



Relatório interpretativo

---

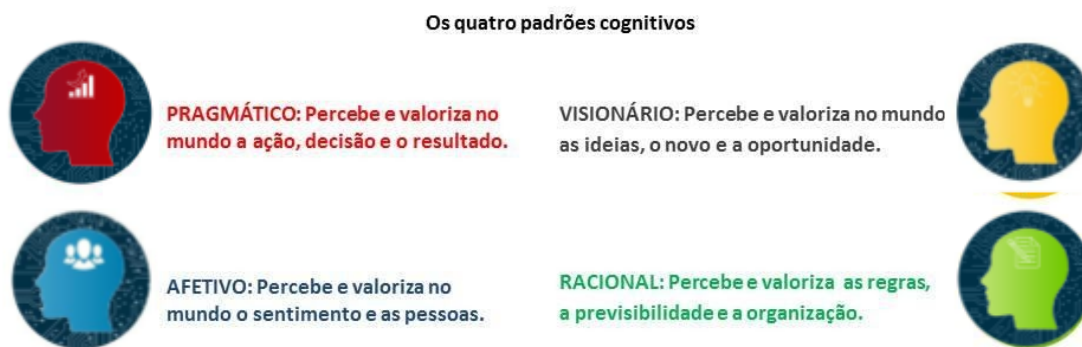
Estilo: **Visionário/Afetivo/Racional**

---

Elaborado por Elton Oliveira em 05/08/2019

## 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:



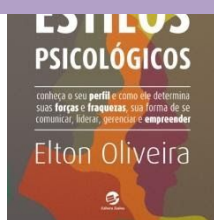
Os pontos fortes são representados pelas funções cognitivas principal e auxiliar (es) (uma ou duas funções auxiliares). O estilo é o resultado da combinação dos pontos fortes ou aptidões em que podemos atuar naturalmente e desenvolver nossos talentos. Os pontos fracos serão representados por áreas que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

Denys, você possui um estilo Visionário/Afetivo/Racional, seu ponto fraco está localizado no padrão Pragmático.

#### **VISIONÁRIO – Força principal**

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.

#### **AFETIVO – Força auxiliar**

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.

#### **RACIONAL – Força auxiliar – sinaliza importância do racional**

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.

#### **PRAGMÁTICO – Ponto fraco**

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.

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

### Pontos fortes: Padrões cognitivos preferenciais



Os padrões Cognitivos preferenciais Visionário (principal), Afetivo (auxiliar) e Racional (auxiliar) formam um estilo que combina ideias, mudança, oportunidades, envolvimento e empatia com pessoas, e organização, rotina em um nível menor. Sua função mental necessita constantemente gerar mudança e inovação, envolvendo as pessoas de forma dinâmica e ágil. Embora perceba a importância da organização e dos processos pode apresentar dificuldade em envolver-se na rotina por muito tempo.

## Lista de aptidões e potenciais competências

Força principal	Força auxiliar	Força auxiliar
VISIONÁRIAS Ideias e Possibilidades	AFETIVAS Pessoas e Sentimentos	RACIONAIS Dados e Realidade
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceitual</li> <li>• Estratégico</li> <li>• Visão Global</li> <li>• Idealista</li> <li>• Inovador</li> <li>• Mudança</li> <li>• Oportunidade</li> <li>• Estruturador</li> <li>• Original</li> <li>• Carismático</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espontâneo</li> <li>• Empático</li> <li>• Conciliador</li> <li>• Entusiasta</li> <li>• Comunicativo</li> <li>• Extrovertido</li> <li>• Persuasivo</li> <li>• Informal</li> <li>• Inclusivo</li> <li>• Integrador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planejado</li> <li>• Organizado</li> <li>• Detalhista</li> <li>• Metódico</li> <li>• Analítico</li> <li>• Preciso</li> <li>• Persistente</li> <li>• Concentrado</li> <li>• Formal</li> <li>• Disciplinado</li> </ul>

A força auxiliar RACIONAL ajuda a perceber a necessidade da organização, mas não garante ao perfil capacidade de se envolver por muito tempo na organização e na rotina.

### 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.

Uma das grandes vantagens de uma combinação de três forças é a minimização dos riscos. Por exemplo, o risco da arrogância do visionário é diminuído pelo apoio do afetivo. A desorganização do Visionário afetivo também reduzirá pelo apoio do racional. O racional trará também um pouco de senso de realidade ao sonhador que é o visionário. As situações de pressão e estresse podem intensificar os riscos.

## **.Análise dos riscos e necessidades:**

- Os padrões visionário e afetivos necessitam de um ambiente harmonioso onde os conflitos sejam tratados de forma respeitosa.
- Estilo mais complexo pois necessita combinar estratégia, engajamento das pessoas e algum nível de organização.
- Precisa de autonomia e flexibilidade para se sentir livre visando utilizar sua criatividade e necessidade de relacionar-se.
- Motiva-se pelo desafio de mudar, estruturar projetos novos ou reestruturar velhos, gerar inovação, envolvendo pessoas na sua criação e em nível menor de organização.
- Possui ciclos definidos, quando termina sua capacidade de gerar mudança e inovação se desmotiva necessitando de novos desafios.
- Sob pressão constante pode levar ao estresse com maior facilidade.
- Embora possua o padrão Racional como apoiador é provável que não se engaje em rotina e detalhes por muito tempo.

## **Potenciais Talentos diferenciadores**

- Seu talento será melhor desenvolvido quando integrar sua capacidade de inovar, mudar, elaborar conceitos envolvendo pessoas e visualizar a organização destas ideias;
- 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.

**Pontos Fracos:** Padrões cognitivos não preferenciais.

A exigência de atuação nos pontos fracos por um longo tempo requer um esforço psíquico deliberado causando angústia, 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 no padrão Racional e pragmático.



Senso de urgência, ação e decisão não são padrões cognitivos preferenciais. Prefere um ambiente sem pressão e prazos suficientes para analisar o contexto e envolver as pessoas.



## Lista de aptidões não presentes

### PRAGMÁTICO

Ação e  
Competição

- Decidido
- Prático
- Diretivo
- Focado
- Assertivo
- Urgência
- Resultado
- Produtor
- Ágilidade
- Execução

## Estilo de gestão

### Funções gerenciais



**Função gerencial  
principal**



**Função gerencial  
auxiliar**



**Função gerencial  
auxiliar**

**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.

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

**Racional:** Seu papel é administrar, programar e controlar. Trabalha para sistematizar tarefas e processos. É eficiente no curto prazo. Como uma força auxiliar neste nível ela apenas percebe e sinaliza a sua importância.

## **Potenciais competências**

### **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

### **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

**RACIONAIS - Estabelecer e manter a estabilidade e a continuidade – Neste nível o perfil perceberá a necessidade mas não se envolverá em rotinas e implementação por muito tempo.**

- Organizar fluxos de informações
- Trabalhar e gerenciar por meio das funções
- Medir e monitorar o desempenho e a qualidade
- Planejar e coordenar projetos
- Medir e monitorar o desempenho e a qualidade
- Estimular e possibilitar a conformidade

## **Outras funções gerenciais**

### **Planejamento**

- Possui aptidão para o planejamento estratégico (V).
- Seu processo de planejamento combina a estratégia, o engajamento das pessoas, o foco.
- Trabalhará oportunidades e o contexto juntamente com as pessoas.
- Perceberá as tendências, os cenários complexos.
-



## **Tomada de decisão**

- Processo decisório envolve as pessoas, as possibilidades, contexto e o futuro e alguns detalhes pelo apoio do racional. Tende a ter um processo decisório mais lento por demandar cenários, contextos, tendências, envolver as pessoas e ainda buscar, eventualmente alguns detalhes (racional).

## **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 sua função criativa e inovadora que precisam de ambiente propício para “fluir” e seu lado afetivo.
- 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 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, 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 VISIONÁRIO com apoio do AFETIVO ambivertido, alterna extroversão e introversão.
- Empático e carismático tornando-se um bom comunicador.
- Comunica o contexto, fala de tendências e projeta o futuro.
- Desperta a sua atenção com o novo e a perspectiva de mudança.
- Combina desenhos e modelos e seu impacto nas pessoas e nos objetivos.

## Estilo de Empreender - Denys

### Análise do estilo empreendedor – VISIONÁRIO/AFETIVO/RACIONAL

- O estilo visionário/afetivo/racional possui as seguintes aptidões para empreender: o padrão cognitivo visionário possui aptidões para a primeira e a terceira fase. A ausência do pragmático trará dificuldade na segunda e na terceira fase. O padrão afetivo não possui aptidões para as quatro primeiras fases, elas serão requeridas somente na plenitude.
- A melhor estratégia para este estilo empreendedor é desenvolver um negócio em parceria com um perfil mais pragmático. Pois um visionário sem a combinação do pragmático pode torna-lo perfeccionista.
- A presença do racional, mesmo que em nível mais baixo, poderá dificultar em sair da primeira fase, pois poderá tornar o visionário mais perfeccionista.

### 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 Papéis centralizados e organizados por pessoa

	<p>Criar infraestrutura</p> <p>Risco de criar conglomerado e faltar de limite (tudo pode ser uma oportunidade)</p> <p>Controles insuficientes</p>
Profissionalizaçã o	<p>Organização (definir papéis, políticas e sistemas de controle)</p> <p>Mudança de metas de venda para rentabilidade</p> <p>Desafio de delegação do fundador e novo estilo de liderança</p>
Maturidade	<p>Governança Institucionalizada</p> <p>Foco e prioridades conscientes</p> <p>Metas Integradas (volume e rentabilidade)</p> <p>Sistemas e estrutura organizacional funcionais</p> <p>Convivência de Renovação e controle</p> <p>Crescimento em vendas e lucros</p> <p>Desafio de manter-se na plenitude</p>
Decadência	<p>Perda de flexibilidade e aumento da burocracia</p> <p>Evitar riscos</p> <p>Energia mais para dentro</p> <p>Ênfase na forma e nas personalidades</p> <p>Áreas meio e staff ganham força</p> <p>Orientação mais para lucro menos para vendas</p> <p>Enfoque em êxitos e histórias passadas</p> <p>Sobrevivência pessoal</p>