

## RELATÓRIO COMPORTAMENTAL

#### **ROSILENE LIMA JUSTO**

Email: GOVERNANCACORPORATIVAINFOLINK@GMAIL.COM

Perfil: AE

Data: 11/01/2020

## ENTENDA OS ÍNDICES

**EN** Alta 47.13

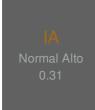
#### Energia

Energia indica o "pique" para o trabalho, a capacidade de mudar e a habilidade de absorver o estresse mais facilmente. Se ela estiver Baixa, Muito Baixa ou Extremamente Baixa, observe o IEM abaixo para checar se as exigências do meio externo estão muito grandes, demandando muitas habilidades não naturais do perfil.



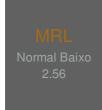
#### Índice de Exigência do Meio

O IEM mede o quão forte é a exigência do meio externo. Além do índice poderemos ver nos gráficos as cobranças do meio externo de maneira comparativa. Temos nosso perfil interno e nossa percepção de como deveríamos ser para ter um desempenho melhor. Esta segunda parte é a cobrança do meio externo.



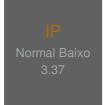
#### Índice de Aproveitamento

O Perfil com IA alto indica que a pessoa se encontra num momento em que percebe que suas habilidades estão sendo bem aproveitadas em suas atividades. O IA baixo significa sub aproveitamento, é uma subutilização de suas habilidades, pode ser por fluxo de trabalho muito lento, excesso de pessoal no departamento, paralisações ou interrupções de trabalho muito frequentes.



#### Moral

Moral indica o nível de auto aprovação da pessoa em termos de seu desempenho profissional e/ou pessoal. Moral alto: Significa que a pessoa tem uma boa auto aprovação profissional, acredita que está caminhando na direção certa de seu desenvolvimento. Moral baixo: Significa que a pessoa sente que muitas mudanças devem ocorrer para que seu desempenho melhore.



#### Índice de Positividade

O IP mede a autoestima do indivíduo. Indica o nível de auto aprovação em termos de seu desempenho principalmente em questões pessoais. É a relação entre as características positivas e as negativas que o indivíduo enxerga em si mesmo em questão de autovalor ou de autocrítica.



#### **Amplitude**

A Amplitude indica o quão forte é a importância do ambiente de trabalho na produtividade do profissional. Uma Amplitude alta significa que o ambiente propício para este perfil aumenta sua produtividade. Também indica o quanto a pessoa impacta em seu ambiente de trabalho. A amplitude alta significa que a pessoa provoca um impacto (positivo e/ou negativo) no grupo onde está inserido.



#### Tempo de Resposta

TR indica o tempo que o avaliado consumiu para responder ao questionário online. Este índice informa muito sobre o autoconhecimento do avaliado. Pessoas que raramente ou nunca pararam para refletir sobre seu comportamento têm mais dificuldade em identificar seu estilo, fazer uma autocrítica e definir seu perfil. O ideal é encontrarmos tempos que variam de 3 a 11 minutos, valores acima de 11 indicam que a pessoa teve dificuldade em identificar seu perfil, abaixo de 3 indica que ela avaliou muito rapidamente as alternativas.

### Normal Alto 12.56

#### Índice de Flexibilidade

IF mede o quanto a pessoa pode mudar seu comportamento e com que facilidade pode fazê-lo. Além da atitude aponta com que facilidade o indivíduo aceita e absorve novos conceitos e quebra de paradigmas, quando necessário. O IF varia de acordo com a época em que foi respondido o questionário, pois envolve além do perfil, o estado emocional e profissional para absorção de novos conceitos e desafios naquele momento.

#### ENIP Extremamente Alta 69.8

#### Energia do Perfil

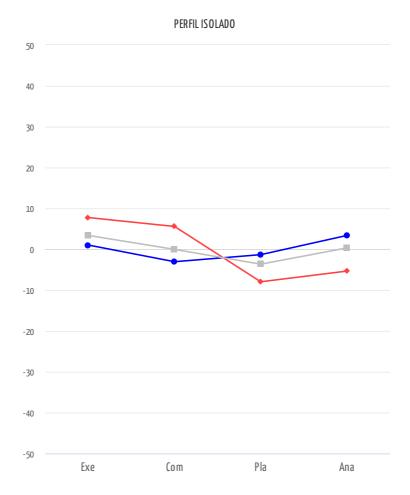
É a energia natural do perfil da pessoa. Este indicador traduz a energia pelo perfil comportamental, e não pela situação em que a pessoa está passando. Seria como o potencial de energia que ele pode entregar em seu perfil.

#### INC Normal Baixa 39.53

#### Incitabilidade

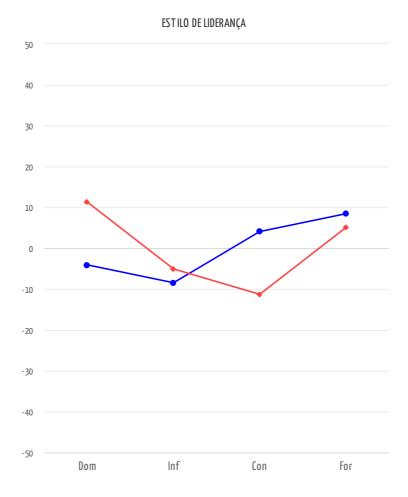
É o potencial de reação a estímulos. É o quanto a pessoa incendeia com uma nova idéia ou desafio.

## **GRÁFICOS**



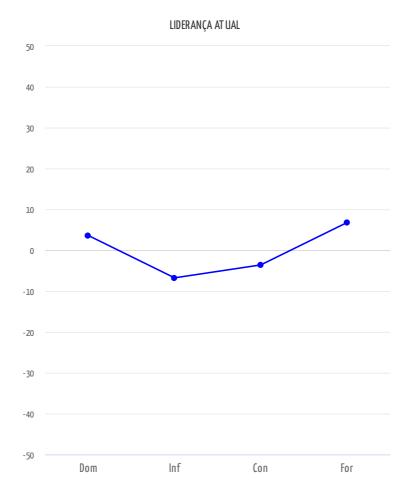
Este gráfico mostra o perfil interno e a cobrança do meio externo. O primeiro ponto de cada linha é o perfil Executor, o segundo ponto de cada linha é o Comunicador, terceiro Planejador e quarto Analista. A linha azul indica o perfil interno, como a pessoa realmente é, em sua natureza, e como age em ambientes familiares. A linha vermelha indica como o meio externo está cobrando que ela seja. Observe as diferenças que estão sendo exigidas de mudança de comportamento em cada ponto, e a força destas alterações demandadas. Fortes alterações demandam consumo de energia mas também conduzem a aprendizado. Poucas alterações indicam boa adaptação da pessoa às funções exercidas mas também poucos desafios.

## GRÁFICOS



O gráfico de Estilo de Lideranca, o primeiro ponto é o de Dominância, o segundo de Informalidade, o terceiro Condescendência e o quarto Formalidade. Observe os pontos que estão acima da linha horizontal central para checar os perfis predominantes. Também aqui a linha azul é o perfil interno e a linha vermelha é a cobrança do meio externo. Perceba a intensidade de diferenças entre cada ponto entre as linhas azul e vermelha. Confira nos índices, o nível do IEM para ver a classificação da intensidade das alterações demandadas, e a Energia para observar a força para a pessoa lidar com estas alterações.

## GRÁFICOS



O gráfico de Liderança Atual indica como a pessoa está agindo atualmente com relação ao seu estilo de lideranca. Verifique o desenho da linha com o que o ambiente externo está exigindo no gráfico anterior para checar se a pessoa está entregando o modelo demandado ou se precisa de ajustes em seu estilo ou na própria demanda.

#### O Teste indica ter sido feito de maneira correta e sincera.

		Perfil +	Perfil -	Geral	Gráfico do Perfil Geral	
Executor	D	73.91 %	22.33 %	26.02 %		(A)
Comunicador	I	53.66 %	27.03 %	21.94 %		(B)
Planejador	S	63.01 %	12.63 %	23.67 %		(B)
Analista	C	76.08 %	17.19 %	28.37 %		(A)

Rosilene busca alto nível de qualidade em tudo o que faz. É provavelmente um dos perfis mais voltados ao trabalho deixando em segundo plano os assuntos emocionais ou pessoais. Tende a ser distante de algum modo isolado, preferindo ouvir seus próprios conselhos.



As sub-características deste tipo são: Exatidão, Sensibilidade e Conhecimento.

### M HABILIDADES COMUNS

Rosilene é muito determinada, persistente e não tem medo de trabalhar duro. Reconhece problemas que outros não conseguem reconhecer e não tem medo de fazer perguntas. Ela questiona a autoridade e fala o que pensa. Mas não cria confrontos de propósito; só quer saber o que é melhor e o que é certo. Rosilene mantém padrões elevados para si mesma e para os outros. Talvez se comporte de forma agressiva a fim de manter esses padrões. Ela não se intimida com conflitos e os recebe bem se acha que vão ajudar a resolver um problema. Considera extremamente importante resolver problemas. Ela não se importa com ambiguidades e é determinada a resolver qualquer problema. Na verdade, enquanto um problema não é resolvido fica inquieta e desconfortável. Ela não costuma deixar passar nada. Tem opiniões muito fortes sobre trabalho, vida pessoal e o mundo em geral. Ela tem uma lista interna de coisas que "deveriam" ser de determinada forma e talvez despreze pessoas que não estejam de acordo com seus valores. Não se preocupa em ser popular ou querida, mas quer ser respeitada. Rosilene não é muito emotiva e acredita fortemente que emoções e negócios não se misturam. Em alguns casos, pode não gostar quando alguém fica emotivo em um contexto profissional. Se um colega começa a chorar em uma reunião, por exemplo, ela considera o comportamento pouco profissional e suspeita que o colega esteja tentando manipulá-la. Por não dar importância a apelos emocionais, talvez ache um desafio motivar os outros.

### // HABILIDADES BÁSICAS

Se interessa por áreas onde possa trabalhar com detalhes e precisão. Tem tendência de corrigir as outras pessoas por ser muito crítica, dando muita ênfase nas falhas que cometem, mesmo que outras pessoas as considerem triviais ou insignificantes. Domina bem áreas que requerem sofisticação.



Seu tipo de personalidade tem muitas vantagens. Por exemplo, Rosilene é competitiva e motivada a cumprir suas metas. Não se preocupa muito com o que os outros pensam e compete consigo mesma para fazer coisas maiores e melhores. Ela é uma excelente solucionadora de problemas e não se intimida com obstáculos. É cética e questionadora, o que lhe dá uma grande capacidade de identificar potenciais problemas antes dos outros. Ela não tem medo de falar o que pensa, mesmo quando sabe que vai ter problemas por causa disso. Exige de si mesma e dos outros que as metas sejam atingidas. Ela tem uma forte capacidade de separar os sentimentos dos problemas. No trabalho, isso a ajuda a formular um plano eficiente sem se envolver na política do escritório ou em questões pessoais. Rosilene tem opiniões fortes e está comprometida a tomar decisões objetivas. Da mesma forma, não deixa que questões pessoais atrapalhem e nunca dá desculpas por não ter cumprido metas. Ela está firmemente convencida de que qualquer coisa pode ser feita com trabalho duro.

### // DESVANTAGENS

As desvantagens de seu perfil são, em sua maioria, extensões de seus pontos fortes. Por exemplo, sua natureza cética e questionadora tem algumas vantagens, mas também pode criar problemas pessoais e profissionais. Algumas pessoas podem vê-la como um desordeira, até mesmo uma rebelde. Sem querer, Rosilene pode ferir sentimentos ou parecer fria e indiferente. Da mesma forma, visto que consegue separar os sentimentos dos problemas, é quase certo que alguém vai sair com os sentimentos feridos. Outra área em que um ponto forte pode ser uma desvantagem é sua firme crença na mentalidade individualista. Ela acredita que as pessoas têm o poder de fazer grandes mudanças. As pessoas que têm muitos problemas na vida e não conseguem mudar talvez se ressintam com seu ponto de vista. Ela tem sentimentos e opiniões fortes. Muitas vezes, acredita que as pessoas "deveriam" se comportar de determinada maneira ou que as coisas "deveriam" acontecer de certa maneira. Embora seja importante ter fortes convicções, agir com teimosia pode limitar oportunidades e afastar os outros. Da mesma forma, Rosilene se esforça em ser objetiva, mas muitas vezes não consegue perceber que suas próprias opiniões, julgamentos e valores influenciam o modo como distingue o certo do errado.

### // ESTILO DE GESTÃO REQUERIDO

Rosilene tem opiniões fortes, uma linha independente bem definida e uma aparência rígida. Além disso, julga a si mesma por seu nível de autossuficiência e mantém padrões elevados para seu trabalho. Um gerente eficaz lhe dará o espaço que ela precisa para trabalhar e criar no âmbito de seus próprios valores e julgamentos. Um gerente eficaz reconhecerá suas excelentes habilidades de pensamento crítico e lhe dará trabalhos que envolvam criação e a compreensão de argumentos complexos. Rosilene não se intimida com críticas. Embora alguns gerentes não se sintam à vontade para criticar outros, ela se beneficiará de críticas e orientações construtivas. Ela tem um bom equilíbrio entre velocidade e qualidade. Um bom gerente entenderá que ela valoriza as duas coisas, mas precisa trabalhar no seu próprio ritmo para atender aos seus padrões elevados.

### // ESTILO DE LIDERANÇA

Em geral, Rosilene não deseja nem liderar nem seguir outros. No entanto, oportunidades de liderança surgem em seu caminho por causa de seus padrões elevados e sua impressionante ética de trabalho. Ela mantém padrões muito elevados para si mesma e para os membros de sua equipe. Isso, naturalmente, dá resultados. Ela pode ficar impaciente ao trabalhar em grupo. Se acha que alguém está fazendo algo errado, prefere fazêlo sozinha. Ela também tende a trabalhar perto de pessoas que acha que são menos capazes de realizar um trabalho bem feito. Ela não esconde sua insatisfação com os outros. Seja como for, está disposta a assumir a responsabilidade por quaisquer problemas que sua equipe venha a enfrentar. Rosilene não considera elogios como algo particularmente importante e não costuma elogiar as pessoas de sua equipe. Na verdade, é mais provável que tenha uma reação quando algo dá errado do que quando o trabalho está indo bem. Ela toma decisões sem considerar fatores emocionais ou subjetivos. Não leva para o lado pessoal quando alguém reage às suas decisões porque sabe que nem todo mundo vai apoiar uma ideia, mesmo que esteja certa.

### # ESTILO DE COMUNICAÇÃO

Seu estilo de comunicação é direto, às vezes confrontativo. Rosilene faz perguntas difíceis e se expressa quando necessário. É mais provável que crie caso quando seus padrões são violados. Visto que não dá muita importância a ser popular, ela não se preocupa com gentilezas que considera sem sentido, como rir, balançar a cabeça e até mesmo sorrir. Ela é muito genuína e transparente, e nunca fingiria que pensa ou se sente de outra forma. Muitas vezes, separa argumentos em sua mente e gosta de debater. Suas fortes opiniões se baseiam no modo concreto como vê o mundo. Rosilene tem uma visão clara de como as coisas devem ser, de como uma organização deve funcionar e de como as pessoas devem reagir e se comportar. É improvável que se torne explosiva ou inadequadamente agressiva. Em vez disso, seus sinais de desprezo não são verbais. Suas expressões faciais, seu olhar e sua linguagem corporal revelam seus sentimentos negativos.

### AMBIENTE DE TRABALHO

Prefere ambientes bastante organizados e estruturados, com uma equipe competente.

#### // DESEMPENHO DE TAREFAS

Possui um grande senso de responsabilidade, bastante cuidadosa com os detalhes realiza muito bem suas tarefas com atenção. É bastante exigente com os membros de sua equipe exigindo perfeição e fica impaciente com os erros.

### // ESTILO DE VENDAS

Como uma vendedora, seus valores são os mesmos em todas as áreas da sua vida. Por um lado, Rosilene prioriza a competência. Ela quer demonstrar aos seus clientes um conhecimento profundo de seu produto, e ela quer mostrar que entende como o produto atende às necessidades individuais do cliente. Sua competência irá ajudá-la a desenvolver um argumento convincente. Além disso, a qualidade é muito importante para ela. Ela não vai vender um produto inferior, e ela vai transmitir isso para seus clientes. Finalmente, Rosilene dá grande ênfase nos resultados. Usando uma abordagem lógica, ela vai mostrar ao seu cliente como seu produto pode ser implementado de forma sistemática e prática. Como ela foca no que realmente importa, ela não perde tempo com conversa fiada ou detalhes sem importância. E como ela se concentra no produto ao invés de ser pessoalmente charmosa, seu cliente se sente confiante de que ela é uma autoridade e não apenas uma vendedora.

### // FATORES MOTIVACIONAIS

Rosilene é motivada por realizações e pelo domínio de objetivos pessoais. É criativa e seus padrões nem sempre são convencionais. Ela é motivada a cumprir suas metas exclusivas, não necessariamente as metas dos outros. Na verdade, é muito mais competitiva consigo mesma do que com qualquer um em sua vida pessoal ou profissional. Ela considera a incompetência algo humilhante e fará de tudo para evitá-la. Dá muita importância à autossuficiência e é motivada a alcançar metas de forma independente. Rosilene considera extremamente importante estar certa e debate com frequência. Quando tem uma ideia, não consegue tirá-la da mente. Ela se esforça muito para estar "certa" e manter seus padrões elevados de vida e de trabalho. Também é motivada a ser o melhor no que faz. Ela acredita fortemente que qualquer pessoa pode melhorar a própria situação sozinha e atender a demandas desafiadoras.



Competência, capricho e responsabilidade.



Segurança, organização e reconhecimento.

#### FATORES DE AFASTAMENTO

Indisciplina, descomprometimento, desorganização e pressão.

### // FORMA COMO BUSCA RESULTADOS

Procura alcançar metas com perfeição. As vezes fica frustrada quando não as alcança, mas recomeça.

### // ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO

Rosilene não é muito organizada, principalmente porque se sente confinada a uma estrutura. Grande parte da sua organização e planejamento vem de sua crença arraigada de que as coisas na vida "deveriam" ser de determinada forma. Se ela, como indivíduo, não for bem organizada, ou não planejar bem, vai ficar extremamente concentrada ao se deparar com uma situação que consta em sua lista interna de coisas que "deveriam" ser de determinada forma. Como uma reunião "deveria" ser realizada, como um executivo "deveria" se vestir ou se comportar, e as ações que um novo pai ou mãe "deveria" tomar, por exemplo, são coisas que a levarão a se organizar e planejar de forma cuidadosa para ficar à altura de sua imagem. Ela encara essas exigências como verdades absolutas e acha impossível abrir mão delas. No que diz respeito ao seu trabalho, Rosilene tem um equilíbrio saudável entre velocidade e qualidade. Alguns tipos de personalidade valorizam tanto a qualidade que demoram demais para concluir um projeto. Por outro lado, alguns tipos de personalidade são tão orientadas ao sucesso que concluem o trabalho rapidamente, sem gastar tempo refinando. Ela é muito boa em organizar e planejar seu trabalho de uma forma que haja alta qualidade dentro de um prazo razoável.



Se a pressão for muito grande, pode perder energia e o estresse pode refletir até em sua saúde.



Tolera bem as mudanças, desde que sejam previstas. Não gosta de ser pêga de surpresa e nem de se submeter a situações de risco.

#### // RELACIONAMENTOS

Rosilene é muito introvertida e às vezes se sente cansada por estar perto de grupos grandes. Gosta de relacionamentos com amigos e familiares, mas prefere um círculo pequeno. Ela demora a ficar à vontade quando conhece pessoas novas. Mesmo se tem um ótimo senso de humor e ideias criativas, de início normalmente passa a impressão de ser séria. Ela mantém padrões muito elevados para si mesma e para os outros. Também não tem muita paciência com pessoas sem capacidade ou disposição de atender aos seus padrões. Por exemplo, ela evita trabalhar com quem acredita que não é capaz de atender aos seus padrões. Rosilene não se importa muito com gentilezas e não esconde seu desprezo por pessoas que desaprova. Também tem uma mentalidade individualista diante dos outros. Assim, acha que os outros podem superar obstáculos se apenas fizerem algumas mudanças ou se agirem ou pensarem de determinada maneira. Apesar de ela ter boas intenções e acreditar que qualquer pessoa é capaz de ser bem-sucedida, essa abordagem ignora condições emocionais que contribuem para uma série de dificuldades.

### // RELACIONANDO-SE COM OS OUTROS

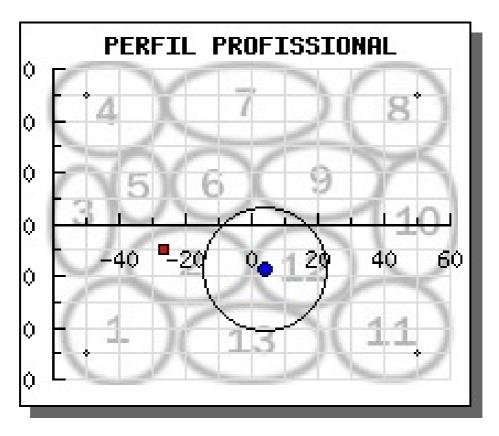
O relacionamento interpessoal geralmente não é sua prioridade. Tende a ser breve e sucinta em sua comunicação. Desconfiada, prefere guardar os fatos para si mesma, a não ser que seja absolutamente necessário compartilhá-los.

### **// TOMANDO DECISÕES**

Suas decisões se baseiam em seu conjunto claramente definido de padrões e valores. Rosilene tem um conjunto inflexível de crenças relacionadas com a forma como as pessoas e os acontecimentos "deveriam" ser. Suas decisões se baseiam nisso. Quando precisa tomar uma decisão importante, ela põe mãos à obra. Talvez não seja tão popular porque não leva aspectos emocionais em consideração ao tomar uma decisão. Rosilene toma decisões diárias de modo rápido e fácil. Visto que tem um conjunto bem definido de valores, a maioria das decisões que toma se ajusta de forma natural. Decisões maiores, porém, como voltar a estudar, procurar outro emprego ou se mudar de estado, são mais difíceis para ela. O desejo de tomar a decisão correta a leva a ser muito cautelosa.

## **ÁREA DE TALENTO**





### DICIONÁRIO DE TALENTOS

- 1) COMANDANTE: Pessoas com o perfil de comandante são empreendedoras, independentes, exigentes consigo mesmas e com os outros. São bons iniciadores de novos negócios por serem assumidores de risco. São ótimos resolvedores de problemas e em funções que exijam um pulso forte no comando e liderança de equipe altamente condescendente. Profissões: Advogado, Cargos de Comando, Líder, Supervisores, Gerentes de Produção, Comandantes, Chefes de Construção.
- 2) COMPETIDOR: Se alimentam de vitórias e cada dia é uma disputa para ele na qual ele precisa se sair vitorioso. Podem atuar como Vendedores, Engenheiros ou Professores. Respeitam mais as regras que os vendedores com alto índice de comunicação, mas se especializar em áreas mais técnicas, se sentirá pouco à vontade para fechamento de negócios. Têm pulso e garra, e gostam de competir. Profissões: Advogado, Líder, Trabalhos motivados por Competição, Repórter, Área Financeira, Alto-Secretário, Contabilista, Controller.
- 3) ADMINISTRADOR: Têm habilidades em gerenciar sistemas e também pessoas. São bons comunicadores, bons gerentes de marketing. São orientados para Resultados. São rápidos, intensos e assumem riscos. Têm iniciativa e gostam de resolver problemas. Gostam de desafios e de mudanças. São bons gerentes, empreendedores e administradores. Profissões: Administrador, Repórter Líder, Gerentes, Marketing.
- 4) MOTIVADOR: São a Comunicação em Pessoa, dão vida ao que falam e são bons palestrantes, motivadores e vendedores. São capazes de vender o intangível. Têm habilidade para ajudar as pessoas a se desenvolverem em seu trabalho. São bons conselheiros pessoais. Profissões: Palestrante, Orador, Relações Públicas, Recepcionistas, Trabalhos Voluntários.
- 5) VENDEDOR: São pessoas Vendem idéias, benefícios e prestígio. São políticos habilidosos. São independentes, não gostam de seguir sistemas ou regras e, por isso, podem não lidar bem com detalhes e regras. São bons gerentes executores e têm senso de urgência. Há pessoas que se enquadram neste perfil que são Gerentes natos, mas apesar de ter as habilidades de vendas, não gostam da função exata de abordagem de vendas de produtos. Mas se voltados à esta habilidade, vendem qualquer coisa, produtos tangíveis ou intangíveis. Profissões: Comercial, Vendas, Adm Vendas, Depto Pessoal, Relações Públicas, Publicidade, Palestrante, Consultor, Jornalista, Gerente..
- 6) DIPLOMATA: Têm habilidade de solucionar conflitos, são bons ouvintes e se comunicam bem. Sabem passar seus conhecimentos e podem ser Professores ou Instrutores. Têm habilidades para vendas e negociações. Profissões: Diplomata, Negociador, Depto Pessoal, Publicidade, Relações Públicas, Atendente, Publicitário, Trabalho Voluntário, Psicólogo.
- 7) ACONSELHADOR: Bons ouvintes e voltados a interesses sociais. Psicólogos, Conselheiros, Articuladores, Harmonizadores e Pacificadores geralmente têm este perfil. São agradáveis e trabalham bem em equipe. Ficam mais a vontade em meios que lhe são mais familiares e precisam de um pouco de estrutura. São amistosos e com grande habilidade para serviços sociais. Gostam de estar com as pessoas, orientá-las e ajudá-las. Podem desempenhar trabalhos Professorais, de Diplomacia e trabalhos Burocráticos. Profissões: Assistente Social, Atendente, Recepcionista, Balconista, Médico, Enfermeiro, Psicólogo, Conselheiro.
- 8) ATENDENTE: Também conhecidos como Protetores, gostam de trabalhar com relacionamentos positivos e uma equipe onde os membros se ajudam mutuamente. Profissões: Trabalhos de Atendimento, Serviços Burocráticos.
- 9) PROFESSORAL: São bons Professores e Instrutores. Trabalham bem com Suporte Técnico ou outras funções que demandam conhecimentos técnicos e transmissão de conhecimento. São gerentes compreensíveis. Profissões: Suporte Técnico, Professor, Gerente, Atendente, Recepcionista, Telefonista, Secretariado, Pedagogo.
- 10) TÉCNICO/ANALISTA: São auto didatas, conseguem realizar tudo o que vem à mão para fazer. São especialistas, recuperam trabalhos aparentemente perdidos. Não gostam de mudanças e precisam de muita estrutura. São bons Analistas de Sistemas Computacionais, Desenvolvedores e criadores de sistemas. Lidam bem com números, tabelas e gráficos. Se seu primeiro fator predominante for Planejador, perde bastante de sua iniciativa e toma postura mais operacional e condescendente. Profissões: Analistas (de sistemas, crédito, etc), Área de Computação e Informática, Desenvolvedores de Softwares, Estatística, Matemática, Engenharia.
- 11) ESPECIALISTA: Controlam o trabalho de acordo com as regras. São bons secretários, mecânicos, pintores e eletricistas e operadores de computador. Realizam bem todo o serviço de contabilidade e escritório. Bons operadores de máquinas e na montagem de eletrônicos. Caixas de banco e de supermercado podem possuir esse perfil. Precisam de regras e treinamento para executarem suas tarefas e as faz muito bem feito. Profissões: Operador de Caixa, Área Financeira, Tesoureiro, Arquiteto, Designer Gráfico, Artista, Musico, Escritor.
- 12) ESTRATEGISTA: São inventores e organizadores, executam bons trabalhos técnicos e analíticos. Não são bons comunicadores. São bons com problemas fiscais, contábeis e com trabalhos estatísticos. Possuem habilidade em trabalhos sistematizados. Profissões: Contabilista, Inventor, Arquiteto, Designer Gráfico, Artista, Musico, Escritor.
- 13) CONTROLADOR: São rápidos e eficientes; exigentes consigo mesmo e com os outros. Têm alto padrão de desempenho e são disciplinados. São reservados ao se comunicarem. São bons Gerentes de Projetos e de trabalhos que exijam a execução com rapidez e qualidade. Profissões: Gerentes, Supervisores, Executores.

## RODA DE COMPETÊNCIAS



TOLERÂNCIA



CAPACIDADE DE OUVIR



PERFIL TÉCNICO



RIGOROSIDADE



AUTOMOTIVAÇÃO



DOMINÂNCIA



SOCIABILIDADE



PLANEJAMENTO



CONCENTRAÇÃO



ORGANIZAÇÃO



ORIENTADO POR RESULTADO



PROATIVIDADE



**EXTROVERSÃO** 



ORIENTADO POR RELACIONAMENTO



**EMPATIA** 



CONDESCENDÊNCIA



DETALHISMO



MULTITAREFAS

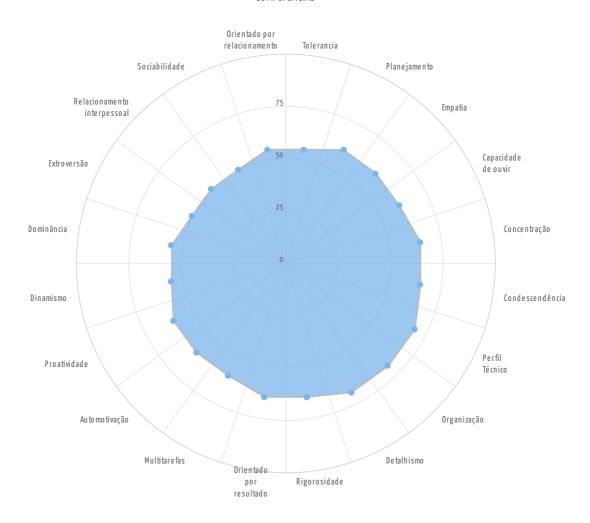


AUTOMOTIVAÇÃO



RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

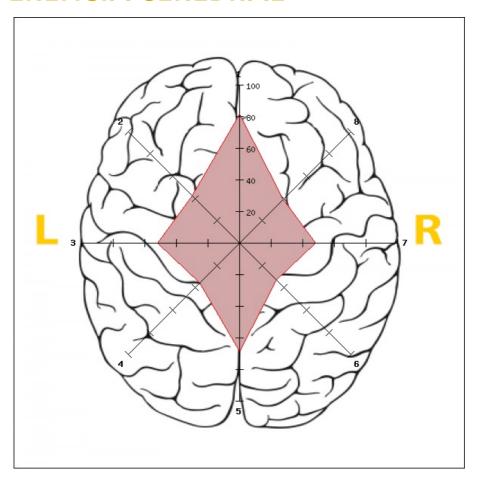
#### COMPETÊNCIAS



### DICIONÁRIO DE COMPETÊNCIAS

- 1) TOLERÂNCIA: Capacidade de tolerar diferentes maneiras de pensar, agir e sentir, mesmo sendo opostas às adotadas por si mesmo.
- 2) PLANEJAMENTO: Capacidade de planejar as ações, processos e atividades.
- 3) EMPATIA: Capacidade de compreender o sentimento ou reação da outra pessoa imaginando-se nas mesmas circunstâncias.
- 4) CAPACIDADE DE OUVIR: Capacidade de escuta ativa, habilidade de ouvir com atenção.
- 5) CONCENTRAÇÃO: Nível de capacidade/necessidade de concentração para execução de um trabalho que exige atenção e constância. Essa competência mensura não só a capacidade de concentração da pessoa como também sua necessidade de estar em um ambiente adequado para tal atividade.
- 6) CONDESCENDÊNCIA: Indica o quanto a pessoa considera e pondera as intenções, desejos e opinião de outrem, agindo com complacência para buscar a melhor ação possível.
- 7) PERFIL TÉCNICO: Aptidão para habilidades técnicas. Indica a capacidade de a pessoa se "tecnificar", dar ou proporcionar recursos técnicos a uma atividade para otimizá-la.
- 8) ORGANIZAÇÃO: É a capacidade de um indivíduo de organizar suas ideias de maneira clara e bem definida. Essa competência resvala no ambiente físico também como a capacidade de manter o ambiente limpo e arrumado.
- 9) DETALHISMO: Capacidade de exposição minuciosa de fatos, planos ou projetos, com atenção a detalhes.
- 10) RIGOROSIDADE: Competência de uma pessoa exata, precisa, exigente e de raciocínio rigoroso.
- 11) ORIENTADO POR RESULTADO: É a competência que identifica o quanto a pessoa se desenvolve pelo trabalho e pela ação, investindo mais tempo na execução das tarefas.
- 12) MULTITAREFAS: Capacidade de executar várias tarefas ao mesmo tempo.
- 13) AUTOMOTIVAÇÃO: Indica o nível da capacidade de a pessoa se auto-motivar, a capacidade de motivar-se ao entusiasmo.
- 14) PROATIVIDADE: Indica a capacidade de agir antecipadamente, resolvendo situações e problemas futuros sem que seja obrigatoriamente requerido.
- 15) DINAMISMO: Particularidade e característica de quem demonstra energia, movimento e vitalidade, lida bem com mudanças e ambientes dinâmicos.
- 16) DOMINÂNCIA: Competência de quem exerce uma postura dominante, firme. Normalmente toma decisões rápidas por ser menos avesso a risco e assume uma postura de comando.
- 17) EXTROVERSÃO: Característica de quem é extrovertido, expansivo, comunicativo e sociável. Uma pessoa extrovertida tem facilidade em se sociabilizar.
- 18) RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade de estabelecer conexões ou vínculos com outras pessoas dentro de um determinado contexto.
- 19) SOCIABILIDADE: Indica a necessidade e a tendência à busca por relacionamento social com as outras pessoas, de forma expansiva e extrovertida.
- 20) ORIENTADO POR RELACIONAMENTO: O nível de foco da pessoa em relacionamentos. Esta competência indica o quanto a pessoa se desenvolve por relacionamentos e os prioriza em suas tarefas.

## PREFERÊNCIA CEREBRAL



A Teoria de Preferências Cerebrais parte de vários estudos na área de Neurologia sob observações e registros de atividades cerebrais medidas por encefalograma. Nestes estudos, observou-se que regiões específicas do cérebro são acionadas em diferentes tipos de problemas e situações. Vários relatos posteriores (alguns incríveis) de lesões no cérebro e consequências, confirmam a teoria. O Profiler identifica claramente estas regiões e exibe graficamente esta distribuição:

- Hemisfério esquerdo: orientado a detalhe, lógico, sequencial, racional, analítico, objetivo
- Hemisfério direito: generalista, aleatório, intuitivo, subjetivo, aventureiro
- Frontal: reservado, racional, objetivo, formal
- Posterior: social, informal, orientado a relacionamentos

Você pode fazer a leitura de o quanto a pessoa usa de cada área do cerebro, entendendo que:

• Executor: Frontal Direita

Comunicador: Posterior DireitaPlanejador: Posterior Esquerda

• Analista: Frontal Esquerda

# **OBSERVAÇÕES**