



Relatório interpretativo Personalizado

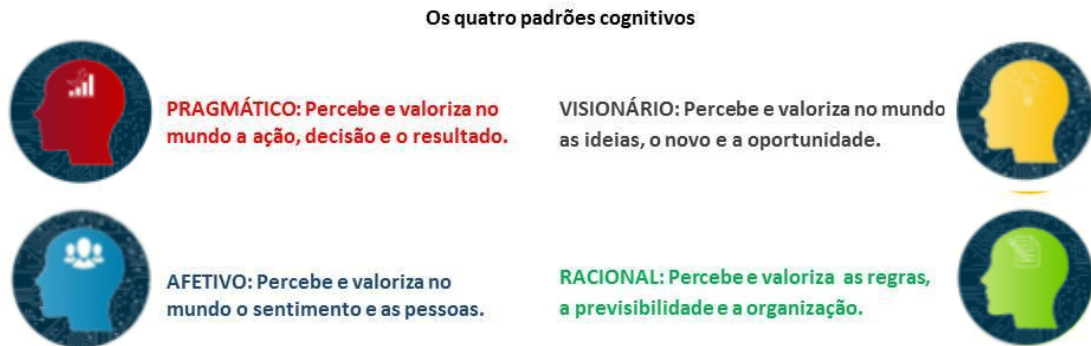
PATRICIA FAGUNDES

Estilo: **Pragmático/Afetivo**

Elaborado por Elton Oliveira

Introdução:

Este relatório tem como objetivo ajudá-lo na análise e compreensão do seu perfil através do inventário de estilo das quatro cognições. Elas são:



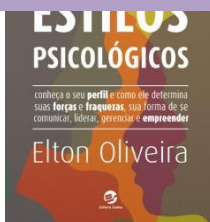
Os pontos fortes são representados pelas funções cognitivas principal e auxiliar (es) (uma ou duas funções auxiliares). O estilo é o resultado da combinação dos pontos fortes ou aptidões em que podemos atuar naturalmente e desenvolver nossos talentos. Os pontos fracos serão representados por áreas que não possuímos aptidões para atuar. O estilo não muda ao longo da vida, o desafio é conhecê-lo e gerir melhor suas forças, riscos e fraquezas.

Tópicos que serão analisados:

- **Perfil**
- Forças
- Fraquezas
- Riscos e Necessidades
- Potenciais talentos
- **Estilo de Liderança**
- **Estilo de Comunicação**

- **Estilo de Gestão**
- Funções e competências gerenciais
- Planejamento
- Tomada de decisão
- Lidar com a pressão
- Estilo de inovar e mudar
- **Estilo de Empreender**
- Fases do negócio x aptidões do estilo

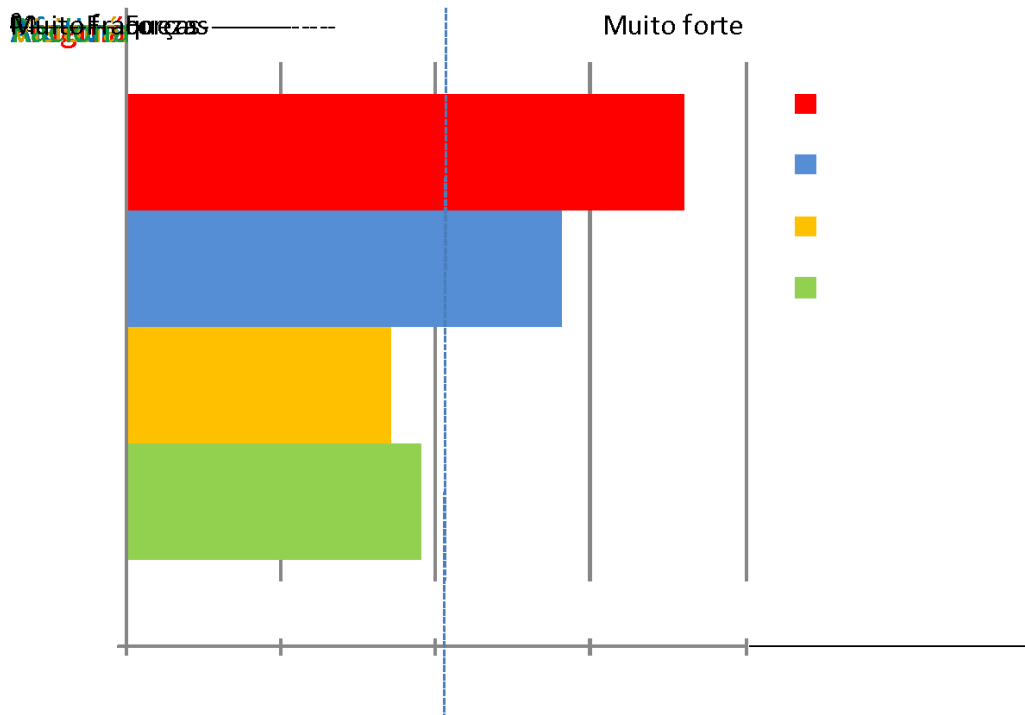
Sobre o Inventário de Estilos Psicológico:



Desenvolvido por Elton Oliveira a partir de uma experiência de dez anos de trabalho com o tema e mais de duas mil aplicações do inventário de Estilos em clientes de coaching e alunos de MBA. Seu embasamento científico está publicado no livro Estilos Psicológicos - Editora Sulina.

Quatro padrões cognitivos – resultado do seu inventário

Patricia possui um estilo Pragmático/Afetivo, suas forças encontram-se com uma pontuação normal diminuindo o risco de excesso. Suas fraquezas também estão com uma pontuação normal com menor risco de negligenciá-las.



PRAGMÁTICO – Força principal – 36%

Padrão cognitivo com aptidão para ação, foco e resultados. Sua energia psíquica busca fazer o que precisa ser feito. Perfil prático, decidido e realizador busca tornar o ambiente produtivo.

AFETIVO – Força auxiliar – 28%

Padrão cognitivo com aptidão para relacionamento com as pessoas. Sua energia psíquica busca a empatia e a participação das pessoas. Perfil afetivo visa harmonizar e integrar as pessoas.

VISIONÁRIO – Ponto fraco – 19%

Padrão cognitivo com aptidão para ideias, conceitos e oportunidades. Sua energia psíquica busca mudar e inovar seu campo de percepção. Perfil reflexivo busca trazer estratégia e renovação para o meio.

RACIONAL – Ponto fraco - 17%

Padrão cognitivo com aptidão para dados e fatos e senso de realidade. Sua energia psíquica busca sistematizar, organizar e padronizar ambientes e relações. Perfil lógico e analítico traz precisão e controle ao meio.

Análise do perfil: Pontos fortes, fracos, riscos e potenciais talentos.

Pontos fortes: Padrões cognitivos preferenciais



Força principal
PRAGMÁTICA



Força auxiliar
AFETIVA

Os padrões Cognitivos preferenciais Pragmático (principal) e Afetivo (auxiliar) formam um estilo que combina ação, foco e decisão com engajamento e envolvimento das pessoas. Sua função mental necessita constantemente fazer acontecer juntamente com as pessoas, buscando a participação delas com muita energia.

Lista de aptidões e potenciais competências

Força principal 36%

PRAGMÁTICO Ação e Competição
<ul style="list-style-type: none">• Decidido• Prático• Diretivo• Focado• Assertivo• Urgência• Resultado• Produtor• Agilidade• Execução

Força auxiliar 28%

AFETIVO Pessoas e Sentimentos
<ul style="list-style-type: none">• Espontâneo• Empático• Conciliador• Entusiasta• Comunicativo• Extrovertido• Persuasivo• Informal• Inclusivo• Integrador

Pontos Fracos: Padrões cognitivos não preferenciais.

A exigência de atuação nos pontos fracos por um longo tempo requer um esforço psíquico deliberado causando angustia, insatisfação e estresse além do risco dos resultados serem insatisfatórios.

A melhor forma de gerenciar seus pontos fracos é apoiando-se em colegas e membros da equipe que possuam cognições preferenciais nos padrões



racional e visionário.

**Ponto fraco
RACIONAL**

As regras, os procedimentos e a organização não são padrões cognitivos preferenciais. Perfil conceitual e estratégico não prioriza a realidade com seus dados e fatos. Sente-se melhor com trabalhos que não envolvem rotinas.

**Ponto fraco
VISIONÁRIO**

As ideias, oportunidades e mudança não são padrões cognitivos preferenciais. Prefere um ambiente ágil, dinâmico, com foco e envolvimento das pessoas.

Lista de aptidões não presentes

RACIONAIS Dados e Realidade	VISIONÁRIAS Ideias e Possibilidades
<ul style="list-style-type: none">•Planejado•Organizado•Detalhista•Metódico•Analítico•Preciso•Persistente•Concentrado•Formal•Disciplinado	<ul style="list-style-type: none">•Conceitual•Estratégico•Visão Global•Idealista•Inovador•Mudança•Oportunidade•Estruturador•Original•Carismático

- **Riscos e necessidades do estilo:** Esta análise é feita em relação à intensidade de cada padrão cognitivo, quanto maior a intensidade de um padrão cognitivo maior será a possibilidade dos riscos se manifestarem. A combinação pode reforçar ou diminuir certas dificuldades. Neste caso o perfil pragmático os riscos de gerar retrabalho e a agitação podem ser potencializados com o apoio do afetivo, principalmente nos riscos de impulsividade e dramaticidade. Os riscos de ser muito autoritário e intransigente são minimizados pela empatia e capacidade de

relacionamento do afetivo. As situações de pressão e estresse podem intensificar os riscos.

Riscos das Forças do Estilo

	PRAGMÁTICO	AFETIVO
+	<ul style="list-style-type: none"> • Retrabalho • Agitação • Orgulhoso • Rejeição • Autoritário • Intransigente • Centralizador 	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsivo • Paternalista • Político • Dramático • Medo • Aceitação • Ressentimento
-	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa • Solitário 	<ul style="list-style-type: none"> • Conspiração • Não dar limites

.Análise dos riscos e necessidades:

- A impulsividade (A) será aumentada pelo o senso de urgência e a agitação (P).
- O risco de retrabalho aumentará pelo senso de urgência e impulsividade.
- A Impulsividade, a dramaticidade e a empatia muitas vezes poderá gerar conflitos pela defesa das pessoas.
- Ser muito político e paternalista como um gestor pode perder o time nas demissões.
- Em desequilíbrio a vida se tornará cheia demais e fora de controle, parecerá Irresponsável cancelando compromissos, falará demais, e verá conspiração em tudo, envolvendo-se em intrigas políticas.
- Precisa de um ambiente que respeite as pessoas, pois sempre sairá na defesa dos seus subordinados e colegas, este ambiente precisar ser ágil com autonomia para ação e decisão.
- Motiva-se pelo relacionamento com pessoas e pelo desafio de superar metas e atingir indicadores.

Potenciais Talentos diferenciadores

- Seu talento será melhor desenvolvido quando integrar sua capacidade de ação e agilidade com a de envolver e engajar pessoas.
- Mobilizar pessoas para realizar ações, buscar resultados e metas, fornece foco e desafio para seus liderados.
- Consegue combinar pressão, agilidade e gestão de pessoas.

Estilo de gestão

Funções gerenciais



Função gerencial principal

Pragmática: Seu papel principal é o de produzir resultados. Trabalha com senso de urgência e foco em resultados. Torna a organização funcional, produtiva e eficaz no curto prazo.

Função gerencial auxiliar

Afetiva: Seu papel é de engajar e integrar as pessoas. Trabalha para formar equipes e administrar conflitos. Torna a organização orgânica e eficiente no longo prazo.

Potenciais competências

PRAGMÁTICAS – Competir: melhorar a produtividade e aumentar a lucratividade

- Desenvolver metas e objetivos de curto prazo.
- Motivar e cobrar resultados e cumprimento de metas.
- Gerenciar a execução e conduzir para resultados.

AFETIVAS - Criar e sustentar o compromisso e a coesão

- Entender a si mesmo e os outros
- Comunicar com efetividade e honestidade
- Orientar e desenvolver pessoas
- Gerenciar grupos e liderar equipes
- Gerenciar e estimular o conflito construtivo

Outras funções gerenciais

Planejamento

- Sua impulsividade e senso de urgência dificultará planejamentos detalhados.
- Tendência para planejamento tático e operacional
- Seu processo de planejamento combina senso de urgência, foco e envolvimento das pessoas.

Tomada de decisão

- Seu processo decisório em geral é ágil, mas quando envolver pessoas poderá ser mais lento.
- Tende a tomar decisões buscando a participação das pessoas.
- Poderá gerar retrabalho pelo senso de urgência na tomada de decisão.

Lidar com a pressão

- Trabalha com pressão de forma natural.
- Prefere ambientes sob pressão, sentindo-se mais produtivo.
- Tende a colocar pressão nos ambientes mesmo quando não é necessário.

Estilo de inovar e mudar

- Não possui aptidão para inovar e gerar mudança.
- Tende a resistir a mudanças pois prejudicará seu dinamismo e gerará instabilidade com as pessoas.

Estilo de Liderança

- Um líder dedicado, realizador e envolvente.
- Estilo de quem é determinado, firme, mas também divertido, trazendo um toque humano para uma programação geralmente ambiciosa.
- Capaz de mobilizar e motivar pessoas na busca de resultados.

Estilo de Comunicação

- O estilo PRAGMÁTICO com apoio do AFETIVO é um perfil extrovertido.
- Comunica a urgência, o foco e os resultados esperados buscando o envolvimento das pessoas.
- Sua empatia e mobilização de pessoas o tornará referência para sua equipe.
- Desperta a sua atenção com o resultado, o objetivo e a participação das pessoas.

Estilo de Empreender

Fases ou ciclo da criação e desenvolvimento de um negócio

Modelagem	Estruturar Ideia e oportunidade (valor e diferenciação) Comprometimento de forma realista (motivação transcende o ganho material) Testar realidade e analisar detalhes
-----------	--

	Risco do perfeccionismo
Infância	Orientação para produto e sua estabilização Foco na ação de mercado Gestão por crise (poucos sistemas e falta profundidade gerencial, nenhuma delegação) Liderança autocrática Controlar fluxo de caixa e capitalização Prolongamento da infância pode desestimular
Mercado	Foco na venda e em novos mercados Papeis centralizados e organizados por pessoa Criar infraestrutura Risco de criar conglomerado e faltar de limite (tudo pode ser uma oportunidade) Controles insuficientes
Profissionalização	Organização (definir papéis, políticas e sistemas de controle) Mudança de metas de venda para rentabilidade Desafio de delegação do fundador e novo estilo de liderança
Maturidade	Governança Institucionalizada Foco e prioridades conscientes Metas Integradas (volume e rentabilidade) Sistemas e estrutura organizacional funcionais Convivência de Renovação e controle Crescimento em vendas e lucros Desafio de manter-se na plenitude
Decadência	Perda de flexibilidade e aumento da burocracia Evitar riscos Energia mais para dentro Ênfase na forma e nas personalidades Áreas meio e staff ganham força Orientação mais para lucro menos para vendas Enfoque em êxitos e histórias passadas Sobrevivência pessoal

Análise do estilo empreendedor – PRAGMÁTICO/AFETIVO

- O estilo pragmático/afetivo possui aptidões que englobam a segunda (P) e a terceira fase parcialmente (P). As aptidões do padrão afetivo serão necessárias após a maturidade. .
- O pragmático é fundamental na segunda fase (infância) pois sua capacidade de ação e mobilização ajudará a levar a empresa para o mercado com o objetivo de testar o produto. Na terceira fase (mercado) sua disposição comercial será também fundamental.
- A ausência do visionário será prejudicial na primeira e na terceira fase.
- A presença do afetivo poderá trazer medo e insegurança para correr riscos. Ela também gerará necessidade de envolver e buscar a participação de pessoas que poderá ser prejudicial principalmente nas três primeiras que exige uma conduta mais autocrática.

Análise personalizada das questões solicitadas

Aqui serão feito os comentários das questões específicas solicitadas pelo cliente.