

perfis



**conheça os 4 perfis
comportamentais e aprenda
a lidar com cada um deles**

Nesta edição

06

O QUE SÃO PERFIS COMPORTAMENTAIS

E um pouco da história do surgimento

09

PERFIL COMPORTAMENTAL NÃO É O MESMO QUE PERSONALIDADE

Acabe com o dilema

11

QUAIS SÃO OS 4 TIPOS DE PERFIS COMPORTAMENTAIS

E como lidar com cada um deles

29

SIMILARIDADE DE PERFIS

Como combinar

33

TESTE PARA DESCOBRIR O SEU PERFIL COMPORTAMENTAL

Descubra como fazer o seu

perfis



EDITORA E CEO
LIANA CASTELLO

DESIGN E DIAGRAMAÇÃO
AGÊNCIA SIMPLES

REDAÇÃO
INSTITUTO INFINITO

REVISÃO
AGÊNCIA SIMPLES

COLABORARAM
ANDREA WERNIG
MARCELO OLIVEIRA

PARCERIAS E CRÉDITOS

SOLIDES
Desenvolvedora do Profiler
Fonte para o conteúdo
Imagens

CANVA DESIGN
Software de edição
Imagens

WWW.INSTITUTOINFINITO.COM

Carta ao Leitor

Eu gosto de dizer que grande parte dos problemas humanos existem porque não sabemos nos comunicar e não entendemos realmente quem é o outro com quem falamos.

A comunicação é fundamental para tudo: no estabelecimento da cultura, nas relações profissionais, no sucesso dos negócios e dos relacionamentos interpessoais.

Eu escuto de muitos empreendedores que a gestão de pessoas é o principal problema de suas empresas e escuto de casais que suas esposas ou maridos, também são a causa dos "desastres" domésticos. Brincadeiras à parte, na verdade, o que essas pessoas querem dizer é: *eu não entendo O OUTRO e por não entender, não consigo me relacionar bem com ele e extrair os melhores resultados dessa relação.*

Nesta edição vamos te conduzir a um aprendizado intrigante sobre os 4 Perfis Comportamentais, e te ensinar a lidar com cada um deles com o propósito de te ajudar a melhorar suas relações profissionais. Você vem comigo?!



EDITORA E FUNDADORA
DO INSTITUTO INFINITO

**O EXTRAORDINÁRIO
É SER VOCÊ MESMO!**

CONCEITUAÇÃO RÁPIDA:

O que são perfis comportamentais?



Toda pessoa é única. Porém, existem características comportamentais que são semelhantes em cada grupo de perfil. Por isso, você distingue quem se parece mais com você, de quem é completamente diferente.

Os perfis comportamentais referem-se a uma abordagem utilizada em psicologia e ciências comportamentais para descrever e categorizar padrões de comportamento observáveis em indivíduos.

O entendimento desses perfis é frequentemente usado em diferentes contextos, como em recrutamento e seleção de pessoal, desenvolvimento pessoal, gestão de equipes e comunicação interpessoal.

Existem várias teorias e ferramentas que buscam classificar os perfis comportamentais, mas uma abordagem comum envolve a identificação de traços e características específicas que podem ser agrupados para criar perfis distintos.

A teoria mais conhecida e aplicada aqui no Brasil é a DISC.

A teoria DISC divide os comportamentos em quatro categorias principais – Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade.

Cada pessoa é vista como uma combinação desses traços, e isso nos traz insights valiosos sobre como ela se comporta em diferentes situações.

Ou seja, dependendo das características predominantes e mais aparentes, uma pessoa pode ser alocada, por exemplo, no perfil Influente e outra no perfil Executor.

Mas isso não quer dizer que a pessoa tenha exclusivamente um ou outro perfil. Na verdade, todos temos um pouco de cada um dos perfis, porém algumas características são mais naturais e predominantes.

A aplicação prática do entendimento desses perfis pode variar dependendo do contexto. No ambiente empresarial, por exemplo, o entendimento dos perfis comportamentais pode ser usado para melhorar a comunicação entre membros da equipe, otimizar a dinâmica de grupo e ajudar na seleção de candidatos para determinadas funções e até mesmo para melhorar o desempenho dos colaboradores.

AS TEORIAS DE PERFIS COMPORTAMENTAIS SÃO FERRAMENTAS E SIMPLIFICAÇÕES ÚTEIS, MAS CADA INDIVÍDUO É ÚNICO E COMPLEXO, E O COMPORTAMENTO PODE VARIAR DE ACORDO COM DIFERENTES MOMENTOS DE VIDA E AO LONGO DO TEMPO.

UMA BREVE HISTÓRIA DA “CRIAÇÃO” DOS PERFIS COMPORTAMENTAIS

IMAGEM EXTRAÍDA DO SITE CODESH



As bases dos perfis comportamentais surgiram no século IV a. C. com o filósofo grego Hipócrates, que dividiu os seres humanos em quatro temperamentos: colérico, sanguíneo, melancólico e fleumático.

Durante décadas, essa premissa foi utilizada e desenvolvida, como acontece na obra de Carl Gustav Jung, médico e psiquiatra suíço. Jung, por exemplo, classificava os indivíduos em quatro tipos:

- Produtor;
- Sensitivo;
- Intuitivo;
- Analítico.

Depois, por meio de pesquisas, que incluíam instrumentos estatísticos e conhecimentos de biofísica, o psicólogo norte-americano William Moulton Marston, no início dos anos 20, construiu a metodo-

logia DISC para classificar os perfis comportamentais.

Dessa vez a nomenclatura mudou um pouco, e cada perfil passou a ter uma letra identificadora que deu o nome à metodologia (DISC). Como Marston é americano as palavras que identificam os perfis foram traduzidas do inglês para o português sofrendo leves modificações (mas a sigla se manteve igual). Cada perfil é descrito assim: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C).

A partir da metodologia DISC, analisando e estudando mais de oito teorias, podemos pensar os perfis a partir de uma nomenclatura mais clara e objetiva que usamos amplamente no Brasil:

- Comunicador;
- Executor;
- Planejador;
- Analista.

VALE A PENA ENTENDER QUE:

Perfil comportamental não é o mesmo que personalidade

Muitos psicólogos não gostam da abordagem comportamental porque para eles, ela parece simplificar demais o que de fato é o ser humano e como ele se relaciona. Por isso, alguns deles criticam o uso da metodologia dissociado de outras ferramentas e práticas.

Mas o que queremos deixar claro é que: perfil comportamental não é o mesmo que personalidade e, por isso, não pode ser medido pelos mesmos instrumentos (ou somente pelos mesmos instrumentos). Entenda um pouco mais a seguir:

DEFINIÇÃO:

Perfil Comportamental: refere-se a padrões observáveis e mensuráveis de comportamento que uma pessoa demonstra em diferentes situações. Os perfis comportamentais muitas vezes se concentram em comportamentos específicos e na forma como as pessoas agem em determinados contextos.

Personalidade: é uma construção mais abrangente e inclui características mais profundas e estáveis de um indivíduo. A personalidade engloba traços psicológicos, emocionais, motivacionais e cognitivos que influenciam o comportamento de uma pessoa ao longo do tempo e em diversas situações.

MEDIÇÃO:

Perfil Comportamental: geralmente é mensurado através de instrumentos e técnicas que avaliam comportamentos observáveis, como questionários e avaliações de desempenho.

Personalidade: pode ser medida por meio de diversas ferramentas, como sessões de psicologia e com testes de personalidade (por exemplo, MBTI, Big Five), que buscam identificar traços mais amplos e características inerentes mais profundas do indivíduo.

ESCOPO:

Perfil Comportamental: foca mais nas ações e reações visíveis e previsíveis de uma pessoa em determinados contextos. Pode ser utilizado para entender como alguém lida com desafios, interage em grupo, e se expressa socialmente.

Personalidade: aborda uma gama mais ampla de características, incluindo a maneira como uma pessoa pensa, sente, toma decisões, lida com emoções, e como ela se relaciona com os outros ao longo do tempo.

Ambos os conceitos são valiosos em diferentes contextos.

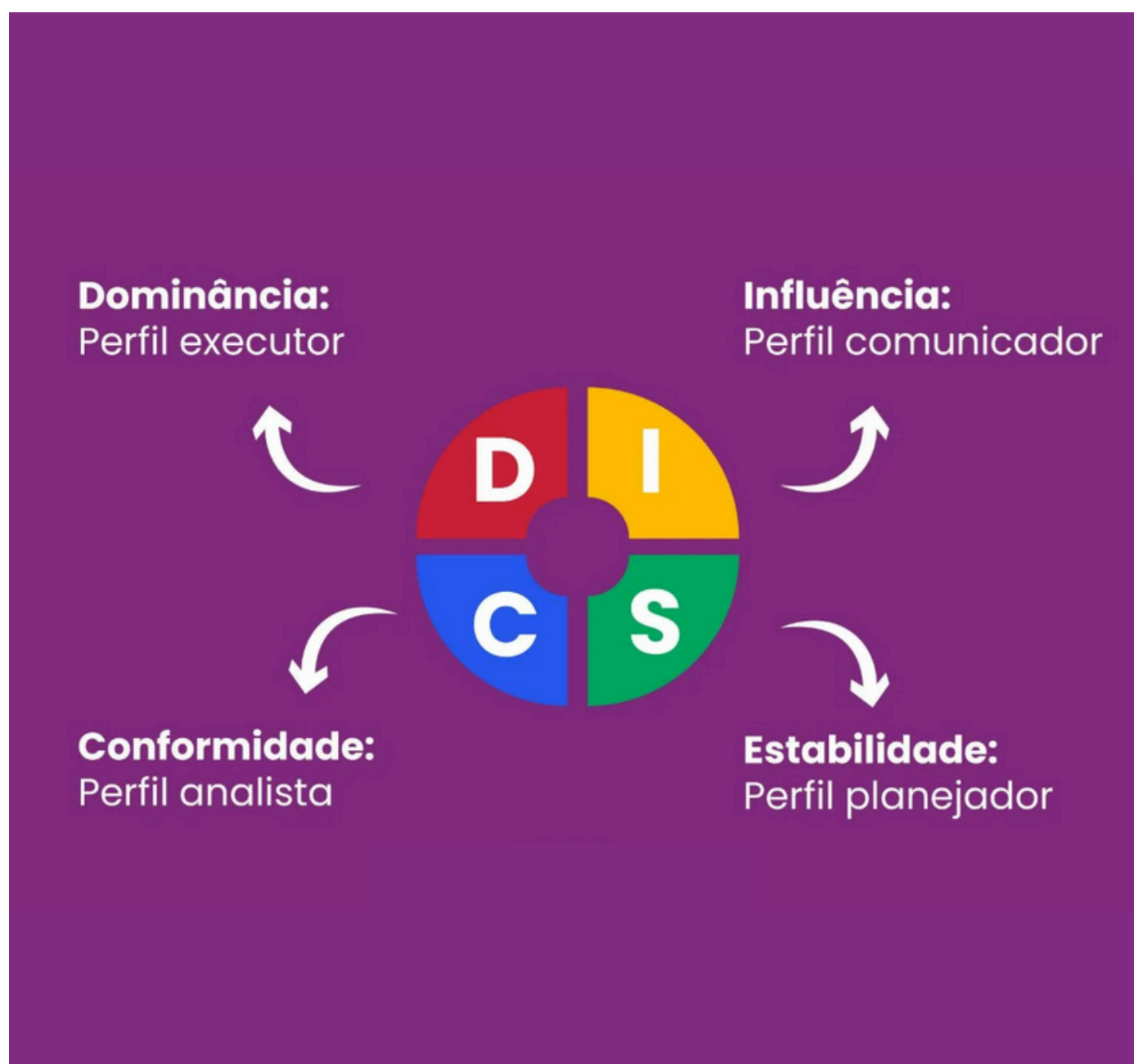
Os perfis comportamentais, por exemplo, são frequentemente utilizados em ambientes de trabalho para compreender as dinâmicas de equipe, enquanto as avaliações de personalidade têm aplicações mais amplas, incluindo a compreensão profunda dos traços psicológicos de uma pessoa.

Dito isso, vamos nos ater, neste conteúdo, aos Perfis Comportamentais, o que são e como lidar com cada um deles.

**SÃO 4 OS GRUPOS DE PERFIS EM QUE AS PESSOAS
PODEM SE ENCAIXAR. COMBINAÇÕES DE PERFIS
TAMBÉM SÃO POSSÍVEIS. E CLARO, VAMOS TER
SEMPRE CARACTERÍSTICAS DE TODOS ELES.**

A CHAVE PARA ABRIR MUITAS PORTAS...

Quais são os 4 perfis comportamentais?



Um modelo bastante conhecido que divide os perfis comportamentais em quatro categorias é o modelo DISC (já mencionado anteriormente), que representa as características de Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Aqui está uma breve descrição de cada perfil:

- **Dominância (D):** indivíduos com um alto nível de Dominância tendem a ser assertivos, diretos e orientados para resultados. Eles são frequentemente motivados pelo desafio e pela competição, preferindo liderar e controlar situações.
- **Influência (I):** pessoas com um perfil de Influência são sociáveis, extrovertidas e persuasivas. Elas se destacam em situações sociais, são otimistas, empáticas e gostam de colaborar. São motivadas por interações interpessoais, um senso de propósito e reconhecimento.
- **Estabilidade (S):** Indivíduos com traços de Estabilidade valorizam a estabilidade, a previsibilidade e as relações interpessoais. São geralmente calmos, pacientes e cooperativos. Preferem ambientes de trabalho harmoniosos e são leais à equipe. São excelentes em cuidar de pessoas e manter situações sob controle.

- **Conformidade (C):** Pessoas com uma alta pontuação em Conformidade são detalhistas, analíticas e orientadas para a precisão. Elas se preocupam com procedimentos, regras e padrões de qualidade. São motivadas por informações precisas e tomada de decisão cuidadosa. São perfeccionistas.

Observação:

Entretanto, aqui no Instituto Infinito, nós usamos uma ferramenta chamada Profiler (desenvolvido pela Solides) para mapear e definir os perfis comportamentais. No Profiler, as nomenclaturas dos perfis mudam um pouco, mas o conceito é essencialmente o mesmo do conceito apresentado pela metodologia DISC.

Veja no quadro a seguir como ficam as nomenclaturas e siglas em DISC e no Profiler

DISC	PROFILER
Dominância (D)	Executor (E)
Influencia (I)	Comunicador (C)
Estabilidade (S)	Planejador (P)
Conformidade (C)	Analista (A)

CONHEÇA CADA PERFIL

Agora você vai entender as características comportamentais de cada perfil e como lidar com cada um deles com foco no **âmbito profissional**

Perfil Comunicador

A própria designação já esclarece: os comunicadores possuem habilidades comunicativas notáveis. Além disso, têm a capacidade de transitar rapidamente entre diferentes temas e apreciam projetos que oferecem dinamismo e autonomia.

Eles valorizam muito o contato interpessoal e buscam ambientes harmoniosos. Têm o gosto por serem notados e apreciam o reconhecimento pelo seu trabalho.

Os comunicadores também se destacam na criação e manutenção de amizades, e demonstram excelência no trabalho em equipe. Movidos pela vaidade, buscam destaque tanto pessoal quanto social.

Apresentam pensamento e ações ágeis, exibem um forte senso artístico e estético e são ricos em imaginação.

Com uma personalidade descontraída, os comunicadores são festivos e apreciam viagens e eventos sociais. Portanto, são indivíduos sociáveis que se relacionam bem em grupo.

Por fim, manifestam uma inclinação natural para a liderança, mesmo quando essa característica não está explicitamente refletida no cargo que ocupam.

ASPECTOS POSITIVOS NA MANEIRA DE AGIR, PENSAR E SENTIR DO PERFIL COMUNICADOR

É comunicativo, entusiasmado, otimista, persuasivo, empático, tem facilidade para se relacionar e gosta de delegar autoridade.

Suas necessidades são: reconhecimento social, status e prestígio, consenso, aceitação social e da equipe, oportunidades para mostrar quem é e o que pode fazer.

SUGESTÕES PARA LIDAR COM COMUNICADORES

Ofereça Ajuda para Gerenciar Tempo

A convivência interpessoal e as responsabilidades profissionais nem sempre se alinham na rotina de um comunicador. Por isso, é importante entender que nas tarefas e projetos que demandam maior concentração e disciplina para serem executados é recomendável que o comunicador tenha a quem se reportar ou que receba ajuda para gerenciar seu tempo e foco.

Mesmo assim, é crucial conceder autonomia para interações sociais, desde que essas não prejudiquem a disciplina requerida pelo trabalho.

Documente Tudo

Acordos, prazos e obrigações devem sempre ser documentados. A falta de foco do comunicador pode impactar a conclusão de projetos, pois ele prioriza as relações interpessoais e acaba negligenciando seus compromissos.

Por essa razão, é recomendável registrar tudo por escrito e entregar uma cópia ao colaborador. Dessa maneira, ele evita perdas de informações e previne surpresas.

Atribua Responsabilidades que Envolvam Interações Sociais

O comunicador não aprecia trabalhar de forma isolada. Portanto, evite delegar tarefas que o afastem dos demais. Atividades como análise de dados podem resultar em frustração.

Permita que ele Contribua com Sugestões e Pontos de Vista.

Sem espaço para discussões de ideias, tanto as próprias quanto as dos colegas, o comunicador perde parte do seu potencial e alegria. Ele necessita de liberdade para expressar suas opiniões e de um ambiente organizado e acolhedor.

Além disso, se receber elogios por suas contribuições, a confiança do comunicador crescerá exponencialmente.

O LÍDER COMUNICADOR

Os líderes comunicadores não se prendem excessivamente à formalidade; ao contrário, buscam conexão. Essa abordagem os torna líderes próximos e parceiros de seus liderados, criando vínculos pessoais e profissionais significativos.

Além disso, eles introduzem dinamismo e fluidez em suas equipes, abordando o trabalho com leveza e otimismo.

Desafios inovadores e oportunidades para criatividade são fontes de motivação para os líderes comunicadores. Eles destacam-se ao estimular novas ideias, propondo perspectivas inovadoras, dinâmicas e atividades.

No entanto, o desafio para o líder desse perfil, reside na instabilidade emocional. Para ter sucesso, é necessário manter uma visão prática e estratégica. Em alguns casos, dizer "não" a certas tarefas pode ser um obstáculo e uma dificuldade latente.

O maior desafio, no entanto, é desenvolver a autoconfiança. Além disso, o líder comunicador precisa equilibrar a abordagem prática e estratégica em cada projeto, aprendendo a recusar tarefas que não se encaixem em seu escopo ou que não possa concluir. Dizer não é seu maior desafio.



RESUMO DO Comunicador

PALAVRAS-CHAVE:

entusiasmo, diversão, empatia e criatividade

SOB TENSÃO:

pode prometer o que não consegue entregar

PRINCIPAL NECESSIDADE:

ser notado e reconhecido

NÃO GOSTA DE:

rotina e detalhes

PARA INCENTIVÁ-LO:

faça com que seja notado e se sinta parte de algo maior

O QUE FAZ PARA CONSEGUIR O QUE QUER:

persuade usando habilidades sociais novas ideias e excelente discurso

ESTÍMULO

ambiente extrovertido, pessoas de alto desempenho, estética

Perfil Executor

O perfil comportamental executor é altamente dominante e geralmente é associado a líderes natos. Esse profissional é bastante autoconfiante e encontra motivação ao enfrentar desafios.

Por ser bastante competitivo, demonstra facilidade em assumir riscos e defender suas perspectivas. Em geral, as pessoas com esse perfil são habilidosas em empreendedorismo e bons gestores de negócios.

O desempenho do executor é excelente quando o enfoque está nos resultados, especialmente em funções que demandam maior proatividade.

Para atingir seu potencial, ele necessita de liberdade para agir e tomar decisões. Apresenta grande determinação em suas ações e palavras, o que pode levá-lo a confrontos em algumas situações.

Ao desenvolver um colaborador com esse perfil, é crucial motivá-lo constantemente a buscar a excelência em alcançar melhores resultados, sem, no entanto, estimular competições internas.

Uma estratégia eficaz pode ser fornecer feedback indicando oportunidades de aprimoramento no desempenho, impulsionando-o ainda mais. Essa abordagem evita que ele se sinta intimidado, ao mesmo tempo em que preserva sua autonomia.

ASPECTOS POSITIVOS NA MANEIRA DE AGIR, PENSAR E SENTIR DO PERFIL EXECUTOR

O executor é, portanto, um perfil de muita força e competitividade. Por ser mais agressivo, é bom para assumir lideranças de grupos que precisam atingir resultados rapidamente e de forma estratégica. Com ele, jamais faltará força de vontade e disposição na equipe.

SUGESTÕES PARA LIDAR COM EXECUTORES

Lidar com pessoas que têm o perfil comportamental executor requer uma abordagem estratégica para otimizar a comunicação e a colaboração. Aqui estão algumas dicas:

Seja Direto e Objetivo:

Executores apreciam uma comunicação direta e objetiva. Evite rodeios e vá direto ao ponto ao interagir com eles.

Destaque Resultados e Metas:

Concentre-se em resultados e metas ao apresentar informações ou discutir projetos. Mostre como suas sugestões ou atividades contribuirão para o alcance dos objetivos

Dê Autonomia, mas Estabeleça Limites Claros:

Executores valorizam a liberdade para tomar decisões. No entanto, estabeleça limites claros para garantir que as ações estejam alinhadas com os objetivos gerais da equipe ou da organização.

Apresente Desafios e Oportunidades de Crescimento:

Estimule-os com desafios significativos e oportunidades de crescimento profissional. Os executores prosperam quando enfrentam situações desafiadoras e têm a chance de demonstrar suas habilidades.

Forneça Feedback Direto e Construtivo:

Ao fornecer feedback, seja claro, específico e construtivo. Valorize os resultados alcançados e sugira maneiras de melhorar sem comprometer sua autoconfiança.

Evite Microgerenciamento:

Evite microgerenciar as atividades dos executores. Dê-lhes espaço para trabalhar de forma independente, confiando em sua capacidade de cumprir as responsabilidades designadas.

Aceite Alguma Resistência à Delegação:

Executores podem ser relutantes em delegar tarefas devido à sua confiança em suas próprias habilidades. Aceite isso, mas incentive gradualmente a delegação para promover o desenvolvimento global da equipe.

Esteja Preparado para Argumentar suas Ideias:

Ao apresentar ideias ou propostas, esteja preparado para argumentar logicamente e fornecer evidências tangíveis. Executores apreciam argumentos baseados em fatos e números.

Estabeleça Relacionamentos Profissionais:

Construa relacionamentos profissionais sólidos. Embora focados em resultados, os executores valorizam colaboradores eficazes e confiáveis.

O LÍDER EXECUTOR

Dado que o executor possui um instinto de liderança inato, é comum que essa pessoa assuma a liderança de grupos e projetos. Sendo direto e altamente focado em alcançar metas, ele demonstra um excelente senso de praticidade e urgência.

No entanto, pode enfrentar desafios ao lidar com perfis menos assertivos, como o perfil planejador, e acabar sobrepondo-se ao trabalho dos outros.

Como esse tipo de líder é geralmente competente e orientado para resultados, é crucial que ele desenvolva habilidades de adaptação ao trabalhar com profissionais de diferentes estilos, demonstrando mais paciência e empatia.

É possível que haja relutância em delegar tarefas devido à autoconfiança, sendo necessário aprender a confiar mais nos membros da equipe.

Aqueles que colaboram com um líder executor podem adquirir valiosos conhecimentos sobre empreendedorismo e iniciativa própria dentro de uma empresa.

Para aqueles que enfrentam dificuldades em se impor e serem ouvidos, é importante prestar atenção especial à abordagem deste tipo de líder em relação a riscos e à demonstração de confiança.



RESUMO DO **Executor**

PALAVRAS-CHAVE:

resultado, autoconfiança,
determinação, decisão

SOB TENSÃO:

em desequilíbrio pode agir de forma
bruta e desrespeitosa

PRINCIPAL NECESSIDADE:

domínio da situação

NÃO GOSTA DE:

falta de objetividade, ineficiência,
procrastinação

PARA INCENTIVÁ-LO:

dê autonomia e liberdade de ação

O QUE FAZ PARA CONSEGUIR O QUE QUER:

ele se pauta em seus resultados

ESTÍMULO

desafios, metas, competição

Perfil Planejador

Planejadores são pessoas calmas, tranquilas, prudentes e autocontroladas. Tendem a ser altamente organizados e metódicos. Eles apreciam estruturas claras, procedimentos bem definidos.

Possuem a habilidade de antecipar eventos futuros e avaliar possíveis cenários. Isso os torna eficazes na identificação de riscos e na formulação de estratégias preventivas.

Esse perfil tem uma inclinação natural para detalhes. Ele presta atenção minuciosa aos elementos específicos de uma tarefa ou projeto, garantindo precisão e qualidade na execução.

Planejadores demonstram uma mentalidade analítica, sendo capazes de lidar com informações de forma crítica. Essa habilidade é valiosa ao tomar decisões embasadas em dados e evidências.

São proficientes em identificar e priorizar tarefas. Eles sabem distinguir o que é mais urgente e importante, facilitando a gestão eficiente do tempo e dos recursos. Por isso são capazes de gerenciar cronogramas e fazer planejamentos estratégicos como ninguém.

Tendem a ser cautelosos e a evitar riscos desnecessários. Isso não significa que não se arrisquem quando preciso, mas preferem fazê-lo com uma base sólida de informações.

Demonstram um forte senso de responsabilidade em relação às suas obrigações e compromissos. São confiáveis e dedicados a cumprir prazos e metas estabelecidos. E sabem lidar com pessoas.

Ao se comunicarem, costumam expressar suas ideias de maneira clara, organizada e detalhada. Não são particularmente adeptos a improvisar. Preferem ter um plano elaborado e seguir as etapas planejadas, evitando surpresas ou contingências não previstas.

Têm uma inclinação para se concentrar nos processos. Planejadores apreciam entender como as coisas são feitas e buscam otimizar com eficiência e eficácia.

ASPECTOS POSITIVOS NA MANEIRA DE AGIR, PENSAR E SENTIR DO PERFIL PLANEJADOR

Planejadores são altamente organizados, o que se traduz em ambientes de trabalho estruturados e na execução diligente de tarefas. Costumam ter um tom de voz moderado e equilibrado.

Além disso são, em geral, pessoas tranquilas e boas para se conviver pelo jeito mais positivo de encarar a vida. Prezam pelas amizades e harmonia dos ambientes e das relações interpessoais.

SUGESTÕES PARA LIDAR COM PLANEJADORES

Seja Organizado e Estruturado:

Demonstre organização em suas interações. Apresente informações de maneira clara e estruturada, evitando abordagens excessivamente improvisadas.

Respeite os Prazos e Compromissos:

Cumpra prazos e compromissos de maneira consistente. Planejadores valorizam a pontualidade e a responsabilidade no cumprimento de prazos.

Peça Opiniões Fundamentadas:

Ao buscar sua opinião, certifique-se de apresentar informações e argumentos fundamentados. Planejadores valorizam uma abordagem analítica e objetiva.

Aceite Mudanças de Maneira Controlada:

Se mudanças forem necessárias, apresente-as de maneira planejada e controlada. Planejadores podem resistir a alterações abruptas ou mal pensadas.

Forneça Feedback Construtivo:

Ao fornecer feedback, seja claro e construtivo. Planejadores valorizam sugestões que contribuem para melhorias, eficiência e crescimento pessoal.

Respeite a Necessidade de Tempo para Decisões:

Planejadores podem levar mais tempo do que outros perfis para tomar decisões ponderadas. Respeite esse processo e evite pressioná-los para escolhas imediatas.

O LÍDER PLANEJADOR

O planejador em um cargo de liderança é bastante organizado e simpático por natureza. Valoriza regras e tradição e age com bastante consciência e tato, mesmo quando discute os assuntos mais sensíveis.

Lidera pelo exemplo e não por exercer autoridade. A liderança não é a função mais confortável para um planejador, então se está em uma posição de liderança em sua organização é resultado de seu esforço e dedicação, e não de seu desejo de poder.

Como líder, tende a manter e reforçar políticas já existentes em vez de conduzir uma mudança. Se isso agrada aos outros, o planejador vai trabalhar duro para fazer as ideias existentes funcionarem. As pessoas em sua equipe sabem que podem falar sobre qualquer coisa com ele que serão ouvidas com compreensão e aceitação.



RESUMO DO Planejador

PALAVRAS-CHAVE:
estabilidade, paciência e processos

SOB TENSÃO:
em desequilíbrio pode ter medo de magoar e passar a evitar conflitos

PRINCIPAL NECESSIDADE:
associação e pertencimento

NÃO GOSTA DE:
mudanças frequentes, impaciência e falta de harmonia

PARA INCENTIVÁ-LO:
reconheça suas ações e esforços, mostre confiança nele

O QUE FAZ PARA CONSEGUIR O QUE QUER:
procura se apresentar da melhor maneira e no momento certo

ESTÍMULO
apoio, direcionamento

Perfil Analista

Analistas destacam-se por sua capacidade de análise crítica. Eles preferem avaliar dados, fatos e informações detalhadamente antes de tomar decisões.

Possuem uma atenção minuciosa aos detalhes, buscando a precisão em suas atividades. Esse foco em detalhes contribui para a qualidade do trabalho realizado.

Analistas baseiam suas decisões em lógica e coerência. Eles apreciam argumentos bem fundamentados e buscam padrões consistentes nas informações.

Apresentam uma abordagem metódica e paciente em relação ao trabalho. Preferem seguir procedimentos estabelecidos e não se apressam em suas atividades.

Tendem a se sentir mais confortáveis em ambientes controlados e estruturados, onde podem aplicar sua abordagem analítica de forma mais eficaz.

Valorizam dados concretos e informações tangíveis ao tomar decisões. A objetividade é uma característica-chave em seu processo decisório.

Analistas evitam riscos desnecessários e preferem estratégias seguras e bem fundamentadas. Eles buscam minimizar a incerteza em suas ações.

Ao comunicarem suas ideias, preferem uma abordagem clara, estruturada e bem organizada. Isso facilita a compreensão por parte de outros membros da equipe.

Gostam de autonomia na resolução de problemas e apreciam a liberdade para abordar desafios utilizando suas habilidades analíticas.

Têm uma mentalidade voltada para a melhoria contínua. Esse perfil busca constantemente aprimorar processos e procedimentos, identificando oportunidades para eficiência e eficácia.

Analistas podem ser mais reservados e reflexivos em sua abordagem social. Preferem pensar antes de falar e podem não ser tão extrovertidos quanto outros perfis.

ASPECTOS POSITIVOS NA MANEIRA DE AGIR, PENSAR E SENTIR DO PERFIL ANALISTA

Analistas são conhecidos por sua habilidade excepcional de análise crítica. Eles são capazes de examinar informações detalhadas e tirar conclusões fundamentadas. Baseiam suas decisões e ações em lógica e coerência e preferem abordagens racionais.

Por serem mais introspectivos, podem ser mais reservados e reflexivos em sua convivência social. Essa característica contribui para uma ponderação cuidadosa antes de agir ou tomar decisões.

São peças-chave em qualquer time ou sociedade de negócio, porque concentram-se não apenas em resultados imediatos, mas também em construir soluções sustentáveis a longo prazo.

SUGESTÕES PARA LIDAR COM ANALISTAS

Forneça Informações Detalhadas

Alistas apreciam detalhes e informações concretas. Ao comunicar algo, forneça dados específicos, argumentos fundamentados e evite generalizações. Isso ajudará a construir confiança na comunicação.

Proponha Melhorias de Maneira

Lógica:

Se deseja sugerir melhorias ou mudanças, apresente argumentos claros e baseados em dados. Os analistas respondem bem a propostas que são cuidadosamente elaboradas e embasadas.

Reconheça a Atenção aos Detalhes:

Valorize a atenção minuciosa aos detalhes que os analistas trazem para o trabalho. Ao reconhecer e elogiar a precisão em suas tarefas, você reforça a qualidade do trabalho realizado.

Evite Exposição:

Mesmo quando se trata de uma premiação ou reconhecimento, analistas preferem uma abordagem mais intimista, cuidadosa e focada nos atributos que construíram aquele sucesso. Não faça muito alarde e evite expor uma pessoa desse perfil de forma desnecessária.

O LÍDER ANALISTA

O líder analista destaca-se pela habilidade analítica aguçada. Ele é capaz de examinar detalhes, analisar informações e tomar decisões bastante criteriosas. Valoriza a precisão e detalhes em todas as atividades.

Um líder analista trabalha para garantir que as tarefas sejam executadas com alta qualidade e atenção aos pormenores. Possui uma visão estratégica, formulando planos a longo prazo e estabelecendo metas claras e alcançáveis para a equipe.

Procura constantemente maneiras de melhorar a eficácia do time. Investe no desenvolvimento dos seus liderados, identificando talentos individuais e promovendo oportunidades de crescimento profissional alinhadas com as habilidades de cada um. Respeita as diferenças individuais e reconhece a contribuição única de cada membro da equipe, promovendo um ambiente colaborativo e inclusivo.

Além disso, ele prioriza resultados sustentáveis a longo prazo em vez de soluções rápidas. O líder analista busca garantir a estabilidade e durabilidade nas conquistas da equipe.



RESUMO DO **Analista**

PALAVRAS-CHAVE:
exatidão, cautela, perfeccionismo

SOB TENSÃO:
em desequilíbrio pode preferir se calar ou se retirar

PRINCIPAL NECESSIDADE:
segurança, processos

NÃO GOSTA DE:
imprevistos e riscos

PARA INCENTIVÁ-LO:
ofereça segurança e garantias

O QUE FAZ PARA CONSEGUIR O QUE QUER:
se aprofunda no conhecimento, se especializa

ESTÍMULO
apoio para que coloque em prática o que foi pensando, com feedbacks construtivos e reforços de aprovação

QUE PERFIL COMBINA MAIS COM O SEU...

Será que deu match?

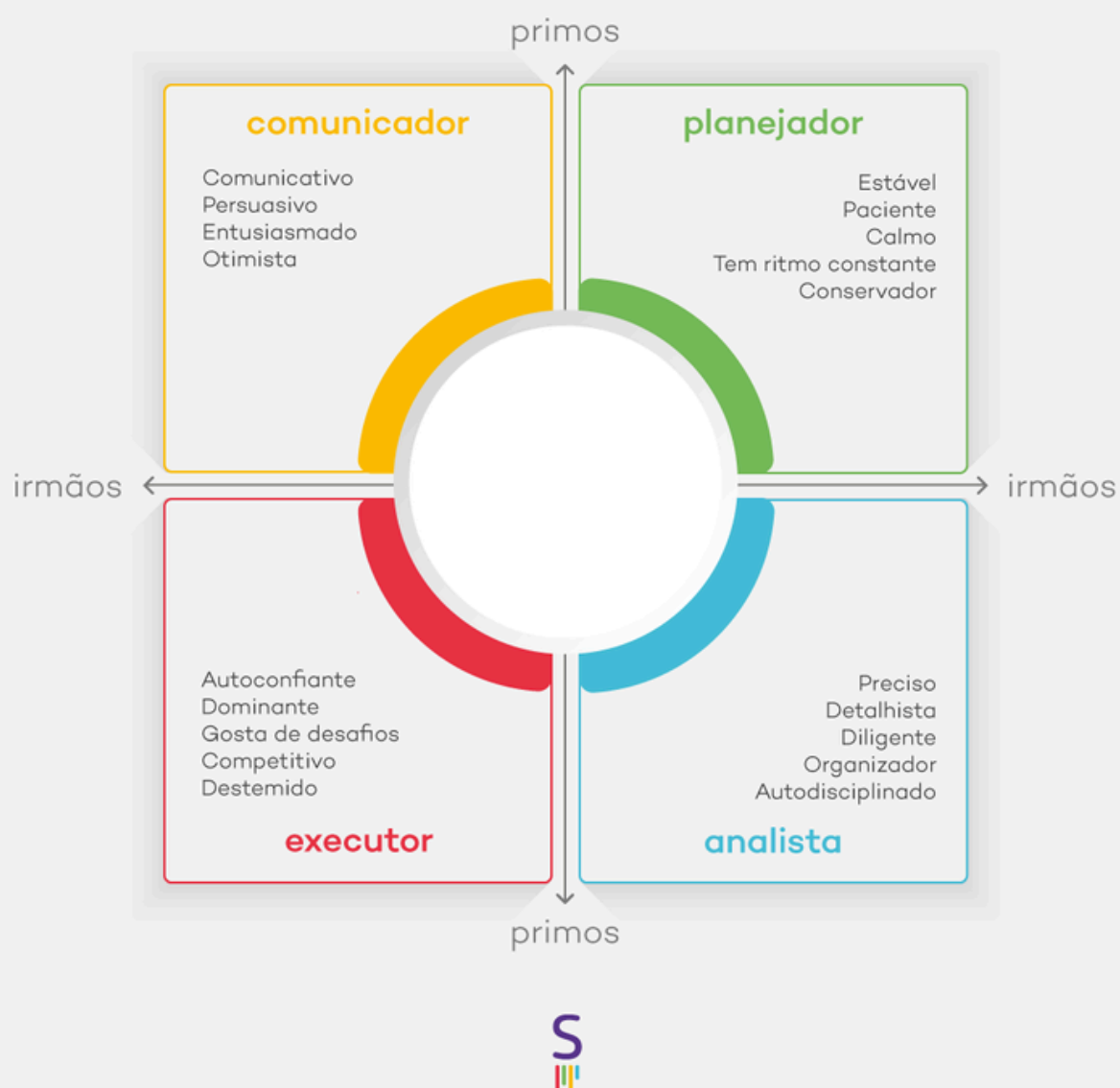
Com tantas particularidades em cada perfil, como saber quais deles podem combinar mais entre si? Será que isso existe?

Sim é possível não apenas identificar os perfis que mais combinam entre si, como a partir de análises específicas, construir times "perfeitos" para cada tipo de negócio ou projeto.

Alinhar os "superpoderes" dos perfis e construir um bom espaço para que trabalhem juntos com eficiência é a melhor forma de colher o mais alto desempenho de cada um deles.

Um bom Analista Comportamental pode te ajudar a construir isso e orientar seus gestores a liderarem equipes com múltiplos perfis sem perda de performance garantindo a harmonia de todos os envolvidos.

Similaridade dos perfis



Conheça o Profiler

TESTE DE PERFIL COMPORTAMENTAL



Profiler é uma ferramenta de Gestão Comportamental, desenvolvida pela Sólides, que permite mapear os perfis comportamentais das pessoas.

A ferramenta é baseada na metodologia DISC e em mais sete teorias comportamentais. O Profiler é aprovado pela USP e pela UFMG, e oferece 97% de precisão em seus relatórios.

Trata-se de um mapeamento robusto que permite conhecer melhor o indivíduo, identificando uma série de informações que podem ser utilizadas de forma estratégica para potencializar talentos e melhorar a gestão de pessoas nas empresas.

Acompanhado de uma devolutiva feita por um especialista do Instituto Infinito você poderá obter um vasto conhecimento sobre seu perfil de comportamento e aprender a como usá-lo para gerar melhores resultados.

QUANDO SUAS CARACTERÍSTICAS SÃO RESPEITADAS...

abre-se espaço para que você
possa ser você mesmo na sua
máxima potência. Não precisar
"agradar" porque o outro te
compreende e aprendeu a
extrair o melhor de você é
simplesmente *libertador*



Faça seu mapeamento comportamental e descubra mais sobre você

COMO FUNCIONA?

- Você solicita seu mapeamento
- Recebe o link para preenchimento online
- Recebe uma devolutiva individual ao vivo
- Recebe um relatório completo em PDF com mais de 50 informações sobre seu perfil

QUERO MAPEAR

Clique no botão abaixo ou entre em contato conosco pelo whatsapp: **+55 21. 93618-9232**

[solicitar](#)

TENHO DÚVIDAS

Se você ainda está com dúvidas solicite atendimento pelo whatsapp: [+55 21. 93618-9232](https://api.whatsapp.com/send?phone=5521936189232)

PARTICIPE DA PRÓXIMA EDIÇÃO

Quer ser entrevistado ou tem uma história sobre
como você usa os perfis comportamentais na
vida e no trabalho? Mande um email para:
perfis@institutoinfinito.com

FALE CONOSCO

Entre em contato pelo whatsapp:
+55 21. 93618-9232

CONHEÇA O INSTITUTO INFINITO



institutoinfinito.com



[@institutoinfinitobr](https://www.instagram.com/institutoinfinitobr)

perfis | 2024 No. 01

