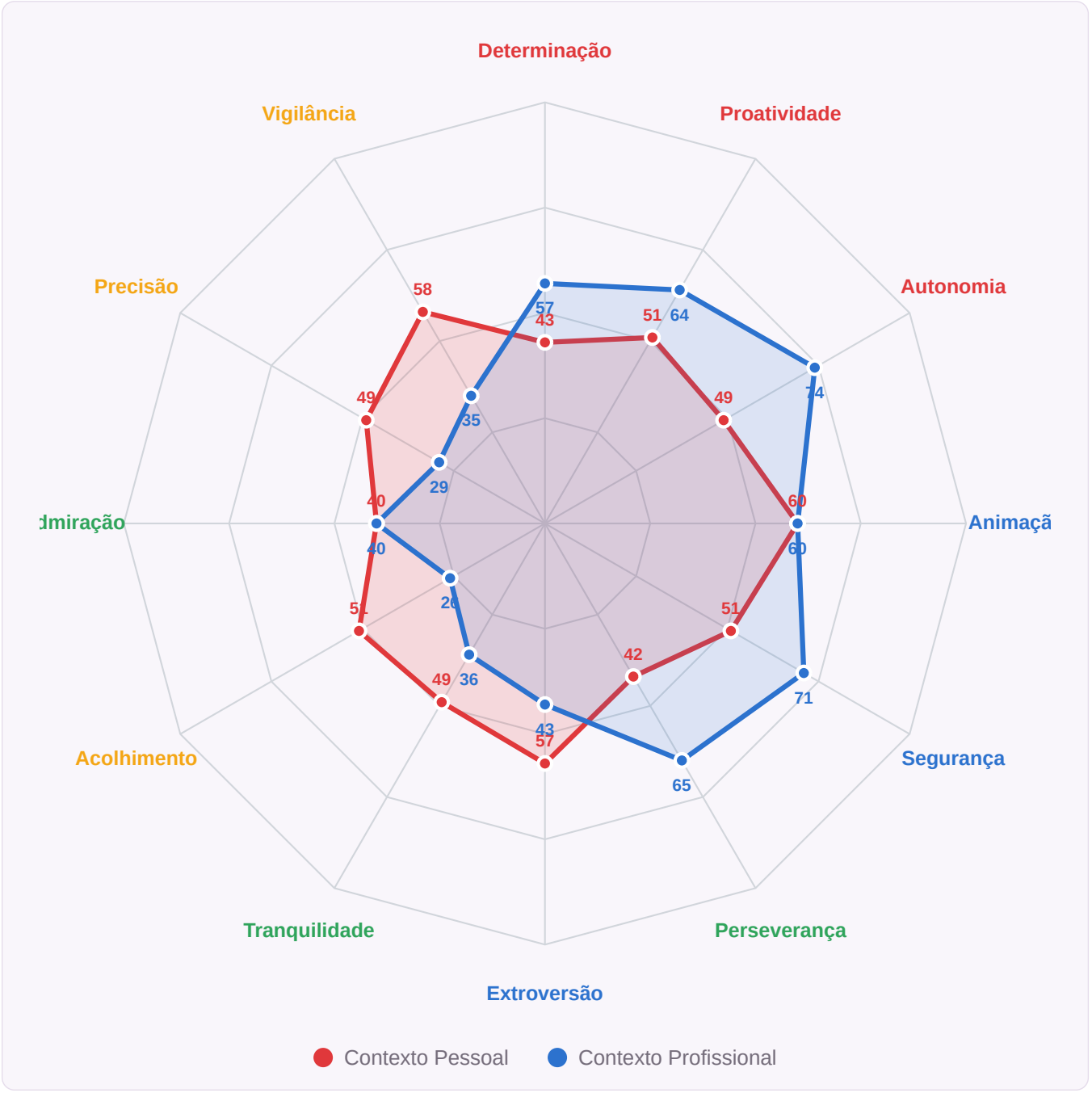
Estabilidade

Compreende que seu nível de Estabilidade Profissional para a sua função atual pede que reforce o seu estilo natural, com ritmo ainda mais acelerado, pouca rotina e liberdade de movimento. Demanda um esforço para adequar o seu nível de Estabilidade para que exerça um ritmo intenso, com resultados mais imediatos, de forma mais ágil e prática. Pode ser que a função atual demande muitos processos ao mesmo tempo.

Conformidade

Nota que o seu nível de Conformidade Profissional para a sua função atual pede uma atitude oposta ao seu estilo natural, agindo de forma mais livre e independente, ousada, criativa, inovadora, com visão generalista e original. Esta mudança demanda muito esforço para adequar o seu nível de Conformidade e, assim, agir de forma mais questionadora, desafiadora e flexível, contrariando sua tendência natural de seguir regras e padrões. Esta situação pode ter relação com alguma mudança que esteja ocorrendo no ambiente profissional como, por exemplo, mudança de cargo ou empresa. Também pode ser decorrente de problemas pessoais que esteja atravessando e que influenciam diretamente no desempenho do seu trabalho ou, ainda, de problema de comunicação ou de definições da função atual.

COMPETÊNCIAS: PESSOAL × PROFISSIONAL



ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS: PESSOAL × PROFISSIONAL I

Determinação

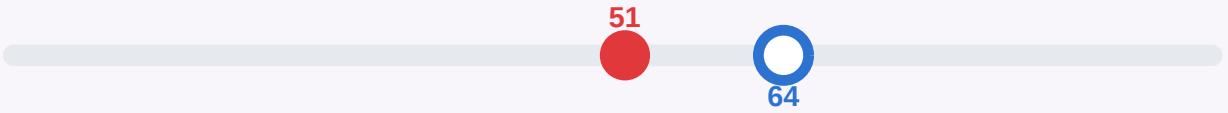
Contexto Pessoal 43% Contexto Profissional 57%



Percebe que o Contexto Profissional demanda que busque mais o resultado, que seja focado nos objetivos, e mais competitivo.

Proatividade

Contexto Pessoal 51% Contexto Profissional 64%



Percebe que o Contexto Profissional pede que seja mais ágil, tome decisões ainda mais rápido e se antecipe ainda mais a situações, necessidades e a problemas futuros.

Autonomia

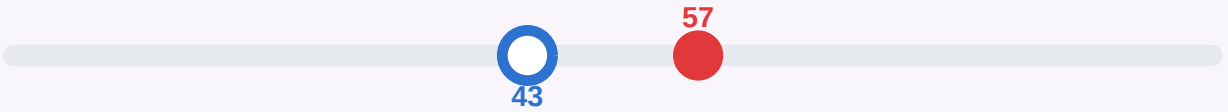
Contexto Pessoal 49% Contexto Profissional 74%



Percebe que o Contexto Profissional pede que não se prenda a regras e referenciais, que seja autossuficiente, audacioso, e ousado na busca dos objetivos e metas.

Extroversão

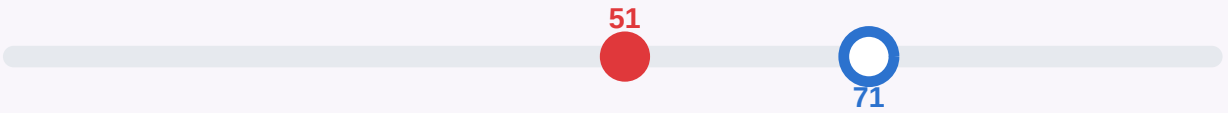
Contexto Pessoal 57% Contexto Profissional 43%



Percebe que o Contexto Profissional pede que seja objetivo e prático, focado nos resultados, e orientado para as tarefas.

Segurança

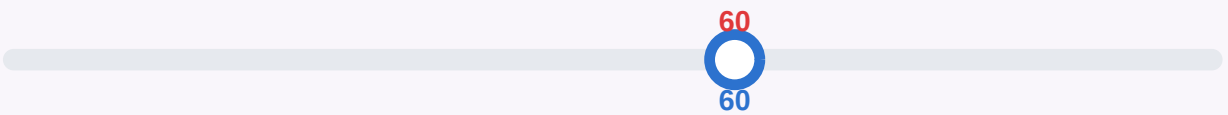
Contexto Pessoal 51% Contexto Profissional 71%



Percebe que o Contexto Profissional pede que aja de maneira mais rápida e segura, que lide ainda melhor com qualquer situação social, que calcule ainda menos antes de agir.

Animação

Contexto Pessoal 60% Contexto Profissional 60%



Percebe que a sua Animação Pessoal está de acordo com o que o Contexto Profissional demanda de você.

ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS: PESSOAL × PROFISSIONAL II

Tranquilidade

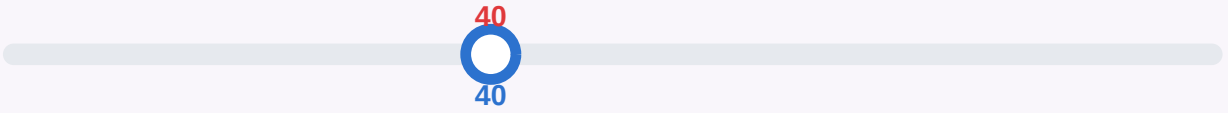
Contexto Pessoal 49% Contexto Profissional 36%



Percebe que o Contexto Profissional pede que espere menos ainda as coisas acontecerem, que adote uma postura ainda mais ativa e direta, assumindo mais riscos.

Admiração

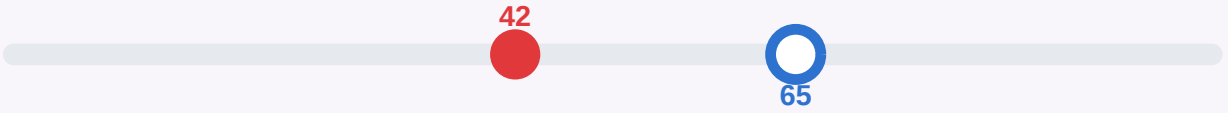
Contexto Pessoal 40% Contexto Profissional 40%



Percebe que a sua Admiração Pessoal está de acordo com o que o Contexto Profissional demanda de você.

Perseverança

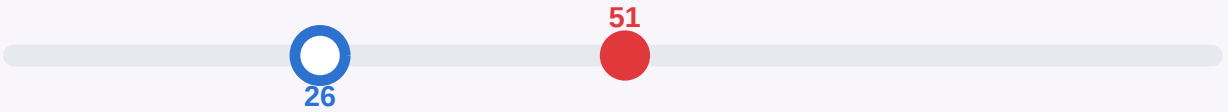
Contexto Pessoal 42% Contexto Profissional 65%



Percebe que o Contexto Profissional pede que procure ser mantenedor, que seja persistente mostre grande lealdade e resistência.

Acolhimento

Contexto Pessoal 51% Contexto Profissional 26%



Seu Contexto Profissional pede para você agir por si mesmo, ser focado em resultados e não nos meios para alcançá-los. Não se prender a regras.

Precisão

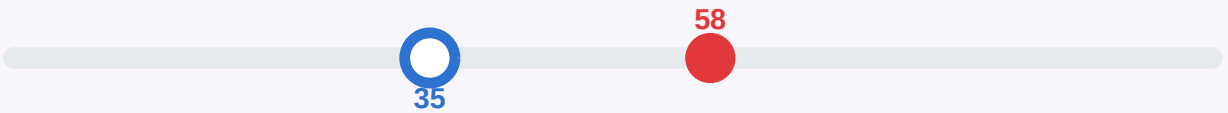
Contexto Pessoal 49% Contexto Profissional 29%



Seu Contexto Profissional pede que se prenda menos ainda aos detalhes, tenha visão mais generalista, aja de forma mais arrojada, se preocupando menos com minúcias.

Vigilância

Contexto Pessoal 58% Contexto Profissional 35%



Seu Contexto Profissional pede que tenha ação mais generalista, se preocupando pouco com detalhes.

ANÁLISE DO ESTILO DE LIDERANÇA

Liderança

Tem foco. Transforma a estratégia criativa em ação concreta, sempre voltada à conquista do objetivo. O dom para comunicação facilita vender ideias. Como líder empreendedor, está sempre encontrando novas possibilidades para seus projetos.

Trabalho em equipe

Prioriza resultado e metas, estabelece o ritmo e o senso de urgência. Membro marcante que busca sinergia, faz os projetos acontecerem e demonstra preocupação com prazos. Exigente, decidido e cheio de energia.

Gestão de pessoas

Tende a fazer seu ponto de vista prevalecer. Visão estratégica e empreendedora, voltada a resultados. Exigente e direto, transmite as diretrizes de forma clara e segura, com coragem para assumir riscos.

Feedback e controle

Bastante exigente. Não exerce controle rígido, mas o faz de forma sistemática. Os feedbacks são transmitidos livremente, de forma objetiva e sem foco excessivo em detalhes.

MOTIVAÇÃO E PONTOS DE ATENÇÃO

Motivadores

Liberdade para agir e criar

Projetos arrojados e desafiadores

Oportunidades de relacionamento e reconhecimento

Contato com pessoas e contextos novos

Desmotivadores

Regras que limitam a ação

Ser comandado em vez de comandar

Rotina e ambientes sem desafio

Falta de espaço para liderar

Pontos de atenção

A autoconfiança pode interferir no processo criativo de quem lidera

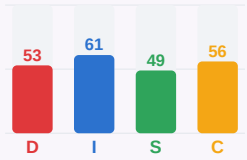
Pode se tornar controlador sob pressão

Mais firme que simpático em alguns momentos

Em certas situações pode parecer arrogante

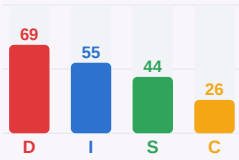
ANÁLISE DOS TRÊS GRÁFICOS I

Contexto Pessoal



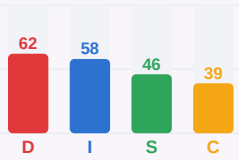
D 53% | I 61% | S 49% | C 56%

Contexto Profissional



D 69% | I 55% | S 44% | C 26%

Contexto Adaptado



D 62% | I 58% | S 46% | C 39%

D Dominância
CONGRUÊNCIA TOTAL

Gasto de energia 2/10

Pessoal 53% | **Prof. 69%** | **Adapt. 62%**

Pode indicar aumento da sinergia comportamental, potencialização dos resultados

HIPÓTESE INVESTIGATIVA
Este padrão pode indicar alinhamento em Dominância: a pessoa possui naturalmente esse fator, percebe que o cargo exige assertividade, controle e foco em resultado, e está efetivamente exercendo esse comportamento.

GASTO ENERGÉTICO
O aumento de sinergia e produtividade tende a ser favorecido, pois a pessoa pode estar atuando em uma zona de alta congruência. A tomada de decisão, o enfrentamento de problemas, a cobrança por resultados e a condução objetiva podem fluir com naturalidade.

PONTOS FORTES POSSÍVEIS
- Alta capacidade de decisão
- Firmeza
- Velocidade
- Autonomia
- Orientacao para entrega

PONTOS DE ATENÇÃO
Mesmo em congruência, vale investigar se a intensidade não esta excessiva, especialmente acima de 75%, pois pode haver rigidez, impaciência, excesso de controle ou baixa escuta sob pressão.

PERGUNTA INVESTIGATIVA
Como você pode usar decisão, firmeza e foco em resultados de forma ainda mais estratégica, sem gerar resistência no ambiente?

RECOMENDAÇÃO
Pode ser um pilar de força no papel atual. Recomenda-se equilibrar assertividade com leitura de contexto e escuta ativa.

I Influência
CONGRUÊNCIA TOTAL

Gasto de energia 2/10

Pessoal 61% | **Prof. 55%** | **Adapt. 58%**

Pode indicar aumento da sinergia comportamental, potencialização dos resultados

HIPÓTESE INVESTIGATIVA
Este padrão pode indicar alinhamento em Influência: a pessoa é naturalmente comunicativa, percebe que o cargo exige relacionamento, entusiasmo e persuasão, e está efetivamente exercendo esse fator.

GASTO ENERGÉTICO
O aumento de sinergia e produtividade tende a ser favorecido, pois a atuação social pode fluir com naturalidade. Esse padrão favorece ambientes com interação, negociação, apresentações, liderança inspiradora, atendimento ou articulação entre áreas.

PONTOS FORTES POSSÍVEIS
- Facilidade de comunicação
- Engajamento
- Construcao de vínculo
- Persuasão
- Energia social

PONTOS DE ATENÇÃO
Mesmo em congruência, vale investigar se a intensidade não esta excessiva, especialmente acima de 75%, pois pode haver dispersão, excesso de exposição, fala acima da escuta ou busca elevada por aprovação.

PERGUNTA INVESTIGATIVA
Como sua comunicação, entusiasmo e capacidade de criar vínculos podem ser usados de forma mais estratégica para gerar alinhamento, confiança e resultado?

RECOMENDAÇÃO
Pode ser uma força central no papel atual. Recomenda-se equilibrar entusiasmo com objetividade, escuta e follow-up.

ANÁLISE DOS TRÊS GRÁFICOS II

S Estabilidade
BAIXA INTENSIDADE GENERALIZADA

Gasto de energia 2/10

Pessoal 49% | **Prof. 44%** | **Adapt. 46%**

Pode indicar aumento da sinergia comportamental e potencialização dos resultados neste fator

HIPÓTESE INVESTIGATIVA
Este padrão pode indicar que a Estabilidade não aparece como fator central nos três gráficos. A pessoa pode não se perceber naturalmente como altamente paciente, previsível ou orientada a manutenção de ritmo constante; também pode não perceber que o cargo exige esse padrão e não o demonstra fortemente.

GASTO ENERGÉTICO
O aumento de sinergia e produtividade tende a ser favorecido, desde que o ambiente realmente não dependa de constância prolongada, paciência relacional ou estabilidade operacional. Esse padrão pode favorecer contextos de mudança, velocidade e variedade.

RISCOS A INVESTIGAR
- Dificuldade em manter consistência
- Baixa tolerância a repetição
- Pouca paciência relacional
- Instabilidade em rotinas longas
- Impacto negativo se o cargo éxigir continuidade

PERGUNTA INVESTIGATIVA
O seu cargo exige constância, paciência ou previsibilidade? Há impacto negativo quando você acelera, muda de direção rapidamente ou evita rotinas?

RECOMENDAÇÃO
Se a Estabilidade não for critica, talvez não haja necessidade de forçar esse fator. Se for importante, vale usar rotinas, checklists, cadencias e acordos para compensar a baixa tendência natural.

C Conformidade
SUPRESSÃO TOTAL

Gasto de energia 8/10

Pessoal 56% | **Prof. 26%** | **Adapt. 39%**

Pode indicar aumento elevado do gasto de energia comportamental

HIPÓTESE INVESTIGATIVA
Este padrão pode indicar que a pessoa possui Conformidade como característica natural forte, com tendência a análise, precisão, lógica, qualidade e cuidado com regras ou detalhes. Porém, pode perceber que o cargo não exige esse nível de rigor e, na prática, pode estar contendo sua necessidade natural de critério.

GASTO ENERGÉTICO
Pode haver alto gasto energético quando a pessoa precisa abrir mão de um padrão interno de qualidade. Isso pode estar associado a incômodo com improvisos, decisões rápidas demais, baixa documentação, retrabalho ou sensação de que está sendo obrigada a aceitar algo malfeito.

RISCOS A INVESTIGAR
- Incomodo com improvisos
- Critica silenciosa
- Frustracao com baixa qualidade
- Desgaste acumulado
- Desengajamento se o padrão se prolongar

PERGUNTA INVESTIGATIVA
Em quais situações você sente falta de mais análise, critério, precisão ou qualidade? O que hoje impede aplicar esse rigor?

RECOMENDAÇÃO
Vale definir padrões minimos de qualidade e escolher onde faz sentido aplicar maior profundidade. A supressão total da Conformidade pode gerar frustração, critica silenciosa e desgaste acumulado.

SÍNTESE DE GASTO DE ENERGIA

NÍVEL TOTAL POSSÍVEL DE GASTO DE ENERGIA

35%

D 2/10	I 2/10	S 2/10	C 8/10

35% · Médio

14/40

MÉDIO

BAIXO | MÉDIO | PRECISA INVESTIGAR

29 ESGOTAMENTO, ESMAGAMENTO E SOBRECARGA

CONTEXTO PESSOAL

Sobrecarga no Pessoal

INVESTIGAR

Maior I 61%	Menor S 49%	Diferença 12 p.p.

No gráfico Pessoal, este padrão pode indicar que a pessoa sente suas próprias características naturais sendo exigidas além do ponto sustentável. Mesmo quando atua em comportamentos que fazem parte do seu repertório, o uso contínuo e intenso pode gerar saturação. Vale investigar se a pessoa está usando demais sua firmeza, comunicação, paciência, precisão ou outro traço natural, a ponto de transformar força em peso.

Moderado a alto quando uma força natural passa a ser usada sem pausa, gerando saturação.

CONTEXTO PROFISSIONAL

Fatores altos e baixos normais

BAIXO / NORMAL

Maior D 69%	Menor C 26%	Diferença 43 p.p.

Não há indícios relevantes de Esgotamento, Esmagamento e Sobrecarga no contexto Profissional. Isso pode indicar maior fluidez comportamental, menor necessidade de compensação energética e melhor potencial de sustentação dos resultados no momento atual.

A leitura não elimina a necessidade de observar o contexto; indica baixa evidência para esses fenômenos neste gráfico.

CONTEXTO ADAPTADO

Fatores altos e baixos normais

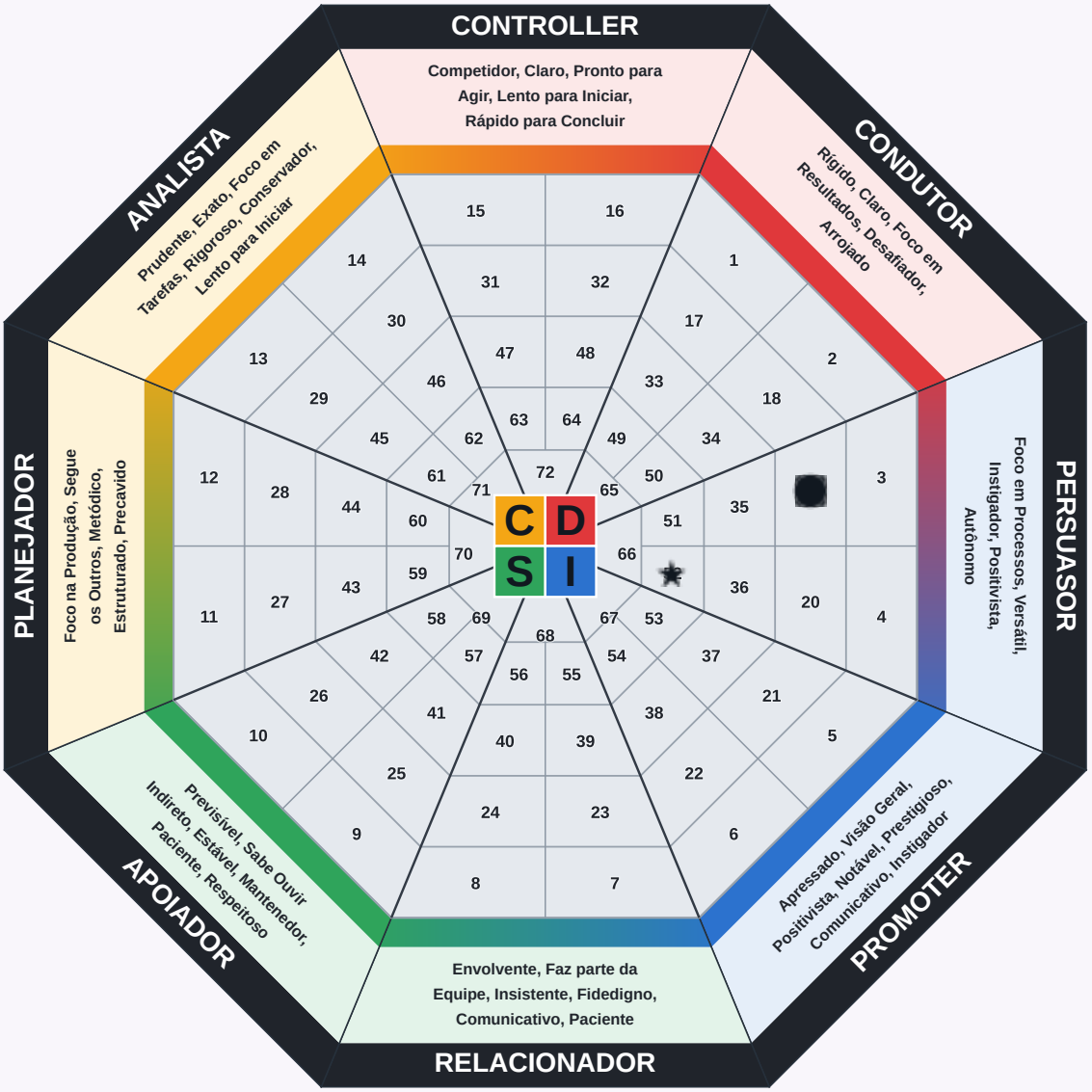
BAIXO / NORMAL

Maior D 62%	Menor C 39%	Diferença 23 p.p.

Não há indícios relevantes de Esgotamento, Esmagamento e Sobrecarga no contexto Adaptado. Isso pode indicar maior fluidez comportamental, menor necessidade de compensação energética e melhor potencial de sustentação dos resultados no momento atual.

A leitura não elimina a necessidade de observar o contexto; indica baixa evidência para esses fenômenos neste gráfico.

30 OCTÓGONO COMPORTAMENTAL



SEUS ARQUÉTIPOS

★ **Contexto Pessoal:** PERSUASOR 52 ■ **Contexto Profissional:** PERSUASOR 19 ● **Contexto Adaptado:** PERSUASOR 19

Acesse este relatório quando quiser:

https://wemap.nnos.com.br/dominesco/php/includes/relatorioCompleto.php?token=6b2c7d13819a581cb7883fd9fe422312

Dúvidas: contato@nnos.com.br · wemap.nnos.com.br