



## Modelo ADV

25 de abril de 2019

**Esta metodologia Innermetrix ADVanced Insights Profile combina o melhor de três perfis mundiais de classificação:**

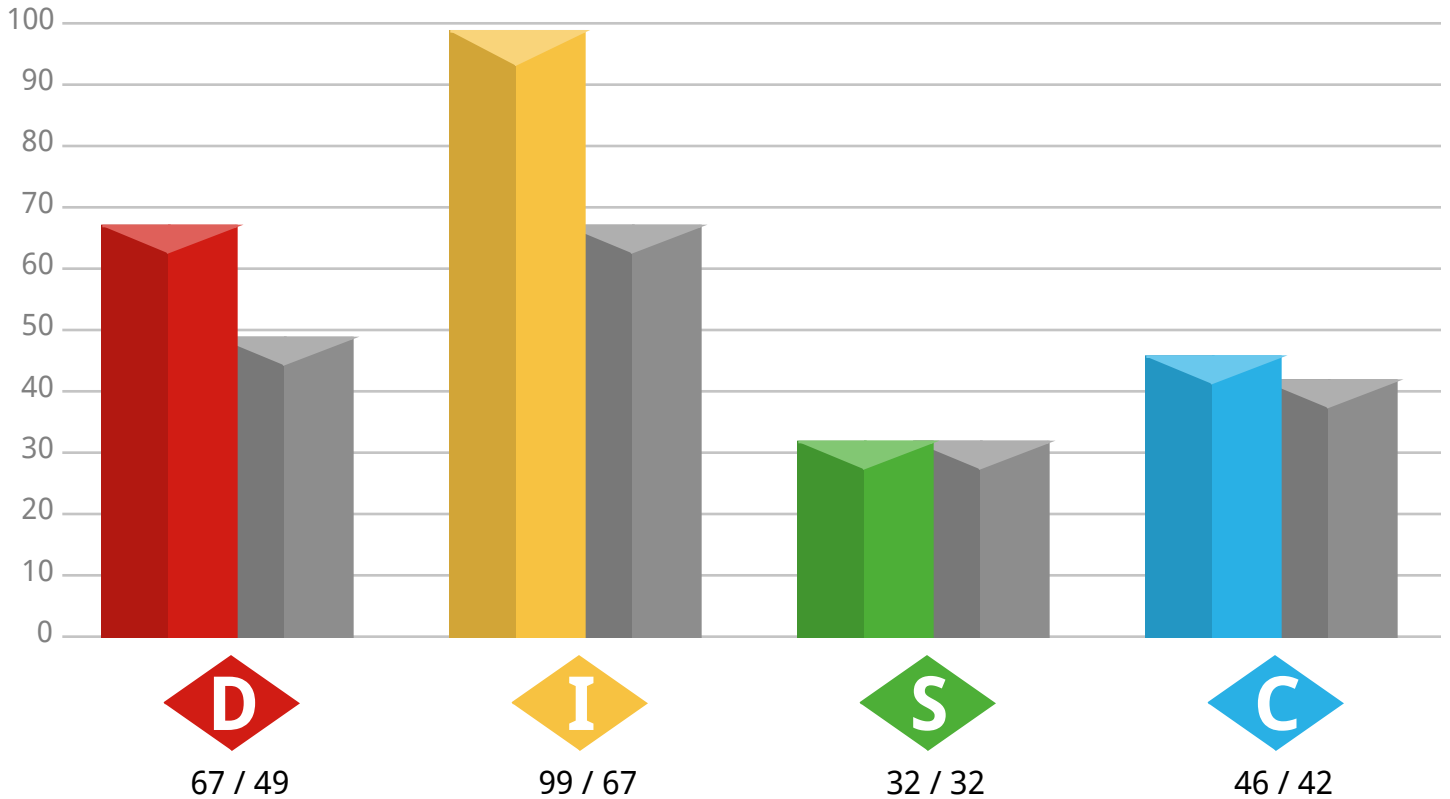
O Attribute Index mensura como você pensa e toma decisões. O Values Index mede seu estilo motivacional e tendências e o DISC Index mede seu estilo comportamental preferido. Juntos eles criam o O QUÊ, PORQUÊ e COMO (ou seja, quais talentos naturais você tem, porque você está motivado a usá-los e como você prefere usá-los).

Este nível de autoconhecimento e descoberta é a essência para alcançar o desempenho máximo em qualquer papel ou tarefa, garantindo que você alinhe corretamente o que você faz de melhor com como você faz isso e porquê.



Alessandra Balbinot - Soluções Corporativas  
[contato@alessandrabalbinot.com.br](mailto:contato@alessandrabalbinot.com.br)

## Comparação de Estilos Naturais e Adaptáveis



Modelo ADV

### Estilo natural:

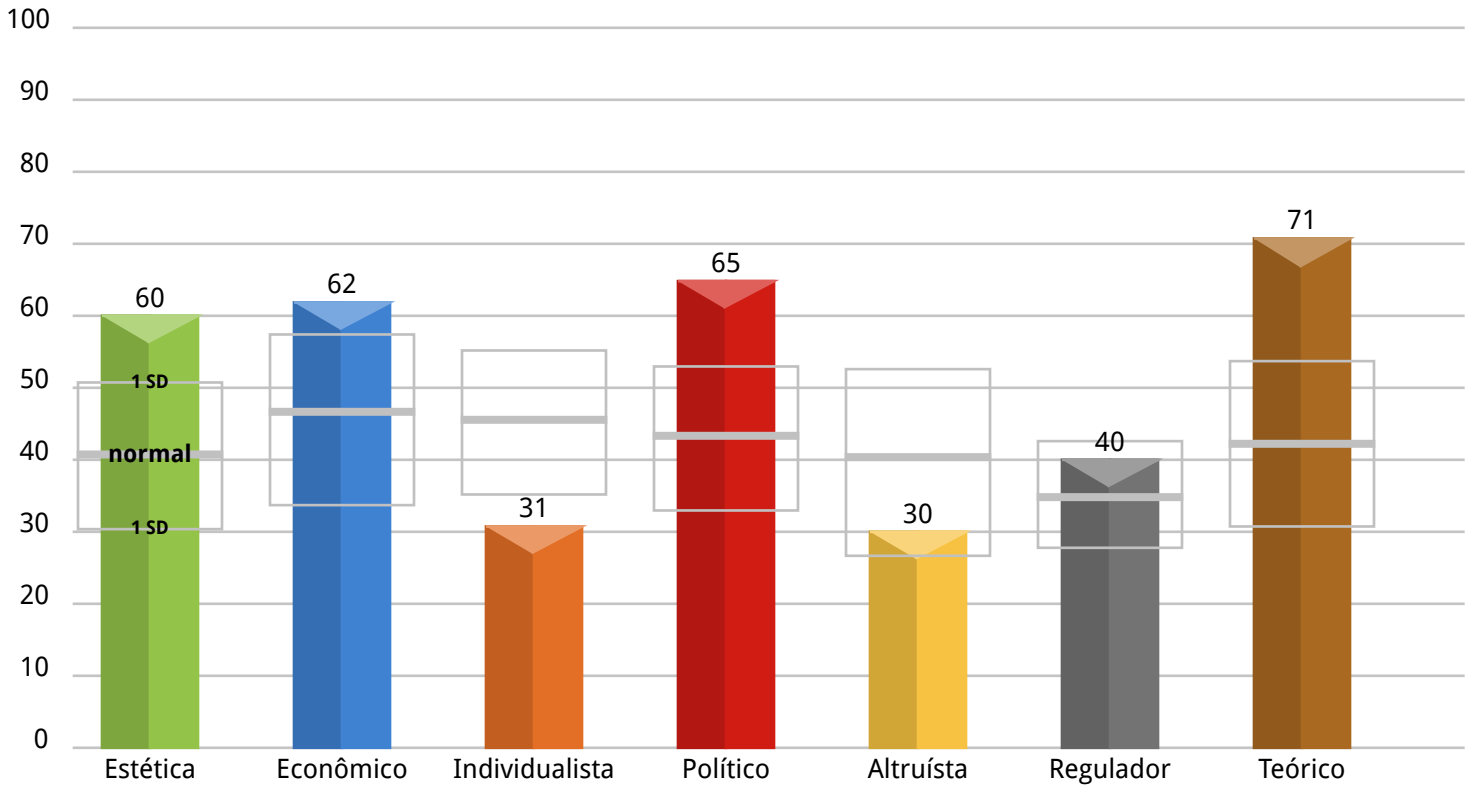
O estilo natural é como você se comporta quando você está sendo o mais natural possível. É seu estilo básico e o que você adota quando você está sendo autêntico e fiel a si mesmo. Também é o estilo para o qual você reverte quando sob estresse ou pressão. Comportar-se dessa forma, no entanto, reduz seu estresse e sua tensão, e é reconfortante. Quando autêntico a este estilo, você aumentará seu verdadeiro potencial de maneira mais eficiente.

### Estilo adaptável:

O estilo adaptável é como você se comporta quando você sente que está sendo observado ou quando está ciente do seu comportamento. Este estilo é menos natural e menos autêntico para você e para suas reais tendências e preferências. Quando forçado a adotar este estilo por muito tempo, você pode tornar-se estressado e menos eficaz.

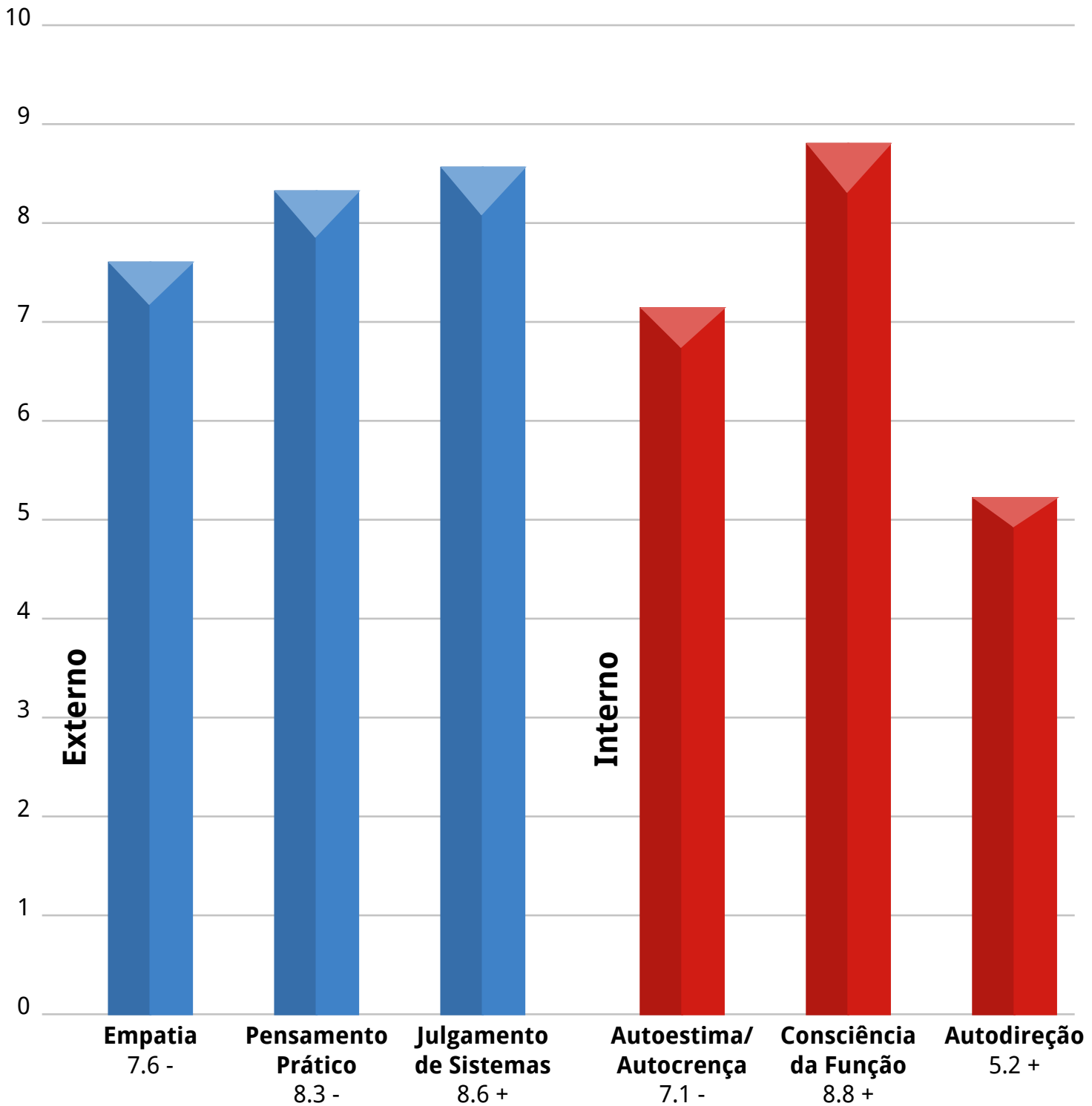


## Resumo Executivo dos Valores de Modelo



Modelo ADV

<b>Alto Estética</b>	Você é muito sensível à forma, à harmonia e ao equilíbrio. Provavelmente você é um forte defensor das iniciativas ecológicas e da proteção de seu tempo e espaço.
<b>Alto Econômico</b>	Sua grande motivação para ganhos econômicos ajuda a encorajar longos projetos e tarefas.
<b>Baixo Individualista</b>	Você é capaz de apoiar os esforços da equipe sem exigir o centro das atenções; um(a) companheiro(a) de equipe que dá apoio.
<b>Alto Político</b>	Você é capaz de aceitar o crédito ou assumir a culpa com uma atitude de 'a responsabilidade é toda minha'.
<b>Mediano Altruísta</b>	Você se preocupa com os demais sem dar tudo de si, um estabilizador.
<b>Mediano Regulador</b>	Você é capaz de equilibrar e entender a necessidade de ter a estrutura e a ordem, mas não paralisa sem isso.
<b>Muito Alto Teórico</b>	Você é apaixonado(a) pela aprendizagem. Você está continuamente no modo de aprendizado e traz um alto grau de credibilidade técnica ou de base de conhecimento.

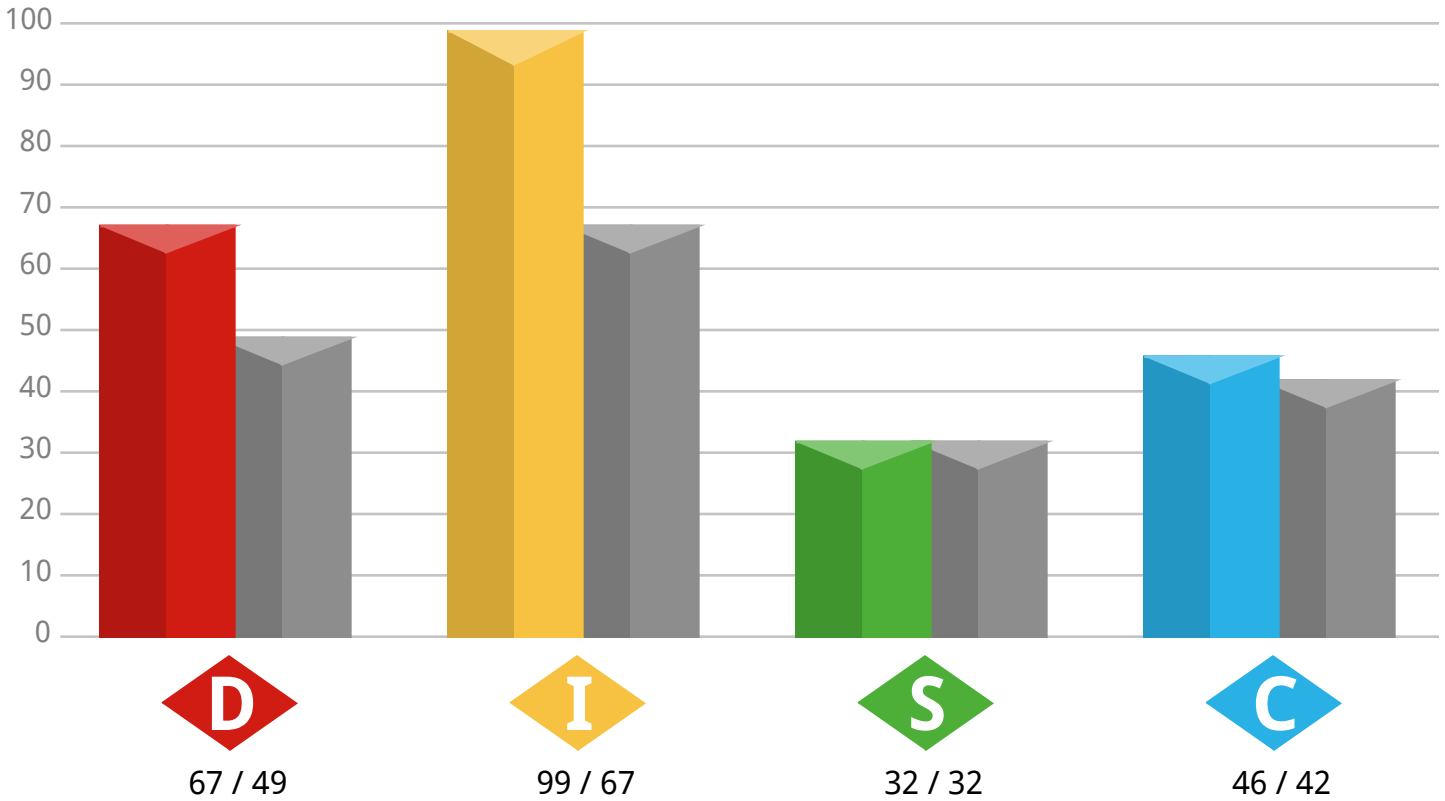




# DISC Index

**COMO** você prefere usar seus talentos baseando-se no seu estilo de comportamento natural?

## Comparação de Estilos Naturais e Adaptáveis



Modelo ADV

### Estilo natural:

O estilo natural é como você se comporta quando você está sendo o mais natural possível. É seu estilo básico e o que você adota quando você está sendo autêntico e fiel a si mesmo. Também é o estilo para o qual você reverte quando sob estresse ou pressão. Comportar-se dessa forma, no entanto, reduz seu estresse e sua tensão, e é reconfortante. Quando autêntico a este estilo, você aumentará seu verdadeiro potencial de maneira mais eficiente.

### Estilo adaptável:

O estilo adaptável é como você se comporta quando você sente que está sendo observado ou quando está ciente do seu comportamento. Este estilo é menos natural e menos autêntico para você e para suas reais tendências e preferências. Quando forçado a adotar este estilo por muito tempo, você pode tornar-se estressado e menos eficaz.



## Sobre este relatório

Pesquisas realizadas pela Innermetrix mostram que as pessoas mais bem sucedidas compartilham uma característica comum: a autoconsciência. Elas reconhecem as situações que lhes farão ter sucesso, e isso torna mais fácil encontrar maneiras de alcançar os objetivos que se ajustem aos seus estilos comportamentais. Também, entendem suas limitações e onde não são eficazes, o que as auxilia a compreender onde não ir ou como não agir. Aqueles que entendem suas preferências de comportamento natural são muito mais propensos a buscar as oportunidades certas, da maneira certa, no tempo certo e, assim, obter os resultados que desejam.

Esse relatório mede quatro dimensões de seu estilo comportamental. São elas:

- **Decisive**, ou Dominância — com preferência para resolução de problemas e obtenção de resultados
- **Interactive**, ou Influência — com preferência pela interação com os outros e mostrar emoções
- **Stability**, ou Estabilidade — com preferência pelo ritmo constante, persistência e estabilidade
- **Cautions**, ou Cautela — com preferência por procedimentos, normas e protocolos

## Este relatório inclui:

- **Os Elementos DISC** — Base educacional por trás do perfil, a ciência e as quatro dimensões do comportamento
- **As Dimensões DISC** — Um olhar mais profundo a cada uma das quatro dimensões comportamentais
- **Resumo do Estilo** — Uma combinação entre seus estilos de comportamento: natural e adaptável
- **Forças Comportamentais** — Uma descrição detalhada baseada em pontos fortes de seu estilo comportamental
- **Comunicação** — Dicas sobre como você gosta de se comunicar e de que se comuniquem com você
- **Clima Ideal de Trabalho** — Seu ambiente ideal de trabalho
- **Eficácia** — Insights sobre como você pode ser mais eficaz ao compreender seu comportamento
- **Motivações Comportamentais** — Maneiras de garantir que seu ambiente seja motivacional
- **Melhora Contínua** — Áreas onde você pode se concentrar em melhorar
- **Estilos de Treinamento/Aprendizagem** — Seus meios preferidos de ensinar e aprender
- **Seção Relevante** — Tornando a informação real e pertinente a você
- **Conexão com o Sucesso** — Conectando seu estilo a sua própria vida



## Os elementos do Índice DISC

Este relatório Índice DISC é único no mercado por uma série de razões. Você acaba de concluir o primeiro instrumento DISC a utilizar o método "clique e arraste" para completar suas respostas. Construído de forma precisa para permitir a facilidade das respostas, mesmo diante de muitas decisões difíceis. Tal ligação intuitiva permite que você se concentre corretamente em suas respostas, não no processo.

Além disso, ao contrário de outros instrumentos DISC, este lhe permite classificar os quatro itens que são mostrados ao mesmo tempo. Como resultado, este instrumento não permite que qualquer resposta seja desperdiçada. Alguns instrumentos pedem que sejam classificados dois itens ao invés de quatro disponíveis, o que deixa lacunas e gera um desperdício de 50% dos termos, não possibilitando um processo com respostas eficientes. O instrumento Índice DISC da Innermetrix elimina esse problema com as respostas.

Outro aspecto único desse perfil Índice DISC é que apresentamos os aspectos D-I-S-C de seu comportamento tanto como entidades separadas, como na combinação dinâmica de seus traços. Este relatório apresenta a primeira vez que cada um dos elementos DISC é separado e puramente desenvolvido como entidade única, servindo como uma importante ferramenta de aprendizagem à medida em que você vai explorando os aspectos mais profundos do mesmo. Seu padrão único de características DISC é desenvolvido através do contexto do presente relatório. Além disso, as quatro páginas seguintes serão dedicadas a explorar sua pontuação DISC em componentes separados dentro da combinação única de características que você exhibe.

Um comentário sobre contradições: você pode ler algumas áreas deste relatório que contradizem outro texto. Isto é devido ao fato de muitos de nós mostrarmos comportamentos contraditórios no percurso normal das nossas operações diárias. Cada um de nós somos, por vezes, comunicativos e outras vezes mais reflexivos, dependendo de como estamos adaptando nosso comportamento. A expressão dessas contradições é uma demonstração da sensibilidade deste instrumento para determinar essas sutis diferenças entre nosso estilo natural e adaptável de comportamento.

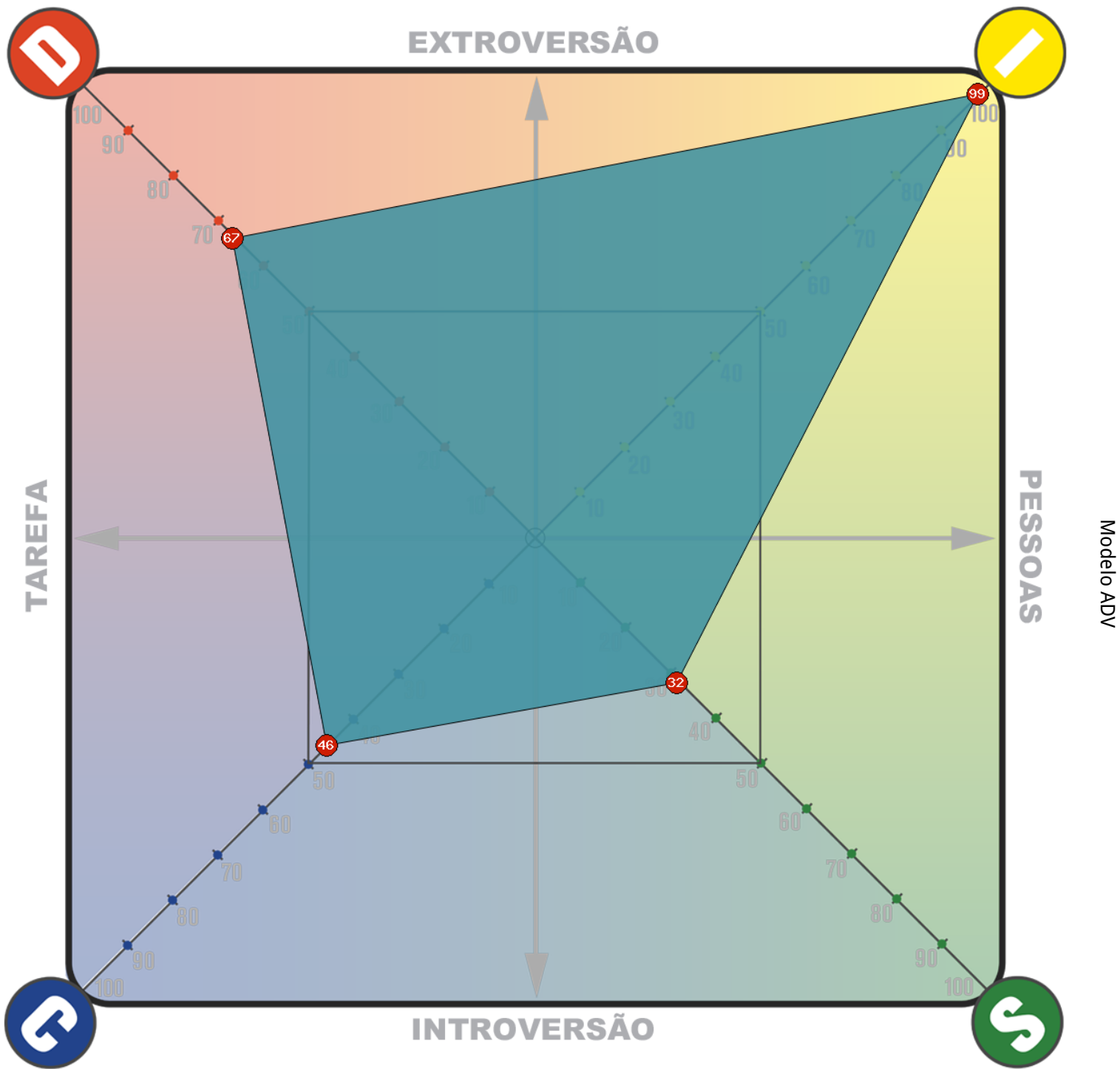




## Um olhar mais atento sobre os quatro componentes de seu estilo comportamental

<b>Dominância</b>	<b>Influência</b>	<b>Estabilidade</b>	<b>Cautela</b>
<b>Problemas:</b> Como você tende a abordar os problemas e tomar decisões	<b>Pessoas:</b> Como você tende a interagir com os outros e compartilhar opiniões	<b>Ritmo:</b> Como você prefere estabelecer o ritmo em seu ambiente	<b>Procedimentos:</b> Sua preferência sobre os protocolos e padrões estabelecidos
<b>Alto D</b>	<b>Alto I</b>	<b>Alto S</b>	<b>Alto C</b>
<b>Exigente</b>	<b>Sociável</b>	<b>Paciente</b>	<b>Prudente</b>
Motivado	Persuasivo	Previsível	Perfeccionista
Enérgico	Inspirador	Passivo	Sistemático
Ousado	Entusiástico	Complacente	Cuidadoso
Determinado	Sociável	Estável	Analítico
Competitivo	Preparado	Consistente	Metódico
Responsável	Encantador	Constante	Ordenado
Questionador	Convincente	Extrovertido	Equilibrado
Conservador	Reflexivo	Agitado	Independente
Suave	Factual	Ativo	Rebelde
Agradável	Retraído	Espontâneo	Descuidado
<b>Discreto</b>	<b>Distante</b>	<b>Impetuoso</b>	<b>Desafiante</b>
<b>Baixo D</b>	<b>Baixo I</b>	<b>Baixo S</b>	<b>Baixo C</b>

Modelo ADV



Modelo ADV



## DOMINÂNCIA

### Seu foco em solução de problemas e obtenção de resultados

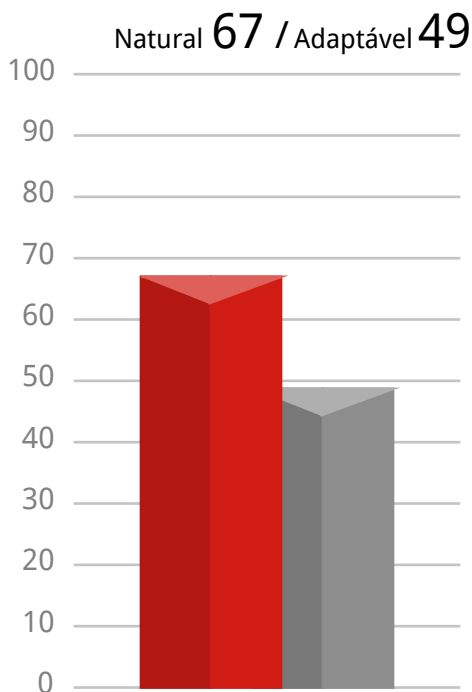
O D no DISC representa Dominância. A sua pontuação nesta escala, representada abaixo, mostra sua localização na dimensão D com base em suas respostas. Uma pontuação alta não significa que seja bom, e uma pontuação baixa não significa que seja ruim, já que refere-se a uma imagem ou conjunto de características comportamentais. Por exemplo:

#### D alto —

Tendência para resolver novos problemas de forma muito rápida e assertiva. Adota uma atitude ativa e direta para a obtenção de resultados. A chave aqui são novos problemas como os que não tem precedentes ou que não ocorreram antes. Também pode haver um elemento de risco em tomar uma postura errada ou desenvolver uma solução incorreta, mas aqueles com uma pontuação alta em D estão dispostos a correr tais riscos, mesmo que estejam errados.

#### D baixo —

Tendência para resolver novos problemas de forma mais deliberada, controlada e organizada. Novamente, a chave aqui são os problemas novos e sem precedentes. O estilo de D baixo resolverá os problemas de rotina muito rapidamente porque os resultados já são conhecidos. Porém, quando o problema for incerto e os resultados desconhecidos, o estilo de D baixo irá abordar o novo problema de forma calculada e ponderada, pensando com muito cuidado antes de agir.



Seu resultado mostra um grau moderadamente alto de pontuação no fator 'D'. Os comentários abaixo destacam alguns dos traços específicos e únicos da sua pontuação.

- Você é aventureiro na tentativa de novas ideias e inovações.
- Você prefere a liberdade ao ter que lidar com detalhes. Eles restringem a sua ação.
- Você sempre prefere estar no controle, o que pode torná-lo resistente em delegar adequadamente as tarefas.
- Você pode aceitar correr riscos elevados, mas geralmente não é muito radical.
- Quando sob pressão, você pode se tornar um comunicador unidirecional (de você para os outros).
- Você gosta de novas alternativas e toma uma atitude questionadora e aberta em relação à mudanças.



## INFLUÊNCIA

### Seu foco em interagir com pessoas e expressar emoções

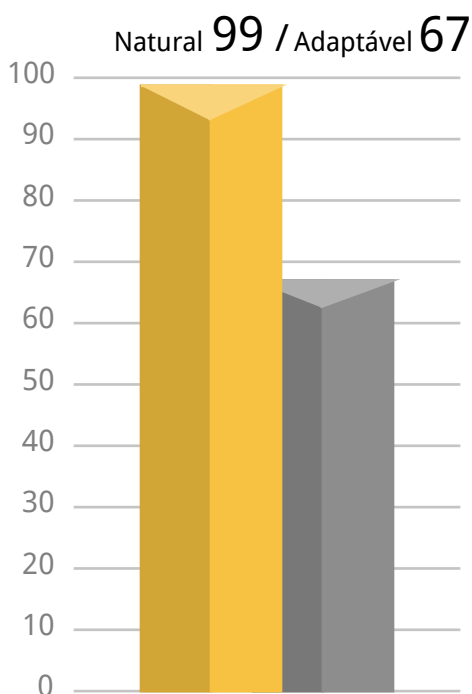
O I no DISC representa Influência. A sua pontuação nesta escala representada abaixo mostra sua localização na dimensão I com base em suas respostas. Uma pontuação alta não significa que seja bom e uma pontuação baixa não significa que seja ruim, já que refere-se a visão ou conjunto de características comportamentais. Por exemplo:

#### I alto —

Tendência para conhecer novas pessoas de forma extrovertida, dinâmica e socialmente assertiva. A chave aqui são pessoas novas, nunca vistas antes. Muitos outros estilos são falantes, mas principalmente com pessoas já conhecidas há algum tempo. Pessoas com uma alta pontuação em I são comunicativas, gostam de interagir com os demais e são amplamente abertas, mesmo com pessoas que acabaram de conhecer. Indivíduos nesta faixa de pontuação também podem ser um pouco impulsivos. Em geral, aqueles com pontuação alta em I são falantes e extrovertidos.

#### I baixo —

Tendência para conhecer novas pessoas de forma mais controlada, tranquila e reservada. Aqui é onde a palavra-chave "novas pessoas" entra em ação. Pessoas com uma pontuação baixa em I são mais falantes com seus amigos e colegas próximos, mas tendem a ser mais reservadas com pessoas que conheceram recentemente. São indivíduos que valorizam o controle das emoções e constroem novas relações de uma maneira mais reflexiva do que emocional.



Seu resultado mostra um grau muito alto de pontuação no fator 'I'. Os comentários abaixo destacam alguns dos traços específicos e únicos da sua pontuação.

- Você realmente gosta de conhecer novas pessoas e interage facilmente. Para você, ninguém é um estranho.
- Você possui um nível de confiança muito alto pelos outros, o que pode resultar em você sair "machucado".
- Você sofre por deixar as coisas para mais tarde quando se trata de realizar por si mesmo tarefas que exijam trabalhar com muitos detalhes.
- Você é muito entusiasmado quando trabalha com outras pessoas.
- Você é muito otimista.
- Você é sociável e extrovertido com quase todos que conhece.



## ESTABILIDADE

### Seu foco no ritmo do ambiente de trabalho

O S no DISC representa Estabilidade. A sua pontuação nesta escala representada abaixo mostra sua localização na dimensão S com base em suas respostas. Uma pontuação alta não significa que seja bom e uma pontuação baixa não significa que seja ruim, já que refere-se a uma imagem ou conjunto de características comportamentais. Por exemplo:

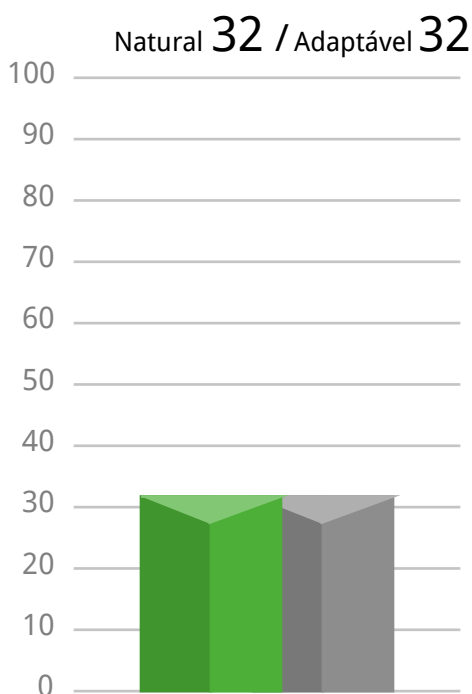
#### Alto S —

Tendência a preferir um ambiente mais controlado, deliberado e previsível. Valoriza a segurança de uma situação de trabalho e de um comportamento disciplinado. Também tende a mostrar um sentimento de lealdade a uma equipe ou organização e, como resultado, pode ter uma maior longevidade ou estabilidade em uma posição de trabalho do que os outros estilos. Pessoas com uma alta pontuação em S têm um excelente estilo de audição e são treinadores muito pacientes e professores para os outros da equipe.

#### Baixo S —

Tendência a preferir um ambiente de trabalho mais flexível, dinâmico e não estruturado. Valoriza a liberdade de expressão e a capacidade de mudar rapidamente de uma atividade para outra. Tais pessoas tendem a entediarem-se com a mesma rotina, que traz segurança para as pontuações alto S. Como resultado, procurarão oportunidades e mercados de trabalho para o seu alto senso de urgência e necessidades de atividade, já que possuem a preferência pela espontaneidade.

Modelo ADV



Seu resultado mostra um grau moderadamente baixo de pontuação no fator 'S'. Os comentários abaixo destacam alguns dos traços específicos e únicos da sua pontuação.

- Você raramente está contente com as coisas no estado que estão.
- Você é muito bom em multitarefas.
- Os acontecimentos inesperados mantêm as coisas interessantes para você.
- Você pode tornar-se um pouco crítico aos sistemas não tradicionais.
- Você prefere um ambiente de trabalho mais desestruturado.
- Você é inquieto e tende a pressionar os demais para obter resultados mais rápidos.



## CAUTELA

### Seu foco em padrões, procedimentos e expectativas

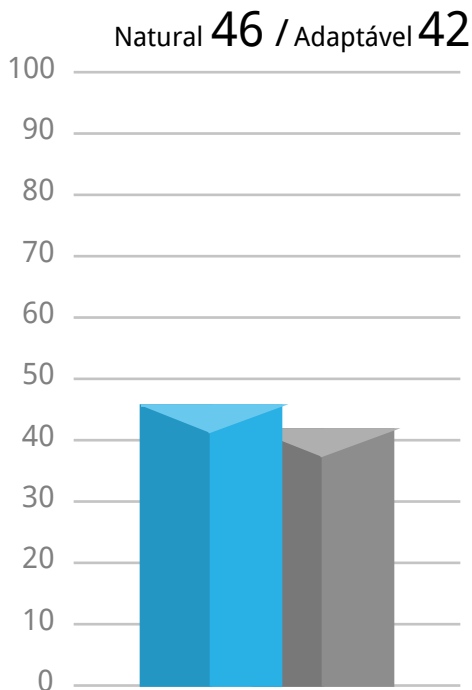
O C no DISC representa Cautela. A sua pontuação na escala representada abaixo mostra sua localização na dimensão C com base em suas respostas. Uma pontuação alta não significa que seja bom e uma pontuação baixa não significa que seja ruim, já que refere-se a uma imagem ou conjunto de características comportamentais. Por exemplo:

#### Alto C —

Tendência para aderir às regras, normas, procedimentos e protocolos estabelecidos por aqueles em autoridade e a quem respeita. Gosta das coisas feitas do jeito certo e de acordo com o manual de instruções. A frase "as regras são feitas para serem seguidas" é um lema apropriado para aqueles com pontuação alta em C. Possui alguns dos mais altos interesses em controle de qualidade sobre qualquer outro dos estilos comportamentais e, frequentemente, deseja que os outros também o tenham.

#### Baixo C —

Tendência para operar de forma mais independente de regras e procedimentos operacionais padrão. Provavelmente irá atuar na linha de base. Se encontrar uma maneira mais fácil de fazer algo, irá fazê-lo à partir do desenvolvimento de uma variedade de estratégias conforme as demandas da situação. Para as pontuações baixas em C, as regras são apenas diretrizes e podem ser modificadas ou quebradas, conforme necessário, para a obtenção de resultados.



Seu resultado mostra um grau média baixa de pontuação no fator 'C'. Os comentários abaixo destacam alguns dos traços específicos e únicos da sua pontuação.

- Você prefere agir por "si próprio", ao invés de seguir a norma.
- Para você as regras são diretrizes, não determinações.
- Você gosta de seguir o seu próprio caminho para os resultados.
- Você é flexível o suficiente para trabalhar com ou sem estrutura ou ordem.
- Para você, o fim geralmente justifica os meios.
- Você pode ser visto como descomprometido por alguns quando se trata de decidir sobre como proceder.



### **Padrão de Estilo Natural:**

Seu estilo natural é a maneira como você pode se comportar quando não está pensando sobre isso, sentindo-se o mais confortável possível (natural). Este também é o estilo ao qual você recorrerá quando sob estresse ou sob pressão. Finalmente, este é o estilo que você deve buscar para ser fiel a si mesmo em suas funções diárias. Ser natural trará melhores resultados com menos esforço e estresse. As seguintes informações são válidas única e exclusivamente para seu estilo natural de comportamento:

- Talvez você avalie os outros pela sua capacidade de se expressar verbal e fluentemente.
- Você busca a liberdade de rotina, controle e detalhes.
- Capaz de manter uma imagem pública positiva através de uma variedade de atribuições.
- Você mostra um alto nível de confiança ao trabalhar com os demais.
- Através de habilidades verbais fluentes, você é capaz de obter o apoio de uma variedade de estilos de pessoas.
- Você persuade os outros com sua abordagem pessoal e amigável.
- Você mostra um alto nível de interesse em trabalhar com pessoas, e faz amigos facilmente.
- Quando pressionado, você pode se tornar mais suscetível e menos firme em suas opiniões.



### **Padrão de Estilo Adaptável:**

Este é o estilo de comportamento ao qual você se adapta quando está consciente do seu próprio comportamento, quando sente que está sendo observado ou sempre que está tentando se adequar a uma situação. Este não é um estilo natural para você, mas, ainda assim, é um dos seus únicos dois estilos preferenciais. Em outras palavras, é a maneira que você sente que "deveria" se comportar quando pensa sobre isso. As declarações abaixo tratam especificamente sobre o seu estilo de comportamento adaptável:

- Capaz de gerar uma participação da equipe através de conversas amigáveis e persuasão gentil de todos os membros da equipe de forma individualizada.
- Exibe um alto nível de energia, especialmente em situações sociais e é muito bom em conhecer novas pessoas.
- Pode procurar atribuições especializadas para que possa tirar proveito de suas habilidades sociais e motivacionais.
- Quer ser conhecido por sua grande preocupação com as pessoas. Você gosta delas e quer ser querido também.
- Tendência a um senso de urgência de médio a alto podendo tornar-se entediado com projetos mundanos ou rotineiros.
- Você mostra um alto nível de confiança na capacidade dos demais da equipe em realizar suas responsabilidades e compromissos.
- Se arrisca de maneira moderada, podendo fazer algo inesperado só para chamar atenção ou criar uma situação interessante e cheia de surpresas.
- Você quer ser visto como uma pessoa de fácil convivência e não antagonizar os demais deliberadamente.





Com base em seu estilo comportamental, existem certas oportunidades para tornar-se mais eficaz, estando ciente de como você prefere e gosta de se comportar. Os itens abaixo podem ajudá-lo em seu crescimento e desenvolvimento profissional. Compreendendo tais itens, você pode encontrar os motivos para você estar travando em algumas áreas de sua vida e porque outros aspectos não lhe causam problema nenhum. Você poderia ser mais eficaz se:

- Liberdade de rotina e atividades repetitivas.
- Mascarar algumas emoções e não demonstrar tanto o que sente.
- Maior controle sobre as emoções.
- Oportunidades de envolvimento com um vasto leque de pessoas.
- Um ambiente onde existe a comunicação frequente e o contato com as pessoas.
- Um sistema de apoio para lidar com alguns dos detalhes e minúcias.
- Tomar decisões com menos emoção e mais raciocínio.
- Ter uma compreensão clara dos resultados que se espera de você.



Seu estilo comportamental te motivará por determinados fatores no seu ambiente. Ter tais fatores presentes pode fazer com que você se sinta mais motivado e produtivo. Os itens abaixo são coisas que você poderia desejar ter à sua volta a fim de sentir-se potencialmente motivado:

- Prêmios que confirmem a capacidade, habilidade ou realizações.
- Um sistema que apoie e auxilie com os detalhes e dê seguimento.
- Um ambiente que ofereça mobilidade ao redor do escritório, ou em todo o país.
- Reconhecimento social pelo sucesso alcançado ou metas realizadas.
- Reconhecimento público das metas e realizações.
- Um ambiente de trabalho de apoio e incentivo.
- Atribuições que permitam uma grande variedade de contato com as pessoas.
- Atividades interessantes fora do ambiente de trabalho. Algumas pessoas com resultados semelhantes gostam de se envolver em atividades comunitárias e de voluntariado.



Cada estilo comportamental contém determinados pontos fortes, como resultado da forma que as suas quatro dimensões comportamentais se relacionam entre si. Compreender as suas próprias e únicas forças comportamentais, permite que você coloque tal nível de autoconhecimento a favor de trabalhar pelo seu sucesso e satisfação. As declarações a seguir destacam os pontos fortes específicos do seu estilo comportamental:

- Você tem a habilidade de pensar rápido.
- Seus resultados são similares aos daqueles conhecidos como agitados no local de trabalho.
- Você é muito bom em fazer apresentações para grupos grandes ou pequenos.
- Potencial para ser um apresentador envolvente.
- Um excelente jogador de equipe, você é muito eficaz na formação e desenvolvimento dos demais.
- Você lida com objeções, perguntas e pressão com equilíbrio e confiança.
- Uma pessoa com iniciativa e agente ativo de tudo o que faz.
- Um grande senso de urgência, a fim de fazer as coisas imediatamente.



Seu estilo comportamental desempenha um papel significativo na determinação de quais aspectos de um ambiente você gosta. Os itens abaixo irão ajudá-lo a compreender o que definirá um clima de trabalho ideal para você. Com base em como você prefere se comportar, um clima ideal para você é aquele lhe fornece:

- Liberdade de discurso e expressão.
- Atividades para obter e manter a atenção dos demais.
- Variedade nas tarefas de trabalho e projetos múltiplos.
- Reconhecimento público pelas realizações.
- Liberdade para se movimentar no escritório ou em todo o país.
- Atividades com muitas oportunidades para interagir com as pessoas.
- Construir uma rede de pessoas e contatos com grupos.
- Ser dispensado de muitos controles, detalhes e papelada.



Juntamente com os pontos fortes, todos os estilos comportamentais vêm com áreas que podem se tornar fracas, caso não as reconheça. A questão está em não criar uma fraqueza decorrente desses fatores.

Abaixo estão alguns itens que podem se tornar problemáticos para você se não reconhecidos ou admitidos. Ter consciência deles é o melhor passo para certificar-se de que permaneçam apenas como problemas potenciais. Devido ao seu estilo comportamental, em alguns momentos você pode:

- Pode exagerar em suas próprias ideias.
- Pode ser mais eficaz com grandes grupos sendo um pouco mais firme ao delegar e fixar prazos.
- O nível de confiança elevado pode ser estendido a pessoas com menos escrúpulos e você pode se prejudicar no processo.
- Pode usar excessivamente sua atitude entusiástica ao ponto de tornar-se indiscreto.
- O otimismo natural pode produzir uma tendência a superestimar o sucesso do projeto.
- Às vezes pode ser um ouvinte seletivo, ouvindo apenas o que quer.
- Você pode superestimar a capacidade de influenciar pessoas.
- Às vezes é desatento aos detalhes e pode precisar de apoio nesta área.



Com base em sua tendência de comportamento, existem certas preferências para transmitir informações, ensinar, instruir ou compartilhar conhecimento com os demais. O mesmo também é verdadeiro para como você gosta de receber informações e aprender. Entender as suas preferências comportamentais ajudará a aumentar a sua eficácia em ensinar ou instruir outras pessoas, adquirir conhecimento e aprender.

**Como você prefere ensinar ou compartilhar conhecimento:**

- Orientação interativa para preparar os participantes nas habilidades que precisarão.
- Gosta de ter um ambiente de aprendizagem ativo.
- Lidera o grupo por meio de persuasão e inspiração.
- Lidera a equipe inspirando cada um a ser o melhor.
- Acredita que o conhecimento dá aos participantes a habilidade de maximizar o seu potencial e compartilhar com os outros.
- Estrutura os eventos para serem eficientes e envolventes a fim de alcançar as metas e habilidades.
- Estrutura os eventos para inspirar os participantes a agir em suas próprias ideias e visões.

**Como você prefere receber conhecimento ou aprender:**

- Responde à motivação extrínseca como elogios e encorajamento.
- Quer saber como a aprendizagem será aplicada em tempo real.
- Desenvolve estratégias de aprendizagem próprias.
- Prefere a aprendizagem em grupos, mas também trabalha de forma independente.
- Tende a estruturar sua própria aprendizagem.
- Precisa de estrutura do facilitador.
- Metas autodefinidas.



Esta página é diferente já que é a única neste relatório que não fala diretamente com você e, sim, com aqueles que interagem com você. As informações abaixo vão ajudar os outros a se comunicarem de forma mais efetiva com você, apelando ao seu estilo de comportamento natural. Os primeiros itens são coisas que os outros DEVEM fazer para serem melhor compreendidos por você e a segunda lista é das coisas que os outros NÃO DEVEM fazer, se da mesma forma, quiserem ser bem compreendidos.

### **Coisas a fazer para comunicar-se efetivamente com Modelo:**

- Faça sua tarefa e prepare-se com metas, objetivos, materiais de apoio, etc. Contudo, não planeje usar todos eles. Tenha o material com você como suporte.
- Use as palavras da discussão para regressar ao tópico ou assunto em questão.
- Dê testemunhos de pessoas consideradas importantes e proeminentes.
- Seja específico sobre o que precisa ser feito e quem vai fazê-lo.
- Certifique-se de enfatizar os próximos passos de ação.
- Dê opções aos demais para expressar suas opiniões e tomar algumas decisões.
- Ofereça contribuições sobre como tornar as ideias realidade.

### **Coisas a evitar para comunicar-se de maneira efetiva com Modelo:**

- Não seja indiferente, frio ou pareça desinteressado.
- Não tome decisões por ninguém.
- Evite especulações selvagens sem suporte fatural.
- Não legisle ou dite metas e atividades.
- Não se confunda ou se distraia dos problemas profissionais em mãos.
- Não deixe as decisões no ar. Certifique-se de que todos os pontos de decisão chegaram ao encerramento e de que planos de ação são o resultado.
- Não se apegue tanto à agenda.



Para aproveitar ao máximo as informações neste relatório é extremamente importante conectá-lo com sua vida de uma forma tangível. Para ajudá-lo a tornar esta informação mais direcionada à você, lhe pedimos que preencha os campos abaixo.

**Dominância:**

Quão relevante é para você a pontuação em D?

---

**Influência:**

Quão relevante é para você a pontuação em I?

---

**Estabilidade:**

Quão relevante é para você a pontuação em S?

---

**Cautela:**

Quão relevante é para você a pontuação em C?

---

**Generalidade de seu estilo Natural:**

De que maneira seu estilo natural se relaciona com sua vida?

---

**Generalidade de seu estilo adaptável:**

De que maneira seu estilo adaptável se relaciona com sua vida?

---

**Ponto fortes:**

Que pontos fortes você acha que estão mais ligados ao seu sucesso do que outros?

---





**O que se deve ou não se deve fazer ao comunicar-se:**

O que você aprendeu entendendo suas preferências em seu estilo de comunicação?

---

**Clima ideal de trabalho:**

Como o seu ambiente atual se encaixa no seu estilo comportamental?

---

**Eficácia:**

De que maneira você poderia se tornar mais eficaz?

---

**Motivação:**

Como você pode ficar mais motivado?

---

**Melhoria:**

Das coisas que você aprendeu o que você pode usar para melhorar seu desempenho?

---

**Treinamento/aprendizagem:**

O que você aprendeu que poderia ajudá-lo a instruir melhor os outros, ou aprender mais efetivamente?

---



Seu passo final para certificar-se de que você realmente se beneficie das informações neste relatório é entender como o seu estilo comportamental contribui, e talvez dificulta, seu sucesso em geral.

**Apoiando seu Sucesso:**

Em geral, como pode seu estilo comportamental apoiar seu sucesso? (cite exemplos específicos)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Limitando seu sucesso:**

Em geral, como seu estilo comportamental único poderia entrar no caminho do seu sucesso? (cite exemplos específicos)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# O Índice de Valores

**POR QUE** você está motivado(a) a utilizar os seus talentos baseando-se nos seus motivadores de engajamento?



### Sobre Este Relatório

A pesquisa realizada pela Innermetrix mostra que as pessoas mais bem sucedidas compartilham a característica comum da autoconsciência, reconhecendo as situações que as levarão a alcançar o sucesso. Elas encontram, mais facilmente, maneiras de alcançar objetivos que ressoam com as suas motivações. Ademais, entendem quais são suas limitações e onde não são eficazes, e isto as ajuda a entender quais fatores não as inspiram ou não as motivam a ter sucesso. Aqueles que melhor compreendem seus motivadores naturais são muito mais propensos a perseguir as oportunidades corretas, pelas razões certas e, assim, obter os resultados que desejam.

Esse relatório mensura sete dimensões de motivação. São elas:

- **Estética** - uma motivação para o equilíbrio, a harmonia e a forma.
- **Econômico** - uma motivação para os retornos econômicos ou práticos.
- **Individualista** - uma motivação para destacar como independente e único.
- **Político** - uma motivação para estar no controle ou ter influência.
- **Altruísta** - uma motivação para esforços humanitários ou para ajudar os outros altruisticamente.
- **Regulador** - uma motivação para estabelecer a ordem, a rotina e a estrutura.
- **Teórico** - uma motivação pelo conhecimento, aprendizagem e entendimento.



## Os Elementos do Índice de Valores

Este Índice de Valores é o único no mercado a examinar sete aspectos únicos e independentes de valores ou motivações. A maioria dos outros instrumentos de avaliação examina apenas seis dimensões de valores, combinando as dimensões Individualista e Política em uma só dimensão. O Índice de Valores permanece fiel às obras originais de dois dos mais significativos pesquisadores neste campo, o que permite entregarmos a você um perfil que realmente apoia a compreensão das suas motivações e impulsos exclusivos.

Além disto, este Índice de Valores é o primeiro a usar uma abordagem de "clique e arraste" para hierarquizar as diferentes categorias na ferramenta, o que faz com que o mesmo seja mais intuitivo e natural, sendo que você pode verdadeiramente, ao final, dispor a ordem que você vê em sua mente na tela digital.

Finalmente, a ferramenta Índice de Valores contém a lista mais contemporânea de declarações para que você faça as escolhas mais relevantes para a sua vida atual, ajudando a garantir os resultados mais precisos possíveis.



## Um olhar mais atento às sete dimensões

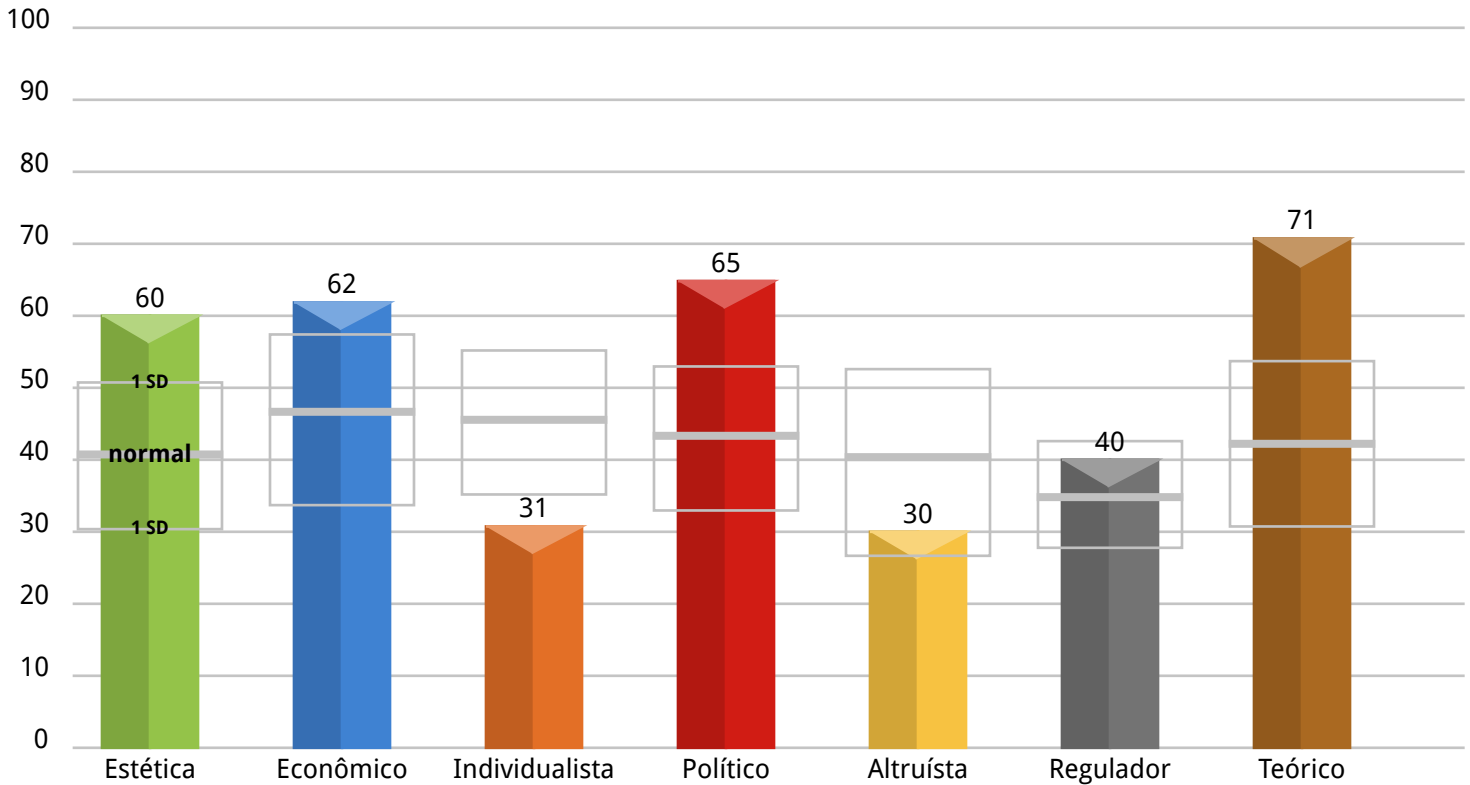
Os valores ajudam a influenciar comportamentos e ações e podem ser considerados, de alguma maneira, uma motivação oculta, já que não são facilmente observáveis. Compreender seus valores ajuda a dizer o motivo pelo qual você prefere fazer o que faz.

É vital para um desempenho superior garantir que suas motivações sejam satisfeitas pelo que você faz. Isto conduz sua paixão, reduz a fadiga, te inspira e aumenta a sua motivação.

Valor	Motivação Para
<b>Estético</b>	Forma, Harmonia, Beleza, Equilíbrio
<b>Econômico</b>	Dinheiro, Resultados Práticos, Retorno
<b>Individualista</b>	Independência, Singularidade
<b>Político</b>	Controle, Poder, Influência
<b>Altruísta</b>	Altruísmo, Serviço, Ajudar os outros
<b>Regulador</b>	Estrutura, Ordem, Rotina
<b>Teórico</b>	Conhecimento, Compreensão

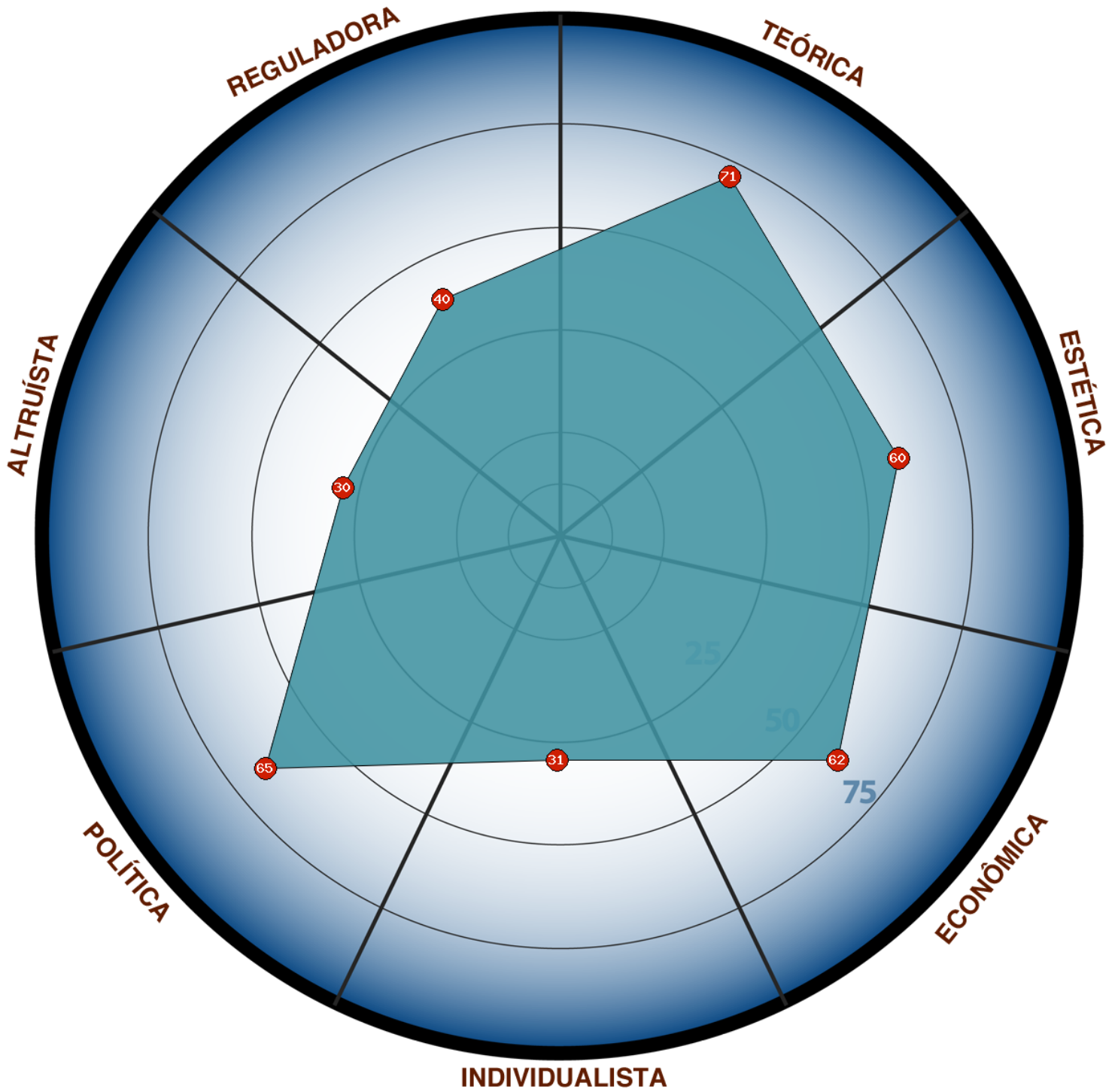


## Resumo Executivo dos Valores de Modelo



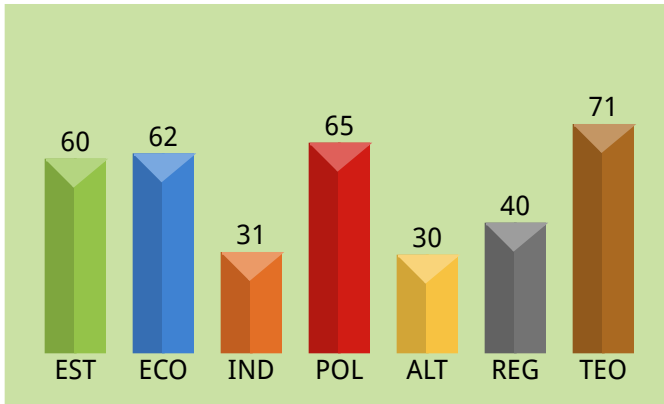
Modelo ADV

<b>Alto Estética</b>	Você é muito sensível à forma, à harmonia e ao equilíbrio. Provavelmente você é um forte defensor das iniciativas ecológicas e da proteção de seu tempo e espaço.
<b>Alto Econômico</b>	Sua grande motivação para ganhos econômicos ajuda a encorajar longos projetos e tarefas.
<b>Baixo Individualista</b>	Você é capaz de apoiar os esforços da equipe sem exigir o centro das atenções; um(a) companheiro(a) de equipe que dá apoio.
<b>Alto Político</b>	Você é capaz de aceitar o crédito ou assumir a culpa com uma atitude de 'a responsabilidade é toda minha'.
<b>Mediano Altruísta</b>	Você se preocupa com os demais sem dar tudo de si, um estabilizador.
<b>Mediano Regulador</b>	Você é capaz de equilibrar e entender a necessidade de ter a estrutura e a ordem, mas não paralisa sem isso.
<b>Muito Alto Teórico</b>	Você é apaixonado(a) pela aprendizagem. Você está continuamente no modo de aprendizado e traz um alto grau de credibilidade técnica ou de base de conhecimento.



Modelo ADV





## A Dimensão Estética:

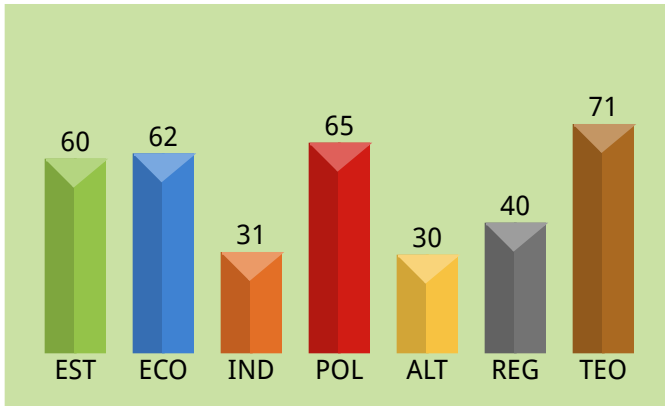
A principal motivação neste valor é o desejo de alcançar equilíbrio, harmonia e encontrar a forma ou beleza. Preocupações ambientais ou iniciativas ecológicas também são normalmente apreciadas por esta dimensão.

### Traços Gerais:

- Você sente-se atraído pela natureza, beleza e o meio ambiente.
- Você prefere um ambiente de trabalho visualmente agradável.
- Modelo tende a apreciar as coisas mais finas da vida (por exemplo, design, o vestuário, a música, a arte, etc.), mais por seu valor estético do que por razões de status.
- Você tem um forte desejo pela harmonia, equilíbrio e beleza na vida.
- Você gosta de ajudar, ensinar e treinar outros, especialmente em áreas de expressão criativa.

### Pontos Fortes:

- Você se envolverá com entusiasmo para apoiar iniciativas artísticas ou ambientais no trabalho.
- Modelo mostra a capacidade de ver as coisas comuns de novas maneiras e, como resultado, pode trazer criatividade à equipe.
- Provavelmente, Modelo busca mais equilíbrio entre o trabalho e a vida, mais criatividade e um ambiente mais agradável esteticamente.
- Você demonstra uma grande consideração pessoal e profissional com os outros da equipe.
- Você tende a querer mais do que apenas a típica satisfação do trabalho.



## A Dimensão Estética:

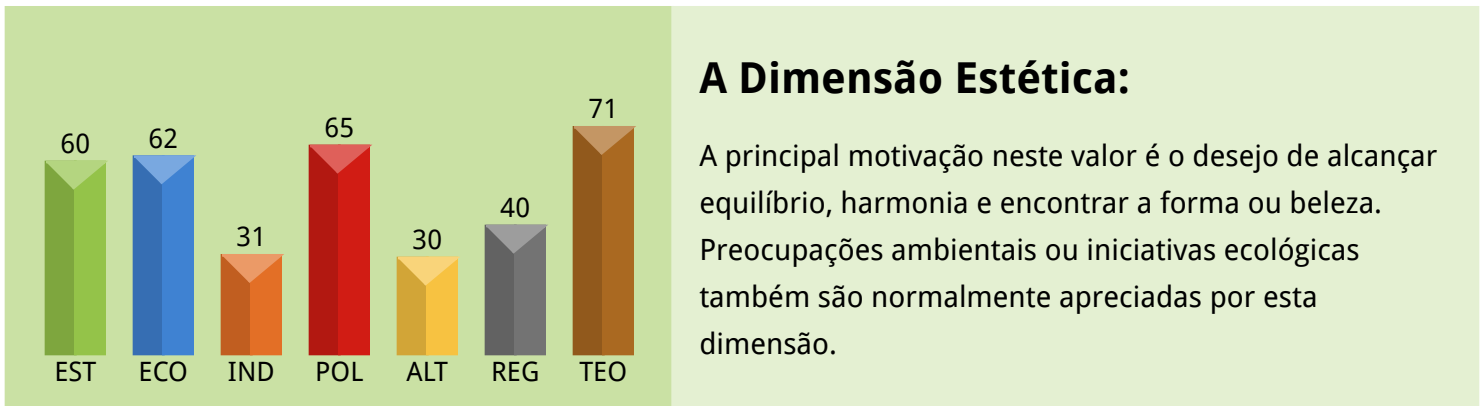
A principal motivação neste valor é o desejo de alcançar equilíbrio, harmonia e encontrar a forma ou beleza. Preocupações ambientais ou iniciativas ecológicas também são normalmente apreciadas por esta dimensão.

### Insights Motivacionais:

- Você limita as restrições à criatividade ou flexibilidade e permite a liberdade de expressão.
- Você traz muita criatividade à tona. Certifique-se de que isso seja explorado em seu potencial máximo.
- Você apoia a disposição de trazer forma ou harmonia para sistemas e áreas de trabalho aleatórias.
- Você garante que o ambiente favoreça a expressão criativa.
- Você explora o potencial de maior envolvimento com as iniciativas ambientais ou ecológicas.

### Perspicácia de Treinamento/Aprendizagem:

- Você conecta novos conhecimentos à novas maneiras de ser criativo ou alcançar uma melhor harmonia e equilíbrio na vida e no trabalho.
- Modelo tem a habilidade de conectar o treinamento e o desenvolvimento às necessidades e interesses dos demais.
- À medida em que aprende coisas novas durante treinamentos ou desenvolvimento profissional, você tenta conectá-las à sua capacidade de ver soluções novas ou criativas no futuro.

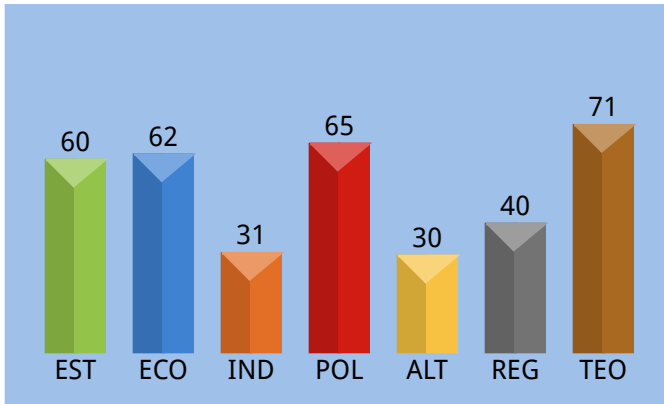


## A Dimensão Estética:

A principal motivação neste valor é o desejo de alcançar equilíbrio, harmonia e encontrar a forma ou beleza. Preocupações ambientais ou iniciativas ecológicas também são normalmente apreciadas por esta dimensão.

## Perspectiva de Melhoria Contínua:

- Você pode se perder na criatividade e na imaginação se não se manter focado de alguma forma.
- Lembre-se que é normal que os outros não apreciem a arte, o equilíbrio ou a harmonia tanto quanto você.
- Você poderia utilizar a sua criatividade como uma proteção para evitar ser muito prático.
- Você pode precisar se concentrar no aspecto prático ou econômico das questões com mais frequência.
- É preciso lembrar que às vezes só há tempo para a função, ou o que realmente é necessário (não entregue um Cadillac quando um Chevrolet seria suficiente).



## A Dimensão Econômica:

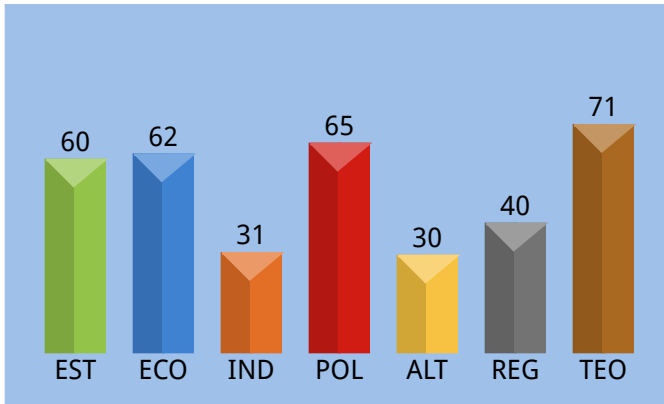
Esta dimensão examina a motivação para a segurança de ganho econômico e para obter retornos práticos. A abordagem preferencial desta dimensão é profissional com foco nos objetivos e resultados.

### Traços Gerais:

- Você se interessa pelo que é útil e prático para alcançar objetivos (geralmente econômicos).
- Motivado(a) por um bom salário, atribui grande importância a lucros altos.
- Você pode querer superar os outros em riqueza ou bens materiais.
- Os seus programas de treinamento gerencial, vendas ou técnicas possivelmente demonstram um objetivo definido e um potencial retorno financeiro como resultado do esforço no treinamento.
- Interessado no que é prático e útil para alcançar sucesso.

### Pontos Fortes:

- Você vai proteger finanças organizacionais ou da equipe, bem como as suas próprias.
- Você mostra um ouvido afiado para o tic-tac do relógio, seu próprio e o da organização.
- Você é altamente produtivo.
- Você é capaz de realizar múltiplas tarefas em uma variedade de áreas e manter importantes projetos em movimento.
- Você presta atenção ao retorno no investimento em negócios ou atividade de equipe.



## A Dimensão Econômica:

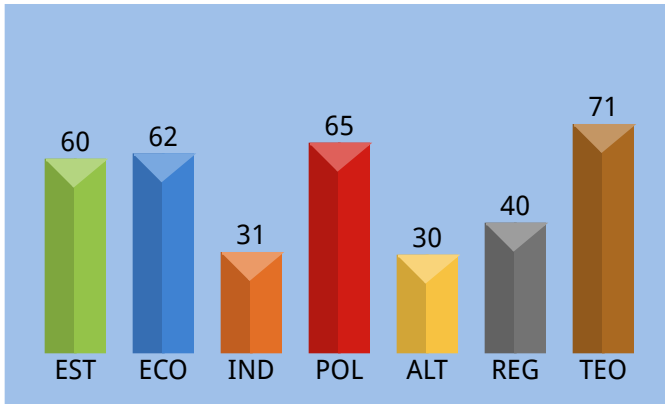
Esta dimensão examina a motivação para a segurança de ganho econômico e para obter retornos práticos. A abordagem preferencial desta dimensão é profissional com foco nos objetivos e resultados.

### Insights Motivacionais:

- Você deveria perceber que não é só o dinheiro que motiva, mas também a realização pessoal no trabalho.
- Você precisa se certificar que equilibra a sua vida pessoal e profissional.
- Você deve fornecer autotreinamento para ajudar a reduzir o potencial "fator de ganância" visível que pode aparecer.
- Você deve estar certo de recompensar o desempenho, e incentivar a participação como um membro importante da equipe.
- Você vincula treinamentos aos ganhos potenciais referentes a lucro de participação ou rendimentos futuros.

### Perspicácia de Treinamento/Aprendizagem:

- Você vincula os resultados da aprendizagem com a capacidade de tornar-se mais eficaz em aumentar os ganhos para si e para a organização.
- Você pontua como aqueles que querem informações que irão ajudá-los a aumentar a atividade e eficácia, focados no objetivo central.
- Você tenta fornecer algumas recompensas ou incentivos para a participação em desenvolvimento profissional e formação complementar.
- Se possível, construirá alguma forma de competição dentro do grupo como parte de suas atividades de treinamento.

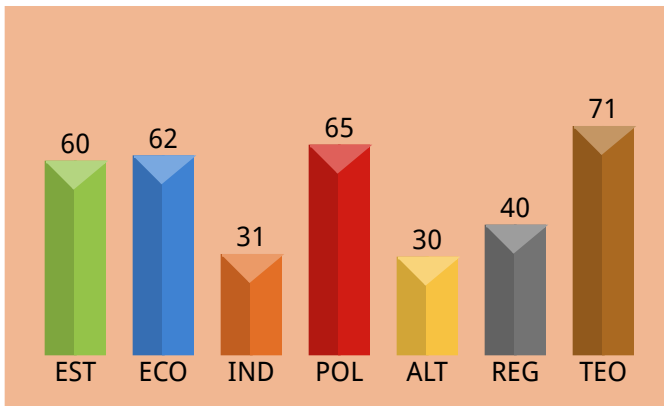


## A Dimensão Econômica:

Esta dimensão examina a motivação para a segurança de ganho econômico e para obter retornos práticos. A abordagem preferencial desta dimensão é profissional com foco nos objetivos e resultados.

### Perspectiva de Melhoria Contínua:

- Enquanto esta alta motivação econômica pode tornar-se um fator motivante significativo para a realização de seus objetivos, também pode ser um fator econômico visível, especialmente para pessoas envolvidas em vendas ou aqueles que compartilham esse mesmo nível de motivação.
- Você pode julgar os esforços dos outros da equipe de forma unicamente econômica.
- Você pode necessitar trabalhar o equilíbrio com outras escalas de Valores, e considerar a força que outros trazem, mesmo aqueles que não compartilham deste impulso econômico.
- Algumas pessoas com esse níveis podem precisar aprender a mascarar este fator de ganância a fim de não afastar um comprador, cliente ou outros na equipe.
- Talvez seja necessário aumentar a sensibilidade para as necessidades dos outros e demonstrar que nem tudo se refere a dinheiro.



## A Dimensão Individualista:

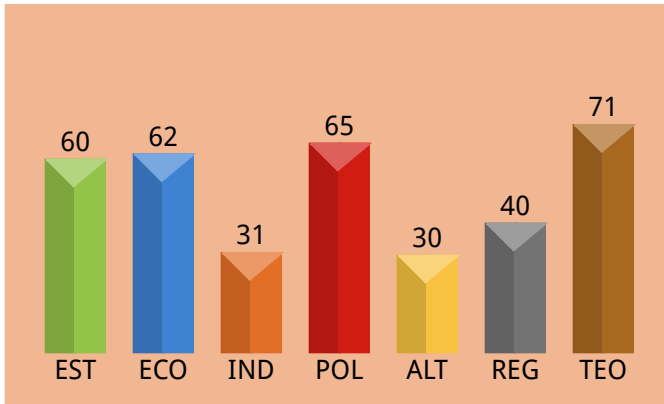
A dimensão Individualista lida com a necessidade de ser visto como único, independente e se distinguir da multidão. Este é o impulso de ser socialmente independente e ter a oportunidade de expressar-se livremente.

### Traços Gerais:

- Ajudar os outros na resolução de problemas e na reparação de processos e produtos.
- Você não pode exigir muitos tempo como vocal numa reunião, mas pode precisar de ser encorajado(a) a fornecer suas ideias verbalmente.
- Você pode preferir uma posição de membro de equipe em vários projetos.
- Você gosta de ajudar as pessoas na equipe.
- Às vezes, você pode gastar grande esforço em um projeto sem a necessidade de crédito público ou reconhecimento pelo seu trabalho.

### Pontos Fortes:

- Você é uma influência estabilizadora na equipe.
- Sua pontuação é similar à daqueles que chegam a se considerar os heróis desconhecidos de um projeto ou iniciativa bem sucedida.
- Você é capaz de manter uma ética de trabalho, mesmo sob pressão, para que o projeto seja alcançado com sucesso e as causas de estresse interpessoal tenha sido minimizadas.
- Você tem a capacidade de apoiar os esforços da equipe sem a necessidade de um monte de reconhecimento.
- Você pode ser visto pelos outros como uma influência estabilizadora, especialmente quando as diferenças aquecidas de posições extremas emergem ou quando a equipe está sob pressão.



## A Dimensão Individualista:

A dimensão Individualista lida com a necessidade de ser visto como único, independente e se distinguir da multidão. Este é o impulso de ser socialmente independente e ter a oportunidade de expressar-se livremente.

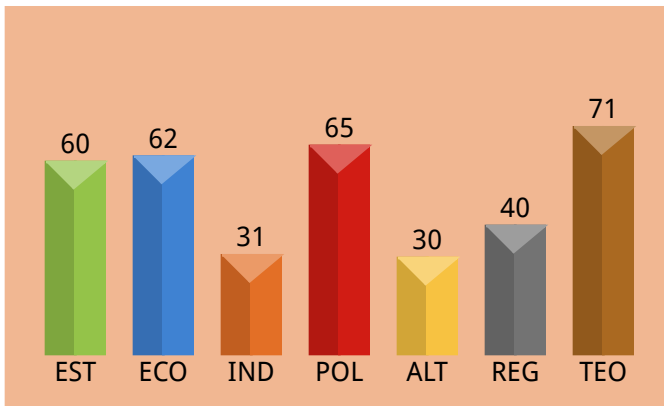
### Insights Motivacionais:

- Observe outros pontos superiores no gráfico de valores e estructure um ambiente que amplifique esses valores.
- Lembre-se dos esforços e contribuições feitas nos bastidores, reconhecendo-os com sincero apreço.
- Não aceite papéis de liderança ou autoridade maior, salvo se mutuamente acordado.
- Procure um ambiente de apoio onde seus talentos podem ser incentivados e apreciados.
- Quem marca como você tende a demonstrar um elevado grau de trabalho em equipe e o apoio aos esforços da equipe a longo prazo. Tenha isto em consideração ao planejar projetos de equipe.

### Perspicácia de Treinamento/Aprendizagem:

- Você pode desfrutar de atividades mais orientadas ao desenvolvimento profissional da equipe.
- Alguns que classificam como você, preferem os tipos mais tradicionais de aprendizagem e cursos de desenvolvimento profissional.
- Você tende a mostrar um elevado grau de autodisciplina, em cursos de formação.





## A Dimensão Individualista:

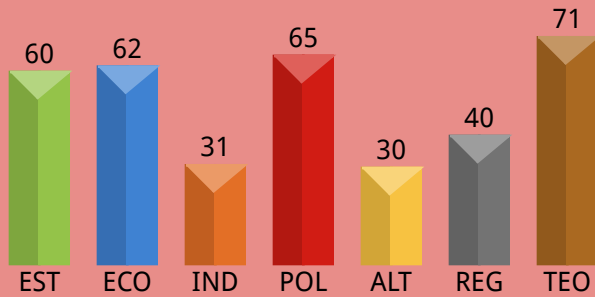
A dimensão Individualista lida com a necessidade de ser visto como único, independente e se distinguir da multidão. Este é o impulso de ser socialmente independente e ter a oportunidade de expressar-se livremente.

### Perspectiva de Melhoria Contínua:

- Você pode precisar tomar uma posição mais forte, às vezes, sobre questões da equipe que impactem sua carga de trabalho ou os parâmetros de suas responsabilidades de trabalho.
- Alguns que classificam como você podem não ser ouvidos pela primeira vez pela equipe. Certifique-se de falar uma segunda ou terceira vez, se necessário, a fim de ser reconhecido.
- Quando apresentar uma ideia para a equipe, lembre-se que os membros podem precisar de uma mensagem com alguns ingredientes que chamem a atenção.
- Você poderia beneficiar-se de compartilhar opiniões com os outros.

## A Dimensão Política:

Esta motivação refere-se ao desejo de ser líder e ter influência e controle sobre o ambiente ou o sucesso. A competitividade é frequentemente associada àqueles com pontuação elevada nesta motivação.

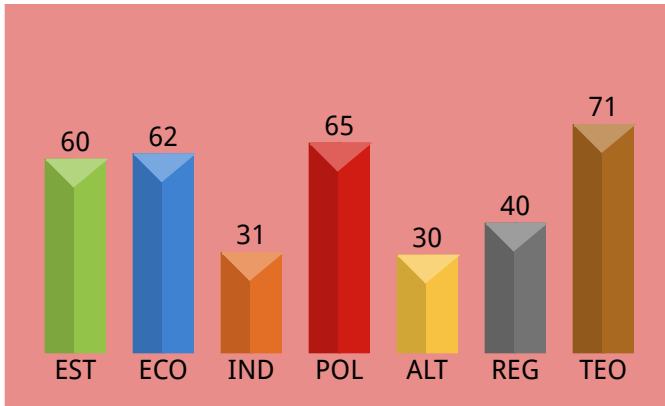


### Traços Gerais:

- Você é um(a) agente ativo(a) nas funções de tomada de decisões difíceis.
- Você gosta de ganhar.
- Você gosta de ser seu próprio patrão e ter controle sobre o tempo e recursos para realizar objetivos.
- Você está confortável em estar em uma posição de liderança e procura esses papéis.
- Você gosta do sentimento de realização na obtenção de um trabalho difícil, feito por conta própria.

### Pontos Fortes:

- Você tem uma abordagem 'a responsabilidade é toda minha' para os negócios e fazer as coisas.
- Você tem um alto nível de energia para trabalhar duro e na realização das metas.
- Você aceita a luta e trabalho duro em direção a um objetivo.
- Você é capaz de conceber e desenhar projetos de trabalho para as equipes realizarem.
- Você é capaz de planejar e controlar suas próprias tarefas de trabalho.



## A Dimensão Política:

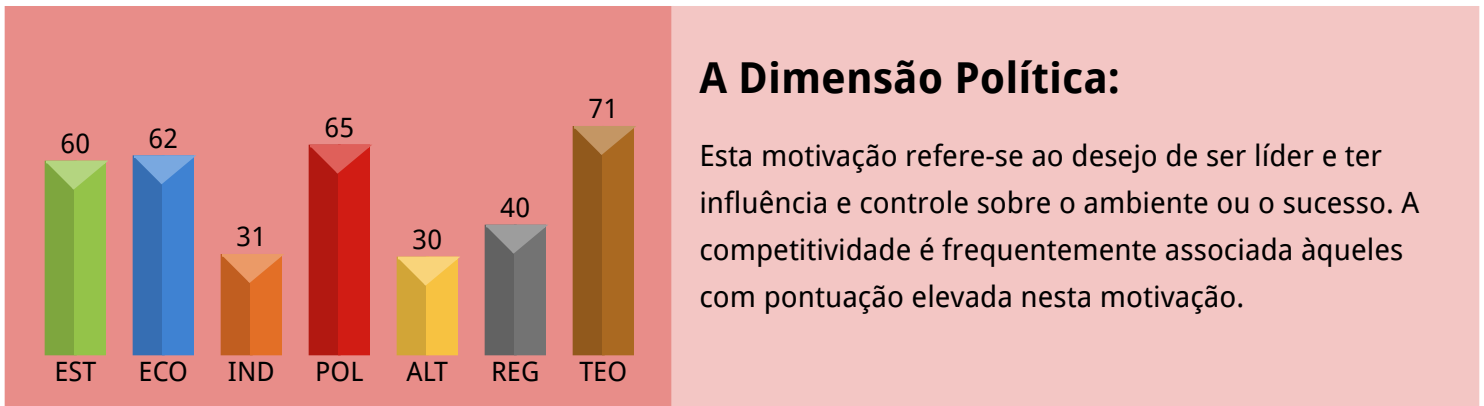
Esta motivação refere-se ao desejo de ser líder e ter influência e controle sobre o ambiente ou o sucesso. A competitividade é frequentemente associada àqueles com pontuação elevada nesta motivação.

### Insights Motivacionais:

- Você aprecia o reconhecimento público ocasional e louvor por seus sucessos.
- Você gosta de status e da estima nos olhos dos outros.
- Você prefere liberdade para correr riscos, mas também precisa das fronteiras e dos limites para a liberdade de assumir riscos.
- Você pode precisar ser mais disposto(a) a dividir a atenção e o sucesso pelas vitórias.
- Você pode gostar de ser visto como um catalisador de mudanças.

### Perspicácia de Treinamento/Aprendizagem:

- Você vincula sucessos de aprendizagem com potencial para aumentar a credibilidade pessoal e a motivação das equipes, ao trabalhar com os outros.
- Você pontua como aqueles que frequentemente mostram um interesse em liderar algumas atividades de desenvolvimento profissional ou treinamento.
- Se as atividades do grupo estão envolvidas, tente construir alguma competição e eventos de liderança do grupo.
- Você fornece uma variedade de opções de desenvolvimento profissional e aprendizagem.
- Você fornece reconhecimento individual para um desempenho excepcional.

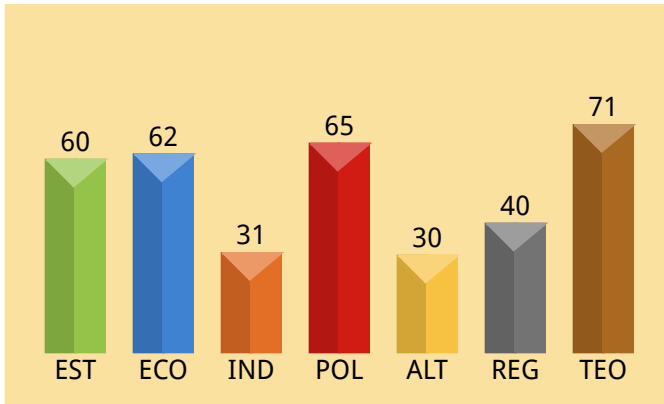


## A Dimensão Política:

Esta motivação refere-se ao desejo de ser líder e ter influência e controle sobre o ambiente ou o sucesso. A competitividade é frequentemente associada àqueles com pontuação elevada nesta motivação.

### Perspectiva de Melhoria Contínua:

- Você pode precisar ser mais sensível às necessidades dos outros da equipe.
- Você pode ser visto(a) como aquele(a) que ultrapassa a autoridade sem causa.
- Você pode mostrar impaciência com os outros que não vêem o quadro geral claramente.
- Você pode precisar suavizar sua própria agenda, às vezes e permitir que outras ideias e métodos sejam explorados.
- Você pode projetar um alto senso de urgência que pode também ser traduzido por alguns como uma grande intensidade.



## A Dimensão Altruísta:

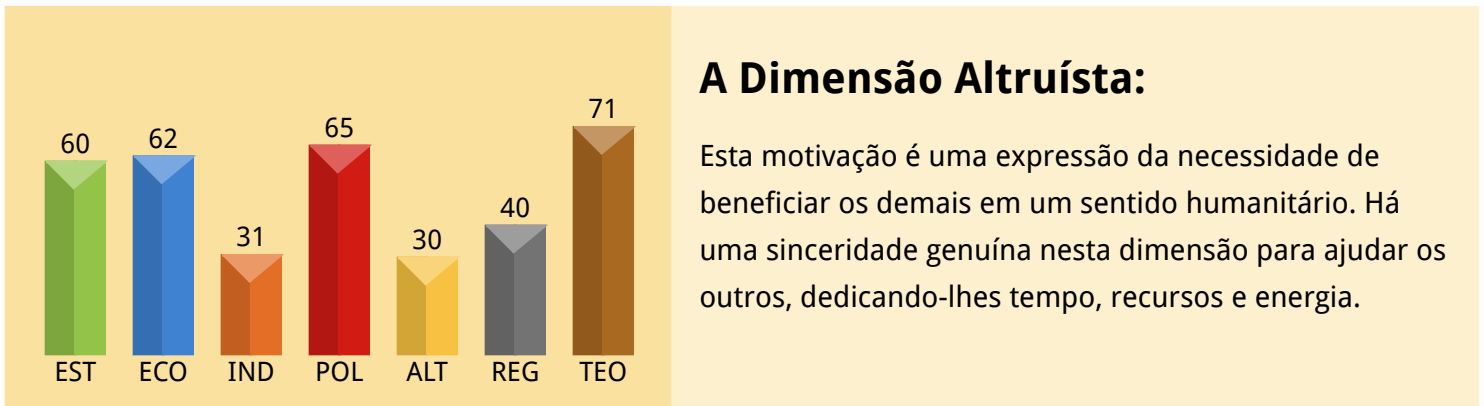
Esta motivação é uma expressão da necessidade de beneficiar os demais em um sentido humanitário. Há uma sinceridade genuína nesta dimensão para ajudar os outros, dedicando-lhes tempo, recursos e energia.

### Traços Gerais:

- Você equilibra a ajuda aos outros com suas preocupações pessoais de maneira muito efetiva.
- Você pode ser um bom mediador entre aqueles que se doam muito e aqueles que não se doam o suficiente.
- Você é capaz de ver as perspectivas de ambos os níveis, superior e inferior, de altruísmo.
- Você tem um bom senso sobre quando ajudar os outros e quando dizer "não".
- Você está muito alinhado com o nível médio de altruísmo visto em ambientes de negócios.

### Pontos Fortes:

- Modelo tem uma visão equilibrada e sólida de ajudar os outros sem fazer tudo por eles.
- Você possui uma abordagem realista e prática para ajudar os outros a se ajudarem.
- Você aprecia a necessidade de ajudar os demais sem se sacrificar em excesso.
- Você está se dispõe a contribuir e ajudar os outros quando necessário.
- Você deposita valor nos outros através de ações pessoais com eles.



## A Dimensão Altruísta:

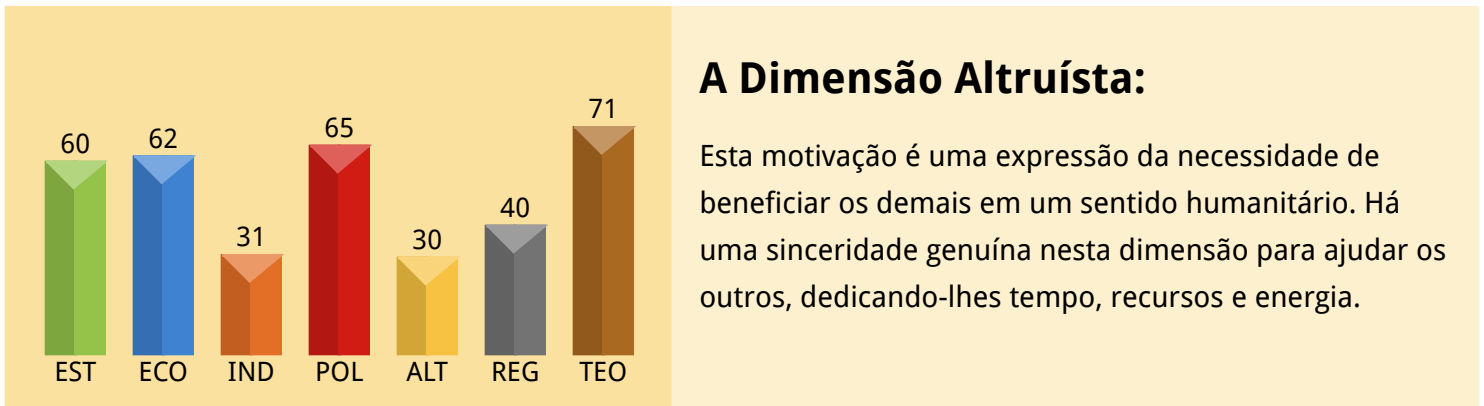
Esta motivação é uma expressão da necessidade de beneficiar os demais em um sentido humanitário. Há uma sinceridade genuína nesta dimensão para ajudar os outros, dedicando-lhes tempo, recursos e energia.

### Insights Motivacionais:

- Você é prático(a) com relação a quanto ajudar os outros versus outros objetivos.
- Possui um equilíbrio saudável entre focar em si mesmo e focar em outros.
- Você utilizará um nível moderado de dar e receber ao interagir com os demais.
- Você tem um nível muito típico de apreciação pelos demais, quando em comparação ao mundo do trabalho em geral.
- Você julgará corretamente sobre o quanto envolver outros versus quando tomar sozinho a decisão do comando.

### Perspicácia de Treinamento/Aprendizagem:

- Você se sentiria mais motivado(a) ao incorporar outros incentivos que são mais altos em locais de ação e pontuação.
- Você é flexível ao aprender em equipe ou a fazê-lo de forma independente.
- Você aprecia aprendizagem que destaque tanto seu ganho pessoal quanto seu traço altruísta.
- Você provavelmente apoia aqueles que treinam a si mesmos.

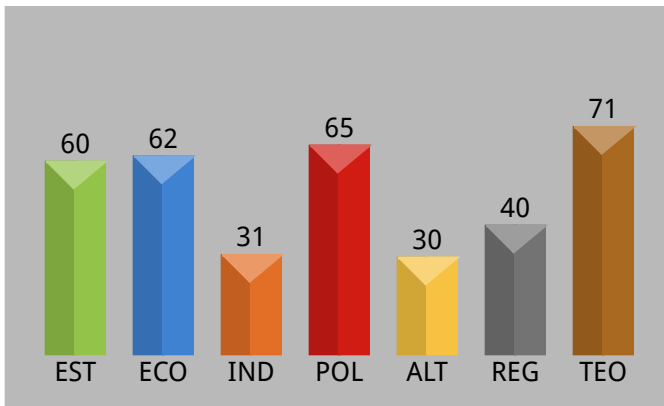


## A Dimensão Altruísta:

Esta motivação é uma expressão da necessidade de beneficiar os demais em um sentido humanitário. Há uma sinceridade genuína nesta dimensão para ajudar os outros, dedicando-lhes tempo, recursos e energia.

### Perspectiva de Melhoria Contínua:

- Você será mais influenciado(a) por outras motivações no relatório que são maiores e, quando conectado(a) a elas, trarão muito mais paixão e motivação.
- Você pode se beneficiar tomando a liderança para si, em oposição a esperar que outros liderem.
- Você precisa saber que os esforços para ajudar os outros são práticos e beneficiam os negócios também.
- Você deve respeitar aqueles que não partilham do seu interesse em compreender ou beneficiar outros.



## A Dimensão Reguladora:

A motivação reguladora indica a tendência para estabelecer a ordem, rotina e estrutura. Essa motivação é para promover as regras e políticas, uma abordagem tradicional e segura através de padrões e protocolos.

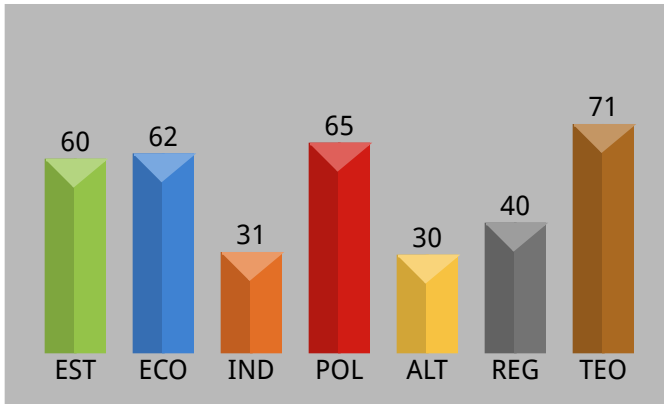
### Traços Gerais:

- Você entende ambos os lados do argumento para mais ou menos regras e procedimentos.
- Você está exatamente na média mundial quando se trata do desejo por estabilidade ou constância.
- Você é bom (boa) em ver os detalhes, mas é provável que não se perca neles.
- Modelo aprecia alguma estrutura, mas não de forma exagerada.
- Você se move de maneira livre e eficaz entre os rebeldes e os seguidores de regras em um grupo.

### Pontos Fortes:

- Você pode desafiar o protocolo e ser criativo, se a situação exigir o suficiente.
- Você é bom (boa) em proporcionar ordem e estrutura onde é necessário.
- Você não é excessivamente rígido(a) na necessidade de ordem e estrutura.
- Você é muito flexível, quando se trata de lidar com muita ou pouca estrutura.
- Serve como um(a) bom(boa) moderador(a) entre aqueles que defendem o procedimento operacional padrão, e aqueles que estão a desafiá-lo.





## A Dimensão Reguladora:

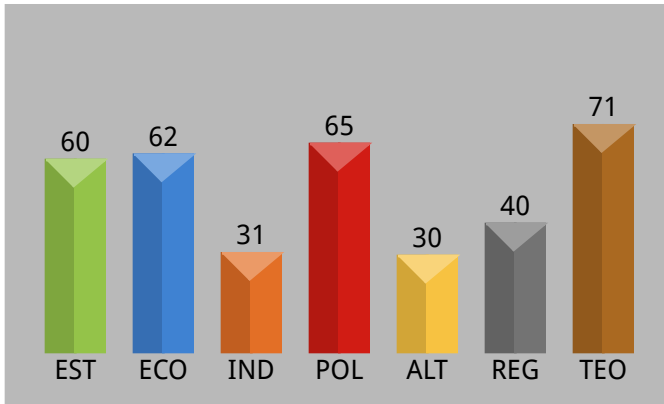
A motivação reguladora indica a tendência para estabelecer a ordem, rotina e estrutura. Essa motivação é para promover as regras e políticas, uma abordagem tradicional e segura através de padrões e protocolos.

### Insights Motivacionais:

- Você pode ajudar a trazer ordem ao caos, sem se afundar.
- Você pode ser o(a) mediador(a) entre aqueles que apoiam a velha guarda e aqueles que querem a revolução.
- Você pode fornecer uma visão equilibrada para a criação de novas políticas, procedimentos e protocolos que são eficazes.
- Você será bom (boa) em ajudar a manter um ambiente estável.
- Você pode ser um recurso valioso quando se trata de trabalhar em ambientes de rotina.

### Perspicácia de Treinamento/Aprendizagem:

- Você está aberto(a) para a criatividade ou flexibilidade.
- Modelo prefere aprender da forma correta, através do currículo existente.
- Você é um membro da equipe de apoio e fica por trás da iniciativa.

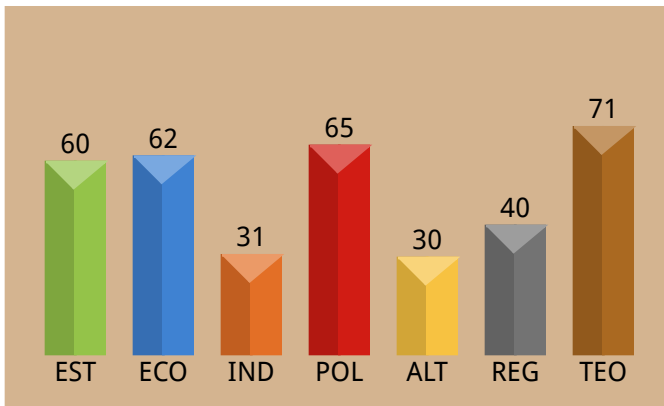


## A Dimensão Reguladora:

A motivação reguladora indica a tendência para estabelecer a ordem, rotina e estrutura. Essa motivação é para promover as regras e políticas, uma abordagem tradicional e segura através de padrões e protocolos.

### Perspectiva de Melhoria Contínua:

- Você pode se beneficiar ao exercer opiniões livremente nas discussões de planejamento e direção.
- Você poderia assumir uma posição mais firme em questões de equipe envolvendo opiniões divergentes.



## A Dimensão Teórica:

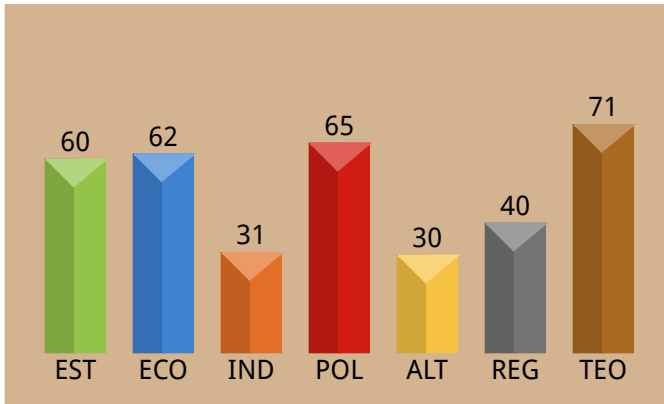
A motivação para compreender, adquirir conhecimento, ou descobrir a "verdade". Essa motivação geralmente está associada com ganho de conhecimento somente pelo conhecimento. O pensamento racional, discurso e resolução de problemas são importantes para esta dimensão.

### Traços Gerais:

- Você gosta de aprender somente por aprender.
- Você gosta de ir a feiras e convenções em sua área de interesse e experiência para encontrar novas ideias e ferramentas para a equipe e a organização em geral.
- Você acredita que a aprendizagem contínua é saudável para o corpo e a mente.
- Você mostra uma tendência muito forte em direção a buscar conhecimento, mesmo que somente para tê-lo.
- "Como você faz isso? Posso fazê-lo também?"

### Pontos Fortes:

- Você faz o trabalho de preparação e a lição de casa e vem para a reunião ou evento bem preparado(a).
- Você tem uma abordagem de mente aberta derivada de uma ampla pesquisa.
- Você tem uma forte capacidade de ler, estudar e aprender de forma independente.
- Você pontua como aqueles que resolvem problemas ativamente.
- Quando outros (internos ou externos) têm uma questão, mesmo se não estiver familiarizado(a) com ela, você geralmente pode criar soluções.



## A Dimensão Teórica:

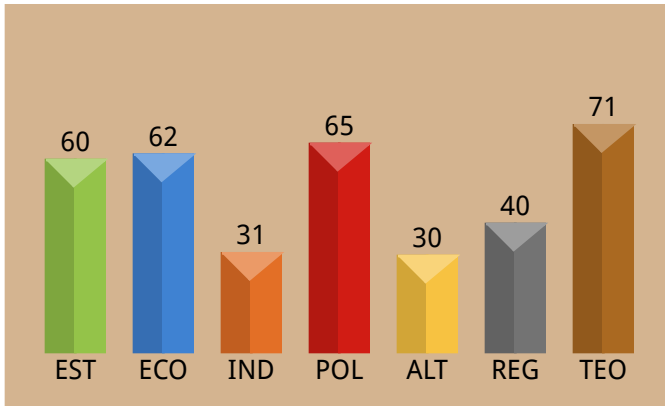
A motivação para compreender, adquirir conhecimento, ou descobrir a "verdade". Essa motivação geralmente está associada com ganho de conhecimento somente pelo conhecimento. O pensamento racional, discurso e resolução de problemas são importantes para esta dimensão.

### Insights Motivacionais:

- Recorra ao seu conhecimento e experiência sempre que possível nas reuniões de equipe e no modo de solução de problemas.
- Procure oportunidades para ensinar, bem como para aprender.
- Identifique seus interesses e busque informações relacionadas. Revistas e jornais, sempre podem ser aproveitados.
- Você prefere incentivos baseados no conhecimento, tais como novos cursos de treinamento, livros, assinaturas e periódicos.
- Você precisa de oportunidades para explorar uma variedade de áreas baseadas no conhecimento e atuar sobre elas.

### Perspicácia de Treinamento/Aprendizagem:

- Você pontua como aqueles que podem ter seu próprio programa de desenvolvimento pessoal já em andamento.
- Você gosta de aprender, até mesmo para seu próprio benefício e apoiará a maioria dos esforços de treinamento e desenvolvimento.
- Outras pessoas podem depender de você para fazer sua própria lição de casa, por completo e com precisão.
- Você está ativamente engajado(a) na aprendizagem tanto no trabalho quanto fora dele.



## A Dimensão Teórica:

A motivação para compreender, adquirir conhecimento, ou descobrir a "verdade". Essa motivação geralmente está associada com ganho de conhecimento somente pelo conhecimento. O pensamento racional, discurso e resolução de problemas são importantes para esta dimensão.

## Perspectiva de Melhoria Contínua:

- Você pode, às vezes, ser egoísta ao compartilhar ideias com outras pessoas, até que a credibilidade técnica delas tenha sido estabelecida.
- Você não deveria se apressar entre uma experiência de aprendizagem e outra. Certifique-se de que existam algumas aplicações práticas.
- Você pontua como alguns que precisam de treinamento em gestão do tempo.
- Você às vezes pode se perder em detalhes e minúcias quando precisa ver o panorama geral.
- Você precisa trazer um equilíbrio entre os fortes desejos de adquirir nova base de conhecimento e a realidade das aplicações práticas, se for o caso.



Use esta folha para ajudá-lo/a a rastrear quais motivadores estão bem alinhados e quais não estão, e o que você pode fazer a respeito.

**Etapa da ação:** Olhando para o seu relatório do Índice de Valores, encontre quais motivadores são os mais dominantes para você (ou seja, quais estão mais altos e mais distantes, acima da média). Anote os dois mais altos no espaço abaixo e registre quão bem suas atuais funções se alinham com esses motivadores (por exemplo, quão bem o que você faz satisfaz aquilo que você ama).

	Alinhamento				
	Baixo				Alto
Motivador #1: _____	1	2	3	4	5
Motivador #2: _____	1	2	3	4	5

**Legenda:**

- 2-4 = Muito Abaixo da Média
- 4-5 = Abaixo da Média
- 6-7 = Mediana
- 8-9 = Excelente
- 10 = Genial

**Calcule sua pontuação aqui:**

Modelo ADV

Para alcançar os níveis ideais de paixão, você deve aumentar o alinhamento de seu ambiente com suas paixões.

Motivador #1: Em que aspectos da sua empresa ou função você pode se envolver que satisfaria este motivador?

---

---

Motivador #2: Em que aspectos da sua empresa ou função você pode se envolver que satisfaria este motivador?

---

---



Seu último passo para certificar-se de que você realmente se beneficia das informações deste relatório é entender como seu estilo de valores contribui para e talvez dificulte, seu sucesso no geral.

**Apoiando o sucesso:** Em geral, quão bem seus motivadores e impulsos ajudam a apoiar seu sucesso? (cite exemplos específicos):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Limitando seu sucesso:** Em geral, como os seus impulsos naturais e motivadores não apoiam o seu sucesso? (cite exemplos específicos):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# Attribute Index

**O QUE** Quais talentos naturais você tem, baseando-se em como você pensa e toma decisões?





Mais de cinquenta anos de pesquisa científica revelaram que existem três estilos distintos de tomada de decisão. Cada um de nós pode tomar decisões dessas três formas, mas tendemos a desenvolver uma preferência por uma delas. Esta preferência se torna uma força subconsciente, afetando as decisões que tomamos diariamente e definindo como nos vemos e percebemos o mundo ao nosso redor.

Os três estilos dimensionais são: o pessoal, o prático e o analítico. Estas dimensões podem ser examinadas sob a forma de padrões baseados em dois fatores distintos e únicos para a axiologia.

**O Estilo Pessoal:** Pessoas com uma preferência por este estilo de tomar decisões tendem a ver o mundo de um ponto de vista pessoal, ou com preocupação pelas pessoas envolvidas. Elas vêem as pessoas como indivíduos únicos, e estão mais preocupadas com os outros do que com os resultados e a teoria. Isto implica num envolvimento pessoal com a concentração ou investimento em pessoas. Para este estilo, o mundo está cheio de pessoas que necessitam ser compreendidas.

**O Estilo Prático:** Pessoas com uma preferência por esta forma de tomar decisões tendem a ver as coisas de uma forma muito prática, sem levar em conta irrelevâncias, situadas no mundo real e focadas na tarefa. Estão mais preocupadas com os resultados do que com os outros e com a teoria. Elas vêem as pessoas de um modo comparativo e de acordo com a forma como se relacionam com os demais. Para este estilo, o mundo é um objetivo esperando ser alcançado.

**O Estilo Analítico:** Pessoas com uma preferência por este estilo de tomar decisões tendem a ver o mundo de uma perspectiva teórica, mais de forma abstrata do que concreta. Elas enxergam as pessoas como parte de um sistema e tendem a pensar "preto no branco". Estão mais preocupadas em pensar nas coisas e em análises, que nos resultados reais ou em preocupar-se com problemas pessoais alheios. Para este estilo, o mundo é um problema que deve ser explorado e resolvido.



Em certa medida, somos todos capazes de tomar os três tipos de decisões, mas tendemos a preferir uma delas em detrimento das demais. A seguir temos um exemplo simples do contraste entre os três. Cada um dos estilos está sentado ao redor de uma mesa tentando descobrir o que fazer. Enquanto o estilo Pessoal está centrado nas necessidades dos trabalhadores envolvidos e como melhor utilizar seus talentos, o Prático realmente não se importa tanto com as necessidades pessoais ou se as coisas estão sendo feitas, só quer que elas sejam finalizadas. Por último, há o Analítico que não vê razão para preocupar-se com as pessoas envolvidas, ou mesmo se o trabalho vai ser feito, se o mesmo não será realizado corretamente.

Nós todos temos saldos diferentes desses três estilos, e isto é o que faz com que nossas decisões e ações sejam diferentes uns dos outros. Estas formas de tomar decisões, e como as utilizamos, são o núcleo fundamental de quem somos. Elas estão por trás de nossas preferências, nossas forças e nossas fraquezas. Nas páginas seguintes você encontrará uma lista de capacidades que são o resultado da sua combinação única desses três estilos de tomada de decisões. É esta compreensão das suas potencialidades e debilidades, que lhe permitirá influenciar e mudar sua vida para alcançar um maior êxito pessoal. É somente através da compreensão de algo que seremos capazes de modificá-lo.



### Resumo do Padrão Externo de Tomada de Decisões

Seu padrão de clareza externa indica que você é alguém que se concentra na eficiência. Embora você seja bom em compreender as pessoas e ser empático, esta não é a sua maior força. A organização eficiente e a conclusão dos objetivos, do trabalho em particular, são aspectos onde você coloca mais atenção na maior parte do tempo. As necessidades ou valores das pessoas são importantes, mas ainda mais relevante para você é o desempenho e as necessidades organizacionais. Você é muito bom para pensar todo o panorama (planejamento) e operações diárias (ação). Você é prático, responsável e gosta de trabalhar em um ambiente estruturado com papéis desafiadores. Os níveis de desenvolvimento geral nas dimensões Tarefas e Sistemas são igualmente altos, enquanto a dimensão Pessoas apresenta um desenvolvimento moderado e subdesenvolvido.

O nível de desenvolvimento fala de sua capacidade de ver uma dimensão específica. Assim, quanto mais claramente vemos uma dimensão do pensamento, mais capazes somos de usá-la e, portanto, melhor seremos nela.

### Maximizadores

- Organização eficiente e produtiva, e realização do trabalho
- Pensamento conceitual
- Organização
- Pensamento esquemático e/ou voltado ao detalhe
- Visão global

### Minimizadores

- Comunicação e habilidades com pessoas
- Consciência humana
- Equilíbrio das necessidades das pessoas com as necessidades objetivas e organizacionais

### Motivadores

- Responsabilidade perante a autoridade
- Status e reconhecimento
- Senso de pertencimento



### **Necessidades de Crescimento**

Desenvolver uma maior consciência das pessoas e, possivelmente, aprimorar as habilidades de comunicação. Manter as necessidades individuais das pessoas tão valorizadas ou tão importantes quanto as demais dimensões do pensamento.

### **Metas para Reforço (R) e Desenvolvimento (D)**

Visão Empática (D)

Atitude compreensiva (D)

Atenção ao detalhe (R)

### **Ambiente Preferível**

Responsabilidade e relacionamento com autoridade claramente definidos; produção orientada para objetivos. Gerenciamento de resultados orientados a resultados mais do que responsabilidade de desenvolvimento humano.



### Resumo do Padrão Interno de Tomada de Decisões

Você se define mais em termos do seu trabalho ou papel profissional do que o faz por quem você é internamente. Como resultado, você é alguém muito trabalhador, que valoriza muito o que faz. Você é muito obstinado/a em ter sucesso em qualquer função que desempenhe. Sua autoestima está um pouco baixa devido a você basear seu próprio valor em "o que você faz" e não em "quem você é". Todos nós somos mais do que apenas trabalho, mas esta é a sua principal base para avaliar-se como pessoa. Você também está incerto/a quanto aos passos que deveria estar tomando para cumprir seu papel (o que não significa que o mesmo esteja em questão) mas, sim, a forma específica que deve cumpri-lo. Isto pode ser causado por mudanças recentes em como você desempenha seu papel (ex., novas tecnologias, novas campanhas de marketing, etc.) e, seja qual for o motivo, você não tem clareza quanto aos guias e regras internas que você sente que precisa seguir para ser bem sucedido em uma determinada função. Seu objetivo é bastante claro, mas o caminho que precisa tomar para alcançá-lo permanece um pouco confuso atualmente. Você valoriza a dimensão Tarefas acima das demais e seu nível de desenvolvimento nesta dimensão é alto. Já a dimensão Pessoas está em segundo lugar, com o desenvolvimento moderado, e a dimensão Sistemas é menos clara para você e com baixos níveis de desenvolvimento neste momento. O nível de desenvolvimento fala de sua capacidade de ver uma dimensão específica, assim, quanto mais claramente vemos uma dimensão do pensamento, mais capazes somos de usá-la e, portanto, melhor seremos nela.

### Maximizadores

Identificação de papel profissional ou social; satisfação nas funções exercidas no presente

### Minimizadores

Dúvidas sobre a direção futura e as regras pessoais que irão reger as ações para atingir os objetivos

### Motivadores

Realização ativa e progressiva do trabalho

Sucesso na função

Bens materiais

### Necessidades de Crescimento

Esclarecer os detalhes de como você realiza sua função, e aumentar o nível de importância que você atribui a si mesmo para além do sucesso no trabalho.



**Metas para Reforço (R) e Desenvolvimento (D)**

Senso de missão (D)

Auto-gestão (D)

Autoestima (D)



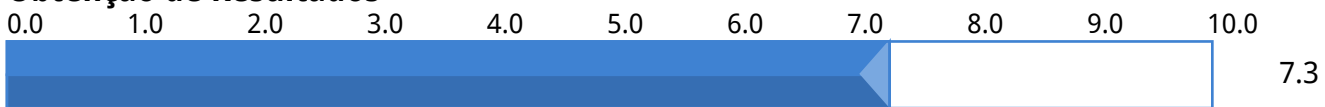
Este gráfico resume 4 Categorias que compõem este Perfil de Talentos. Uma descrição e sua respectiva pontuação para cada categoria estão na página seguinte.

É importante observar que tais categorias foram escolhidas para exemplificar um Perfil de Talento específico. Este recurso demonstra a versatilidade da ferramenta e a possibilidade de personalização, de acordo com a necessidade de quem a utiliza.

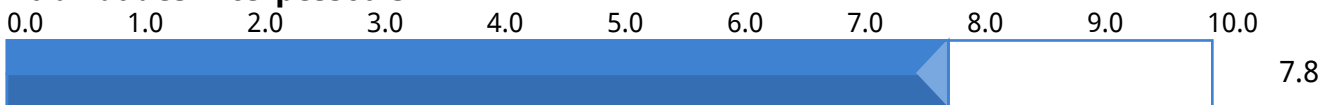
Este relatório está projetado para medir objetivamente e fornecer informações valiosas sobre aspectos e habilidades de Modelo em um ambiente de trabalho.

## Gráficos dos Componentes do Relatório

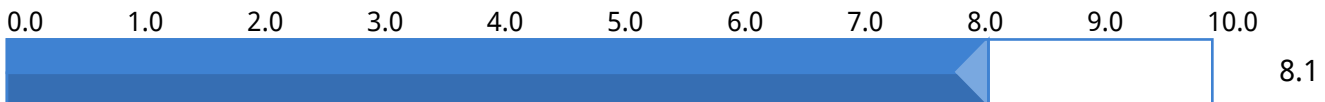
### Obtenção de Resultados



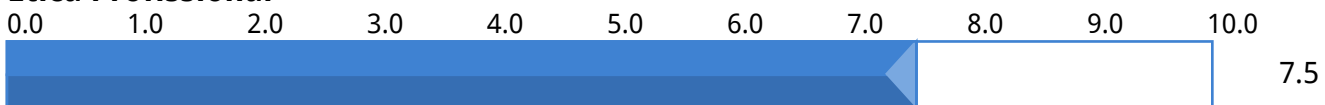
### Habilidades Interpessoais



### Tomada de Decisões



### Ética Profissional





### **Obtenção de Resultados (7.3)**

Quais atributos de Modelo auxiliarão na obtenção de resultados? Isso fornece informações sobre a capacidade natural que Modelo possui para alcançar resultados, se dedicar a um objetivo e realizá-lo usando uma variedade de habilidades.

### **Habilidades Interpessoais (7.8)**

De que forma Modelo se dá com os demais? Isto mede a capacidade de Modelo de interagir com clientes e colegas diariamente.

### **Tomada de Decisões (8.1)**

Modelo tende a tomar decisões sólidas em suas atividades diárias? Isto avalia a habilidade que Modelo possui para tomar decisões precisas e adequadas a fim de realizar uma tarefa ou objetivo.

### **Ética Profissional (7.5)**

Modelo é um trabalhador esforçado e honesto? Esta é uma avaliação global da ética profissional de Modelo. Envolve sua capacidade de atender aos padrões pré-estabelecidos, respeitar as regras e os bens da empresa, possuir uma ética profissional forte e tomar decisões que levem em consideração as necessidades de todos os envolvidos (ex.: ela mesma, a empresa e outros).







### Responsabilizar-se pelos Demais (4.0)

Avalia a capacidade de Modelo em se responsabilizar pelas consequências das ações das pessoas que gerencia.

### Foco em Metas e Projetos (7.4)

Avalia a competência de Modelo em manter o foco independentemente das circunstâncias.

### Comprometimento Pessoal (7.0)

Avalia a capacidade de Modelo em focar e se manter comprometido com uma tarefa: Refere-se ao seu compromisso pessoal interno.

### Orientação para Resultados (8.6)

Avalia a competência de Modelo em identificar as ações necessárias para completar tarefas e obter resultados.

### Abrir Mão do Controle (7.4)

Avalia a competência de Modelo em abrir mão do controle de uma determinada situação ou resultado para outra pessoa ou grupo de pessoas.

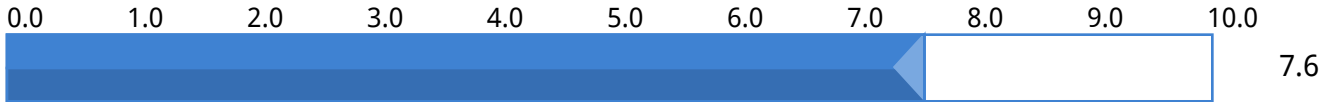


## Descrição da Categoria

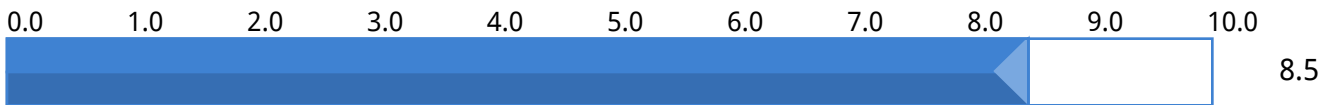
De que forma Modelo se dá com os demais? Isto mede a capacidade de Modelo de interagir com clientes e colegas diariamente.

## Gráficos dos Componentes da Categoria

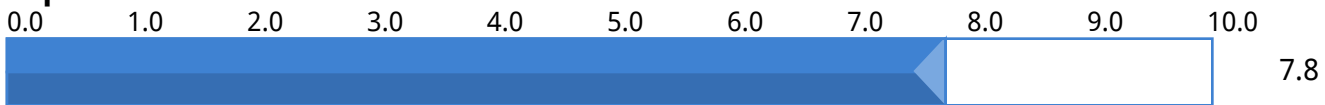
### Atitude com as Pessoas



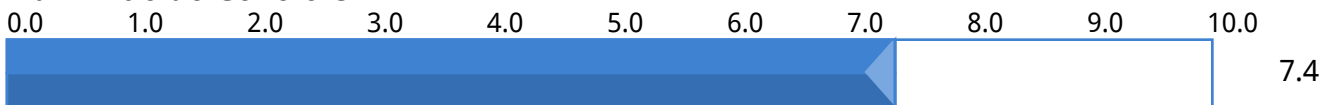
### Ausência de Preconceitos



### Expectativas Realistas



### Abrir Mão do Controle



## Descrições do Componente da Categoria

### Atitude com as Pessoas (7.6)

Avalia a competência de Modelo em manter uma atitude positiva, aberta e objetiva com os outros.

### Ausência de Preconceitos (8.5)

Avalia a capacidade de Modelo em evitar que preconceitos apareçam e afetem uma relação interpessoal.

### Expectativas Realistas (7.8)

Avalia se as expectativas de Modelo sobre os outros, tanto na qualidade de produção quanto na qualidade do desempenho, podem ser alcançadas de forma realista.

### Abrir Mão do Controle (7.4)

Avalia a competência de Modelo em abrir mão do controle de uma determinada situação ou resultado para outra pessoa ou grupo de pessoas.

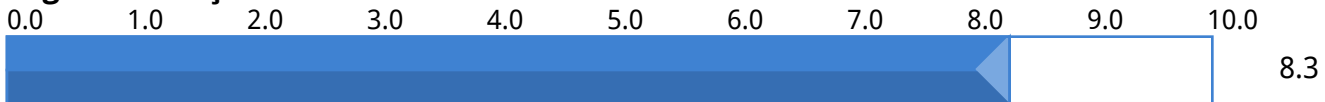


## Descrição da Categoria

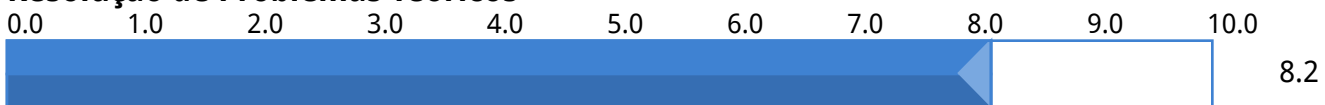
Modelo tende a tomar decisões sólidas em suas atividades diárias? Isto avalia a habilidade que Modelo possui para tomar decisões precisas e adequadas a fim de realizar uma tarefa ou objetivo.

## Gráficos dos Componentes da Categoria

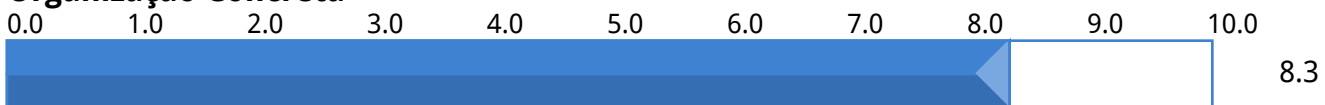
### Seguir Instruções



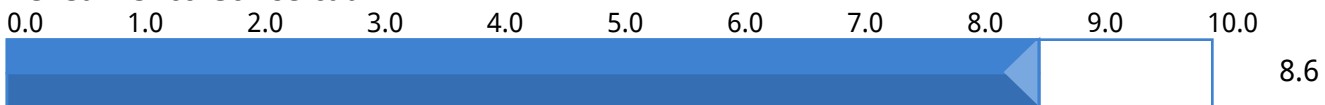
### Resolução de Problemas Teóricos



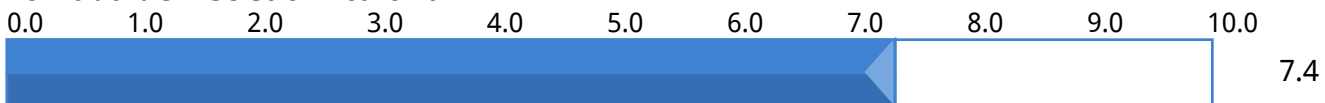
### Organização Concreta



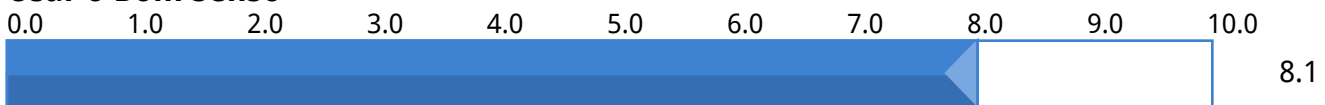
### Pensamento Conceitual



### Tomada de Decisão Intuitiva



### Usar o Bom Senso



Modelo ADV

## Descrições do Componente da Categoria

### Seguir Instruções (8.3)

Avalia a competência de Modelo em ouvir, entender e seguir direções ou instruções de forma eficaz. Refere-se à sua disposição para adiar a tomada de decisões pessoais ou agir, até que tenha ouvido o que está sendo requisitado.

### Resolução de Problemas Teóricos (8.2)

Avalia a capacidade de Modelo em antever uma situação e aplicar sua habilidade de resolução de problemas.

### Organização Concreta (8.3)

Avalia o entendimento de Modelo das necessidades imediatas e concretas de uma situação para se estabelecer um plano de ação efetivo que atenda essas necessidades.



### Pensamento Conceitual (8.6)

Avalia a capacidade de Modelo de ver o quadro geral para, então, determinar a direção a seguir e a forma como os recursos devem ser utilizados para atingir objetivos futuros.

### Tomada de Decisão Intuitiva (7.4)

Avalia a competência de Modelo para transformar, de forma precisa, percepções intuitivas sobre uma situação em uma decisão ou ação.

### Usar o Bom Senso (8.1)

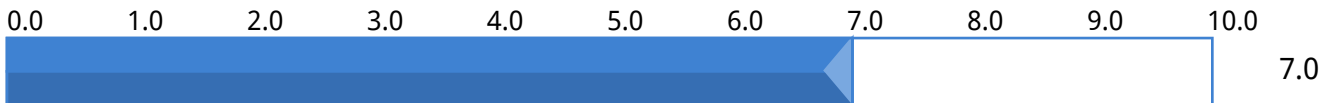
Avalia a competência de Modelo em se concentrar no pensamento prático para ver o mundo de forma clara e tomar decisões de bom senso.

## Descrição da Categoria

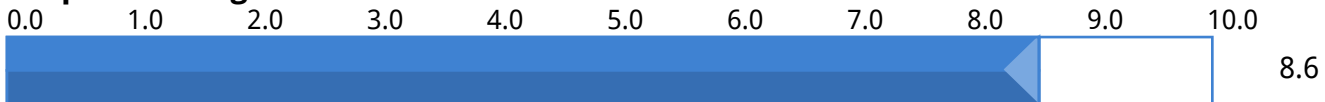
Modelo é um trabalhador esforçado e honesto? Esta é uma avaliação global da ética profissional de Modelo. Envolve sua capacidade de atender aos padrões pré-estabelecidos, respeitar as regras e os bens da empresa, possuir uma ética profissional forte e tomar decisões que levem em consideração as necessidades de todos os envolvidos (ex.: ela mesma, a empresa e outros).

## Gráficos dos Componentes da Categoria

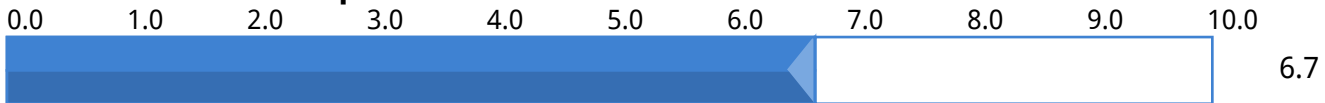
### Atender a Padrões



### Respeito às Regras e Políticas



### Tomada de Decisão Equilibrada



### Ética no Trabalho



Modelo ADV

## Descrições do Componente da Categoria

### Atender a Padrões (7.0)

Avalia a habilidade de Modelo em ver e compreender os requisitos padrões estabelecidos para um trabalho e avalia o seu compromisso para alcançá-los.

### Respeito às Regras e Políticas (8.6)

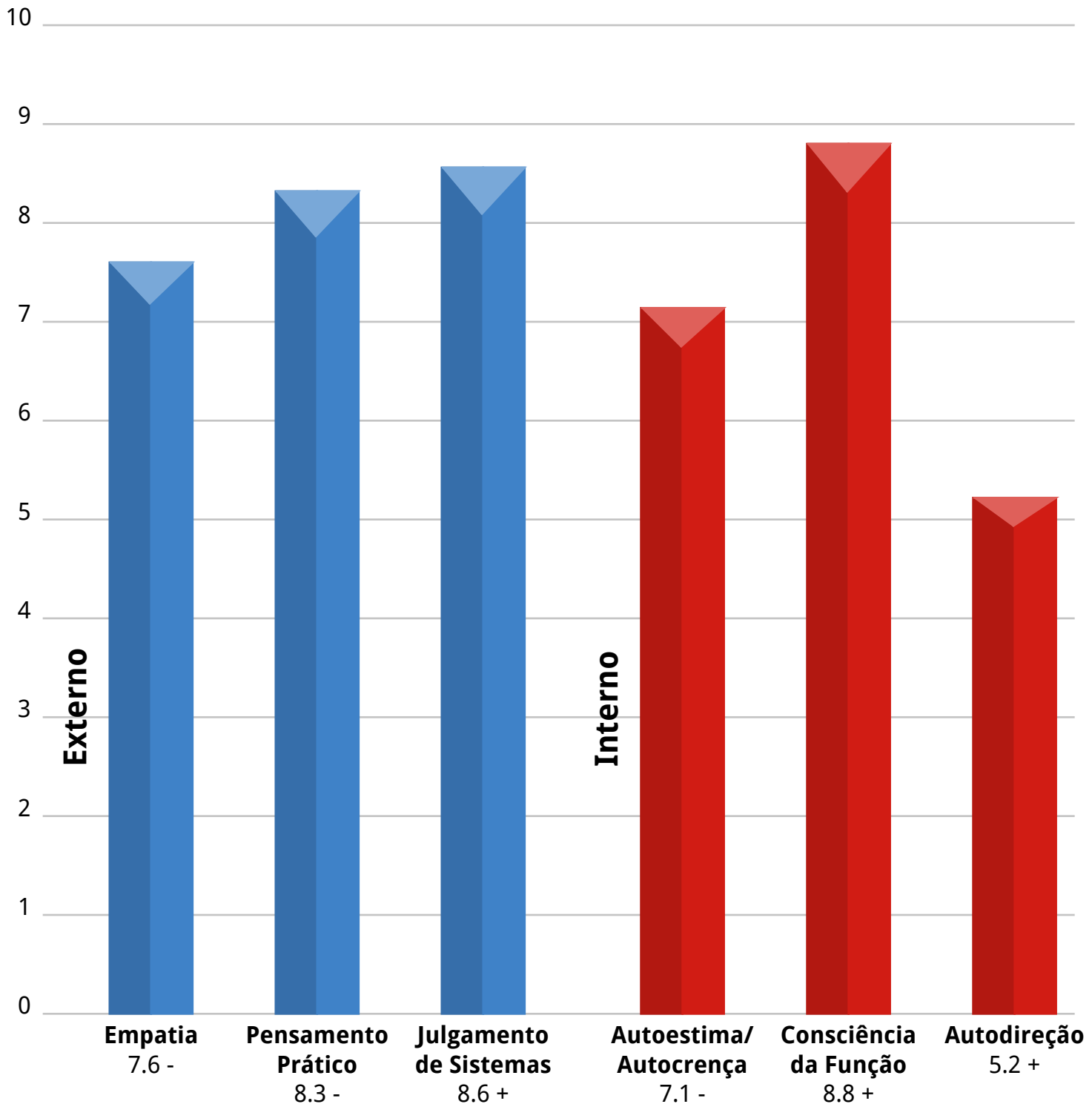
Avalia a habilidade de Modelo em prezar a condução dos negócios e demais atividades de acordo com as políticas e normas estabelecidas.

### Tomada de Decisão Equilibrada (6.7)

Avalia a competência de Modelo em manter a objetividade e avaliar de forma justa os diferentes aspectos de uma situação; e a habilidade para tomar uma decisão ética que leva em consideração todos os fatores e componentes.

### Ética no Trabalho (7.9)

Avalia o comprometimento pessoal de Modelo na execução de uma tarefa específica.





Apreciar Recompensas Materiais (8.8)	Gerenciamento de Problemas (7.7)
Resolução de Problemas (8.8)	Atitude com as Pessoas (7.6)
Planejamento de Projetos (8.8)	Atitude Empática (7.6)
Consciência de Papéis (8.8)	Consciência Humana (7.6)
Análise de Problemas e Situações (8.7)	Avaliação de Desempenho (7.6)
Estabelecer Metas Realistas aos Demais (8.7)	Relações Pessoais (7.6)
Consistência e Confiabilidade (8.6)	Relacionar-se com os Demais (7.6)
Pensamento Conceitual (8.6)	Compreensão de Atitudes (7.6)
Respeito às Regras e Políticas (8.6)	Iniciativa (7.5)
Orientação para Resultados (8.6)	Motivação Pessoal (7.5)
Senso de Pertencimento (8.6)	Planejamento a Longo Prazo (7.4)
Noção de Tempo (8.6)	Foco em Metas e Projetos (7.4)
Julgamento de Sistemas (8.6)	Criatividade (7.4)
Desenvolver Pessoas (8.5)	Tomada de Decisão Intuitiva (7.4)
Ausência de Preconceitos (8.5)	Abrir Mão do Controle (7.4)
Entender Necessidades Motivacionais (8.5)	Controle Emocional (7.3)
Atenção aos Detalhes (8.5)	Atitude em Relação às Regras (7.3)
Orientação para Qualidade (8.5)	Flexibilidade (7.3)
Organização Concreta (8.3)	Diplomacia (7.3)
Seguir Instruções (8.3)	Persistência (7.2)
Pensamento Prático (8.3)	Lidar com o Estresse (7.1)
Respeito à Propriedade (8.3)	Autoestima (7.1)
Status e Reconhecimento (8.3)	Autoaperfeiçoamento (7.1)
Corrigir Pessoas (8.3)	Lidar com a Rejeição (7.1)
Habilidade de Integração (8.2)	Autoconfiança (7.1)
Enxergar Potenciais Problemas (8.2)	Escuta Empática (7.0)
Resolução de Problemas Teóricos (8.2)	Engajar Pessoas (7.0)
Usar o Bom Senso (8.1)	Atender a Padrões (7.0)
Pensamento Proativo (8.0)	Comprometimento Pessoal (7.0)
Capacidade de Iniciativa (8.0)	Estabelecer Metas Pessoais Realistas (6.8)
Transmitir o Valor da Função (8.0)	Tomada de Decisão Equilibrada (6.7)
Prazer pelo Trabalho (8.0)	Autogerenciamento (5.8)
Liderar Pessoas (8.0)	Autocontrole (5.8)
Persuadir Pessoas (8.0)	Autodireção (5.2)
Confiança nos Papéis (8.0)	Autodisciplina e Senso de Dever (5.2)
Ética no Trabalho (7.9)	Senso de Missão (5.2)
Avaliar Pessoas (7.8)	Autoavaliação (4.9)
Expectativas Realistas (7.8)	Responsabilização Pessoal (4.2)
Sensibilidade com as Pessoas (7.8)	Responsabilizar-se pelos Demais (4.0)