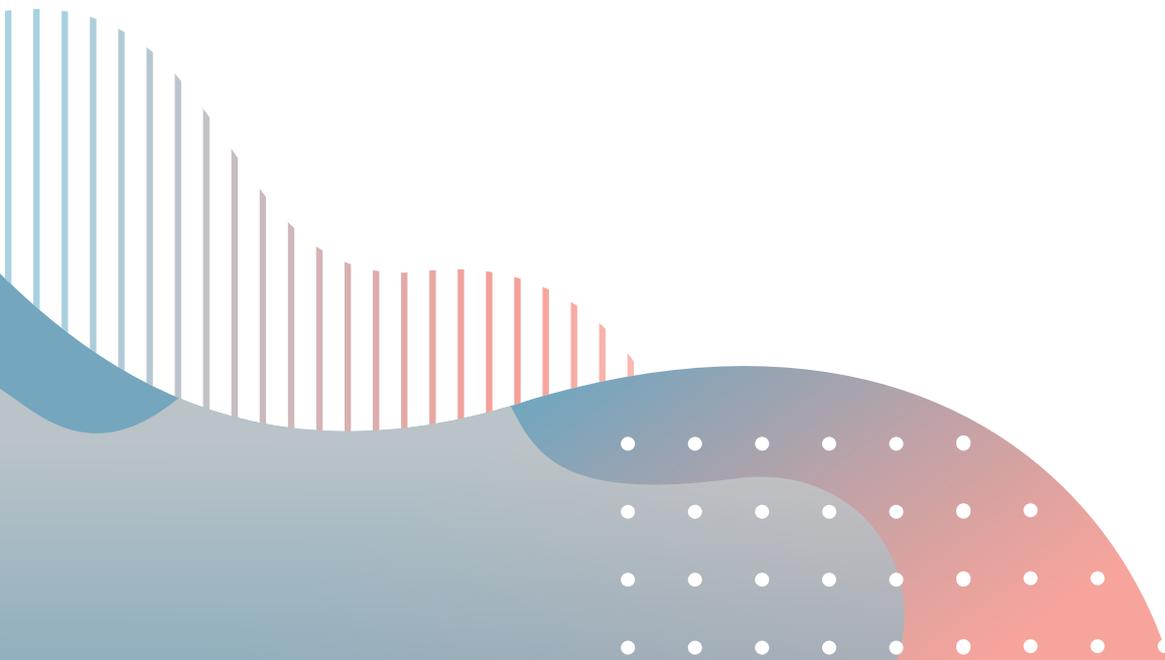
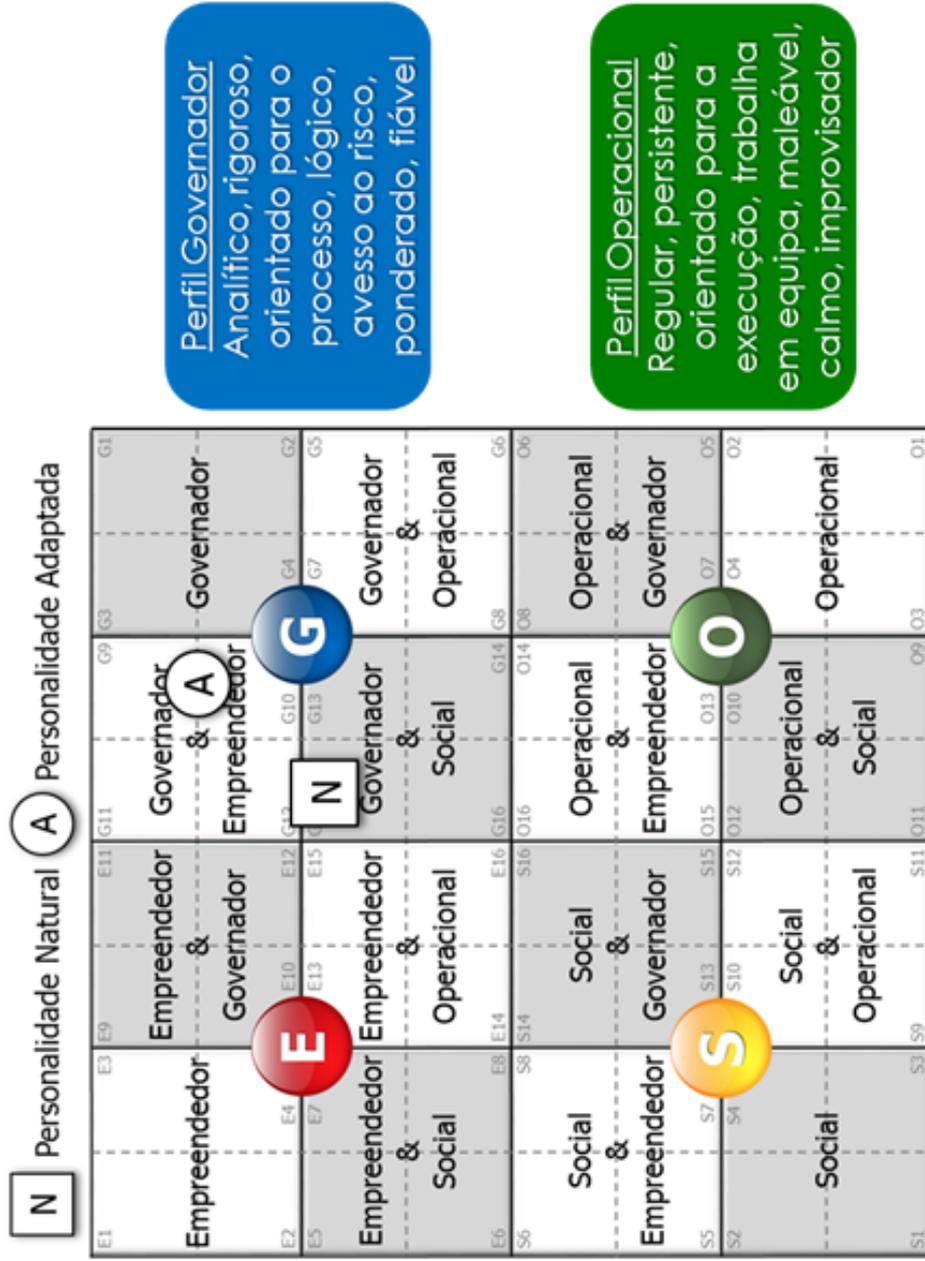


RELATÓRIO EGOS

 **Filipa Silva**



Mapa EGOS



Perfil Empreendedor
Competitivo, decidido, orientado para os objectivos, desafiador, propenso ao risco, agente de mudança

Perfil Social
Inspirador, popular, orientado para as pessoas, persuasivo, comunicativo, criativo, motivador

Perfil Governador
Analítico, rigoroso, orientado para o processo, lógico, avesso ao risco, ponderado, fiável

Perfil Operacional
Regular, persistente, orientado para a execução, trabalha em equipa, maleável, calmo, improvisador

Introdução

A investigação na área comportamental mostra que as pessoas mais eficazes são aquelas que se conhecem melhor a si próprias, tanto nos seus pontos fortes como nos pontos fracos, estando, por isso, habilitadas a desenvolver estratégias mais ajustadas às solicitações do meio envolvente em que interagem.

O comportamento de uma pessoa é uma componente necessária e integrante da sua personalidade. Por outras palavras, parte da nossa maneira de ser é "natural" (inerente) e outra parte provém da nossa "adaptação" (evolução). Trata-se da linguagem universal de "como atuamos" ou, simplesmente, do nosso comportamento humano observável.

Neste relatório medimos quatro dimensões do comportamento. Elas são:

- Como enfrenta os problemas e desafios;
- Como influencia as outras pessoas para o seu ponto de vista;
- Como lida com o ritmo dos acontecimentos à sua volta;
- Como lida com as regras e procedimentos estabelecidos pelos outros.

Este relatório analisa o estilo de comportamento da Filipa, isto é, a sua maneira de agir. Será um relatório 100% verdadeiro? Sim, não e talvez. Trata-se apenas de uma descrição de comportamentos. Transcrevemos afirmações que são verdadeiras e identificamos áreas de comportamento nas quais algumas tendências são postas em evidência. Se ela quiser, poderá excluir qualquer informação deste relatório que considerar não se aplicar a si, mas recomendamos que só o faça depois de verificar essas afirmações com amigos ou colegas que a conheçam bem.

Características Gerais

Com base nas respostas da Filipa, foram selecionadas afirmações que fornecem uma descrição geral do seu modo de trabalhar. Estas afirmações descrevem o estilo de comportamento natural da Filipa. Ou seja, nesta secção está caracterizada a forma COMO ELA DESEMPENHARIA A SUA FUNÇÃO se não tivesse quaisquer constrangimentos na execução das suas tarefas. Utilize estas Características Gerais para compreender melhor o estilo Natural da Filipa.

A Filipa consegue ser uma adepta acérrima da utilização dos sistemas de qualidade e procedimentos metódicos. O seu lema no trabalho pode muito bem ser: "a qualidade em primeiro lugar". Concluir corretamente um projeto ou uma tarefa é importante para ela. Se tiver de optar entre produzir trabalho de qualidade ou de quantidade, a qualidade será a escolha vencedora. Ela tem necessidade de sucesso num ambiente de trabalho onde a qualidade seja controlada. Ela fica frustrada quando é colocada perante situações em que apenas encontra conversas estéreis. Ela pode ser demasiado sensível às críticas ao seu trabalho. Qualquer comentário ao seu trabalho deve ser justo, pois ela não aceita reparos de ânimo leve. A Filipa quer ser apreciada pelos seus colegas, assim como ser reconhecida pela qualidade do seu trabalho. Os seus colegas sabem que os projetos em que ela está envolvida serão sempre bem executados. Ela julga as pessoas pela qualidade do trabalho que fazem. Ela tem padrões pessoais tão elevados que espera dos outros a mesma dedicação. Ela aprecia trabalhar nos bastidores e de ser considerada uma pessoa organizada e que tem a sua vida orientada. Ela quer ser considerada uma pessoa responsável e irá evitar comportamentos que os outros possam achar inconscientes. A Filipa tende a ser a pior crítica de si mesma, lembrando-se constantemente de que poderia ter feito melhor, se lhe tivessem dado mais tempo. Ela prefere que as coisas estejam arrumadas e executa o seu trabalho de forma metódica.

A Filipa julga habitualmente os outros pela qualidade do seu trabalho. Ela pode ter dificuldade em reconhecer os pontos fortes das outras pessoas, se o trabalho delas não estiver ao nível dos seus elevados padrões de qualidade. Ela fica frustrada quando as regras que estão estabelecidas não são respeitadas pelas outras pessoas. Ela prefere que toda a gente siga as mesmas regras e regulamentos. Ela pertence ao tipo de pessoas que aceita desafios e os leva a sério. Sendo capaz de tomar diariamente decisões rotineiras, a Filipa torna-se habitualmente cautelosa em relação a decisões de maior importância. Ela quer estar absolutamente certa de que a sua decisão é a correta. Ela é

Características Gerais

Continuação

ótima a analisar situações que se possam "sentir, tocar, ver, ouvir", serem observadas ou pessoalmente experimentadas. O seu lema é: "factos são factos". Se estiver ao corrente da política da empresa, a Filipa segue as suas orientações. Ela prefere estudar e analisar um problema antes de reagir à situação. Ela quer sentir que a sua resposta é a correta. Ela tem uma consciência aguda das implicações sociais, económicas e políticas das suas decisões.

Devido ao facto de querer ter a certeza que as tarefas de que foi incumbida estão a ser executadas de forma correta, a Filipa aprecia trabalhar com um chefe que lhe explique o que se espera dela. Na sua área de especialização, a Filipa gosta de ter contactos com várias pessoas. No trato com as outras pessoas, ela pretende ter relações baseadas na boa vontade e quer exercer influência de modo cordial e sociável. Para a Filipa, o trabalho é um reflexo do seu verdadeiro eu. Ela entrará em discussão se a qualidade do seu trabalho for posta em causa. Por vezes, a Filipa é expansiva. Basicamente introvertida, ela apenas toma parte numa conversa social quando a ocasião o justifica. Numa relação profissional, a Filipa gosta de saber o que esperam dela e quer que lhe sejam explicados os deveres e as responsabilidades das outras pessoas envolvidas. A comunicação processa-se melhor quando os circuitos estão bem definidos. Dado que prefere trabalhar com informação lógica, a Filipa gosta das pessoas que comunicam todos os factos numa ordem racional. Factos aleatórios, apresentados de forma desordenada, tendem a distraí-la e aborrecem-na. Ela gosta de analisar as razões e os motivos das outras pessoas. Isso permite-lhe desenvolver as habilidades intuitivas.

Valor para a Empresa

Esta secção do relatório identifica o comportamento e os talentos específicos que a Filipa pode trazer para o exercício das suas funções. Analisando estas afirmações, pode identificar-se o seu papel na empresa e, assim, desenvolver-se uma forma de capitalizar o seu valor individual, reforçando a sua contribuição para a equipa.

- ✓ É rigorosa e intuitiva.
- ✓ Tem uma compreensão abrangente dos problemas.
- ✓ Está sempre preocupada com a qualidade do trabalho.
- ✓ Tem consciência dos prazos.
- ✓ Tem capacidade para lidar com muitas atividades ao mesmo tempo.
- ✓ É competente e tem grande capacidade na sua área de especialização.
- ✓ É socialmente ativa.

Comunicação

Aspetos a Valorizar

A maior parte das pessoas tem consciência e é sensível à forma como gosta que os outros comuniquem com elas. Muitas pessoas consideram esta secção extremamente importante para aumentar a eficácia na comunicação interpessoal. Nesta página, encontrará uma lista de sugestões A VALORIZAR para comunicar eficazmente com a Filipa. Leia cada afirmação e identifique as 3 ou 4 frases que poderão ser mais importantes para ela. Recomendamos, também, que forneça essa lista às pessoas que comunicam mais frequentemente com a Filipa.

A fazer:

- ✓ Dê-lhe estímulos positivos pelo seu envolvimento nas tarefas que tem em mãos.
- ✓ Quando for apropriado, dê-lhe tempo para ser minuciosa.
- ✓ Seja aberto, honesto e informal.
- ✓ Se estiver em desacordo, apresente a sua posição de uma forma estruturada.
- ✓ Forneça provas sólidas, tangíveis e práticas.
- ✓ Não permita interrupções quando estiver reunido com ela.
- ✓ Compreenda que a sua capacidade para ouvir os outros é esporádica.
- ✓ Utilize a gíria dela.
- ✓ Prepare o tema antecipadamente.
- ✓ Se estiver de acordo, leve o assunto até ao fim.
- ✓ Contribua, de forma organizada, para apoiar o esforço dela; apresente coisas específicas e faça o que diz poder fazer.

Comunicação

Continuação

Esta secção do relatório contém uma lista de coisas a NÃO fazer quando se comunica com a Filipa. Reveja cada uma das afirmações com ela e identifique quais, destes aspetos, poderão causar-lhe frustração e afetar o seu desempenho. Ao partilhar esta informação, poderão acordar uma forma de comunicar que seja satisfatória para ambos.

Tenha presente:

- ⊘ Não se esqueça de dar acompanhamento aos assuntos.
- ⊘ Procure não utilizar um estilo de abordagem paternalista.
- ⊘ Evite deixar as coisas ao acaso ou à sorte.
- ⊘ Não diga: "Confie em mim". Tem de o provar.
- ⊘ Evite utilizar testemunhos de fontes pouco credíveis; não seja fortuito.
- ⊘ Não a deixe mudar de assunto antes de ter terminado o que tem a dizer-lhe.
- ⊘ Evite ser desorganizado ou confuso.
- ⊘ Evite fazer declarações sobre a qualidade do seu trabalho, a menos que as consiga comprovar.
- ⊘ Não use truques nem manipulações assentes na esperteza.
- ⊘ Não forneça incentivos especiais dirigidos apenas à Filipa.
- ⊘ Não fale demasiado devagar nem insista muito nos pormenores.
- ⊘ Não ameace, não bajule, não convença através da lisonja, não alicie, nem se lastime.

Ambiente Ideal de Trabalho

Com base nas respostas da Filipa, esta secção identifica o Ambiente Ideal de Trabalho adequado ao seu estilo Natural. As pessoas com pouca flexibilidade comportamental sentir-se-ão desconfortáveis para desempenhar qualquer tarefa ou atividade que não esteja contemplada nesta secção. As pessoas com mais flexibilidade utilizam a sua inteligência para modificar o seu comportamento e sentir-se-ão confortáveis em ambientes de trabalho diversificados. Utilize esta secção para identificar as responsabilidades e os deveres específicos que agradam à Filipa, bem como para determinar os que lhe causam frustração.

- ✓ Um ambiente de trabalho em que ela possa usar as suas capacidades de pensamento intuitivo.
- ✓ Ter uma equipa de apoio com sentido de urgência.
- ✓ Ter produtos inovadores e ideias novas para trabalhar.
- ✓ Trabalhar para um chefe que tome decisões rápidas.
- ✓ Não ter de fazer relatórios longos e pormenorizados.
- ✓ Ausência de regulamentos e de regras restritivas.

Estilo Adaptado

Na perspetiva da Filipa, o seu ambiente de trabalho atual requer que ela exiba o comportamento descrito nesta página. Se as frases que se seguem NÃO PARECEREM estar adequadas ao exercício das suas funções, explore as razões que a levam a adotar este comportamento.

- ✓ Ter contactos limitados com pessoas.
- ✓ Manter a área onde trabalha limpa e organizada.
- ✓ Calcular os riscos antes de passar à ação.
- ✓ Fazer uma avaliação crítica da informação.
- ✓ Estar atenta à arrumação das coisas, agindo de forma disciplinada e meticulosa.
- ✓ Ser sensível às regras e aos regulamentos existentes.
- ✓ Seguir um modelo de trabalho convencional, orientado para a qualidade.
- ✓ Seguir com precisão padrões elevados de qualidade.
- ✓ Realizar as suas tarefas sem ter muitos contactos com pessoas.
- ✓ Ter um estilo de abordagem analítico e rigoroso para as tarefas a realizar.
- ✓ Demonstrar poucas emoções no modo como aborda as situações e trata com as pessoas.
- ✓ Adotar um estilo de abordagem cuidadoso e refletido para tomar decisões.

Aspetos-Chave para Motivar

Esta secção do relatório foi gerada a partir da análise daquilo que a Filipa deseja no contexto das suas funções atuais. As pessoas são motivadas pelas coisas que querem e, assim que são alcançadas, estas deixam de constituir fonte de motivação. Reveja com a Filipa cada uma das afirmações apresentadas nesta página e destaque aquelas que correspondem àquilo que constitui a sua "motivação atual".

A Filipa quer:

- ✓ Ter tempo para executar o trabalho de acordo com os seus elevados padrões de desempenho.
- ✓ Fazer parte de um grupo de trabalho orientado para a qualidade.
- ✓ Ter acesso a informação organizada de uma forma lógica.
- ✓ Conversas diretas, apoiadas em factos.
- ✓ Ter tempo para estar sozinha - longe das pessoas.
- ✓ Dispor de factos e dados para tomar decisões.
- ✓ Ter problemas difíceis para resolver.
- ✓ Trabalhar com base em argumentos lógicos.
- ✓ Ter provas concretas do esforço realizado ou necessário.
- ✓ Receber instruções que lhe permitam executar o trabalho corretamente à primeira vez.
- ✓ Estar num ambiente de trabalho em que possa fazer perguntas específicas - sem ter de estar com rodeios.
- ✓ Objetividade na forma de tratar as situações.

Aspetos-Chave para Gerir

Nesta secção apresentam-se algumas necessidades de gestão que devem ser atendidas de modo a que a Filipa tenha um desempenho ao seu melhor nível. Algumas delas poderão ser resolvidas por ela própria, outras deverão ser proporcionadas pela sua chefia. É difícil para uma pessoa motivar-se e integrar-se num ambiente de produtividade elevada se as suas necessidades básicas, diretamente relacionadas com a direção e gestão do seu trabalho, não tiverem sido preenchidas. Reveja esta lista com a Filipa e identifique as 3 ou 4 afirmações mais importantes para ela. Isso permitirá à Filipa participar mais ativamente na formação do seu próprio plano de gestão individual.

A Filipa necessita de:

- ✓ Dispor de instrumentos de trabalho que lhe permitam executar as tarefas de acordo com os seus elevados padrões de desempenho.
- ✓ Ter consideração pelas pessoas que agem de forma mais lenta.
- ✓ Dispor de tempo para testar e verificar se o plano de trabalho estabelecido irá funcionar.
- ✓ Fazer avaliações de desempenho numa base regular.
- ✓ Receber recompensas materializadas em coisas com requinte - não apenas elogios de circunstância.
- ✓ Contar com apoio para tomar decisões de alto risco.
- ✓ Ter prazos para a conclusão dos trabalhos.
- ✓ Ter um chefe que privilegie a qualidade em relação à quantidade.
- ✓ Obter reconhecimento por aquilo que ela conseguiu realizar.
- ✓ Ter férias ou períodos de pouca atividade.

Áreas para Melhorar

Esta secção fornece uma lista de limitações possíveis, relacionadas com o perfil comportamental da Filipa, sem levar em consideração o exercício de qualquer função específica. Reveja estes dados com a Filipa e elimine aqueles que não têm aplicação. Destaque 1 a 3 limitações que estejam a dificultar o seu desempenho e desenvolva um plano de ação que possa eliminar ou reduzir esses constrangimentos.

A Filipa tem tendência a:

- ✓ Ficar na defensiva quando se sente ameaçada e utilizar os enganos e erros dos outros para defender a sua posição.
- ✓ Selecionar pessoas muito semelhantes a si.
- ✓ Ser dependente dos seus superiores quando a informação e a orientação não são claras.
- ✓ Ter dificuldade em tomar decisões porque ela está sobretudo preocupada em encontrar a decisão "certa". Se os precedentes não apontarem para nenhuma direção, a sua tendência é aguardar por instruções.
- ✓ Querer uma explicação completa antes de as mudanças serem feitas, para assegurar que as compreende.
- ✓ Não conseguir dizer aos outros qual a sua posição sobre determinado assunto.

Indicador de Fator Comportamental

Geral

Classificar a gestão dos comportamentos não é uma tarefa fácil, sobretudo porque há muitas variáveis sobre as quais essa categorização se pode basear. As classificações apresentadas neste relatório são de índole puramente comportamental. A medição do comportamento pode ser feita a partir da maneira COMO uma pessoa executa determinada função. Não foram levados em consideração quaisquer fatores relacionados com idade, experiência, formação, valores ou atitudes.

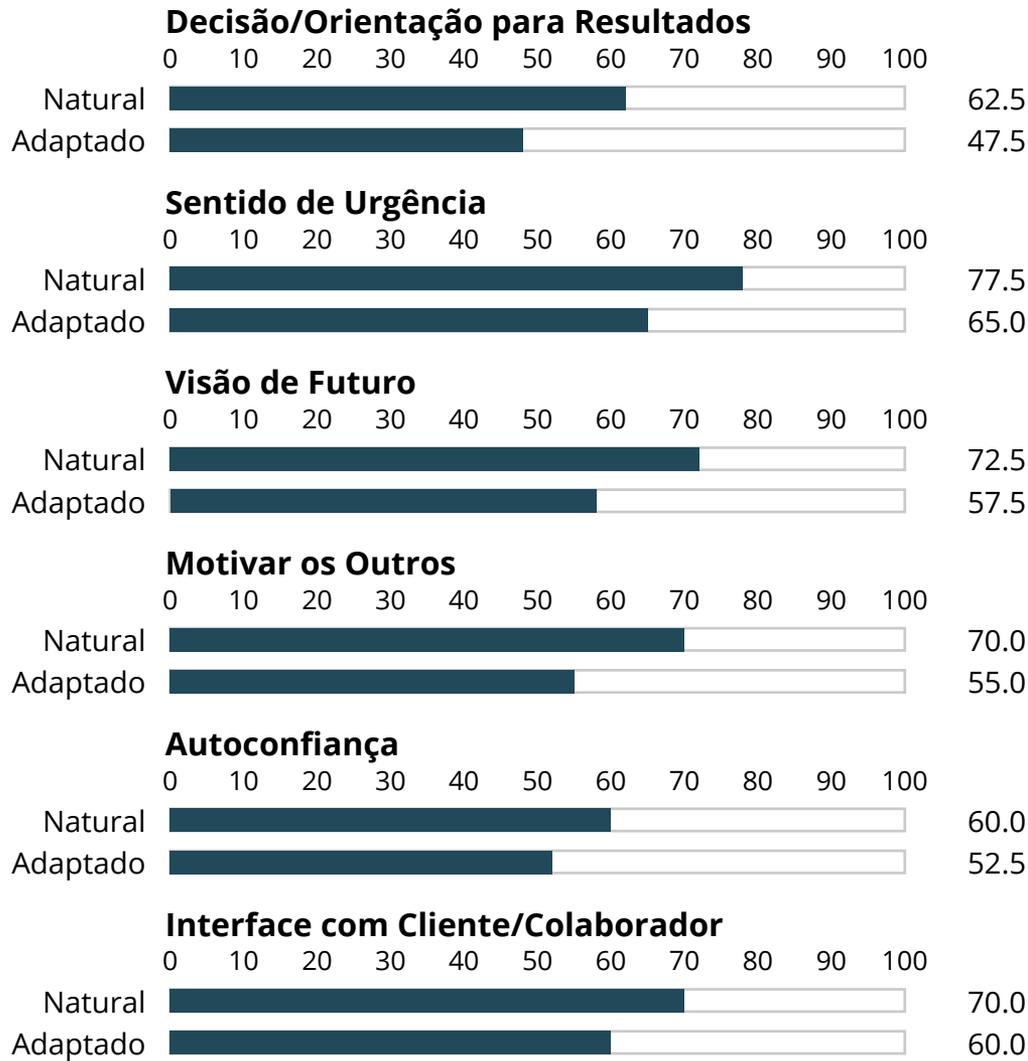
O seu relatório apresenta, em forma gráfica, as suas capacidades de índole comportamental, organizadas em 12 fatores específicos. Cada fator foi cuidadosamente selecionado de forma a permitir-lhe identificar, mais facilmente, os requisitos comportamentais que poderão ser solicitados para exercer a função.

O gráfico Natural representa o comportamento natural - o comportamento que a Filipa traz para o trabalho. O gráfico Adaptado mede a sua resposta ao meio envolvente - o comportamento que pensa ser necessário adotar para ter sucesso numa determinada função. Se o seu gráfico Adaptado for significativamente diferente do seu gráfico Natural, isso significa que está sob pressão para mudar ou que está a "mascarar" o seu comportamento.

Leia e compare os seus gráficos. Analise cada fator e a importância desse fator para ter um desempenho com sucesso no seu trabalho. O seu gráfico Adaptado identificará os fatores que considera serem importantes e mostra em que áreas está a concentrar a sua energia.

Ter conhecimento do seu comportamento permite-lhe desenvolver estratégias comportamentais para ter sucesso em qualquer meio envolvente onde escolha atuar.

Análise Específica de Fatores



Análise Específica de Fatores

