



Relatório interpretativo Personalizado - **modelo**

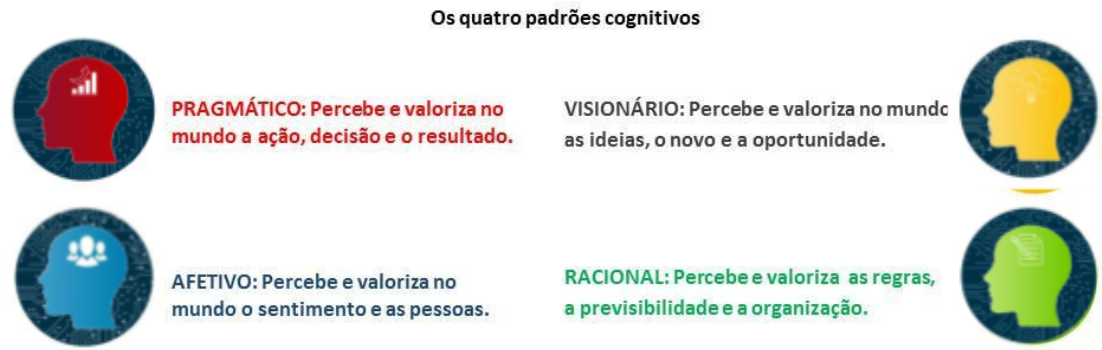
João da silva

Estilo: **Afetivo/Visionário/Pragmático**

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:



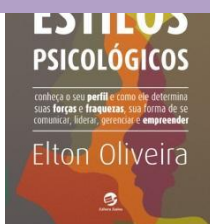
Os pontos fortes são representados pelas funções cognitivas principal e auxiliar (es) (uma ou duas funções auxiliares). O estilo é o resultado da combinação dos pontos fortes ou aptidões em que podemos atuar naturalmente e desenvolver nossos talentos. Os pontos fracos serão representados por áreas que 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

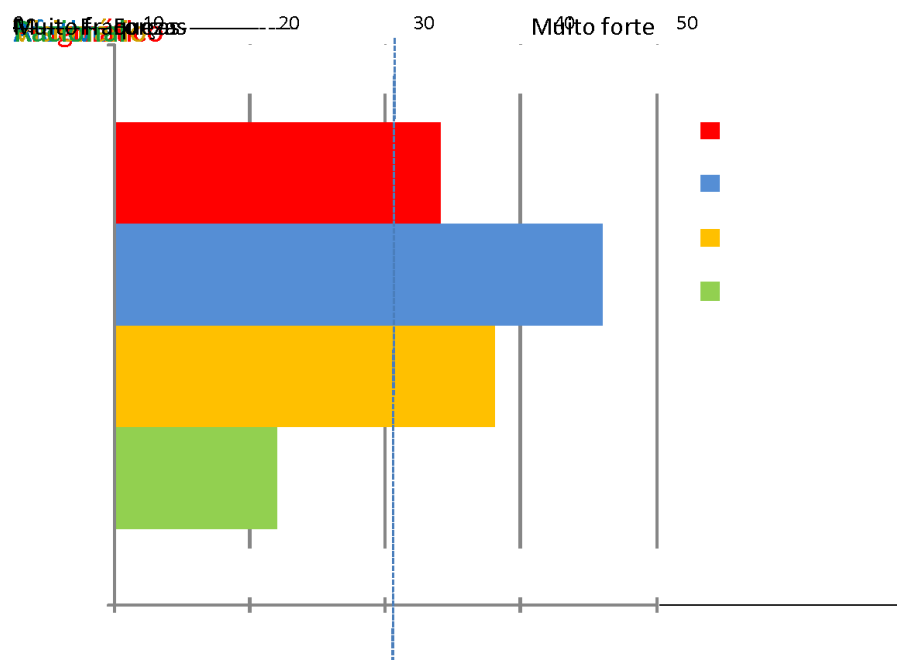
Sobre o Inventário de Estilos Psicológico:



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

João da Silva possui um estilo Visionário/Afetivo/Pragmático, 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.



AFETIVO – Força principal– 36%

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 – Força auxiliar– 28%

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.

PRAGMÁTICO – Força auxiliar – 24%

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.

RACIONAL – Ponto fraco - 12%

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



Os padrões Cognitivos preferenciais Afetivo (principal), (auxiliar) Visionário e Pragmático (auxiliar) formam um estilo que combina envolvimento e empatia com pessoas, ideias, mudança, oportunidades, ação e decisão. Sua função mental necessita constantemente se relacionar e engajar pessoas em mudanças e inovação de forma dinâmica e ágil.

Lista de aptidões e potenciais competências

Força principal 36%	Força auxiliar 28%	Força auxiliar 28%
AFETIVAS Pessoas e Sentimentos	VISIONÁRIAS Ideias e Possibilidades	PRAGMÁTICAS Ação e Competição
<ul style="list-style-type: none"> • Espontâneo • Empático • Conciliador • Entusiasta • Comunicativo • Extrovertido • Persuasivo • Informal • Inclusivo • Integrador 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceitual • Estratégico • Visão Global • Idealista • Inovador • Mudança • Oportunidade • Estruturador • Original • Carismático 	<ul style="list-style-type: none"> • Decidido • Prático • Diretivo • Focado • Assertivo • Urgência • Resultado • Produtor • Agilidade • Execução

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 pragmático.



**Ponto fraco
RACIONAL**

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

Lista de aptidões não presentes

RACIONAIS
Dados e
Realidade

- Planejado
- Organizado
- Detalhista
- Metódico
- Analítico
- Preciso
- Persistente
- Concentrado
- Formal
- Disciplinado

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.

Os riscos maiores estão associados ao padrão AFETIVO. A impulsividade, o medo, a dramaticidade e a dificuldade em dar limites são os principais riscos deste estilo.

As situações de pressão e estresse podem intensificar os riscos.

Riscos das Forças do Estilo

AFETIVO	VISIONÁRIO	PRAGMÁTICO
<ul style="list-style-type: none">• Impulsivo• Aceitação• Medo• Dramático• Ressentimento• Não dar limites• Paternalista• Conspiração• Político	<ul style="list-style-type: none">• Sonhador• Reconhecimento• Não finalização• Mágoa• Perfeccionismo• Preocupação / Obsessão• Irônico• Arrogante• Ansioso• Incendiário	<ul style="list-style-type: none">• Orgulhoso• Autoritário• Intransigente• Retrabalho• Agitação• Centralizador• Recompensa• Solitário• Agressivo• Rejeitado

.Análise dos riscos e necessidades:

- Os padrões afetivos e visionário necessitam de um ambiente harmonioso onde os conflitos sejam tratados de forma respeitosa.
- Estilo mais complexo pois necessita combinar engajamento das pessoas, estratégia, mudança, inovação com ação e decisão, muitas vezes o ambiente poderá não oferecer condições para um deles.
- Precisa de autonomia e flexibilidade para se sentir livre visando utilizar sua criatividade e necessidade de ação e decisão.
- Motiva-se pelo desafio de mudar, estruturar projetos novos ou reestruturar velhos, gerar inovação, envolvendo pessoas na sua criação e implantação.
- Possui ciclos definidos, quando termina sua capacidade de gerar mudança e inovação se desmotiva necessitando de novos desafios.
- Prefere o todo e pode perder detalhes importantes.
- Sob pressão constante pode levar ao estresse com maior facilidade.

- Em geral é um perfil desorganizado.

Potenciais Talentos diferenciadores

- Seu talento será melhor desenvolvido quando integrar sua necessidade de envolver pessoas com sua capacidade de inovar, mudar, elaborar conceitos, mas necessitando também de ação e resultados.
- Engajar pessoas em estratégias, mudanças e inovação em uma organização, minimizando resistências e ainda colocando as pessoas no lugar certo.
- Gerar mudança e reflexão nas pessoas. Um excelente treinador, pois trabalha com conceitos e possibilidades com foco nas pessoas.
- Uma capacidade diferenciadora é perceber o talento nas pessoas.

Estilo de gestão

Funções gerenciais



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

Visionária: Seu papel é de renovação e antecipação do futuro. Trabalha para inovar e gerar mudança. Torna a organização proativa e eficaz no longo prazo.

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

Potenciais competências

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

VISIONÁRIAS – Promover a mudança e estimular a adaptabilidade

- Patrocinar e vender novas ideias
- Estimular e promover a inovação
- Orientar e desenvolver pessoas
- Implementar e sustentar a mudança
- Tornar a organização flexível e adaptada ao meio

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.

Outras funções gerenciais

Planejamento

- Possui aptidão para o planejamento estratégico (V).
- Seu processo de planejamento combina o engajamento das pessoas, a estratégia, o foco, metas e a busca por resultados.
- Trabalhará oportunidades e o contexto juntamente com as pessoas..
- Combinará as tendências, a complexidade e resultados.

Tomada de decisão

- Processo decisório envolve as pessoas, as possibilidades, contexto e o futuro, embora o pragmático possa agilizar este processo existe o risco de alguma lentidão.

Lidar com a pressão

- Estilo poderá ter dificuldade em lidar com a pressão principalmente se for um ambiente muito focado em metas e resultados pois necessita pensar a estratégia e envolver pessoas.
- A pressão prejudica suas funções afetivas, criativas e inovadora que precisam de ambiente propício para “fluir”.
- Pressão prolongada e instabilidade podem levar a sofrimento psíquico e doenças físicas.

Estilo de inovar e mudar

- Gerar mudança em estruturas e pessoas e colocar as pessoas no lugar certo.
- Atuar como mentor e coach provocando reflexão e percebendo o melhor nas pessoas.
- Gestor de mudança que engaja as pessoas e minimiza resistências.

Estilo de Liderança

- Espontâneo, rápido, estilo de quem envolve as pessoas e lidera com uma visão de futuro buscando atingir resultados.
- Carismático, envolvente e bom comunicador.
- Dedicado a princípios, serve a um propósito maior, voltado para os seres humanos, faz o que é certo pensando na grande figura.
- O líder desse estilo costuma ser aberto e amigável.
- Vê o todo e as partes colocando cada talento no seu lugar.
- Inquieto está sempre procurando desafios de mudança, reestruturações e inovação.

Estilo de Comunicação

- O estilo AFETIVO com apoio do VISIONÁRIO e PRAGMÁTICO é um perfil extrovertido.
- Empático e carismático tornando-se um bom comunicador.
- Comunica o contexto, fala de tendências e projeta o futuro.
- Desperta a sua atenção com a importância e o impacto nas pessoas, o novo e a perspectiva de mudança.

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
Profissionalizaçã o	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 – AFETIVO/VISIONÁRIO/PRAGMÁTICO

- O estilo afetivo/visionário/pragmático possui as seguintes aptidões para empreender: os padrões cognitivos visionário e pragmático possuem aptidões para as três primeiras fases. Mas o padrão afetivo pela necessidade de empatia e inclusão das pessoas poderá diminuir sua força empreendedora destes dois padrões. O padrão afetivo não possui aptidões para as quatro primeiras fases, elas serão requeridas somente na plenitude.
- Embora os padrões visionário e pragmático sejam fundamentais nas três primeiras fases o fato do afetivo ser a força principal pode leva-lo a buscar parcerias e torna-lo muito democrático, participativo, político e até paternalista dificultando o processo de tomada de decisão. A conduta nas três primeiras fases necessita de um grau de autocracia para garantir a superação dos desafios.
- A melhor estratégia para este estilo empreendedor é desenvolver um negócio de consultoria envolvendo treinamentos e engajamento de pessoas.

Análise personalizada das questões solicitadas

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