

Principais talentos

# SHOPPING CENTERS

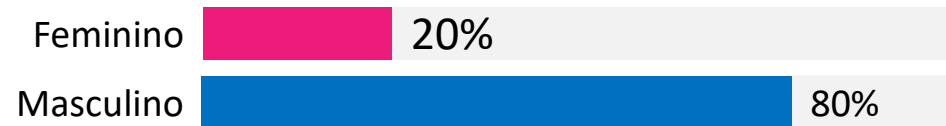


Superintendente



# Perfil dos pesquisados

Quanto ao **gênero**, temos:

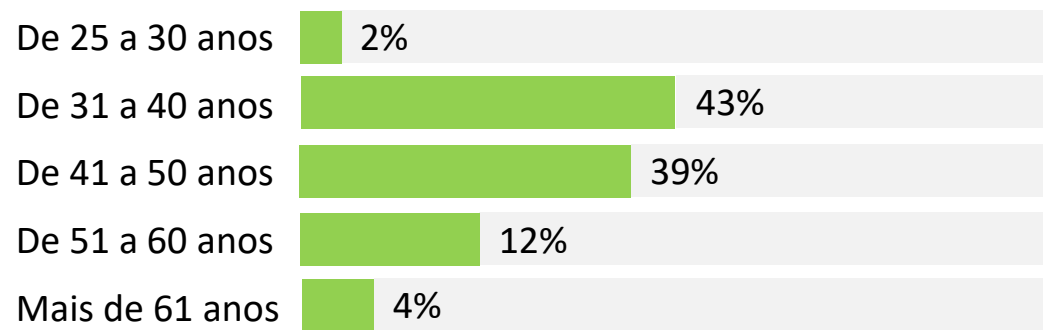


Os participantes atuam principalmente nas regiões:

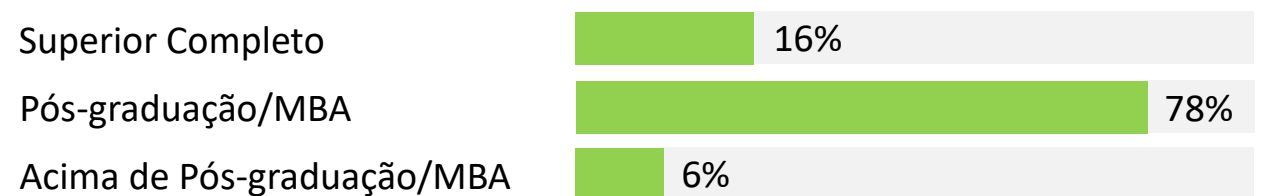
**Sudeste** (57%)    **Nordeste** (19%)    **Sul** (13%)



Quanto à **faixa etária**, temos:



Quanto à **escolaridade**, temos:



# Metodologia DISC

## Os dados desta pesquisa foram obtidos com o uso do inventário comportamental DISC.

Tem fundamentação teórica e algoritmos gerados a partir do trabalho do psicólogo norte-americano William Moulton Marston, a sua publicação, em 1928, de “Emotions Of Normal People”, cujo objetivo, inicialmente, era sistematizar modelos de interação humana a partir da interdependência das emoções, das ações e dos ambientes, para tanto, estudando a forma como as pessoas se comportam para realizarem seus prazeres e evitarem a dor, utilizando estilos mais hostis ou amigáveis, de acordo com o ambiente e suas necessidades.

É importante destacar que o DISC traz respostas ligadas às diferentes forças responsáveis pelo comportamento, não se trata de uma avaliação de personalidade, mas sim de uma parte dela, já que comportamento é uma exteriorização da personalidade.

O mapeamento desses padrões não só facilita o autoconhecimento, mas também o conhecimento do outro com quem escolhemos nos comunicar, assim, proporcionando uma interação mais eficaz e com mais eficiência com o mundo a partir de uma autogestão de mudança comportamental.

Em resumo, todos os padrões e estilos possuem pontos fortes e limitações, podendo ser mais ou menos eficazes, e todos nós somos uma combinação de padrões DISC.

# Metodologia DISC

D

I

S

C

## RESULTADO

## PESSOAS

## PROCESSOS

## PROPÓSITOS

Superintendentes diretos e assertivos.  
Voltados para a realização de tarefas e a busca por resultados e sucesso, são independentes, determinados e tendem a confiar no próprio discernimento.

Superintendentes comunicativos e extrovertidos.  
Voltados para o relacionamento interpessoal, gostam de trabalhar em equipe e são motivados pela aceitação, pelo reconhecimento e pela popularidade.

Superintendentes organizados e estruturados.  
Buscam segurança e constância em diferentes aspectos (profissional, pessoal e financeiro). São receptivos e acolhedores no trato com as pessoas, agindo frequentemente como conciliadores em situações de conflito.

Superintendentes analíticos e detalhistas.  
Firmes guardiões de regras e leis, buscam a qualidade no cumprimento das tarefas e, por isso, motivam-se pelo reconhecimento de suas habilidades técnicas.

O QUE?

QUEM?

COMO?

POR QUE?

OverMalls

# Resultado da Pesquisa

Analisando os perfis comportamentais (**Talentos**), observamos que não há ninguém que seja completo em tudo. A completude vem a partir do time.

Pessoas reunidas formam um todo que um indivíduo sozinho jamais seria capaz de representar.



## ASSERTIVIDADE

### OS DOMINANTES

Este Talento está ligado à Dominância, perfazendo **18,9%** dos pesquisados. São indivíduos voltados para a ação. Profissionais com alta dominância focam na realização das atividades e na entrega de resultados. São rápidas e firmes em suas decisões e têm como meta de vida o sucesso profissional. Buscam atingir altas posições e status dentro das administradoras ou grupos de Shopping Center.

### OS INFLUENTES

A maior frequência são os Influentes, totalizando **49,9%** da amostra pesquisada. São caracterizados por profissionais tipicamente comunicativos. Buscam trabalhar em ambientes abertos e cercados de pessoas, e têm como meta profissional serem populares e reconhecidos como grandes exemplos a serem seguidos. São extrovertidos, sabem persuadir com facilidade e buscam ser queridos por todos.

CONTROLE

### OS CONFORMES

Representa **15,4%** da amostra pesquisada. Os conformes se destacam como profissionais a serviço da qualidade. São profissionais perceptivos, detalhistas e que buscam exatidão. Apresentam como meta profissional serem reconhecidos e respeitados pelo conhecimento técnico nos Shoppings Centers em que atuam. Este fator preza por qualidade, razão e lógica nas coisas, pelo perfeccionismo e busca de detalhes, além de seguir normas, padrões e procedimentos.

### OS ESTÁVEIS

O fator Estabilidade representa **15,7%** da amostra pesquisada. Caracteriza-se por profissionais tipicamente estruturados. Buscam trabalhar em Shoppings Centers com ambientes organizados, onde tudo está no seu devido lugar, e encontrar um emprego que garanta estabilidade financeira, para viverem com segurança. Indivíduos com este fator predominante são bons ouvintes, acolhedores e dão muito valor à família. São planejados, organizados e diplomáticos nos relacionamentos.

ABERTURA

## PONDERAÇÃO

OverMalls

# Destques



Mais de **63%** do público pesquisado atua ou atuou em grandes grupos de Shopping Center brasileiros em Jan/Dez **2020**.



Os Perfis com fatores **INFLUÊNCIA** e **ESTABILIDADE** são os mais frequentes.



Os **homens** representam larga maioria entre os **Superintendentes** nos Shoppings Centers brasileiros.



Os Talentos **GERENCIADOR**, **ESTIMULADOR**, **INFLUENCIADOR**, **COMUNICADOR** e **OBSERVADOR** são o mais frequente entre os Superintendentes.



Os Talentos **PREVENIDO**, **INTEGRADOR**, **ACONSELHADOR**, **DESBRAVADOR** e **IDEALIZADOR**, são os mais raros entre os Superintendentes.

DOMINÂNCIA: 18,90%

INFLUÊNCIA: 49,93%

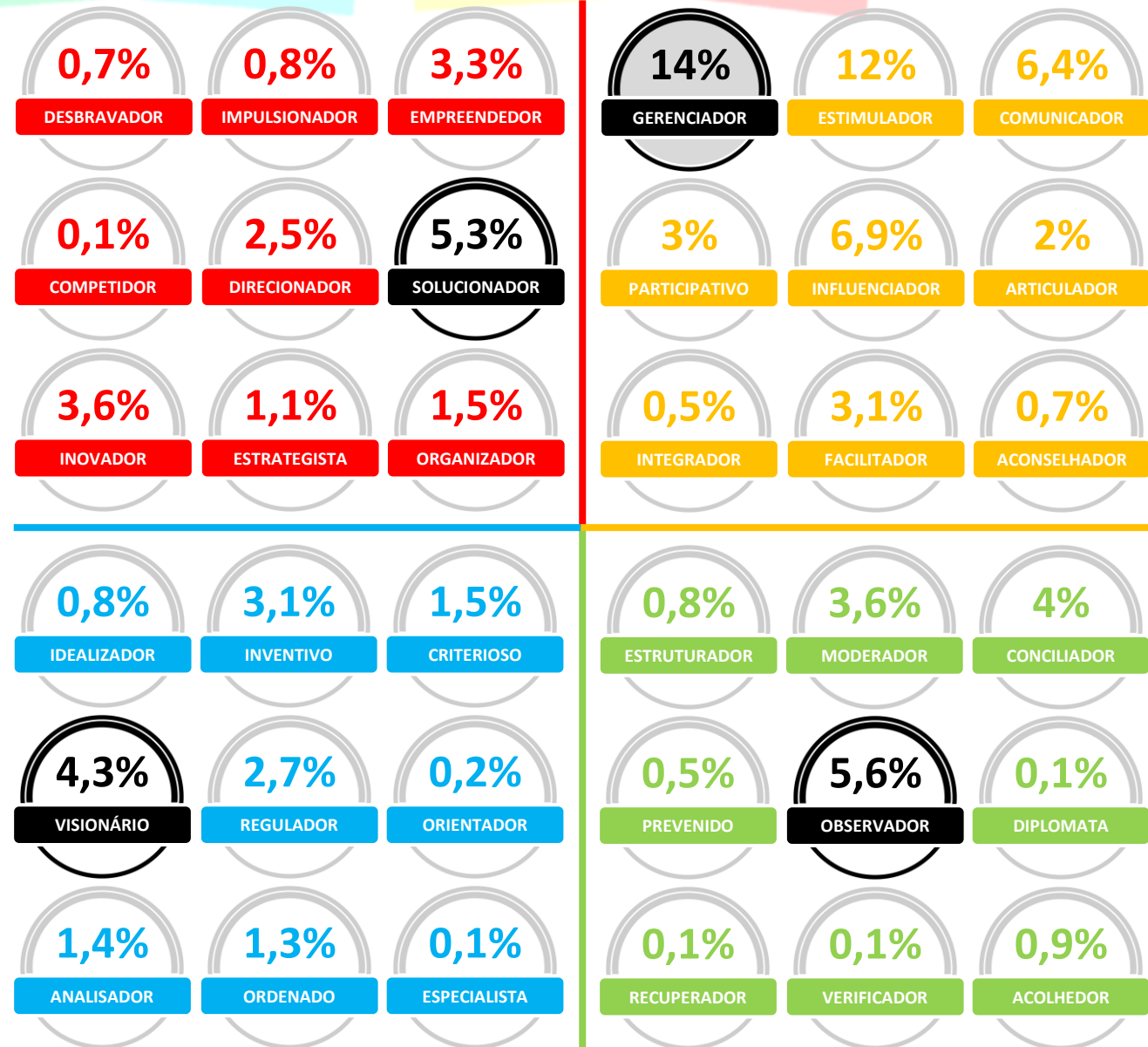
# Mapa de Talentos

Apresentamos 36 Talentos com a indicação do percentual de incidência de cada um deles na amostra analisada. Assim, conseguimos ter a dimensão dos Talentos mais raros e mais comuns entre os Superintendentes nos Shoppings Centers brasileiros

Consideramos o principal Talento em cada um dos quatro Perfis:

- 5,3% - Solucionador “D”;
- 14% - Gerenciador “I”;
- 5,6% - Observador “S”;
- 4,3% - Visionário “C”.

Na pesquisa em referência, o Talento mais frequente é o **GERENCIADOR** com **14%**. Ele foi encontrado principalmente em profissionais que atuam em grandes grupos e administradoras de Shopping Centers brasileiros.



CONFORMIDADE: 15,44%

ESTABILIDADE: 15,73%

# Os 10 Talentos mais frequentes na Pesquisa

14%

GERENCIADOR

São profissionais que se caracterizam por terem grande necessidade de serem admirados e reconhecidos como profissionais de sucesso. Procuram se associar a pessoas bem-sucedidas e de credibilidade. Visam sempre a resultados excepcionais e sabem como motivar as pessoas em prol desse objetivo. São positivos, arrojados, ativos, competitivos e realizadores. Precisam estar livres das rotinas e das regulamentações.

12%

ESTIMULADOR

São profissionais que adoram se relacionar com os outros e inspirar todos à sua volta. Dinâmicas, não se contentam com pouco. Possuem facilidade para convencer e comunicar suas ideias de maneira empolgante, gerando confiança e estimulando os demais. Gostam de propiciar um ambiente agradável a todos, sem conflitos, e são capazes de entusiasmar quem está ao seu lado. Têm sempre à mão uma maneira prática de resolver percalços, o que as torna populares. Encaram tudo com leveza e passam a sensação de que o problema é sempre menor do que os outros imaginavam.

6,9%

INFLUENCIADOR

São profissionais que tentam mediar conflitos, buscando sempre pontos de concordância na procura por soluções. Prezam pela harmonia e pela conciliação. Persuadir os demais é a sua especialidade. Anseiam por interação, mas podem mostrar-se intransigentes em algumas situações. Ponderam bastante antes da tomada de decisão e raramente expõem seus sentimentos. Buscam sempre a sintonia do grupo. Gostam de ser reconhecidos e respeitados.

6,4%

COMUNICADOR

São profissionais efusivos, sociáveis e confiantes. De fácil trato, que gostam de interagir e de se expressar em público. Conseguem energizar e estimular todos à sua volta, tendo facilidade de prender a atenção dos demais. Com seu poder de persuasão e influência, são capazes de desenvolver ideias e apresentar seu ponto de vista com paixão. Reconhecimento e prestígio são as suas motivações.

5,6%

OBSERVADOR

São profissionais que estudam as situações antes de agir. Por isso, precisa de tempo para se inteirar dos assuntos e se mostrar apto a tomar as rédeas da situação, para, então, orientar os demais sobre que caminhos devem seguir. Sentem-se motivados com situações e ambientes que lhes transmitam segurança, sinceridade e honestidade.

5,3%

SOLUCIONADOR

São profissionais individuais que adoram resolver problemas. Organizados e flexíveis, são percebidos como confiáveis. Conseguem enxergar soluções mesmo em situações complexas, optando pela saída mais adequada. Gostam de ter autoridade e liberdade. Possuem perfil firme, amigável, persistente, autoconfiante e de iniciativa. Trabalham melhor quando lideram um grupo.

4,3%

VISIONÁRIO

São profissionais capazes de se anteciparem às tendências e necessidades. São profissionais com leitura das perspectivas de futuro e que não se deixam contaminar por visões pragmáticas desiludidas que permeiam situações presentes. Vislumbram possibilidades de forma lógica e factível, valendo-se de seu conhecimento sempre renovado com novas nuances, nas quais se inspiram.

4%

CONCILIADOR

São profissionais que trazem equilíbrio às situações conflitantes. Entendem o fato de que a cooperação gera resultados mais benéficos do que competição. Pensam sempre em soluções para pacificar ânimos e situações. São positivas, pacientes e dinâmicas. Tendem a evitar choques. Têm pensamento prático sem perder de vista o bom trato com os demais.

3,6%

MODERADOR

São profissionais que emprestam sua descontração e leveza às atividades e pessoas que o rodeiam. São profissionais gentis e amigáveis. Possuem uma energia que movimenta o mundo e os impede de cair na monotonia. Motivam-se ao trabalhar em equipe e preferem coordenar a comandar. Apreciam estrutura e seriedade profissional e entendem que esses dois valores não são sinônimos de um clima pesado ou triste.

3,6%

INOVADOR

São profissionais que buscam resultados usando raciocínio lógico de forma sistemática e precisa. São reservadas, embora questionadoras. Arrojadadas nas ideias, mas cautelosas nas ações. Ativas e empenhadas, buscam fundamentação nas suas decisões. Apreciam desafios analíticos. Buscam poder, independência e autoridade. Trazem proposições de nova ordem.



# Questões para reflexão

**1** Você se sente realizado(a) profissionalmente? Esta satisfeito(a) no Shopping que gerencia?

**2** As atividades que desempenha em seu Shopping Center estão em sintonia com o seu talento?

**3** Você consegue perceber as características comportamentais mais marcantes dos colegas de trabalho?

**4** Você entende como diferentes talentos podem se complementar ou alavancar?

**5** Você reconhece a singularidade do comportamento dos integrantes do time do qual você participa, para melhor lidar com cada um?

**6** Você sabe quais são as reais demandas comportamentais do segmento de Shopping Center?

**7** Você Superintendente, consegue perceber se, no seu Shopping Center, os times foram formados a partir das necessidades organizacionais?

**8** Você sabe como melhor aproveitar as características comportamentais das pessoas e fazê-las sentirem-se felizes e produtivas?

**9** Qual é o índice de turnover do seu Shopping Center? Quanto o comportamento inadequado impacta esse cenário?

**10** No seu Shopping Center, os programas de capacitação profissional consideram os aspectos comportamentais importantes?

**11** Ao fazer novas contratações, o seu Shopping Center leva em consideração o perfil comportamental dos candidatos?

**12** No seu time, você já fez a comparação entre o perfil comportamental do colaborador e o do cargo que ele ocupa?


# SHOPPING CENTERS



E deixe a OverMalls apresentar um talento para você!

Rua das Olimpíadas, 205 – 4º Andar – Vila Olímpia - São Paulo - SP – Brasil

(11) 2690-1419

 (11) 99921-1444

contato@overmalls.com

www.overmalls.com